

การนำนโยบายจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติ :
กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สารนิพนธ์
ของ
ศิริเดช คุรุเวชสมบูรณ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
มีนาคม 2550

การนำนโยบายจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติ :
กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สารนิพนธ์
ของ
ศิริเดช คุณเวชสมบูรณ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
มีนาคม 2550
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การนำนโยบายจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติ :
กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

บทคัดย่อ
ของ
ศิริเดช คุณเวชสมบูรณ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
มีนาคม 2550

นายศิริเดช เศรษฐสมบุญ. (2550). การนำนโยบายจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา
ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ ปร.ม. (นโยบายสาธารณะ).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ :
อาจารย์ ดร.สุชาติ ผิวงาม.

การศึกษาครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลของการนำนโยบายจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติ
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติ และวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
การนำนโยบายจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เลือกวิธีการสุ่มอย่างง่ายเป็นข้าราชการพลเรือนสังกัด
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ข้อมูลส่วนบุคคล, การมอบหมายงาน, ทรัพยากร, การประชาสัมพันธ์, ผู้บริหาร, ผู้ปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วม
วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที วิเคราะห์
ความแปรปรวนแบบทางเดียว หรือทดสอบค่าเอฟ วิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้โปรแกรม
คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลของการนำนโยบายจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติมีแนวโน้มประสบความสำเร็จปานกลาง
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมอบหมายงาน, ทรัพยากร,
การประชาสัมพันธ์, ผู้บริหาร, ผู้ปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติมากที่สุด คือ ปัจจัยด้าน
ผู้บริหาร, ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 นี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลของ
การนำนโยบายจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติได้

THE POLICY IMPLEMENTATION OF CIVIL SERVANT CODE OF CONDUCT:
A CASE STUDY OF GOVERNMENT SERVANTS
IN OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY FOR EDUCATION

ABSTRACT
BY
SIRIDECH KURUWECHSOMBOON

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Public Administration Degree in Public Policy
at Srinakharinwirot University

March 2007

Siridech Kuruwechsomboon. (2007). *The Policy Implementation of Civil Servant Code of Conduct: A Case Study of Government Servants in Office of The Permanent Secretary for Education*. Master's Project, M.P.A. (Public Policy). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr.Suchart Piewngam.

The research aimed to study the Civil Servant Code of Conduct Policy and to identify its affecting factors.

The sample, 297 persons were select by simple random sampling. Data were collected by reliability-tested questionnaire and analyzed through descriptive statistic (percentage, arithmetic, mean and standard deviation) and inferential statistics (t-test, one-way analysis of variance or F-test and multiple regression).

The results are as follow

1. The performance on the civil servants code of conduct policy trends to medium.
2. Difference in personal factors, for the most part, cause no different opinion assigns, resources, public relations, administer, official and participation.
3. Administer, participation, and official have positive influence on the success of policy implementation.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณา
สารนิพนธ์เรื่อง การนำนโยบายจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดสำนักงาน-
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ของ ศิริเดช คุณเวชสมบุรณ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร.สุชาติ ผิวงาม)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(อาจารย์ จักรกิตติ์ ธนาคม)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.สุชาติ ผิวงาม)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิตย์ มีมาก)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ ชีวินทร์ ฉายาชลิต)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2550

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.สุชาติ ผิวงาม อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รศ.ดร.วรพิทย์ มีมาก อาจารย์ชีวินทร์ ฉายาชวลิต กรรมการสอบสารนิพนธ์ และอาจารย์จักราทิตย์ ธนาคม ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ รวมทั้งผู้เขียนหนังสือ บทความ และเอกสารทางวิชาการที่ผู้วิจัยได้ใช้ในการศึกษาและอ้างอิงเพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่อนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากข้าราชการในสังกัด ตลอดจนผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ให้คำแนะนำในระหว่างการศึกษาของข้าพเจ้า และกลุ่มตัวอย่างที่กรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอกราบเท้ามารดาที่กรุณาเป็นกำลังใจให้ข้าพเจ้าตลอดการศึกษา และขอขอบคุณพี่น้องของข้าพเจ้าที่คอยให้กำลังใจตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

สุดท้ายนี้ ประโยชน์อันใดที่เกิดจากการศึกษาของข้าพเจ้าจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแต่มารดา ผู้ให้กำเนิดและคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ข้าพเจ้า

ศิริเดช คุรุเวชสมบูรณ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
สมมติฐานในการวิจัย.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
การนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	5
จรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน.....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3 วิธีดำเนินการวิจัย	28
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	28
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	55
ความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการวิจัย.....	55
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
อภิปรายผล.....	59
ข้อเสนอแนะ.....	63
 บรรณานุกรม.....	 65
 ภาคผนวก.....	 68
ภาคผนวก ก.....	69
ภาคผนวก ข.....	71
ภาคผนวก ค.....	78
 ประวัติย่อผู้วิจัย.....	 81

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	28
2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่ง และเงินเดือน.....	34
3 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน การมอบหมายงาน.....	36
4 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ทรัพยากร.....	37
5 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน การประชาสัมพันธ์.....	38
6 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ผู้บริหาร.....	39
7 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ผู้ปฏิบัติงาน.....	40
8 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน การมีส่วนร่วม.....	41
9 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จของ การนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	42
10 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ จำแนกตามเพศ.....	43
11 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน.....	43
12 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่งระดับ ที่แตกต่างกัน.....	44
13 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการมอบหมายงาน จำแนกตามเพศ.....	45
14 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมอบหมายงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน.....	45
15 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทรัพยากร จำแนกตามเพศ.....	46

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทรัพยากร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน.....	47
17 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ จำแนกตามเพศ.....	47
18 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน.....	48
19 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหาร จำแนกตามเพศ.....	48
20 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหาร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน.....	49
21 การเปรียบเทียบรายคู่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหาร จำแนกตามระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน.....	50
22 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ.....	50
23 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน.....	50
24 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามเพศ.....	51
25 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน.....	52
26 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามการศึกษา ที่แตกต่างกัน.....	53
27 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และค่าน้ำหนักความสำคัญระหว่างปัจจัยแต่ละด้าน กับผลของการนำนโยบายจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติ โดยทำการทดสอบใช้วิธี Stepwise regression.....	53

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น.....	8
3 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของซาบาเดียร์ และแมสมาเนียน.....	13

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในกระแสสากลหรือแนวโน้มของโลกยุคโลกาภิวัตน์ (ดำรง ชลสุข. 2542: 10; อ้างอิงจากลีมา ลีมานนท์. 2542) การหลั่งไหลของข่าวสารข้อมูลระดับโลก มีผลให้ประชาชนมีความคาดหวังและตระหนักในเรื่องของจริยธรรมมากยิ่งขึ้น ภายใต้ระบบสังคมหรือระบบการบริหารราชการที่ดี ความคิด ความซื่อตรง ความมุ่งมั่นของคนสำคัญที่สุดมีโน้มนาสู่จิต มีความตั้งมั่น เห็นได้ว่าไปที่ไหนจะมีคนพูดถึงเรื่องจรรยาบรรณ ไม่ว่าจะเป็นกรอบใหญ่ทั่วไปหรือกรอบเฉพาะวงการวิชาชีพ หรือกรอบของหน่วยงาน การไปดูลานต่างประเทศ จะได้รับมอบหมายให้ไปรับฟังการบรรยาย หรือไปเยี่ยมหน่วยงานเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเสมอ ๆ สำหรับกระแสท้องถิ่นนั้น ประชาชนต้องการให้ระบบราชการหรือข้าราชการทำงานด้วยความสุจริต บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเป็นธรรมและมีความโปร่งใส ซึ่งระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 มาตรา 30 “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สถานภาพ หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดในทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้...” และมาตรา 77 รัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาทางการเมืองจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และพนักงาน หรือลูกจ้างอื่นของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

แผนปฏิรูประบบราชการภาครัฐ พ.ศ. 2542 ด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการบริหารภาครัฐ ได้กำหนดกรอบเพื่อให้การปฏิรูประบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เกิดผล ค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐต้องเปลี่ยนแปลงใหม่ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณ คือ (1) จัดทำค่านิยมสร้างสรรค์ และจรรยาบรรณวิชาชีพของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่ที่เน้นการทำหน้าที่ด้วยความสุจริตซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบสูงรักษาเกียรติของอาชีพ และมุ่งมั่นเพื่อสร้างคุณประโยชน์ให้แก่ประชาชนและส่วนรวม มีระเบียบวินัยและดำรงตนในจรรยาบรรณ โดยมีบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนด้วย (2) เปลี่ยนความเชื่อและทัศนคติของเจ้าหน้าที่รัฐให้มาเน้นที่ความสามารถและสร้างประโยชน์ให้แก่ประชาชนและสังคมเป็นหลัก โดยการณรงค์และสร้างระบบการทำงานใหม่ซึ่งยึดความสามารถและผลงานเป็นเกณฑ์ โดยผู้นำทำเป็นตัวอย่างที่ดี (3) ธรรงค์และส่งเสริมค่านิยมสร้างสรรค์และจรรยาบรรณวิชาชีพของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อล้างความเชื่อเดิม ๆ และให้ปรับเปลี่ยนมาเป็นผู้สุจริต มีคุณธรรม มีความกล้าในทางจริยธรรมให้บริการที่ดีต่อประชาชน เน้นการทำงานที่ใช้ความสามารถและผลงานและไม่เน้นยศชั้น และอาวุธโสโดยปราศจากความสามารถ สร้างวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมใหม่ให้เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ (4) ปรับปรุงกระบวนการให้รางวัลและลงโทษ

ให้ดำเนินการด้วยความรวดเร็วและให้ปรับปรุงกระบวนการทางวินัยให้เกิดผลในทางปฏิบัติเพื่อสามารถเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันการคอร์รัปชัน และให้สอดคล้องกับการพัฒนาของศาลปกครองที่จะจัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญด้วย (5) สร้างระบบข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุและวิธีการต่าง ๆ ของการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อคัดค้านหาวิธีการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพจน์มิชอบและการคอร์รัปชันในภาครัฐ (6) มีการสำรวจความเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการประพจน์มิชอบของรัฐเพื่อรณรงค์ให้ทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐ และประชาชนร่วมแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันในภาครัฐและสร้างความโปร่งใสในขั้นตอนการให้บริการของรัฐ เพื่อให้ประชาชนช่วยตรวจสอบป้องกันการคอร์รัปชัน (7) สร้างระบบคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐโดยจัดให้มีมาตรการและองค์กรเพื่อดูแลคุ้มครองแก่ผู้ที่ถูกคุกคามหรือกลั่นแกล้งจากผลของการให้ข้อมูลและเป็นพยานในเรื่องการทุจริตประพจน์มิชอบของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

จากการศึกษาการปฏิบัติตามนโยบายจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ระหว่างปี 2545-2548 พบว่ามีการนำจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนบรรจุไว้ในหลักสูตรการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ มีการทดสอบเรื่องจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนในการสอบเลื่อนตำแหน่ง และมีการประเมินการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการประจำปี แสดงให้เห็นว่าสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญในการยึดถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2541

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยมาใช้ในการวางแผนการสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการ ในหน่วยงานให้ความสำคัญและมีความตระหนักที่จะถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ซึ่งจะส่งผลดีต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งประชาชนและสังคม

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ
3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยด้านนโยบายกับผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ

ความสำคัญของการวิจัย

สามารถนำผลที่ได้รับจากการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนเกี่ยวกับการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อข้าราชการและหน่วยงาน

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรเป้าหมายของการศึกษาคือข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1,302 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 297 คน

ใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยใช้ตารางสุ่มของเครอซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (สิน พันธ์พิณิจ. 2547 : 137)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

1.1 ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน

1.2 ปัจจัยด้านทรัพยากร

1.3 ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์

1.4 ปัจจัยด้านผู้บริหาร

1.5 ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน

1.6 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน หมายถึง การชี้แจงวัตถุประสงค์ การแต่งตั้งและมอบหมายผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงาน การจัดทำคู่มือเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน และการวางแผนจัดโครงการ/กิจกรรม ในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

ปัจจัยด้านทรัพยากร หมายถึง การสนับสนุนงบประมาณ การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ การนำเทคโนโลยีมาใช้ และมีบุคลากร ในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ หมายถึง การประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ การติดประกาศจรรยาบรรณให้ข้าราชการทราบ การให้ข้อมูลข่าวสารด้านการยกย่องข้าราชการดีเด่น มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์และความดีอื่น ๆ ให้สาธารณชนรับทราบ และมีคำขวัญเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

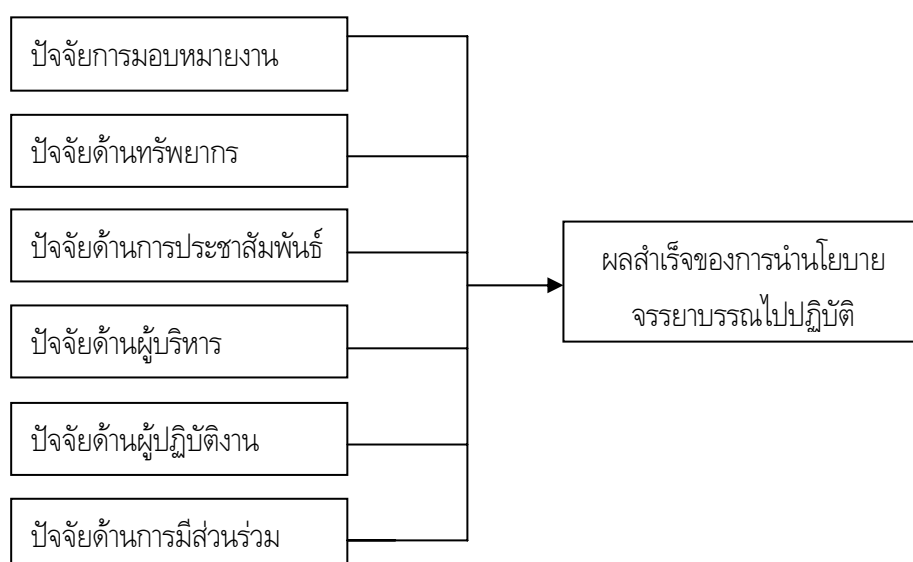
ปัจจัยด้านผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารเป็นตัวอย่าง สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องแม่นยำ ให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ มีการมอบอำนาจหน้าที่และการจูงใจ ในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การทดสอบจรรยาบรรณในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ และการทดสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น การรณรงค์ เผยแพร่ และพัฒนาข้าราชการให้รู้และปฏิบัติตามจรรยาบรรณ การนำการปฏิบัติตามจรรยาบรรณมาสอดแทรกในการฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการ และเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง ประชาชนจะได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ เปิดให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบจรรยาบรรณของข้าราชการ

ผลสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การให้ความร่วมมือ การรับรู้ เข้าใจข้อพึงปฏิบัติ และข้อละเว้น การยอมรับ และผู้บริหารให้ความสำคัญและการสนับสนุนในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

1. ผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติมีแนวโน้มความสำเร็จระดับปานกลาง
2. ข้าราชการที่มีข้อมูลส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมอบหมายงาน, ปัจจัยด้านทรัพยากร, ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์, ปัจจัยด้านผู้บริหาร, ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน, ปัจจัยด้านทรัพยากร, ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์, ปัจจัยด้านผู้บริหาร, ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การนำนโยบายไปปฏิบัติ
2. จรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อนโยบายสาธารณะ นั่นคือขั้นตอนเกี่ยวกับมาตรการของนโยบายที่เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการกำหนดนโยบาย เมื่อนโยบายได้รับความเห็นชอบก็นำไปประกาศใช้ในลักษณะต่าง ๆ เช่นในการออกพระราชบัญญัติ พระราชกำหนด มติคณะรัฐมนตรี คำสั่งฝ่ายบริหาร คำพิพากษาของศาลสูงหรือศาลฎีกา หรือการประกาศกฎกระทรวงต่าง ๆ และเมื่อนโยบายได้ถูกนำไปปฏิบัติก็จะส่งผลกระทบต่อประชาชนได้ ในกรณีที่นโยบายดีแต่การนำไปปฏิบัติไม่ดีก็ไม่สามารถที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ผู้กำหนด นโยบายต้องการได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นมีความซับซ้อนมาก (ชลธาร เชี่ยวชาญ. 2545 : 54)

ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

เพรสแมน และวิลด์ฟสกี (Pressman ; & Wildavsky. 1973: 1) ได้ให้คำนิยามของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ว่า คือการดำเนินงานให้ลุล่วงให้ประสบความสำเร็จให้ครบถ้วนให้เกิดผลผลิตและให้สมบูรณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่รัฐบาลกำลังปฏิบัติอยู่และเป็นธรรมชาติของนโยบาย จะเห็นได้ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการกระทำขององค์การราชการที่จะต้องรับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในทุกด้าน และให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยครบถ้วนสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และก่อให้เกิดผลผลิตที่พึงปรารถนา

ยูยีน บาแดช (Eugene Bardach. 1980) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นเกมของกระบวนการทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิด ทฤษฎี และการวิจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะเห็นได้ว่าเป็นกิจกรรมทางสังคมที่เกิดขึ้นและเป็นไปตามข้อกำหนดของนโยบาย ซึ่งเน้นความสำคัญของกระบวนการอย่างชัดเจน และแสดงให้เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นผลผลิตของกระบวนการการเมือง การนำนโยบายไปปฏิบัติถือเป็นโอกาสแรกที่จะได้นำการตัดสินใจทางเลือกไปปฏิบัติในสถานการณ์ที่เป็นจริง และขั้นตอนทั้งหมดของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติแสดงให้เห็นถึงความหวังในการแก้ปัญหาของสังคม ความกลัวเกี่ยวกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน และจินตนาการของผู้ที่มีส่วนร่วมที่ต้องการจะเน้นการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบ

ความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ ดังนั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงครอบคลุมกระบวนการแปลงนโยบายที่เป็นนามธรรมให้เป็นแผนงานรูปธรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติและตรวจสอบวัดระดับความสำเร็จได้ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ

ซาบาเตียร์ และแมสมานเนียน (Sabatier ; & Mazmanian. 1980) ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การนำการตัดสินใจที่ได้กระทำไว้ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ และเป็นการร่วมกันทำงานภายใต้กฎหมายที่ผ่านความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ หรือคำสั่งของฝ่ายบริหาร หรือคำพิพากษาของศาลสูงหรือศาลฎีกา ซึ่งตามอุดมคติแล้วการตัดสินใจนโยบาย คือการบ่งชี้ปัญหา การกำหนดวัตถุประสงค์ และการกำหนดโครงสร้างกระบวนการการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งกระบวนการการนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วยขั้นตอนหลายขั้นตอน เริ่มด้วยการกำหนดกฎพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติ การคาดหมายผลลัพธ์จากการนำนโยบายไปปฏิบัติ การยินยอมปฏิบัติตามของกลุ่มเป้าหมาย การพิจารณาผลกระทบจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งที่เจตนาและไม่ได้เจตนา ผลกระทบจากการตัดสินใจของหน่วยปฏิบัติและการปรับปรุงกฎระเบียบพื้นฐานที่ใช้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เหมาะสม กระบวนการการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การพิจารณาผลลัพธ์ของนโยบายของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมุ่งให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้
2. การยินยอมปฏิบัติตามของกลุ่มเป้าหมายต่อการตัดสินใจนโยบายของผู้กำหนดนโยบาย หากนโยบายใดที่กลุ่มเป้าหมายไม่ยินยอมปฏิบัติตาม จะก่อให้เกิดอุปสรรคสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ
3. พิจารณาจากผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของหน่วยปฏิบัติ เพื่อจำแนกว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นผลกระทบในทางบวกหรือทางลบ ถ้าเกิดผลในทางลบก็จะได้ปรับปรุงแก้ไขต่อไป
4. พิจารณาผลกระทบจากการรับรู้ของผู้ตัดสินใจนโยบาย ซึ่งผู้ตัดสินใจนโยบายจะประเมินได้ว่าผลกระทบที่พึงปรารถนาหรือไม่
5. การประเมินกระบวนการทางการเมืองที่มีบทบาทในการบัญญัติกฎหมายเพื่อพิจารณาปรับปรุงกฎหมายให้มีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือการดำเนินงานให้ลุล่วงให้ประสบความสำเร็จ เป็นการกระทำขององค์การราชการที่จะต้องรับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในทุกด้าน ให้การดำเนินงานมีความเรียบร้อยครบถ้วนสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นกิจกรรมทางสังคมที่เกิดขึ้นและเป็นไปตามข้อกำหนดของนโยบาย และกระบวนการแปลงนโยบายที่เป็นนามธรรมให้เป็นแผนงานรูปธรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติและตรวจสอบวัดระดับความสำเร็จได้ รวมทั้งเป็นการร่วมกันทำงานภายใต้กฎหมายที่ผ่านความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ หรือคำสั่งของฝ่ายบริหาร หรือคำพิพากษาของศาลสูงหรือศาลฎีกา ซึ่งตามอุดมคติแล้วการตัดสินใจนโยบาย คือการบ่งชี้ปัญหา การกำหนดวัตถุประสงค์ และการกำหนดโครงสร้างกระบวนการการนำนโยบายไปปฏิบัติ การคาดหมายผลลัพธ์จากการนำนโยบายไปปฏิบัติ การยินยอมปฏิบัติตาม

ตามของกลุ่มเป้าหมาย การพิจารณาผลกระทบจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งที่เจตนาและไม่ได้เจตนา ผลกระทบจากการตัดสินใจของหน่วยปฏิบัติและการปรับปรุงกฎระเบียบพื้นฐานที่ใช้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เหมาะสม

ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น (Van Meter ; & Van Horn. 1975: 445-488) เป็นตัวแบบที่ประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัว ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างนโยบายกับผลการปฏิบัติตามนโยบาย คำอธิบายคุณลักษณะและความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีดังนี้

1. วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย คือปัจจัยกำหนดรายละเอียดของเป้าหมายนโยบาย ผู้กำหนดนโยบายควรเลือกถ้อยคำหรือข้อความในการเรียบเรียงแนวปฏิบัติและข้อกำหนด มาใช้อย่างพิถีพิถันให้สามารถสะท้อนเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติตามนโยบายได้ชัดเจน

2. ทรัพยากรนโยบาย คือสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการบริหารนโยบาย ทรัพยากรนโยบายอาจรวมถึง เงิน และสิ่งเสริม ทั้งปวงที่กำหนดไว้ในแผนงานและโครงการ ทรัพยากรเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริม หรือช่วยให้ความสะดวกต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าทรัพยากรนโยบายที่เป็นตัวเงินเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้นโยบายบรรลุผล แต่การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความต้องการทรัพยากรเสริมอื่น ๆ อีกมาก

3. การสื่อสารระหว่างองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม การสื่อสารระหว่างองค์กร คือ ความต้องการให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับมาตรฐานงาน และวัตถุประสงค์นโยบาย การสื่อสารภายในองค์กรและระหว่างองค์กรมิใช่เรื่องง่าย หากผู้กำหนดนโยบายไม่สามารถเรียบเรียงแนวปฏิบัติ ที่ต้องการให้ผู้ปฏิบัตินำไปใช้ชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพราะหากข้อกำหนดหรือแนวปฏิบัติไม่ชัดเจน อาจทำให้การแปลงสารเกิดขึ้นได้ง่าย หรือพร้อมที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติได้ตลอดเวลา การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จควรมีกลไกขับเคลื่อนกิจกรรมทุกส่วนให้เข้าใจตรงกัน เกี่ยวกับมาตรฐานงานและวัตถุประสงค์ของนโยบายระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ

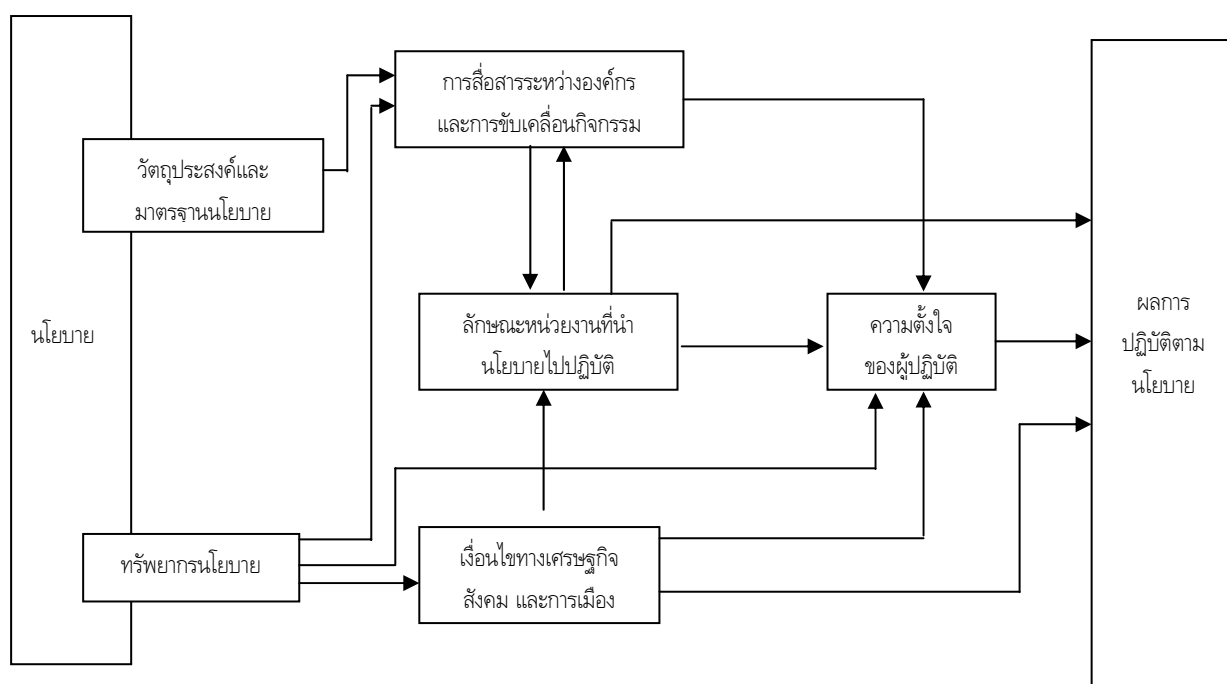
4. ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบใหญ่ที่มีองค์ประกอบย่อย ๆ หลายประการเป็นกลไกกำหนดการปฏิบัตินโยบาย ได้แก่ สมรรถนะของทีมงานของหน่วยงาน ระดับความเคร่งครัดในการควบคุมบังคับบัญชา ทรัพยากรทางการเงินของหน่วยงาน ความมีชีวิตชีวาขององค์กร ระดับการสื่อสารและความเป็นระบบเปิดขององค์กร ความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ระหว่างองค์กรที่เข้าร่วมนำนโยบายไปปฏิบัติกับผู้กำหนดนโยบาย หรือองค์กรที่ประกาศใช้นโยบาย คุณลักษณะขององค์กรที่กล่าวมาจะแสดงศักยภาพและความสามารถในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

5. เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยสำคัญในฐานะสภาพแวดล้อม ของผลผลิตนโยบาย องค์ประกอบด้านนี้จะมีผลกระทบอย่างมากต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยเฉพาะหน่วยงานที่เป็นฝ่ายนำนโยบายไปปฏิบัติ การพิจารณาองค์ประกอบด้านนี้จะคำนึงว่า การจัดสรรทรัพยากรด้านงบประมาณให้แก่หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีความเพียงพอต่อการส่งเสริมให้แผนงาน

โครงการประสบความสำเร็จหรือไม่ ความเห็นสาธารณะต่อนโยบายเป็นอย่างไร ชนชั้นนำพอใจหรือไม่พอใจ นโยบายที่นำไปปฏิบัติ กลุ่มหลากหลายในสังคม รวมทั้งกลุ่มผลประโยชน์ภาคเอกชน คัดค้านหรือสนับสนุน นโยบายที่นำไปปฏิบัตินั้นอย่างไร

6. ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ องค์ประกอบ 5 ประการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะถูกกลั่นกรองโดยความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติ และจะมีการตอบสนองต่อนโยบายที่นำไปปฏิบัติ 3 ระดับ ซึ่งการตอบสนองต่อนโยบายแต่ละระดับจะมีผลต่อการแสดงพลังความสามารถและความตั้งใจจริงของผู้ปฏิบัติ คือ (1) ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายที่จะนำไปปฏิบัติ (2) เจตคติต่อนโยบาย (ยอมรับ เหนียว หรือปฏิเสธ) และ (3) ความเข้มข้นของเจตคติที่กล่าวถึงในข้อ (2) ต่อนโยบาย

สรุป ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น เป็นการอธิบายลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของตัวแปรกำหนด ที่แสดงอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อผลการปฏิบัติตามนโยบาย



ภาพประกอบ 2 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น

ที่มา : Donald S. Van Meter ; & Carl E. Van Horn. 1975, February. The Policy Implementation: A Conceptual Framework. *Administration & Society*. Vol. 6 (4) : 463.

ในทฤษฎีของซาบาเตียร์ และแมสมาเนียน (Sabatier ; & Mazmanian. 1980: 538-560) กิจกรรมสำคัญของงานวิเคราะห์กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การแสวงหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายหรือนโยบายซึ่งจำแนกกว้าง ๆ ได้ 3 ชุด คือ (1) ข้อความสาระของนโยบาย สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาได้มากน้อยเพียงใด (2) สาระของกฎหมายสามารถกำหนดโครงสร้างของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างไรและ (3) ผลกระทบจากเครือข่ายของตัวแปรทางการเมือง สามารถรักษาความสมดุลของการให้การสนับสนุนวัตถุประสงค์ของนโยบายอย่างไร องค์ประกอบหลักทั้ง 3 ประการ จะส่งผลกระทบทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อขั้นตอนของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนี้

1. ความสามารถในการแก้ปัญหาได้ของสาระนโยบาย ตามปกติปัญหา นโยบายจะมีระดับความยากง่ายในการวิเคราะห์และแก้ไขแตกต่างกัน ปัญหา นโยบายบางลักษณะอาจง่ายต่อการแก้ไข ในขณะที่ปัญหา นโยบายบางลักษณะอาจมีความสลับซับซ้อนมากและยุ่งยากในการแก้ไขในทฤษฎีของซาบาเตียร์ และแมสมาเนียน ประเด็นปัญหาทางสังคมที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติขององค์กรที่รับผิดชอบ ที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของนโยบายบรรลุผล มีอยู่หลายประการ และทุกประเด็นปัญหาจะแสดงฐานะเป็นตัวแปรอิสระย่อยที่สำคัญ และแยกตัวเป็นอิสระจากตัวแปรย่อยอื่น ๆ ตัวแปรย่อยเหล่านี้ คือดัชนีหรือตัวบ่งชี้ความสามารถในการแก้ปัญหา นโยบายขององค์กร หรือสถาบันที่นำนโยบายไปปฏิบัติ กล่าวคือ

1.1 การมีทฤษฎีสนับสนุนและมีหลักวิชาการอ้างอิง หมายถึง นโยบายที่จะนำไปแก้ปัญหาได้ดี ต้องมีความรู้พื้นฐานทางทฤษฎีรองรับ คือ มีทฤษฎีในการแก้ปัญหาที่จัดทำเป็นนโยบาย เพราะทฤษฎีจะช่วยให้เข้าใจระดับความรุนแรงของปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ ช่วยให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและการเผชิญปัญหา กับระดับความรุนแรงของปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไป

1.2 ระดับความหลากหลายของพฤติกรรมที่ต้องการควบคุม หมายถึง หากนโยบายต้องการควบคุมพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายหลากหลายพฤติกรรมมากเท่าใด ความยากลำบากที่จะกำหนดกรอบการควบคุมให้ชัดเจนก็จะมีมากตามไปด้วย ทำให้วัตถุประสงค์ของนโยบายมีโอกาสบรรลุผลน้อยลงตามลำดับ

1.3 การระบุลักษณะและขนาดกลุ่มเป้าหมาย หมายถึง จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่นโยบายต้องการให้เปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนพฤติกรรมตามนโยบายเมื่อเทียบกับประชากรกลุ่มอื่น ๆ กล่าวคือ ยิ่งกลุ่มเป้าหมายที่นิยามไว้ในนโยบายมีจำนวนน้อยเท่าใด ความเป็นไปได้ที่จะได้รับการสนับสนุนด้านการเมืองจะมีมากเท่านั้น

1.4 ขนาดความต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย หมายถึง หากนโยบายที่ประกาศใช้มุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายมากเท่าใด โอกาสการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติจะประสบปัญหาหรือล้มเหลวจะมีมากเท่านั้น

สรุป แต่ละปัญหา นโยบาย จะมีระดับความยากง่ายต่อการนำไปปฏิบัติเพื่อให้ปัญหาล่วงผ่านไปต่างกัน ลักษณะปัญหา นโยบายที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติแล้วจะประสบผลสำเร็จสูง ในทฤษฎีของซาบาเตียร์ และแมสมาเนียน คือ นโยบายนั้นจะต้องเป็นนโยบายที่ (1) มีทฤษฎีสนับสนุนและอิงหลักวิชาการ (2) มีความหลากหลายของพฤติกรรมที่ต้องการกำกับควบคุมน้อย (3) กลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับผลกระทบจาก

นโยบายมีการนิยามชัดเจนอยู่ในวงแคบ และ (4) นโยบายมีส่วนทำให้กลุ่มเป้าหมายต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามข้อกำหนดของนโยบายเพียงเล็กน้อย

2. ลักษณะโครงสร้างการนำนโยบายไปปฏิบัติที่นโยบายกำหนด หมายถึง การระบุข้อความนโยบายเกี่ยวกับรูปแบบองค์กรที่รับผิดชอบนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับลักษณะและประเภทของนโยบาย มีกฎหมายรองรับมีการจัดสรรทรัพยากรการเงินให้กับองค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ มีการทำความเข้าใจกับข้าราชการผู้ปฏิบัติ และมีการกำหนดแนวทางการควบคุมและการปฏิบัติงานของผู้ที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือ

2.1 การมีทฤษฎีที่เที่ยงตรงรองรับ หมายถึง ทฤษฎีรองรับจะมี 2 ลักษณะ คือ ทฤษฎีเชิงเทคนิคและทฤษฎีองค์การ ทฤษฎีทั้งสองลักษณะที่เลือกนำมาใช้จะต้องมีความเหมาะสมกับประเภทนโยบาย สาขานโยบาย และลักษณะเฉพาะของนโยบาย นโยบายที่กำหนดขึ้นจะต้องใช้แนวคิดทฤษฎีองค์การที่เหมาะสมมาเป็นรากฐานรองรับ ทั้งทฤษฎีเชิงเทคนิค และทฤษฎีองค์การที่เลือกใช้ควรมีความสอดคล้องกัน

2.2 ระดับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย มีความสำคัญต่อการจัดทำแนวทางการประเมินนโยบาย คือ เป็นเกราะป้องกันความสับสนและการบิดเบือนการปฏิบัติของข้าราชการที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และความชัดเจนของวัตถุประสงค์จะช่วยให้องค์กรสามารถจัดทรัพยากรสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย

2.3 การสนับสนุนด้านงบประมาณและการเงินแก่องค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เงิน คือทรัพยากรสำคัญที่องค์กรจะนำไปใช้เป็นค่าจ้าง ค่าตอบแทน และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในกระบวนการการบริหารแผนงานเพื่อการควบคุมและการกำกับการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย องค์กรจะสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้ ต้องได้รับการสนับสนุนด้านการเงินและงบประมาณเพียงพอและทันเวลา

