



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

รายงานวิจัย เรื่อง

การส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร: กรณีศึกษา
การส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการ
ให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต

CORE VALUES



ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน



วิจัยโดย

นายสิริสร กระแสร์สุนทร

สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

รายงานวิจัย เรื่อง

การส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร: กรณีศึกษา
การส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการ
ให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต

โดย

นายสิริยุทธ กระแสร์สุนทร
วิทยากรชำนาญการพิเศษ

กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เมษายน 2562

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง	การส่งเสริมและพัฒนากิจการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร: กรณีศึกษาการส่งเสริมและพัฒนากิจการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต
ผู้ศึกษา	นายสิริสรุ กระจ่างสุนทร วิทยากรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
คณะที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์มารุต พัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์หนึ่งฤทัย เมฆวาทิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ นางสาวศุภพรรัตน์ สุขพุ่ม ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

การวิจัยเรื่องการส่งเสริมและพัฒนากิจการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร: กรณีศึกษาการส่งเสริมและพัฒนากิจการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการ และศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากิจการประพฤติปฏิบัติตนให้กับข้าราชการในด้านดังกล่าว โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการจากทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 396 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เมื่อทราบข้อมูลเชิงปริมาณแล้วจึงทำการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต โดยผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญทั้งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป อายุเฉลี่ยประมาณ 41 ปี ประสบการณ์ในการทำงานประมาณ 12 ปี รายได้ประมาณ 39,000 บาท และส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาตรี ตามลำดับ

2. การประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ “เป็นประจำ” เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่าด้านสมานสามัคคีมีระดับการประพฤติปฏิบัติสูงสุด รองลงมา คือ ด้านใจสัตย์ซื่อ ส่วนด้านที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ ด้านมีวินัยและด้านถือหลักพอเพียง

3. การประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตอยู่ในระดับมากที่สุด คือ “เป็นประจำ” เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่าด้านรวมพลังมีระดับการประพฤติปฏิบัติสูงสุด รองลงมา คือ ด้านซื่อสัตย์ ส่วนด้านที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

4. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมประพฤติกปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร และพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ทุกด้านกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนา ประกอบด้วย 1) การอบรมหรือสัมมนา 2) การศึกษา ดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ 3) การให้รางวัลแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติตนดีเด่น 4) การจัดทำป้าย รมรงค์หรือเชิญชวนให้ปฏิบัติตาม และ 5) การจัดประกวดแข่งขันการประพฤติปฏิบัติตนระหว่าง หน่วยงานภายใน (เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย) ในส่วนของผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูล เชิงคุณภาพที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนานั้น ต้องเริ่มจากการหากกลุ่มเป้าหมายที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน-หลัง ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า กลุ่มแรกที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน คือ ผู้บังคับบัญชาระดับ กลุ่มงาน เนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายที่เมื่อได้รับการพัฒนาไปแล้ว สามารถนำไปถ่ายทอด และเป็นต้นแบบที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ในทันที อีกทั้งยังมีความใกล้ชิดกับข้าราชการ ระดับปฏิบัติที่ถือว่าเป็นคนกลุ่มใหญ่ของสำนักงานฯ ส่วนกลุ่มเป้าหมายลำดับที่สอง คือ กลุ่มข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโสและระดับชำนาญงาน เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ได้คะแนน การประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ในระดับคะแนนที่เป็นรองจากข้าราชการกลุ่มอื่น

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะว่าสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรให้การส่งเสริม และพัฒนาให้ข้าราชการมีระดับการประพฤติปฏิบัติตนในด้านอื่นที่ยังขาดในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านวินัย และ ด้านถือหลักพอเพียงก่อนด้านอื่น เพราะเมื่อเทียบกับผลการศึกษาด้านอื่นแล้ว ยังถือว่ามีความ คะแนนที่เป็นรองกว่า จึงควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเป็นลำดับแรก โดยเสนอวิธีการพัฒนา บุคลากรด้านอื่นที่ยังขาดในสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยการพัฒนาจิตลักษณะ 2 ด้าน คือ 1) ด้านเหตุผลเชิง จริยธรรม สามารถพัฒนาด้วยการให้บุคลากรทำกิจกรรมกลุ่มและอภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับ สถานการณ์ปัญหาที่เป็นกรณีข้อขัดแย้งทางจริยธรรม 2) ด้านการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองสามารถพัฒนา ด้วยวิธีการฝึกเขียนเรื่องราวคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคตของตนเองรวมทั้งการฝึกวินัย ส่วนวิธีการพัฒนา บุคลากรด้านวินัย สามารถพัฒนาได้หลายวิธี อาทิ การบรรยาย การสัมมนา การอภิปราย โดยแต่ละ วิธีมีเป้าหมายเดียวกัน คือ ให้บุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญของวินัยและทราบถึงผลที่อาจเกิดขึ้น เมื่อไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของข้าราชการที่กำหนดไว้ ส่วนวิธีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ด้านถือหลักพอเพียง สามารถใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเช่นเดียวกับด้านวินัย โดยอาจเสริม ด้วยการศึกษาดูงานโครงการพระราชดำริเพื่อให้เข้าใจอย่างถ่องแท้มากยิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมาย เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและนำไปปรับใช้ในการทำงานและ ชีวิตประจำวันของตนเองได้ ซึ่งการส่งเสริมและพัฒนาดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้อง ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บริหารในทุกระดับด้วยการให้ความจริงจังในการกำกับดูแล การสร้างขวัญและกำลังใจ การเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนา อย่างต่อเนื่องและทั่วถึงในทุกมิติ

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาให้คำปรึกษาและคำแนะนำต่าง ๆ จากรองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล อาจารย์ ดร.หนึ่งฤทัย เมฆวฑิต และ ดร.ศุภพรรัตน์ สุขพุ่ม ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน โดยทุกท่านได้สละเวลาให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการพัฒนาคุณภาพของการวิจัยและช่วยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมถึงตรวจทานรายงานวิจัยด้วยความละเอียดทุกขั้นตอน โดยมีได้หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ จนรายงานวิจัยแล้วเสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการสำนักวิชาการ (คุณ อรวรรณ พันธุ์เป็รื่อง) ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา (คุณอุษา โฆษิตตระกูล) ที่ช่วยผลักดัน กระตุ้น ให้คำแนะนำ และสนับสนุนให้บุคลากรในกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาได้พัฒนาตนเอง และฝึกทักษะต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้สร้างความชำนาญในเชิงวิชาการและการวิจัย เพื่อประโยชน์แก่การสนับสนุนงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสถาบันนิติบัญญัติ นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานนโยบายและพัฒนาระบบการบริหาร สำนักนโยบายและแผน (คุณพุดชาติ ทองเอม) ที่ให้คำปรึกษาและแนะนำหัวข้อในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณเพื่อนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทุกท่านที่เสียสละเวลาในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณเพื่อนข้าราชการสำนักวิชาการ รวมถึงเพื่อนนักศึกษาสถาบันพระปกเกล้า หลักสูตร การพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 10 ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานในกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาทุกท่าน โดยเฉพาะคุณนารีลักษณ์ ศิริวรรณ และคุณปริยวรรณ สุวรรณสุนย์ ที่ชี้แนะแนวทางในการศึกษาวิจัยและให้คำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์

สุดท้ายขอขอบคุณการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมและเป็นกำลังใจสำคัญยิ่งมาโดยตลอด จากคุณแม่สุนันทา กระแสร์สุนทร พี่เขยและพี่สาว (พันเอกพิเศษทศิศารและคุณกมลเลิศ ยู่ระเวส) ภรรยา (คุณสุวรรณีภา กระแสร์สุนทร) และบุตรสาว (ด.ญ. ปณิฏฐา กระแสร์สุนทร)

สิฐสร กระแสร์สุนทร

เมษายน 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	i
กิตติกรรมประกาศ	iii
สารบัญ	iv
สารบัญตาราง	vi
สารบัญภาพ	viii
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4 ระเบียบวิธีวิจัย	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร	14
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริต	17
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาจิตใจและพฤติกรรมจริยธรรม	21
2.5 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	31
2.6 งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง	34
2.7 กรอบแนวคิดของการวิจัย	37
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	38
3.1 วิธีการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล	38
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	41
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	44
บทที่ 4 ผลการวิจัย	45
4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล	45
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
4.3.1 ค่าสถิติเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3.2 ค่าสถิติของคะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับ การประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	48
4.3.3 ค่าสถิติของคะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตน ที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต	52
4.3.4 ค่าสถิติของคะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริม และพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร และพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต	54
4.3.5 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับ ค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต	56
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	76
5.1 สรุปผลการวิจัย	76
5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	76
5.1.2 การประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	77
5.1.3 การประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต	78
5.1.4 แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตน ให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต	79
5.2 อภิปรายผล	84
5.2.1 การอภิปรายผลการศึกษาระดับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร และพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต	84
5.2.2 การอภิปรายผลการศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนา การประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร และพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต	86
5.3 ข้อเสนอแนะ	88
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยมาใช้	88
5.3.2 ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป	89
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	96
ก. รายชื่อที่ปรึกษาประจำรายงานการวิจัย	98
ข. แบบสอบถาม	100
ค. ประวัติผู้วิจัย	109

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงการวิเคราะห์การพัฒนาค่านิยมหลัก (Core Values) ของมาตรฐานจริยธรรม สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550	25
2 แสดงการวิเคราะห์การพัฒนาค่านิยมหลัก (Core Values) ของจรรยาข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551	26
3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จำแนกตามหน่วยงาน	40
4 แสดงการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยรายข้อของแบบสอบถาม	42
5 แสดงสถิติพื้นฐานแสดงข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง : กรณีที่ข้อมูลส่วนบุคคลอยู่ใน มาตราอันตรายภาคหรือมาตราอัตราส่วน	46
6 แสดงสถิติพื้นฐานแสดงข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง : กรณีที่ข้อมูลส่วนบุคคลอยู่ในมาตราเรียงอันดับ	47
7 แสดงสถิติพื้นฐานแสดงการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	48
8 แสดงสถิติพื้นฐานแสดงการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร จำแนกรายข้อคำถาม	49
9 แสดงสถิติพื้นฐานแสดงการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญา ด้านการต่อต้านการทุจริต	52
10 แสดงสถิติพื้นฐานแสดงการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญา ด้านการต่อต้านการทุจริต จำแนกรายข้อคำถาม	52
11 แสดงสถิติพื้นฐานแสดงแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตน ให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต	54
12 แสดงข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมและพัฒนา การประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต	55
13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการ ที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านมีวินัย จำแนกตามประเภทของข้าราชการ	57
14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการ ที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านถือหลักพอเพียง จำแนกตามประเภทของข้าราชการ	58
15 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการ ที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ด้านยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง จำแนกตามประเภทของข้าราชการ	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านมีวินัย จำแนกตามระดับตำแหน่งของข้าราชการ	60
17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านมีวินัย จำแนกตามระดับตำแหน่งของข้าราชการ	60
18 แสดงความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านมีวินัย จำแนกตามระดับตำแหน่งของข้าราชการ โดยวิธีการทดสอบแบบ LSD	61
19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านถือหลักพอเพียง จำแนกตามระดับตำแหน่งของข้าราชการ	61
20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านถือหลักพอเพียง จำแนกตามระดับตำแหน่งของข้าราชการ	62
21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง จำแนกตามระดับตำแหน่งของข้าราชการ	63
22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง จำแนกตามระดับตำแหน่งของข้าราชการ	63
23 แสดงความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง จำแนกตามระดับตำแหน่งของข้าราชการ โดยวิธีการทดสอบแบบ LSD	64
24 แสดงกลุ่มที่ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต (เรียงตามลำดับก่อนหลัง)	65

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 แสดงวิธีการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม	42

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะสามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าและก้าวไปในจุดที่เหมาะสมพร้อมความสามารถที่จะพัฒนาตนเองไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนนั้น ปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งคือบุคลากร แต่ทั้งนี้บุคลากรถือเป็นปุถุชนคนธรรมดาที่ต่างเติบโตมาจากต่างที่ต่างถิ่นฐานและต่างวัฒนธรรม ดังนั้นหากองค์กรใดสามารถหล่อหลอมหรือส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนหรือบุคลากรส่วนใหญ่มีพฤติกรรมที่ดีและยึดถือปฏิบัติร่วมกันจนกลายเป็นความนิยมร่วมกันที่สร้างจากรากฐานการประพฤติปฏิบัติอันดีงามจากบุคคลหนึ่งถ่ายทอดสู่อีกบุคคลหนึ่ง จากกลุ่มหนึ่งสู่อีกกลุ่มหนึ่ง จากสังคมหนึ่งสู่อีกสังคมหนึ่ง ค่านิยมเหล่านั้นหากยึดถือและเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ดีร่วมกันอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนแล้ว ก็อาจกล่าวได้ว่าองค์กรนั้นมี “ค่านิยมองค์กร” ที่ดี เป็นรากฐานของการพัฒนาองค์กรสู่ความอยู่รอดและสร้างความยั่งยืนได้ในอนาคต อีกทั้งค่านิยมองค์กรที่ดียังส่งผลให้บุคลากรในองค์กรแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ดี จึงทำให้บรรยากาศในการทำงานมีแต่ความสุขส่งผลบวกต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับองค์กร

ดังนั้น การบริหารองค์กรค่านิยมองค์กร จึงเป็นเรื่องที่เกือบทุ่ทุกวงการให้ความสำคัญ รวมทั้งตระหนักที่จะให้มีการเสริมสร้างและกระตุ้นให้คนในองค์กรแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องและเหมาะสม สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรก็เช่นเดียวกัน แม้จะเป็นส่วนราชการหลักที่สนับสนุนภารกิจหลักของชาติในด้านนิติบัญญัติ มีพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด แต่หากบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต่างแสดงพฤติกรรมตามใจตนเอง โดยไม่ได้คำนึงความอยู่รอดและการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายในองค์กรเป็นสำคัญแล้ว อาจส่งผลให้กระบวนการนิติบัญญัติไม่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวลงได้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประชาชนและประเทศชาติต่อไปได้

รัฐสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ให้ความสำคัญในเรื่องค่านิยมองค์กร โดยคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2554 โดยในประมวลจริยธรรมดังกล่าวได้กำหนดกลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ส่วนที่ 2 ระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ในข้อ 22 (4) จัดให้มีการศึกษาค่านิยมที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ และดำเนินการแก้ไขปรับเปลี่ยนค่านิยมนั้น ในปีงบประมาณ 2555 และ 2556 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงได้จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อศึกษาและจัดทำค่านิยมองค์กรและค่านิยมที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา อีกทั้งเพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความรู้ ความเข้าใจในความหมายและความสัมพันธ์ระหว่างประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและค่านิยมองค์กร รวมทั้งร่วมกันกำหนดกรอบแนวทางในการจัดการค่านิยมที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ผลการศึกษาในครั้งนั้นได้ค่านิยมอันพึงประสงค์ คือ “มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีจิตบริการ สมานสามัคคี รับผิดชอบ ในหน้าที่ รักดีต่อส่วนรวม” และใช้ค่านิยมอันพึงประสงค์นี้เป็นค่านิยมองค์กร โดยสำนักงาน

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้เริ่มมีกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมค่านิยมองค์กรให้บุคลากรภายในสำนักงานฯ ทราบ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 และมีกิจกรรมต่าง ๆ มาอย่างต่อเนื่อง อาทิ การจัดการอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การจัดทำโปสเตอร์ การจัดทำน้ำดื่มบรรจุขวดภายใต้เครื่องหมาย “ค่านิยมองค์กรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” และการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ภายในองค์กร เป็นต้น และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้จัดโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงานในกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่ระดับกลุ่มงานระดับสำนักงาน/สำนัก/สถานี การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับผู้อำนวยการสำนักงาน/สำนัก/สถานี และการสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนัก ขึ้นไป ร่วมกำหนดความดีและปณิธานคุณธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยภาพรวมของการจัดโครงการทั้งหมดข้างต้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ได้ผลลัพธ์เป็นค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรใหม่ คือ **“มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง”**

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยได้นำหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์การตามยุทธศาสตร์หลักในการยกระดับคุณภาพพระบาราชการไทยให้มีศักยภาพและขีดความสามารถเทียบเท่าระดับสากล ทั้งนี้ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐข้างต้นให้ความสำคัญและสร้างความสอดคล้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างเป็นระบบของ 7 หมวดหลัก ได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการกระบวนการ และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ ทั้งนี้การตรวจประเมินในแต่ละปีงบประมาณข้อมูลสำคัญส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมองค์กรที่สำนักงานฯ ต้องพิจารณาและตอบคำถาม ซึ่งอยู่ในหมวดที่ 1 การนำองค์กร คือ **“บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรอย่างไร”**

นอกจากการให้ความสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมองค์กรแล้ว สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรยังให้ความสำคัญการต่อต้านการทุจริต โดยจากมติคณะรัฐมนตรี วันอังคารที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 ได้ให้ความเห็นชอบหลักการเกี่ยวกับหลักสูตรต้านทุจริตศึกษา (Anti – Corruption Education) ประกอบด้วย 5 หลักสูตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกฝังและสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต โดยแต่ละหลักสูตรจะมีเนื้อหา 4 ชูติวิชา ได้แก่ 1) การคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม 2) ความอายและความไม่ทนต่อการทุจริต 3) Strong: จิตพอเพียงต้านทุจริต และ 4) พลเมืองและความรับผิดชอบต่อสังคมและให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำหลักสูตรดังกล่าวไปพิจารณาปรับใช้กับกลุ่มเป้าหมาย ตามที่ คณะกรรมการ ป.ป.ช. เสนอ

เพื่อให้สอดคล้องตามมติคณะรัฐมนตรี และแผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในฐานะเป็นหน่วยงานด้านนิติบัญญัติที่มีหน้าที่หลักในการสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติให้แก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กรรมการ และบุคคลในวงงานรัฐสภา จึงเห็นควรจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ผลิตพลังมุ่งสู่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร Strong: องค์กรพอเพียงต้านทุจริตขึ้น ตามแผนงานบูรณาการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้มีจิตพอเพียง ด้านทุจริตและเสริมสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตให้เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยผลการสัมมนา ได้ผลลัพธ์เป็นพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร คือ **“รวมพลัง ชี้อัตถ์ ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง”**

ทั้งนี้ทั้งสองเรื่องทีกล่าวมาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ความสำคัญและร่วมผลักดันให้บุคลากรในสำนักงานมีความรู้ความเข้าใจและนำหลักค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญา ด้านการต่อต้านการทุจริตไปปรับใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน และเพื่อให้เห็นเป็นรูปธรรม มากยิ่งขึ้นหน่วยงานในสังกัดรัฐสภาทั้งสองหน่วยงาน คือ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยคณะทำงานจัดทำนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา จึงได้กำหนดแผนการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความ โปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 กำหนดให้มีมาตรการ/ แนวทางในการดำเนินงานใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ (1) การนำนโยบาย/แนวทางในการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปสู่การปฏิบัติ (2) การส่งเสริมให้ข้าราชการรัฐสภา ปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ ถูกต้อง และ (3) การส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ โดยประเด็นที่ 2 การส่งเสริมให้ข้าราชการรัฐสภาปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม มาตรฐาน ทางจริยธรรม วินัยข้าราชการและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องนั้น คณะทำงานจัดทำนโยบายและ มาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้กำหนดมาตรการในการผลักดันไว้ 3 มาตรการ โดยมาตรการที่สำคัญอันหนึ่งคือ “พัฒนาระบบการบริหารจัดการดำเนินงานส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม” ซึ่งกำหนดให้มีการวิจัย และพัฒนามาตรฐานด้านการส่งเสริมคุณธรรม รวมทั้ง ระบบกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการด้านคุณธรรมในมิติต่าง ๆ มีตัวชี้วัด คือ “รายงาน วิจัยและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม”

จากความสำคัญข้างต้นหากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการ ประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จะทำให้ทราบถึงระดับการประพฤติปฏิบัติตน ที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการในสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสามารถกำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตได้ อันจะส่งผลดีต่อตัวบุคลากรและส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์อันดีของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร รวมถึงส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าและสามารถที่จะพัฒนา ตนเองไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตลอดไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

1.2.2 เพื่อศึกษาการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

1.2.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ดำเนินการศึกษาการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร คือ “มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง” ส่วนพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต คือ “รวมพลัง ซื่อสัตย์ ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง” ซึ่งการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตนั้น ได้จากการสอบถามการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยดำเนินการศึกษากับข้าราชการจากทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เมื่อได้ข้อมูลว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตมากน้อยเพียงใดแล้วต่อไปจึงศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตแต่ละประเด็นให้มีระดับการประพฤติปฏิบัติที่สูงยิ่งขึ้น ซึ่งได้จากการผลการตอบแบบสอบถามและได้จากวิจัยเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.3.2 ประชากรในการศึกษา

การส่งเสริมและพัฒนากการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร: กรณีศึกษาการส่งเสริมและพัฒนากการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตนั้น ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการจากทุกสำนักงาน/สำนัก/สถานี/กลุ่ม/กลุ่มงาน ในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วยสำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักบริหารงานกลาง สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักการคลังและงบประมาณ สำนักการพิมพ์ สำนักรักษาความปลอดภัย สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำนักภาษาต่างประเทศ สำนักวิชาการ สำนักสารสนเทศ สำนักการประชุม สำนักกฎหมาย สำนักรายงานการประชุมและชวเลข สำนักกรรมการ 1 สำนักกรรมการ 2 สำนักกรรมการ 3 สำนักนโยบายและแผน สำนักบริการทางการแพทย์ ประจำรัฐสภา สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา สำนักงบประมาณของรัฐสภา กลุ่มงานประธานรัฐสภา กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 1,975 คน

1.3.3 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

การศึกษาการประพฤติกปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญา ด้านการต่อต้านการทุจริตของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติกปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญา ด้านการต่อต้านการทุจริตนั้น ศึกษากับข้าราชการจากทุกสำนักงาน/สำนัก/สถานี/กลุ่ม/กลุ่มงาน ในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาจากตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,975 คน กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05 หรือร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 322 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ปรับเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นร้อยละ 20 ของทุกหน่วยงานข้างต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างรวมจำนวนทั้งสิ้น 396 คน

1.3.4 ระยะเวลาในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยโดยมีรายละเอียดของระยะเวลาและการดำเนินงาน ศึกษาวิจัย ดังนี้

- 1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติกปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 60 วัน
- 2) จัดทำเค้าโครงรายงานวิจัย ขออนุมัติการศึกษาวิจัย และส่งให้คณะที่ปรึกษาพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ พร้อมปรับปรุงแก้ไขเค้าโครงรายงานวิจัย จำนวน 40 วัน
- 3) จัดทำรายงานวิจัย บทที่ 1 -3 สร้างแบบสอบถาม และส่งให้คณะที่ปรึกษาพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ พร้อมปรับปรุงแก้ไข จำนวน 40 วัน
- 4) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 30 วัน
- 5) จัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ และส่งให้คณะที่ปรึกษาพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะพร้อมปรับปรุงแก้ไข จำนวน 60 วัน

1.4 ระเบียบวิธีวิจัย

1.4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาการประพฤติกปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการในครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อประเมินระดับการพฤติกรรมการตนของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต และศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติกปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต โดยจะดำเนินการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งใช้โปรแกรม Google Form เป็นเครื่องมือในการสร้างแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยได้มีหนังสือที่ลงนามโดยผู้อำนวยการสำนักวิชาการขอความร่วมมือไปยังทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อประชาสัมพันธ์และเชิญชวนให้ข้าราชการในสังกัดตอบแบบสอบถามดังกล่าว เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนและสมบูรณ์แล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลเพื่อให้เห็นถึงข้อมูลเชิงปริมาณและการพรรณนาวิเคราะห์ตามหลักสถิติ

1.4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ภายหลังจากได้ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณหรือการสำรวจ การประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และทราบถึงแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนา ที่ได้จากการใช้แบบสอบถามในการสำรวจข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลดังกล่าวมาศึกษาประมวลผล ร่วมกับการวิจัยเชิงเอกสาร โดยการศึกษาเอกสาร ตำรา รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสร้างเสริม การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ที่กำหนดไว้แล้วนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมและ สนับสนุนให้ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเกิดการประพฤติปฏิบัติตน ที่เป็นไปตามค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตที่ได้กำหนดไว้

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทราบถึงระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

1.5.2 ทราบถึงระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

1.5.3 ได้แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากิจการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในประเด็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับ ค่านิยมองค์กร

1.5.4 ได้แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากิจการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในประเด็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับ พันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต

1.5.5 ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อาทิ สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักนโยบายและแผน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือกำหนดเป็นกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากร เกิดการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตได้

1.5.6 ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนากระบวนการประชาสัมพันธ์การณรงค์ส่งเสริมค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการ ต่อต้านการทุจริตให้ถูกต้อง ชัดเจน เกิดผลเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

1.5.7 หน่วยงาน/องค์กรอื่นที่ทำหน้าที่ด้านการณรงค์หรือส่งเสริมประชาสัมพันธ์ค่านิยมองค์กร และพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปปรับใช้ หรือเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการประพฤติปฏิบัติตนตาม ค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของหน่วยงานได้

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 **ค่านิยมองค์กร** หมายถึง แนวทางที่ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ส่วนใหญ่หรือทุกคนตกลงร่วมกันให้มีขึ้นเพื่อใช้ในการตัดสินใจว่าอะไรควรทำหรือควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลอันพึงปรารถนาร่วมกันทั้งหน่วยงาน

1.6.2 **พันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต** หมายถึง แนวทางที่ข้าราชการของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรส่วนใหญ่หรือทุกคนตกลงร่วมกันให้มีขึ้นเพื่อใช้ในการตัดสินใจว่าอะไร ควรทำหรือควรประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ได้รับผลอันพึงประสงค์ในการต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน

1.6.3 การประพฤติปฏิบัติตน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกหรือปฏิกริยาของบุคคลที่แสดงออกมาทั้งภายในจิตใจตนเองหรือแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้

1) การประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกหรือปฏิกริยาของบุคคลที่แสดงออกมาทั้งภายในจิตใจตนเองหรือแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ว่าตนเองปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ และถือหลักพอเพียง ซึ่งวัดได้โดยการใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

- **ด้านมีจิตบริการ** หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกหรือปฏิกริยาของบุคคลที่แสดงออกมาทั้งภายในจิตใจตนเองหรือแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ว่าตนเองมีความมุ่งมั่นให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยอัธยาศัยไมตรี โดยไม่เลือกปฏิบัติและพร้อมให้บริการอยู่เสมอ รวมทั้งการมีจิตอาสา

- **ด้านสมานสามัคคี** หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกหรือปฏิกริยาของบุคคลที่แสดงออกมาทั้งภายในจิตใจตนเองหรือแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ว่าตนเองยึดมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นทีม รู้รักสามัคคี มีใจให้เกียรติซึ่งกันและกัน และร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่ในเป้าหมายเดียวกัน

- **ด้านมีวินัย** หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกหรือปฏิกริยาของบุคคลที่แสดงออกมาทั้งภายในจิตใจตนเองหรือแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ว่าตนเองยึดมั่นในการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการอย่างเคร่งครัด ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและชอบด้วยกฎหมาย รักษากาย วาจาใจให้อยู่ในระเบียบอย่างถูกต้องดีงาม

- **ด้านใจสัตย์ซื่อ** หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกหรือปฏิกริยาของบุคคลที่แสดงออกมาทั้งภายในจิตใจตนเองหรือแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ว่าตนเองยึดมั่นในความเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดี มีความซื่อตรง เทียงธรรม ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตนอยู่ในหลักคุณธรรม ไม่คดโกง โปรงใสตรวจสอบได้

- **ด้านถือหลักพอเพียง** หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกหรือปฏิกริยาของบุคคลที่แสดงออกมาทั้งภายในจิตใจตนเองหรือแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ว่าตนเองยึดมั่นในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการ รวมทั้งสิทธิประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้อย่างคุ้มค่า อย่างพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน โดยมีความรู้และคุณธรรมกำกับให้สมประโยชน์ของทางราชการ และไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์แก่ตนหรือผู้อื่น

2) การประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกหรือปฏิกริยาของบุคคลที่แสดงออกมาทั้งภายในจิตใจตนเองหรือแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ว่าตนเองปฏิบัติตามพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ รวมพลัง ซื่อสัตย์ ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งวัดได้โดยการใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

- **ด้านรวมพลัง** หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกหรือปฏิกริยาของบุคคลที่แสดงออกมา ทั้งภายในจิตใจตนเองหรือแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ว่าตนเองยึดมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นทีม รู้รักสามัคคี มีใจให้เกียรติซึ่งกันและกัน และร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่ในเป้าหมายเดียวกัน

- **ด้านชื่อเสียง** หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกหรือปฏิกิริยาของบุคคลที่แสดงออกมาทั้งภายในจิตใจตนเองหรือแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองยึดมั่นในความเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดี มีความซื่อตรง เทียงธรรม ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตนอยู่ในหลักคุณธรรม ไม่คดโกง โปรงใสตรวจสอบได้

- **ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง** หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกหรือปฏิกิริยาของบุคคลที่แสดงออกมาทั้งภายในจิตใจตนเองหรือแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ชอบธรรม ยึดในหลักวิชาการและจรรยาวิชาชีพ โดยไม่ยอมโอนอ่อนตามอิทธิพลหรืออำนาจใด

1.6.4 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนากการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต หมายถึง รูปแบบหรือวิธีการที่จะช่วยกระตุ้นหรือช่วยให้ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกระทำหรือแสดงออกหรือมีปฏิกิริยาที่แสดงออกมาทั้งภายในจิตใจตนเองหรือแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นว่าปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัย เรื่อง การส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร: กรณีศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาใช้อธิบายประกอบการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริต
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาจิตใจและพฤติกรรมจริยธรรม
- 2.5 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- 2.6 งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดของการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม

2.1.1 ความหมายของพฤติกรรม

การศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในปัจจุบันกลายเป็นศาสตร์สาขาหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า พฤติกรรมศาสตร์ (Behavior science) โดยอาศัยวิชาทางสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เช่น สังคมวิทยา จิตวิทยา ประสาทวิทยา มาศึกษากับพฤติกรรมเพื่อให้เข้าใจการกระทำของมนุษย์มากขึ้น (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2524, น. 24)

พฤติกรรม หมายถึง กิริยาอาการ การกระทำ หรือกิจกรรมทุกชนิดของมนุษย์หรือสัตว์ ซึ่งเป็นกิจกรรมหรือการกระทำที่เฉพาะเจาะจงหรือไม่ก็ได้ อาจเป็นกิจกรรมที่แสดงให้เห็นได้หรือเป็นอากัปกิริยาภายใน ซึ่งผู้อื่นไม่สามารถสังเกต หรือเห็นได้ยาก เช่น ความรู้ ความสนใจ เป็นต้น (ปราสาท อิศรปริดา, 2522, น. 13) สำหรับอรรถกถ์ หมิ่นจักร และ ศรีสง่า ภรณ์สูตร (2552, น. 2) ให้ความหมายของพฤติกรรมว่า หมายถึง การกระทำของร่างกายหรืออินทรีย์ ทั้งที่ทำโดยรู้สึกตัวและไม่รู้สึกตัว อาจสังเกตได้หรือใช้เครื่องมือช่วยในการสังเกตด้วยก็ได้ ส่วนสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2526, น. 48) อธิบายว่า พฤติกรรม หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำแสดงออกตอบสนองหรือโต้ตอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งในสถานการณ์หนึ่ง ที่สามารถวัดได้ตรงกัน ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออก หรือการตอบสนองนั้น จะเกิดภายในหรือภายนอกร่างกายก็ได้ ชัยพร วิชชาวุธ (2529, น. 11) ให้ความหมายว่า พฤติกรรม เป็นการกระทำของผู้กระทำโดยรู้ตัวหรือไม่ก็ได้ โดยคนอื่นจะสังเกตเห็นหรือไม่สังเกตเห็นก็ได้และพฤติกรรม คือ การกระทำหรือการแสดงออกของมนุษย์ที่ปรากฏออกมาเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งการแสดงออกหรือการกระทำดังกล่าวนี้ จะมีกระบวนการของสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกำกับอยู่ภายในตัวบุคคลนั้น ๆ เสมอ กล่าวคือจะมีกลไกกำกับสั่งการจากความคิดและความรู้สึกที่มีอยู่ภายในเป็นของตนเองตลอดมา

พฤติกรรมเป็นกระบวนการของการปรับเปลี่ยนการกระทำของตัวเองให้ไปสู่ภาวะที่ดีกว่า และเป็นที่ต้องการมากกว่า แต่กระบวนการดังกล่าวไม่ใช่เรื่องง่าย ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมมนุษย์นั้น ซับซ้อน มีองค์ประกอบและปัจจัยเกี่ยวเนื่องจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้ จึงมีความจำเป็นที่ผู้ศึกษาจะต้อง ทำความรู้จักสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น เพื่อที่จะได้จัดการให้มีอิทธิพลเชิงบวกหรือหลีกเลี่ยง หากมีอิทธิพล เชิงลบต่อการพัฒนาตนเอง การศึกษาปัจจัยพื้นฐานของพฤติกรรมจะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ได้ ดียิ่งขึ้น (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543, น. 14)

ซิมบาโด (Zimbardo อ้างถึงใน เรียม ศรีทอง, 2548, น. 95) กล่าวว่า พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง ผลที่เกิดจากการแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสถานการณ์ต่าง ๆ พฤติกรรมหรือการกระทำของมนุษย์เมื่อเกิดขึ้นจะสังเกตเห็นได้ชัดเจน เช่น การกระทำทางกาย ได้แก่ การเดิน ยืน นอน และกิน การกระทำทางวาจา ได้แก่ การพูด การสนทนา

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542, น. 8) ให้ความหมายของพฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การกระทำของมนุษย์ที่แสดงทั้งทางร่างกาย และจิตใจ มีความซับซ้อนเปลี่ยนจากพฤติกรรมส่วนหนึ่ง เป็นพฤติกรรมทางจิตซึ่งยากที่จะเข้าใจได้ แต่อย่างไรก็ตามนักจิตวิทยาได้อธิบายความหมายและ ลักษณะของพฤติกรรมไว้ เพื่อความเข้าใจซึ่งจะนำไปสู่การวิเคราะห์พฤติกรรมได้กล่าวคือ พฤติกรรม คือ การกระทำทุกอย่างของมนุษย์ ตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทางร่างกาย เช่น การเดิน กิน แสดงท่าทาง พูดและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ เช่น การคิด การจำ เจตคติและ อารมณ์ เป็นต้น

อาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรม การประพฤติปฏิบัติ หรือการกระทำของบุคคลนั้น ไม่ใช่เฉพาะสิ่ง ที่แสดงปรากฏออกมาภายนอกเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสิ่งที่อยู่ภายในใจของบุคคล ซึ่งคนภายนอกไม่ สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง เช่น ค่านิยม (Value) ที่ยึดถือเป็นหลักในการประเมินสิ่งต่าง ๆ ทักษะคติ หรือเจตคติ (Attitude) ที่เขามีต่อสิ่งต่าง ๆ ความคิดเห็น (Opinion) ความเชื่อ (Belief) รสนิยม (Taste) และสภาพจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลเป็นเหตุปัจจัยที่กำหนด พฤติกรรม

