



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conferenceบทบาทข้าราชการในการส่งเสริมจริยธรรม: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ
ปราบปรามการทุจริตแห่งชาติThe Role of Government Officials in Promoting Ethics: A Case Study of Office of the
National Anti-Corruption Commission, Thailandนิชานาฏ ปราศจากอริ (Nichanart Prasajak-ari)¹ กรัณศุภมาส เอ่งฉ้วน (Karansupamas Engchuan)²สุชุมพงษ์ ชาญนวงศ์ (Sukhumpong Channuwong)³บุญวดี มนตรีกุล ณ อยู่ธยา (Boonwadee Montrikul na ayudhaya)⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาบทบาทข้าราชการของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติในการส่งเสริมจริยธรรม และ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบทบาทข้าราชการของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติในการส่งเสริมจริยธรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติในส่วนกลางจำนวน 266 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ T- test และ ANOVA (Analysis of Variance) ผลการวิจัยพบว่าบทบาทข้าราชการของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติในการส่งเสริมจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ คือด้านการกำหนดกฎระเบียบในการส่งเสริมจริยธรรม ด้านการเป็นแบบอย่าง ด้านการสร้างระบบสื่อสารและส่งเสริมจริยธรรม ด้านการมีส่วนร่วมสร้างเครือข่ายส่งเสริมจริยธรรม และด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ตามลำดับ ข้อเสนอแนะในด้านการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปนั้น ควรศึกษาเกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติในระดับภูมิภาค และควรใช้เครื่องมืออื่นๆร่วมในการศึกษาวิจัย

คำสำคัญ: บทบาทข้าราชการ การส่งเสริมจริยธรรม คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล nichanartprasa@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล karansupamas.eng@mahidol.ac.th

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล sukhumpom.cha@mahidol.ac.th

⁴ อาจารย์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล boonwadee.mon@mahidol.ac.th



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

Abstract

The purposes of this quantitative research were 1) to study role of government officials in promoting ethics: a case study of the office of the National Anti-Corruption Commission, Thailand, and 2) to compare the differences in study roles of government officials in promoting ethics: a case study of office of the National Anti-Corruption Commission, Thailand, classified by personal factors. Data were collected from 266 subjects who are National Anti-Corruption Commission officers. The research instrument was a questionnaire with five rating scales. Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation and one-way analysis of variance. The research results showed that in total, the role of government officials in promoting ethics: a case study of office of the National Anti-Corruption Commission, Thailand, was at high level. The role of government officials in promoting ethics which was ranked at the highest level were definition of roles of promoting ethics, followed by being a good role model, the communication system and promotion of ethics, the participation network of promoting ethics, and management activities of promoting ethics respectively. The recommendation for researchers who are interested in the role of government officials in promoting ethics: a case study of office of the National Anti-Corruption Commission, Thailand, may further their studies in regional office and should use other research instruments in research.

Keywords: Role of government, Promoting ethics, National Anti- Corruption Commission, Thailand