2.4 การบูรณาการโครงสร้างการนำนโยบายไปปฏิบัติภายในและระหว่างองค์กรลดหลั่นกันแต่ละระดับ การบูรณาการที่ลดหลั่นกัน ภายในโครงสร้างองค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะช่วยประสานการปฏิบัติให้สอดคล้องกันในแต่ละระดับ ช่วยประสานการรับรู้ประสานความเข้าใจ การตกลงใจเกี่ยวกับการปฏิบัติรวมทั้งแก้ปัญหาาร่วมกัน จากประสบการณ์การนำนโยบายไปปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จได้ ต้องได้รับการสนับสนุนด้านการเงินและงบประมาณเพียงพอและทันเวลา

2.5 การกำหนดแบบแผนการตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายไว้ชัดเจน หมายถึง ในสาระของนโยบาย ควรมีการกำหนดแบบแผนหรือมีกฎเกณฑ์การตัดสินใจไว้ให้ชัดเจน

2.6 การมอบหมายงานแก่หน่วยงานหรือข้าราชการที่รับผิดชอบตามความชำนาญ คือ การสร้างข้อผูกพันต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย เพื่อให้หน่วยงานได้นำข้อกำหนดและมาตรฐานของงานไปใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานและการมอบหมายความรับผิดชอบจะเป็นการผลักดันให้หน่วยงานและข้าราชการปฏิบัติตามอาณัติของนโยบาย หลักการโดยทั่วไปของการสร้างข้อผูกพันต่อวัตถุประสงค์ของนโยบายก็คือ (1) หน่วยงานที่สมควรได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบนโยบายที่เริ่มขึ้นใหม่ คือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับปัญหานโยบายนั้นมากที่สุดหรืออาจจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาใหม่เพื่อทำหน้าที่บริหารนโยบายนี้เป็นการเฉพาะ และ (2) ผู้นำ

สูงสุดของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ควรได้รับเลือกมาจากผู้นำคนสำคัญที่ศรัทธาต่อนโยบายและสนับสนุนนโยบายที่นำไปปฏิบัตินั้น อย่างจริงจัง

2.7 การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วม มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีการตรวจสอบและประเมินกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากร และหน่วยงานที่รับผิดชอบนโยบาย

สรุป หากเนื้อหาสาระของนโยบายสามารถระบุโครงสร้างการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ชัดเจนทั้ง 7 ประการ คือ (1) การมีทฤษฎีที่เที่ยงตรงรองรับนโยบาย (2) การระบุวัตถุประสงค์ของนโยบายมีความชัดเจน (3) มีการสนับสนุนด้านการเงินแก่องค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติเพียงพอ (4) มีการบูรณาการโครงสร้างการบริหารลดหลั่นกันในแต่ละระดับ (5) การมีแบบแผนการตัดสินใจที่ชัดเจน (6) มีการมอบหมายงานและเลือกสรรผู้นำที่เหมาะสม และ (7) การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการบริหารและการตรวจสอบนโยบาย โอกาสที่นโยบายนั้นจะประสบความสำเร็จในขั้นการนำไปปฏิบัติจะมีความเป็นไปได้สูง

3. ตัวแปรที่มีใช้เนื้อหาสาระของนโยบาย แต่ตัวแปรเหล่านี้มักมีอิทธิพลต่อผลผลิตขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ต่อกลุ่มเป้าหมายที่จะต้องปฏิบัติตามนโยบาย และต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบาย ตัวแปรเหล่านี้ได้แก่

3.1 เงื่อนไขทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ อย่างน้อย 4 ประการ คือ (1) เงื่อนไขที่ต่างกันอย่างมากทางสังคมเศรษฐกิจของประชาชน จะมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ปัญหา นโยบายที่ประกาศใช้ และจะสร้างความยุ่งยากในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการสนับสนุนนโยบาย (2) ความแตกต่างกันอย่างมากในสภาพสังคมเศรษฐกิจของท้องถิ่นจะเป็นเงื่อนไขที่ยุ่งยากมากในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ เพราะการรับรู้ความรุนแรงของปัญหาแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน (3) การปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของกฎหมายซึ่งเป็นเครื่องมือควบคุมการปฏิบัติตามนโยบาย มีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับสภาพเศรษฐกิจสังคมของกลุ่มเป้าหมาย และ (4) นโยบายบางประเภทจะมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี

3.2 การสื่อสารมวลชนเพื่อพัฒนาความเข้าใจปัญหา นโยบาย สื่อสารมวลชนมีความสำคัญต่อกระบวนการการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างน้อย 2 ประการ คือ (1) สื่อสารมวลชน คือ ปัจจัยในการพัฒนาการรับรู้และความเข้าใจของสาธารณะ รวมทั้งความเข้าใจของผู้นำทางการเมือง ทั้งระดับชาติและท้องถิ่น และ (2) สื่อวิทยุ โทรทัศน์และหนังสือพิมพ์จะมีอิทธิพลในการจูงใจให้สาธารณะชนเห็นคล้อยตามหรือต่อต้าน ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อนโยบายที่นำไปปฏิบัติ สื่อสารมวลชนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อนโยบายที่นำไปปฏิบัติ

3.3 การสนับสนุนสาธารณะ โดยทั่วไปสาธารณะชนจะมีอิทธิพลต่อกระบวนการการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างน้อย 3 ประการ คือ (1) ความเห็นสาธารณะ จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการนำไปสู่ประเด็นการอภิปรายทางการเมือง (2) ความเห็นสาธารณะจากท้องถิ่นจะมีอิทธิพลต่อสมาชิกสภานิติบัญญัติ ในการให้ความสนับสนุนหรือคัดค้านกฎหมายที่ประกาศใช้ และ (3) การสำรวจความคิดเห็น คือ สิ่งที่ฝ่ายบริหารหรือผู้ปกครองมักนำมาใช้เป็นเครื่องมือ เพื่อรองรับและผลักดันนโยบายที่กำลังประกาศใช้

3.4 เจตคติต่อนโยบายของกลุ่มผู้เลือกตั้ง ในประเทศสังคมประชาธิปไตย บทบาทของกลุ่มผู้เลือกตั้ง (ในสังคมประชาธิปไตยแบบไทย อาจจะหมายถึงกลุ่มนายทุนสนับสนุนพรรค หรือกลุ่มหัวคะแนนของพรรค) มีความสำคัญต่อกระบวนการการนำนโยบายไปปฏิบัติ

3.5 การสนับสนุนจากผู้มีอำนาจ คือ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้นโยบายที่นำไปปฏิบัติได้รับการผลักดันไปสู่จุดประสงค์ เพราะผู้มีอำนาจมีบทบาทสำคัญที่จะควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย และมีอำนาจจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณสนับสนุนโครงการ ปัญหาและความยุ่งยากในทางปฏิบัติสำหรับผู้รับผิดชอบนโยบายก็คือ ในกรณีการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานไปปฏิบัติก็มีผู้มีอำนาจหลายคน ผู้มีอำนาจแต่ละคนอาจมีความต้องการอะไรจากนโยบายที่กำลังปฏิบัติแตกต่างกัน ทางออกและการป้องกันความขัดแย้งในเรื่องนี้ ชบาเตียร์ และแมสมาเนียน เสนอว่า สิ่งที่ได้รับผิดชอบจากนโยบายไปปฏิบัติควรพิจารณา คือ ใครคือผู้มีอำนาจตามกฎหมายมากที่สุดและมีอำนาจจัดสรรและควบคุมการใช้จ่ายเงินมากที่สุด ก็ควรปฏิบัติตามแนวทางของผู้มีอำนาจคนนั้น

3.6 ข้อผูกพันและทักษะของภาวะผู้นำของข้าราชการที่นำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ผลผลิตของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ จะขึ้นอยู่กับการใช้ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถจูงใจให้ข้าราชการหรือบุคลากรในหน่วยงานมองเห็นคุณค่า มีความพึงพอใจต่อนโยบาย แล้วร่วมกันปฏิบัติและทุ่มเทความสามารถทุกเวลาเพื่อให้นโยบายบรรลุผลสำเร็จ

สรุป ตัวแปรที่มีใช้เนื้อหาสาระของนโยบาย แต่เป็นตัวแปรกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างสำคัญอีกชุดหนึ่งประกอบด้วย ตัวแปรย่อย 6 ประการ คือ (1) เงื่อนไขทางสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี (2) สื่อสารมวลชน (3) การสนับสนุนสาธารณะ (4) เจตคติของกลุ่มผู้เลือกตั้ง (5) การสนับสนุนจากผู้มีอำนาจ และ (6) ข้อผูกพันของบุคลากรและทักษะของภาวะผู้นำ

4. ขั้นตอนในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในตัวแบบของชบาเตียร์ และแมสมาเนียน เสนอขั้นตอนในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติในฐานะที่เป็นตัวแปรตาม ซึ่งเป็นขั้นตอนในภาพรวมของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นการมองที่กระบวนการของผลการปฏิบัติตามนโยบายประกอบด้วย (1) ผลผลิตนโยบายของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (2) ผลการปฏิบัติตามนโยบายของกลุ่มเป้าหมาย (3) ผลกระทบแท้จริงจากการนำนโยบายไปปฏิบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ (4) ผลกระทบที่รับรู้ได้จากผลผลิตของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ (5) การปรับปรุงอย่างสำคัญในสาระของนโยบาย ลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ จากการออกแบบแนวคิดของชบาเตียร์ และแมสมาเนียน



ภาพประกอบ 3 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของซาบาเตียร์ และแมสมาเนียน

ที่มา : Pual Sabatier ; & Daniel Mazmanian. (1980). The Implementation of Public Policy : A Framework of Analysis. *Policy Studies Journal Contents*. p 524.

จอร์จ ซี เอ็ดเวิร์ด ที่ 3 (นิยม เดิมศรีสุข. 2543 : 39 ; อ้างอิงจาก George C. Edward III : 1980) ได้เสนอแนวความคิดการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็นทั้งส่วนส่งเสริมสนับสนุนหรือยับยั้งขัดขวาง ได้แก่

1. การสื่อความหมาย การสื่อความหมายเน้นหนักที่การสื่อข้อความหรือความหมายของนโยบายไปสู่ผู้ตัดสินใจในนโยบาย ทั้งนี้ เพื่อให้นโยบายที่จะนำไปปฏิบัติมีความถูกต้อง การสั่งการจะต้องมีความชัดเจน มีความแน่นอน ข่าวสารที่ผู้ปฏิบัตินโยบายได้รับจะต้องเป็นข่าวสารที่มีเนื้อหาตรงตามกับผู้สั่งการส่งลงไป
2. ทรัพยากร เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องอย่างสำคัญยิ่งระหว่างการสื่อสาร ความหมายและทรัพยากรในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทรัพยากรที่กล่าวมานี้รวมตลอดถึงคณะทำงานอำนาจหน้าที่ ข่าวสาร สิ่งอำนวยความสะดวก เงินอุดหนุน อุปกรณ์ต่าง ๆ สิ่งของเครื่องใช้ และที่สำคัญที่สุดคือบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน
3. ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติหรือทัศนคติ ผู้ปฏิบัติจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบายที่กำหนดขึ้นและยอมรับนโยบายนั้น เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติไม่เต็มใจหรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อนโยบายนั้น ผู้ปฏิบัติอาจจะเลยไม่ให้ความสนใจหรือไม่ทุ่มเวลาที่จะปฏิบัติงานจะทำให้นโยบายที่นำไปปฏิบัติมีปัญหาได้
4. โครงสร้างระบบราชการ กล่าวคือ โครงสร้างระบบราชการมักถูกกำหนดขึ้นให้มีโครงสร้างที่สลับซับซ้อนของโครงสร้างระบบราชการ อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาความล่าช้าในการปฏิบัตินโยบายตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความสำเร็จ และความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การวัดความสำเร็จและความล้มเหลว

ดอนนา เคอร์ (Kerr. 1976 : 351-363) ได้เสนอกรอบการมองความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของนโยบายและแผน โดยให้พิจารณาจากประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. พิจารณาที่ขั้นการนำไปปฏิบัติ คือสาระของนโยบายและแผนอาจดีทุกประการ แต่องค์กรที่นำนโยบายสู่การปฏิบัติมีศักยภาพต่ำ ขาดความรู้ ความชำนาญ และเลือกใช้วิธีปฏิบัติไม่เหมาะสม ผู้ปฏิบัติขาดความรู้ องค์กรขาดแคลนกำลังคน ความล้มเหลวของนโยบายและแผนในระดับนี้มีสาเหตุมาจากองค์กรที่นำนโยบายและแผนไปปฏิบัติไม่สามารถทำให้นโยบายนั้นบรรลุผลได้
2. พิจารณาที่ตัวนโยบายและแผน หมายถึงนโยบายและแผนที่จัดทำขึ้นไม่สามารถสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นจริงได้ อาจจะเป็นเพราะนโยบายหรือแผนดังกล่าวไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้
3. พิจารณาที่การตัดสินใจคุณค่าหรือการตัดสินใจจริยธรรมของสังคม คือ เมื่อพิจารณาที่เป้าหมายของนโยบาย หรือสิ่งที่นโยบายมุ่งหมายกระทำให้บรรลุ อาจขัดแย้งกับค่านิยมหลักของสังคม หรือหมิ่นเหม่ต่อคุณธรรมจริยธรรม หรือศีลธรรมอันดีงามของสังคม และอาจจะส่งผลให้เกิดการทารุณกรรม หรือบางครั้งการกำหนดคุณค่าของเป้าหมายนโยบายไม่ชัดเจน อาจทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถบิดเบือนเป้าหมายนโยบายไปในทางเสียหาย

อินแกรม และแมนน์ (Ingram ; & Mann. 1980) เห็นว่าประเด็นของข้อขัดแย้งในการพิจารณาความสำเร็จของนโยบายและแผน คือ

1. พิจารณาที่กรอบเวลาและเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมของนโยบาย เป็นการพิจารณานโยบายที่ได้รับการตัดสินว่าประสบผลสำเร็จในเวลาหนึ่ง สถานที่หนึ่ง และเงื่อนไขหนึ่ง อาจได้รับการตัดสินว่าประสบความสำเร็จล้มเหลวเมื่อเวลา สถานที่ และสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป

2. พิจารณาที่ความสำเร็จของนโยบายหรือแผนหนึ่งสำเร็จ แล้วส่งผลให้นโยบายหรืออีกแผนหนึ่งล้มเหลวหรือไม่

3. พิจารณาที่ขอบเขตของคำถามที่ใช้วัด ความชัดเจนเรื่องการวัดความสำเร็จหรือล้มเหลวมีขอบเขตแค่ไหน การวัดความสำเร็จหรือล้มเหลว หากพิจารณาเพียงว่านโยบายและแผนที่น่าสู่การปฏิบัติแล้วบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามนั้น เป็นเรื่องพอเพียงหรือไม่ เพราะโดยความเป็นจริงการวัดความสำเร็จหรือล้มเหลว หากมองเพียงการบรรลุผลดังกล่าวอาจไม่ถูกต้อง เพราะขอบเขตการวัดน่าจะมียะไรมากกว่านั้น ดังแนวคิดต่อไปนี้

3.1 เพรสแมน และวิลด์ฟัสกี (Pressman ; & Wildavsky. 1973) พิจารณาว่าการวัดความสำเร็จหรือล้มเหลวจะดูจากองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ประการ คือ

- 1) การได้รับประโยชน์จากนโยบายของกลุ่มเป้าหมายเมื่อเทียบกับที่กำหนดไว้
- 2) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนจนสิ้นสุดว่าเนิ่นนานไปกว่าที่กำหนดไว้เท่าใด อย่างไร
- 3) เงินหรือทรัพยากรที่ใช้ไปตามแผน และยังไม่ได้ใช้ เมื่อเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้ในแผนเป็นอย่างไร
- 4) จำนวนงานหรือกิจกรรมที่ได้ลงมือปฏิบัติไปแล้วกับที่เหลืออยู่ เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนเป็นอย่างไร

การพิจารณาแนวความคิดของเพรสแมน และวิลด์ฟัสกี ทำให้เข้าใจได้ชัดเจนว่า เนื้อหาสาระของนโยบายที่กำหนด จะมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับกระบวนการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบาย กล่าวคือ (1) ในขั้นการกำหนดนโยบายและการวางแผน จำเป็นต้องมีการระบุกลุ่มเป้าหมายที่นโยบายต้องการให้ได้รับประโยชน์ หรือกลุ่มเป้าหมายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายให้ชัดเจน (2) นโยบายจะต้องมีการกำหนดจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของการปฏิบัติ (3) เนื้อหาสาระนโยบายที่กำหนดจะต้องระบุทรัพยากรสนับสนุนชัดเจน และ(4) นโยบายจะต้องมีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติชัดเจน

3.2 เบอร์แมนและคณะ (Berman ; & Others. 1973) ได้กำหนดกรอบการพิจารณาความสำเร็จของการนำนโยบายและแผนไปปฏิบัติ จากองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

- 1) ร้อยละที่โครงการบรรลุเป้าหมาย เป็นการเปรียบเทียบผลที่กำหนดไว้ในแผนกับผลที่เกิดขึ้นจริงภายหลังจากการนำแผนสู่การปฏิบัติ

2) ผลรวมการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการปฏิบัติตามแผน เป็นการพิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ หมายถึงการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมของผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ได้รับประโยชน์จากนโยบายและแผน

3) ความต่อเนื่องของกิจกรรมเมื่อรัฐบาลหรือผู้ให้ทุนเลิกสนับสนุนโครงการ เป็นการพิจารณาความคงอยู่หรือความต่อเนื่องของกิจกรรม เมื่อมีการถอนการสนับสนุนของภาครัฐออกไป