2.1.2 ประเภทของพฤติกรรม

นักจิตวิทยาส่วนใหญ่เชื่อว่า อารมณ์มีอิทธิพลหรือพลังมากกว่าสติปัญญา ทั้งนี้เพราะมนุษย์ ทุกคนยังมีความโลภ ความโกรธ ความหลง ทำให้พฤติกรรมส่วนใหญ่เป็นไปตามความรู้สึก และอารมณ์เป็นพื้นฐาน นักจิตวิทยาได้แบ่งพฤติกรรมมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2524, น. 5) คือ

1. พฤติกรรมที่มีมาแต่กำเนิด โดยไม่มีการเรียน ซึ่งเกิดขึ้นโดยไม่มีการเรียนรู้มาก่อน ได้แก่ ปฏิกิริยาสะท้อนกลับ (Reflex action) เช่น การกระพริบตา และสัญชาตญาณ (Instinct) เช่น ความกลัว การเอาตัวรอด เป็นต้น

2. พฤติกรรมที่เกิดจากอิทธิพลของกลุ่ม ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดจากการที่บุคคลติดต่อสังสรรค์ และมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมพฤติกรรมที่สามารถควบคุมและจัดระเบียบได้ และ พฤติกรรมที่เกิดจากอิทธิพลของกลุ่ม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สามารถนำมาเป็นกรอบในการศึกษา พฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติครั้งนี้ได้ เนื่องจาก นักจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมมนุษย์ ส่วนใหญ่จะ ประพฤติปฏิบัติตามแบบแผนของกฎระเบียบหรือวิธีการที่มีอยู่ในสังคม รวมทั้งวัฒนธรรมที่มีอยู่ใน สังคมนั้น ๆ ซึ่งมนุษย์ย่อมเข้าใจในสถานภาพ และบทบาทตามที่กลุ่มสังคมคาดหวัง

นอกจากนี้ พฤติกรรมมนุษย์ยังแบ่งได้ 2 ประเภท (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543, น. 5) ดังนี้

1. พฤติกรรมภายนอก (Overt behavior) ประกอบด้วย

1.1 พฤติกรรมที่ไม่ต้องอาศัยเครื่องมือในการสังเกต เช่น การเคลื่อนไหวของแขนขา เป็นต้น เรียกว่า พฤติกรรมโมลาร์ (Molar behavior)

1.2 พฤติกรรมที่ต้องอาศัยเครื่องมือในการสังเกต เช่น การทำงานของคลื่นสมอง จะต้องใช้เครื่องมือวัด เรียกว่า พฤติกรรมโมเลกุล (Molecular behavior)

2. พฤติกรรมภายใน (Covert behavior) ประกอบด้วย

2.1 พฤติกรรมที่เป็นความรู้สึกจากการสัมผัส (Sensitive) เช่น การเห็น การได้ยิน การได้กลิ่น การรู้รส การสัมผัส และการมีความสุขใจ

2.2 พฤติกรรมที่เป็นความเข้าใจหรือตีความ (Interpreting) เช่น เมื่อเรามองตาเพื่อนก็เข้าใจเพื่อนได้

2.3 พฤติกรรมที่เป็นความจำ (Remembering) เช่น เมื่อเรารับโทรศัพท์ครั้งแรกเราอาจจำเสียงคนโทรเข้ามาได้

2.4 พฤติกรรมที่เป็นความคิด (Thinking) เช่น การคิดสร้างสรรค์หรือการคิดเพื่อหาเหตุผล

สรุปได้ว่า พฤติกรรมมีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภท 4 ลักษณะ ประเภทแรกแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ พฤติกรรมที่มีมาแต่กำเนิด และพฤติกรรมที่เกิดจากอิทธิพลของกลุ่ม ส่วนประเภทที่สอง ได้แก่ พฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายใน

2.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์

นักสังคมวิทยา เชื่อว่า พฤติกรรมมนุษย์ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมหรือสภาวะภายนอกทั้งปวง (Eternal condition) ที่อยู่รอบตัวของมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยเอื้อทั้งสิ่งที่มีรูปร่างและไม่มีรูปร่าง ตลอดจนพลังงานต่าง ๆ ที่จับต้อง รวมทั้งสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ และสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ อากาศ แสงแดด ความร้อน ความเย็น แร่ธาตุ กระแสไฟฟ้า เครื่องมือสื่อสาร เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ถือว่าเป็นสิ่งแวดล้อมที่อิทธิพลเหนือนมนุษย์ ทั้งในแง่ที่อำนวยความสะดวกและผลร้าย โดยที่มนุษย์ไม่มีทางหลีกเลี่ยง อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้มนุษย์มีพฤติกรรมที่จะหาต่อสู้และชนะทำให้เกิดวัฒนธรรมรูปแบบต่าง ๆ ขึ้น เช่น การคิดประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ การเพาะปลูก การสร้างเครื่องมือสื่อสาร รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรม ประเพณี สถาบันทาง เป็นต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์แบ่งเป็น 4 ปัจจัย (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543, น. 21-51) ดังนี้

1. ปัจจัยทางชีวะร่างกายและจิตใจของมนุษย์นั้น เป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่ทำให้มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม แบ่งเป็น 3 ระบบ คือ ระบบประสาท (Nervous system) ระบบกล้ามเนื้อ (Muscle system) ระบบต่อม (Gland system)

2. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สภาพภูมิอากาศ และสภาพแวดล้อมในถิ่นที่อยู่

3. ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ครอบครัว โรงเรียน กลุ่มเพื่อน อิทธิพลของกลุ่ม ส่วนประเภทที่ 2 กลุ่มอาชีพ สื่อมวลชน สถาบันศาสนาและหน่วยสังคมอื่น ๆ เช่น องค์กรปกครองท้องถิ่น กลุ่มแม่บ้าน เป็นต้น

4. ปัจจัยทางจิตวิทยาและจริยธรรม จำแนกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย

4.1 กลุ่มที่คิดว่ามนุษย์เลวมาตั้งแต่เกิด คือ ซุนอื้อ (Hsun-tzu) นักจิตวิทยาชาวจีน มีแนวคิดว่ามนุษย์เลวมาแต่กำเนิด ถ้าปล่อยให้อยู่ในสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติมนุษย์จะมีพฤติกรรมเลวเช่นเดิม ฉะนั้นจะต้องควบคุมและจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสม

4.2 กลุ่มที่คิดว่ามนุษย์ดีมาตั้งแต่เกิด คือ เกซเซล (Gessel) มีแนวคิดว่า มนุษย์เกิดมาดี ถ้าอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีก็จะได้ดียิ่งขึ้น ถ้าอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดีก็ยังสามารถปรับตัวได้

4.3 กลุ่มที่คิดว่ามนุษย์ไม่ดีไม่เลว คือ จอห์น ล็อก (John lock) มีแนวคิดว่ามนุษย์เกิดมาจิตใจว่างเปล่า เหมือนแผ่นกระดาษหรือผ้าขาว ถ้ามนุษย์อยู่ในสิ่งแวดล้อมดี มนุษย์จะเป็นคนดี ในทางตรงข้าม ถ้ามนุษย์อยู่ในสิ่งแวดล้อมไม่ดีอาจจะเป็นคนเลวได้

4.4 กลุ่มที่คิดว่าพฤติกรรมมนุษย์เกิดจากการเรียนรู้ คือ วัตสัน (Watson) มีแนวคิดว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากการเรียนรู้และฝึกฝนจากสิ่งแวดล้อม เช่น พฤติกรรมการหายใจ มีสาเหตุจากการที่ร่างกายต้องการออกซิเจน และการดูนม มีสาเหตุจากการที่ร่างกายต้องการอาหารเป็นต้น

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมมีอยู่ด้วยกัน 4 ปัจจัยหลักด้วยกัน ได้แก่ ปัจจัยทางชีวะ คือ ระบบประสาท ระบบกล้ามเนื้อ และระบบต่อม ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ปัจจัยทางด้านสังคม เช่น ครอบครัว โรงเรียน กลุ่มเพื่อน และปัจจัยทางจิตวิทยาและจริยธรรม

2.1.4 สาเหตุของการเกิดพฤติกรรม

นักจิตวิทยาสังคม มองสังคมมนุษย์ทั่วไปประกอบขึ้นด้วยตัวบุคคล ในการวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ว่ามีสาเหตุของการเกิดพฤติกรรม หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมาจากปัจจัยอะไรบ้างนั้น นักวิชาการได้จัดหมวดหมู่ของการเกิดพฤติกรรมไว้หลาย ๆ ทาง เช่น สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2531, น. 9-13) จัดหมวดหมู่ไว้ 3 ประการ คือ

1. พวกที่มีความเชื่อว่า พฤติกรรมมนุษย์เกิดจากเกิดจากในตัวบุคคล กล่าวคือ ใจ (Mind) นี้เองเป็นต้นกำเนิดพฤติกรรม เช่น เพลโต (Plato) และเดส์คาร์ต (Descartes) มีความเชื่อว่า ความคิดภายใน (Innate ideas) เป็นตัวอิทธิพลมากที่สุดต่อการแสดงพฤติกรรม ในยุคหลัง ฟรอยด์ (Freud) ก็เชื่อเช่นนี้ เขาอ้างว่า มนุษย์มีพลังอันเกิดจากสัญชาตญาณแห่งความต้องการมีชีวิตอยู่ และสัญชาตญาณแห่งความตาย พลังงานนี้ผลักดันให้เกิดโครงสร้างของจิต 3 ประการ ได้แก่ อิด (Id) คือ ความต้องการทั้งหลาย อีโก้ (Ego) คือ จิตสำนึกกว่าจะสามารถแสดงพฤติกรรมตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้นจากอิด ได้แค่ไหนตามกฎเกณฑ์ของสังคมและซูเปอร์อีโก้ (Super ego) คือ จิตสำนึกในระดับสูงที่เป็นตัวจูงใจให้มนุษย์ ทำความดี มีคุณธรรมจริยธรรม

2. พวกที่มีความเชื่อว่ามนุษย์เกิดมาแล้วตกอยู่ภายใต้การควบคุมของสิ่งแวดล้อม อริสโตเติล (Aristotle) เป็นผู้ริเริ่มความเชื่อนี้ ต่อมา ล็อก (Locke) เบิร์คลีย์ (Berkeley) และนักจิตวิทยาหลายคนที่มีความเชื่อว่า ประสบการณ์ทำให้คนเราเรียนรู้ที่จะแสดงพฤติกรรม เช่น สกินเนอร์ (Skinner) ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมของมนุษย์ถูกควบคุมโดย เงื่อนไขของการเสริมแรงและการลงทุน โดยมีรูปแบบแตกต่างกันเพื่อให้สอดคล้องกับสังคม

3. พวกที่มีแนวความคิดประสมประสานระหว่างพวกแรกกับพวกที่สอง คือ ให้ความสำคัญทั้งตัวมนุษย์และสิ่งแวดล้อม ว่าเป็นตัวก่อให้เกิดพฤติกรรม โดยแบนดูรา (Bandura) ซึ่งสร้างทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ได้อธิบายว่า พฤติกรรมของมนุษย์นั้นมียิ่งประกอบภายในมนุษย์เองและสิ่งแวดล้อมก็มีอิทธิพลต่อกันและกัน ซึ่งแนวความคิดนี้ สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม (KAP) ซึ่งแนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญกับตัวแปร 3 ตัว คือความรู้

(Knowledge) ทักษะ (Attitude) และการยอมรับปฏิบัติ (Practice) ของผู้รับสาร อันอาจมีผลกระทบต่อสังคมต่อไปจากการรับสารนั้น ๆ การเปลี่ยนแปลงทั้งสามประเภทนี้ จะเกิดในลักษณะต่อเนื่อง กล่าวคือ เมื่อผู้รับสารได้รับสารก็จะทำให้เกิดความรู้ เมื่อเกิดความรู้ขึ้นก็จะไปมีผลทำให้เกิดทัศนคติ และขั้นสุดท้ายคือการก่อให้เกิดการกระทำ แนวคิดนี้อธิบาย การสื่อสารหรือสื่อสารมวลชนว่าเป็นตัวแปรต้นที่สามารถเป็นตัวนำ การพัฒนาเข้าไปสู่ชุมชน ด้วยการอาศัย KAP เป็นตัวแปรตามในการวัดความสำเร็จของการสื่อสารเพื่อการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญต่าง ๆ 6 ประการ (ดาราวรรณ ศรีสุกใส, 2557, น. 56) คือ

1. การเรียนรู้ (Learning)
2. ค่านิยม (Value)
3. บรรทัดฐานของสังคม (Norms)
4. ทักษะ (Attitude)
5. ความเชื่อ (Belief)
6. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social intersection)

อนึ่ง พฤติกรรมเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคมและการเรียนรู้ทางสังคมเกิดจากพัฒนาทางจริยธรรมของบุคคล และทำนองเดียวกัน พัฒนาการทางจริยธรรมเป็นผลของการฝึกฝนอบรมที่คนได้รับจากสังคม

2.1.5 การวัดพฤติกรรม

พฤติกรรมของบุคคลมีทั้งพฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายใน การที่จะศึกษาพฤติกรรมนั้นสามารถทำได้หลายวิธี (สมจิตต์ สุพรรณทัศน์, 2538, น. 131-136) ได้กล่าวถึงการวัดพฤติกรรมไว้ว่ามี 2 วิธีคือ

1. การศึกษาพฤติกรรมโดยตรง ทำได้โดย

1.1 การศึกษาพฤติกรรมสังเกตแบบให้ผู้สังเกตรู้ตัว เช่น ครูสังเกตพฤติกรรม เด็กในห้องเรียนโดยบอกนักเรียนให้ทราบว่าครูสังเกตใครทำกิจกรรมใดบ้างในห้องการสังเกตแบบนี้บางคนอาจไม่แสดงพฤติกรรมที่แท้จริงออกมาก็ได้

1.2 การสังเกตแบบธรรมชาติ คือ การที่บุคคลผู้สังเกตพฤติกรรมไม่ได้กระทำตนเป็นที่รบกวนพฤติกรรมของบุคคลที่สังเกตและเป็นไปในลักษณะที่ทำให้ผู้ถูกสังเกตไม่ทราบว่าถูกสังเกต พฤติกรรมการสังเกตแบบนี้จะได้พฤติกรรมที่แท้จริงมากและจะทำให้สามารถนำผลที่ได้ไปอธิบายพฤติกรรมในสถานที่ใกล้เคียงกันหรือเหมือนกัน ข้อจำกัดในการสังเกตแบบธรรมชาติ คือ ต้องใช้เวลามากในการสังเกตพฤติกรรมที่ต้องการได้และการสังเกตต้องทำเป็นเวลาติดต่อกันเป็นจำนวนหลายครั้ง พฤติกรรมบางอย่างอาจต้องใช้เวลาจนถึง 50 ปี หรือ 100 ปีก็ได้

2. การศึกษาพฤติกรรมโดยท้าว้อม แบ่งได้หลายวิธี คือ

2.1 การสัมภาษณ์เป็นวิธีการซักถามบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยการซักถามแบบเผชิญหน้า หรือมีคนกลางทำหน้าที่ซักถาม เพื่อต้องการซักถามข้อมูลจากบุคคลหรือกลุ่มของบุคคล การสัมภาษณ์เพื่อต้องการทราบถึงพฤติกรรมของบุคคลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การสัมภาษณ์โดยตรงโดยซักถามเป็นเรื่อง ๆ ตามที่ได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ อีกประเภท คือ การสัมภาษณ์พูดคุยกันไปเรื่อย ๆ โดยสอดแทรกเรื่องที่จะสัมภาษณ์

2.2 การใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลเป็นจำนวนมากและเป็นผู้อ่านออกเขียนได้

2.3 การทดลองเป็นการศึกษาพฤติกรรมโดยผู้ถูกศึกษาจะอยู่ในสภาพการควบคุมตามที่ผู้ศึกษาต้องการโดยสภาพแท้จริงแล้ว การควบคุมจะทำให้ในห้องทดลองแต่ในการศึกษาพฤติกรรมชุมชนโดยการควบคุมตัวแปรต่าง ๆ คงเป็นไปได้้น้อยมาก

2.4 การทำบันทึกวิธีนี้ทำให้ทราบพฤติกรรมของบุคคลโดยให้บุคคลบันทึกพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งอาจเป็นบันทึกประจำวันหรือการศึกษาพฤติกรรมแต่ละประเภท

ทั้งนี้ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เลือกใช้วิธีการใช้แบบสอบถามเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนค่อนข้างมากและมีระยะเวลาในการศึกษาวิจัยที่จำกัด

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร

2.2.1 ความหมายของค่านิยมองค์กร

โรคีส (Rokeach อ้างถึงใน ฌ็อง-ฌัก แซงต์-อองต์, 2551, น. 40) ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อที่เป็นแนวทางของการแสดงออก (Action) และการใช้วิจารณ์ญาณ (Judgment) ในสถานการณ์ที่หลากหลายของบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีระบบค่านิยมที่ต่างกันก็จะมี การแสดงออกที่ต่างกันด้วย โดยค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติ การรับรู้ ความต้องการและการจูงใจ ทั้งในชีวิตและการงานของบุคคล

โรบินสัน (Robbins อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2556, น. 98) ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อมั่นพื้นฐานของบุคคลและใช้เป็นแบบอย่างในการกระทำและปฏิบัติตนของคนในสังคม

ลิวิน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2543, น. 127) ค่านิยม หมายถึง ความรู้สึกต่อความเชื่อที่สังคมเห็นว่าดี-เลว มีความสำคัญ-ไม่สำคัญ พึงปรารถนา-ไม่พึงปรารถนา ซึ่งเป็นอุดมการณ์หรือวิถีชีวิตของมนุษย์

ค่านิยมองค์กรเป็นผลรวมของค่านิยมส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานเมื่อมารวมกันเข้ากับค่านิยมองค์กรให้ผลเพิ่มพลังดังกล่าวที่ว่า ผลรวมของส่วนต่าง ๆ ให้พลังยิ่งใหญ่กว่าค่านิยมแต่ละส่วน ค่านิยมให้แนวทางเป็นทางเลือกให้ถือปฏิบัติเป็นธงชัยให้ทุกคนยึดเหนี่ยว ธรรมอนด์ (Drummond อ้างถึงใน นฤมล สุนสวัสดิ์, 2549, น. 215) ยืนยันว่า คุณค่าเป็นสิ่งที่องค์กรต้องยึดมั่นไว้ เป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนในองค์กรภาคภูมิใจ เป็นสิ่งยึดโยงคนไปถึงอนาคต เป็นสิ่งที่เมื่อมองย้อนหลังกลับมาแล้ว มีความประทับใจ

โดยทั่วไปองค์กรทั้งหลายจะมีค่านิยมหลัก (Core Values) ขององค์กรที่อาจประกาศหรือไม่ได้ประกาศออกมา แต่พนักงานทั้งหลายก็รับรู้ได้ ค่านิยมหลักนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ จะเป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการทำงานภายในองค์กรนั้น ๆ (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2549, น. 8)

ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (2558, น. 4) ค่านิยมองค์กร หมายถึง หลักการชี้แนะและพฤติกรรมที่คาดหวังให้องค์กรและบุคลากรปฏิบัติค่านิยมสะท้อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์กรค่านิยมสนับสนุนและชี้แนะการตัดสินใจของบุคลากรทุกคนและช่วยให้องค์กรบรรลุภารกิจและวิสัยทัศน์ ด้วยวิธีการที่เหมาะสมตัวอย่างของค่านิยมอาจรวมถึงการแสดงให้เห็นถึงความมีคุณธรรมและความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ในทุกรณการทำให้เหนือกว่าความคาดหวังของลูกค้าการเห็นคุณค่าของแต่ละบุคคลและของความหลากหลายของบุคลากรการป้องกันสิ่งแวดล้อมและการพยายามให้มีการดำเนินการที่เป็นเลิศทุก ๆ วัน

กล่าวโดยสรุป ค่านิยมองค์กร หมายถึง เกณฑ์ที่พนักงานทุกคนในองค์กรใช้ในการตัดสินใจว่าอะไรควรทำและอะไรไม่ควรทำ เพื่อให้ได้รับผลอันพึงปรารถนาาร่วมกัน ซึ่งค่านิยมเป็นสิ่งที่กำหนดถึงพฤติกรรมและผลที่ติดตามมา

ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ค่านิยมองค์กร หมายถึง แนวทางที่ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทุกคนตกลงร่วมกันให้มีขึ้นเพื่อใช้ในการตัดสินใจว่าอะไรควรประพฤติปฏิบัติหรือควรทำเพื่อให้ได้รับผลอันพึงปรารถนาาร่วมกันทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

2.2.2 ความสำคัญของค่านิยมองค์กร

ณัฐพงศ์ เกษมาริช (2546, น. 32-36) กล่าวว่า ค่านิยมองค์กรเป็นกฎเกณฑ์มาตรฐานหรือคุณค่าที่องค์กรนั้นคาดหวังหรือต้องการจะให้เกิดขึ้น ซึ่งมีรากคำศัพท์มาจากคำว่า Valor ซึ่ง หมายถึง “แรง” ค่านิยมจึงมีความสำคัญหลายประการดังนี้

1. ค่านิยมองค์กรเปรียบเสมือนเป็นแหล่งกำเนิดของแรงที่นำเราไปสู่การปฏิบัติเป็นสิ่งที่หยั่งรากฝังลึกเกี่ยวข้องกับอารมณ์เปลี่ยนแปลงได้ยาก

2. ค่านิยมองค์กรเป็นพื้นฐานแห่งวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นปณิธานขององค์กรเพื่อการไปสู่ความสำเร็จเป็นพื้นฐานสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งทำให้บุคลากรได้มีทิศทางเดียวกันและเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน

3. ค่านิยมองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานในการสร้างพันธสัญญา (Commitment) ร่วมกันก็คือการซื่อสัตย์และโน้มน้าวความคิดของพนักงานให้เข้ามาสู่เป้าหมายขององค์กรสิ่งสำคัญอันหนึ่งที่พนักงานต้องการก็คือความสำคัญในงานที่ตนกำลังทำอยู่พวกเขาต้องการที่จะรู้สึกว่ามีหน้าที่งานในความรับผิดชอบอยู่เป็นกิจกรรมหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จอันยิ่งใหญ่ในภายหน้าและผลลัพธ์ที่ได้มีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตขององค์กร

4. ค่านิยมองค์กรรวมก่อให้เกิดแนวทางซึ่งสิ่งหนึ่งที่จะถือว่าคนเราประสบความสำเร็จก็คือการมีค่านิยมการกระทำของมนุษย์นั้น มิได้ตอบสนองเพียงความปรารถนาส่วนตน หากแต่ยังมี ความหมายและมีความสำคัญควบคู่กันไปถ้าหากเปรียบว่าองค์กรคือชีวิตมนุษย์คนหนึ่ง ค่านิยมก็เป็นเสมือนกับหลักในการดำรงชีวิตไม่ว่าจะเป็นด้านหน้าที่การงานครอบครัวชีวิตส่วนตัวและชีวิตงานก็สามารถจะอธิบายในเชิงค่านิยมได้ว่าเป็นสิ่งที่เราต้องการทำให้สำเร็จนั่นเอง

5. ค่านิยมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรในปัจจุบันสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีก็คือการสร้างทัศนคติเกี่ยวกับค่านิยม ทั้งนี้ ก่อนที่จะกำหนดค่านิยมร่วมต่าง ๆ ขององค์กรองค์กรจะต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสิ่งที่องค์กรจะยึดมั่นทั้งด้านการให้บริการด้านสังคมด้านระบบงานหรือบทบาทหน้าที่รวมถึงการกำหนดตำแหน่งงานหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรให้เหมาะสมกับงานซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เมื่อบุคลากรต้องเผชิญกับภาระรับผิดชอบที่มากยิ่งขึ้นหรือมีการตัดสินใจที่เป็นไปโดยลำบาคยิ่งขึ้นความเชื่อในค่านิยมก็จะเป็นตัวกำหนดมาตรฐานในพฤติกรรมที่พวกเขาจะแสดงออกมาเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้

2.2.3 ประเภทของค่านิยม

การแบ่งประเภทหรือแบ่งกลุ่มของค่านิยม มีผู้แบ่งไว้หลายแบบตามความสนใจที่จะศึกษา ทั้งนี้ เพราะค่านิยมมีมากมายเพื่อความสะดวกแก่การศึกษา จึงพยายามเอาค่านิยมที่มีคุณลักษณะคล้ายกันมากอยู่กลุ่มเดียวกัน ได้แบ่งค่านิยมออกเป็น 2 ประเภท (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543, น. 130-1)

1. ประเภทพื้นฐาน (Basic Values) ประกอบไปด้วยค่านิยม ดังต่อไปนี้
 - ก. ศีลธรรม (Moral values)
 - ข. คุณธรรม (Ethical values)
 - ค. ธรรมเนียมประเพณีหรือวัฒนธรรม (Cultural values)
 - ง. กฎหมาย (Legal values)
2. ค่านิยมวิชาชีพ (Professional values) ประกอบไปด้วยค่านิยมดังต่อไปนี้
 - ก. อุทิศการณ์ในอาชีพของตน
 - ข. วินัยของวิชาชีพของตน
 - ค. มรรยาทของวิชาชีพของตน
 - ง. พระราชบัญญัติเกี่ยวกับวิชาชีพของตนโดยตรง

นอกจากนี้ ค่านิยมยังสามารถแบ่งเป็นอีก 2 ประเภท ตามวารสารของสมาคมพายุเตลแคปปา ดังนี้

1. ค่านิยมที่เป็นศีลธรรม (Morality) ซึ่งได้แก่ค่านิยมที่เป็นศีลธรรมและคุณธรรมโดยเฉพาะ ซึ่งพระศาสดาหรือพระเจ้าผู้เป็นเจ้าของได้กำหนดไว้
2. ค่านิยมที่เป็นธรรมเนียมประเพณี (Covention) ซึ่งหมายถึงค่านิยมทั้งหลายที่ประชาชนได้ตกลงเห็นชอบกำหนดขึ้นตามยุคตามสมัย อันได้แก่ ธรรมเนียมประเพณี กฎหมาย อุทิศการณ์ วินัย ฯลฯ ค่านิยมแบบนี้ขึ้นอยู่กับกลุ่มคนในสังคม ดังนั้นค่านิยมของสังคมแต่ละสังคมอาจแตกต่างกันบ้างได้

2.2.4 การสร้างเครื่องมือวัดค่านิยม

เนื่องจากค่านิยมเป็นความเชื่อที่สังคมเห็นว่าดี-เลว มีความสำคัญ-ไม่สำคัญ พึงปรารถนา-ไม่พึงปรารถนา เห็นคุณค่า-ไม่เห็นคุณค่า เป้าที่จะวัดจึงควรพิจารณาให้วิธีดำเนินการวัดจึงควรเริ่มดังนี้ (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543, น. 141-4)

1. กำหนดค่านิยมที่จะวัด ขั้นนี้มองความต้องการของผู้จะวัดค่านิยมว่าจะเอาค่านิยมอะไร อาจจะวัดเป็นค่านิยมเดียวหรือค่านิยมกลุ่มก็ได้
2. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง คือการศึกษาค่านิยมที่กำหนดแล้วนั้นว่ามีความหมายอย่างไร มีทฤษฎี มีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับค่านิยมที่กำหนดแล้วไว้อย่างไรบ้าง
3. นิยามค่านิยมที่กำหนด คือการล้อมกรอบความหมายของค่านิยมตัวนั้นมีความหมายอย่างไร ลักษณะอย่างไร ต้องนิยามให้กระจ่างชัด
4. เลือกแบบการสร้างเครื่องมือ ในการสร้างเครื่องมือวัดค่านิยมนั้น สามารถทำได้หลายแบบ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต แบบสอบถาม เป็นต้น
5. เขียนข้อสอบวัดค่านิยมตามแบบ ผู้สร้างเครื่องมือจะต้องเลือกแบบของการเขียนคำถามและคำตอบให้ดีกว่าก่อน เมื่อเลือกได้แบบใดก็เขียนเป็นลักษณะข้อคำถามและคำตอบในค่านิยมนั้น

6. ตรวจสอบข้อความ ชั้นนี้เป็นชั้นตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขเบื้องต้นพิจารณาว่าข้อความคำถามสถานการณ์ ตลอดจนคำตอบจะกระจ่างสามารถวัดค่านิยมนั้นได้ ถ้ามีผู้ชำนาญการเกี่ยวกับค่านิยมนั้นช่วยตรวจสอบก็จะดี โดยมีหลักเกณฑ์การตรวจสอบ คือ วัดได้-ไม่แน่ใจ-วัดไม่ได้

7. การหาคุณภาพเครื่องมือ หมายถึง การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง ข้อสอบหรือข้อความวัดค่านิยมนั้นเน้นคุณภาพด้านความเที่ยงตรงมากที่สุดหรือข้อความนั้น ๆ สามารถวัดสิ่งที่เราต้องการวัดได้จริง ๆ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริต

2.3.1 ความหมายของการทุจริต

ดูดี (Doody อ้างถึงใน อรุณ กัมพร้อม, 2560, น.9) กล่าวไว้ว่า การทุจริต (Fraud) หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ เช่น การโจรกรรมทุจริตสมรู้ร่วมคิดทุจริตฟอกเงิน ตัดสินบนและการกรรโชกทรัพย์

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, น. 575) กล่าวไว้ว่า ทุจริต หมายถึง ประพฤติชั่ว คดโกง ไม่ซื่อตรง

กมล เกฬพิจิตร (2534, น. 419) กล่าวไว้ว่า การทุจริต (Fraud) หมายถึง ความเท็จ, การฉ้อฉล, กลฉ้อฉล คนโกง

เกียรติศักดิ์ จีระธีรนาถ (2539, น. 3) กล่าวไว้ว่า การทุจริต หมายถึง การกระทำโดยตนเอง หรือร่วมมือกับบุคคลอื่นเพื่อให้รับทรัพย์สิน ผลประโยชน์ หรือบริการอื่นใด โดยวิธีการฉ้อโกง ปิดบังข้อเท็จจริงหรือโดยวิธีการอันมิชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร

องค์กรความโปร่งใสสากล (Transparency International – TI) (อ้างถึงใน นิพล แสงศรี, ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมายของคำว่า “การทุจริตคอร์รัปชัน” (Corruption) หมายถึง การใช้อำนาจที่ได้มาโดยหน้าที่ในการหาประโยชน์ส่วนตัว หรือการทุจริตโดยใช้หรืออาศัยตำแหน่งหน้าที่อำนาจ และอิทธิพลที่ตนมีอยู่เพื่อประโยชน์แก่ตนเองและหรือผู้อื่น

กล่าวโดยสรุป การทุจริต หมายถึง การใช้อำนาจหรืออิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองมีอยู่เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเอง ญาติพี่น้องและพวกพ้อง

2.3.2 ประเภทของการทุจริต

การจำแนกประเภทของทุจริตคอร์รัปชัน (Uslaner, 2008 อ้างถึงใน อรุณ กัมพร้อม, 2560, น.9) ได้จำแนกการทุจริตคอร์รัปชันออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่

1. การทุจริตคอร์รัปชันขนาดเล็ก (Petty Corruption)
2. การทุจริตคอร์รัปชันเป็นประจำ (Routine Corruption)
3. การทุจริตคอร์รัปชันร้ายแรง (Aggravated Corruption)

โดยสองประเภทแรกเป็นการทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นเป็นธรรมดาสามัญในสังคมที่ขาดแคลน เมื่อคนธรรมดาต้องขึ้นตรงต่อผู้อุปถัมภ์ การคอร์รัปชันขนาดเล็กเป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับเงินจำนวนน้อย เช่น การจ่ายเงินให้ตำรวจ ให้รางวัลแพทย์ที่แทรกคิวคนไข้ให้เร็วขึ้น การทุจริตคอร์รัปชันเป็นประจำ ได้แก่ การให้เพื่อได้สัญญาจัดซื้อจัดจ้างกับหน่วยราชการ หรือให้ของขวัญกับผู้อุปถัมภ์ การทุจริตคอร์รัปชันร้ายแรงเกี่ยวข้องกับเงินจำนวนมาก ส่วนใหญ่ให้แก่ผู้นำทางการเมืองเป็นเงินตอบแทนหรือสินบนที่ได้สัญญาจากรัฐบาล

การทุจริตคอร์รัปชันขนาดเล็กยังคงอยู่ในสังคม มิใช่เพราะประชาชนยอมรับหรือทนได้กับการทุจริตคอร์รัปชันเช่นนั้น พวกเขาไม่อาจหลบหนีออกไปได้เพราะไม่เห็นทางออก ระบบการเมืองและกฎหมายไม่อาจทำหน้าที่ได้อย่างเป็นธรรม และอาจทำหน้าที่ได้น้อยเกินไป หากไม่ได้รับการกระตุ้นโดย “ของขวัญ” หรือ “รางวัล” พิเศษ ในที่สุดนักวิชาการบางคนมองว่าการทุจริตคอร์รัปชันขนาดเล็กเป็น “สินบนที่สุจริต” (Honest Graft) หรือการทุจริตคอร์รัปชันสีขาว (White Corruption) ซึ่งต่างจากการทุจริตคอร์รัปชันร้ายแรง หรือการทุจริตคอร์รัปชันขนาดใหญ่ (Grand Corruption) ที่ถือเป็น “สินบนที่ไม่สุจริต” (Dishonest Graft) เช่น การซื้อขายตำแหน่งราชการหรือตำแหน่งทางการเมือง รวมทั้งการทุจริตเชิงนโยบาย และการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในภาพรวมของปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นในโลกและสังคมไทย มีความสลับซับซ้อนและมีปัญหาเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างมากที่ไม่อาจแยกออกพิจารณาแต่ละภาคส่วน โดยไม่บูรณาการความคิด นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันเป็นองค์รวมได้ ดังนั้น แนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน จึงมีอาจใช้เพียงบทกฎหมาย หรือบทลงโทษตามกฎหมายเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่อาจต้องอาศัยศาสตร์อื่นโดยเฉพาะวิชาเศรษฐศาสตร์มาเป็นเครื่องมือร่วมกับวิชานิติศาสตร์ การใช้วิชาเศรษฐศาสตร์เพื่อการวิเคราะห์ปัญหาพร้อมกับแนวทางออกของกฎหมาย

2.3.3 ทฤษฎีการทุจริต

ทฤษฎีการทุจริตเป็นการกล่าวถึงการประเมินความรุนแรงและการผันแปรของการทุจริตโดยใช้กรอบของทฤษฎี และการนำทฤษฎีไปใช้ในภาคปฏิบัติ จำแนกได้ดังนี้

1. ทฤษฎีการทุจริตที่พัฒนาตามแนวความคิดของทฤษฎีความน่าจะเป็นมีดังนี้

$Pf = D \times O \times M$ (เกียร์ติศักดิ์ จีระธีรนาถ, 2539, น. 11-16) การทุจริตจะเกิดขึ้นเมื่อเหตุปัจจัยทั้ง 3 ประการมีอยู่อย่างพร้อมมูล จะขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งไม่ได้ ปัจจัยทั้ง 3 ประการคือ

ประการที่หนึ่ง ความไม่ซื่อสัตย์ (Dishonesty) ความไม่ซื่อสัตย์ของบุคคลเป็นสิ่งที่มิอยู่ในสังคมอย่างน้อยก็เป็นจำนวนหนึ่งที่พอจะสร้างความเสียหายแก่องค์กรได้ ความไม่ซื่อสัตย์เป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้บุคคลทำการทุจริตได้ การทุจริตทุกกรณีต้องได้รับการเริ่มต้นที่บุคคลหวังประโยชน์ อาจจะเป็นตัวเงิน ทรัพย์สิน หรือบริการ

ประการที่สอง โอกาส (Opportunity) ผู้ที่พยายามจะทำการทุจริตย่อมจะหาโอกาสที่เอื้ออำนวยต่อการทุจริต โอกาสที่เอื้ออำนวยต่อการทุจริตย่อมกระตุ้นให้เกิดการทุจริตได้ง่ายยิ่งขึ้นกว่าโอกาสไม่เปิดช่องให้ จากโครงสร้างขององค์กรและกระบวนการบริหารงานและระบบการควบคุมภายใน ย่อมมีความสัมพันธ์กับ โอกาสที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้ที่กำลังตกลงใจกระทำการทุจริต