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

บทนำ

ปัจจุบันโลกของเราได้ก้าวสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นยุคแห่งเทคโนโลยีการสื่อสารไร้พรมแดน ความเจริญในด้านต่างๆ เหล่านี้มีอิทธิพลครอบงำโลก ทำให้คนตกอยู่ในอำนาจของวัตถุ (พระเมธีธรรมาภรณ์, 2539, หน้า 11) สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ส่งผลต่อสภาพจิตใจให้โน้มเอียงไปในทางที่ต้องการความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น ด้วยความต้องการสิ่งที่มาตอบสนองความต้องการเพื่อความสะดวกสบายของตน จึงเกิดมีการรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมที่เป็นประโยชน์แก่ตน ตลอดจนกลุ่มของตน ซึ่งถูกรักษาไว้โดยอ้างว่า เป็นธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงาม เช่น ในหลายๆ องค์กรที่มีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรสืบต่อๆ กันจากรุ่นสู่รุ่น แม้มีการเปลี่ยนรุ่น แต่วัฒนธรรมในองค์กรนั้นๆ ยังคงอยู่ และมีการปฏิบัติต่อๆ กันสืบเนื่องมา โดยไม่ได้มีการปฏิรูปโครงสร้าง กระบวนการการทำงานหรือแม้แต่วิธีการปฏิบัติต่างๆ ทำให้เกิดความเคยชินที่ได้เคยปฏิบัติกันมา และกลายเป็นความละเลยที่ทำให้ เกิดช่องโหว่ในการประพาดมิชอบในหน้าที่ได้ จนกลายเป็นปัญหาที่สำคัญที่เกิดขึ้นในภาครัฐเอง สภาพดังกล่าวก่อให้เกิดการสร้างพวกพ้อง วัฒนธรรมที่เป็นลักษณะปลาใหญ่กินปลาเล็ก ถ้าหากจะหลีกเลี่ยงการเป็นเหยื่อก็ต้องเป็นฝ่ายเดียวกับผู้ล่า และผู้ล่าก็จะรับรองในความปลอดภัยนั้น โดยเรียกร้องการตอบแทนจากการปกป้องคุ้มครองดังกล่าวเป็นความจงรักภักดี หรือการไม่ขัดผลประโยชน์ของผู้ล่า และอาจจะได้รับรางวัลจากผู้ล่าด้วยเช่นกัน ทำให้เกิดวิกฤตจริยธรรมอันมีผลสืบเนื่องมาจากปัญหาทุจริต คอรัปชั่นทั้งในวงราชการและธุรกิจที่ส่งผลให้ประเทศได้รับผลกระทบด้านความเชื่อมั่นและความเสียหายทางด้านงบประมาณไปเป็นจำนวนมาก สิ่งที่เกิดขึ้นนี้น่าจะเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นว่าสังคมไทยเป็นสังคมที่กำลังขาดพลัง สติปัญญา และขาดตัวกระตุ้นทางคุณธรรมจริยธรรมที่เพียงพอจำเป็นต้องมุ่งเน้นส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม อย่างจริงจังให้กับประชาชนทุกกลุ่มอย่างเร่งด่วนเพื่อแก้ไขสังคม ไทยวิกฤต คุณธรรมจริยธรรม ให้สังคมไทยเป็นสังคมสงบร่มเย็นเป็นสุข อย่างยั่งยืน ต่อมาเมื่อวัฒนธรรมทางความคิดของชาติตะวันตกได้พัฒนาขึ้น แนวคิดที่ว่าด้วยสิทธิเสรีภาพ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และ ศักดิ์ศรีของมนุษย์ ปรากฏเป็นที่ตระหนักของนานาอารยประเทศทั่วโลก สถาบันการเมืองและประชาชนในแต่ละประเทศได้มีการเคลื่อนไหวเพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยมีองค์กรระดับนานาชาติ เช่น สหประชาชาติ ได้จัดทำอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ค.ศ. 2003 – The United Nation Convention against Corruption 2003 - UNCAC (ยุทธศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต, พ.ศ. 2551, หน้า 1) และสหประชาชาติ ได้สนับสนุนให้ประเทศต่างๆ ร่วมลงนามเป็นภาคีในอนุสัญญาดังกล่าว เมื่อ พ.ศ. 2546 ไทยได้ร่วมลงนามในอนุสัญญา และมีผลบังคับใช้ ในวันที่ 14 ธันวาคม 2548 (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2551, หน้า 11) โดยอนุสัญญานี้ตระหนักถึงบทบาทของภาครัฐ ในการแก้ปัญหาการทุจริตรวมถึงการทุจริตในภาครัฐและเอกชน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาการทุจริต เนื้อความในอนุสัญญานี้ได้กำหนดให้รัฐต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสมภายในขอบเขตวิถีการของตน และผลักดันให้เป็นภาระหน้าที่ของรัฐที่จะต้องดำเนินการอย่างจริงจัง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน เช่น การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และจิตสำนึกที่ดีแก่ทุกองค์กร จริยธรรมได้กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดความสงบสุข จากการกระทำและพฤติกรรม รวมถึงการทำหน้าที่ของข้าราชการ จริยธรรม จึงเป็นเครื่องมือยุทธศาสตร์ของชาติและสังคมที่ใช้ชี้วัดความเจริญหรือความเสื่อมของสังคมด้วยทุกหน่วยงานมีการอบรมหลักจริยธรรม ซึ่งคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติได้เข้ามามี



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

บทบาทในการดำเนินการให้เกิดความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดำเนินการ โดยแบ่งอำนาจหน้าที่ เป็น 5 ส่วน คือ ด้าน การป้องกัน ด้านการปราบปราม ด้านการตรวจสอบ ด้านวิชาการ และให้ความสำคัญกับการประสานงานคดีทุจริต ระหว่างประเทศมาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมการขยายเครือข่ายความร่วมมือในการต่อต้านการทุจริต ทั้งใน กลุ่มภูมิภาคอาเซียน และแบบทวิภาคีกับองค์กรต่อต้านการทุจริตในประเทศต่างๆ อาทิ จีน สาธารณรัฐเกาหลี สาธารณรัฐอาหรับอียิปต์ ราชอาณาจักรภูฏาน และองค์การระหว่างประเทศอย่าง World Bank และ UNODC (United Nation Office on Drugs and Crime) เป็นต้น

การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องจริยธรรมมีอยู่หลากหลายรูปแบบ แต่ยังไม่ปรากฏว่ามีการศึกษาเรื่องจริยธรรมกับ ข้าราชการมักการศึกษาในเรื่องของพฤติกรรมว่ามีคุณธรรมจริยธรรมมากน้อยเพียงใด ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจ ศึกษาบทบาทของข้าราชการกับการส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แห่งชาติ

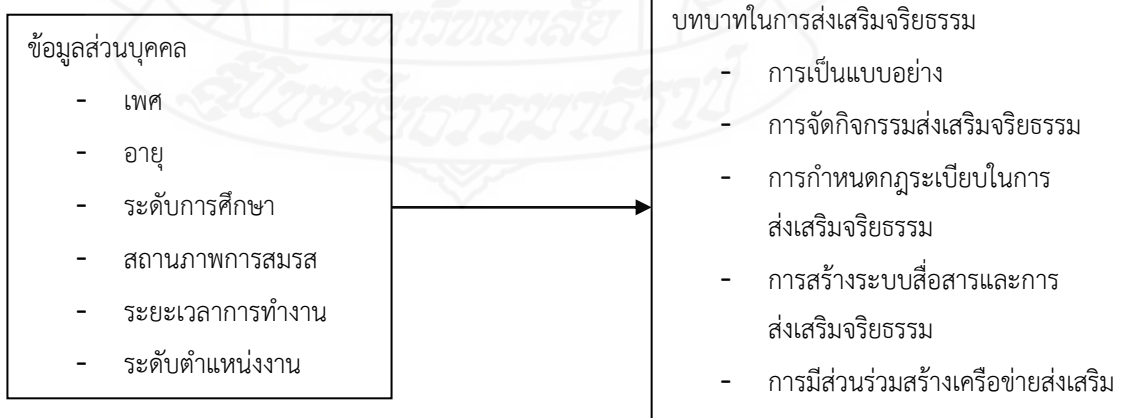
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทข้าราชการของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แห่งชาติในการส่งเสริมจริยธรรม
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบทบาทข้าราชการของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การทุจริตแห่งชาติในการส่งเสริมจริยธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ระเบียบวิธีวิจัย



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การศึกษาเอกสาร

1.1 ศึกษาเอกสารชั้นปฐมภูมิ ได้แก่ กฎหมายที่ว่าด้วยเรื่องบทบาทข้าราชการ พระราชบัญญัติรัฐธรรมนูญ และ ระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ว่าด้วยประมวลจริยธรรมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

1.2 ศึกษาเอกสารชั้นทุติยภูมิ ได้แก่ หนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ และสื่ออื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ศึกษาเฉพาะบทบาทข้าราชการกับการส่งเสริมจริยธรรม ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ

2. การศึกษาภาคสนาม

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างเป็นแบบสอบถาม จำนวน 266 ชุด และให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม กำหนดกลุ่มตัวอย่าง เป็น ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีคำนวณของทาร์โร ยามาเน่ จากประชากร ซึ่งเป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน ส่วนกลาง จำนวนทั้งสิ้น 1,144 คน ได้ผลลัพธ์เท่ากับ 296 ชุด โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือตามความสะดวก (Convenience Sampling) จากการส่งแบบสอบถาม 296 ชุด ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 266 ชุด และไม่สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามให้ครบได้ กลุ่มตัวอย่างจึงมีเพียง 266 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 89.86 ของจำนวนที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยเห็นว่ามีความเพียงพอ จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลจาก 266 คน ซึ่งจะคิดเป็นร้อยละ 100 และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

- (1) นำแบบสอบถามที่ได้จากการรวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์
- (2) ตรวจสอบให้คะแนนแต่ละข้อของแบบสอบถามแต่ละชุดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
- (3) ลงรหัสข้อมูล (Coding) เพื่อนำไปประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
- (4) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกสถิติที่เหมาะสมกับระดับการวัดตัวแปรในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) เพื่อใช้ในการบรรยายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ที่นำมาศึกษาใช้สถิติ ดังนี้