3.3 ซีมาและรอนดิเนลลี (Cheema ; & Rondinelli. 1980) พิจารณาความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 2 องค์ประกอบ คือ

1) ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นการเปรียบเทียบวัตถุประสงค์แต่ละข้อกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายและแผนไปปฏิบัติ

2) ผลกระทบ ที่ตกไปสู่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายจากผลการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของนโยบาย

3.4 กล้า ทองขาว (2548 : 180-181) ได้ทำการสำรวจงานวิจัยการประเมินนโยบายและแผนพบว่า มีองค์ประกอบ 4 ประการ ที่นักวิชาการมักจะนำมาใช้ เพื่อพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบายและแผน คือ

1) ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายในระยะเวลาที่กำหนด เป็นการพิจารณาผลผลิตของนโยบายที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่นโยบายกำหนดไว้

2) การได้รับประโยชน์โดยตรงของกลุ่มเป้าหมาย เป็นการพิจารณาที่ผลลัพธ์ของนโยบาย

3) ความต่อเนื่องของการปฏิบัติภายหลังนโยบายสิ้นสุด เป็นการพิจารณาความคงอยู่ของกิจกรรมที่กลายเป็นงานประจำ

4) การนำวิธีการที่ได้ผลไปใช้ในที่อื่น ๆ เป็นการพิจารณาความสามารถในการนำไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่อื่น

กล่าวโดยสรุป กรอบแนวคิดในการพิจารณาความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบายและแผน อาจพิจารณาจากตัวนโยบายและขั้นตอนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ หรือพิจารณาที่คุณค่าเชิงคุณธรรมจริยธรรม โดยมอง ในกรอบของเงื่อนไขเวลาและสภาพแวดล้อม หรือมองที่ผลกระทบของนโยบายที่สำเร็จนั้น ว่าส่งผลให้เกิดปัญหาใหม่หรือไม่ ทั้งนี้กรอบแนวคิดในการประเมินความสำเร็จขึ้นอยู่กับขอบข่ายของคำถามที่ต้องการคำตอบด้วยการวัดความสำเร็จหากพิจารณาจากปัจจัยภายใน ขอบข่ายหรือตัวบ่งชี้อาจประกอบด้วย การวัดประโยชน์ที่ได้รับของกลุ่มเป้าหมาย เวลาที่ใช้ไปเงินที่ใช้ไป งานที่ลงมือปฏิบัติไปแล้วเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายร้อยละของการบรรลุเป้าหมาย ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่ก่อให้เกิดปัญหาใหม่ หรือมีผลกระทบทางลบต่อนโยบายอื่น กิจกรรมของโครงการมีความต่อเนื่องยั่งยืน พื้นที่อื่น ๆ หรือหน่วยงานอื่นนำแนวปฏิบัติไปใช้ แล้วบังเกิดผลดี ผลที่เกิดขึ้นเป็นผลที่พึงประสงค์ ผลโดยรวมทั้งประเทศเป็นไปตามปรารถนา เป็นต้น

การประชาสัมพันธ์

การประชาสัมพันธ์ (Public Relations) (อุทัย ทิรัญโต. 2526 : 275-276) เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารสมัยใหม่ ผู้บริหารจะต้องมีแนวความคิดมีบทบาท และรู้ถึงความสัมพันธ์ขององค์การกับสิ่งแวดล้อมภายนอกด้วย ตลอดจนให้สังคมรับรู้และเข้าใจในบทบาทขององค์การ องค์การจะต้องใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ทุกรูปแบบประกอบการบริหาร อันการประชาสัมพันธ์นั้น คือการติดต่อชักนำ แพร่ข่าวสาร ความรู้ ความคิดเห็นแก่ประชาชนและกลุ่มชนเป้าหมาย โดยผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง โทรทัศน์ ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนที่เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจและให้การสนับสนุน หรือมีความสัมพันธ์อันดีกับองค์การ ลักษณะสำคัญของงานประชาสัมพันธ์ คือเป็นงานที่ละเอียดอ่อน และต้องทำต่อเนื่องกันไปด้วยความจริงใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นหน้าที่ของทุกคนที่ทำงานอยู่ในองค์การจะต้องเป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี การประชาสัมพันธ์มิได้หมายถึงการเผยแพร่แต่เพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นการกระทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้กลุ่มชนเป้าหมายมีท่าทีที่ดีต่อองค์การ

การบริหารงานของรัฐหรือองค์การเอกชน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีกับประชาชน ด้วยการให้ข่าวสารความจริงและรายงานผลการปฏิบัติงาน จะเกิดผลดีคือ

1. ชี้ให้เห็นถึงสัมฤทธิ์ผลในนโยบาย และประสิทธิภาพของงานว่ามีอยู่มากน้อยเพียงใด
2. ผลงานของรัฐบาลจะโน้มนำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และเสียงสนับสนุนจากประชาชน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการปกครองตามลัทธิประชาธิปไตย

การดำเนินงานประชาสัมพันธ์มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

1. เพื่อสร้างความนิยม โดยการแสดงให้เห็นคุณงามความดี เผยแพร่ให้รู้ ชี้แจงให้เข้าใจในผลงานและบทบาท
2. เพื่อป้องกันชื่อเสียงมิให้เสื่อมเสีย วัตถุประสงค์ในข้อนี้ คือการพัฒนาปรับปรุงตัวเอง แก้ไขพฤติกรรม ระเบียบและวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ที่ประชาชนไม่พอใจ
3. เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และเรียกร้องความร่วมมือ การประชาสัมพันธ์มิใช่เป็นการโฆษณาสินค้าหรือการโฆษณาชวนเชื่อ แต่เป็นการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องบนฐานของความจริงและชอบธรรม ความร่วมมือสนับสนุนที่เกิดจากการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ก็เกิดขึ้นด้วยความเข้าใจที่ถูกต้อง มีเหตุผล มิใช่เกิดขึ้นเพราะการจูงใจด้วยเล่ห์กระเท่ห์ชอบ

จรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน

ปทานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ให้ความหมายของคำว่าจรรยาบรรณ ไว้ว่า “จรรยา” คำนี้มีความหมายเช่นเดียวกับคำ จริยา ซึ่งหมายถึงกิริยาที่ควรประพฤติในหมู่คณะ ดังในบทไหว้ครูที่ว่า “ทั้งท่านผู้ประศาสน์วิชาอบรมจริยาแก่ข้าในกาลปัจจุบัน” ส่วนคำว่า “บรรณ” หมายถึงหนังสือ หรือใบไม้ เช่นบรรณศาลา หมายถึงศาลาที่มุงด้วยใบไม้ บรรณพิภพ หมายถึงโลกแห่งหนังสือ เป็นต้น เมื่อนำ 2 คำนี้มารวมกันเข้าเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติ เพื่อร่วมกันรักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของวิชาชีพนั้น ๆ ให้เจริญรุ่งเรือง ถาวรไม่มีความต่างพร้อยเข้ามาแผ้วพานการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็นหลักฐานให้ติดตามสืบค้นและอ้างอิงกันได้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (289). ให้ความหมาย จรรยาบรรณ คือประมวล ความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะ ของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

ศาสตราจารย์ ดร.อมร รักษาสัตย์ (ปราชญา กล้าผจญ. 2544 : 182) ให้ความหมายของจรรยาบรรณ ว่าเป็นการที่คนบุคคลรวมกลุ่ม ร่วมอาชีพ ร่วมกันก่อตั้งสมาคมหรือองค์กรขึ้นมาเพื่อประกอบวิชาชีพนั้นแล้ว ช่วยกันทำนุบำรุงรักษาความดีงามในวิชาชีพนั้นให้ยืนยาวต่อไป การใช้กฎเกณฑ์ข้อบังคับของหมู่ในเชิงที่เห็นว่า ดีงามมาบีบบังคับมวลสมาชิกนั้น ไม่มีอำนาจของกฎหมายบ้านเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องแต่เป็นการควบคุมตนเองใน บรรดามวลหมู่สมาชิกในองค์กรนั้น ๆ เอง เป็นการใช้ความมีวินัยในตนเองมาเป็นเครื่องควบคุมระเบียบวินัยของ คนหมู่มากนั่นเอง

จรรยาบรรณ (ปราชญา กล้าผจญ. 2544 : 182 ; อ้างอิงจากไรท์ ; และคณะ. 2537) หมายถึงมาตรฐาน ของความประพฤติและการใช้ดุลพินิจทางศีลธรรม ที่ว่าด้วยการกระทำของบุคคล บริษัท องค์กร ว่าถูกหรือผิด สมควรหรือไม่สมควร จรรยาบรรณ หมายถึงการศึกษาและวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการตัดสินใจภายในกรอบของ มาตรฐานทางศีลธรรมหรือการศึกษาดูว่ามีพฤติกรรมอะไรบ้างที่ “ถูก” หรือ “ดี” สมควรหรือไม่สมควร เมื่อมอง จากมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ (ปราชญา กล้าผจญ. 2544 : 182)

คำว่า etiquette (ปราชญา กล้าผจญ. 2544 : 182) ที่แปลความได้ว่า หมายถึงจรรยาบรรณนั้น ปทานุกรมเว็บสเตอร์ให้ความหมายคำนี้ไว้ว่า The form, mannners, and ceremonies established by convention as acceptable as required in social relations, in a profession or in official life ซึ่ง แปลความหมายได้ว่า จรรยาบรรณเป็นรูปแบบลักษณะและพิธีกรรมต่าง ๆ ที่ถูกสร้างขึ้นโดยมีแบบแผนที่ถือว่าเป็น สิ่งจำเป็นในความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสังคม ในอาชีพ หรือชีวิตการทำงาน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า จรรยาบรรณ คือประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพ การงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลาย ลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ เป็นกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหมู่ในเชิงที่เห็นว่าดีงามมาใช้บังคับมวลสมาชิก ไม่เกี่ยวข้องกับ กฎหมายบ้านเมือง แต่เป็นการควบคุมตนเองในบรรดามวลหมู่สมาชิกในองค์กรนั้น ๆ เอง ให้มีวินัยในตนเอง และเป็นวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการตัดสินใจภายในกรอบของมาตรฐานทางศีลธรรมหรือการศึกษาดูว่ามีพฤติกรรม อะไรบ้างที่ “ถูก” หรือ “ดี” สมควรหรือไม่สมควร มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสังคม ในอาชีพ หรือชีวิตการทำงาน

ทฤษฎีจรรยาบรรณ

จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน หมายถึง คีลธรรมประจำวิชาชีพ (ดิน ปรัชญพทธี. 2543. : 14-15)

จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานมีอยู่ทั้งหมด 17 ทฤษฎี และอาจแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้

1. ทฤษฎีอรรถประโยชน์หรือทฤษฎีผลลัพธ์ ทฤษฎีนี้เน้นอรรถประโยชน์ หรือผลของการกระทำ หากการตัดสินใจ และการกระทำของเราเป็นผลดี ทั้งต่อตนเอง และต่อผู้อื่น ย่อมถือได้ว่าเป็นผู้มีจรรยาบรรณ
2. ทฤษฎีเจตนารมณ์ ทฤษฎีนี้ระบุว่าหากบุคคลมีเจตนารมณ์ที่ดีต่อสังคม ย่อมถือได้ว่าเป็นผู้มีจรรยาบรรณ
3. ทฤษฎีความยุติธรรม ทฤษฎีนี้เน้นว่าบุคคลที่มีจรรยาบรรณ คือบุคคลที่ตัดสินใจ หรือมีการกระทำที่ อยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค ยุติธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้ยังระบุว่า ความยุติธรรม ดังกล่าวอาจพิจารณาที่จุดเริ่มต้นหรือที่เส้นชัยก็ได้
4. ทฤษฎีสิทธิ ทฤษฎีนี้เน้นว่าบุคคลที่มีจรรยาบรรณ คือบุคคลที่ปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ ของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจหรือการกระทำของตน
5. ทฤษฎีสัญญาประชาคม ทฤษฎีนี้ระบุว่าบุคคลที่มีจรรยาบรรณ คือบุคคลที่ปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ ตรงตามพันธกรณีที่ตนมีต่อผู้อื่น
6. ทฤษฎีเอาใจเขามาใส่ใจเรา ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าหากไม่ประสงค์ให้ผู้อื่นทำร้ายเราเราก็ควรจะไม่ทำร้ายผู้อื่นในเบื้องต้น
7. ทฤษฎีอารมณ์ ทฤษฎีนี้มองว่าจรรยาบรรณเป็นเพียงทรศณะส่วนบุคคลที่มีอารมณ์เป็นตัวกำหนด
8. ทฤษฎีคุณงามความดีทางศีลธรรม เป็นทฤษฎีจรรยาบรรณของชาวกรีกจากทรศณะของอาริสโตเติล ทฤษฎีนี้ระบุว่าจรรยาบรรณบุคคลนั้นตั้งอยู่กึ่งกลางระหว่างความดีและความชั่วสุดโต่ง
9. ทฤษฎีสิ่งที่ดีงามของตนเองและผู้อื่น ทฤษฎีนี้ระบุว่า อะไรที่เป็นสิ่งที่ดีงามสำหรับปัจเจกบุคคลย่อม เป็นสิ่งที่ดีงามต่อคนอื่น ๆ ด้วย
10. ทฤษฎีผลประโยชน์สาธารณะ ทฤษฎีนี้ระบุว่า หากบุคคลกระทำสิ่งที่เป็นประโยชน์สูงสุดแก่ คนจำนวนมากที่สุด ย่อมถือได้ว่าเป็นผู้มีจรรยาบรรณ เข้าทำนอง “The greatest happiness for the greatest number” นั้นเอง
11. ทฤษฎีความยุติธรรมของ John Rawls จอห์น รอลส์ กล่าวว่า ความยุติธรรมจะเกิดขึ้นได้ก็เฉพาะ ในบรรยากาศการเจรจาต่อรองของคนที่มีฐานะทางสังคมที่ไม่แตกต่างกันเท่านั้น
12. ทฤษฎีจรรยาบรรณแห่งความรัก ทฤษฎีนี้ระบุว่า จงรักเพื่อนของท่านเหมือนกับที่ท่านรักตนเอง หรือ Ethics of love
12. ทฤษฎีจรรยาบรรณปัจเจกบุคคลสัมพัทธ์ ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าคุณงามความดี ความผิด ความถูก มีลักษณะสัมพัทธ์ (relative) กล่าวคือขึ้นลงตามบุคคลและสถานการณ์ต่าง ๆ

14. ทฤษฎีจรรยาบรรณวัฒนธรรมสัมพัทธ์ ทฤษฎีคล้ายคลึงกับทฤษฎีปัจเจกบุคคลสัมพัทธ์ กล่าวคือ ความดี ความงาม ความผิดขึ้นลงและเปลี่ยนแปลงไปตามวัฒนธรรม

15. ทฤษฎีหลักการสากล ทฤษฎีนี้เน้นมาตรฐานจรรยาบรรณที่มีลักษณะเป็นสากลตามค่านิยม สัญญา สันติสัญญา และกฎบัตรที่ทำไว้เป็นสากล

16. ทฤษฎีจรรยาบรรณที่เน้นคุณงามความดีของปัจเจกบุคคล ทฤษฎีนี้ระบุว่าหากแต่ละคนทำแต่ความดีแล้ว ความดีดังกล่าวก็จะตกไปถึงสังคมส่วนใหญ่ด้วย ยกตัวอย่างเช่น ทฤษฎีจรรยาบรรณของชาวโปรเตสแตนต์ (Protestant ethics) ระบุว่าชาวโปรเตสแตนต์ที่มีจรรยาบรรณต้องทำงานหนัก ประหยัด และแข่งขัน หากประสงค์จะให้สังคมส่วนใหญ่ดีขึ้น

17. ทฤษฎีจรรยาบรรณที่เน้นความสำคัญของสังคม ทฤษฎีนี้ระบุว่า บุคคลควรจะร่วมแรงร่วมใจและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มากกว่าที่จะแข่งขัน

ทฤษฎีทั้ง 17 ทฤษฎีนี้ สามารถย่อส่วนให้เหลือเพียง 4 กลุ่มทฤษฎีเท่านั้น คือ

1. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นอรรถประโยชน์หรือผลลัพธ์
2. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่อยู่ในฐานะเท่าเทียมกัน สูงกว่าต่ำกว่าและความสัมพันธ์ที่ข้าราชการมีต่อประชาชน

3. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นการปฏิบัติตามหลักสากลหรือค่านิยมสัญญาและ

4. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นวิธีการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ

ทฤษฎีทั้ง 17 ทฤษฎีและ 4 กลุ่มข้างต้นนั้น แต่ละทฤษฎีและแต่ละกลุ่มทฤษฎี อาจแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ คือ (1) ระดับความเข้าใจ (2) ระดับการยอมรับ (3) ระดับปฏิบัติ

สาระสำคัญของจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน

จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน (ดำรง ชลสุข.2542 : 79-80) คือประมวลความประพฤติที่ข้าราชการพลเรือนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อรักษาศักดิ์ศรี และส่งเสริมชื่อเสียงและเกียรติภูมิของข้าราชการพลเรือน อันจะทำให้เป็นที่ได้รับการยกย่อง เลื่อมใสและศรัทธาแก่ประชาชนทั่วไป

รัฐบาลได้กำหนดให้มีจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนขึ้นเพื่อเป็นการปกป้องศักดิ์ศรีของข้าราชการ และปกป้องมิให้ประชาชนดูหมิ่นและดูแคลนผู้ประกอบอาชีพข้าราชการ และที่สำคัญก็คือเพื่อใช้จรรยาบรรณเป็นแนวทางกำหนดความประพฤติ หรือพฤติกรรมการปฏิบัติของข้าราชการ

จรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน มี 4 หมวด ประกอบด้วยจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน และจรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