ประการที่สาม การจูงใจ (Motive) มูลเหตุจูงใจนี้อาจจะเพ็งกระหนบโนธรรมของบุคคลนั้น หรือฝังอยู่ภายในจิตสำนึกอยู่แล้วเป็นเวลาที่เนิ่นนานเพียงแต่รอจังหวะที่เหมาะสมก่อนลงมือกระทำก็เป็นได้ มูลเหตุจูงใจที่จะกระหนบบุคคลให้กระทำความผิดย่อมแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีความหนักแน่นในศีลธรรม ย่อมต้องอาศัยสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลเป็นอย่างมาก จึงจะสามารถสั่นคลอนความรู้สึกให้ละติหันไปประพฤติชั่วได้

2. แนวคิดทฤษฎีผู้เป็นเจ้าของ-ผู้แทน (Principal Agent Problem) เป็นแนวความคิดการมอบอำนาจและสิทธิในการตัดสินใจของอำนาจหรือสิทธิให้แก่ตัวแทนหรือผู้แทน ในการดำเนินการเพื่อผลประโยชน์ของผู้เป็นเจ้าของ เช่น ในการบริหารงานของบริษัทธุรกิจ ผู้จัดการได้รับมอบหมายงานบริหารจัดการแทนเจ้าของกิจการ เพื่อสร้างผลประโยชน์หรือผลกำไรให้แก่เจ้าของ หรือในการบริหารงานภาครัฐ นักการเมืองได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนให้เป็นผู้แทนเข้าไปบริหารงานในรัฐสภาเพื่อผลประโยชน์ของประชาชน และข้าราชการ ได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติราชการจากภาษีที่ประชาชนจ่าย เพื่อผลประโยชน์ของประชาชน เช่นกันการมอบอำนาจให้ผู้แทนตัดสินใจดำเนินการนั้น มักมีความเสี่ยงที่จะเกิดปัญหาที่เรียกว่า ปัญหาผู้แทน (Agent Problems) ซึ่งเป็นผลมาจากการแยกอำนาจความเป็นเจ้าของและอำนาจการบริหารจัดการออกจากกัน ทำให้ผู้แทนสามารถใช้อำนาจนั้นในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าผลประโยชน์ของผู้เป็นเจ้าของ โรส แอคเคอร์แมน (Rose Ackerman อ้างถึงใน อรุณ กัมพร้อม, 2560, น. 11) ทฤษฎีที่อธิบายถึงโครงสร้างแรงจูงใจ (Incentive Structure) ที่ผู้บงการได้กำหนดหรือมอบให้ตัวแทนของตนไปดำเนินการตามทฤษฎีแล้วโครงสร้างแรงจูงใจที่ผู้บงการกำหนดขึ้นนั้นจะมีลักษณะที่เหมาะสม (Optimal) ในเชิงจิตวิทยาหรือรูปแบบของวัตถุเพื่อที่จะให้ตัวแทนนั้นไปทำงานแทนตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนองความต้องการหรือจุดมุ่งหมายของผู้บงการได้เป็นอย่างดี โครงสร้างแรงจูงใจของผู้บงการนั้น (ขวัญฤทัย ใจทัน, 2554, น. 20-21) อาจจำแนกได้เป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่หนึ่ง โครงสร้างแรงจูงใจที่เป็นบวกหรือได้ผลประโยชน์จากการกระทำ (Carrot)

รูปแบบที่สอง โครงสร้างแรงจูงใจที่เป็นลบหรือเสียประโยชน์จากการกระทำ (Stick)

รูปแบบที่สาม Rent Seeking การแสวงหาค่าเช่า ในทางเศรษฐศาสตร์ หมายถึง การสร้างความมั่งคั่ง (Wealth) ที่ได้จากการลอบบี้ทางการเมืองของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อเพิ่มพูนความมั่งคั่งที่มีอยู่ การแสวงหาค่าเช่า (Rent Seeking) จะส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์สาธารณะทำให้ประสิทธิภาพทางเศรษฐศาสตร์ลดลง เนื่องจากการจัดสรรทรัพยากรสาธารณะที่เลวลง การสร้างความมั่งคั่งให้แก่ประเทศลดลง รายได้ของรัฐลดลงและความไม่เท่าเทียมกันทางรายได้ของประชากรเพิ่มขึ้น สำหรับค่าเช่า (Rent) คือความมั่งคั่ง หรือรายได้ที่เพิ่มพูนจากผลตอบแทนตามประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลนั้น (ดาร์ราร์ตัน อานันทนะสูงศ์ อ้างถึงใน สิริลักษณ์ คอมนันตร์ และคณะ, 2557, น. 7-28)

3. ทฤษฎีหัวหน้า -ตัวแทน (Proprietary Theory of State) การคอร์รัปชันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากผู้ปกครอง (Ruling Class) และพรรคพวกที่ต้องการเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจและธุรกิจ โดยการเข้ามากำหนดกฎเกณฑ์และระเบียบตลอดจนผลักดันกฎหมายขึ้นมาเพื่อสร้างส่วนเกินทางเศรษฐกิจ (Rent Creating) จากนั้นก็แสวงหาส่วนเกินทางเศรษฐกิจ (Rent Seeking) ในรูปแบบที่หลากหลาย (ขวัญฤทัย ใจทัน, 2554, น. 20)

2.3.4 แนวคิดการป้องกันการทุจริต

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, น. 728) กล่าวไว้ว่า ป้องกัน หมายถึง กั้นไว้เพื่อต้านทานหรือคุ้มครอง

เจริญ เจษฎาวุฒิย์ (2550, น. 41-42) กล่าวไว้ว่า การป้องกันการทุจริต หมายถึง การดูแลรักษาทรัพย์สินเงินทองให้มีความปลอดภัยจากการถูกทุจริตฉ้อโกงทางการเงินจากทุรชนคนชั่ว โดยกลวิธีการต่าง ๆ นั้น ผู้รับผิดชอบควรสร้างแนวป้องกันตัวทรัพย์สินไว้ อย่างไรก็ตาม ในการป้องกัน

การทุจริตนั้น ย่อมมีต้นทุนค่าใช้จ่าย (Cost) เสมอ หลักการป้องกันที่ดี จึงต้องมีการเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนที่ต้องจ่ายในการป้องกันการทุจริตแต่ละเรื่อง

การป้องกันการทุจริตเป็นมาตรการที่สำคัญเพื่อมิให้เกิดการทุจริตขึ้น โดยกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้กำหนดภารกิจการป้องกัน ดังนี้

ภารกิจที่หนึ่ง กำกับ ดูแล คุณธรรม จริยธรรม ของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

ภารกิจที่สอง เสนอมาตรการ ความเห็นและข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี รัฐสภา ศาล หรือ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติราชการ หรือวางแผนโครงการของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต เช่น มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่เกี่ยวกับพืชเกษตร เป็นต้น

ภารกิจที่สาม ดำเนินการส่งเรื่องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ศาลมีคำสั่งหรือคำพิพากษา ให้ยกเลิกหรือเพิกถอนสิทธิหรือเอกสารสิทธิที่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้อนุมัติหรืออนุญาตให้สิทธิประโยชน์ หรือออกเอกสารสิทธิแก่บุคคลใดไปโดยมิชอบด้วยกฎหมาย หรือระเบียบของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการ

ภารกิจที่สี่ เสริมสร้างทัศนคติและค่านิยม ในความซื่อสัตย์สุจริต

ภารกิจที่ห้า ดำเนินการให้ประชาชนหรือกลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ภารกิจที่หก ดำเนินการเกี่ยวกับการต่างประเทศ โดยเป็นศูนย์กลางความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อประโยชน์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามพันธกรณีและข้อตกลงระหว่างประเทศในการต่อต้านการทุจริต

ภารกิจที่เจ็ด ดำเนินการวิจัยและวิชาการ เพื่อโดยเป็นศูนย์กลางการวิจัยและแหล่งวิชาการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งการให้ทุนในการวิจัย แก่บุคคลหรือคณะบุคคล โดยให้ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัดดังนี้ อำนาจหน้าที่ที่หนึ่ง ส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยประสานความร่วมมือกับ ประชาชนและส่วนราชการเพื่อเผยแพร่ความรู้ให้ประชาชนในทุกกระดับได้ตระหนักถึงผลกระทบจากการทุจริตโดยดำเนินการเพื่อการป้องกันการทุจริตและเสริมสร้างทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับ ความซื่อสัตย์สุจริต อำนาจหน้าที่ที่สอง พิจารณาเสนอมาตรการ ความเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เพื่อประโยชน์ในการป้องกันและปราบปราม การทุจริต อำนาจหน้าที่ที่สาม ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แห่งชาติ มอบหมาย (ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 72/2557 เรื่อง การดำเนินการ ตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต, 2557)

การป้องกันการทุจริตตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ด้านการป้องกันเป็น 2 ด้าน คือ ด้านที่หนึ่ง ด้านตัวระบบ มีอำนาจหน้าที่เสนอ มาตรการ ความเห็นและข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี รัฐสภา ศาล หรือคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติราชการหรือวางแผน โครงการของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต ด้านที่สอง ด้านตัวบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการเพื่อเสริมสร้างทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งดำเนินการให้

ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2558, น. 23)

แนวทางการปฏิรูประบบราชการเพื่อแก้ไขปัญหาการทุจริต (วิชราภรณ์ จุ้ยลำเพ็ญ, ม.ป.ป., น. 5) ได้มีข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูปและแก้ไขปัญหาการทุจริตไว้ดังนี้

1. ควรมีการอบรมปลูกฝังจิตสำนึกแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เสริมสร้างทัศนคติและค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพราะข้าราชการและเจ้าหน้าที่เป็นกลไกการขับเคลื่อนระบบบริหารราชการแผ่นดินที่สำคัญมากที่สุด และข้าราชการที่เป็นระดับผู้บริหารต้องผ่านการอบรมหลักสูตรคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งการบริหารงานบุคคลเชิงรุกโดยเน้นการคัดเลือกสร้างและรักษาคนดีไม่ยอมรับคนโกง

2. สร้างค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุจริต

3. สร้างมาตรฐานจริยธรรมของหน่วยงานเพื่อเป็นการประเมินระดับจริยธรรม รวมทั้งสร้างเครือข่าย การทำงานระหว่างหน่วยงานที่มีหน้าที่เฉพาะด้านจริยธรรมเพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงาน

4. ควรมีช่องทางรับข้อร้องเรียน ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ รวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 และระเบียบสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการไว้ให้ประชาชนเข้ามาตรวจสอบการดำเนินงานและขออนุญาตเอกสารในโครงการจัดซื้อ จัดจ้าง หรือ โครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานราชการได้ตามสิทธิ

5. ควรมีการปฏิรูปกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารพัสดุภาครัฐเพื่อให้เกิดระบบที่โปร่งใสมีประสิทธิภาพต่อการจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง และเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการ

6. ควรมีการปฏิรูปการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต โดยการจัดตั้งกองทุนสนับสนุนการต่อต้านการทุจริต และการคุ้มครองพยานในคดีทุจริตและประพตติมิชอบ

7. ควรมีการปฏิรูปองค์กรอิสระที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เช่น องค์กรประกอบของคณะกรรมการองค์กรอิสระต้องมีความหลากหลายเพื่อให้ทำหน้าที่วิเคราะห์และวินิจฉัย ปัญหา มีจำนวนกรรมการในแต่ละองค์กรที่เหมาะสมกับภารกิจและงาน และกรรมการที่ได้รับการสรรหา เป็นกรรมการองค์กรอิสระจะต้องมีคุณสมบัติทักษะ และความเชี่ยวชาญในงานที่เกี่ยวข้อง

8. ควรมีการบูรณาการการปราบปรามการทุจริตระหว่างองค์กรต่อต้านคอร์รัปชันทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อเพิ่มศักยภาพและพลังร่วมจากทุกภาคส่วนในการร่วมมือ ปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันให้มีความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ

2.4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาจิตใจและพฤติกรรมจริยธรรม

2.4.1 หลักและวิธีการพัฒนาจิตใจและพฤติกรรมจริยธรรมการปฏิบัติงาน

หลักและวิธีการพัฒนาจิตใจและพฤติกรรมจริยธรรม ซึ่งมีผลการศึกษาสนับสนุน 2 หลักการ (สำนักงาน ก.พ., 2561, น. 36-39) คือ

1. หลักการพัฒนาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม
2. หลักการพัฒนาบุคคลตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

1. หลักการพัฒนาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยสาเหตุจูงใจหรือเหตุผลเบื้องหลังการกระทำ ซึ่งจัดแบ่งและเรียงลำดับได้ 6 ชั้น ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีการพัฒนาทางการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก ดังนี้

ชั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการถูกลงโทษ

ชั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ

ชั้นที่ 3 หลักการทำตามความเห็นชอบของผู้อื่น

ชั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม ตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคม

ชั้นที่ 5 หลักการมีสัจจะ ทำตามคำมั่นสัญญา

ชั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล

เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นจิตลักษณะที่จำเป็นต้องพัฒนาให้มีในตัวบุคคลเพราะ การสั่งสอนให้บุคคลมีคุณธรรม หรือจริยธรรมต่าง ๆ เช่น การรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความกล้าหาญ ฯลฯ โดยบอกเล่าหรือปฏิบัติให้ดู ยังไม่อาจทำให้บุคคลมีคุณภาพหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ เพราะการที่บุคคลจะตัดสินใจมีพฤติกรรมใด ๆ ย่อมเป็นไปตามเหตุผลหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจว่าเหมาะสมแก่ตนเองในสถานการณ์นั้น ๆ หรือไม่

(1) หลักการพัฒนาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

ประการแรก การพัฒนาเป็นไปตามความสามารถการรู้และการคิด หรือการพัฒนาตามอายุ

ประการที่สอง การพัฒนาต้องพัฒนาทีละขั้น ไม่กระโดดข้ามขั้น เช่น บุคคลที่มีจริยธรรมอยู่ชั้นที่ 3 นักพัฒนาจะต้องพัฒนาให้เขามีเหตุผลเชิงจริยธรรมในชั้นที่ 4 การทำตามหน้าที่ ก่อนที่จะพัฒนาชั้นที่ 5 การมีสัจจะทำตามคำมั่นสัญญา

ประการที่สาม การพัฒนาควรพัฒนาในช่วงบุคคลเกิดความไม่มั่นคง หรือช่วงวิกฤตของการพัฒนา

ประการที่สี่ การพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม ควรควบคู่ไปกับการปรับพฤติกรรมและการให้รางวัล

ประการที่ห้า ผู้ฝึกหรือพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม จะต้องเป็นผู้มีจริยธรรมสูงกว่าผู้ฝึกอย่างน้อย 1 ชั้น

ประการที่หก กรณีศึกษาที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาต้องเป็นเรื่องของความขัดแย้งระหว่างคุณธรรมหลายประการ หรือความขัดแย้งของประโยชน์หลายฝ่าย

ประการที่เจ็ด บรรยากาศที่จะช่วยในการพัฒนาที่ดีที่สุด คือ บรรยากาศในการพัฒนาที่มีสภาพเป็นประชาธิปไตย การให้ความรัก สนับสนุน และมีเหตุผล

(2) วิธีการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม

ขั้นแรก วัดระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้ได้รับการฝึกก่อน เพื่อทราบระดับของเหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้ได้รับการฝึก

ชั้นสอง เสนอปัญหาหรือเหตุการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรม โดยเสนอความรู้หรือเหตุการณ์ใหม่ ๆ ที่ขัดแย้งกัน

ชั้นสาม ให้คิดตัดสินใจและแสดงผลเกี่ยวกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่เสนอไป

ชั้นสี่ สร้างให้เกิดความขัดแย้งภายใน จากการได้พบประสบการณ์ใหม่ ๆ หรือเหตุผลใหม่ ๆ มีรูปแบบวิธีพัฒนาหลายวิธี เช่น การอภิปรายกลุ่ม การใช้บทเรียนด้วยตนเอง การใช้ ตัวแบบ การสวมบทบาทเพื่อรับทราบเหตุผลขั้นที่สูงกว่า

ชั้นห้า ความเข้าใจหรือความกระจ่างในเหตุผลใหม่ที่สูงกว่า

ชั้นหก การสรุปยืนยันการตัดสินใจและแสดงผลอีกครั้ง

2. หลักการพัฒนาบุคคลตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ดวงเดือน พันธมนาวิน (2548, น. 20-22) ได้เสนอหลักพัฒนาบุคคลตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมไว้ 5 ประการ

ประการแรก พัฒนาจิตและพฤติกรรมพร้อมกันในสัดส่วนที่ต่างกันตามวัย เช่น วัยรุ่นควรพัฒนาจิต ร้อยละ 50 พัฒนาพฤติกรรม ร้อยละ 50 ส่วนวัยผู้ใหญ่ควรพัฒนาจิต ร้อยละ 80 พัฒนาพฤติกรรม ร้อยละ 20

ประการที่สอง การพัฒนาบุคคลต้องอยู่บนพื้นฐานองค์ความรู้ทางการวิจัยและพัฒนา

ประการที่สาม การพัฒนาเพียงแค่ “ความรู้และทัศนคติ” ไม่เพียงพอให้เกิดพฤติกรรมที่น่าปรารถนาได้ ต้องพัฒนาเพื่อยกระดับจิตใจที่มีอยู่น้อยให้สูงขึ้นพร้อมกับการพัฒนา “ความรู้” และ “ทัศนคติ” ด้วย

ประการที่สี่ การพัฒนาบุคคลให้มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนา ต้องพัฒนาให้ครบเครื่อง การพัฒนาในอดีตเน้นการพัฒนาคุณธรรม ค่านิยม ทัศนคติ เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ การตระหนักรู้ ซึ่งการพัฒนาให้คนรู้ว่าอะไรดี อะไรชั่ว ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าจะทำดีหรือไม่ การรณรงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกจึงได้ผลดีน้อย ปัจจุบันต้องพัฒนา 1) เหตุผลการตัดสินใจแก้ปัญหาเชิงจริยธรรมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด จิตใจที่เป็นธรรมเปรียบเหมือนทางเสือเฒ่า เข้มทิศ ทำหน้าที่กำหนดทิศทางการพัฒนา และประการสำคัญคือ 2) ต้องพัฒนา “พลังหรือเครื่องยนต์” คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต การควบคุมตน ความเชื่อในสิ่งที่ถูกต้องพร้อมกัน จึงจะได้ผลดียิ่งขึ้น

ประการที่ห้า การพัฒนาต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านลักษณะทางจิตใจ ความสามารถในการรับการพัฒนา ซึ่งขึ้นกับความพร้อมทางจิตใจ ดังนั้น การนำวิธีการพัฒนาการจากต่างประเทศมาใช้กับคนไทย จึงไม่ค่อยได้ผลเนื่องจากวิธีการของเขาเหมาะสมกับคนของเขา ซึ่งส่วนใหญ่มีลักษณะทางจิตสูงกว่าคนไทย

นอกจากนั้น การเลือกใช้หลักและวิธีการพัฒนามีความสำคัญ ต้องให้เหมาะสมแก่แต่ละบุคคล เช่น การใช้วิธีการทางศาสนาจะเหมาะกับคนมีความเชื่อทางศาสนาสูงอยู่แล้ว หากจะใช้กับคนกลุ่มอื่นต้องปรับทัศนคติให้ยอมรับและมีทัศนคติที่ดีต่อหลัก วิธีการทางศาสนา ก่อนจึงจะได้ผล หรือมีฉันทน์ควรใช้การผสมผสานโดยใช้วิธีการทางศาสนาและพฤติกรรมศาสตร์ควบคู่กันไป

ขณะนี้ การพัฒนาที่ได้พิสูจน์ว่าได้ผลสำหรับการทำงานอย่างมีจริยธรรมของคนไทย คือ การเรียนรู้จากต้นแบบที่ชาวไทยให้ความศรัทธาสูงสุด คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช โดยหลักสูตรต่าง ๆ อาทิเช่น การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท (ศิริกุล กลิ่นทอง, 2549, น. 55) การเรียนรู้โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิตผ่านโครงการต้นแบบในชุมชน การเรียนรู้จากหลักสูตร และโปรแกรมเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติในการทำงานอย่างมีจริยธรรม เสียสละ อุทิศตน และการเห็นแก่ส่วนรวมประเทศชาติเป็นสำคัญ

2.4.2 การหาความจำเป็นก่อนทำการพัฒนา

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2553, น.48) ได้ให้แนวทางการหาความจำเป็นก่อนทำการพัฒนา ดังนี้

1. ใครคือกลุ่มเป้าหมายเร่งด่วนควรพัฒนาก่อน : หน่วยงานจะต้องสามารถหากกลุ่มคนที่มีพฤติกรรมหรือจิตใจที่น่าปรารถนาน้อยกว่ามาตรฐาน หรือมีพฤติกรรมหรือจิตใจที่ไม่น่าปรารถนามากกว่ากลุ่มมาตรฐาน หรือมีสภาพเหมาะสมต่อการพัฒนามากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

2. ควรพัฒนาด้านใดบ้าง : เพื่อเพิ่มจิตลักษณะหรือพฤติกรรมที่น่าปรารถนา เพื่อลดหรือขจัดจิตลักษณะหรือพฤติกรรมที่ไม่น่าปรารถนา จากผลการวิจัยพัฒนาจะสามารถให้ข้อมูลว่าจะต้องจัดการที่ปัจจัยเชิงเหตุตัวใดบ้างที่สำคัญ อันดับแรกและรองลงไปเพื่อที่จะให้นักพัฒนาที่มีกำลังคน และทรัพยากรจำกัดจัดการกับสาเหตุตัวสำคัญที่สำคัญเพียงตัวเดียวหรือสองสามสาเหตุก็อาจพลิกฟื้นพฤติกรรมที่ต้องการได้ อาทิเช่น การเสริมสร้างพฤติกรรมข้อสัตย์ ก็ควรจัดการสาเหตุที่สำคัญ คือ ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม และจากการวิจัยพัฒนาที่ผ่านมาสาเหตุที่สำคัญ 2-3 สาเหตุที่จัดการพร้อมกันจะส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมได้อย่างครอบคลุมคือ ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเหตุผลเชิงจริยธรรม และสาเหตุสมทบที่สำคัญที่สุดคือ การพัฒนาผู้บังคับบัญชาเป็นผู้บังคับบัญชาแบบรักสนับสนุนและบริหารจัดการบุคคล โดยยึดความยุติธรรมการทำงานมีบรรยากาศประชาธิปไตย

3. จะจัดการพัฒนาจิตและพฤติกรรมนั้น ๆ อย่างไร มีขั้นตอนและกิจกรรมอะไรบ้าง หรือให้ประสบการณ์มากเพียงใด จึงจะได้ผลความต้องการ : กิจกรรมแยกออกเป็น 3 ประเภท คือ การเสริมสร้างการป้องกันและการแก้ไข

การเสริมสร้าง หมายถึง การเพิ่มปริมาณของสิ่งที่น่าปรารถนาของบุคคลและหรือสังคมและอนุรักษ์ สิ่งที่น่าปรารถนานั้นไว้ให้อยู่ยืนนานในปริมาณความต้องการ เช่น การมีจริยธรรมสูง การปรับตัวในงานการจะเกิดผลดังกล่าวได้ต้องจัดการที่สาเหตุที่สำคัญ

การป้องกัน หมายถึง การลดหรือขจัดสิ่งหรือสภาพ หรือผลที่ไม่น่าปรารถนาที่เกิดแก่บุคคลหรือสังคม เช่น การมีจริยธรรมเสื่อม การซื้อสิทธิขายเสียงทางการเมือง ความจน ความเจ็บ

การแก้ไข คือ การลดหรือขจัดสิ่งที่ไม่น่าปรารถนาที่เกิดกับบุคคลหรือสังคม เช่น ความยากจน การขาดความรู้ความสามารถ ตลอดจนการกระทำผิดกฎระเบียบ กฎหมายและหรือผิดศีลธรรมความเจ็บป่วยที่มีการแก้ไขปัญหา เช่น การบริจาคเงินหรือสิ่งของ การลงโทษคนทำผิดด้วยวิธีการต่าง ๆ การรักษาคนป่วยไข้เป็นการแก้ที่ปลายเหตุ จึงมักพบว่าสิ่งที่ไม่น่าปรารถนานี้แม้จะลดลงแต่ในไม่ช้าก็กลับมาอีก เกิดปัญหาซ้ำซากในบุคคลหรือสังคม และถ้าการแก้ไขไม่ได้ผล ปัญหาจะขยายตัวไปยังกลุ่มคนอื่น ๆ ในที่สุดผู้ที่มีปัญหากลายเป็นส่วนใหญ่ของสังคม ซึ่งจะนำไปสู่จุดของความหายนะ เช่น ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคเอดส์ การทุจริตคอร์รัปชัน

2.4.3 การพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน

การพัฒนาค่านิยม/คุณธรรมหลัก โดยการพัฒนาจิตลักษณะและพฤติกรรม

(1) กรณีก่านิยมหลักตามมาตรฐานทางจริยธรรม 9 ประการ

การพัฒนาจิตลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลเพื่อส่งเสริมให้เกิดค่านิยมหลักตามมาตรฐานทางจริยธรรม 9 ประการสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 (สำนักงาน ก.พ., 2561, น. 48-49) มีดังนี้

ตาราง 1 การวิเคราะห์การพัฒนาค่านิยมหลัก (Core Values) ของมาตรฐานจริยธรรม สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

ค่านิยมหลัก	จิตลักษณะและพฤติกรรมที่ต้องพัฒนา
1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม	1. พัฒนาจิตลักษณะและพฤติกรรม ข้อ 2-8 และทัศนคติที่ดีต่อคุณธรรม จริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ	2. พัฒนาจิตแบบบูรณาการ (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เหตุผลเชิงจริยธรรม การควบคุมตน และพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงาน)
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน	3. เหตุผลเชิงจริยธรรม
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย	4. เหตุผลเชิงจริยธรรมและการมุ่งอนาคตควบคุมตน
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ	5. การมุ่งอนาคต ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเหตุผลเชิงจริยธรรม
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง	6. พฤติกรรมความซื่อสัตย์ในงาน
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้	7. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมุ่งอนาคตควบคุมตน

ตาราง 1 (ต่อ)

ค่านิยมหลัก	จิตลักษณะและพฤติกรรมที่ต้องพัฒนา
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	8. การพัฒนาอัตลักษณ์แห่งอีโก้ ด้านการเมืองการปกครอง
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์การ	9. ผลจากการพัฒนา 2-8 และทัศนคติที่ดีต่อ พฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน

ที่มา: “วิเคราะห์การพัฒนาค่านิยมหลัก (Core Values) ของมาตรฐานจริยธรรม สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550” โดย สำนักงาน ก.พ., *คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน*, น. 48.

(2) กรณีค่านิยมหลัก (Core Values) ตามจรรยาข้าราชการ

การพัฒนาจิตลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลเพื่อส่งเสริมให้เกิดค่านิยมหลักตามจรรยาข้าราชการพลเรือน ในมาตรา 78 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีดังนี้

ตาราง 2 การวิเคราะห์การพัฒนาค่านิยมหลัก (Core Values) ของจรรยาข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ค่านิยมหลัก	จิตลักษณะและพฤติกรรมที่ต้องพัฒนา
1. การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	1. เหตุผลเชิงจริยธรรมและลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน
2. ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ	2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรมการ ควบคุมตน และพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงาน
3. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและ ตรวจสอบได้	3. พฤติกรรมซื่อสัตย์ในงาน และการมุ่งอนาคต ควบคุมตน
4. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่ เป็นธรรม	4. ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน เหตุผล เชิงจริยธรรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมมุ่ง ผลสัมฤทธิ์

ที่มา: “วิเคราะห์การพัฒนาค่านิยมหลัก (Core Values) ของจรรยาข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551” โดย สำนักงาน ก.พ., *คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน*, น. 49.

- **พัฒนาอย่างไร** สำนักงาน ก.พ. (2561, น. 49) ได้เสนอวิธีการพัฒนาและรูปแบบต่าง ๆ ตามหลักวิชาการ โดยเน้นการพัฒนาตรงที่ตัวผู้ถูกพัฒนาและการจัดการกับสถานการณ์สิ่งแวดล้อมไปพร้อมกันเพื่อให้จริยธรรมในการทำงานกลายเป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรที่เป็นปกติ องค์กรสามารถเลือกรูปแบบวิธีการให้เหมาะสมกับบริบทและเจ้าหน้าที่ของตนเอง เช่น การใช้วิธีการทางศาสนาพัฒนา ซึ่งส่วนใหญ่นิยมกัน ซึ่งจากผลการวิจัย (อ้อมเดือน สดมณี และ ดวงเดือน พันธุนาวิน อ้างถึงใน สำนักงาน ก.พ., 2561, น. 49) พบว่า ได้ผลดีเฉพาะกับผู้ที่เกี่ยวข้องในศาสนาอยู่แล้ว ดังนั้น ในการพัฒนาต้องใช้ชุดฝึกอบรมที่เหมาะสมกับกลุ่มหรือบูรณาการวิธีการหลายวิธีควบคู่กันไปและต้องเตรียมความพร้อมของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมก่อนด้วย

- **การเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาจริยธรรม** เป็นที่ทราบกันดีว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีพฤติกรรมจริยธรรมในงานมากขึ้นอยู่กับการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ในงานวิจัยของประเทศไทยได้พบอิทธิพลของเพื่อนต่อจิตลักษณะและการกระทำของบุคคลตั้งแต่วัยรุ่นเป็นต้นมา โดยเพื่อนมักเป็นแบบอย่างทางด้านที่ขัดต่อสังคม เช่น ชักชวนให้เสพยาเสพติด ชวนกันไปสำส่อนทางเพศ เป็นต้น แต่ในทางตรงกันข้ามก็มีผลวิจัยในผู้ใหญ่พบว่า การรับรู้ว่ามีเพื่อนร่วมงานมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนา เช่น มีพฤติกรรมประหยัดวัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานมาก (ชวนชัย เชื้อสาธุชน อ้างถึงใน สำนักงาน ก.พ., 2561, น. 50) ผู้ปฏิบัติงานก็จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนาเหล่านี้มากตามไปด้วย ส่วนในต่างประเทศผลวิจัยก็เริ่มปรากฏเด่นชัดในทำนองเดียวกันเมื่อไม่นานมานี้ ในสหรัฐอเมริกา เช่น งานวิจัยที่ศึกษากับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จำนวน 203 คน พบว่า แบบอย่างพฤติกรรมที่ติงามจากเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญมากที่สุดต่อพฤติกรรมในงานของเจ้าหน้าที่เหล่านี้ รองลงมา คือ การมีแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าที่ประสบความสำเร็จในงาน และการได้รับการศึกษาด้านศีลธรรมในวิชาชีพ (Desponded อ้างถึงใน สำนักงาน ก.พ., 2561, น. 50)

- **การพัฒนาเอกลักษณ์ทางจริยธรรม (Moral Identity)** เมื่อ ค.ศ. 2008 เกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในสหรัฐอเมริกาทำให้ธุรกิจขนาดใหญ่ล่มสลายไปหลายบริษัทรวมถึงหลายประเทศทั่วโลก ทำให้นักจิตวิทยาเห็นความสำคัญของการยอมรับที่สถานความดีงามที่สังคมกำหนดมาเป็นเอกลักษณ์ทางจิตของบุคคล และเพิ่มบทบาทความสำคัญแก่เอกลักษณ์ทางคุณธรรมจริยธรรมว่าเป็นสาเหตุสำคัญทางจิตของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจกระทำอย่างมีจริยธรรมในธุรกิจ การมีเอกลักษณ์ทางจริยธรรม (Moral identity) นี้ เป็นลักษณะการปรับตัวทางจิตสังคมของบุคคล และเป็นส่วนหนึ่งของความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคล นักจิตวิทยาสังคมรุ่นเก่า ได้ระบุความสำคัญของจิตลักษณะด้านนี้ไว้แล้ว (Erikson และ Fishbone & Azjen อ้างถึงใน สำนักงาน ก.พ., 2561, น. 50) ในภายหลังกนักจิตวิทยารุ่นใหม่ได้ตระหนักว่า เอกลักษณ์ทางจริยธรรม หรือการยอมรับที่สถานทางสังคมด้านจริยธรรมควรได้รับการสร้างเสริมควบคู่ไปกับความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่โคลเบิร์ก (Kohlberg, 1976 อ้างถึงใน สำนักงาน ก.พ., 2561, น. 50) ได้บุกเบิกไว้แล้ว (Godin และคณะ และ Reynolds & Ceranic อ้างถึงใน สำนักงาน ก.พ., 2561, น. 50) การพัฒนาเอกลักษณ์แห่งอิก่ทางด้านคุณธรรมจริยธรรม อาจพัฒนาได้ตามธรรมชาติโดยผ่านการปลูกฝังอบรมจากครอบครัว โรงเรียน สื่อและศาสนา ดังกล่าวไว้ในตำราทางด้านนี้แล้ว (ดวงเดือน พันธุนาวิน, 2548, น.65) ส่วนการจัดฝึกอบรมแบบเข้มข้นพิเศษก็อาจกระทำได้ โดยการกระตุ้นให้บุคคลเกิดคำถามในใจ แสวงหาคำตอบด้วยวิธีต่าง ๆ แล้วตกลงใจตัดสินใจรับ (หรือปฏิเสธ) หลักทางด้าน

คุณธรรม ค่านิยม หรือจริยธรรมด้านใดด้านหนึ่งได้ ซึ่งเป็นการบรรลุเอกลักษณ์แห่งอิโก้ทางด้านนั้น ๆ อย่างมั่นคงถาวร แต่คนส่วนใหญ่มีเอกลักษณ์ทางจริยธรรมที่อ่อนแอ เพราะไม่ได้บรรลุด้วยตนเอง แต่เป็นการรับสืบทอด โดยอัตโนมัติจากครอบครัวของตน เมื่อถึงโอกาสทดสอบจึงพ่ายแพ้แก่กิเลสได้ อย่างง่ายดาย แม้เขาจะมีความฉลาดทางจริยธรรมอยู่บ้างก็ตามแต่ก็ไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดความถาวรยั่งยืนของพฤติกรรมตามหลักจริยธรรมขั้นสูงได้

- **การพัฒนาของผู้บังคับบัญชา** การพัฒนาจริยธรรมการทำงานให้ได้ผลตามมาตรฐานทางจริยธรรม ควรพัฒนาที่กลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคคลอื่น นั่นคือ ผู้บังคับบัญชา ซึ่งจากผลการวิจัยในประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่า การพัฒนาให้ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดีในการมีพฤติกรรมจริยธรรมสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา การให้รางวัลและลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมส่งผลโดยตรงกับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา การพัฒนาแบบไม่เป็นทางการจะได้ผลมากกว่าการพัฒนาที่เป็นทางการ ดังนั้นการฝึกอบรมหัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติทุกระดับให้มีเอกลักษณ์ทางจริยธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (การดำเนินชีวิตโดยหลักเศรษฐกิจพอเพียงตรงกับกรมีจิตลักษณะด้านการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน และพฤติกรรมกรคิดเชิงเหตุผล) ซึ่งหลักปรัชญานี้เป็นสิ่งล้ำค่าในสังคมไทย อันเกิดจากพระปรีชาญาณของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 และเป็นปทัสฐานของสังคมไทยมาช้านานแล้ว การที่บุคคลมีจิตพอเพียงในปริมาณสูง แสดงว่ามีภูมิคุ้มกันตนมากและมีคุณสมบัติด้านการรู้คุณคน รู้คุณแผ่นดิน อันเป็นผลมาจากการมีเอกลักษณ์ทางคุณธรรมด้านนี้นั่นเอง เมื่อมารวมกับความฉลาดมีเหตุมีผลจะทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อองค์กร สังคม และโลก (หลักสูตรการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท, สำนักงาน ก.พ.ม.ป.ป.)