(1) ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป หรือข้อมูลส่วนบุคคล

(2) ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์บทบาทข้าราชการของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติในการส่งเสริมจริยธรรม

(3) ใช้การวิเคราะห์ T- test และ ANOVA (Analysis of Variance) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทข้าราชการของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติในการ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

ส่งเสริมจริยธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดย T- test ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปร 2 ตัวแปร และใช้ ANOVA (Analysis of Variance) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปร มากกว่า 2 ตัวแปรขึ้นไป

5. การนำเสนอข้อมูลผลการวิจัยเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ข้อมูลที่พบ	ร้อยละ
1. เพศ	หญิง	57.1
2. อายุ	25 – 35 ปี	71.1
3. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	59.4
4. สถานภาพการสมรส	โสด	66.9
5. ระยะเวลาการทำงาน	0-9 ปี	72.2
6. ระดับตำแหน่งงาน	ระดับปฏิบัติการ	72.6
7. ระดับเงินเดือน	15,001 – 20,000 บาท / เดือน	44.7

จากตารางพบว่า ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.1 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ร้อยละ 71.1 ส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 59.4 ส่วนใหญ่มีสถานภาพทางการสมรสเป็นโสด ร้อยละ 66.9 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 0 - 9 ปี ร้อยละ 72.2 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 72.6 และมีระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท / เดือน ร้อยละ 44.7

2. ระดับบทบาทข้าราชการกับการส่งเสริมจริยธรรม

บทบาทข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติในการส่งเสริมจริยธรรม	ระดับบทบาท		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การเป็นแบบอย่าง	3.71	.613	มาก
2. การจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม	3.58	.670	มาก
3. การกำหนดกฎระเบียบในการส่งเสริมจริยธรรม	3.78	.691	มาก
4. การสร้างระบบสื่อสารและส่งเสริมจริยธรรม	3.70	.766	มาก
5. การมีส่วนร่วมสร้างเครือข่ายส่งเสริมจริยธรรม	3.62	.776	มาก
ภาพรวม	3.68	.613	มาก

จากตารางพบว่า บทบาทข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติในการส่งเสริมจริยธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย เรียงลำดับได้ ดังนี้ ด้านการกำหนดกฎระเบียบในการส่งเสริมจริยธรรม ด้านการเป็นแบบอย่าง ด้านการ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

สร้างระบบสื่อสารและส่งเสริมจริยธรรม ด้านการมีส่วนร่วมสร้างเครือข่ายส่งเสริมจริยธรรม และด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ตามลำดับ

3. ระดับบทบาทข้าราชการกับการส่งเสริมจริยธรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	บทบาทข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติในการส่งเสริมจริยธรรม					
	1. การเป็นแบบอย่าง	2. การจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม	3. การกำหนดกฎระเบียบในการส่งเสริมจริยธรรม	4. การสร้างระบบสื่อสารและส่งเสริมจริยธรรม	5. การมีส่วนร่วมสร้างเครือข่ายส่งเสริมจริยธรรม	ภาพรวม
1. เพศ	ไม่แตกต่างกัน	แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
2. อายุ	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษา	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
4. สถานภาพการสมรส	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
5. ระยะเวลาการทำงาน	แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
6. ระดับตำแหน่งงาน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
7. ระดับเงินเดือน	แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	แตกต่างกัน	แตกต่างกัน	แตกต่างกัน	แตกต่างกัน

จากตารางพบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทข้าราชการของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติในการส่งเสริมจริยธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรม โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่มีเพศ แตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรม ด้านการเป็นแบบอย่าง ด้านการกำหนดกฎระเบียบในการส่งเสริมจริยธรรม ด้านการสร้างระบบสื่อสารและส่งเสริมจริยธรรม และด้านการมีส่วนร่วมสร้างเครือข่ายส่งเสริมจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่มีเพศ แตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรม ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05





การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง “บทบาทข้าราชการในการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ” สามารถนำมาอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ คือ ข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรมไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ พบว่า ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติมีบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรม โดยภาพรวม มีอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนเศรษฐ์ จำปางาม (2543) ได้ศึกษา “การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ของผู้บริหาร ศึกษากรณีวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติตนเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมต่อวิชาชีพการบริหาร คุณธรรมและจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน คุณธรรมและจริยธรรมต่อ สังคมและประเทศชาติ คุณธรรมและจริยธรรมต่อตนเอง