จรรยาบรรณต่อตนเอง มีสาระสำคัญ คือข้าราชการพลเรือนพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ พึงใช้วิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีทัศนคติที่ดี พัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน มีสาระสำคัญ คือข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและประชาชนเป็นสำคัญ นอกจากนั้นยังต้องตรงต่อเวลา ใช้เวลาราชการให้ทางราชการอย่างเต็มที่ และข้าราชการพลเรือนพึงใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีสาระสำคัญ คือข้าราชการพลเรือนพึงมีความรับผิดชอบในการทำงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ออกความคิดเห็น แก้ปัญหาและเสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน สำหรับผู้บังคับบัญชานั้นพึงเอาใจใส่ผู้ร่วมงานในด้านการทำงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ ยอมรับความคิดเห็นและปกครองผู้ร่วมงานด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ตลอดจนข้าราชการพลเรือนพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อส่วนรวม ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์ และที่สำคัญคือพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีสาระสำคัญ คือการให้บริการแก่ประชาชน เช่น ให้บริการอย่างเต็มความสามารถ มีความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ใช้กิริยาวาจาสุภาพ มีความอ่อนโยน งานใดเรื่องใดที่ไม่สามารถบริการได้ ก็ควรชี้แจงเหตุผล หรือแนะนำประชาชนให้ทราบ ว่า ควรติดต่อไปยังหน่วยงานใด หรือบุคคลใดที่เกี่ยวข้อง หรือมีอำนาจเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ เพื่อประชาชนจะได้ไม่เสียเวลาและเสียประโยชน์อื่น ๆ และข้าราชการพลเรือนควรประพฤติตนเป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป เช่น น่ารัก น่าเคารพ มีความรู้และภูมิปัญญา ประกอบความดี ละความชั่วและไม่ประมาท มีปัญญาหยั่งรู้เหตุผล รู้จักคิดพิจารณา เป็นต้น

ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2537 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 9 มีนาคม 2537 เป็นต้นไป

คุณธรรม จริยธรรมที่ข้าราชการไทยยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ นอกจากจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 มีดังนี้

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (คู่มือการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม. 2547. : 3-5) ทรงพระราชนิพนธ์ “หลักราชการ” ซึ่งถือได้ว่าเป็นหลักคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพข้าราชการที่สำคัญยิ่งสำหรับข้าราชการพึงยึดถือเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติราชการ 10 ประการ มีใจความสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. ความสามารถ หมายถึง ความชำนาญในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้เป็นผลสำเร็จได้ดียิ่งกว่าผู้มีโอกาสเท่า ๆ กัน
2. ความเพียร หมายถึง ความกล้าหาญไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากและบากบั่นเพื่อจะข้ามความขัดข้องให้จงได้โดยใช้ความวิริยภาพมิได้ลดหย่อน
3. ความมีไหวพริบ หมายถึง รู้จักสังเกตเห็นโดยไม่ต้องมีใครเตือนว่า เมื่อมีเหตุเช่นนั้นจะต้องปฏิบัติการณ์อย่างนั้น เพื่อให้บังเกิดผลดีที่สุดแก่กิจการทั่วไปและรับทำการอันเห็นสมควรนั้นโดยฉับพลัน

4. ความรู้เท่าถึงการณ หมายถึง รู้จักปฏิบัติการอย่างไรจึงจะเหมาะสมแก่เวลาและอย่างไรที่ได้รับเหตุผลสมถึงจะเป็นประโยชน์ที่สุด

5. ความซื่อตรงต่อหน้าที่ หมายถึง ตั้งใจกระทำการซึ่งได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

6. ความซื่อตรงต่อคนทั่วไป หมายถึง ให้ประพฤติดูดีต่อคนทั่วไป รักษาตนให้เป็นคนที่เขาทั้งหลายจะเชื่อถือได้

7. ความรู้จักนัยคน ข้อนี้นับเป็นข้อสำคัญสำหรับผู้มีหน้าที่ติดต่อกับผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่หรือผู้น้อย

8. ความรู้จักผ่อนผัน หมายความว่า ต้องเป็นผู้ที่รู้จักผ่อนผันผ่อนยาวว่าเมื่อใดควรตัดขาด และเมื่อใดควรโอนอ่อน หรือผ่อนผันกันได้มิใช่แต่จะยึดหลักเกณฑ์หรือระเบียบอย่างเดียว ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียควรจะยืดหยุ่นได้

9. ความมีหลักฐาน ข้อนี้นประกอบด้วยหลักสำคัญ 3 ประการ คือ มีบ้านอยู่เป็นที่เป็นที่มั่น มีครอบครัวอันมั่นคง และตั้งตนไว้ในที่ชอบ

10. ความจงรักภักดี หมายความว่า ยอมเสียสละเพื่อประโยชน์แห่งชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช พระราชทานคุณธรรม 4 ประการ แก่ข้าราชการและประชาชนในคราวสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ 200 ปี มีข้อความดังนี้

ประการแรก คือ การรักษาความลับ ความจริงใจต่อตัวเอง รู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมืองที่จะประพฤติปฏิบัติ แต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสุจริตใจนั้น

ประการที่สาม คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ไม่ประพฤติล่วงความสุจริตไม่ว่าด้วยเหตุประการใด

ประการที่สี่ คือการรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

คุณธรรม 4 ประการนี้ ถ้าแต่ละคนพยายามปลูกฝังและบำรุงให้เจริญงอกงามขึ้นโดยทั่วกันแล้ว จะช่วยให้ประเทศชาติบังเกิดความสุข ความร่มเย็น และมีโอกาสที่จะปรับปรุงพัฒนาให้มั่นคงก้าวหน้าต่อไปได้ดังประสงค์

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2541 เห็นชอบให้ส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการให้ข้าราชการพลเรือนถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนอย่างเคร่งครัดตามกฎหมายที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ซึ่งกฎหมายดังกล่าว มีรายละเอียดที่จะให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ โดยสรุปดังนี้

1. ให้ส่วนราชการบรรจุ และสวดแทรกเรื่องจรรยาบรรณไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการทุกระดับตามที่ ก.พ. ได้วางหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการไว้แล้ว

2. ให้ส่วนราชการต่าง ๆ รณรงค์ เผยแพร่ และพัฒนาข้าราชการให้รู้และปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนโดยใช้หลักสูตรเสริมสร้างจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนดเป็นแนวทางดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

3. ให้ส่วนราชการมีการทดสอบ เรื่องจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนในการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและการทดสอบคัดเลือก เพื่อเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

4. ให้มีการกำหนดหัวข้อ เรื่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนไว้ใน แบบประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนและในการพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น และตำแหน่งผู้บังคับบัญชาทุกตำแหน่ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กุลพล แสงฉาย (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาจรรยาบรรณของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมเจ้าท่า เพื่อศึกษาว่าภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมเจ้าท่า จะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 รวมทั้งศึกษาระดับการปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า (1) ภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจ (เพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุราชการ เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 ในเชิงมหภาค พบว่าได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมเจ้าท่า ที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป มีตำแหน่งระดับ 4-6 มีอายุราชการ 5-10 ปี และมีเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งระหว่าง 5,000-10,000 บาท (2) ข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมเจ้าท่า ปฏิบัติได้ตามข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ พ.ศ. 2537 ในระดับค่อนข้างมาก

จุมพฏ ธิติเวสส (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาจรรยาบรรณของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการพลเรือนกองคุมประพฤติ สถานพินิจและคุ้มครองเด็กกลาง โดยผู้วิจัยอาศัยผลงานของ F.A. NIGRO, L.G. NIGRO, G.E. CAIDEN และศาสตราจารย์ ดร.ติน ปรังญพทธี มีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจ (เพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุราชการ เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง) และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ 10 มิติ และข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 จะใช้นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ขึ้นไปเป็นหลัก ผลการศึกษาพบว่า (1) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณ 10 มิติ (J.D. STRAUSSMAN ; 1985, 351) ในแง่มหภาค พบว่า ข้าราชการชายมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามจรรยาบรรณทั้ง 10 มิติ สูงกว่าข้าราชการหญิง (2) การปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 ในแง่มหภาค พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โสดและมีอายุราชการระหว่าง 16-20 ปี มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามจรรยาบรรณสูงที่สุด

วรภรณ์ วิญญูรัตน์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาจรรยาบรรณข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดฝ่ายโยธาและฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขต ผลการศึกษาพบว่า (1) ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ฝ่ายโยธาและฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขต มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่าข้าราชการกรุงเทพมหานคร ฝ่ายโยธาและฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขต มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมากที่สุดและปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อตนเอง

น้อยที่สุด (2) ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ฝ่ายโยธาและฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขต ส่วนใหญ่เห็นความจำเป็นที่ข้าราชการจะต้องมีจริยธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน โดยมีการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการค่อนข้างประจำ สำหรับการพัฒนาจริยธรรม จรรยาบรรณนั้น ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรจัดอบรมและเชิญวิทยากรมาบรรยาย การออกเสียงตามสายเกี่ยวกับเรื่องจรรยาบรรณทุกวัน และให้รางวัลและยกย่องผู้ที่มีจริยธรรม จรรยาบรรณ (3) เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่ง อายุ อายุราชการ และรายได้กับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ฝ่ายโยธาและเทคนิค สังกัดสำนักงานเขตพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน ส่วนหนึ่งสิน พบว่า ความสัมพันธ์ในทางลบกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ คือ ถ้าหนึ่งสินมากการปฏิบัติตามจรรยาบรรณจะน้อย สำหรับการทราบถึงข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน และการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมนั้น พบว่า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ฝ่ายโยธาและเทคนิค สังกัดสำนักงานเขต

วิชัย แก้วคุนอก (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้บริหารนอกสถานศึกษา ผู้บริหารในสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานี มีความเห็นด้วยว่า ข้าราชการพลเรือน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานี มีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนทุกด้าน ข้าราชการในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ มีความเห็นด้วยว่า ข้าราชการพลเรือนมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนในทุกด้านแต่ ข้าราชการสังกัดกรมการศาสนาไม่เห็นไม่แน่ใจว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนด้านจรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม (2) ผู้บริหารนอกสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาเห็นว่าข้าราชการพลเรือนมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของข้าราชการ โดยรวมและด้านจรรยาบรรณต่อหน่วยงานมากกว่าผู้บริหารในสถานศึกษา และผู้บริหารนอกสถานศึกษาเห็นว่าข้าราชการพลเรือนมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมากกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาและผู้บริหารในสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาเห็นว่าข้าราชการพลเรือนปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณด้านดังกล่าวมากกว่าผู้บริหารในสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารนอกสถานศึกษาเห็นว่าข้าราชการพลเรือนมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณด้านจรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคมมากกว่าผู้บริหารในสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติและสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเห็นว่า ข้าราชการพลเรือนมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของข้าราชการโดยรวม ด้านจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานและด้านจรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคมมากกว่าข้าราชการในสังกัดหน่วยงานอื่น แต่ข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานประถมศึกษาแห่งชาติเห็นว่าข้าราชการพลเรือนมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนด้านจรรยาบรรณต่อหน่วยงานมากกว่า แต่มีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณด้านจรรยาบรรณต่อตนเองน้อยกว่าข้าราชการพลเรือนในสังกัดหน่วยงานอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อดิศวร เหลาคม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษา อำเภอบางบาล จังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มข้าราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในอำเภอบางบาล จังหวัดศรีสะเกษ และ(2) กลุ่มประชาชน ผลการศึกษพบว่า (1) กลุ่มข้าราชการ 1) ข้าราชการพลเรือนสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในอำเภอบางบาล มีความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณสาธารณสุข โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะทางประชากรกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณสาธารณสุข ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างหรือมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณสาธารณสุขไม่แตกต่างกัน กลุ่มข้าราชการมีอายุ 30-40 ปี มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณสาธารณสุขมากกว่าทุกกลุ่มอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการเพศหญิงมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนมากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกันมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณสาธารณสุขไม่แตกต่างกัน ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 8-14 ปี มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณสาธารณสุขมากกว่าทุกกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการที่มีรายได้สูงกว่า 10,000 บาท มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณมากกว่าที่มีรายได้ต่ำกว่า 8,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) กลุ่มประชาชน 1) ตามความคิดเห็นของประชาชน พบว่าข้าราชการมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนโดยรวมอยู่ในระดับสูงและรายด้านตามลำดับดังนี้ จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง จรรยาบรรณต่อหน่วยงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง จรรยาบรรณต่อตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2) ตามความคิดเห็นของประชาชน พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นว่าข้าราชการ มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนโดยรวมอยู่ในระดับสูงและรายด้านตามลำดับดังนี้ ด้านให้เกียรติและยกย่องวิชาชีพตนและวิชาชีพอื่น มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ด้านการให้บริการด้วยหลักการและเหตุผล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ด้านต้องเก็บความลับของผู้ป่วยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ด้านการให้บริการเต็มความสามารถมีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ด้านต้องไม่กล่าวหาเพื่อนร่วมอาชีพต่อหน้าบุคคลและสาธารณะ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ด้านการให้บริการโดยไม่คำนึงถึงพื้นฐานลักษณะความแตกต่าง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ด้านต้องพร้อมให้บริการต่อผู้ป่วยเมื่อผู้ป่วยมาหา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

จากแนวความคิดและผลการวิจัยของนักวิชาการทั้งของต่างประเทศและไทย ที่กล่าวมาแล้วข้างต้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้วิจัยสามารถสรุปและกำหนดกรอบแนวความคิดที่จะใช้ในการวิจัยถึงปัจจัยที่จะส่งผลต่อการนำนโยบายจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติ โดยมีตัวแปรด้านนโยบายที่ใช้ในการศึกษา 6 ตัวแปร ได้แก่

1. ด้านการมอบหมายงาน

แวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น (Van Meter ; & Van Horn. 1975) กล่าวว่า การมอบหมายงานแก่หน่วยงานหรือข้าราชการที่รับผิดชอบตามความชำนาญคือการสร้างข้อผูกพันต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย เพื่อให้หน่วยงานได้นำข้อกำหนดและมาตรฐานของงานไปใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานและการมอบหมาย ความรับผิดชอบจะเป็นการผลักดันให้หน่วยงานและข้าราชการปฏิบัติตามอาณัติของนโยบาย

2. ด้านทรัพยากร

แวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น (Van Meter ; & Van Horn. 1975) กล่าวว่า ทรัพยากรนโยบาย (policy resources) คือสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการบริหารนโยบาย ทรัพยากรนโยบายอาจรวมถึง เงิน และสิ่งเสริม (Incentives) ทรัพยากรเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริม หรือช่วยให้ความสะดวกต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าทรัพยากรนโยบายที่เป็นตัวเงินเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้ นโยบายบรรลุผล แต่การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความต้องการทรัพยากรเสริมอื่น ๆ อีกมาก

ซาบาเตียร์ และแมสมานเนียน(Sabatier ; & Mazmanian. 1980) กล่าวว่า การสนับสนุนด้านงบประมาณและการเงินแก่องค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เงิน คือทรัพยากรสำคัญที่องค์กรจะนำไปใช้เป็นค่าจ้าง ค่าตอบแทน และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในกระบวนการการบริหารแผนงาน เพื่อการควบคุมและการกำกับปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย องค์กรจะสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้ต้องได้รับการสนับสนุนด้านการเงินและงบประมาณเพียงพอและทันเวลา

จอร์จ ซี เอ็ดเวิร์ด ที่ 3 (นิยม เดิมศรีสุข. 2543 : 39 ; อ้างอิงจาก George C. Edward III : 1980) เสนอแนวความคิดการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติว่า ทรัพยากร คือ เป็นปัจจัยที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งได้แก่ คณะทำงานอำนาจหน้าที่ ข่าวสาร สิ่งอำนวยความสะดวก เงินอุดหนุน อุปกรณ์ต่าง ๆ สิ่งของเครื่องใช้ และที่สำคัญที่สุดคือบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

3. ด้านการประชาสัมพันธ์

อุทัย หิรัญโต กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์ (Public Relations) (อุทัย หิรัญโต. 2526 : 275-276) เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารสมัยใหม่ องค์กรจะต้องใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ทุกรูปแบบประกอบ การบริหารเพื่อให้ประชาชนที่เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจและให้การสนับสนุน ลักษณะสำคัญของงานประชาสัมพันธ์ คือเป็นงานที่ละเอียดอ่อน และต้องทำต่อเนื่องกันไปด้วยความจริงใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นหน้าที่

ของทุกคนที่ทำงานอยู่ในองค์กรจะต้องเป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี การประชาสัมพันธ์ได้หมายถึงการเผยแพร่แต่เพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นการกระทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้กลุ่มชนเป้าหมายมีท่าทีที่ดีต่อองค์กร

4. ด้านผู้บริหาร

ซาบาเตียร์ และแมสมาเนียน(Sabatier ; & Mazmanian. 1980) กล่าวว่า การสนับสนุนจากผู้มีอำนาจ (sovereigns) คือ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้นโยบายที่นำไปปฏิบัติได้รับการผลักดันไปสู่จุดประสงค์ เพราะผู้มีอำนาจมีบทบาทสำคัญที่จะควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย และมีอำนาจจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณสนับสนุนโครงการ ปัญหาและความยุ่งยากในทางปฏิบัติสำหรับผู้รับผิดชอบนโยบายก็คือ ในกรณีการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานไปปฏิบัติมักมีผู้มีอำนาจหลายคน ผู้มีอำนาจแต่ละคนอาจมีความต้องการอะไรจากนโยบายที่กำลังปฏิบัติแตกต่างกัน ทางออกและการป้องกันความขัดแย้งในเรื่องนี้ ซาบาเตียร์ และแมสมาเนียนเสนอว่า สิ่งที่ได้รับผิดชอบจากการนำนโยบายไปปฏิบัติควรพิจารณา คือ ใครคือผู้มีอำนาจตามกฎหมายมากที่สุด และมีอำนาจจัดสรรและควบคุมการใช้จ่ายเงินมากที่สุด ก็ควรปฏิบัติตามแนวทางของผู้มีอำนาจคนนั้น