สรุปได้ว่า การพัฒนาที่จิตและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานนั้น ต้องทำหลายด้าน จึงจะครบเครื่องเสมือนติดทางเสือให้เรือ แล้วยังต้องติดเครื่องยนต์ให้ด้วย จึงจะเกิดการขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ต้องการได้ ดังนั้น จึงควรฝึกอบรมหัวหน้าทั้งใช้วิธีการบรรยายทางวิชาการให้อ่านเอกสารทางวิชาการประกอบ และมีกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งต้องจัดให้มากกว่าการฝึกปฏิบัติ เพราะการฝึกอบรมหัวหน้านั้นมีจุดมุ่งหมายสำคัญถึง 2 ประการ

ประการแรก จุดมุ่งหมายในการฝึกหัวหน้าก็เหมือนกับการฝึกลูกน้อง คือ การจัดการเสริมสร้างจิตลักษณะ และทักษะชีวิตที่ยังขาดไปของหัวหน้าแต่ละคน เพื่อให้หัวหน้าเป็นคนดีที่เก่ง และมีสุขเพื่อตัวหัวหน้าเอง และเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีของลูกน้อง เพื่อนร่วมงานและสังคม

ประการที่สอง คือ การพัฒนาหัวหน้าเพื่อให้เป็นผู้นำที่ดี เป็นผู้ปกครองที่ดี เป็นพี่เลี้ยงที่ดีของลูกน้อง ไม่ทำลายลูกน้องโดยจงใจ หรือโดยไม่ตั้งใจเพราะขาดความรู้และทักษะที่เหมาะสม หัวหน้ามีหน้าที่พัฒนาลูกน้องให้เป็นคนดี ที่เก่ง และมีสุขในการทำงานร่วมกับลูกน้อง มีลักษณะธรรมาธิปไตย ช่วยเหลือลูกน้องมีความพยายามที่จะทำงานอย่างมีจริยธรรม มีความยุติธรรมในการใช้พระเดช และพระคุณให้มากกว่ารับ และอุปถัมภ์ลูกน้องที่พยายามมากในการทำงานอย่างมีจริยธรรม ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ หัวหน้าจะต้องมีความจริงใจ รัก และให้เกียรติลูกน้อง สนใจความอยู่ดีมีสุขของลูกน้องทุกคนอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้ลูกน้องมีจิตเช่นเดียวกัน ย้อนกลับมาคือ เชื่อถือไว้วางใจหัวหน้า หัวดี รักและเคารพหัวหน้า และพยายามไม่ทำให้เกิดความเครียดในงาน หัวหน้าที่มี

ลักษณะที่เหมาะสม จะทำให้เกิดผลดีดังกล่าวอย่างชัดเจน (Mearns & Reader อ้างถึงใน สำนักงาน ก.พ., 2561, น.25)

ส่วนในสภาพการทำงานตามปกติ หัวหน้าที่ดีอาจมียุทธศาสตร์การเป็นผู้นำตั้งแต่ขั้นต่ำ คือเป็นหัวหน้าแบบชี้แนะให้ลูกน้องเชื่อฟังทำตามไปจนหัวหน้าประเภทที่สี่ คือ หัวหน้าแบบแบ่งปันอำนาจ ซึ่งจะเป็นการให้อิสระในการคิดและตัดสินใจแก่ลูกน้อง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเตรียมพัฒนาลูกน้องบางคนให้เป็นหัวหน้าที่ดีต่อไป (Cox และคณะ อ้างถึงใน สำนักงาน ก.พ., 2561, น.65)

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติให้ทำงานอย่างมีจริยธรรมแต่ฝ่ายเดียว ย่อมไม่อาจเกิดผลดีได้อย่างชัดเจน (Walumbwa และคณะ อ้างถึงใน สำนักงาน ก.พ., 2561, น. 74) ต้องมีการสร้างแนวร่วม และสร้างพลังเสริมโดยการพัฒนาคุณธรรมค่านิยมขององค์กร ความยุติธรรม และความจริงใจที่จะสร้างบรรยากาศที่ดีในงานส่วนบุคลากรทุกระดับ ทุกฝ่ายต้องมีการชี้ชวนการจัดการให้มาระดมสรรพกำลังสร้างบุคลากรในองค์กรให้เป็นคนดีของหน่วยงานและสังคมได้อย่างยั่งยืนถาวร

2.4.4 ขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนา

หน้าที่สำคัญต่อไปของหน่วยงาน คือ การที่ผู้บริหารระดับสูงจะต้องกำหนดหลักแนวทาง/วิธีการที่หน่วยงานจะสามารถเพิ่มและอนุรักษ์การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการของสมาชิกขององค์กร

แนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการมีขั้นตอนสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. ชี้แจงแผนและศึกษาข้อมูล

- ประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน
- กำหนดเป้าหมาย
- หาแนวทางที่เหมาะสม
- จัดทำรายละเอียดแผนงาน / โครงการ

2. ชี้แจงดำเนินการตามแผน

- มอบหมายงานตามแผน
- จัดสรรทรัพยากรสนับสนุน
- ให้คำปรึกษาแนะนำ

3. ชี้แจงประเมินผล

- จัดทำแบบรายงานผล
- เก็บรวบรวมข้อมูล
- สรุปและวิเคราะห์ผล
- รายงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

1. ชั้นวางแผนและศึกษาข้อมูล

1.1 ประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน ส่วนราชการจำเป็นจะต้องประเมินสถานการณ์ทางด้านจริยธรรมในปัจจุบันของส่วนราชการก่อน และควรศึกษาผลการวิเคราะห์วิจัยที่เกี่ยวข้องหรือทำการศึกษาวินิจฉัยเพื่อให้ได้ข้อสรุปในการจัดทำแผนการส่งเสริมจริยธรรม รวมทั้งองค์ความรู้ในการเสริมสร้างจริยธรรมที่มีเครื่องพิสูจน์ว่าทำแล้วได้ผล ส่วนการประเมินผลจะใช้ตัวชี้วัดหลาย ๆ ตัวประกอบกัน ทั้งตัวชี้วัดระดับองค์กร และตัวชี้วัดระดับบุคคล

1) ตัวชี้วัดระดับองค์กร มีทั้งตัวชี้วัดในทางบวกและทางลบ ตัวชี้วัดในทางบวก เช่น ระดับความพึงพอใจหรือความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในองค์กรเองหรือของบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวนชิ้นงาน/บุคคล/กลุ่มบุคคลที่ได้รับรางวัลหรือได้รับการยกย่องจากบุคคลหรือองค์กรภายนอก เป็นต้น ตัวชี้วัดในทางลบ เช่น จำนวนเรื่องที่มีการดำเนินการทางวินัย จำนวนครั้งที่มีการลงโทษทางวินัยจำนวนข้อร้องเรียนต่าง ๆ เป็นต้น

2) ตัวชี้วัดในระดับบุคคล ใช้เครื่องมือวัดระดับจริยธรรมในตัวบุคคล ซึ่งเครื่องมือเหล่านี้ ได้มีการพัฒนาไว้บางส่วนแล้ว เช่น จากสำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานอื่น เช่น โครงการพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ เป็นต้น

3) การประเมินปัญหาด้านจริยธรรมที่เกิดขึ้นว่ามีปัญหาในเรื่องใดบ้าง เช่น ความไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่ การใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างไม่คุ้มค่า ความไม่สามัคคีในการทำงาน เป็นต้นเพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน และพัฒนาหลักสูตรข้าราชการ ฯลฯ

1.2 กำหนดเป้าหมายของการส่งเสริมจริยธรรมที่เป็นรูปธรรม สามารถวัดผลได้ โดยส่วนราชการอาจกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่จะนำมาใช้ในการประเมิน เช่น เป้าหมาย : เพื่อการยกระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (ซึ่งสามารถกำหนดเป็นตัวชี้วัดเชิงปริมาณได้)

1.3 กำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการด้านจริยธรรม ซึ่งอาจมององค์ประกอบทั้งสองด้าน คือ 1) การป้องกันและปราบปราม 2) การส่งเสริมและพัฒนา โดยวิเคราะห์ลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้นและสาเหตุที่เป็นไปได้ ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากหลาย ๆ องค์ประกอบ เช่น ระบบ/ระเบียบต่าง ๆ วิธีการบริหารจัดการ/การปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร หรือเกิดจากตัวบุคคลเอง เป็นต้น การกำหนดแนวทางที่เหมาะสมจะทำให้การส่งเสริมจริยธรรมสามารถบรรลุเป้าหมายได้ แต่อย่างไรก็ตาม พึงระลึกไว้เสมอว่าการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนั้น ต้องมีความหลากหลายไม่สามารถใช้แนวทางใดแนวทางหนึ่งโดยเฉพาะแต่ต้องอาศัยการบูรณาการเป็นองค์รวม และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นแนวทางที่ได้รับการพิสูจน์ทดลองแล้วว่าได้ผล

1.4 จัดทำรายละเอียดแผนงาน/โครงการ โดยจัดให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำรายละเอียดแผนงาน เนื่องจากงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จะต้องมีการดำเนินงานในทุกระดับขององค์กร ดังนั้น จึงไม่ควรจะจัดทำแผนงานในลักษณะที่ทำจากข้างบนลงมาข้างล่าง แต่จะต้องร่วมกันจัดทำแผน โดยมีหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรงเป็นแกนกลาง และยึดถือเป้าหมายใหญ่ขององค์กรเป็นหลัก

2. **ขั้นตอนดำเนินการตามแผน**

2.1 หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ จัดการประชุมหรือทำบันทึกมอบหมายโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมประจำปี ไปยังหน่วยงานย่อยในองค์กร ในกรณีที่กระบวนการวางแผนเป็นไปอย่างมีส่วนร่วมแล้ว ขั้นตอนการมอบหมายงานนี้ก็จะไม่จำเป็น

2.2 การจัดสรรทรัพยากรสนับสนุน นับเป็นขั้นตอนซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณและกำลังคนเพื่อสนับสนุนการดำเนินการ รวมทั้งผู้บริหารเองจะต้องแสดงออกอย่างเต็มที่ถึงความพร้อมในการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ด้วย

2.3 ผู้บริหารทุกระดับ จะต้องทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามที่กำหนดไว้ในแผน

3. **ขั้นการประเมินผล**

3.1 หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ จะต้องจัดทำแบบรายงานผลการส่งเสริมจริยธรรมส่งให้หน่วยงานย่อยต่าง ๆ ประเมินและรายงานการประเมินผลจะต้องมีการประเมินทั้งระดับตัวบุคคล คือ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคคลตามที่ได้รับการพัฒนาเป็นมาตรฐาน และการประเมินหน่วยงานตามตัวชี้วัดซึ่งจะต้องมีการกำหนดขึ้นให้ชัดเจน

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บจากรายงานการประเมินผลของหน่วยงานย่อย และข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นตามตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้น

3.3 สรุปและวิเคราะห์ผล เพื่อชี้ชัดถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จ และปัจจัยแห่งความล้มเหลว

3.4 รายงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ โดยจัดทำเป็นส่วนหนึ่งของรายงานประจำปีของส่วนราชการ เพื่อแสดงให้เห็นว่าส่วนราชการได้ให้ความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมจริยธรรมและเผยแพร่รายงานดังกล่าวให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบโดยทั่วกัน

4. **ขั้นปรับปรุงและพัฒนา**

หน่วยงานใช้ผลจากการประเมินในข้อ 3 เพื่อปรับปรุงนโยบาย กลไก ระบบบริหารงาน บุคคลกระบวนการในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนจริยธรรมข้าราชการ ยกเลิกนโยบาย กลไก กฎเกณฑ์กระบวนการที่เป็นอุปสรรคขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรม และปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านจริยธรรม

2.5 **สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**

2.5.1 **อำนาจหน้าที่**

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นหน่วยงานอิสระมีฐานะเทียบเท่ากรม โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของสภาผู้แทนราษฎร มีเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรนั้นถือว่าเป็นข้าราชการประจำ เรียกว่า “ข้าราชการฝ่ายรัฐสภา” (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ม.ป.ป.ช.)

การบริหารงานบุคคลกลางจะมีองค์กรของตนเอง ซึ่งตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2535 ได้บัญญัติให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา เรียกโดยย่อว่า “ก.ร.” ประกอบด้วย ประธานรัฐสภาเป็นประธานกรรมการ รองประธานรัฐสภาเป็นรองประธานกรรมการ เลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการวุฒิสภา เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งรัฐสภาเลือกมีจำนวนไม่เกิน 8 คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่มีสองสภา ให้แต่ละสภาเลือกสภาละ ไม่เกิน 4 คน สำหรับเลขานุการ ก.ร. ให้ประธานรัฐสภาแต่งตั้งเลขาธิการวุฒิสภา หรือเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร คนใดคนหนึ่งเป็นเลขานุการ ก.ร. โดยคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภามีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแล ให้การเป็นไปตามพระราชบัญญัติ ติความและวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เนื่องจากการใช้พระราชบัญญัติ ออกกฎ ก.ร. หรือระเบียบเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ รักษาทะเบียนประวัติข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ควบคุมเกียณอายุของข้าราชการฝ่ายรัฐสภาตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ นอกจากนี้ ยังมีอำนาจในการตั้งอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา หรือเรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ร.” เพื่อทำการใด ๆ แทนก็ได้

การแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น 22 สำนัก 5 กลุ่มงาน ตามประกาศรัฐสภา เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2545 ทั้งนี้ แต่ละส่วนราชการมีอำนาจหน้าที่ตามประกาศ ก.ร. เรื่อง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร
2. สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
3. สำนักบริหารงานกลาง
4. สำนักพัฒนาบุคลากร
5. สำนักการคลังและงบประมาณ
6. สำนักการพิมพ์
7. สำนักรักษาความปลอดภัย
8. สำนักประชาสัมพันธ์
9. สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา
10. สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ
11. สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
12. สำนักวิชาการ
13. สำนักสารสนเทศ
14. สำนักการประชุม

15. สำนักกฎหมาย
16. สำนักรายงานการประชุมและตัวเลข
17. สำนักกรรมการ 1
18. สำนักกรรมการ 2
19. สำนักกรรมการ 3
20. สำนักภาษาต่างประเทศ
21. สำนักนโยบายและแผน
22. สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา
23. กลุ่มงานประธานรัฐสภา
24. กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร
25. กลุ่มตรวจสอบภายใน
26. สำนักงบประมาณของรัฐสภา
27. กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

2.5.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ม.ป.ป.ช.)

1. วิสัยทัศน์

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เพื่อสนับสนุนบทบาทภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน

2. พันธกิจ

- (1) สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- (2) สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ
- (3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองและพัฒนาประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3. อำนาจหน้าที่

- (1) อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. 2544 กำหนดให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของสภาผู้แทนราษฎรและรัฐสภา
- (2) อำนาจหน้าที่ตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) มอบหมายให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศและคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ

4. เป้าหมายองค์กร

ประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถเข้าถึงการบริการที่ดีของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ทันสมัย และตรงต่อความต้องการ (การบริการด้านเลขานุการ ด้านวิชาการและกฎหมาย ด้านอำนวยความสะดวกทั่วไป)

5. ค่านิยมองค์กร

- (1) มีจิตบริการ
- (2) สมานสามัคคี
- (3) มีวินัย
- (4) ใจสัตย์ซื่อ
- (5) ถือหลักพอเพียง

6. ยุทธศาสตร์ (พ.ศ. 2561 - 2564)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างประชารัฐและความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ยกกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผูกพันในการปฏิบัติงาน

2.6. งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

กนกพร สีดอกไม้ (2549, บทคัดย่อ) ทำการศึกษา เรื่อง การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยได้ทำการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหลายด้าน โดยมีผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินจริยธรรมพบว่า ผลการประเมินบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านจริยธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จาริณี รุทธะกาญจน์ (2560, บทคัดย่อ) ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 โดยได้อธิบายสาเหตุว่าส่วนหนึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่กรุงเทพมหานครประกาศและบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2552 ทำให้ในภายหลังไม่พบว่ามีนักทรัพยากรบุคคลประพฤติผิดหลักจริยธรรม

จินตนา พลอยภัทรภิญโญ (2554, น. 193-197) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า แนวทางป้องกันการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร กระทรวงศึกษาธิการมี 5 แนวทาง คือ (1) การควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ และกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งของทางราชการ (2) การปลูกฝังค่านิยม อุดมการณ์ของการเป็นข้าราชการที่ดี ไม่แสวงหาผลประโยชน์ทุกรูปแบบที่มีควรได้จากการปฏิบัติหน้าที่เพื่อตนเองและพวกพ้อง (3) การยกย่อง เชิดชูเกียรติ ผู้ที่ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็น

เยี่ยงอย่างในด้านความซื่อสัตย์ สุจริต (4) การปรับปรุงอัตราเงินเดือน ค่าครองชีพ ที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและระบบสวัสดิการภายหลังจากเกษียณราชการ (5) การบริหารงานอย่างโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

ณพัชร ศรีฤกษ์ (2559, น. 129-132) ทำการศึกษาถึงอิทธิพลของค่านิยมองค์กรและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายครีวการบินสุวรรณภูมิ ผลการศึกษาพบว่า ค่านิยมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานและบุคลิกภาพ นอกจากนี้ค่านิยมองค์กร ความสุขในการทำงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความสามารถในการสื่อสาร เป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลบางส่วนของค่านิยมองค์กร ความสุขในการทำงานและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ นอกจากนี้ยังเสนอว่าการสร้างความสุขในการทำงานควรเริ่มต้นจากองค์การโดยการส่งเสริมค่านิยมองค์กรในการทำงาน

ดลชนก โมธรรม (2558, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาถึงอิทธิพลของค่านิยมร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับสูงสุด ส่วนค่านิยมร่วมของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับสูงสุดแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านยึดมั่นธรรมาภิบาลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านสร้างสรรค์สิ่งใหม่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และในส่วนของอิทธิพลของค่านิยมร่วม 4 ด้าน พบว่า มีค่านิยมร่วม 3 ด้าน คือ ด้านยึดมั่นธรรมาภิบาล ด้านสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และด้านบริการเป็นเลิศ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

พินโย พรหมเมือง และคณะ (2559, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาพฤติกรรมเชิงคุณธรรมของตัวแทนผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเยาวชนในสถานศึกษาโดยใช้ KIT MODEL ผลการศึกษาพบว่า ภายหลังจากการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมถึงการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักคุณธรรมจริยธรรมส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีระดับพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมจริยธรรมที่สูงขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งก่อนการพัฒนา มีระดับพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

วรรณภา วามานนท์ (2550, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารการปราบปรามการทุจริตระดับชาติของประเทศไทย: การศึกษาบทบาท ระบบและการบริหาร ของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ต้องใช้เทคโนโลยีเพิ่มเติม เช่น การเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการปรับปรุงระบบราชการภาครัฐให้มีช่องว่างในการเกิดการทุจริตน้อยที่สุด และมีมติทางกฎหมาย เช่น หามาตรการสังคมลงโทษผู้ทุจริตควบคู่ไปกับมาตรการทางกฎหมาย มีการปฏิรูปวัฒนธรรม ค่านิยมของสังคมใหม่ สร้างจิตสำนึกให้เยาวชนรังเกียจการทุจริต มีคุณธรรม จริยธรรมและมีหน่วยงานภาครัฐเป็นองค์กรที่ยึดถือแนวทางธรรมาภิบาลให้เข้มข้นขึ้น

ศุทธกานต์ มิตรกุล (2557, น. 107-110). ทำการศึกษาความสัมพันธ์ 3 มิติของค่านิยมของพนักงาน ค่านิยมขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษาพบว่า ในประเด็นของค่านิยมพนักงานและค่านิยมองค์กรตามการรับรู้ของพนักงานนั้นพบว่าค่านิยมด้านมนุษยธรรมเป็นค่านิยมที่พนักงานเจเนอเรชันวายให้ความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือค่านิยมด้านความก้าวหน้า และด้านอนุรักษ์นิยม ส่วนความสอดคล้องของค่านิยมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การแต่ละรูปแบบจะแตกต่างกันในค่านิยมแต่ละด้านและความผูกพันต่อองค์การแต่ละประเภท

สายฤดี วรกิจโกคาทร และคณะ (2552, บทสรุปผู้บริหาร) ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะ และกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันงานในมิติต่าง ๆ ให้ดำเนินไปได้ด้วยดี ตลอดจนช่วยริเริ่มสร้างสรรค์โครงการ/กิจกรรมเพื่อการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในสังคมการทำงานให้เอื้อและเกิดการสร้างกฎระเบียบ และมาตรฐานด้านคุณธรรมในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

สำนักงาน ก.พ. (2561, น. 40) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน และลักษณะจิตใจของข้าราชการไทย ผลการศึกษา พบว่า ผู้บังคับบัญชาระดับต้นและระดับกลาง ควรเป็นกลุ่มเป้าหมายที่จำเป็นเร่งด่วนที่ต้องพัฒนาทั้งด้านจิตและพฤติกรรม โดยเฉพาะในด้านเหตุผล การตัดสินใจแก้ปัญหาเชิงจริยธรรม นอกจากนี้ด้วยบทบาทและหน้าที่ที่จะต้องขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมข้าราชการจำเป็นต้องพัฒนาให้บุคคลกลุ่มดังกล่าวเป็นผู้ปรับพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา และปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการส่งเสริมและพัฒนามากที่สุด

อมร อำไพรุ่งเรือง (2554, น. 132-138) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการรักษาและการล่วงละเมิดศีล 5 ของพุทธศาสนิกชนกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ศึกษา ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส อาชีพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่อาศัย เขตที่อาศัย ลักษณะสภาพแวดล้อมที่อาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร และทัศนคติต่อการรักษา และล่วงละเมิดศีล 5 มีผลต่อพฤติกรรมการรักษาและล่วงละเมิดศีล 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกปัจจัย

คาลวิน (Calvin, 1993, น. 73-79) ทำการศึกษา เรื่อง การรับรู้ของครูในเรื่องบทบาทและผลงานการศึกษาจริยธรรมในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการรับรู้ของครู คือ สภาพที่อยู่อาศัย ประสบการณ์ในการสอน การได้รับอบรมเทคนิคการสอนจริยธรรมและความเคร่งครัดในการปฏิบัติทางศาสนาของครู ซึ่งครูมีความเคร่งครัดทางศาสนาต่ำจะมีการหลีกเลี่ยงต่อการสอนจริยธรรมในห้องเรียนและยังพบว่าครูที่มีประสบการณ์ระหว่าง 11-25 ปี มีความเชื่อว่าในโรงเรียนต้องสอนจริยธรรมและค่านิยมแก่นักเรียนอย่างเพียงพอ

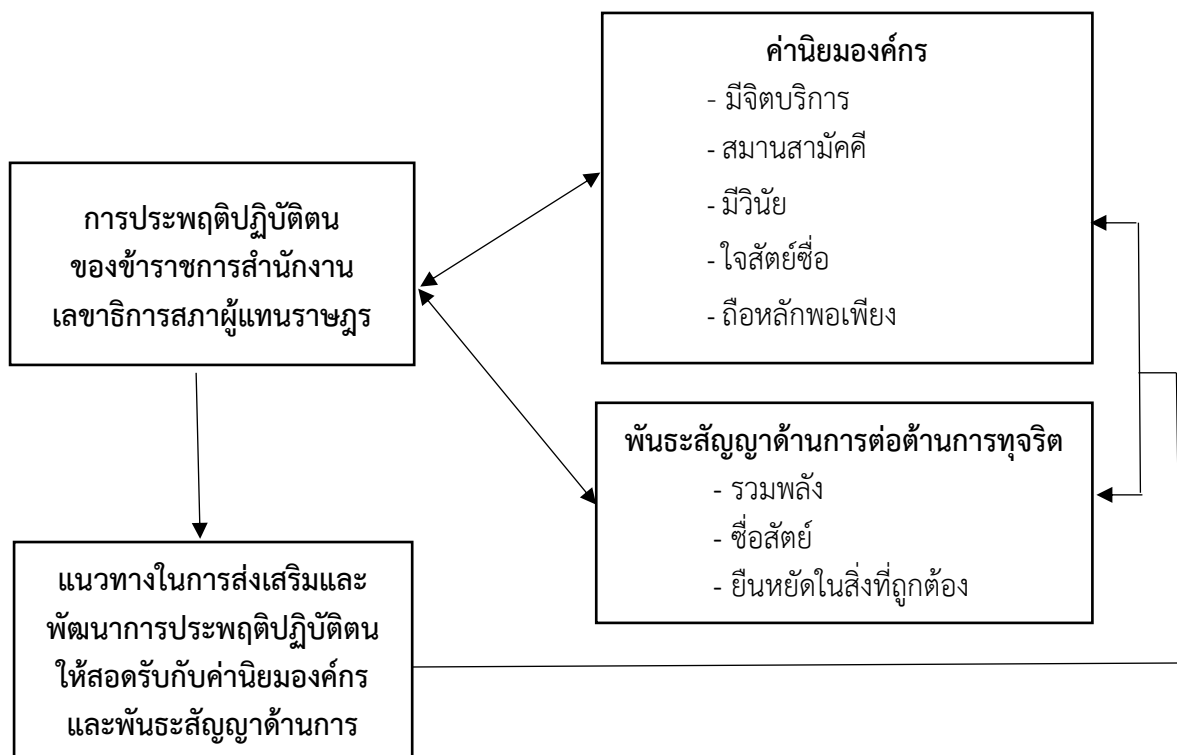
ริชชินส์ (Richins, L อ้างถึงใน อรุญ กันพร้อม, 2560, น. 96) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน (Preventing Corporate Fraud) ผลการศึกษาพบว่า การป้องกันการทุจริตในบางกรณีต้องมีการเพิ่มบทลงโทษให้หนักขึ้นและบุคลากรต้องมีจริยธรรม จึงจะทำให้การป้องกันการทุจริตมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมองค์กร การต่อต้านการทุจริต และการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในเชิงคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศแล้ว จะเห็นได้ว่าหลายหน่วยงานหลายองค์กรต่างให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เกิดจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมอันดีงาม โดยต่างมีวิธีการในการที่จะส่งเสริมหรือกำหนดให้มีค่านิยมองค์กรที่ดี รวมถึงมีการกำหนดวิธีการในการรณรงค์ส่งเสริมหรือหาทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเรื่องนี้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญในเรื่องดังกล่าว โดยได้กำหนดค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร คือ “มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง” และมีพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร คือ “รวมพลัง ซื่อสัตย์ ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง” ซึ่งทั้งสองกิจกรรมที่สำนักงานฯ กำหนดขึ้นต่างมุ่งหวังให้บุคลากรมีพฤติกรรมอันดีงามสอดคล้องกับค่านิยมและพันธะสัญญาที่กำหนดไว้

ดังนั้น การศึกษาวิจัยในเรื่องการส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร: กรณีศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตจะทำให้ทราบถึงระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในแต่ละด้านว่ามีมากน้อยเพียงใด

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของสำนักงานฯ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้หากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้นำไปปรับใช้ในเชิงนโยบายจะส่งผลดีต่อบุคลากรและส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์อันดีของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวมถึงส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาองค์กรทำให้เจริญก้าวหน้าและสามารถที่จะพัฒนาตนเองไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

2.7 กรอบแนวคิดของการวิจัย



การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงระดับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านทุจริต โดยมุ่งศึกษาถึงระดับการประพฤติปฏิบัติตนว่าเป็นอย่างไรและมีมากน้อยเพียงใดในแต่ละด้าน และจึงนำไปสู่การศึกษาเพื่อเสนอแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนทั้งโดยภาพรวมและรายด้านที่มีระดับคะแนนไม่สูงเพื่อให้ข้าราชการมีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านทุจริตเพิ่มสูงขึ้นอันจะส่งผลดีต่อบุคลากรและส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์อันดีของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวมถึงส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าและสามารถที่จะพัฒนาตนเองไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตลอดไป

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

การดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดและขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

- 3.1 วิธีการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิธีการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน (Mix Method) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาถึงระดับการประพฤติกฎปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต และใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากการประพฤติกฎปฏิบัติตนของข้าราชการให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำแนกตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

3.1.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ การส่งเสริมและพัฒนากการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร: กรณีศึกษาการส่งเสริมและพัฒนากการประพฤติกฎปฏิบัติตนของข้าราชการให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการพฤติกรรมตนของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต และศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากการประพฤติกฎปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต มีขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งใช้โปรแกรม Google Form เป็นเครื่องมือในสร้างแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูล

2. จัดทำหนังสือราชการแจ้งเวียนทุกหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เรื่อง “ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวิจัย” ลงนามโดยผู้อำนวยการสำนักวิชาการ (หนังสือ ลงวันที่ 12 ธันวาคม 2561) เพื่อประชาสัมพันธ์และเชิญชวนให้ข้าราชการในสังกัดตอบแบบสอบถามดังกล่าว ระหว่างวันที่ 12-28 ธันวาคม 2561

3. เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนและสมบูรณ์แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล

3.1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนดังนี้

1. ภายหลังจากได้ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณหรือผลการสำรวจการประพฤติกฎปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และทราบถึงแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาที่ได้จากการใช้แบบสอบถามในการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น

2. นำข้อมูลที่ได้จากที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณมาศึกษาประมวลผลรวมกับการวิจัยเชิงเอกสาร โดยการศึกษาเอกสาร ตำรา รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสร้างเสริมการประพฤติกปฏิบัติตนให้เป็นไปตามค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตที่กำหนดไว้

3. วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเกิดการประพฤติกปฏิบัติตนที่เป็นไปตามค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตที่กำหนดไว้

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร

การศึกษาศึกษาวิจัย เรื่อง การส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร: กรณีศึกษากการส่งเสริมและพัฒนากการประพฤติกปฏิบัติตนของข้าราชการให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการจากทุกสำนักงาน/สำนัก/สถานี/กลุ่มงาน/กลุ่ม ภายใต้สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วยสำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักบริหารงานกลาง สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักการคลังและงบประมาณ สำนักการพิมพ์ สำนักรักษาความปลอดภัย สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำนักภาษาต่างประเทศ สำนักวิชาการ สำนักสารสนเทศ สำนักการประชุม สำนักกฎหมาย สำนักรายงานการประชุมและชวเลข สำนักกรรมาธิการ 1 สำนักกรรมาธิการ 2 สำนักกรรมาธิการ 3 สำนักนโยบายและแผน สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา สำนักงบประมาณของรัฐสภา กลุ่มงานประธานรัฐสภา กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยประชากรที่จะศึกษาในครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 1,975 คน (ข้อมูลจากกลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ สำนักบริหารงานกลาง ณ วันที่ 17 ตุลาคม 2561)

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษากการประพฤติกปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการประพฤติกปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต รวมถึงศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากการประพฤติกปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตนั้น ศึกษากับข้าราชการจากทุกสำนักงาน/สำนัก/สถานี/กลุ่มงาน/กลุ่ม ในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งการศึกษากครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาจากตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามวิธีการของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,975 คน กำหนดให้มีความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้นเท่ากับ 0.05 หรือร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการศึกษากครั้งนี้อย่างน้อยจำนวน 322 คน โดยการวิจัยครั้งนี้ได้เลือกใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมี สำนักงาน/สำนัก/สถานี/กลุ่มงาน/กลุ่มเป็นชั้น (Strata) และมีข้าราชการเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ทำการสุ่มข้าราชการจากทุกชั้น (Strata) ทำการสุ่มข้าราชการเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20 ของข้าราชการในแต่ละชั้น (Strata)

(เดิมจะทำการสุ่มประมาณร้อยละ 16) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังนั้น ได้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 396 คน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ (จำแนกตามหน่วยงาน)

หน่วยงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร	55	11
2. สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.	43	9
3. สำนักบริหารงานกลาง	85	17
4. สำนักพัฒนาบุคลากร	42	8
5. สำนักการคลังและงบประมาณ	113	23
6. สำนักการพิมพ์	75	15
7. สำนักรักษาความปลอดภัย	149	30
8. สำนักประชาสัมพันธ์	96	19
9. สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ	54	11
10. สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	51	10
11. สำนักภาษาต่างประเทศ	35	7
12. สำนักวิชาการ	129	26
13. สำนักสารสนเทศ	58	12
14. สำนักการประชุม	102	20
15. สำนักกฎหมาย	92	18
16. สำนักรายงานการประชุมและตัวเลข	108	22
17. สำนักกรรมการ 1	168	34
18. สำนักกรรมการ 2	165	33
19. สำนักกรรมการ 3	169	34
20. สำนักนโยบายและแผน	50	10
21. สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา	8	2
22. สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา	67	13
23. สำนักงบประมาณของรัฐสภา	21	4
24. กลุ่มงานประธานรัฐสภา	8	2
25. กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร	14	3
26. กลุ่มตรวจสอบภายใน	13	3
27. กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	5	1
รวม	1,975	396

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามวัดการประพฤติกปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยผู้วิจัยจัดทำเป็นแบบสอบถามออนไลน์ และแจ้งเวียนไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open ended question) และแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ประกอบไปด้วย อายุ ประสบการณ์การทำงาน สังกัด เงินเดือน ระดับการศึกษา ประเภทและระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 การประพฤติกปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ครอบคลุมค่านิยมองค์กร 5 ด้าน คือ มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ และถือหลักพอเพียง และพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต 3 ด้าน คือ รวมพลัง ซื่อสัตย์ ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ส่วนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนากการประพฤติกปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 2 และ 3 จะมีข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ โดยส่วนที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถามของค่านิยมองค์กร 5 ด้าน และพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต 3 ด้าน แต่เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดค่านิยมศัพท์เฉพาะในหน้า 7-8 มีความหมายตรงกัน 2 ด้าน กล่าวคือ ค่านิยมองค์กรด้านสมานสามัคคีกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตในด้านรวมพลัง และนิยามของค่านิยมองค์กรด้านใจสัตย์ซื่อกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตในด้านซื่อสัตย์ มีความหมายเดียวกัน ดังนั้นข้อคำถามในส่วนที่ 2 จึงมีข้อคำถามรวมแล้วเพียง 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 สอบถามถึงแนวทางการส่งเสริมและพัฒนากการประพฤติกปฏิบัติตน มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ รวม 2 ส่วน มีข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ โดยทั้งสองส่วนเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ ทั้งนี้กำหนดวิธีการตรวจให้คะแนนดังนี้

สำหรับข้อความเชิงนิมมาน (+) ให้นำน้ำหนักคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง สม่าเสมอ/เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง บ่อยครั้ง/เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ปานกลาง/เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง น้อยครั้ง/เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ไม่เคย/ไม่เห็นด้วย

สำหรับข้อความเชิงนิเสธ (-) ให้นำน้ำหนักคะแนนดังนี้

- 1 หมายถึง สม่าเสมอ/เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 หมายถึง บ่อยครั้ง/เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ปานกลาง/เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง น้อยครั้ง/เห็นด้วยน้อย
- 5 หมายถึง ไม่เคย/ไม่เห็นด้วย