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในรายละเอียดโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) จำแนกตามเพศ พบว่า บทบาทในการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เพศชาย มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ส่วน เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และจากการวิเคราะห์ทดสอบด้วยค่าที (t – test) พบว่า ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เพศชาย และเพศหญิง มีบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบัญชา ไควสุรัตน์ (2551) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบ “พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2) จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีอายุระหว่าง 46 -55 ปี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และผู้ที่มี อายุ 56 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์ทดสอบด้วยค่าเอฟ โดยใช้ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่มีอายุ แตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรม โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นสำคัญ ที่ว่า ข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

มีบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุ ไม่มีผลต่อบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

3) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่มีระดับการศึกษา ในระดับ ปวส. – อนุปริญญา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก, ผู้ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและผู้ที่มีการศึกษา ในระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์ทดสอบด้วยค่าเอฟ โดยใช้ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรมโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นสำคัญ ที่ว่า ข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

4) จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่มีสถานภาพโสด ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผู้ที่มีการสมรสแยกกันอยู่ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์ทดสอบด้วยค่าเอฟ โดยใช้ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรม โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นสำคัญ ที่ว่า ข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สถานภาพ ไม่มีผลต่อบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

5) จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่มีระยะเวลาการทำงาน 0-9 ปี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงาน 10-15 ปี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-25 ปี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผู้ที่มีระยะเวลาการทำงาน 26 ปี ขึ้นไป ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จากการวิเคราะห์ทดสอบด้วยค่าเอฟ โดยใช้ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรม โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย จิตต์ปรง ได้ศึกษา “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการของสถานีตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจนครบาลลุมพินี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ งาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการของสถานีตำรวจ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของบัญชา โคสุรัตน์ (2551) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบ “พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

6) จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่มีระดับตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีระดับตำแหน่งงานในระดับอาวุโส ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ที่มีระดับตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีระดับตำแหน่งงานในระดับชำนาญการ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีระดับตำแหน่งงานในระดับชำนาญการพิเศษ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีระดับตำแหน่งงานในระดับเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีระดับตำแหน่งงานในระดับต้น ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และ ผู้ที่มีระดับตำแหน่งงานในระดับเชี่ยวชาญ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์ทดสอบด้วยค่าเอฟ โดยใช้ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่มีระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรม โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ กิตติผดุงชัย (2551) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบ “พฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ข้าราชการครูและครูอัตราจ้าง” ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารข้าราชการครู และครูอัตราจ้างมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ผู้บริหารข้าราชการครู และครูอัตราจ้างมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

7) จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท/เดือน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีระดับเงินเดือน 10,001-15,000 บาท/เดือน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีระดับเงินเดือน 15,001-20,000 บาท/เดือน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผู้ที่มีระดับเงินเดือน มากกว่า 20,000 บาท/เดือน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์ทดสอบด้วยค่าเอฟ โดยใช้ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่มีระดับเงินเดือน แตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรม โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับประเด็นสำคัญ ที่ว่า ข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรมไม่แตกต่างกัน แต่เนื่องจากว่า ในระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000/เดือน มีเพียง 1 คน จึงไม่สามารถทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ได้ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ระดับเงินเดือน มีผลต่อบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรม ของข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิลตัน (1978)

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยบทบาทข้าราชการในการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติในส่วนภูมิภาค
2. ควรใช้เครื่องมืออื่น ๆ ร่วมในการเก็บข้อมูล เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต และการสอบถามโดยตรง เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือมากขึ้น
3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมตัวแปรอื่นๆ หรือศึกษาเพิ่มเติมในด้านอื่นๆ หรือทฤษฎีอื่นในการศึกษา



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ กิตติผดุงชัย. (2551). พฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ธนเศรษฐ์ จำปาม. (2543). การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ของผู้บริหาร ศึกษากรณีวิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บทบาทของภาคธุรกิจเอกชนในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต. หลักสูตรนักบริหารเชิงยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับกลาง รุ่นที่ 1 ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.
- บัญชา ไควสุรัตน์. (2551). พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. อุบลราชธานี.
- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต). (2539). พระพุทธศาสนาในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551.
- ระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ว่าด้วยประมวลจริยธรรมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พ.ศ. 2551.
- Jame M Hilton. (1978). *The Relationship between the Level of Moral Judgment of High School Student and Their Level of Interpersonal Trust, Socio-Economic Status and Intelligence*