5. ด้านผู้ปฏิบัติงาน

แวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น (Van Meter ; & Van Horn. 1975) กล่าวว่า ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติจะถูกกลั่นกรองโดยความรู้สึนึกคิดของผู้ปฏิบัติ และจะมีการตอบสนองต่อนโยบายที่นำไปปฏิบัติ 3 ระดับ ซึ่งการตอบสนองต่อนโยบายแต่ละระดับจะมีผลต่อการแสดงพลังความสามารถและความตั้งใจจริงของผู้ปฏิบัติ คือ (1) ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายที่จะนำไปปฏิบัติ (2) เจตคติต่อนโยบาย (ยอมรับ เหยี่ย หรือปฏิเสธ) และ (3) ความเข้มข้นของเจตคติที่กล่าวถึงในข้อ (2) ต่อนโยบาย

จอร์จ ซี เอ็ดเวิร์ด ที่ 3 (นิยม เดิมคริสต์ศ. 2543 : 39 ; อ้างอิงจาก George C. Edward III : 1980) เสนอแนวความคิดการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติว่า ผู้ปฏิบัติจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบายที่กำหนดขึ้นและยอมรับนโยบายนั้น จะเป็นปัจจัยที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติไม่เต็มใจหรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อนโยบายนั้น ผู้ปฏิบัติอาจจะเลยไม่ให้ความสนใจหรือไม่ทุ่มเวลาปฏิบัติงานจะทำให้นโยบายที่นำไปปฏิบัติมีปัญหาได้

6. ด้านการมีส่วนร่วม

ซาบาเตียร์ และแมสมาเนียน(Sabatier ; & Mazmanian. 1980) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของบุคคลภายนอก มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีการตรวจสอบและประเมินกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากร และหน่วยงานที่รับผิดชอบนโยบาย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1,302 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 297 คน

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำแนกได้ดังนี้

หน่วยงาน	จำนวน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักอำนวยการ	166	38
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	45	10
สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา	53	13
สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน	59	13
สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	38	9
สำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล	31	7
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	90	21
สำนักนิติการ	36	8
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	313	71
สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน	211	48
สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	260	59
รวม	1,302	297

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยออกแบบโดยศึกษาจากหนังสือ วารสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ แล้วจึงนำมาออกแบบสอบถาม ชนิดตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบปลายเปิด (Opened - ended) แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน

ตอนที่ 2 ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีตัวแปร 6 ตัว ประกอบด้วยปัจจัยด้านการมอบหมายงาน, ปัจจัยด้านทรัพยากร, ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์, ปัจจัยด้านผู้บริหาร, ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

ตอนที่ 3 ผลสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ

คำถามที่สร้างขึ้นใช้วัดความคิดเห็น โดยผู้ตอบสามารถให้คะแนนลดหลั่นตามความคิดเห็นของตนเอง ตามเทคนิคการวัดทัศนคติของลิเกอร์ต (ลิน พันธุ์พินิจ. 2547: 152-155) โดยแบ่งทัศนคติออกเป็น 5 ช่วงเท่า ๆ กัน ถ้าหากใช้ข้อความเชิงบวกก็เรียงลำดับมาตรงวัด จาก 5-1 ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากเป็นข้อความเชิงลบก็เรียงลำดับมาตรงวัดจาก 1 - 5 ดังนี้

ข้อความเชิงบวก

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 = เห็นด้วย

3 = ไม่แน่ใจ

2 = ไม่เห็นด้วย

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความเชิงลบ

5 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 = ไม่เห็นด้วย

3 = ไม่แน่ใจ

2 = เห็นด้วย

1 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนหรือค่าเฉลี่ย มีดังนี้

1.00 – 1.50 น้อยที่สุด

1.51 – 2.50 น้อย

2.51 – 3.50 ปานกลาง

3.51 – 4.50 มาก

4.51 – 5.00 มากที่สุด

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามแล้วนำไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม คือ

1. หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาออกแบบสอบถาม และเมื่อออกแบบสอบถามแล้ว ได้นำให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงและให้คำแนะนำ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ และให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ครอบคลุมและให้เกิดความสมบูรณ์มากที่สุด

2. วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ในแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach ' s Alpha) (ศุภชัย ยาวะประภาษ. 2544 : 8-11)

สูตร

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

โดยที่

α แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

s_i^2 แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งหมด

จากการคำนวณได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมเท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1.1 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัย วารสาร หนังสือ เอกสารทางราชการ รวมทั้งเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยฉบับนี้

2. วิธีการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการดังนี้

2.1 ยื่นหนังสือต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขออนุญาตปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการอนุญาตแล้ว จึงทำการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง

2.2 รวบรวมแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบแล้วส่งคืนมา จำนวน 275 ชุด มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม จากแบบสอบถามทั้งหมด 297 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.60

2.3 นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติ

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ มีดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย สำหรับอธิบายข้อมูลทั่วไป ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และทดสอบสมมติฐานที่ 1

2. สถิติอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อใช้ในการศึกษาหาความแตกต่างของตัวแปรและศึกษาอิทธิพลของตัวแปร เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถาม ในกลุ่มที่มีตัวแปร 2 กลุ่ม เป็นอิสระจากกัน โดยการทดสอบค่าที (t-test) ในกลุ่มตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way Analysis of Variance (ANOVA) หรือ F - test เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 ถ้าพบว่ามีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.2 วิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) และคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบรายขั้นตอน (Stepwise Selection) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการนำนโยบายจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนประชากร
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกของคะแนนยกกำลังสอง (Mean of square)
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
P	แทน	ความน่าจะเป็น (Probability)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัยข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติบรรยายข้อมูล จำนวน และร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายจรรยาบรรณข้าราชการไปปฏิบัติและผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน โดยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่มีตัวแปร 2 กลุ่ม เป็นอิสระจากกัน ในการทดสอบค่าที (t-test) และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) หรือการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ถ้าพบว่ามี ความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมอบหมายงาน ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม โดยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่มีตัวแปร 2 กลุ่ม เป็นอิสระจากกัน ในการทดสอบค่าที (t-test) และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) หรือการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ถ้าพบว่ามี ความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ จำแนกตามปัจจัยด้านการมอบหมายงาน ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ด้วยสถิติ Multiple Regression

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติบรรยายข้อมูล หาค่าจำนวน และค่าร้อยละ

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (N)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	65	23.64
1.2 หญิง	210	76.36
2. อายุ		
3.1 ต่ำกว่า 30 ปี	19	6.91
3.2 30-39 ปี	76	27.64
3.3 40-49 ปี	111	40.36
3.4 50 ปีขึ้นไป	69	25.09
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	4.00
3.2 ปริญญาตรี	169	61.45
3.3 ปริญญาโทขึ้นไป	95	34.55
4. อายุราชการ		
4.1 ต่ำกว่า 10 ปี	52	18.91
4.2 10-19 ปี	87	31.64
4.3 20-29 ปี	102	37.09
4.4 30 ปีขึ้นไป	34	12.36
5. ตำแหน่งระดับ		
5.1 ระดับ 1-5	95	34.55
5.2 ระดับ 6-7	114	41.45
5.3 ระดับ 8	66	24.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	ความถี่ (N)	ร้อยละ
6. เงินเดือน		
6.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท	24	8.73
6.2 10,000-19,999 บาท	105	38.18
6.3 20,000-29,999 บาท	99	36.00
6.4 30,000 บาทขึ้นไป	47	17.09

จากตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน พบว่า

1. เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.36 และเพศชายร้อยละ 23.64
2. อายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.36 รองลงมา มีอายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.64 และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.09 น้อยที่สุดมีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.91
3. การศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.46 รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.54 และมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.00
4. อายุราชการ ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.09 รองลงมา มีอายุราชการ 10-19 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.64 และมีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.91 น้อยที่สุดมีอายุราชการ 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.36
5. ตำแหน่งระดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับ 6-7 คิดเป็นร้อยละ 41.45 รองลงมา มีตำแหน่งระดับ 1-5 คิดเป็นร้อยละ 34.55 และมีตำแหน่งระดับ 8 คิดเป็นร้อยละ 24.00
6. เงินเดือน ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน ๆ ละ 10,000-19,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.18 รองลงมา ได้รับเงินเดือน ๆ ละ 20,000-29,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.00 และได้รับเงินเดือน ๆ ละ 30,000 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.1 น้อยที่สุดได้รับเงินเดือน ๆ ละ ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.73

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติและผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ โดยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตาราง 3 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมอบหมายงาน

ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างชัดเจน	2.78	0.93	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านมีการแต่งตั้งและมอบหมายผู้รับผิดชอบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างชัดเจน	2.73	0.99	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจนและติดประกาศให้ทราบโดยทั่วไป	2.74	0.98	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	2.42	1.01	น้อย
5. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนจัดโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	2.67	1.00	ปานกลาง
รวม	2.67	0.85	ปานกลาง

จากตาราง 3 ข้าราชการมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมอบหมายงานในการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ พบว่า ด้านหน่วยงานมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างชัดเจนสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 2.78 รองลงมาได้แก่ ด้านหน่วยงานของท่านมีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจนและติดประกาศให้ทราบโดยทั่วไป มีค่าเฉลี่ย 2.74 หน่วยงานของท่านมีการแต่งตั้งและมอบหมายผู้รับผิดชอบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ย 2.73 ด้านหน่วยงานของท่านมีการวางแผนจัดโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ มีค่าเฉลี่ย 2.67 และด้านหน่วยงานมีการจัดทำคู่มือเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่ำสุด มีค่าเฉลี่ย 2.42 และโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 2.67 พบว่า ข้าราชการเห็นว่าปัจจัยด้านการมอบหมายงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทรัพยากร

ปัจจัยด้านทรัพยากร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6. หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินการโครงการ/กิจกรรมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างเพียงพอ	2.50	0.98	น้อย
7. หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างเพียงพอ	2.51	0.94	ปานกลาง
8. หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีมาใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.58	0.99	มาก
9. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างเพียงพอ	2.70	0.98	ปานกลาง
รวม	2.82	0.79	ปานกลาง

จากตาราง 4 ข้าราชการมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทรัพยากรในการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติพบว่า ด้านหน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.58 รองลงมาได้แก่ ด้านหน่วยงานของท่านมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 2.70 ด้านหน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 2.51 และด้านหน่วยงานได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินการโครงการ/กิจกรรมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างเพียงพอต่ำสุด มีค่าเฉลี่ย 2.50 และโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 2.82 พบว่า ข้าราชการเห็นว่าปัจจัยด้านทรัพยากรจะส่งผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์

ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10. หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการ	2.61	0.88	ปานกลาง
11. หน่วยงานของท่านมีการติดประกาศจรรยาบรรณให้ข้าราชการในหน่วยงานทราบ	2.67	1.04	ปานกลาง
12. หน่วยงานของท่านมีการให้ข้อมูลข่าวสารด้านการยกย่องข้าราชการดีเด่น มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ และความดีอื่น ๆ ให้สาธารณชนรับทราบ	2.60	0.93	ปานกลาง
13. หน่วยงานของท่านมีคำขวัญเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	2.39	0.94	น้อย
รวม	2.57	0.81	ปานกลาง

จากตาราง 5 ข้าราชการมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ในการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ พบว่า ด้านหน่วยงานมีการติดประกาศจรรยาบรรณให้ข้าราชการในหน่วยงานทราบสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 2.67 รองลงมาได้แก่ ด้านหน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย 2.61 ด้านหน่วยงานมีการให้ข้อมูลข่าวสารด้านการยกย่องข้าราชการดีเด่น มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ และความดีอื่น ๆ ให้สาธารณชนรับทราบ มีค่าเฉลี่ย 2.60 ด้านหน่วยงานมีคำขวัญเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่ำสุด มีค่าเฉลี่ย 2.39 และโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 2.57 พบว่า ข้าราชการเห็นว่าปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์จะส่งผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหาร

ปัจจัยด้านผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
14. ผู้บริหารของท่านเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	3.08	0.92	ปานกลาง
15. ผู้บริหารของท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องแม่นยำ	3.12	0.90	ปานกลาง
16. ผู้บริหารของท่านให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	3.13	0.90	ปานกลาง
17. ผู้บริหารของท่านมีการมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้รับผิดชอบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	3.01	0.95	ปานกลาง
18. ผู้บริหารของท่านมีการจูงใจการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	2.93	0.98	ปานกลาง
รวม	3.05	0.81	ปานกลาง

จากตาราง 6 ข้าราชการมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารในการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติพบว่า ด้านผู้บริหารของท่านให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.13 รองลงมาได้แก่ ด้านผู้บริหารของท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องแม่นยำมีค่าเฉลี่ย 3.12 ด้านผู้บริหารของท่านเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ มีค่าเฉลี่ย 3.08 ด้านผู้บริหารของท่านมีการมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้รับผิดชอบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ มีค่าเฉลี่ย 3.01 ด้านผู้บริหารของท่านมีการจูงใจการปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่ำสุด มีค่าเฉลี่ย 2.93 และโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.05 พบว่า ข้าราชการเห็นว่าปัจจัยด้านผู้บริหารจะส่งผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
19. หน่วยงานของท่านมีการทดสอบจรรยาบรรณในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและการทดสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น	2.78	1.01	ปานกลาง
20. หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ เผยแพร่ และพัฒนาข้าราชการให้รู้และปฏิบัติตามจรรยาบรรณ โดยใช้หลักสูตรเสริมสร้างจรรยาบรรณที่ ก.พ. กำหนดเป็นแนวทางดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	2.70	0.98	ปานกลาง
21. หน่วยงานของท่านมีการนำการปฏิบัติตามจรรยาบรรณมาสอดแทรกในการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ	2.92	0.92	ปานกลาง
22. ท่านเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	3.02	0.88	ปานกลาง
รวม	2.85	0.79	ปานกลาง

จากตาราง 7 ข้าราชการมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานในการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ พบว่า ด้านท่านเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.02 รองลงมาได้แก่ ด้านหน่วยงานของท่านมีการนำการปฏิบัติตามจรรยาบรรณมาสอดแทรกในการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย 2.92 ด้านหน่วยงานของท่านมีการทดสอบจรรยาบรรณในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและการทดสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 2.78 ด้านหน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ เผยแพร่ และพัฒนาข้าราชการให้รู้และปฏิบัติตามจรรยาบรรณ โดยใช้หลักสูตรเสริมสร้างจรรยาบรรณที่ ก.พ. กำหนดเป็นแนวทางดำเนินการอย่างต่อเนื่องต่ำสุด มีค่าเฉลี่ย 2.70 และโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 2.85 พบว่า ข้าราชการเห็นว่าปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
23. ประชาชนจะได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ	3.65	0.99	มาก
24. หน่วยงานของท่านเปิดให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นการปฏิบัติงานของข้าราชการ	3.35	1.05	ปานกลาง
25. หน่วยงานของท่านเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ	2.77	0.94	ปานกลาง
26. หน่วยงานของท่านให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบจรรยาบรรณของข้าราชการ	2.62	0.95	ปานกลาง
รวม	3.09	0.98	ปานกลาง

จากตาราง 8 ข้าราชการมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ในการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ พบว่า ด้านประชาชนจะได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.65 รองลงมาได้แก่ ด้านหน่วยงานของท่านเปิดให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นการปฏิบัติงานของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย 3.35 ด้านหน่วยงานของท่านเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย 2.77 ด้านหน่วยงานของท่านให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบจรรยาบรรณของข้าราชการต่ำสุด มีค่าเฉลี่ย 2.62 และโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.10 พบว่า ข้าราชการเห็นว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม จะส่งผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 9 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ผลสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
27. ข้าราชการในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณ	3.17	0.90	ปานกลาง
28. ข้าราชการรับรู้ เข้าใจข้อพึงปฏิบัติ และข้อละเว้นการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณ	3.15	0.94	ปานกลาง
29. ข้าราชการยอมรับที่จะปฏิบัติตามจรรยาบรรณให้เป็นวิถีปกติ ของชีวิต	3.23	0.92	ปานกลาง
30. ผู้บริหารหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญและการสนับสนุนใน การปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	3.23	0.96	ปานกลาง
รวม	3.19	0.87	ปานกลาง

จากตาราง 9 ข้าราชการมีความเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ พบว่า ด้านข้าราชการยอมรับที่จะปฏิบัติตามจรรยาบรรณให้เป็นวิถีปกติของชีวิตกับผู้บริหารหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญและการสนับสนุนในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ มีค่าเฉลี่ย 3.23 เท่ากัน รองลงมาได้แก่ ด้านข้าราชการในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ มีค่าเฉลี่ย 3.17 ด้านข้าราชการรับรู้ เข้าใจข้อพึงปฏิบัติ และข้อละเว้นการปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่ำสุด มีค่าเฉลี่ย 3.15 และโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.19 พบว่า ข้าราชการเห็นว่าผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน โดยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่มีตัวแปร 2 กลุ่ม เป็นอิสระจากกัน ในการทดสอบค่าที (t-test) และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) หรือการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ถ้าพบมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
เพศชาย	65	3.21	.82	.18	.330
เพศหญิง	210	3.19	.88		

จากตาราง 10 พบว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.30	.44	.58	.631
	ภายในกลุ่ม	271	204.54	.76		
	รวม	274	205.84			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.76	.88	1.18	.310
	ภายในกลุ่ม	272	204.08	.75		
	รวม	274	205.84			
อายุราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.44	.48	.64	.592
	ภายในกลุ่ม	271	204.40	.75		
	รวม	274	205.84			