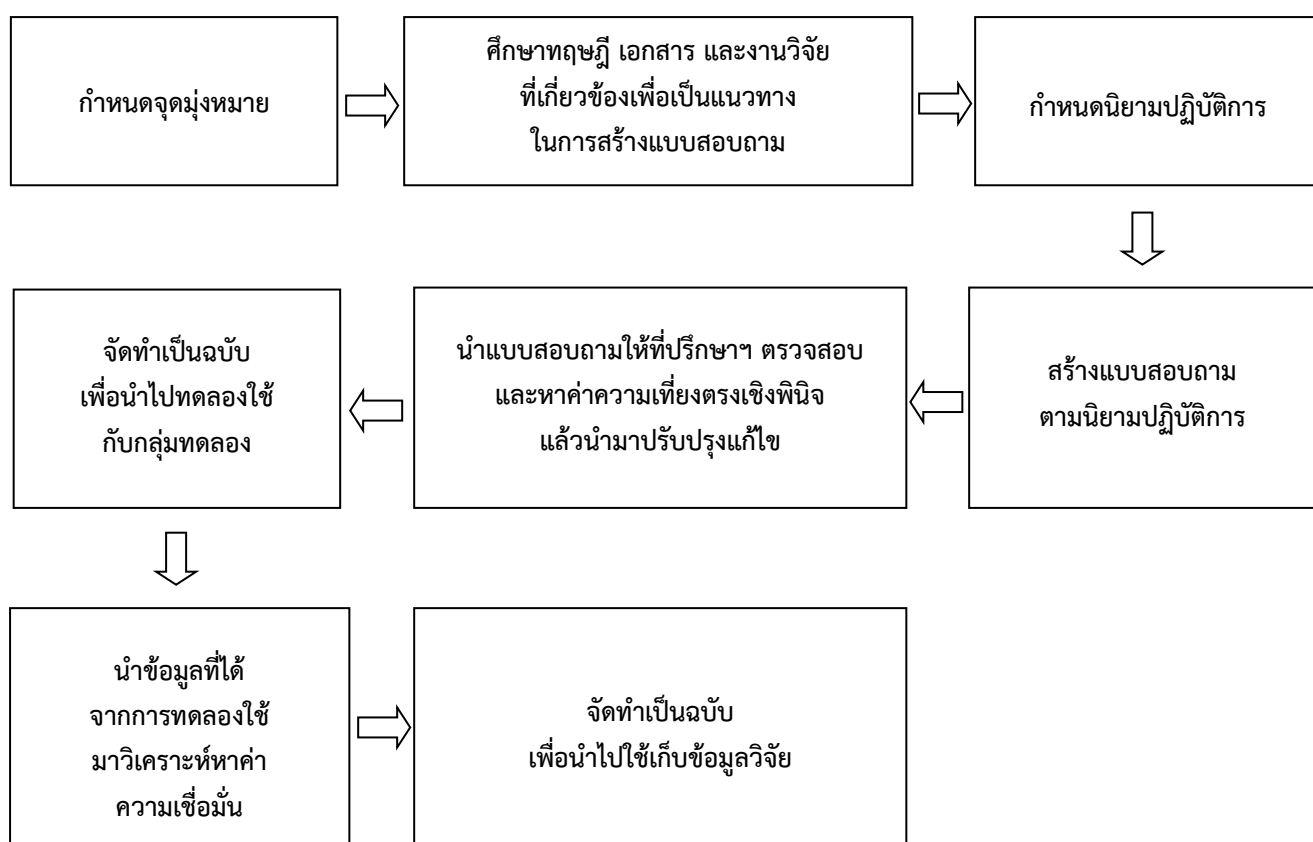
วิธีการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยรายข้อ โดยใช้เกณฑ์การแปลผลของบุญชม ศรีสะอาด (2541, น. 161) ดังนี้

ตาราง 4 การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยรายข้อของแบบสอบถาม

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย	
	ข้อความเชิงนิมิต (+)	ข้อความเชิงนิเสธ (-)
มากกว่าหรือเท่ากับ 4.50	ปฏิบัติเป็นประจำ/มีความเห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่ปฏิบัติ/ไม่เห็นด้วย
3.50 – 4.49	ปฏิบัติมาก/มีความเห็นด้วยมาก	ปฏิบัติน้อย/มีความเห็นด้วยน้อย
2.50 – 3.49	ปฏิบัติปานกลาง/มีความเห็นด้วยปานกลาง	ปฏิบัติปานกลาง/มีความเห็นด้วยปานกลาง
1.50 – 2.49	ปฏิบัติน้อย/มีความเห็นด้วยน้อย	ปฏิบัติมาก/มีความเห็นด้วยมาก
น้อยกว่า 1.50	ไม่ปฏิบัติ/ไม่เห็นด้วย	ปฏิบัติเป็นประจำ/มีความเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติกปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต โดยเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open ended question)

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้



ภาพ 1 วิธีการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

การดำเนินการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนตามภาพประกอบ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามวัดการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต
3. กำหนดนิยามเฉพาะ จากการศึกษาในข้อ 2 แล้วเขียนพฤติกรรมตามลักษณะที่ต้องการวัด

4. กำหนดข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละส่วน โดยเขียนแบบสอบถามส่วนที่ 2 เพื่อวัดการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร และการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต รวมจำนวน 30 ข้อ และส่วนที่ 3 เพื่อวัดแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตน จำนวน 5 ข้อ โดยเขียนให้สอดคล้องตามที่นิยามไว้

5. ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น โดยหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ที่ปรึกษาประจำรายงานการวิจัย จำนวน 3 ท่าน (รายละเอียดตาม ภาคผนวก ก) ตรวจสอบพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ได้นิยามไว้

จากการศึกษา พบว่า การสร้างแบบสอบถามฉบับแรกให้คณะที่ปรึกษาตรวจสอบพิจารณาได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.33 - 1.00 (มี 1 ข้อ IOC = 0.33 และ 5 ข้อ IOC = 0.67 นอกนั้น IOC = 1.00) จากนั้นทำการปรับปรุงและแก้ไขข้อคำถามตามความคิดเห็นและคำแนะนำของคณะที่ปรึกษา

จัดทำเป็นร่างแบบสอบถามฉบับที่ 2 นำส่งให้คณะที่ปรึกษา ตรวจสอบพิจารณาอีกครั้ง ซึ่งกระบวนการนี้เป็นเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) คือ การให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามจนกว่าจะได้ข้อคำถามที่สอดคล้อง ถูกต้องและสมบูรณ์มากที่สุด จากการศึกษ พบว่า การสร้างแบบสอบถามฉบับที่ 2 ให้คณะที่ปรึกษา ตรวจสอบพิจารณาได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามอยู่ที่ระดับ 1.00 ทุกข้อ แต่มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไขถ้อยคำในข้อคำถามอีกเล็กน้อย จากนั้นทำการปรับปรุงและแก้ไขข้อคำถามตามความคิดเห็นและคำแนะนำของคณะที่ปรึกษา แล้วสร้างแบบสอบถามฉบับที่ 3 กลับไปให้คณะที่ปรึกษา ตรวจสอบพิจารณาอีกครั้ง โดยครั้งนี้คณะที่ปรึกษา ให้ความเห็นชอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย

6. จัดพิมพ์เป็นฉบับเพื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง จำนวน 15 คน
7. หลังจากทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มทดลองแล้ว นำผลที่ได้มาทดสอบเพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) จากการศึกษ พบว่า คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษครั้งนี้มีความเชื่อมั่น เท่ากับ .84

8. จัดทำเป็นต้นฉบับ และใช้โปรแกรม Google Form สร้างแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง (ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร) แล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แล้วนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.4.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. หาความเที่ยงตรงเชิงพินิจของแบบสอบถาม โดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2539, น. 248-9)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง 1 ถึง -1

$\sum R$ แทน ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด. 2538, น. 174)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_r^2} \right]$$

α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

s_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

s_r^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3.4.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.4.3 สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ได้แก่ t-test , F-test , LSD.

3.4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงเอกสารดำเนินการโดยสรุปเนื้อหาและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาตามแนวคิดทฤษฎี และดำเนินการตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้

บทที่ 4 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยเริ่มจากการนำเสนอข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาการประพฤติดิปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติดิปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต โดยนำเสนอเป็นหัวข้อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ดังนี้

X1	แทน	อายุ
X2	แทน	ประสบการณ์การทำงาน
X3	แทน	เงินเดือน
X4	แทน	ระดับการศึกษา
X5	แทน	ประเภทตำแหน่ง
X6	แทน	ระดับตำแหน่ง
Y1	แทน	การประพฤติดิปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร
Y2	แทน	การประพฤติดิปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับตามวัตถุประสงค์การวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

4.2.1 ค่าสถิติเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.2.2 ค่าสถิติของคะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับ ค่านิยมองค์กร

4.2.3 ค่าสถิติของคะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับ พันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต

4.2.4 ค่าสถิติของคะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการ ประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต

4.2.5 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและ พันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลครบถ้วนตามแผนการศึกษาที่ได้กำหนดไว้แล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ ได้มาวิเคราะห์ ปรากฏผลดังนี้

4.3.1 ค่าสถิติเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 5-6

ตาราง 5 สถิติพื้นฐานแสดงข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง : กรณีที่ข้อมูลส่วนบุคคลอยู่ในมาตราอันตรภาคหรือมาตราอัตราส่วน (Interval Scale - Ratio Scale)

ข้อมูลส่วนบุคคล	n	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	\bar{X}	S.D.
อายุ (X1)	396	20	59	40.60	7.78
ประสบการณ์การทำงาน (X2)	396	1	40	12.34	8.01
เงินเดือน (X3)	396	12,310	106,840	38,799.71	14,054.25

ตาราง 6 สถิติพื้นฐานแสดงข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง : กรณีที่ข้อมูลส่วนบุคคลอยู่ในมาตราเรียงอันดับ (Ordinal Scale)

ข้อมูลส่วนบุคคล	n	ร้อยละ
ระดับการศึกษา (X4)		
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	9	2.27
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	24	6.06
- ปริญญาตรี	169	42.68
- ปริญญาโท	191	48.23
- ปริญญาเอก	3	.76
รวม	396	100.00
ประเภทตำแหน่ง (X5)		
- ทั่วไป	186	46.97
- วิชาการ	210	53.03
รวม	396	100.00
ระดับตำแหน่ง (X6)		
<u>ประเภททั่วไป</u>		
- ปฏิบัติงาน	22	5.55
- ชำนาญงาน	123	31.06
- อาวุโส	43	10.86
<u>ประเภทวิชาการ</u>		
- ปฏิบัติการ	43	10.86
- ชำนาญการ	75	18.94
- ชำนาญการพิเศษ	75	18.94
- เชี่ยวชาญ	15	3.79
รวม	396	100.00

จากตาราง 5 และ 6 พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรส่วนใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ โดยเฉลี่ยมีอายุประมาณ 41 ปี มีประสบการณ์การทำงานประมาณ 12 ปี และได้รับเงินเดือนหรือรายได้ประมาณ 39,000 บาท ด้านการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 48.23) รองลงมาคือระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 42.68) โดยเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประเภทวิชาการและทั่วไป (ร้อยละ 53.03 และ 46.97 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูลของตาราง 3 ซึ่งพิจารณาจากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลส่วนบุคคลมีค่าอยู่ระหว่าง 7.78 – 14,054.25 แสดงว่า มีการกระจายของข้อมูลด้านอายุและด้านประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านเงินเดือนนั้นมีการกระจายของข้อมูลอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

4.3.2 ค่าสถิติของคะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 7-8

ตาราง 7 สถิติพื้นฐานแสดงการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

ค่านิยมองค์กร (Y1)	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. จิตบริการ	4.77	.28	เป็นประจำ
2. สมานสามัคคี	4.81	.25	เป็นประจำ
3. มีวินัย	4.11	.65	มาก
4. ใจสัตย์ซื่อ	4.78	.33	เป็นประจำ
5. ถือหลักพอเพียง	4.18	.57	มาก
รวม	4.53	.33	เป็นประจำ

จากตาราง 7 พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.53, S.D.=.33$) เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรอยู่ในระดับเป็นประจำและมาก ($4.81 \geq \bar{X} \geq 4.11$) โดยที่ด้านสมานสามัคคีมีระดับการประพฤติปฏิบัติสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.81, S.D.=.25$) รองลงมา คือ ด้านใจสัตย์ซื่อ ($\bar{X} = 4.78, S.D.=.33$) ส่วนด้านที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ ด้านมีวินัยและด้านถือหลักพอเพียง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน ($\bar{X} = 4.11$ และ 4.18 S.D.=.65 และ .57 ตามลำดับ)

ตาราง 8 สถิติพื้นฐานแสดงการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร จำแนกรายข้อคำถาม

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ด้านจิตบริการ			
1. มุ่งมั่นให้บริการ/ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ/เต็มใจ	4.95	.22	เป็นประจำ
2. เลือกให้บริการ/ทำงานให้เฉพาะคนที่สนิทสนมคุ้นเคยก่อน	4.54	.87	ไม่ปฏิบัติ
3. ตื่นตัวและพร้อมให้บริการ/ทำงานอยู่เสมอ	4.91	.30	เป็นประจำ
4. อาสาให้บริการ/ทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ	4.76	.47	เป็นประจำ
5. อาสาช่วยเหลือ/ทำกิจกรรมที่สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่หน่วยงานโดยไม่ต้องร้องขอ	4.66	.55	เป็นประจำ
รวม	4.77	.28	เป็นประจำ
ด้านสมานสามัคคี			
6. มีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน	4.69	.51	เป็นประจำ
7. ไม่จำเป็นต้องรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานในการประชุม	4.70	.72	ไม่ปฏิบัติ
8. ให้ความสำคัญกับงานของหน่วยงานก่อนเรื่องส่วนตัว	4.80	.47	เป็นประจำ
9. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานเป็นกลุ่มจะช่วยทำจนกว่างานจะสำเร็จ	4.92	.28	เป็นประจำ
10. ให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุม	4.94	.27	เป็นประจำ
รวม	4.81	.25	เป็นประจำ
ด้านมีวินัย			
11. ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของราชการโดยเคร่งครัด	4.51	.67	เป็นประจำ
12. ไม่ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว	3.99	1.07	มาก
13. เรียกรับสิ่งตอบแทนหรือของขวัญจากการทำงาน	4.53	1.09	ไม่ปฏิบัติ
14. ไม่แสดงความคิดเห็นหรือถ้อยคำข้างทางการเมืองฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด	3.56	1.55	มาก
15. ยึดหยุ่นกฎระเบียบให้กับบุคคลที่รู้จักเป็นอย่างดี	3.94	1.33	น้อย
รวม	4.11	.65	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ด้านใจสตัยชื่อ			
16. ปฏิบัติราชการด้วยความตรงไปตรงมา พร้อมให้ตรวจสอบได้	4.96	.24	เป็นประจำ
17. ใช้เหตุผลและข้อมูลสารสนเทศในการคิดและตัดสินใจ	4.87	.38	เป็นประจำ
18. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.95	.28	เป็นประจำ
19. คัดลอกผลงานหรืออ้างว่าเป็นผู้ทำงานชิ้นนั้น	4.74	.70	ไม่ปฏิบัติ
20. ทำงานด้วยความตั้งใจเป็นพิเศษเมื่อมีหัวหน้า/ผู้อื่น คอยสังเกต	4.38	.94	น้อย
รวม	4.78	.33	เป็นประจำ
ด้านถือหลักพอเพียง			
21. รักษาทรัพย์สินขององค์กรเสมือนทรัพย์สินของตนเอง	4.45	.69	มาก
22. ใช้วัสดุหรืออุปกรณ์ของสำนักงานฯ ในเรื่องส่วนตัว	3.98	1.03	น้อย
23. เมื่ออยู่ในสำนักงานฯ หากพบ น้ำ-ไฟ ถูกเปิดทิ้งไว้ไม่มี ผู้ใช้แล้วจะเข้าไปปิดทันที	3.64	1.01	มาก
24. เวลาออกไปรับประทานอาหารกลางวันหรือทำธุระช่วง พักเที่ยง หากเกินเวลาพักแต่ยังทำธุระไม่เสร็จจะทำต่อไป โดยไม่เคร่งครัดกับเวลา	4.39	.80	น้อย
25. ใช้ทรัพยากรของราชการอย่างประหยัด	4.46	.73	มาก
รวม	4.18	.57	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร จำแนกเป็นรายข้อความ ดังนี้

“ด้านจิตบริการ” มีระดับการประพฤติปฏิบัติอยู่ในระดับเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.77, S.D.=.28$) เมื่อพิจารณารายข้อความจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับด้านดังกล่าวอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ($4.95 \geq \bar{X} \geq 4.54$) โดยที่ข้อความในกลุ่มตัวอย่างมีระดับการประพฤติปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้อยู่ในระดับเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.95, S.D.=.22$) คือ “มุ่งมั่นให้บริการ/ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ/เต็มใจ” ส่วนข้อความที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ “เลือกให้บริการ/ทำงานให้เฉพาะคนที่สนิทสนมคุ้นเคยก่อน” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับไม่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.54, S.D.=.87$)

“ด้านสมานสามัคคี” มีระดับการประพฤติปฏิบัติอยู่ในระดับเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.81, S.D.=.25$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับด้านดังกล่าว อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ($4.94 \geq \bar{X} \geq 4.69$) โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการประพฤติปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้อยู่ในระดับเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.94, S.D.=.27$) คือ “ให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุม” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ “มีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.69, S.D.=.51$)

“ด้านมีวินัย” มีระดับการประพฤติปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11, S.D.=.65$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการประพฤติปฏิบัติตน ที่สอดคล้องกับด้านดังกล่าวอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($4.53 \geq \bar{X} \geq 3.56$) โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการประพฤติปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้ อยู่ในระดับไม่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.53, S.D.=1.09$) คือ “เรียกรับสิ่งตอบแทนหรือของขวัญจากการทำงาน” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ “ไม่แสดงความคิดเห็นหรือถ้อยแถลง การเมืองฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56, S.D.=1.55$)

“ด้านใจสัตย์ซื่อ” มีระดับการประพฤติปฏิบัติอยู่ในระดับเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.78, S.D.=.33$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับด้านดังกล่าว อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ($4.96 \geq \bar{X} \geq 4.38$) โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการประพฤติปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้อยู่ในระดับเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.96, S.D.=.24$) คือ “ปฏิบัติราชการด้วยความตรงไปตรงมาพร้อมให้ตรวจสอบได้” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ “ทำงานด้วยความตั้งใจเป็นพิเศษเมื่อมีหัวหน้า/ผู้อื่นคอยสังเกต” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 4.38, S.D.=.94$)

“ด้านถือหลักพอเพียง” มีระดับการประพฤติปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18, S.D.=.57$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับด้านดังกล่าวอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($4.46 \geq \bar{X} \geq 3.64$) โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการประพฤติปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46, S.D.=.73$) คือ “ใช้ทรัพยากรของราชการอย่างประหยัด” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ “เมื่ออยู่ในสำนักงานฯ หากพบ น้ำ-ไฟ ถูกเปิดทิ้งไว้ ไม่มีผู้ใช้แล้วจะเข้าไปปิดทันที” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64, S.D.=1.01$)

4.3.3 ค่าสถิติของคะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 9-10

ตาราง 9 สถิติพื้นฐานแสดงการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต

พันธะสัญญา ด้านการต่อต้านการทุจริต (Y2)	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. รวมพลัง	4.81	.25	เป็นประจำ
2. ซื่อสัตย์	4.78	.32	เป็นประจำ
3. ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	3.90	.57	มาก
รวม	4.50	.29	เป็นประจำ

จากตาราง 7 พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตโดยรวมอยู่ในระดับเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.50, S.D. = .29$) เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่าการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตอยู่ในระดับเป็นประจำและมาก ($4.81 \geq \bar{X} \geq 3.90$) โดยด้านรวมพลังมีระดับการประพฤติปฏิบัติสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.81, S.D. = .25$) ส่วนด้านที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90, S.D. = .57$)

ตาราง 10 สถิติพื้นฐานแสดงการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต จำแนกรายข้อคำถาม

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ด้านรวมพลัง			
1. มีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน	4.69	.51	เป็นประจำ
2. ไม่จำเป็นต้องรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานในการประชุม	4.70	.72	ไม่ปฏิบัติ
3. ให้ความสำคัญกับงานของหน่วยงานก่อนเรื่องส่วนตัว	4.80	.47	เป็นประจำ
4. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานเป็นกลุ่มจะช่วยทำงานกว่างานจะสำเร็จ	4.92	.28	เป็นประจำ
5. ให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุม	4.94	.27	เป็นประจำ
รวม	4.81	.25	เป็นประจำ

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ด้านชื่อเสียง			
6. ปฏิบัติราชการด้วยความตรงไปตรงมา พร้อมให้ตรวจสอบได้	4.96	.24	เป็นประจำ
7. ใช้เหตุผลและข้อมูลสารสนเทศในการคิดและตัดสินใจ	4.87	.38	เป็นประจำ
8. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.95	.28	เป็นประจำ
9. คัดลอกผลงานหรืออ้างว่าเป็นผู้ทำงานชิ้นนั้น	4.74	.70	ไม่ปฏิบัติ
10. ทำงานด้วยความตั้งใจเป็นพิเศษเมื่อมีหัวหน้า/ผู้อื่น คอยสังเกต	4.38	.94	น้อย
รวม	4.78	.33	เป็นประจำ
ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง			
11. เมื่อพบเห็นสิ่งที่ตนเชื่อว่าจะเป็นปัญหาแก่หน่วยงาน จะเสนอแนวทางแก้ไข แม้ว่าจะเสี่ยงต่อการไม่เป็นที่ยอมรับ	3.53	.90	มาก
12. ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนหรือญาติสนิทที่ทำผิดกฎ ระเบียบ หรือกฎหมาย	4.42	1.10	น้อย
13. เมื่อทราบว่ามีกรณีฝ่าฝืนกฎ ระเบียบของราชการ จะรายงานผู้มีอำนาจ	2.95	1.21	ปานกลาง
14. ทำงานโดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลที่ไม่ถูกต้อง	4.11	1.07	มาก
15. กล้าตัดสินใจและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการ จรรยาวิชาชีพและจริยธรรม	4.44	.72	มาก
รวม	3.90	.57	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

“ด้านรวมพลัง” มีระดับการประพฤติปฏิบัติอยู่ในระดับเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.81, S.D. = .25$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับด้านดังกล่าว อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ($4.94 \geq \bar{X} \geq 4.69$) โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการประพฤติปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้อยู่ในระดับเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.94, S.D. = .27$) คือ “ให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุม” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ “มีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน” ($\bar{X} = 4.69, S.D. = .51$)

“ด้านชื่อเสียง” มีระดับการประพฤติปฏิบัติอยู่ในระดับเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.78, S.D.=.33$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับด้านดังกล่าว อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ($4.96 \geq \bar{X} \geq 4.38$) โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการประพฤติปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้อยู่ในระดับเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.96, S.D.=.24$) คือ “ปฏิบัติราชการด้วยความตรงไปตรงมาพร้อมให้ตรวจสอบได้” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ “ทำงานด้วยความตั้งใจเป็นพิเศษเมื่อมีหัวหน้า/ผู้อื่นคอยสังเกต” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 4.38, S.D.=.94$)

“ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง” มีระดับการประพฤติปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90, S.D.=.57$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับด้านดังกล่าวอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($4.44 \geq \bar{X} \geq 2.95$) โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการประพฤติปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้ คือ “กล้าตัดสินใจและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการจรรยาวิชาชีพและจริยธรรม” มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44, S.D.=.72$) ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ “เมื่อทราบว่ามีการฝ่าฝืนกฎระเบียบของราชการจะรายงานผู้มีอำนาจ” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95, S.D.=1.21$)

4.3.4 ค่าสถิติของคะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมและพัฒนากการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 11-12

ตาราง 11 สถิติพื้นฐานแสดงแนวทางการส่งเสริมและพัฒนากการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต

แนวทางการส่งเสริมและพัฒนา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การจัดทำป้ายแสดง รณรงค์หรือเชิญชวนปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร/พันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต	3.90	.92	เห็นด้วยมาก
2. การจัดประกวดแข่งขันการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร/พันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตระหว่างหน่วยงานภายในสำนักงานฯ	3.70	1.04	เห็นด้วยมาก
3. การให้รางวัลแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร/พันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตดีเด่น	3.93	1.00	เห็นด้วยมาก
4. การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จเรื่องการรณรงค์ ส่งเสริมค่านิยมองค์กร/พันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต	3.99	.92	เห็นด้วยมาก
5. การอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร/พันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต	4.02	.89	เห็นด้วยมาก
รวม	3.91	.78	เห็นด้วยมาก

ตาราง 12 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการประพุดิปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต

ข้อคิดเห็น	จำนวน (คน)
1. ควรเน้นการสร้างบุคคลต้นแบบขององค์กรในด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างแท้จริงหรืออาจให้ผู้บริหารทำเป็นแบบอย่างที่ดี	4
2. สร้างจิตสำนึกหรือส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกและตระหนักในการประพุดิปฏิบัติตนที่ถูกต้องอย่างต่อเนื่อง	2
3. ไม่ควรให้รางวัลเฉพาะกับผู้กระทำความดีเท่านั้น ในบางครั้งอาจมีการลงโทษผู้ที่ประพุดิไม่ดีไม่ถูกต้องด้วย เพราะหากไม่เคยได้รับโทษผู้ประพุดิผิดจะไม่รู้สึกว่าได้รับผลอันใด จึงยังคงประพุดิผิดต่อไป	3
4. ในการจัดอบรมหรือสัมมนาควรเชิญวิทยากรจากองค์กรที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ด้านการต่อต้านการทุจริตมาให้ความรู้ความเข้าใจและถ่ายทอดประสบการณ์ให้ทราบถึงโทษของการฝ่าฝืน การประพุดิมิชอบ และการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ เพื่อให้เกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของการต่อต้านการทุจริต	1
5. เริ่มต้นจากการปลูกจิตสำนึกขั้นพื้นฐานให้ตระหนักในสิ่งที่ถูกต้องก่อน	1
6. การจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์หรือรณรงค์ ควรเน้นการแจ้งเพื่อให้บุคลากรทราบว่าควรปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะสอดคล้องกับหลักคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานฯ	1
7. ควรนำเรื่องราวร้องเรียนมาพิจารณาว่าเกี่ยวข้องกับค่านิยมองค์กรด้วยหรือไม่จะพัฒนาอย่างไร	1
8. ควรมีการรณรงค์ส่งเสริมเรื่องค่านิยมองค์กรและการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจังต่อเนื่องและทั่วถึง	6
9. นำเสนอตัวอย่างที่ดีของค่านิยมองค์กรหรือการต่อต้านการทุจริตที่ประสบความสำเร็จ เช่น ประเทศญี่ปุ่น	2
10. เชิญพระสงฆ์มาเป็นวิทยากรช่วยขัดเกลาสร้างจิตสำนึกที่ดี	1
11. กำหนดเป็นเป้าหมายของแต่ละบุคคลเพื่อให้บุคคลกระทำให้สำเร็จตามที่ตั้งไว้	1
12. ก่อนการแต่งตั้งให้บุคลากรเป็นระดับผู้บังคับบัญชา ควรมีการเสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริต และการกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	1
13. ควรมีการแต่งตั้งคณะทำงานที่ทำหน้าที่ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการประพุดิปฏิบัติตน เพื่อร่วมกันพิจารณาแนวทางในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ	1
14. ให้ความสำคัญกับระบบตรวจสอบการกระทำความดีและการทุจริต	1
15. ส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานมีกิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาการประพุดิปฏิบัติโดยเป็นโครงการที่ต่อเนื่อง สร้างจุดเด่นในแต่ละสำนัก เพื่อให้เกิดเป็นอัตลักษณ์	1

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อคิดเห็น	จำนวน (คน)
16. จัดอบรมหรือสัมมนาเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและการนำไปปรับใช้ โดยเฉพาะข้าราชการบรรจุใหม่ รวมถึงบุคลากรอื่น ๆ ด้วย	2
17. การให้รางวัลแก่ผู้กระทำความดี โดยต้องมีวิธีการคัดเลือกบุคคลที่ดีและถูกต้อง เพื่อให้ได้บุคคลที่ดีอย่างแท้จริง	2
18. เพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์ ได้แก่ เสียงตามสายเพื่อสื่อสารและย้ำเตือนจิตสำนึกที่ดีอย่างสม่ำเสมอ	1
19. ตรวจสอบหรือรณรงค์การใช้สื่อโซเชียลของข้าราชการให้ถูกวิธี เช่น ไม่แสดงความคิดเห็น ยุยง ส่งเสริมทางการเมือง	2

จากตาราง 11 และ 12 พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91, S.D. = .78$) กับแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาที่ผู้วิจัยเสนอไว้ในแบบสอบถาม ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่ามีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($4.02 \geq \bar{X} \geq 3.70$) โดยเห็นด้วยกับการจัดการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร/พันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.02, S.D. = .89$) ส่วนด้านที่มีระดับความเห็นด้วยไม่มากนักคือ การจัดประกวดแข่งขันการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร/พันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตระหว่างหน่วยงานภายในสำนักงาน ($\bar{X} = 3.70, S.D. = 1.04$) โดยมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่กลุ่มตัวอย่างเสนอเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตที่สำคัญ ได้แก่ (1) การรณรงค์หรือส่งเสริมต้องกระทำอย่างจริงจัง ต่อเนื่องและทั่วถึง (2) เน้นการสร้างบุคคลต้นแบบอย่างแท้จริงหรืออาจให้ผู้บริหารทำเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นต้น

4.3.5 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต

ภายหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลและทราบผลการวิจัยที่พบว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต โดยรวมอยู่ในระดับ “เป็นประจํา” ทั้งสองส่วน แต่เมื่อพิจารณารายด้านของค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต พบว่า มีบางด้านที่ได้ระดับคะแนนการประพฤติปฏิบัติตนที่ไม่สูงนักเมื่อเทียบกับด้านอื่น โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) ค่านิยมองค์กร เมื่อพิจารณาระดับการประพฤติปฏิบัติตนในแต่ละด้านของค่านิยมองค์กร พบว่า มีระดับการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระดับ “เป็นประจํา” จำนวน 3 ด้าน คือ (1) สมานสามัคคี (2) ใจสัตย์ซื่อ และ (3) จิตบริการ (เรียงตามลำดับ) แต่มีสองด้านที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระดับคะแนนรองลงมาจากสามด้านข้างต้น โดยมีระดับการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระดับ “มาก” คือ ด้านมีวินัย และด้านถือหลักพอเพียง

(2) พันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต เมื่อพิจารณาระดับการประพฤติปฏิบัติตนในแต่ละด้านของพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต พบว่า มีระดับการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระดับ “เป็นประจำ” จำนวน 2 ด้าน คือ (1) รวมพลัง และ (2) ซื่อสัตย์ (เรียงตามลำดับ) แต่มีหนึ่งด้านที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระดับคะแนนรองลงมาจากสองด้านข้างต้น โดยมีระดับการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระดับ “มาก” คือ ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

จากผลการวิจัยข้างต้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาจากเอกสารและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสรุปและเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต โดยผู้วิจัยศึกษาจากหลักการและแนวคิดในการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของ ศ.ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน และสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

ขั้นการหาความจำเป็นก่อนทำการพัฒนา

(1) ใครคือกลุ่มเป้าหมายเร่งด่วนที่ควรพัฒนา ก่อน : ในขั้นนี้ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาวิเคราะห์เพิ่มเติม เพื่อจำแนกและเปรียบเทียบระดับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต

โดยมุ่งเน้นด้านที่ได้ระดับคะแนนการประพฤติปฏิบัติตนที่ไม่สูงนัก 3 ด้านข้างต้น คือ ด้านมีวินัย และด้านถือหลักพอเพียงของค่านิยมองค์กร และด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องของพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต โดยจำแนกตามประเภทของข้าราชการ และจำแนกตามระดับตำแหน่ง ผลการศึกษาดังตาราง 13-24

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านมีวินัย จำแนกตามประเภทของข้าราชการ

ประเภทข้าราชการ	การประพฤติปฏิบัติตนด้านมีวินัย		t	p
	\bar{X}	S.D.		
- ทั่วไป	3.99	.66	3.39**	.00
- วิชาการ	4.21	.63		

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 , ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 13 พบว่า ข้าราชการประเภททั่วไปส่วนใหญ่มีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านมีวินัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99, S.D. = .66$) และข้าราชการประเภทวิชาการส่วนใหญ่มีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านมีวินัย อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 4.21, S.D. = .63$)

แต่เมื่อพิจารณาความแตกต่างทางสถิติ โดยใช้ t-test พบว่า ระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านมีวินัย ระหว่างข้าราชการทั้ง 2 ประเภท พบว่า มีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านมีวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรืออาจกล่าวได้ว่าข้าราชการประเภทวิชาการและประเภททั่วไปมีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านมีวินัยแตกต่างกัน โดยข้าราชการประเภทวิชาการมีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านมีวินัย สูงกว่าข้าราชการประเภททั่วไป

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านถือหลักพอเพียง จำแนกตามประเภทของข้าราชการ

ประเภทข้าราชการ	การประพฤติปฏิบัติตน ด้านถือหลักพอเพียง		t	p
	\bar{X}	S.D.		
- ทั่วไป	4.15	.62	1.18	.24
- วิชาการ	4.22	.51		

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 , ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่า ข้าราชการประเภททั่วไปส่วนใหญ่มีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านถือหลักพอเพียง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15, S.D. = .62$) และข้าราชการประเภทวิชาการส่วนใหญ่มีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านถือหลักพอเพียงอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 4.22, S.D. = .51$)

แต่เมื่อพิจารณาความแตกต่างทางสถิติ โดยใช้ t-test พบว่า ระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านถือหลักพอเพียง ระหว่างข้าราชการทั้ง 2 ประเภท พบว่า มีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านถือหลักพอเพียง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรืออาจกล่าวได้ว่าข้าราชการประเภทวิชาการและประเภททั่วไปมีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านถือหลักพอเพียงไม่แตกต่างกัน ถึงแม้ข้าราชการประเภทวิชาการจะมีค่าเฉลี่ยของระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านถือหลักพอเพียงสูงกว่าข้าราชการประเภททั่วไปก็ตาม

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง จำแนกตามประเภทของข้าราชการ

ประเภทข้าราชการ	การประพฤติปฏิบัติตน ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง		t	p
	\bar{X}	S.D.		
- ทั่วไป	3.80	.58	3.23**	.00
- วิชาการ	3.98	.55		

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 , ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 15 พบว่า ข้าราชการประเภททั่วไปส่วนใหญ่มีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80, S.D. = .58$) และข้าราชการประเภทวิชาการส่วนใหญ่มีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.98, S.D. = .55$)

แต่เมื่อพิจารณาความแตกต่างทางสถิติ โดยใช้ t-test พบว่า ระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ระหว่างข้าราชการทั้ง 2 ประเภท พบว่า มีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรืออาจกล่าวได้ว่า ข้าราชการประเภทวิชาการและประเภททั่วไปมีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องแตกต่างกัน โดยข้าราชการประเภทวิชาการมีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องสูงกว่าข้าราชการประเภททั่วไป

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านมีวินัย จำแนกตามระดับตำแหน่งของข้าราชการ

ระดับตำแหน่ง ข้าราชการ	การประพฤติปฏิบัติตนด้านมีวินัย	
	\bar{X}	S.D.
ประเภททั่วไป		
- ปฏิบัติงาน	4.18	.59
- ชำนาญงาน	3.98	.66
- อากูโส	3.93	.68
ประเภทวิชาการ		
- ปฏิบัติการ	4.24	.64
- ชำนาญการ	4.21	.64
- ชำนาญการพิเศษ	4.17	.62
- เชี่ยวชาญ	4.39	.72

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านมีวินัย จำแนกตามระดับตำแหน่งของข้าราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	6.56	6	1.09	2.62*	.02
ภายในกลุ่ม	162.59	389	.41		
รวม	169.15	395			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 , ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 18 ความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านมีวินัย จำแนกตามระดับตำแหน่งของข้าราชการ โดยวิธีการทดสอบแบบ LSD