ตาราง 11 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ตำแหน่งระดับ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.89	2.45	3.31	.038*
	ภายในกลุ่ม	272	200.95	.74		
	รวม	274	205.84			
เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.98	1.33	1.78	.151
	ภายในกลุ่ม	271	201.86	.75		
	รวม	274	205.84			

จากตาราง 11 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และเงินเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 แต่ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายเป็นรายคู่ โดยวิธีของ LSD ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่งระดับ ที่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	ระดับ 6 - 7	ระดับ 1 - 5	ระดับ 8
		3.12	3.12	3.43
ระดับ 6 - 7	3.12			*
ระดับ 1 - 5	3.12			*
ระดับ 8	3.43			

จากตาราง 12 พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ ระหว่างกลุ่มระดับ 8 กับกลุ่มระดับ 6-7 และกลุ่มระดับ 1-5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมอบหมายงาน ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม โดยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่มีตัวแปร 2 กลุ่ม เป็นอิสระจากกัน ในการทดสอบค่าที (t-test) และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) หรือการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ถ้าพบว่ามีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมอบหมายงาน จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
เพศชาย	65	2.68	.89	.15	.929
เพศหญิง	210	2.66	.85		

จากตาราง 13 พบว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมอบหมายงาน ไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมอบหมายงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.57	1.19	1.64	.180
	ภายในกลุ่ม	271	196.63	.73		
	รวม	274	200.20			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	4.35	2.18	3.02	.050
	ภายในกลุ่ม	272	195.84	.72		
	รวม	274	200.19			
อายุราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3	.80	.27	.36	.780
	ภายในกลุ่ม	271	199.40	.74		
	รวม	274	200.20			

ตาราง 14 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ตำแหน่งระดับ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.39	.69	.95	.389
	ภายในกลุ่ม	272	198.81	.73		
	รวม	274	200.20			
เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.62	.54	.74	.532
	ภายในกลุ่ม	271	198.58	.73		
	รวม	274	200.20			

จากตาราง 14 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมอบหมายงานไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทรัพยากร จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
เพศชาย	65	2.83	.91	.06	.036*
เพศหญิง	210	2.82	.75		

จากตาราง 15 พบว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทรัพยากร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทรัพยากร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.81	1.27	2.06	.106
	ภายในกลุ่ม	271	167.33	.62		
	รวม	274	171.14			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	2.13	1.07	1.72	.181
	ภายในกลุ่ม	272	169.01	.62		
	รวม	274	171.14			
อายุราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.37	.46	.73	.534
	ภายในกลุ่ม	271	169.77	.63		
	รวม	274	171.14			
ตำแหน่งระดับ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.65	.83	1.33	.267
	ภายในกลุ่ม	272	169.49	.62		
	รวม	274	171.14			
เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.05	.35	.56	.644
	ภายในกลุ่ม	271	170.10	.63		
	รวม	274	171.14			

จากตาราง 16 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทรัพยากรไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
เพศชาย	65	2.60	.86	.41	.464
เพศหญิง	210	2.55	.79		

จากตาราง 17 พบว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.36	1.45	2.27	.081
	ภายในกลุ่ม	271	173.31	.64		
	รวม	274	177.67			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.87	.94	1.45	.237
	ภายในกลุ่ม	272	175.80	.65		
	รวม	274	177.67			
อายุราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3	.43	.14	.22	.882
	ภายในกลุ่ม	271	177.23	.65		
	รวม	274	177.67			
ตำแหน่งระดับ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.92	.96	1.49	.228
	ภายในกลุ่ม	272	175.75	.65		
	รวม	274	177.67			
เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.76	.59	.91	.439
	ภายในกลุ่ม	271	175.90	.65		
	รวม	274	177.67			

จากตาราง 18 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหาร จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
เพศชาย	65	3.02	.84	- .42	.650
เพศหญิง	210	3.06	.81		

จากตาราง 19 พบว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหาร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.53	1.51	2.30	.077
	ภายในกลุ่ม	271	177.36	.65		
	รวม	274	181.89			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	3.52	1.76	2.68	.070
	ภายในกลุ่ม	272	178.37	.66		
	รวม	274	181.89			
อายุราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.50	.50	.75	.523
	ภายในกลุ่ม	271	180.39	.67		
	รวม	274	181.89			
ตำแหน่งระดับ	ระหว่างกลุ่ม	2	8.43	4.22	6.61	.002*
	ภายในกลุ่ม	272	173.45	.64		
	รวม	274	181.88			
เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.13	.71	1.07	.363
	ภายในกลุ่ม	271	179.76	.66		
	รวม	274	181.89			

จากตาราง 20 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และเงินเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 แต่ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายเป็นรายคู่ โดยวิธีของ LSD ดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบรายคู่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหาร จำแนกตามระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน

ตำแหน่งระดับ	$\bar{X}$	ระดับ 1 - 5	ระดับ 6 - 7	ระดับ 8
		2.95	2.96	3.36
ระดับ 6 - 7	2.95			*
ระดับ 1 - 5	2.96			*
ระดับ 8	3.36			

จากตาราง 21 พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ ระหว่างกลุ่มระดับ 8 กับกลุ่มระดับ 6-7 และกลุ่มระดับ 1-5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
เพศชาย	65	2.80	.74	- .60	.159
เพศหญิง	210	2.87	.82		

จากตาราง 22 พบว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.78	.93	1.48	.219
	ภายในกลุ่ม	271	169.24	.63		
	รวม	274	172.02			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	2.29	1.15	1.84	.162
	ภายในกลุ่ม	272	169.73	.62		
	รวม	274	172.02			

ตาราง 23 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
อายุราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3	.71	.24	.373	.772
	ภายในกลุ่ม	271	171.32	.63		
	รวม	274	172.02			
ตำแหน่งระดับ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.34	1.17	1.88	.155
	ภายในกลุ่ม	272	169.68	.62		
	รวม	274	172.02			
เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.55	1.18	1.90	.130
	ภายในกลุ่ม	271	168.48	.62		
	รวม	274	172.02			

จากตาราง 23 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
เพศชาย	65	3.18	.81	.93	.832
เพศหญิง	210	3.07	.82		

จากตาราง 24 พบว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.69	.56	.85	.469
	ภายในกลุ่ม	271	179.98	.66		
	รวม	274	181.67			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	8.13	4.06	6.37	.002*
	ภายในกลุ่ม	272	173.54	.64		
	รวม	274	181.67			
อายุราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3	.47	16	.23	.874
	ภายในกลุ่ม	271	181.20	.67		
	รวม	274	181.67			
ตำแหน่งระดับ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.34	1.17	1.77	.172
	ภายในกลุ่ม	272	179.33	.66		
	รวม	274	181.67			
เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.71	.90	1.37	.253
	ภายในกลุ่ม	271	178.96	.66		
	รวม	274	181.67			

จากตาราง 25 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 แต่ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายเป็นรายคู่ โดยวิธีของ LSD ดังแสดงในตาราง 26

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.96	3.18	3.32
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.96			
ปริญญาตรี	3.18			
ปริญญาโทขึ้นไป	3.32		*	

จากตาราง 26 พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษา ระหว่างกลุ่มปริญญาตรี กับกลุ่มปริญญาโทขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านด้านการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย จรรยาบรรณไปปฏิบัติจำแนกตามปัจจัยด้านการมอบหมายงาน ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ด้วยสถิติ Multiple Regression

ตาราง 27 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และค่านำหนักความสำคัญระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับผลของ การนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ โดยทำการทดสอบใช้วิธี Stepwise Regression

ปัจจัย	B	SE	Beta	t	p
ค่าคงที่ (a)	1.095	.155			
ปัจจัยด้านผู้บริหาร	.363	.066	.341	5.543	.000**
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	.338	.057	.313	6.011	.000**
ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน	.208	.073	.190	2.838	.005**
$R^2 = .534$	$R_{adj} = .528$	$F = 103.365$	$p = .000$		

สมการ

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_ix_i$$

แทนค่าสมการ

$$Y = 1.095 + .363x_4 + .338x_6 + .208x_5$$

โดยที่

Y = ผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ

a = ค่าคงที่

b_i = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของตัวแปรอิสระที่ i ($i = 1, 2, 3$)

x_4 = ปัจจัยด้านผู้บริหาร

x_6 = ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

x_5 = ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน

จากตาราง 27 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 นี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติได้ร้อยละ 53.4 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยสามารถสรุปผลการศึกษาวิจัยตามลำดับดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ
3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยด้านนโยบายกับผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติมีแนวโน้มความสำเร็จระดับปานกลาง
2. ข้าราชการที่มีข้อมูลส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมอบหมายงาน, ปัจจัยด้านทรัพยากร, ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์, ปัจจัยด้านผู้บริหาร, ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน, ปัจจัยด้านทรัพยากร, ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์, ปัจจัยด้านผู้บริหาร, ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1,302 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 297 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยออกแบบโดยศึกษาจากหนังสือ วารสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ แล้วจึงนำมาออกแบบสอบถาม ชนิดตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบปลายเปิด (Opened - ended) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน

ตอนที่ 2 ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีตัวแปร 6 ตัว ประกอบด้วยปัจจัยด้านการมอบหมายงาน, ปัจจัยด้านทรัพยากร, ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์, ปัจจัยด้านผู้บริหาร, ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

ตอนที่ 3 ผลสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว จะดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแต่ละฉบับ
2. ประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปแปลผลตามลำดับดังนี้

2.1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติบรรยายข้อมูล จำนวน และร้อยละ

2.2 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติและผลสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือนโดยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่มีตัวแปร 2 กลุ่ม เป็นอิสระจากกัน ในการทดสอบค่าที (t-test) และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) หรือการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ถ้าพบว่ามีค่าแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

2.4 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมอบหมายงาน ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม โดยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่มีตัวแปร 2 กลุ่ม เป็นอิสระจากกัน ในการทดสอบค่าที (t-test) และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way

Analysis of Variance) หรือการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ถ้าพบว่ามีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.5 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ จำแนกตามปัจจัยด้านการมอบหมายงาน ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ด้วยสถิติ Multiple Regression

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.36 และเพศชายร้อยละ 23.64 ส่วนใหญ่มีอายุ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.36 รองลงมาคืออายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.64 และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.09 น้อยที่สุดมีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.91 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.46 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.54 และมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.00 ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.09 รองลงมาคืออายุราชการ 10-19 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.64 และมีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.91 น้อยที่สุดมีอายุราชการ 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.36 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับ 6-7 คิดเป็นร้อยละ 41.45 รองลงมาคือตำแหน่งระดับ 1-5 คิดเป็นร้อยละ 34.55 และมีตำแหน่งระดับ 8 คิดเป็นร้อยละ 24.00 และส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน ๆ ละ 10,000-19,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.18 รองลงมาได้รับเงินเดือน ๆ ละ 20,000-29,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.00 และได้รับเงินเดือน ๆ ละ 30,000 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.1 น้อยที่สุดได้รับเงินเดือน ๆ ละ ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.73

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.1 สมมติฐานที่ 1 ผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติมีแนวโน้มความสำเร็จระดับปานกลาง

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่าผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติมีความสำเร็จระดับปานกลาง

จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และเงินเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 8 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ มากกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับต่ำกว่า

2.2 สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการที่มีข้อมูลส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมอบหมายงาน, ปัจจัยด้านทรัพยากร, ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์, ปัจจัยด้านผู้บริหาร, ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมอบหมายงานไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

ปัจจัยด้านทรัพยากร จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทรัพยากรไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 แต่ข้าราชการที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านทรัพยากร มีผลต่อการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

ปัจจัยด้านผู้บริหาร จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และเงินเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 แต่ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 8 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารมากกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งต่ำกว่า

ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 แต่ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมน้อยกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

2.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน, ปัจจัยด้านทรัพยากร, ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์, ปัจจัยด้านผู้บริหาร, ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติได้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติของข้าราชการ อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึงข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่านโยบายจรรยาบรรณมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ข้าราชการยอมรับที่จะปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ผู้บริหารให้ความสำคัญและการสนับสนุน ข้าราชการให้ความร่วมมือ รวมทั้งข้าราชการรับรู้ เข้าใจข้อพึงปฏิบัติและข้อละเว้นการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ จากผลการศึกษาอาจกล่าวได้ว่าผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงานคือตัวของข้าราชการ และการสนับสนุนจากผู้บริหารของหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวความคิดของเพรสแมน และวิลด์ฟสกี (Pressman ; & Wildavsky. 1973: 1) กล่าวว่า การวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวเนื้อหาสาระของนโยบายในขั้นการกำหนดนโยบายและการวางแผน จำเป็นต้องมีการระบุกลุ่มเป้าหมายที่นโยบายต้องการให้ได้รับประโยชน์ หรือกลุ่มเป้าหมายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายให้ชัดเจน

1.2 จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และเงินเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการตำแหน่งระดับ 8 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติมากกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับต่ำกว่า อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการตำแหน่งระดับ 8 จะเป็นผู้ที่มีการปฏิบัติงานในการทำงานมากกว่า หรืออาจจะมีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติตามจรรยาบรรณมากกว่า และจะต้องมีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการระดับต่ำกว่า

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ

2.1 ด้านการมอบหมายงาน จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมอบหมายงานไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 สอดคล้องกับแวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น (Van Meter and Van Horn. 1975) ที่กล่าวว่า การมอบหมายงานและการมอบหมายความรับผิดชอบจะเป็นการผลักดันให้หน่วยงานและข้าราชการปฏิบัติตามอาณัติของนโยบาย

2.2 ด้านทรัพยากร จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทรัพยากรไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 แต่พบว่าเพศชาย มีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านทรัพยากร มีผลต่อการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับแวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น (Van Meter and Van Horn. 1975) กล่าวว่า ทรัพยากรนโยบาย คือสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการบริหารนโยบาย ทรัพยากรนโยบายอาจรวมถึง เงิน และสิ่งเสริม ทรัพยากรเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมหรือช่วยให้ความสะดวกต่อประสิทธิภาพของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทรัพยากรนโยบายที่เป็นตัวเงินเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้นโยบายบรรลุผล แต่การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความต้องการทรัพยากรเสริมอื่น ๆ อีกมาก ซาบาเตียร์ และแมสมาเนียน(Sabatier and Mazmanian. 1980) กล่าวว่า การสนับสนุนด้านงบประมาณและการเงินแก่องค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เงิน คือทรัพยากรสำคัญที่

องค์กรจะนำไปใช้เป็นค่าจ้าง ค่าตอบแทน และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในกระบวนการการบริหารแผนงานเพื่อการควบคุม และการกำกับการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย องค์กรจะสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้ต้องได้รับการสนับสนุนด้านการเงินและงบประมาณเพียงพอและทันเวลา จอร์จ ซี เอ็ดเวิร์ด ที่ 3 (นิยม เดิมศรีสุข. 2543 : 39 ; อ้างอิงจาก George C. Edward III : 1980) เสนอแนวความคิดการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติว่า ทรัพยากร คือ เป็นปัจจัยที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งได้แก่ คณะทำงานอำนาจหน้าที่ ข้าราชการ สิ่งอำนวยความสะดวก เงินอุดหนุน อุปกรณ์ต่าง ๆ สิ่งของเครื่องใช้ และที่สำคัญที่สุดคือบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน แต่ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันสอดคล้อง ผลการวิจัยกับจุมพฏ ธิติเวส (2537 : บทคัดย่อ) และอดิสร เหลาคม (2546 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณแตกต่างกัน

2.3 ด้านการประชาสัมพันธ์ จากการศึกษพบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุ-ราชการ ตำแหน่งระดับ เงินเดือน และตำแหน่ง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 สอดคล้องกับอุทัย หิรัญโต (2526 : 275-276) ที่กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์ (Public Relations) เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารสมัยใหม่ที่ต้องการจะต้องใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ทุกรูปแบบ ประกอบการบริหารเพื่อให้ประชาชนที่เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจและให้การสนับสนุน การประชาสัมพันธ์มีได้หมายถึงการเผยแพร่แต่เพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นการกระทำทุกอย่างเพื่อให้กลุ่มชนเป้าหมายมีทำที่ที่ติดต่อองค์กร

2.4 ด้านผู้บริหาร จากการศึกษพบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และ เงินเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 แต่ข้าราชการที่มี ตำแหน่งระดับ 8 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารมากกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งต่ำกว่า สอดคล้องกับ ซาบาเตียร์ และแมสมาเนียน(Sabatier and Mazmanian. 1980) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนจากผู้มีอำนาจ คือ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้นโยบายที่นำไปปฏิบัติได้รับการผลักดันไปสู่จุดประสงค์ เพราะผู้มีอำนาจมีบทบาทสำคัญที่จะควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย และมีอำนาจจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณสนับสนุนโครงการ ปัญหาและความยุ่งยากในทางปฏิบัติสำหรับผู้รับผิดชอบนโยบายก็คือ ในกรณีการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานไปปฏิบัติก็มีผู้มีอำนาจหลายคน ผู้มีอำนาจแต่ละคนอาจมีความต้องการอะไรจากนโยบายที่กำลังปฏิบัติแตกต่างกัน ทางออกและการป้องกันความขัดแย้งในเรื่องนี้ ซาบาเตียร์ และแมสมาเนียน เสนอว่า สิ่งที่ได้รับผิดชอบจากการนำนโยบายไปปฏิบัติควรพิจารณา คือ ใครคือผู้มีอำนาจตามกฎหมายมากที่สุดและมีอำนาจจัดสรรและควบคุมการใช้จ่ายเงินมากที่สุด ก็ควรปฏิบัติตามแนวทางของผู้มีอำนาจคนนั้น แต่ข้าราชการตำแหน่งระดับ 8 อาจจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า หรือเป็นหัวหน้าที่รับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน ทำให้ได้ทราบนโยบายโดยตรงและต้องนำมาถ่ายทอดหรือสื่อสารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอีกทอดหนึ่งให้กับข้าราชการที่มีระดับต่ำกว่า

2.5 ด้านผู้ปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 สอดคล้องกับแวนมีเตอร์ และแวน ฮอร์น (Van Meter and Van Horn. 1975) ที่กล่าวว่า ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติจะถูก กลั่นกรองโดยความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติ และจะมีการตอบสนองต่อนโยบายที่นำไปปฏิบัติ 3 ระดับ ซึ่งการตอบสนองต่อนโยบายแต่ละระดับจะมีผลต่อการแสดงพลังความสามารถและความตั้งใจจริงของผู้ปฏิบัติ คือ (1) ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายที่จะนำไปปฏิบัติ (2) เจตคติต่อนโยบาย (ยอมรับ เหนียว หรือปฏิเสธ) และ (3) ความเข้มข้นของเจตคติที่กล่าวถึงในข้อ (2) ต่อนโยบาย จอร์จ ซี เอ็ดเวิร์ด ที่ 3 (นิยม เดิมศรีสุข. 2543 : 39 ; อ้างอิงจาก George C. Edward III : 1980) กล่าวว่า การวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติผู้ปฏิบัติจะต้อง มีทัศนคติที่ดีต่อนโยบายที่กำหนดขึ้นและยอมรับนโยบายนั้น จะเป็นปัจจัยที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติจะ ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติไม่เต็มใจหรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อนโยบายนั้น ผู้ปฏิบัติอาจจะเลย ไม่ให้ความสนใจหรือไม่ทุ่มเวลาที่จะปฏิบัติงานจะทำให้นโยบายที่นำไปปฏิบัติมีปัญหาได้

2.6 ด้านการมีส่วนร่วม จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่งระดับ และเงินเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 แต่ ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นน้อยกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป สอดคล้องกับซาบาเตียร์ และแมสมาเนียน(Sabatier and Mazmanian. 1980) ที่กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ บุคคลภายนอกมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของบุคคลภายนอก มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีการตรวจสอบและประเมิน กระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากร และหน่วยงานที่รับผิดชอบนโยบาย แต่ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญา ตรีมีความคิดเห็นน้อยกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป เนื่องจากว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโทขึ้นไปเป็นผู้ที่มีการศึกษาดี ซึ่งสามารถนำความรู้มาวิเคราะห์ได้อย่างลึกซึ้งกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

3. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ โดยสามารถอธิบายความสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติสูงสุดและรองลงมาตามลำดับคือ (1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (3) ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ

ปัจจัยด้านผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ และสามารถอธิบายความสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติได้มากที่สุด โดยปัจจัยผู้บริหารเรียงจาก มากไปน้อย ประกอบด้วยผู้บริหารของท่านให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณ ผู้บริหารของท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องแม่นยำ ผู้บริหารของท่านเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ผู้บริหารของท่านมีการมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้รับผิดชอบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ผู้บริหารของท่านมีการจูงใจการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ สอดคล้องกับซาบาเตียร์ และแมสมาเนียน (Sabatier and Mazmanian. 1980: 538-560) ที่กล่าวว่าข้อผูกพันและทักษะของภาวะผู้นำของข้าราชการ

ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ผลผลิตของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ จะขึ้นอยู่กับการใช้ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถจูงใจให้ข้าราชการหรือบุคลากรในหน่วยงานมองเห็นคุณค่า มีความพึงพอใจต่อนโยบาย แล้วร่วมกันปฏิบัติและทุ่มเทความสามารถทุกเวลาเพื่อให้นโยบายบรรลุผลสำเร็จ

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ และสามารถอธิบายความสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติรองลงมา โดยปัจจัยการมีส่วนร่วมเรียงจากมากไปน้อย ประกอบด้วย ประชาชนจะได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ หน่วยงานของท่านเปิดให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานของท่านเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ หน่วยงานของท่านให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบจรรยาบรรณของข้าราชการประชาชนได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ สอดคล้องกับซาบาเตียร์ และแมสมาเนียน (Sabatier and Mazmanian. 1980) ที่กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของบุคคล ภายนอก มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีการตรวจสอบและประเมินกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากร และหน่วยงานที่รับผิดชอบนโยบายเป็นการวัดความสำเร็จวิธีการหนึ่ง

ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติและสามารถอธิบายความสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ โดยปัจจัยผู้ปฏิบัติงานมากไปน้อย ประกอบด้วยท่านเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ หน่วยงานของท่านมีการนำการปฏิบัติตามจรรยาบรรณมาสอดแทรกในการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ หน่วยงานของท่านมีการทดสอบจรรยาบรรณในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและการทดสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ เผยแพร่ และพัฒนาข้าราชการให้รู้และปฏิบัติตามจรรยาบรรณ โดยใช้หลักสูตรเสริมสร้างจรรยาบรรณ ที่ ก.พ. กำหนดเป็นแนวทางดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแวน เมเตอร์ และแวน ฮอร์น (Van Meter and Van Horn. 1975) ที่กล่าวว่า ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติจะถูกกลั่นกรองโดยความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติ และจะมีการตอบสนองต่อนโยบายที่นำไปปฏิบัติ 3 ระดับ ซึ่งการตอบสนองต่อนโยบายแต่ละระดับจะมีผลต่อการแสดงพลังความสามารถและความตั้งใจจริงของผู้ปฏิบัติ คือ (1) ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายที่จะนำไปปฏิบัติ (2) เจตคติต่อนโยบาย (ยอมรับ เหนียว หรือปฏิเสธ) และ (3) ความเข้มข้นของเจตคติที่กล่าวถึงในข้อ (2) ต่อนโยบาย จอร์จ ซี เอ็ดเวิร์ด ที่ 3 (นิยม เดิมศรีสุข. 2543 : 39 ; อ้างอิงจาก George C. Edward III : 1980) เสนอแนวความคิดการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติว่า ผู้ปฏิบัติจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบายที่กำหนดขึ้นและยอมรับนโยบายนั้น จะเป็นปัจจัยที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติไม่เต็มใจหรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อนโยบายนั้น ผู้ปฏิบัติอาจจะละเลยไม่ให้ความสนใจหรือไม่ทุ่มเทเวลาที่ปฏิบัติงานจะทำให้นโยบายที่นำไปปฏิบัติมีปัญหาได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาการนำนโยบายจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

ปัจจัยด้านผู้บริหาร ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตาม ผู้บริหารควรมีความสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องแม่นยำ เพราะการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องจะเป็นแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของผู้บริหาร ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ซึ่งจะทำให้นโยบายสามารถประสบความสำเร็จเพราะผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น ทรัพยากรทั้งที่เป็นเงินและไม่ใช่งาน เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น อีกทั้งการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในโครงการ/กิจกรรมจะเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอีกด้วย ผู้บริหารควรมีการมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้รับผิดชอบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ เพราะผู้บริหารมีภารกิจต่าง ๆ มากมายอาจจะดูแลได้ไม่ทั่วถึง การมอบอำนาจจึงเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยแบ่งเบาภารกิจและอาจทำให้การปฏิบัติตามนโยบายสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารควรมีการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ เพราะการสร้างแรงจูงใจจะเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติอย่างเต็มที่ การสร้างแรงจูงใจสามารถทำได้หลายวิธีทั้งการให้รางวัล ค่ายกย่องชมเชย การพิจารณาแต่งตั้งผู้ที่จะเป็นผู้บริหารหน่วยงานควรคำนึงถึงอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เพื่อจะปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น การปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อเป็นการให้ประชาชนทั่วไปได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ คำติ-ชม เพื่อที่หน่วยงานสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากประชาชนมาพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข การทำงานของข้าราชการในหน่วยงาน หรือเป็นข้อมูลในการให้รางวัล ค่าชมเชย กับข้าราชการที่มีความประพฤติปฏิบัติดี มีความเสียสละการให้บริการประชาชน ควรมีการติดประกาศจรรยาบรรณภายในหน่วยงานเพื่อเป็นการกระตุ้นจิตสำนึกของข้าราชการและให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการตรวจสอบการทำงานของข้าราชการอีกด้วย

ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน การสอบคัดเลือกเข้ารับราชการและการสอบเพื่อเลื่อนข้าราชการขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นควรมีการทดสอบจรรยาบรรณ ควรมีการรณรงค์ เผยแพร่ และพัฒนาข้าราชการให้รู้และปฏิบัติตามจรรยาบรรณ โดยใช้หลักสูตรเสริมสร้างจรรยาบรรณ ที่ก.พ. กำหนด เพื่อที่ข้าราชการจะได้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ รวมทั้งหน่วยงานควรที่จะสอดแทรกการปฏิบัติตามจรรยาบรรณไว้ใน การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ เพื่อที่จะเป็นการเน้นย้ำให้ข้าราชการเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการควรคำนึงถึงเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เพราะความแตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคลจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เช่น ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานอาจจะสามารถตัดสินใจได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความประสบการณ์ทำงาน เพื่อประโยชน์แก่ทางราชการในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการควรคำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยติดตามประเมินผลการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนในการสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติโดยใช้ตัวแปรอื่น ๆ เช่น ทัศนคติ แรงจูงใจ ความร่วมมือ เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาวิจัยการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบกัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

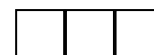
- กุลพล แสงฉาย. (2540). จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญกรมเจ้าท่า. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2547). คู่มือการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- จุมพฏ ธิติเวสส. (2537). จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการพลเรือนกองคุมประพฤติ สถานพินิจและคุ้มครองเด็กกลาง. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชลธาร เชี่ยวชาญ. (2545). นโยบายการแก้ไขปัญหาภาคการเงิน : ศึกษากรณีการจัดตั้งบรรษัทบริหารสินทรัพย์ไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ดำรง ชลสุข. (2542?). คู่มือการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรื่องจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน.
- ดิน ปรัชญพุทธิ. (2543, กันยายน-ตุลาคม). ทฤษฎีจรรยาบรรณ. วารสารข้าราชการ. 45(5).
- นิยม เดิมศรีสุข. (2543). ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ศึกษาเฉพาะกรณีนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดติดตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ 141/2541. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปราชญา กล้าจัญ. (2544). คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์.
- วราภรณ์ วิญญูรัตน์. (2546). การพัฒนาจรรยาบรรณข้าราชการกรุงเทพมหานครสังกัดฝ่ายโยธาและฝ่ายเทคนิคสำนักงานเขต. เอกสารประกอบการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย แก้วคุณอก. (2545). การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานี ตามทฤษฎีของผู้บริหารนอกสถานศึกษาผู้บริหารในสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การวิจัยการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

- ศุภชัย ยาวะประภาฯ. (2544). *การวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2547). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งแรก กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อดิสร หลาณ. (2546). *จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษาอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. (นโยบายสาธารณะ). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. อุดลำน.
- อุทัย หิรัญโต. (2526). *สารานุกรมศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ (การบริหารรัฐกิจ)*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษร.
- Bardach, Eugene. (1980). *Implementation Studies and the Study of Implement*. Presented at the 1980 Meetings of America Policy Science Association. University of California, Berkley.
- Berman, Pual ; & Other. (1977). *Federal Programs Supporting Education Change*, Vol.II : Factor Affecting Implementation and Continuation, Santa Monica:Rand Corporation.
- Cheema, G. Shabbir ; & Dennis A. Rondinelli. (1980). *Implementing Decentralization Programmes in Asia: Local Capacity for Rural Development*. Nagoya, Japan: United Nations Centre for Regional Development.
- Kerr, Donna H. (1976). The Logic of Policy and Successful Policy. *Policy Science*. No 7.
- Pressman, Jeffrey L. ; & Aaron Wildavsky. (1793). *Implementation*. 2nd ed. California: University of California Press.
- Sabatier, Paul and Daniel Mazmanian. (1980). The Implementation of Public Policy: A Framework of Analysis. *Policy Studies Journal Content*. (Special Issue).
- Van Meter, Donald S. and Carl E. Van Horn. (1975). The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. *Admisnistration & Society*. 6 (4).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง การนำนโยบายจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษามหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่มีผลกระทบหรือผลเสียหายต่อตัวของท่านแต่อย่างใด ทั้งนี้เพราะข้อมูลจะประมวลผลในภาพรวม ฉะนั้น ขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ

2. แบบสอบถามชุดนี้มี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ตอนที่ 3 ผลสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติ

3. แบบสอบถามชุดนี้มี 5 หน้า

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน และเติมข้อความลงในส่วนที่เว้นว่าง
สำหรับให้เติม

1. เพศ

1.1 () ชาย

1.2 () หญิง

2. ปัจจุบันท่านอายุ ปี

3. ท่านสำเร็จการศึกษาได้รับวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับใด

4.1 () ต่ำกว่าปริญญาตรี

4.2 () ปริญญาตรี

4.3 () ปริญญาโทขึ้นไป

4. ท่านเข้ารับราชการถึงปัจจุบัน ปี

5. ตำแหน่งระดับ (ซี)

6. เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในช่วงใด

6.1 () ต่ำกว่า 10,000 บาท

6.2 () 10,000 - 19,999 บาท

6.3 () 20,000 - 29,999 บาท

6.4 () 30,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านการมอบหมายงาน					
1. หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณอย่างชัดเจน					
2. หน่วยงานของท่านมีการแต่งตั้งและมอบหมายผู้รับผิดชอบ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างชัดเจน					
3. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงาน ของเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจนและติดประกาศให้ทราบโดยทั่วไป					
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณ					
5. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนจัดโครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ					
ปัจจัยด้านทรัพยากร					
6. หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อ ดำเนินการโครงการ/กิจกรรมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ อย่างเพียงพอ					
7. หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ในการ จัดโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ อย่างเพียงพอ					
8. หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีมาใช้อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
9. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานส่งเสริมการปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณอย่างเพียงพอ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์					
10. หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการ					
11. หน่วยงานของท่านมีการติดประกาศจรรยาบรรณให้ข้าราชการในหน่วยงานทราบ					
12. หน่วยงานของท่านมีการให้ข้อมูลข่าวสารด้านการยกย่องข้าราชการดีเด่น มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์และความดีอื่น ๆ ให้สาธารณชนรับทราบ					
13. หน่วยงานของท่านมีคำขวัญเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ					
ปัจจัยด้านผู้บริหาร					
14. ผู้บริหารของท่านเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ					
15. ผู้บริหารของท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องแม่นยำ					
16. ผู้บริหารของท่านให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ					
17. ผู้บริหารของท่านมีการมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้รับผิดชอบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ					
18. ผู้บริหารของท่านมีการจูงใจการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ					
ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน					
19. หน่วยงานของท่านมีการทดสอบจรรยาบรรณในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและการทดสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น					
20. หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ เผยแพร่ และพัฒนาข้าราชการให้รู้และปฏิบัติตามจรรยาบรรณ โดยใช้หลักสูตรเสริมสร้างจรรยาบรรณ ที่ก.พ. กำหนดเป็นแนวทางดำเนินการอย่างต่อเนื่อง					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21. หน่วยงานของท่านมีการนำการปฏิบัติตามจรรยาบรรณมาสอดคล้องในการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ					
22. ท่านเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ					
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม					
23. ประชาชนจะได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ					
24. หน่วยงานของท่านเปิดให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นการปฏิบัติงานของข้าราชการ					
25. หน่วยงานของท่านเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ					
26. หน่วยงานของท่านให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบจรรยาบรรณของข้าราชการ					

ตอนที่ 3 ผลสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
27. ข้าราชการในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ					
28. ข้าราชการรับรู้ เข้าใจข้อพึงปฏิบัติ และข้อละเว้นการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ					
29. ข้าราชการยอมรับที่จะปฏิบัติตามจรรยาบรรณให้เป็นวิถีปกติของชีวิต					
30. ผู้บริหารหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญและการสนับสนุนในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการนำนโยบายจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณท่านที่ตอบแบบสอบถามฉบับนี้
นายศิริเดช คุรุเวชสมบูรณ์

ภาคผนวก ค

ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537

ข้อบังคับ ก.พ.
ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2537

โดยที่ข้าราชการพลเรือนมีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาประเทศ รวมทั้ง การให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนมีความประพฤติดีสำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงสมควรให้มีข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนไว้เป็นประมวลความประพฤติเพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณ เกียรติฐานะของข้าราชการพลเรือน อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลทั่วไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 (5) และมาตรา 91 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 จึงออกข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนไว้ดังต่อไปนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ 1 ข้าราชการพลเรือนพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ข้อ 2 ข้าราชการพลเรือนพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาบรรณวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ 3 ข้าราชการพลเรือนพึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

ข้อ 4 ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ

ข้อ 5 ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ 6 ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

ข้อ 7 ข้าราชการพลเรือนพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

จรรยาบรรณต่อผู้ได้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ข้อ 8 ข้าราชการพลเรือนพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่จะเห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

ข้อ 9 ข้าราชการพลเรือนซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ข้อ 10 ข้าราชการพลเรือนพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ 11 ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี

ข้อ 12 ข้าราชการพลเรือนพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

ข้อ 13 ข้าราชการพลเรือนพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีความอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

ข้อ 14 ข้าราชการพลเรือนพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

ข้อ 15 ข้าราชการพลเรือนพึงละเว้นการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

ข้อ 16 ข้อบังคับฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ให้ไว้ ณ วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2537

(ลงชื่อ) ชวน หลีกภัย

(นายชวน หลีกภัย)

นายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ ข้อบังคับนี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 111 ตอนที่ 19 ง ลงวันที่ 8 มีนาคม 2537

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายศิริเดช คุรุเวชสมบูรณ์
วันเดือนปีเกิด	28 กันยายน 2516
สถานที่เกิด	อำเภอบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	99/16 หมู่ 1 ตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง นนทบุรี 11110
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 5
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2534	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จาก โรงเรียนสิงหราชพิทยาคม
พ.ศ. 2538	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2550	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