ระดับตำแหน่ง	\bar{X}	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ
ปฏิบัติงาน	4.18	-	.21	.26	.06	.03	.02	.20
ชำนาญงาน	3.98		-	.05	.26*	.23*	.19*	.41*
อาวุโส	3.93			-	.31*	.28*	.24	.46*
ปฏิบัติการ	4.24				-	.03	.07	.15
ชำนาญการ	4.21					-	.05	.18
ชำนาญการพิเศษ	4.17						-	.22
เชี่ยวชาญ	4.39							-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 , ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 16-18 พบว่า ข้าราชการทุกระดับตำแหน่งมีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านมีวินัย อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($4.39 \geq \bar{X} \geq 3.93$) แต่เมื่อพิจารณาความแตกต่างทางสถิติ โดยใช้ F-test พบว่า ระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านมีวินัย ระหว่างข้าราชการทุกระดับตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) พบว่า ข้าราชการตำแหน่งชำนาญงานและอาวุโส มีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านมีวินัยแตกต่างจากระดับตำแหน่งอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับอาวุโสกับระดับชำนาญการพิเศษที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออาจกล่าวได้ว่าข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านมีวินัยแตกต่างกัน โดยข้าราชการประเภททั่วไประดับอาวุโสและระดับชำนาญงาน มีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านมีวินัย อยู่ในระดับค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับระดับตำแหน่งอื่น ๆ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านถือหลักพอเพียง จำแนกตามระดับตำแหน่งของข้าราชการ

ระดับตำแหน่ง ข้าราชการ	การประพฤติปฏิบัติตนด้านถือหลักพอเพียง	
	\bar{X}	S.D.
ประเภททั่วไป		
- ปฏิบัติงาน	4.25	.45
- ชำนาญงาน	4.12	.63
- ออาวุโส	4.18	.67

ตาราง 19 (ต่อ)

ระดับตำแหน่ง ข้าราชการ	การประพฤติปฏิบัติตนด้านถือหลักพอเพียง	
	\bar{X}	S.D.
ประเภทวิชาการ		
- ปฏิบัติการ	4.15	.46
- ชำนาญการ	4.22	.58
- ชำนาญการพิเศษ	4.19	.48
- เชี่ยวชาญ	4.55	.31

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านถือหลักพอเพียง จำแนกตามระดับตำแหน่งของข้าราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2.80	6	.47	1.47	.19
ภายในกลุ่ม	123.31	389	.32		
รวม	126.10	395			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 , ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 19-20 พบว่า ข้าราชการทุกระดับตำแหน่งมีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านถือหลักพอเพียง อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($4.55 \geq \bar{X} \geq 4.12$) แต่เมื่อพิจารณาความแตกต่างทางสถิติ โดยใช้ F-test พบว่า ระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านถือหลักพอเพียง ระหว่างข้าราชการทุกระดับตำแหน่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออาจกล่าวได้ว่าข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านถือหลักพอเพียงไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการที่สอดคล้องกับพันธสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง จำแนกตามระดับตำแหน่งของข้าราชการ

ระดับตำแหน่ง ข้าราชการ	การประพฤติปฏิบัติตนด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	
	\bar{X}	S.D.
ประเภททั่วไป		
- ปฏิบัติงาน	3.95	.75
- ชำนาญงาน	3.79	.54
- อาวุโส	3.79	.58
ประเภทวิชาการ		
- ปฏิบัติการ	4.00	.53
- ชำนาญการ	3.99	.58
- ชำนาญการพิเศษ	3.87	.50
- เชี่ยวชาญ	4.37	.58

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการที่สอดคล้องกับพันธสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง จำแนกตามระดับตำแหน่งของข้าราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	6.82	6	1.09	3.66**	.00
ภายในกลุ่ม	120.82	389	.41		
รวม	127.64	395			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 , ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 23 ความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง จำแนกตามระดับตำแหน่งของข้าราชการ โดยวิธีการทดสอบแบบ LSD

ระดับตำแหน่ง	\bar{X}	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ
ปฏิบัติงาน	3.95	-	.17	.17	.05	.04	.09	.42*
ชำนาญงาน	3.79		-	.00	.22*	.21*	.08	.59**
อาวุโส	3.79			-	.22*	.21*	.08	.59**
ปฏิบัติการ	4.00				-	.01	.14	.36*
ชำนาญการ	3.99					-	.13	.38*
ชำนาญการพิเศษ	3.87						-	.51**
เชี่ยวชาญ	4.37							-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 , ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 21-23 พบว่า ข้าราชการทุกระดับตำแหน่งมีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($4.37 \geq \bar{X} \geq 3.79$) แต่เมื่อพิจารณาความแตกต่างทางสถิติ โดยใช้ F-test พบว่า ระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ระหว่างข้าราชการทุกระดับตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการตำแหน่งชำนาญงาน อาวุโส และเชี่ยวชาญ มีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องแตกต่างจากระดับตำแหน่งอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 หรืออาจกล่าวได้ว่าข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องแตกต่างกัน โดยภาพรวมแล้วข้าราชการประเภททั่วไประดับอาวุโสและระดับชำนาญงาน มีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง อยู่ในระดับค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับระดับตำแหน่งอื่น ๆ

ตาราง 24 กลุ่มที่ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต (เรียงตามลำดับก่อนหลัง)

การประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการ	ประเภทของข้าราชการ	ระดับตำแหน่ง
ค่านิยมองค์กร ด้านมีวินัย	1.ทั่วไป 2.วิชาการ	1.อาวุโส 2.ชำนาญงาน 3.ชำนาญการพิเศษ 4.ปฏิบัติงาน 5.ชำนาญการ 6.ปฏิบัติการ 7.เชี่ยวชาญ
ค่านิยมองค์กร ด้านถือหลักพอเพียง	ประเภทใดก่อนหลังก็ได้	ระดับใดก่อนหลังก็ได้
พันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	1.ทั่วไป 2.วิชาการ	1.ชำนาญงาน 2.อาวุโส 3.ชำนาญการพิเศษ 4.ปฏิบัติงาน 5.ชำนาญการ 6.ปฏิบัติการ 7.เชี่ยวชาญ

จากตาราง 24 พบว่า กลุ่มที่ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต 2 ลำดับแรก คือ ข้าราชการประเภททั่วไประดับอาวุโสและระดับชำนาญงาน โดยควรมุ่งเน้นเสริมสร้างให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวมีระดับการประพฤติปฏิบัติตนในด้านมีวินัยและด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพิ่มขึ้นก่อน ส่วนด้านถือหลักพอเพียงนั้น จากตาราง 13-23 ข้อมูลทางสถิติไม่พบความแตกต่าง ดังนั้นสามารถที่จะพัฒนาหรือส่งเสริมข้าราชการกลุ่มใดก่อนหรือหลังก็ได้

นอกจากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ที่สรุปว่ากลุ่มที่ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตให้เพิ่มสูงขึ้นก่อนกลุ่มอื่น คือ ข้าราชการประเภททั่วไประดับอาวุโสและระดับชำนาญงาน โดยมุ่งเน้นเสริมสร้างให้มีระดับการประพฤติปฏิบัติตนในด้านมีวินัยและด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องก่อน ส่วนด้านถือหลักพอเพียงนั้น จากผลการศึกษาไม่พบความแตกต่างจึงสามารถที่จะพัฒนาหรือส่งเสริมข้าราชการกลุ่มใดหรือระดับใดก่อนหรือหลังก็ได้ นอกจากผลการศึกษาในครั้งนี้แล้วนั้น สำนักงาน ก.พ. (2561, น. 40) ได้ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานและลักษณะจิตใจของข้าราชการไทย พบว่า ผู้บังคับบัญชาระดับต้นและระดับกลางเป็นกลุ่มที่จำเป็นเร่งด่วนที่ต้องพัฒนาทั้งด้านจิตและพฤติกรรม โดยเฉพาะในด้านเหตุผลการตัดสินใจแก้ปัญหาเชิงจริยธรรม นอกจากนั้นด้วยบทบาทและหน้าที่ที่จะขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรม

ข้าราชการพลเรือนจำเป็นต้องพัฒนาให้บุคคลกลุ่มดังกล่าวเป็นผู้ปรับพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชาและปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้น จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยจึงขอเสนอกลุ่มเป้าหมายเร่งด่วนที่ควรพัฒนาก่อน ดังนี้ (1) กรณีที่สำนักงานฯ มีงบประมาณในการพัฒนาจำกัด คือ เสนอกกลุ่มเป้าหมายแรก คือ กลุ่มผู้บังคับบัญชาระดับกลุ่มงาน เนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายที่เมื่อได้รับการพัฒนาไปแล้ว สามารถนำไปถ่ายทอดและสามารถเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามได้ กลุ่มเป้าหมายที่สอง คือ กลุ่มข้าราชการประเภททั่วไประดับอาวุโสและระดับชำนาญงาน เนื่องจากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กลุ่มนี้ได้ระดับคะแนนการประพฤติปฏิบัติตนที่น้อยกว่าข้าราชการกลุ่มอื่นเล็กน้อย (2) กรณีที่สำนักงานฯ มีงบประมาณในการพัฒนาเพียงพอ ควรส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการของสำนักงานฯ ในทุกตำแหน่งและระดับ โดยอาจเริ่มจากกลุ่มผู้บังคับบัญชาระดับกลุ่มงานเรื่อยไปจนถึงผู้บริหารสูง รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ตามลำดับ

(2) ควรพัฒนาด้านใดบ้าง : จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาไปยังค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ซึ่งค่านิยมองค์กร ประกอบไปด้วย “มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง” และพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ประกอบไปด้วย “รวมพลัง ซื่อสัตย์ ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง” โดยผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระดับการประพฤติปฏิบัติที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรที่ระดับสูงสุด คือ “เป็นประจำ” ($\bar{X} = 4.53, S.D. = .33$) และพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตที่ระดับสูงสุด คือ “เป็นประจำ” ($\bar{X} = 4.50, S.D. = .29$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่แต่ละด้านก็มีระดับการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระดับสูงสุด คือ “เป็นประจำ” เช่นเดียวกัน มีเพียง 3 ด้าน จากจำนวน 8 ด้านเท่านั้นที่ผลการศึกษามีระดับการประพฤติปฏิบัติอยู่ในรองลงมาหนึ่งระดับ คือ ระดับมาก ประกอบด้วย ค่านิยมองค์กร 2 ด้าน คือ ด้านมีวินัย ($\bar{X} = 4.11, S.D. = .65$) และด้านถือหลักพอเพียง ($\bar{X} = 4.18, S.D. = .57$) ส่วนพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต คือ ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.90, S.D. = .57$)

ซึ่งจากผลการศึกษาข้างต้น ชี้ให้เห็นว่าสำนักงานฯ จำเป็นต้องพัฒนา 3 ด้านข้างต้นก่อน โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ด้านมีวินัย และ 3) ด้านถือหลักพอเพียง

ขั้นการส่งเสริมและพัฒนา

1) การส่งเสริมและพัฒนาค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต การดำเนินการในเรื่องนี้ถือเป็นหน้าที่ของทุกหน่วยงานในสำนักงานฯ ที่จะพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ เพื่อผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เสริมสร้างสิ่งแวดล้อมอันดี สร้างกลไกสนับสนุนให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม (Integrity) บริหารงานอย่างยุติธรรม ป้องกันการประพฤติมิชอบและการทุจริตในหน้าที่ราชการ ซึ่งหลักและวิธีการพัฒนาข้างต้นดังกล่าวสามารถเทียบได้กับหลักการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานทางจริยธรรมของสำนักงาน ก.พ. (2561, น. 49) โดยผู้วิจัยสรุปไว้ดังนี้

1.1) การพัฒนาขั้นเริ่มต้น การพัฒนาบุคคลและกิจกรรมสร้างจิตสำนึกจะต้องสอดคล้องเหมาะสมกับการบริหารและการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ โดยการวางแผนงานหรือกำหนดโครงการต่าง ๆ ให้ตรงกับความเป็นจริงในการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร วิธีการ คือ

(1) ใช้กิจกรรมที่หลากหลายในการพัฒนา เช่น การอภิปรายให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นทางจริยธรรมที่พบในระหว่างการทำงาน

- ใช้การผสมผสานการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ ด้วยการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรมและการฝึกตัดสินใจแก้ปัญหาเชิงจริยธรรม

- การฝึกอบรมเฉพาะสำหรับข้าราชการกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มที่รับผิดชอบการตรวจสอบด้านการเงิน การคลัง การบัญชี หรือตรวจสอบคุณภาพ โดยรับการฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญ

(2) วางแผนการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร เพื่อเสริมสร้างแนวคิดในการป้องกันการทุจริต และค่านิยมขององค์กร รวมทั้งผลักดันช่องทางการสื่อสารด้วยโปรแกรมพัฒนาจริยธรรม

(3) เสนอให้เห็นถึงพันธะทางการบริหาร โดยผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นต้นแบบที่ดีด้านจริยธรรม เข้าร่วมการพัฒนาฝึกอบรม/กิจกรรมการพัฒนาจริยธรรมเนื่องจากผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาจิตสำนึกของข้าราชการ

(4) การป้องกันการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมในด้านค่านิยมองค์กร และพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต โดยเริ่มจากการให้ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการด้านดังกล่าวในโอกาสต่าง ๆ หรือตั้งแต่แรกเข้ารับราชการ ให้แน่ใจว่าได้ใช้กระบวนการบริหารอย่างยุติธรรม และส่งผ่านข้อมูลหรือประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับมาตรฐานจริยธรรมที่ใช้ในการสรรหาคัดเลือก ตลอดจนเกณฑ์ที่ใช้ในการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการ รวมถึงต้องแน่ใจว่าข้าราชการบรรจุใหม่เข้าใจเนื้อหาของสาระของมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ ตามกลุ่มเป้าหมายและตำแหน่งความรับผิดชอบ รวมทั้งทบทวนความเข้าใจกับกลุ่มข้าราชการอื่น ๆ ด้วยการจัดการเชิงรุก และเมื่อผู้บังคับบัญชาสังเกตหรือพบเห็นหรือมีข้อสงสัยว่าผู้ใต้บังคับบัญชาอาจเกิดการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรม ควรรีบให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกต้องโดยทันที

(5) เสริมสร้างและส่งเสริมในทุกโอกาส : ผู้บริหารควรใช้โอกาส ในการสื่อสารเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม เช่น การประชุม อบรม สัมมนาต่าง ๆ หรือในวาระที่พบปะข้าราชการหมู่มา ก็สามรถสื่อสารให้ข้าราชการในองค์กรได้ทราบและตระหนักได้

(6) แสวงหานวัตกรรม เทคนิควิธีในการพัฒนาจริยธรรมใหม่ ๆ โดยแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เลือกรณีสตัวอย่างที่เกิดขึ้นจริงและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดเป็นประจำหรือเป็นปัญหาสำคัญมาใช้อภิปรายในกลุ่มย่อยในคราวประชุมข้าราชการกลุ่มเล็ก ๆ หรือกลุ่มใหญ่ก็ได้ ซึ่งจะมีประสิทธิภาพมากกว่าการบรรยาย

(7) ให้งานวัลและยกย่องพฤติกรรมจริยธรรม : ให้งเวลาในการแสดง ความยินดีต่อข้าราชการที่ทำงานมีประสิทธิภาพ ยึดความถูกต้องชอบธรรม หรือผู้เปิดเผยการ ประพฤติมิชอบต่าง ๆ เน้นขั้นตอนทางบวกสำหรับองค์กรเพื่อลดความเสี่ยงเกี่ยวกับการประพฤติ มิชอบ หลังจากมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการฝ่าฝืนจริยธรรมทุกครั้งควรจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อลดความเสี่ยงในการฝ่าฝืนจริยธรรมนั้น ๆ อีกในอนาคต โดยการจัดให้ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานร่วมกันวางแผนเพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน

(8) ส่งเสริมการสื่อสารเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรและความ ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง : ธารรงค์เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ข้าราชการตระหนักในความสำคัญ ของการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และตระหนักในความสำคัญของหลักจริยธรรม ที่ส่วนราชการยึดถือ ส่งเสริมให้เกิดทักษะในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้อง มีในกิจกรรมการพัฒนา ซึ่งอาจใช้กรณีศึกษาหรือวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ในการฝึกอบรมเพื่อ เสริมสร้าง

1.2) ข้อเสนอแนะการสร้างวัฒนธรรมและการพัฒนา/ฝึกอบรม

(1) พัฒนากลยุทธ์ขององค์กร โดยสำรวจว่าวิธีการพัฒนาใดที่จะประสบ ผลสำเร็จสูงสุด ได้รับการยอมรับจากข้าราชการและผู้บริหาร ควรผลักดันให้เป็นกิจกรรมต่อเนื่อง ระยะเวลา

(2) จัดการฝึกอบรมโดยเน้นหลักจริยธรรม/ค่านิยมตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม เนื้อหาที่สำคัญและจำเป็นต้องเตรียม กรณีศึกษาหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง (scenarios) และแบบฝึกหัด

(3) จัดการฝึกอบรมโดยเน้นโมเดลการตัดสินใจที่อธิบายให้เห็นว่า โมเดล ในการตัดสินใจและกระบวนการตัดสินใจเป็นสิ่งที่สำคัญ

(4) ใช้กลยุทธ์การเสริมแรง โดยใช้เทคนิคการสร้างองค์กรจริยธรรม เพื่อผลักดันผลในระยะยาวว่าองค์กรสามารถผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ และให้ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการเห็นประโยชน์ของการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

- สนใจประวัติคนเข้าอบรม

- ใช้กรณีศึกษาเพื่อกระตุ้นประเด็นการอธิบาย

- สนับสนุน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

- ใช้อุปกรณ์การฝึกอบรมที่หลากหลาย

- ให้แน่ใจว่าคนเข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ นโยบาย มาตรฐานจริยธรรมและได้รับเอกสารที่เกี่ยวข้อง

- ใช้แบบประเมินโครงการเพื่อการให้ข้อมูลย้อนหลังและผลักดัน

ให้เกิดการปรับปรุงโปรแกรมการพัฒนา

(5) มีการเสริมสร้างความสำนึกตระหนัก (Awareness) ในประเด็น ปัญหาทางจริยธรรมที่สำคัญ โดยใช้การสื่อสารอย่างมีเหตุผลเพื่อให้ข้าราชการยึดหลักจริยธรรม ประจำใจเป็นอันดับแรก และเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานและป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ โดยมีวิธีการดังนี้

- มีช่องทางสื่อสารสิ่งพิมพ์ขององค์กร
 - ประกาศหรือแถลงนโยบาย พร้อมให้ความสำคัญอุบายในประเด็น
- ขอบเขตการทำงานที่เสี่ยงต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม
- ใช้ช่องทางอินเทอร์เน็ตในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์
 - บุรณาการกลยุทธ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
 - รายงานผลลัพธ์ของการส่งเสริมและการตรวจสอบต่าง ๆ

(6) การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมและสร้างความตระหนักที่ดี (Best practice)

- จัดโปรแกรมการฝึกอบรมและการสร้างความตระหนักที่มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงให้ทุกคนในองค์กร
- มีโปรแกรมที่ต่อเนื่องเหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม หรือลักษณะการปฏิบัติงาน มีแบบฟอร์มต่าง ๆ สนับสนุนการทำงานอย่างมีจริยธรรมและจัดทำอย่างหลากหลายเพื่อใช้ในโอกาสการทำงานที่แตกต่างกัน
- การฝึกอบรมเฉพาะสำหรับกลุ่มผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบข้อเท็จจริง (สืบสวน) หรือกลุ่มที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงต่อการกระทำผิดและประพฤตินิยมชอบต่าง ๆ
- พัฒนา จัดทำคำแนะนำ คู่มือต่าง ๆ สำหรับกิจกรรมภายในองค์กร เช่น การบริการข้อร้องเรียน การจัดซื้อจัดจ้าง การใช้อินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นการช่วยในการทำงานและควบคุมการทำงาน
- พัฒนาระบบในการกำกับดูแล การประเมินผลการฝึกอบรม และประเมินการใช้โปรแกรมต่าง ๆ

2) การส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีการพฤติกรรมปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ในด้านยับยั้งในสิ่งที่ถูกต้อง แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาด้านยับยั้งในสิ่งที่ถูกต้องนั้น ดวงเดือน พันธุนาวิน (อ้างในสำนักงาน ก.พ., 2561, น. 53) ได้วิเคราะห์หลักการพัฒนาค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ไว้ว่า การพัฒนาให้บุคคลเกิดการยับยั้งทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมายนั้นจะต้องพัฒนาจิตลักษณะ 2 ด้าน คือ เหตุผลเชิงจริยธรรมและการมุ่งอนาคตควบคุมตน โดยการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคคลเกิดจิตลักษณะทั้ง 2 ด้าน มีวิธีดังนี้

2.1 เหตุผลเชิงจริยธรรม ดวงเดือน พันธุนาวิน ได้ให้นิยามความหมายไว้ว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกจะกระทำหรือ เลือกว่าจะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลเชิงจริยธรรมจะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจ หรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ ของมนุษย์ ทั้งนี้วิธีการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคคลมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงขึ้นนั้น สามารถทำการพัฒนาเป็นขั้น ๆ (มนต์ชัย ทับบุญ และนิลมณี พิทักษ์, 2556, น. 4) ได้ดังนี้

- **ชั้นเผชิญปัญหา** เป็นขั้นของการท้าทายช่วยให้บุคคลสนใจ โดยการนำเสนอสถานการณ์ปัญหาที่เป็นกรณีข้อขัดแย้งทางจริยธรรม โดยควรเป็นเรื่องราวที่ทันสมัยและเป็นเรื่องใกล้ตัวและเป็นเรื่องที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในเหตุผลเดิมที่เขามีหรือเชื่ออยู่ ในการนำเสนอกรณีปัญหานั้น ประเด็นปัญหาที่นำเสนอควรมีทางออกให้คิดหลายทาง โดยให้บุคคลได้ตัดสินใจเลือกทางใดทางหนึ่ง และอธิบายเหตุผลของการตัดสินใจนั้น

- **ชั้นพิจารณาปัญหา** เป็นขั้นของการอภิปรายคำถามกระจ่างค่านิยมด้วยการแบ่งกลุ่มตามความคิดเห็น จากการตัดสินใจในชั้นเผชิญปัญหา เช่น กลุ่มเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย และแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อยอภิปรายคำถามกระจ่างค่านิยม จากนั้นนำเสนอผลการอภิปรายต่อหมู่คณะ ซึ่งการอภิปรายนี้เป็นการแสวงหาข้อยุติในประเด็นความขัดแย้งทางจริยธรรม ช่วยฝึกและพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจ และช่วยฝึกทักษะการตรวจสอบ และการแสดงออก และยังส่งเสริมให้ได้แลกเปลี่ยนความคิด ความเชื่อความรู้สึกและค่านิยมต่าง ๆ

- **ชั้นพิจารณาตัวแบบ** เป็นการตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติอีกครั้ง จากนั้นนำเสนอผลการตัดสินใจต่อหมู่คณะ เพื่อร่วมกันพิจารณาคัดเลือกแนวทางที่เหมาะสมหรือตัวแบบ ซึ่งการใช้ตัวแบบนี้เป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้ผู้รับการฝึกฝนได้มีโอกาสพบกับเหตุผลหรือความรู้ใหม่ หากตัวแบบสามารถมีอิทธิพลต่อผู้รับการฝึกฝนได้ก็จะทำให้เขารับรู้ และยอมรับเอาความรู้ใหม่นั้นเข้าไป ในที่สุด ซึ่งในทางจิตวิทยาแล้วการกระทำตามตัวแบบหรือเลียนแบบนั้นจะเกิดกระบวนการทางปัญญาอย่างต่อเนื่องไป

- **ชั้นส่งเสริมการปฏิบัติ** เป็นขั้นการส่งเสริมแรงด้วยการให้รางวัล คำชมเชยกับกลุ่มผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นตัวแบบ เพื่อให้ปฏิบัติตามตัวแบบและถามเชื่อมโยงระหว่างสถานการณ์ปัญหากับเหตุการณ์ในชีวิตจริง เพื่อให้ผู้ฝึกฝนร่วมกันสรุปองค์ความรู้ ซึ่งการเสริมแรงทางบวกนั้นส่งผลในทางจิตวิทยาทำให้มนุษย์เลือกทำตามตัวแบบที่มนุษย์เห็นว่าการกระทำนั้นให้ผลการกระทำในทางบวก

ทั้งนี้ มีเทคนิคที่สำคัญที่ควรปฏิบัติ คือ ใช้คำถามเพื่อเชื่อมโยงสรุปองค์ความรู้ และมีการใช้คำถามต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ฝึกฝนได้ฝึกใช้เหตุผลตลอดทุกขั้นตอน จึงจะทำให้ระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมพัฒนาสูงขึ้น

2.2 การมุ่งอนาคตควบคุมตน ดวงเดือน พันธุมนาวิน ได้ให้นิยามความหมายไว้ว่า ความมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง การตระหนักในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่มีต่อตนเอง องค์การสังคม ประเทศชาติและสากล ในขณะที่ตัวเรารู้จักบังคับตนเองให้ทำพฤติกรรมไปสู่ เป้าหมายที่ดีได้ ซึ่งจิตลักษณะในด้านนี้ประกอบ 2 ส่วนด้วยกัน คือ ลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตน โดยการควบคุมตนเรียกโดยทั่วไปว่าวินัยในตนเอง ซึ่งวิธีการส่งเสริมและพัฒนาการมุ่งอนาคตควบคุมตนนั้นมีนักวิชาการและนักวิจัยที่ได้ศึกษาในประเด็นนี้ไว้หลายท่าน สรุปได้ดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2529, น. 107) ได้เสนอวิธีการกระตุ้นลักษณะมุ่งอนาคตของบุคคลทำได้ดังต่อไปนี้

1. ให้เขียนเรื่องราวของตอนที่เกี่ยวกับปัจจุบันและอนาคต โดยอาจกำหนดให้เขียนถึงสภาพชีวิต และการวางแผนการใช้ชีวิตในปัจจุบันด้วย

2. ให้ฝึกเขียนนวนิยายชีวิต ซึ่งอาจจะกำหนดช่วงเวลาไว้ เช่น ตั้งแต่เด็กจนเป็นผู้ใหญ่ หรือจากปู่ไปถึงหลาน

3. ฝึกวางแผนงานระยะยาวของการทำงาน หรือการฝึกวางตัวบุคคลเพื่อเตรียมการที่จะใช้เขาในงานใหญ่ที่จะมีมาในอนาคต เป็นต้น

4. ฝึกเล่นหมากรุกเพื่อที่จะเอาชัยชนะ

5. ให้แบบอย่างของการวางแผนระยะยาว หรือการวางแผนการดำเนินชีวิต เพื่อบรรลุเป้าประสงค์บางประการในอนาคต

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532, น. 16-17) ได้เสนอวิธีการกระตุ้นลักษณะมุ่งอนาคตของบุคคลทำได้ดังต่อไปนี้

1. ให้รู้จักความหมายของการมุ่งอนาคต วิธีฝึกทำได้โดยการกระตุ้นให้บุคคลรู้จักคิดถึงสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้และไกลอย่างมีเหตุผลยกตัวอย่างให้เห็นแบบอย่างของการคิดประเภทนี้ และฝึกการรู้จักคิดในทำนองนี้เพื่อให้เข้าใจความหมายของการมุ่งอนาคตในกาลเทศะต่าง ๆ

2. ให้เห็นความสำคัญของการมุ่งอนาคต วิธีฝึกทำได้ โดยการให้เห็นตัวอย่างของผลดีที่เกิดจากการกระทำกิจกรรม

3. ให้รู้จักคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคต วิธีฝึกทำได้โดยการให้บุคคลเห็นตัวอย่างของการวางแผนในอนาคตของผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต ฝึกวางแผนเกี่ยวกับชีวิตและการทำงานฝึกเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับความคาดหวังของตนเอง

กล่าวโดยสรุปวิธีการส่งเสริมและพัฒนาบุคคลให้เกิดลักษณะมุ่งอนาคตข้างต้น คือ การให้บุคคลได้ฝึกมองอนาคต คาดการณ์อนาคต วางแผนและเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตของตนเอง ส่วนวิธีการส่งเสริมและพัฒนาการควบคุมตนหรือวิธีการสร้างควมมีวินัยนั้นผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงในหัวข้อถัดไป จะเห็นได้ว่าการพัฒนาให้ข้าราชการมีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ในด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องนั้น จำเป็นต้องพัฒนาจิตลักษณะที่สำคัญสองด้าน ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยสำนักพัฒนาบุคลากรสามารถนำแนวทางในการพัฒนาจิตลักษณะดังกล่าวไปวางแผนหรือออกแบบวิธีการในการส่งเสริมและพัฒนา อาจอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น 1) โครงการฝึกอบรมหรือการสัมมนาให้กับข้าราชการทุกระดับ มุ่งเน้นการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมด้านการยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง โดยเชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์ด้านการเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยใช้หลักจิตวิทยาตามอานวยกิจกรรมตามรูปแบบข้างต้น 2) จัดฝึกอบรมเฉพาะผู้บังคับบัญชาระดับกลุ่มงานให้เข้าใจถึงหลักการ เทคนิค และวิธีการในการพัฒนา รวมถึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ข้างต้นในระหว่างการทำงานปกติได้ 3) สำนักพัฒนาบุคลากรสามารถนำไปฝึกปฏิบัติและดำเนินกิจกรรมด้วยบุคลากรของสำนักฯ เอง โดยสอดคล้องกับโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่ใช้เวลาในการฝึกอบรมไม่มากนัก อาจจัดในรูปแบบของกิจกรรมเสริมหลักสูตรในช่วงเวลาพักก็ได้

3) การส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีการพฤติกรรมปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านมีวินัย สามารถดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาได้หลายวิธี สรุปได้ดังนี้

แนวทางการสร้างวินัย (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2539, น. 21)

1. การทำให้เกิดพฤติกรรมเคยชิน โดยให้บุคคลรู้เห็นและประพฤติปฏิบัติพฤติกรรมที่ดีเพื่อเป็นพื้นฐานและปฏิบัติต่อเนื่องจนเกิดเป็นพฤติกรรมเคยชินที่ดี

2. การใช้วัฒนธรรมในสังคม เป็นแนวปฏิบัติผสมผสานกับหลักการทำให้เป็นพฤติกรรมเคยชิน เช่น การฝึกทำความเคารพด้วยการไหว้เมื่อพบปะผู้อาวุโส

3. การใช้อ็องครวม ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างจิตใจพฤติกรรมและสติปัญญา ซึ่งเป็นหลักทางการศึกษาและหลักพัฒนาจริยธรรม คือ มีความเข้าใจในความสำคัญของสิ่งที่จะกระทำมีความพอใจและยอมรับในสิ่งที่จะกระทำยอมนำไปสู่ความพร้อมในการกระทำ

4. การใช้แรงหนุนสภาพจิต เป็นการตั้งความมุ่งมั่นหรืออุดมการณ์และพยายามปฏิบัติตามเป้าหมายที่มุ่งมั่นไว้ ซึ่งอาจทำให้เกิดการเปรียบเทียบและพึงพากำลังใจจากภายนอก

5. การใช้กฎเกณฑ์บังคับ เป็นวิธีที่ทำให้เกิดวินัยได้ชั่วระยะหนึ่งเมื่อไม่มีผู้ใดควบคุมวินัยก็จะหายไป จึงเป็นวิธีไม่ถูกต้อง

ดังนั้นแนวทางในการสร้างวินัยควรจะให้กระทำด้วยความพอใจและยอมรับในสิ่งที่จะกระทำจะไม่มีการบังคับเป็นวิธีที่ดีที่สุดของการสร้างวินัย

แนวทางในการสร้างเสริมพัฒนาความมีวินัยโดยใช้ระบบสัมพันธ์ขององค์รวม อันได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม จิตใจ และสติปัญญา กำหนดเป็นขั้นตอนการพัฒนา ดังนี้

ขั้นที่ 1 การให้ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการวิเคราะห์ประเมินการเกี่ยวกับความมีวินัย

ขั้นที่ 2 การเห็นคุณค่า การยอมรับ และพร้อมที่ปฏิบัติตนเกี่ยวกับความมีวินัย

ขั้นที่ 3 การวางแผนปฏิบัติตนการควบคุมตนเองปฏิบัติตนตามแผนการมีวินัย และการสร้างระบบความมีวินัยของตนเองและสังคม

แนวทางเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ได้มีการกำหนดเรื่องนี้ไว้ในมาตรา 99 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กำหนดหัวข้อที่ผู้บังคับบัญชาพึงดำเนินการในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยไว้ดังนี้ (สำนักงาน ก.พ., 2559, น. 60-100)

1. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างดี
2. ฝึกอบรม
3. สร้างขวัญและกำลังใจ
4. จูงใจ
5. เสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรม

ทั้งนี้ ด้านการฝึกอบรมนั้น สำนักงาน ก.พ. เสนอแนวทางไว้ คือ หลักสูตร ควรแบ่งตามระดับและประสบการณ์การทำงาน เช่น ระดับเริ่มเข้าทำงาน ระดับปฏิบัติงาน ระดับ ก่อนเป็นผู้บังคับบัญชา ระดับผู้บังคับบัญชา ระดับบริหาร โดยในแต่ละหลักสูตรจะมีวิชาเกี่ยวกับการปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี วิชาเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข แทรกอยู่ด้วย โดยเทคนิคการฝึกอบรมที่แนะนำดังนี้

- (1) การบรรยาย เป็นวิธีการบรรยายให้ความรู้แบบปกตินิยม
- (2) การฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยเน้นการให้สมาชิกในแต่ละกลุ่มมีอิสระในการเลือกว่ากลุ่มจะทำอะไรและทำอย่างไร เช่น เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เพื่อพัฒนาทักษะในการวิเคราะห์พฤติกรรมของตนเองในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น
- (3) การสัมมนา เป็นการประชุมเพื่อร่วมกันศึกษาค้นคว้าในหัวข้อเรื่องที่กำหนด ภายใต้การนำโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยทุกคนต้องมีบทบาทในการอภิปรายปัญหาทางแก้ไขและเสนอแนวทางในการพัฒนา
- (4) การอภิปรายเป็นคณะ เป็นการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3-10 คน ภายใต้หัวข้อที่กำหนด โดยมีพิธีกรประสานการอภิปรายให้อยู่ในประเด็น สรุปบางตอน และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมซักถามปัญหา
- (5) การอภิปรายกลุ่ม เป็นการประชุมพิจารณาและอภิปรายระหว่างสมาชิก 6-10 คนในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อแสวงหาข้อสรุปร่วมกัน
- (6) การแสดงบทบาทสมมติ เป็นการจัดให้ผู้เข้าอบรมแสดงบทบาทในสถานการณ์เหมือนในชีวิตจริง โดยกำหนดโครงเรื่องเพียงคร่าว ๆ ให้ผู้แสดงคิดคำพูดตามโครงเรื่อง และตามบทบาทที่ตนแสดงอยู่ ผู้เข้าร่วมต้องพิจารณาและสามารถอภิปราย วิเคราะห์หาทางแก้ปัญหา ซึ่งเป็นเทคนิคที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนทัศนคติและพัฒนาทักษะ
- (7) การศึกษาเฉพาะกรณี เป็นการศึกษาค้นคว้าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมพิจารณาตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงกัน
- (8) การสอนแนะ เป็นการสอนเฉพาะตัว ระหว่างผู้สอนกับผู้รับการสอน
- (9) การประชุมเชิงปฏิบัติการ ใช้กับกลุ่มคนประมาณ 10-25 คน ร่วมกันปรึกษาหารือ ศึกษา ค้นคว้าวิเคราะห์เรื่องเพื่อให้มีความรู้กว้างขึ้น โดยมีการเตรียมข้อมูลต่าง ๆ สำหรับการประชุม
- (10) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยรวมกลุ่มคนเล็ก ๆ ร่วมกันค้นหาวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยร่วมกันคิดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ข้อคิดเห็นและมุมมอง และนำสิ่งที่เรียนรู้ร่วมกันไปทดลองปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาจริง

โดยแนวคิดในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ข้างต้นอาจกำหนดเป้าหมายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีเป้าหมายร่วมกัน ได้แก่ (1) ตระหนักถึงความสำคัญของการรับราชการและศักดิ์ศรีของข้าราชการ (2) มองเห็นปัญหาที่เกิดจากพฤติกรรมของข้าราชการที่ไม่มีวินัย (3) มองเห็นทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่ดี (4) เข้าใจในความรับผิดชอบของข้าราชการในการรักษาวินัย (5) ตระหนักในคุณค่าของการมีวินัย (6) นำคุณค่าที่พึงยึดถือไปสู่การปฏิบัติโดยการมีส่วนร่วม (7) ร่วมสร้างพันธะสัญญาในการรักษาวินัย

นอกจากวิธีการข้างต้นแล้วผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างขวัญกำลังใจ และการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย โดยผู้บังคับบัญชาต้องรักษาวินัยของตนเองอย่างเคร่งครัดเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักคุณธรรมและเที่ยงธรรม สร้างศรัทธาด้วยคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดี คอยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจด้วยการคอยเอาใจใส่ พุดคุย ถามไถ่ แนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง อีกทั้งการสร้างและพัฒนาทัศนคติจิตสำนึกและพฤติกรรมในการรักษาวินัยยังสามารถกระทำได้อีกหลายวิธี

ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มเติม ประกอบด้วย (1) การส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมด้านคุณธรรมจริยธรรมในที่ทำงาน (ชมรมพุทธศาสนา ชมรมปฏิบัติธรรม) (2) การสร้างบุคคลต้นแบบ ด้วยการประกวดแข่งขันหรือผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดี (3) จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมด้วยการจัดให้มีการฟังธรรม สอนให้เห็นกฎแห่งกรรม การศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบด้านความมีวินัย (4) การให้ทำพันธะสัญญาการกล่าวปฏิญาณตน (5) การกำกับดูแลตรวจสอบ ว่ากล่าวตักเตือนหรือลงโทษเมื่อเห็นการกระทำที่ผิดวินัย (6) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้มีวินัย ด้วยการกล่าวชมเชย เหรียญตรา รางวัล หรือให้ความดีความชอบด้วยการเลื่อนเงินเดือน

4) การส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีพฤติกรรมปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านถือหลักพอเพียง การส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนด้านถือหลักพอเพียงนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงศึกษารูปแบบและวิธีการการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในระบอบราชการ สรุปได้ว่า

การพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง, 2553, น. 52) คือ การพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรู้อย่างรอบคอบ ระมัดระวังและมีคุณธรรมต่าง ๆ ประกอบการวางแผน การตัดสินใจและการกระทำการจะปลูกฝังจิตสำนึกนั้น วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญมาก โดยองค์กรใดมีการปฏิบัติงานอย่างกระฉับกระเฉง ดำเนินการทุกอย่างด้วยความเรียบร้อย มีระเบียบวินัย เมื่อวัฒนธรรมเป็นแบบนี้บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ก็ต้องปรับตัวเองให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร เพราะไม่ต้องการทำตัวแตกต่างจากวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่เดิม การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบพอเพียง จึงมีความจำเป็นโดยผู้นำต้องทำเป็นแบบอย่างที่ดีมีการปลูกฝังและติดตามอย่างสม่ำเสมอ จนเป็นวัฒนธรรมที่ทุกคนยอมรับ โดยต้องเป็นสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้จริง ตัวอย่างวัฒนธรรมองค์กรประการหนึ่งที่ย่าง ๆ คือ การจัดโต๊ะทำงานให้สะอาดเรียบร้อยเป็นประจำทุกวัน มีการทำกิจกรรม 5 ส อย่างต่อเนื่อง ความเป็นระเบียบในลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดสภาพแห่งสุขภาวะที่ทุกคนอยากทำงาน การค้นหาเอกสารทำได้สะดวก เมื่อหาย

ก็ทราบได้ทันทีที่เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีซึ่งสามารถทำได้ไม่ยากเพียงแบ่งเวลาครึ่งชั่วโมงก่อนกลับบ้านในการจัดการสะสางโต๊ะทำงาน นี่คือการปฏิบัติตัวเบื้องต้นของข้าราชการตามหลักคพอเพียง

การปฏิบัติงานในราชการนั้นบางครั้งเมื่อเปลี่ยนตัวบุคคลหรือผู้บังคับบัญชางาน มักจะไม่ต่อเนื่อง เมื่อนำหลักเหตุผลเป็นตัวตั้งและนำภูมิคุ้มกันเป็นตัวตามว่างานแต่ละอย่างที่ปฏิบัติอยู่นั้นจำเป็นต้องรักษาให้ต่อเนื่องหรือไม่ โดยหากพิสูจน์แล้วว่างานนั้นเป็นประโยชน์ต่อประชาชนทั่วไปและเป็นประโยชน์สะท้อนกลับมาที่หน่วยงาน ก็ต้องมีความกล้าที่จะเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อรักษาความต่อเนื่องของงานนั้น นอกจากนี้เรื่องดังกล่าวข้าราชการต้องมีจิตสำนึก มีความตระหนักในหน้าที่การเป็นข้าราชการที่ดี

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปและเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีความเข้าใจและนำหลักคพอเพียงมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานให้มากยิ่งขึ้นดังนี้

1. การฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวหลักคพอเพียงกับบุคลากร กิจกรรมการฝึกอบรมมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักคพอเพียง ซึ่งมีที่มาจาก “เศรษฐกิจพอเพียง” โดยเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 พระราชทานพระราชดำริชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤตการณ์เศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 (มูลนิธิชัยพัฒนา, 2562, น. 1) โดยอาจมีหัวข้อในการฝึกอบรมประกอบด้วย สถาบันกษัตริย์กับสังคมไทย เรื่องเล่าเกี่ยวกับงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทและหลักการทรงงาน การสืบสานการพัฒนาตามแนวทางพระราชดำริเชิงบูรณาการ (สำนักงาน ก.พ., 2557, น. 4-5) เศรษฐกิจพอเพียงกับข้าราชการรัฐสภา เป็นต้น

นอกจากวิธีการฝึกอบรมที่มีรูปแบบการบรรยายปกติซึ่งมีวิทยากรเป็นผู้บรรยายหลักโดยเป็นศูนย์กลางของชั้นเรียนแล้ว อาจให้ผู้รับการอบรมเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ โดยให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และเรียนรู้ร่วมกันอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้วิธีการฝึกอบรมที่ใช้การบรรยายแล้ว อาจนำสื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประกอบ อาทิ การชมภาพยนตร์ การฟังเพลง และสื่ออื่น ๆ ที่มีเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง แล้วให้ผู้รับการอบรมร่วมอภิปรายภายหลังจบการชมสื่อเหล่านั้น ๆ ซึ่งวิธีการนี้สามารถกระทำได้โดยไม่เสียงบประมาณใด ๆ สามารถสอดแทรกระหว่างโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ในช่วงพักได้

2. การศึกษาดูงาน อาจกำหนดหรือจัดเป็นกิจกรรมการศึกษาดูงานโครงการตามแนวพระราชดำริต่าง ๆ ได้แก่ การศึกษาดูงานการพัฒนาชุมชนตามแนวพระราชดำริและหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หรือศึกษาดูงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 จังหวัดปทุมธานี

3. การจัดกิจกรรมส่งเสริมอื่น ๆ เช่น การประกวดแข่งขันหรือการจัดนิทรรศการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการคพอเพียง รวมถึงให้ทราบถึงหลักการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การออม การใช้จ่ายอย่างประหยัด การใช้ทรัพยากรของราชการอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ กิจกรรมลดละเลิกอบายมุข กิจกรรมช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ค่ายพัฒนาเยาวชน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์หลักไว้ คือ เพื่อศึกษาการประพฤตินิติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤตินิติปฏิบัติตนของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการจากทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวนทั้งสิ้น 396 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามวัดการประพฤตินิติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และรวมถึงสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวข้องกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาในด้านดังกล่าว สำหรับวิธีการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณ คือ การใช้แบบสอบถาม ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการมีระดับการประพฤตินิติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตในระดับที่สูงขึ้น โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ไว้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาได้ข้อค้นพบต่าง ๆ เรียงตามลำดับวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีอายุเฉลี่ย ประมาณ 41 ปี มีประสบการณ์การทำงานประมาณ 12 ปี และได้รับเงินเดือนหรือรายได้ประมาณ 39,000 บาท ด้านการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท (ร้อยละ 48.23) รองลงมาคือระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 42.68) โดยเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญประเภทวิชาการและทั่วไป (ร้อยละ 53.03 และ 46.97 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูล ซึ่งพิจารณาจากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลส่วนบุคคลมีค่าอยู่ระหว่าง 7.78 – 14,054.25 แสดงว่า มีการกระจายของข้อมูลด้านอายุและด้านประสบการณ์ การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านเงินเดือนนั้นมีการกระจายของข้อมูลอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

5.1.2 การประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมองค์กรอยู่ในระดับสูงสุด คือ “เป็นประจำ” ($\bar{X} = 4.53, S.D.=.33$) เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรอยู่ในระดับเป็นประจำและมาก ($4.81 \geq \bar{X} \geq 4.11$) โดยที่ด้านสมานสามัคคีมีระดับการประพฤติปฏิบัติสูงสุด รองลงมา คือ ด้านใจสัตย์ซื่อ ส่วนด้านที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ ด้านมีวินัยและด้านถือหลักพอเพียง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจำแนกตามข้อคำถามได้ข้อสรุป ดังนี้

“ด้านจิตบริการ” มีระดับการประพฤติปฏิบัติอยู่ในระดับ “เป็นประจำ” ($\bar{X} = 4.77, S.D.=.28$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับด้านดังกล่าวอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ($4.95 \geq \bar{X} \geq 4.54$) โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการประพฤติปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้อยู่ในระดับเป็นประจำ คือ “มุ่งมั่นให้บริการ/ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ/เต็มใจ” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ “เลือกให้บริการ/ทำงานให้เฉพาะคนที่สนิทสนมคุ้นเคยก่อน” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับไม่ปฏิบัติ กล่าวคือ ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไม่เลือกให้บริการ/ทำงานให้กับบุคคลหนึ่งบุคคลใด

“ด้านสมานสามัคคี” มีระดับการประพฤติปฏิบัติอยู่ในระดับ “เป็นประจำ” ($\bar{X} = 4.81, S.D.=.25$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับด้านดังกล่าวอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ($4.94 \geq \bar{X} \geq 4.69$) โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการประพฤติปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้อยู่ในระดับเป็นประจำ คือ “ให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุม” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ “มีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับเป็นประจำเช่นเดียวกัน

“ด้านมีวินัย” มีระดับการประพฤติปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X} = 4.11, S.D.=.65$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับด้านดังกล่าวอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($4.53 \geq \bar{X} \geq 3.56$) โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการประพฤติปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้อยู่ในระดับไม่ปฏิบัติ คือ “เรียกรับสิ่งตอบแทนหรือของขวัญจากการทำงาน” กล่าวคือ ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไม่เรียกรับสิ่งตอบแทนหรือของขวัญใด ๆ จากการดำเนินงาน ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ “ไม่แสดงความคิดเห็นหรือถือข้างทางการเมืองฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

“ด้านใจสตัยซื้อ” มีระดับการประพฤติปฏิบัติอยู่ในระดับ “เป็นประจำ” ($\bar{X} = 4.78, S.D.=.33$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับด้านดังกล่าวอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ($4.96 \geq \bar{X} \geq 4.38$) โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการประพฤติปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้อยู่ในระดับเป็นประจำ คือ “ปฏิบัติราชการด้วยความตรงไปตรงมาพร้อมให้ตรวจสอบได้” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ “ทำงานด้วยความตั้งใจเป็นพิเศษเมื่อมีหัวหน้า/ผู้อื่นคอยสังเกต” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย กล่าวคือ ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรตั้งใจทำงานไม่ว่าจะมีใครคอยสังเกตหรือไม่

“ด้านถือหลักพอเพียง” มีระดับการประพฤติปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18, S.D.=.57$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับด้านดังกล่าวอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($4.46 \geq \bar{X} \geq 3.64$) โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการประพฤติปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้ โดยอยู่ในระดับมาก คือ “ใช้ทรัพยากรของราชการอย่างประหยัด” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ “เมื่ออยู่ในสำนักงานฯ หากพบ น้ำ-ไฟ ถูกเปิดทิ้งไว้ไม่มีผู้ใช้แล้วจะเข้าไปปิดทันที” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

5.1.3 การประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต

ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตอยู่ในระดับสูงสุด คือ “เป็นประจำ” ($\bar{X} = 4.50, S.D.=.29$) เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตอยู่ในระดับเป็นประจำและมาก ($4.81 \geq \bar{X} \geq 3.90$) โดยที่ด้านรวมพลังมีระดับการประพฤติปฏิบัติสูงสุด รองลงมา คือ ด้านซื่อสัตย์ ส่วนด้านที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจำแนกตามข้อคำถามได้ข้อสรุป ดังนี้

“ด้านรวมพลัง” มีระดับการประพฤติปฏิบัติอยู่ในระดับ “เป็นประจำ” ($\bar{X} = 4.81, S.D.=.25$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับด้านดังกล่าวอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ($4.94 \geq \bar{X} \geq 4.69$) โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการประพฤติปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้อยู่ในระดับเป็นประจำ คือ “ให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุม” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ “มีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับเป็นประจำเช่นเดียวกัน

“ด้านชื่อเสียง” มีระดับการประพฤติปฏิบัติอยู่ในระดับ “เป็นประจำ” ($\bar{X} = 4.78, S.D.=.32$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับด้านดังกล่าวอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ($4.96 \geq \bar{X} \geq 4.38$) โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการประพฤติปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้อยู่ในระดับเป็นประจำ คือ “ปฏิบัติราชการด้วยความตรงไปตรงมาพร้อมให้ตรวจสอบได้” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ “ทำงานด้วยความตั้งใจเป็นพิเศษเมื่อมีหัวหน้า/ผู้อื่นคอยสังเกต” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย กล่าวคือ ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรตั้งใจทำงานเสมอไม่ว่าจะมีใครคอยสังเกตหรือไม่

“ด้านยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง” มีระดับการประพฤติปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90, S.D.=.57$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับด้านดังกล่าวอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($4.44 \geq \bar{X} \geq 2.95$) โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการประพฤติปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้ โดยอยู่ในระดับมาก คือ “กล้าตัดสินใจและยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการจรรยาวิชาชีพและจริยธรรม” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ “เมื่อทราบว่ามีกรณีฝ่าฝืนกฎระเบียบของราชการจะรายงานผู้มีอำนาจ” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.4 แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการศึกษาที่ได้จากสำรวจด้วยแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

1) แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นด้วยในระดับมากทุกด้าน ($4.02 \geq \bar{X} \geq 3.70$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- (1) การอบรมหรือสัมมนา
- (2) การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ
- (3) การให้รางวัลแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติตนดีเด่น
- (4) การจัดทำป้ายแสดงรณรงค์หรือเชิญชวนให้ปฏิบัติ
- (5) การจัดประกวดแข่งขันการประพฤติปฏิบัติตนระหว่างหน่วยงาน

นอกจากผลการสำรวจข้างต้น ยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนากการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต เช่น

- (1) การรณรงค์หรือส่งเสริมต้องกระทำอย่างจริงจัง ต่อเนื่องและทั่วถึง
- (2) เน้นการสร้างบุคคลต้นแบบอย่างแท้จริงหรืออาจให้ผู้บังคับบัญชาทำเป็น

แบบอย่างที่ดี

(3) ไม่ควรให้รางวัลเฉพาะกับผู้กระทำความดีเท่านั้น ในบางครั้งอาจมีการลงโทษผู้ที่ประพฤติไม่ดีไม่ถูกต้องด้วย

(4) ประชาสัมพันธ์และนำเสนอต้นแบบที่ดีของค่านิยมองค์กรหรือการต่อต้านการทุจริตที่ประสบความสำเร็จ เช่น ประเทศญี่ปุ่น

(5) จัดอบรมหรือสัมมนาเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและการนำไปปรับใช้ โดยเฉพาะกลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่ และข้าราชการกลุ่มอื่น ๆ ด้วย

2. ผลการศึกษาที่ได้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปและเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต สรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1) ขั้นตอนการหาความจำเป็นก่อนทำการพัฒนา

(1) กลุ่มเป้าหมายที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน-หลัง จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงจากผลการสำรวจข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยจำแนกเป็น 2 กรณีด้วยกัน คือ

- กรณีมีงบประมาณในการพัฒนาจำกัด ผู้วิจัยเสนอให้ทำการส่งเสริมและพัฒนา กลุ่มเป้าหมายแรก คือ กลุ่มผู้บังคับบัญชาในระดับกลุ่มงาน เนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายที่เมื่อได้รับการส่งเสริมและพัฒนาแล้ว สามารถนำไปถ่ายทอด กระตุ้นเตือน และเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถประพฤติปฏิบัติตนตามได้ อีกทั้งยังมีความใกล้ชิดกับข้าราชการระดับปฏิบัติที่ถือว่าเป็นคนกลุ่มใหญ่ของสำนักงาน กลุ่มเป้าหมายที่สอง คือ กลุ่มข้าราชการประเภททั่วไประดับอาวุโสและระดับชำนาญงาน เนื่องจากผลการสำรวจด้วยแบบสอบถามในครั้งนี้ กลุ่มเป้าหมายนี้ได้ระดับคะแนนการประพฤติปฏิบัติตนเป็นรองจากข้าราชการกลุ่มอื่น

- กรณีมีงบประมาณในการพัฒนาเพียงพอ ควรส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการของสำนักงานฯ ในทุกตำแหน่งและระดับ โดยอาจเริ่มจากกลุ่มผู้บังคับบัญชาในระดับกลุ่มงานไปจนถึงผู้บริหารสูง รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ตามลำดับ

(2) ควรพัฒนาด้านใดบ้าง จากผลการวิจัยในข้อ 2 และ 3 แล้ว พบว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต โดยรวมอยู่ในระดับสูงสุด คือ “เป็นประจำ” ทั้งสองส่วน แต่เมื่อพิจารณารายด้านของค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต พบว่ามีบางด้านที่ได้ระดับคะแนนการประพฤติปฏิบัติตนที่ไม่สูงนักเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ

- ค่านิยมองค์กร มีสองด้านที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระดับคะแนนรองลงมาจากสามด้านข้างต้น โดยมีระดับการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระดับ “มาก” คือ ด้านมีวินัย และด้านถือหลักพอเพียง

- พันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต มีหนึ่งด้านที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระดับคะแนนรองลงมาจากสองด้านข้างต้น โดยมีระดับการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระดับ “มาก” คือ ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ซึ่งจากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าสำนักงานฯ จำเป็นต้องพัฒนา 3 ด้านข้างต้นก่อน โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ (1) ด้านยึดหยุ่นในสิ่งที่ถูกต้อง (2) ด้านมีวินัย และ (3) ด้านถือหลักพอเพียง

2) **ขั้นการส่งเสริมและพัฒนา**

(1) การส่งเสริมและพัฒนาค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต การพัฒนาบุคคลและกิจกรรมในการสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตนั้น จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องเหมาะสมกับการบริหารและการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ โดยการวางแผนงานหรือกำหนดโครงการต่าง ๆ ให้ตรงกับความต้องการในการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร ดังนี้

- เสนอให้เห็นถึงพันธะทางการบริหาร โดยผู้บริหารระดับสูง เป็นต้นแบบที่ดีด้านจริยธรรม เข้าร่วมการพัฒนาฝึกอบรมหรือกิจกรรมการพัฒนาจริยธรรมเนื่องจากผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาจิตสำนึกของข้าราชการ

- ใช้กิจกรรมที่หลากหลายในการพัฒนา เช่น การอภิปรายให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นทางจริยธรรมที่พบในระหว่างการทำงาน

- แสวงหานวัตกรรม เทคนิควิธีในการพัฒนาจริยธรรมใหม่ ๆ โดยแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เลือกรกรณีตัวอย่างที่เกิดขึ้นจริงและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดเป็นประจำหรือเป็นปัญหาสำคัญมาใช้อภิปรายในกลุ่มย่อยในคราวประชุมข้าราชการกลุ่มเล็กหรือกลุ่มใหญ่ ซึ่งจะมีประสิทธิภาพมากกว่าการบรรยาย

- ให้อาจารย์และยกย่องผู้มีพฤติกรรมจริยธรรมดีเด่นที่ทำงานมีประสิทธิภาพ ยึดความถูกต้องชอบธรรม หรือผู้ที่กล้าออกมาเปิดเผยการประพฤติมิชอบต่าง ๆ ซึ่งนอกจากเวทีการประกวดและการให้อาจารย์แล้ว ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการแสดงความยินดีกับข้าราชการกลุ่มดังกล่าวในวาระอื่นด้วย เช่น การกล่าวถึงหรือการแสดงชื่นชมในวาระการประชุม อบรม หรือสัมมนาเพื่อเสริมสร้างกำลังใจและกระตุ้นให้เกิดการทำตาม

- การป้องกันการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมในด้านค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต โดยเริ่มจากการให้ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมในด้านดังกล่าวของข้าราชการในโอกาสต่าง ๆ หรือประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับมาตรฐานจริยธรรมที่กำหนดไว้ และเมื่อผู้บังคับบัญชาสังเกตหรือพบเห็นหรือมีข้อสงสัยว่าผู้ใต้บังคับบัญชาอาจเกิดการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรม ควรรีบให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกต้องโดยทันที ในกรณีที่พบการฝ่าฝืนจริยธรรมและตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้ว ในทุกครั้ง และควรจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อลดความเสี่ยงในการฝ่าฝืนจริยธรรมนั้น ๆ อีก โดยให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนเพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน

(2) การส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีพฤติกรรมและปฏิบัติตน สอดรับกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ในด้านยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง แนวทางในการ ส่งเสริมและพัฒนาด้านยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องนั้นจะต้องพัฒนาจิตลักษณะ 2 ด้าน คือ ด้านเหตุผลเชิง จริยธรรมและด้านการมุ่งอนาคตควบคุมตน โดยวิธีการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคคลเกิดจิตลักษณะ ทั้ง 2 ด้าน มีวิธีดังนี้

- เหตุผลเชิงจริยธรรม การส่งเสริมและพัฒนาให้บุคคลมีเหตุผล เชิงจริยธรรมสูงขึ้นนั้น สามารถทำได้โดยการนำเสนอสถานการณ์ปัญหาที่เป็นกรณีข้อขัดแย้ง ทางจริยธรรม เป็นเรื่องราวที่ทันสมัยและเป็นเรื่องใกล้ตัว แล้วให้บุคคลได้ตัดสินใจเลือกทางใด ทางหนึ่งและอธิบายเหตุผลของการตัดสินใจนั้น จากนั้นจึงแบ่งกลุ่มตามความคิดเห็นแล้วให้อภิปราย ร่วมกัน จากนั้นให้แต่ละกลุ่มนำเสนอผลการตัดสินใจของแต่ละกลุ่มต่อหมู่คณะ เพื่อร่วมกันพิจารณา เลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด สุดท้ายเสริมแรงด้วยการให้รางวัล คำชมเชยกับกลุ่มที่ได้รับคัดเลือก เป็นตัวแบบที่เหมาะสมที่สุด ซึ่งในที่สุดวิธีการนี้จะส่งผลในทางจิตวิทยาทำให้ทุกคนเลือกทำตาม ตัวแบบที่หมู่คณะเห็นชอบร่วมกันและเห็นว่าการกระทำนั้นให้ผลในทางบวก

- การมุ่งอนาคตควบคุมตน การส่งเสริมและพัฒนาให้บุคคล มีการมุ่งอนาคตควบคุมตนที่สูงขึ้นนั้น ต้องพัฒนา 2 ส่วนร่วมกัน คือ การมุ่งอนาคตและการควบคุม ตน ซึ่งการควบคุมตนก็คือ การมีวินัย ในหัวข้อนี้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการมุ่งอนาคตก่อน คือ การให้บุคคลได้ฝึกคาดการณ์อนาคต ฝึกการเขียนและจินตนาการถึงอนาคตที่จะเกิดขึ้น ฝึกวางแผน และเตรียมความพร้อมสำหรับรับมือกับสิ่งต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ร่วมกับการฝึกและพัฒนา ความมีวินัย

(3) การส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีพฤติกรรมและปฏิบัติตน สอดรับกับค่านิยมองค์กร ด้านมีวินัย แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านมีวินัยนั้น สามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างขวัญกำลังใจ กระตุ้นและเสริมแรงจูงใจ เสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับวินัยให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ เสมอ นอกจากวิธีการข้างต้นแล้วยังมีวิธีอื่น ซึ่งสามารถกระทำดังนี้

- การบรรยาย เป็นวิธีการบรรยายให้ความรู้แบบปกตินิยม
- การฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยเน้นการให้สมาชิก ในแต่ละกลุ่มมีอิสระในการเลือกว่ากลุ่มจะทำอะไร เช่น เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนา ทักษะในการวิเคราะห์พฤติกรรมของตนเองในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น

- การสัมมนา เป็นการประชุมเพื่อร่วมกันศึกษาในหัวข้อเรื่องที่กำหนด ภายใต้อำนาจนำโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยทุกคนต้องมีบทบาทในการอภิปรายปัญหา หาทางแก้ไข และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา

- การอภิปรายเป็นคณะ เป็นการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3-10 คน ภายใต้อำนาจที่กำหนด โดยมีพิธีกรประสานการอภิปรายให้อยู่ในประเด็น สรุปบางตอน และ เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมซักถามปัญหา

- การอภิปรายกลุ่ม เป็นการประชุมพิจารณาและอภิปรายระหว่าง สมาชิก 6-10 คนในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อแสวงหาข้อสรุปร่วมกัน

- การแสดงบทบาทสมมติ เป็นการจัดให้ผู้เข้าอบรมแสดงบทบาทในสถานการณ์เหมือนในชีวิตจริง โดยกำหนดโครงเรื่องเพียงคร่าว ๆ ให้ผู้แสดงคิดคำพูดตามโครงเรื่องและตามบทบาทที่ตนแสดงอยู่ ผู้เข้าร่วมต้องพิจารณาและสามารถอภิปราย วิเคราะห์หาทางแก้ปัญหา ซึ่งเป็นเทคนิคที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนทัศนคติและพัฒนาทักษะ

- การศึกษาเฉพาะกรณี เป็นการศึกษาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมพิจารณาตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงกัน

- การสอนแนะ เป็นการสอนเฉพาะตัว ระหว่างผู้สอนกับผู้รับการสอน

- การประชุมเชิงปฏิบัติการ ใช้กับกลุ่มคนประมาณ 10-25 คน ร่วมกันปรึกษาหารือ ศึกษา ค้นคว้าวิเคราะห์เรื่องเพื่อให้มีความรู้กว้างขึ้น โดยมีการเตรียมข้อมูลต่าง ๆ สำหรับการประชุม

- การเรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยรวมกลุ่มคนเล็ก ๆ ร่วมกันค้นหาวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยร่วมกันคิดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ข้อคิดเห็นและมุมมอง และนำสิ่งที่เรียนรู้ร่วมกันไปทดลองปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาจริง

โดยแนวคิดในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ข้างต้นอาจกำหนดเป้าหมายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีเป้าหมายร่วมกัน ได้แก่ (1) ตระหนักถึงความสำคัญของการรับราชการและศักดิ์ศรีของข้าราชการ (2) มองเห็นปัญหาที่เกิดจากพฤติกรรมของข้าราชการที่กระทำผิดวินัย (3) มองเห็นทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่ดี (4) เข้าใจในความรับผิดชอบของข้าราชการในการรักษาวินัย (5) ตระหนักในคุณค่าของการมีวินัย (6) นำคุณค่าที่พึงยึดถือไปสู่การปฏิบัติโดยการมีส่วนร่วม และ (7) ร่วมสร้างพันธะสัญญาในการรักษาวินัย

(4) การส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีพฤติกรรมและปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านถือหลักพอเพียง แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนด้านถือหลักพอเพียงนั้น มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจและนำหลักพอเพียงมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานได้มากยิ่งขึ้นดังนี้

1. การฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักพอเพียงกับบุคลากร กิจกรรมการฝึกอบรมมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักพอเพียง ซึ่งมีที่มาจาก “เศรษฐกิจพอเพียง” โดยเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 พระราชทานพระราชดำริชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทย ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤตการณ์เศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 โดยอาจมีหัวข้อในการฝึกอบรมประกอบด้วย สถาบันกษัตริย์กับสังคมไทย เรื่องเล่าเกี่ยวกับงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทและหลักการทรงงาน การสืบสานการพัฒนาตามแนวทางพระราชดำริเชิงบูรณาการเศรษฐกิจพอเพียงกับข้าราชการรัฐสภา เป็นต้น

นอกจากวิธีการฝึกอบรมที่มีรูปแบบการบรรยายปกติ คือมีวิทยากรเป็นผู้บรรยายหลักโดยเป็นศูนย์กลางของชั้นเรียนแล้ว อาจให้ผู้รับการอบรมเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้แทน โดยให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และเรียนรู้ร่วมกันอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้วิธีการฝึกอบรมที่ใช้การบรรยายแล้ว อาจนำสื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประกอบ อาทิ การชมภาพยนตร์ การฟังเพลง และสื่ออื่น ๆ ที่เผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง แล้วให้ผู้รับการอบรมร่วมอภิปรายภายหลังจบการชมสื่อเหล่านั้น ๆ ซึ่งวิธีการนี้สามารถกระทำได้โดยไม่เสียงบประมาณใด ๆ สามารถสอดแทรกระหว่างโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ในช่วงพักได้

2. การศึกษาดูงาน อาจกำหนดหรือจัดเป็นกิจกรรมการศึกษาดูงานโครงการตามแนวพระราชดำริต่าง ๆ ได้แก่ การศึกษาดูงานการพัฒนาชุมชนตามแนวพระราชดำริและหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หรือศึกษาดูงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 จังหวัดปทุมธานี

3. การจัดกิจกรรมส่งเสริมอื่น ๆ เช่น การประกวดแข่งขันหรือการจัดนิทรรศการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการพอเพียง รวมถึงให้ทราบถึงหลักการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การออม การใช้จ่ายอย่างประหยัด การใช้ทรัพยากรของราชการอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ กิจกรรมลดละเลิกอบายมุข กิจกรรมช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ค่ายพัฒนาเยาวชน

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการเก็บรวบรวมข้อมูล จนนำไปสู่การสรุปผลการศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 การอภิปรายผลการศึกษาระดับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่สอดรับกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตตามที่ผลการศึกษาในส่วนนี้ พบว่า (1) ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนสอดรับกับค่านิยมองค์กรอยู่ในระดับสูงสุด คือ ระดับเป็นประจำ เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดรับกับค่านิยมองค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน คือ ระดับเป็นประจำและมาก (2) ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดรับกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตอยู่ในระดับสูงสุด คือ ระดับเป็นประจำ เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดรับกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน คือ เป็นประจำและมาก

จากผลการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า การประพฤติปฏิบัติตนด้านคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตนั้นถือว่าข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระดับสูงมาก คือ อยู่ในระดับเป็นประจำทั้งสองด้าน ($\bar{X} = 4.53$ และ 4.50 ตามลำดับ) เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้กับข้าราชการ โดยได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ปี 2554 คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา

มีมติเห็นชอบประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้างในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ยึดถือและปฏิบัติ โดยมีรูปแบบและกิจกรรมในการส่งเสริม และพัฒนาให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการส่งเสริมในเรื่อง ค่านิยมองค์กรที่มีสื่อและวิธีการในการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย อาทิ การจัดทำโปสเตอร์ การบรรยายพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การจัดทำน้ำดื่มบรรจุขวด การจัดทำกระเป๋าผ้าพับ และการจัดทำอุปกรณ์สำหรับบันทึกข้อมูล (Flash Drive) ที่มีข้อความในการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ ค่านิยมองค์กร (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559, น. 1-16) ในส่วนของกิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้เริ่ม ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 โดยได้จัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติ เรื่อง ผลิตพลังมุ่งสู่ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร Strong : องค์กรพอเพียงต้านทุจริต ซึ่งในครั้งนั้นทำให้เกิด พันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของสำนักงานฯ และได้กำหนดแผนงาน/กิจกรรมที่สอดคล้องกับ พันธะสัญญาดังกล่าว (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2561, น. 1-23) ซึ่งกิจกรรมที่กล่าวมา ทั้งหมดนี้อาจส่งผลให้ข้าราชการของสำนักงานฯ มีระดับการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร และพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พินโย พรหมเมือง และคณะ (2559, น. 122-123) ที่ทำการศึกษากับผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ภายหลังจากการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมถึงการฝึกอบรมเกี่ยวกับ หลักคุณธรรมจริยธรรมส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีระดับพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมจริยธรรมที่สูงขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับกนกพร สีดอกไม้ (2549, น. 118-119) ได้ทำการ ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากขึ้นเช่นเดียวกัน

ในส่วนของการที่ผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ความสำคัญในการ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการให้มีคุณธรรมจริยธรรมตามที่ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา กำหนดไว้ด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการประพฤติและปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี เหล่านี้อาจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการมีการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม องค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตอยู่ในระดับสูงมาก สอดคล้องกับสายฤดี วรกิจโกศาทร และคณะ (2552, บทสรุปผู้บริหาร) ที่พบว่า ผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมมีความสำคัญ อย่างยิ่งและเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันงานในมิติต่าง ๆ ให้ดำเนินไปได้ด้วยดี ตลอดจนช่วยริเริ่ม สร้างสรรค์โครงการ/กิจกรรมเพื่อการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในสังคมการทำงานให้เอื้อและเกิดการ สร้างกฎระเบียบ และมาตรฐานด้านคุณธรรมในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของสำนักงาน ก.พ. (2561, น. 56) ที่พบว่าจากการวิจัยทั้งในและต่างประเทศได้ข้อสรุป ตรงกันว่า การที่ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเช่นการให้รางวัล หรือการลงโทษอย่างเป็นธรรมแก่ผู้ที่กระทำผิดจริยธรรมนั้น ส่งผลโดยตรงกับพฤติกรรมด้านจริยธรรม ของผู้ใต้บังคับบัญชา

รวมถึงการที่คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนเกี่ยวกับเรื่องคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการด้วยการประกาศ และบังคับใช้ประมวลจริยธรรม เมื่อปี 2554 และจัดให้มีการส่งเสริมและพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมด้านจริยธรรมที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ จารินี รุทธะกาญจน์ (2560, น. 153-154) ที่ทำการศึกษาถึงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของนักทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 โดยได้อธิบาย สาเหตุว่าส่วนหนึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่กรุงเทพมหานคร ประกาศและบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2552 ทำให้ในภายหลังไม่พบว่ามึ้นักทรัพยากรบุคคล ประพฤติผิดหลักจริยธรรมอีกเลย

5.2.2 การอภิปรายผลการศึกษเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติ ปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ตามที่ผลการศึกษา ในส่วนนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติ ปฏิบัติตน (อยู่ในระดับมากทุกด้าน) ประกอบด้วย 1) การอบรมหรือสัมมนา 2) การศึกษาดูงาน หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ 3) การให้รางวัลแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติตนดีเด่น 4) การจัดทำป้าย แสดง รณรงค์หรือเชิญชวนให้ปฏิบัติตาม และ 5) การจัดประกวดแข่งขันการประพฤติปฏิบัติตน ระหว่างหน่วยงานภายในประกอบกับผลการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ข้อสรุปว่า แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนานั้นต้องเริ่มจากการ หากกลุ่มเป้าหมายที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นกลุ่มแรก ๆ ก่อน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ คือ กลุ่มผู้บังคับบัญชาระดับกลุ่มงาน เนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายที่เมื่อได้รับการพัฒนาไปแล้ว สามารถ นำไปถ่ายทอดและเป็นต้นแบบที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ในทันที อีกทั้งยังมีความใกล้ชิด กับข้าราชการระดับปฏิบัติที่ถือว่าเป็นคนกลุ่มใหญ่ของสำนักงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัย พฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานและลักษณะจิตใจของข้าราชการไทย (อ้างอิงในสำนักงาน ก.พ., 2561, น. 40) ที่พบว่าผู้บังคับบัญชาระดับต้นและระดับกลางควรเป็นกลุ่มเป้าหมายที่จำเป็นเร่งด่วน ที่ต้องพัฒนาทั้งด้านจิตและพฤติกรรม โดยเฉพาะในด้านเหตุผลการตัดสินใจแก้ปัญหาเชิงจริยธรรม นอกจากนั้นด้วยบทบาทและหน้าที่ที่จะต้องขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมข้าราชการจำเป็นต้องพัฒนา ให้บุคคลกลุ่มดังกล่าวเป็นผู้ปรับพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชาและปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เอื้อต่อการส่งเสริมและพัฒนามากที่สุด ส่วนกลุ่มเป้าหมายลำดับที่สอง คือ กลุ่มข้าราชการประเภท ทั่วไป ระดับอาวุโสและระดับชำนาญงาน เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ได้คะแนนการประพฤติปฏิบัติตน ให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตในระดับคะแนนที่เป็นรอง จากข้าราชการกลุ่มอื่น

อีกทั้งยังผลจากการศึกษาวิจัยเสนอว่าสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรให้การ ส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีระดับการประพฤติปฏิบัติตนในด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านมีวินัย และด้านถือหลักพอเพียงก่อน เพราะเมื่อเทียบกับผลการศึกษาในด้านอื่น ๆ แล้ว ด้านดังกล่าวยังมีระดับคะแนนที่เป็นรองกว่าด้านอื่น ซึ่งอาจไม่แตกต่างจากด้านอื่นอย่างเห็นได้ชัด แต่ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเป็นลำดับต้น โดยเสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรด้านยืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้องด้วยการพัฒนาจิตลักษณะ 2 ด้าน คือ 1) ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรมสามารถพัฒนา

ด้วยการให้บุคลากรทำกิจกรรมกลุ่มและอภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับสถานการณ์ปัญหาที่เป็นกรณีข้อขัดแย้งทางจริยธรรม 2) ด้านการมุ่งอนาคตควบคุมตน สามารถพัฒนาด้วยวิธีการฝึกเขียนเรื่องราวคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคตของตนเองร่วมกับการฝึกวินัย ซึ่งวิธีการพัฒนาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องของดวงเดือน พันธมนาวิน (อ้างถึงในสำนักงาน ก.พ., 2561, น. 53) และบุญรับ ศักดิ์มณี (2532, น. 16-17) ส่วนวิธีการพัฒนาบุคลากรด้านวินัยสามารถพัฒนาได้หลายวิธีอาทิ การบรรยาย การสัมมนา การอภิปราย โดยแต่ละวิธีมีเป้าหมายเดียวกัน คือ ให้บุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญของวินัยและทราบถึงผลที่อาจเกิดขึ้นเมื่อไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของข้าราชการที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2539, น. 21) และสำนักงาน ก.พ. (2559, น. 60-100) ที่มุ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของวินัยของข้าราชการ ในส่วนวิธีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านถือหลักพอเพียงสามารถใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเช่นเดียวกับด้านวินัย โดยอาจเสริมด้วยการศึกษาดูงาน โครงการพระราชดำริเพื่อให้เข้าใจอย่างถ่องแท้มากยิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและนำไปปรับใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวันของตนเองได้ สอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาเรื่องความพอเพียงของสำนักงาน ก.พ. (2557, น. 4-5) ที่เลือกใช้วิธีการฝึกอบรมร่วมกับการศึกษาดูงานโครงการพระราชดำริ

ทั้งนี้ โดยภาพรวมแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตที่กล่าวไปแล้วนั้น สอดคล้องและเป็นรูปแบบสากลที่ใช้ในส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีระดับคุณธรรมและจริยธรรมที่สูงขึ้น กล่าวคือ สอดคล้องกับวิธิดำเนินการพัฒนาจิตใจและทักษะของผู้ปฏิบัติงานในองค์การด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงาน ก.พ. (2561, น. 46) ที่เสนอให้ใช้วิธีฝึกอบรม การบรรยาย การอภิปราย กรณีศึกษา สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ (2560, น. 5) ที่ใช้วิธีการณรงค์ เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ด้านสื่อสิ่งพิมพ์ และการให้รางวัล และสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมเจ้าท่า พ.ศ. 2562 ที่กำหนดกิจกรรมการศึกษาดูงานศาลอาญาทุจริตและประพฤติมิชอบกลางเพื่อให้ข้าราชการเข้าใจและตระหนักถึงผลจากการกระทำผิดจากการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ และโครงการคนต้นแบบกรมเจ้าท่าเพื่อเชิดชูขวัญและกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ที่เป็นบุคลากรที่ประพฤติดี (กรมเจ้าท่า, 2561, น. 21-3) ซึ่งรูปแบบในการส่งเสริมและพัฒนาที่กล่าวมาทั้งหมดนั้นเป็นรูปแบบในการส่งเสริมและพัฒนาหลักคุณธรรมและจริยธรรม แต่การจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บริหารทุกระดับด้วยการให้ความจริงจังในการกำกับดูแล การสร้างขวัญและกำลังใจ การเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง และทั่วถึงในทุกมิติและทุกหน่วยงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยมาใช้

จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการประพฤติปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต อยู่ในระดับสูงสุด คือ ระดับเป็นประจำ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีบางด้านที่ได้ระดับคะแนน การประพฤติปฏิบัติตนที่ไม่สูงนักเมื่อเทียบกับด้านอื่น โดยอยู่ในช่วงระดับคะแนนที่เป็นรองลงมาหนึ่งระดับ คือ ระดับมาก ประกอบด้วย (1) ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (2) ด้านมีวินัย และ (3) ด้านถือหลักพอเพียง ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สามารถเน้นการส่งเสริมและพัฒนาในด้านดังกล่าวให้มีระดับที่สูงขึ้นเทียบเท่ากับด้านอื่น โดยใช้แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าเหมาะสมที่สุดเรียงตามลำดับความคิดเห็น ดังนี้

- 1) การอบรมหรือสัมมนา
- 2) การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ
- 3) การให้รางวัลแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติตนดีเด่น
- 4) การจัดทำป้ายแสดง รณรงค์หรือเชิญชวนให้ปฏิบัติ
- 5) การจัดประกวดแข่งขันการประพฤติปฏิบัติตนระหว่างหน่วยงาน

ประกอบกับผลการวิจัยเอกสารที่เสนอแนะให้เริ่มการพัฒนาจากกลุ่มผู้บังคับบัญชาระดับกลุ่มงานก่อน เนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายที่เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว สามารถนำไปถ่ายทอดและเป็นต้นแบบที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทันที ซึ่งรูปแบบและวิธีการพัฒนา ทั้ง 3 ด้านข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ในผลการวิจัย หน้า 66-75 ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยสำนักพัฒนาบุคลากรร่วมกับสำนักนโยบายและแผน สามารถนำไปกำหนดเป็นแนวทางในการวางแผนและออกแบบวิธีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ ได้ ทั้งนี้ ควรดำเนินการอย่างจริงจัง ต่อเนื่องและครอบคลุมในทุกมิติ

โดยหากเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมหรือการสัมมนานั้นมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า

- 1) ควรมุ่งเน้นให้ผู้อบรมหรือสัมมนาได้ลงมือฝึกหรือปฏิบัติจริงหรือร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมด้านจริยธรรมนั้น ๆ ด้วยตนเอง โดยเชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์ในด้านการเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยอิงหลักจิตวิทยามาดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบที่ได้เสนอไว้
- 2) ควรจัดฝึกอบรมให้กับกลุ่มผู้บังคับบัญชาระดับกลุ่มงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจถึงหลักการ เทคนิค และวิธีการในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงเทคนิคการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมจากภายในตนในระหว่างการปฏิบัติงานได้
- 3) สำนักพัฒนาบุคลากร ควรนำหลักการและวิธีการพัฒนาที่ช่วยเสริมสร้างและพัฒนาหลักคุณธรรมจริยธรรมไปสอดแทรกในโครงการฝึกอบรมหรือสัมมนาต่าง ๆ อาจจัดในรูปแบบของกิจกรรมเสริมหลักสูตรในช่วงเวลาพักก็ได้

นอกจากวิธีการอบรมหรือสัมมนาแล้วยังมีอีกหลายรูปแบบที่ช่วยสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร ได้แก่ การให้รางวัล การลงโทษ การใช้สื่อสิ่งพิมพ์ การใช้เสียงตามสายหรือการใช้อินเทอร์เน็ตในการประชาสัมพันธ์ รวมถึงการที่สำนักงานฯ ให้ความสำคัญและจริงจังด้วยการกำหนดเป็นนโยบายหลักของสำนักงานฯ ที่ต้องดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่องแล้วยังมีปัจจัยเสริมสำคัญที่มีส่วนช่วยให้ประสบความสำเร็จได้อีกทางหนึ่ง คือ การให้ความสำคัญ จริยจริงจังในการกำกับดูแลจากผู้บังคับบัญชาในทุก ๆ ระดับชั้น การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อเป็นการค้นหาปัจจัยที่จะช่วยพัฒนาหรือช่วยเสริมให้การประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระดับที่สูงขึ้น

2) หากมีการศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องเช่นนี้อีก ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์กับผู้บริหาร คณะกรรมการ คณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และบุคคลที่มีประสบการณ์ในการส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลในวงงานรัฐสภาเพื่อนำองค์ความรู้และประสบการณ์มาร่วมอภิปรายกับผลการวิจัยในครั้งนี้

3) ควรมีการศึกษากับมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภาในด้านอื่น ๆ เพื่อทราบถึงระดับการประพฤติปฏิบัติและหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้านทุกมิติที่กำหนดไว้

4) หากได้นำรูปแบบและวิธีการในการส่งเสริมและพัฒนาตามที่ผู้วิจัยเสนอไว้ไปปรับใช้กับบุคลากรกลุ่มแรกที่ควรได้รับการพัฒนาแล้ว ควรมีการติดตามและประเมินผลภายหลังการพัฒนาเพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมและดีที่สุดที่จะส่งเสริมให้ครอบคลุมกับบุคลากรกลุ่มอื่นต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กนกพร สีดอกไม้. (2549). การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ.
- กมล เกาพิจิตร. (2534). *Modern English-Thai, Thai-English Dictionary*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- กรมเจ้าท่า. (2561). **แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมเจ้าท่า พ.ศ. 2562**. สืบค้น 21 กุมภาพันธ์ 2562 จาก http://www.md.go.th/ethic/DATA/1-5CorruptionPlan_2562.pdf
- กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง. (2553). **แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมเจ้าท่า พ.ศ. 2562**. สืบค้น 21 กุมภาพันธ์ 2562 จาก <https://www.dmcr.go.th/download/?file=qTMcMUujpP5gBUUp3GQAgZzp4qQAcZKt2pQugYKp0GQsGAlpgqTlcoUucpTMgY3qyGTkgnJqzqP9cqUuxpP9gMUquGT9goTqjqUlcY3u0pT9go3qLGuqgq2q3qP9cBauQ&n=แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับข้าราชการ&t=GT5gq2qxqS9cMUug&type=rQR%3Q&up=rQR%3Q&id=qQEcZKt1>
- การประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง**. สืบค้น 28 มกราคม 2562 จาก <https://cocorider.wordpress.com/2013/08/01/การประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง/>
- การพัฒนาและการส่งเสริมลักษณะมุ่งอนาคต**. สืบค้น 15 กุมภาพันธ์ 2562 จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files//01741/chapter2.pdf
- เกียรติศักดิ์ จีระเชียรนาถ. (2539). **การทุจริตในองค์กรและอาชญากรรมธุรกิจ** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: คู่แข่ง.
- ขวัญฤทัย ใจทัน. (2554). **การให้ความหมายและที่มาของความหมายการทุจริตของนักเรียนช่วงชั้นที่4 โรงเรียนราชินีบูรณะ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม**. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศิลปากร, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน.
- จารินี รุทธะกาญจน์. (2560). **การศึกษาพฤติกรรเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคลในสังกัดกรุงเทพมหานคร**. สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2562 จาก http://e-jodil.stou.ac.th/filejodil/16_11_575.pdf
- จารุพร ฉันทวิเศษกุล. (ม.ป.ป.) **เศรษฐกิจพอเพียง...กับข้าราชการ**. สืบค้น 28 มกราคม 2562 จาก http://phrae.drr.go.th/sites/phrae.drr.go.th/files/ewt_dl_link.pdf
- จินตนา บิลมาศ และคณะ. (2529). **คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- จินตนา พลอยภัทรภิญโญ. (2554). **ปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ**. (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศิลปากร, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- เจริญ เกษภูววัลย์. (2550). **เทคนิคการตรวจสอบทุจริต** (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: พอดี.

- ชัยพร วิชาวุธ. (2529). **พฤติกรรมจริยธรรมของคนในสังคมไทย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณพัชร ศรีฤกษ์. (2559). **อิทธิพลของค่านิยมองค์กรและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายครัวการบินสุวรรณภูมิ โดยมีความสามารถในการสื่อสารขององค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน**. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐพงศ์ เกศมาริช. (2546). **วิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยมสำหรับการสร้างองค์การยุคใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2524). **พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 2 จิตวิทยา จริยธรรม และจิตวิทยาภาษา**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2529). **ประมวลบทความวิชาการ ตอน 1**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.
- _____. (2548). **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม อดีต ปัจจุบัน และอนาคต**. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- _____. (2553). **เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง การสรรค์สร้างจริยธรรมในการทำงานให้เพิ่มพูนอย่างยั่งยืน: หลักการและเทคนิควิธี** กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดารารวรรณ ศรีสุกใส. (2557). **ปัจจัยสำคัญของการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์**. สืบค้น 8 พฤศจิกายน 2561 จาก http://www.novabizz.com/NavaAce/Self/Spiritual/Attitude_151.php,14/02//2550
- ดลชนก โมธรรม. (2558). **อิทธิพลของค่านิยมร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ, สาขาบริหารธุรกิจ.
- ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2558). **ค่านิยม ธอส**. กรุงเทพฯ: ธนาคารอาคารสงเคราะห์.
- อึ้งศักดิ์ หมิ่นจักร, และ ศรีสง่า กรรณสูตร. (2552). **จิตวิทยาธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: มณฑลการพิมพ์.
- นฤมล สุ่นสวัสดิ์. (2549). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development in Working)**. กรุงเทพฯ: วันทิพย์.
- นิพล แสงศรี. (ม.ป.ป.) **คอร์รัปชั่น (การทุจริตที่ต้องห้าม)**. สืบค้น 9 พฤศจิกายน 2561 จาก <http://www.islammore.com/view/3434>
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). **พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2538). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 2** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์. (2540). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). **การเสริมจิตลักษณะเพื่อการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.
- ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 72/2557 เรื่อง การดำเนินการตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต: (4 กรกฎาคม 2557). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 131 ตอนพิเศษ 124 ง, น. 8.
- ปราสาท อิศรปรีดา. (2522). **จิตวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพฯ: กราฟิการ์ต.
- พินโย พรหมเมือง และคณะ. (2559). **การพัฒนาพฤติกรรมเชิงคุณธรรมจริยธรรมของตัวแทนผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเยาวชนในสถานศึกษา โดยใช้ KIT MODEL.** กรุงเทพฯ : สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
- มนต์ชัย ทับบุญ, และ นิลมณี พิทักษ์. (2556). **การพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม และทักษะการคิดวิเคราะห์ด้วยแนวทางการปลูกฝังจริยธรรมรายวิชาสังคมศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนกัลป์ยาณวัตร จังหวัดขอนแก่น.** สืบค้น 14 กุมภาพันธ์ 2562 จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/EDKKUJ/article/download/50210/41599/>
- มหาวิทยาลัยมหิดล กองทรัพยากรบุคคล. (ม.ป.ป.) **ค่านิยมองค์กร.** สืบค้น 16 ตุลาคม 2561 จาก <http://op.mahidol.ac.th/orpr/newhr/mahidol-corevalues/>
- มูลนิธิชัยพัฒนา. **เศรษฐกิจพอเพียง.** สืบค้น 28 มกราคม 2562 จาก http://www.chaipat.or.th/site_content/item/1309-2010-06-03-09-50-07.html
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554.** กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- เรียม ศรีทอง. (2548). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนา.** กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- ล้วน สายยศ, และ อังคณา สายยศ. (2538). **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2539). **เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2543). **การวัดด้านจิตพิสัย** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วัชรภรณ์ จ้อยลำเพ็ญ. (ม.ป.ป.). **การปฏิรูปเพื่อแก้ไขปัญหาการทุจริต: ภาคส่วนราชการ.** สืบค้น 9 พฤศจิกายน 2561 จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/article/article_20151030151137.pdf

- วรรณภา วามานนท์. (2550). การบริหารการปราบปรามการทุจริตระดับชาติของไทย: การศึกษา บทบาท ระบบ และการบริหารของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แห่งชาติ. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- ศิริกุล กลิ่นทอง. (2549). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่ เข้า ร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหา บัณฑิต) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สาขาวิชา พัฒนาสังคม.
- ศุทธกานต์ มิตรกุล. (2557). ความสัมพันธ์ 3 มิติของค่านิยมของพนักงาน ค่านิยมขององค์กร และ ความผูกพันต่อองค์กร. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, สาขาบริหารธุรกิจ.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ: อักษรพิพัฒน์.
- สมจิตต์ สุพรรณทัศน์. (2542). พฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลง (พิมพ์ครั้งที่ 16). นนทบุรี : สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2526). การปรับพฤติกรรม จิตวิทยาประยุกต์. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สถาบันนิติวิทยาศาสตร์. (2560). แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สถาบันนิติ วิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2561. สืบค้น 21 กุมภาพันธ์ 2562 จาก <http://www.cifs.moj.go.th/main/images/ethics/MoralPlan.PDF>
- สายฤดี วรกิจโกคาท. (2552). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์คุณลักษณะและกระบวนการปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย. สืบค้น 21 กุมภาพันธ์ 2562 จาก https://issuu.com/moralcenter/docs/moral_report_final_pdf
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2531). จิตวิทยาการจัดการพฤติกรรมมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อักษรพิพัฒน์.
- สิริลักษณ์ คอมันตร์ และคณะ. คอร์รัปชันและกลไกกำจัดกลโกง. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สถาบัน ศึกษานโยบายสาธารณะ.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. ปทุมธานี: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภัททา ปินตะแพทย์. (2542). พฤติกรรมกับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

- สำนักงาน ก.พ. (2557). รายงานการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน. สืบค้น 28 มกราคม 2562 จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/kaarsueksaaduungaan-3.pdf>
- _____. (2559). **คู่มือผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา**. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- _____. (2561). **คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน**. สืบค้น 4 กุมภาพันธ์ 2562 จาก <https://www.ocsc.go.th/node/4078>
- _____. (ม.ป.ป.). **การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท**. สืบค้น 6 กุมภาพันธ์ 2562 จาก <https://www.ocsc.go.th/ethics/king>
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2558). **รายงานผลการตรวจสอบและผลการปฏิบัติหน้าที่ประจำปี 2556**. นนทบุรี: รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977)
- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2539). **การเสริมสร้างวินัยวินัย : คู่มือแนะแนวทางปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (ม.ป.ป.ก.). **ความเป็นมาของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ**. สืบค้น 16 ตุลาคม 2561 จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/article/article_20160629145807.pdf
- _____. (ม.ป.ป.ช.). **แนะนำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**. สืบค้น 16 ตุลาคม 2561 จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/main.php?filename=index_05
- _____. (ม.ป.ป.ค.). **รายงานผลการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560**. สืบค้น 16 ตุลาคม 2561 จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/usegroup_plan/Report2560_PMQA1.pdf
- _____. (2545). **ประกาศ ก.ร. เรื่อง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**. สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2561 จาก http://intranet.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/group02/ewt_dl_link.php?nid=120
- _____. (2545). **ประกาศรัฐสภา เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2545**. สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2561 จาก http://intranet.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/group02/ewt_dl_link.php?nid=117

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). **สรุปผลการดำเนินงานด้านค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำนักพัฒนาบุคลากร.

_____. (2561). รายงานผลการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง **ผลานพลังมุ่งสู่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร Strong: องค์กรพอเพียงด้านทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำนักนโยบายและแผน.

อมร อ่ำไธสงเรือง. (2554). **การศึกษาพฤติกรรมการรักษาและการล้วงละเมิดศีล 5 ของพุทธศาสนิกชนกรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาพุทธศาสนา.

อรุณ ก้นพร้อม. (2560). **ประสิทธิผลการป้องกันการทุจริตการสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบตำรวจของตำรวจภูธรภาค 7 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. (ดุขฎีนิพนธ์ปรัชญาดุขฎีบัณฑิต) มหาวิทยาลัยสยาม, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาการจัดการ.

ภาษาอังกฤษ

Ray, C.O. (1992). **Teacher perceptions concerning their role and the efficacy of moral education in public elementary school**. Retrieved November 9, 2018 from <https://lib.dr.iastate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=11145&context=rtid>

Tepper, B.J., Eisenbach, R.J. & Potter, P.W. (1998). **Test of justice-based model of subordinates**. Resistance to downward influence attempts. Retrieved November 9, 2018 from https://www.researchgate.net/publication/247738306_Test_of_a_Justice-Based_Model_of_Subordinates'_Resistance_to_Downward_Influence_Attempts

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อที่ปรึกษาประจำรายงานการวิจัย

รายชื่อที่ปรึกษาประจำรายงานการวิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล	อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.หนึ่งฤทัย เมฆวาทิต	ประธานสาขาวัตผลและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
ดร.ศุภพรัตน์ สุขพุ่ม	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การส่งเสริมและพัฒนากิจการดำเนินงาน
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร: กรณีศึกษา
การส่งเสริมและพัฒนากิจการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการ
ให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต**

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง การส่งเสริมและพัฒนากิจการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร: กรณีศึกษาการส่งเสริมและพัฒนากิจการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต โดยวัตถุประสงค์หลักของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อศึกษาการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสามารถกำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตได้ อันจะส่งผลดีต่อบุคลากรเองและส่งผลบวกต่อภาพลักษณ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวมถึงส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าและสามารถที่จะพัฒนาตนเองไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตลอดไป

แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน รวมทั้งสิ้น 4 หน้า ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน สังกัด เงินเดือน ระดับการศึกษา ประเภทและระดับตำแหน่ง รวมจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 การประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนากิจการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากิจการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต

ทั้งนี้ ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ท่านให้ครั้งนี้จะถูกเก็บเป็นความลับ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

กรุณาระบุข้อมูลของท่านและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ปัจจุบันอายุ ปี (เกินกว่า 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)
2. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปี (เกินกว่า 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)
3. ประเภทและระดับตำแหน่ง

ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	ประเภทบริหาร/อำนวยการ
<input type="checkbox"/> ปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/> ปฏิบัติการ	<input type="checkbox"/> ระดับสูง
<input type="checkbox"/> ชำนาญงาน	<input type="checkbox"/> ชำนาญการ	
<input type="checkbox"/> อาวุโส	<input type="checkbox"/> ชำนาญการพิเศษ	
	<input type="checkbox"/> เชี่ยวชาญ	
	<input type="checkbox"/> ทรงคุณวุฒิ	

4. สังกัดสำนักงาน/สำนัก/สถานี/กลุ่มงาน.....

5. รายได้ บาท (เงินได้รวมทั้งหมดที่ได้รับเป็นรายเดือนจากสำนักงานฯ โดยไม่หักค่าใช้จ่ายใด ๆ ซึ่งรวมเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งต่าง ๆ และเงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการรัฐสภาแล้ว เป็นต้น)

6. วุฒิการศึกษาสูงสุดในปัจจุบัน

- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า
- ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

ส่วนที่ 2 การประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	ปานกลาง	น้อยครั้ง	ไม่เคย
1	มุ่งมั่นให้บริการ/ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ/เต็มใจ					
2	เลือกให้บริการ/ทำงานให้เฉพาะคนที่สนิทสนมคุ้นเคยก่อน					
3	ตื่นตัวและพร้อมให้บริการ/ทำงานอยู่เสมอ					
4	อาสาให้บริการ/ทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ					
5	อาสาช่วยเหลือ/ทำกิจกรรมที่สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่หน่วยงานโดยไม่ต้องร้องขอ					

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	ปานกลาง	น้อยครั้ง	ไม่เคย
6	มีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน					
7	ไม่จำเป็นต้องรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานในการประชุม					
8	ให้ความสำคัญกับงานของหน่วยงานก่อนเรื่องส่วนตัว					
9	เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานเป็นกลุ่มจะช่วยทำงานกว่างานจะสำเร็จ					
10	ให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุม					
11	ปฏิบัติตามกฎระเบียบของราชการโดยเคร่งครัด					
12	ไม่ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว					
13	เรียกรับสิ่งตอบแทนหรือของขวัญจากการทำงาน					
14	ไม่แสดงความคิดเห็นหรือถือข้างทางการเมืองฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด					
15	ยึดหยุ่นกฎระเบียบให้กับบุคคลที่รู้จักเป็นอย่างดี					
16	ปฏิบัติราชการด้วยความตรงไปตรงมาพร้อมให้ตรวจสอบได้					
17	ใช้เหตุผลและข้อมูลสารสนเทศในการคิดและตัดสินใจ					
18	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต					
19	คัดลอกผลงานหรืออ้างว่าเป็นผู้ทำงานชิ้นนั้น					
20	ทำงานด้วยความตั้งใจเป็นพิเศษเมื่อมีหัวหน้า/ผู้อื่นคอยสังเกต					
21	รักษาทรัพย์สินขององค์กรเสมือนทรัพย์สินของตนเอง					
22	ใช้วัสดุหรืออุปกรณ์ของสำนักงานฯ ในเรื่องส่วนตัว					
23	เมื่ออยู่ในสำนักงานฯ หากพบ น้ำ-ไฟ ถูกเปิดทิ้งไว้ ไม่มีผู้ใช้แล้วจะเข้าไปปิดทันที					
24	เวลาออกไปรับประทานอาหารกลางวันหรือทำธุระช่วงพักเที่ยง หากเกินเวลาพักแต่ยังทำธุระไม่เสร็จจะทำต่อไปโดยไม่เคร่งครัดกับเวลา					
25	ใช้ทรัพยากรของราชการอย่างประหยัด					

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	ปานกลาง	น้อยครั้ง	ไม่เคย
26	เมื่อพบเห็นสิ่งที่ตนเชื่อว่าจะเป็นปัญหาแก่หน่วยงานจะเสนอแนวทางแก้ไข แม้ว่าจะเสี่ยงต่อการไม่เป็นที่ยอมรับ					
27	ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนหรือญาติสนิทที่ทำผิดกฎระเบียบ หรือกฎหมาย					
28	เมื่อทราบว่ามีกรณีฝ่าฝืนกฎ ระเบียบของราชการ จะรายงานผู้มีอำนาจ					
29	ทำงานโดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลที่ไม่ถูกต้อง					
30	กล้าตัดสินใจและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการ จรรยาวิชาชีพและจริยธรรม					

ส่วนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนากการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต

โปรดพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับแนวทางการส่งเสริมและพัฒนากการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตในแต่ละข้อความอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	ไม่ เห็นด้วย
1	การจัดทำป้ายแสดง ธรรมเนียมหรือเชิญชวนปฏิบัติตาม ค่านิยมองค์กร/พันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต					
2	การจัดประกวดแข่งขันการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร/พันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตระหว่างหน่วยงาน ภายในสำนักงานฯ					
3	การให้รางวัลแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร/พันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตดีเด่น					
4	การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ เรื่องการรณรงค์ ส่งเสริมค่านิยมองค์กร/พันธะสัญญา ด้านการต่อต้านการทุจริต					
5	การอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร/พันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร: กรณีศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง การส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร: กรณีศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต โดยวัตถุประสงค์หลักของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อศึกษาการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสามารถกำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนามุคสาครให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตได้ อันจะส่งผลดีต่อบุคลากรเองและส่งผลบวก ต่อภาพลักษณ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวมถึงส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าและสามารถที่จะพัฒนาตนเองไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตลอดไป

แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน สังกัด (เงินเดือน ระดับการศึกษา

ประเภทและระดับตำแหน่ง รวมจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 การประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต

จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะ

สัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการ

ประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต

ทั้งนี้ ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อด้วยความจริง โดยข้อมูลที่

ท่านให้ครั้งนั้นจะถูกเก็บเป็นความลับ

*จำเป็น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

กรุณาระบุข้อมูลของท่านหรือทำเครื่องหมายลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

1. 1. ปัจจุบันท่านอายุ (เกินกว่า 6 เดือนในนับเป็น 1 ปี) *

2. 2. จำนวนปีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (เกินกว่า 6 เดือนในนับเป็น 1 ปี)

3. 3. ประเภทและระดับตำแหน่ง *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน
- ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน
- ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส
- ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ
- ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
- ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
- ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
- ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ
- ประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการ ระดับสูง

4. 4. สังกัดสำนักงาน/สำนัก/สถานี/กลุ่มงาน *

5. 5. รายได้ (เงินได้ที่รวมทั้งหมดที่ได้รับเป็นรายเดือนจากสำนักงานฯ โดยไม่หักค่าใช้จ่ายใดๆ ซึ่งรวมเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งต่างๆ และเงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการแล้ว เป็นต้น) *

6. 6. วุฒิการศึกษาสูงสุดในปัจจุบัน *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

ส่วนที่ 2 การประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต

กรุณาทำเครื่องหมายลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

7. ด้านมีจิตบริการ *

ทำเครื่องหมายแถวละหนึ่งช่องเท่านั้น

	สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	ปานกลาง	น้อยครั้ง	ไม่เคย
มุ่งมั่นให้บริการ/ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ/เต็มที่	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
เลือกให้บริการ/ทำงานให้เฉพาะคนที่สนิทสนมคุ้นเคยก่อน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ตื่นตัวและพร้อมให้บริการ/ทำงานอยู่เสมอ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
อาสาให้บริการ/ทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
อาสาช่วยเหลือ/ทำกิจกรรมที่สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่หน่วยงานโดยไม่ต้องร้องขอ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. ด้านสมานสามัคคี และด้านรวมพลัง *

ทำเครื่องหมายแถวละหนึ่งช่องเท่านั้น

	สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	ปานกลาง	น้อยครั้ง	ไม่เคย
มีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ไม่จำเป็นต้องรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานในการประชุม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ให้ความสำคัญกับงานของหน่วยงานก่อนเรื่องส่วนตัว	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานเป็นกลุ่ม จะช่วยทำงานกว่างานจะสำเร็จ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. ด้านวินัย *

ทำเครื่องหมายแฉกคะแนนของเท่านั้น

	สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	ปานกลาง	น้อยครั้ง	ไม่เคย
ปฏิบัติตามกฎและระเบียบของราชการโดยเคร่งครัด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ไม่ใช่เวลาราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
เรียกร้องสิ่งตอบแทนหรือของขวัญจากการทำงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ไม่แสดงความคิดเห็นหรือข้อขัดแย้งทางการเมืองฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ยึดมั่นกฎระเบียบให้กับบุคคลที่รู้จักเป็นอย่างดี	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. ด้านซื่อสัตย์ *

ทำเครื่องหมายแฉกคะแนนของเท่านั้น

	สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	ปานกลาง	น้อยครั้ง	ไม่เคย
ปฏิบัติราชการด้วยความตรงไปตรงมาพร้อมให้ตรวจสอบได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ใช้เหตุผลและข้อมูลสารสนเทศในการคิดและตัดสินใจ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
คัดลอกผลงานหรืออ้างว่าเป็นผู้ทำงานขึ้น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ทำงานด้วยความตั้งใจเป็นพิเศษเมื่อมีหัวหน้า/ผู้อื่นคอยสังเกต	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. ด้านถือหลักพอเพียง *

ทำเครื่องหมายแฉกคะแนนของเท่านั้น

	สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	ปานกลาง	น้อยครั้ง	ไม่เคย
รักษาทรัพย์สินขององค์กรเสมือนทรัพย์สินของตนเอง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ใช้วัสดุหรืออุปกรณ์ของสำนักงานฯ ในเรื่องส่วนตัว	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
เมื่ออยู่ในสำนักงานฯ หากพบน้ำ-ไฟถูกเปิดทิ้งไว้ไม่มีผู้ไขแล้วจะเข้าไปปิดทันที	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
เวลาออกไปรับประทานอาหารกลางวันหรือทำธุระช่วงพักเที่ยง หากเกินเวลาพักแต่ยังทำธุระไม่เสร็จจะทำต่อไปโดยไม่เคร่งครัดกับเวลา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ใช้ทรัพยากรของราชการอย่างประหยัด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. ด้านยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง *

ทำเครื่องหมายแฉกคะแนนของเท่านั้น

	สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	ปานกลาง	น้อยครั้ง	ไม่เคย
เมื่อพบเห็นสิ่งผิดตนเชื่อว่าเป็นปัญหาแก่หน่วยงานจะเสนอแนะทางแก้ไขแม้ว่าจะเสี่ยงต่อการไม่เป็นที่ยอมรับ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนหรือญาติสนิทที่ทำผิดกฎ ระเบียบ หรือกฎหมาย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
เมื่อทราบว่ามีคนฝ่าฝืนกฎ ระเบียบของราชการจะรายงานผู้มีอำนาจ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ทำงานโดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลที่ไม่ถูกต้อง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
กล้าตัดสินใจและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการรยาวิชาชีพและจริยธรรม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ส่วนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต

โปรดพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตในแต่ละข้อความอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมายลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

13. *


หัวข้อเครื่องหมายแสดงเพียงของเท่านั้น

	เห็นด้วยอย่าง ยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วยปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	ไม่เห็น ด้วย
การจัดทำป้ายแสดง ธรรมคำหรือ เชิญชวนปฏิบัติตามค่านิยม องค์กร/พันธะสัญญาด้านการต่อ ต้านการทุจริต	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
การจัดประกวดแข่งขันการปฏิบัติ ตามค่านิยมองค์กร/พันธะสัญญา ด้านการต่อต้านการทุจริตระหว่าง หน่วยงานภายในสำนักงานฯ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
การให้รางวัลแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติ สอดตามค่านิยมองค์กร/พันธะ สัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ดีเด่น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ ประสบความสำเร็จเรื่องการ รณรงค์ส่งเสริมค่านิยมองค์กร/ พันธะสัญญาด้านการต่อต้านการ ทุจริต	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
การอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับค่า นิยมองค์กร/พันธะสัญญาด้าน การต่อต้านการทุจริต	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ส่วนที่ 4 แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต

14. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเรื่องนี้

ขับเคลื่อนโดย

 Google Forms

ภาคผนวก ค
ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล	นายสิริสุร กระแสร์สุนทร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	248/10 หมู่บ้านจิวราตรี ซอยสะพานขวา แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2543	การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) วิชาเอกคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ [นิสิตทุนรัฐบาลโครงการเร่งรัด การผลิตและพัฒนาบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาคณิตศาสตร์ (รพค.)]
พ.ศ. 2545	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) วิชาเอกการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2545 – 2546	อาจารย์สัญญาจ้าง สังกัดโปรแกรมทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
พ.ศ. 2546 - 2554	อาจารย์พิเศษ (นอกเวลาราชการ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
พ.ศ. 2546 – 2552	นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระดับ 4 – 6 และนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองฝึกอบรม กรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม
พ.ศ. 2552	วิทยากร 6 กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
พ.ศ. 2554	วิทยากร 7ว. กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
พ.ศ. 2554	วิทยากรชำนาญการ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
พ.ศ. 2556	วิทยากรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร