บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9” ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ตอนที่ 2 ลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9

ตอนที่ 4 การศึกษาความสัมพันธ์และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับลักษณะการปฏิบัติงานและความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9

ตอนที่ 5 การสัมภาษณ์เชิงลึก

ตอนที่ 6 การอภิปรายผลการศึกษา

ซึ่งแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. เพศ อายุ และสถานภาพทางการสมรส

บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 90.0 เป็นเพศหญิง และร้อยละ10 เป็นเพศชาย โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 50.83 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี รองลงมา ร้อยละ 28.33 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และมีเพียงร้อยละ 4.17 มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ซึ่งส่วนใหญ่ร้อยละ 58.33 เป็นโสด รองลงมา ร้อยละ 39.17 สมรส และมีเพียงร้อยละ 2.50 หย่าร้าง

2. ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาพบว่า ร้อยละ 70 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมา คือ ร้อยละ 20.83 มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา และมีเพียงร้อยละ 1.67 มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 74.2 เป็นพนักงานประกันสังคม รองลงมาคือ ร้อยละ 20.8 เป็นข้าราชการ และมีเพียงร้อยละ 3.33 เป็นลูกจ้างประจำ ซึ่งส่วนใหญ่ร้อยละ 26.67 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ระหว่าง 4-6 ปี รองลงมา ร้อยละ 20.83 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-13 ปี และมีเพียงร้อยละ 6 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 16 ปี (ดังตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1
จำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	12	10.00
- หญิง	108	90.00
อายุ		
- 21 – 30 ปี	34	28.33
- 31 – 40 ปี	61	50.83
- 41 – 50 ปี	20	16.67
- 50 ขึ้นไป	5	4.17
สถานภาพสมรส		
- โสด	70	58.33
- สมรส	47	39.17
- หย่าร้าง	3	2.50
ระดับการศึกษา		
- มัธยมศึกษา	2	1.67
- อนุปริญญา	25	20.83
- ปริญญาตรี	84	70.00
- ปริญญาโท	9	7.50

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งปัจจุบัน		
- ข้าราชการ	25	20.8
- พนักงานราชการ	2	1.7
- ลูกจ้างประจำ	4	3.3
- พนักงานประกันสังคม	89	74.2
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
- น้อยกว่า 1 ปี	7	5.83
- 1 – 3 ปี	21	17.50
- 4 – 6 ปี	32	26.67
- 7 – 9 ปี	21	17.50
- 10 -13 ปี	25	20.83
- 14 -16 ปี	8	6.67
- มากกว่า 16 ปี	6	5.00

ตอนที่ 2 ลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9

การศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ตามกรอบมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมที่องค์การกำหนด โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลา

2.2 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง

ผู้ศึกษานำเสนอผลการศึกษาโดยแบ่งการเสนอตามลักษณะการปฏิบัติงานในแต่ละด้านเป็นรายข้อและเสนอในภาพรวมของแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 <u>ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลา</u>

ลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านความซื่อสัตย์ ซึ่งผลการศึกษาปรากฏดังนี้

บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการ พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 97.50 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 2.50 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 90.00 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 10.00 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานจะนำเรื่องร้องเรียนที่ได้ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 88.33 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 11.67 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานจะไม่นำชื่อผู้อื่นไปแอบอ้าง เมื่อตนเองกระทำความผิด พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 79.17 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 20.83 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานไม่เคยใช้ข้อมูลข่าวสารทางราชการเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเอง พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 68.33 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 31.67 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานจะเข้าประชุมตามนัดหมาย ถึงแม้ว่าจะติดภารกิจส่วนตัว พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 65.80 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 34.20 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานไม่เคยผิดนัดกับผู้มาติดต่อราชการ พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 61.67 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 38.33 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานเคยใช้วัสดุอุปกรณ์ของสำนักงานในงานส่วนตัว พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 60.00 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 40.00 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

เมื่อบุคลากรในหน่วยงานคุยโทรศัพท์ในเรื่องส่วนตัว ก็จะบอกกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 57.50 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 42.50 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

เมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบ จะไม่คำนึงถึงประโยชน์ของเพื่อนร่วมงานก่อนเด็ดขาด พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 55.00 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 45.00 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง (ดังตารางที่ 4.2)

ลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านยึดมั่นในความถูกต้อง ซึ่งผลการศึกษาปรากฏดังนี้

เมื่อมีผู้มาติดต่อคิดเห็นในทางที่ไม่เหมาะสม บุคลากรในหน่วยงานจะพยายามโน้มน้าวให้เขาทำในสิ่งที่ถูกต้อง พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 92.45 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 7.50 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานจะไม่หวังผลประโยชน์ที่ไม่ควรได้ เช่น ให้หรือรับประโยชน์ใดๆ อันเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 84.17 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 15.83 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานจะไม่ช่วยเหลือผู้กระทำความผิดให้หลุดพ้นจากความรับผิด พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 83.33 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 16.67 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

เมื่อผู้มาติดต่อไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการให้บริการ บุคลากรในหน่วยงานจะเข้าไปทักท้วง และพร้อมอุทิศเวลาในการให้คำแนะนำ พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 80.83 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 19.17 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานจะขอคำอธิบาย เมื่อรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาสั่งในสิ่งที่อาจไม่ถูกต้องตามระเบียบราชการ พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 75.83 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 24.17 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

เมื่อผู้มาติดต่อขาดหลักฐานบางอย่าง บุคลากรในหน่วยงานจะหาหนทาง เช่น การใช้เอกสารอื่นที่จำเป็นแทน เพื่อให้เขาได้รับบริการ พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 72.50 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 27.50 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

เมื่อเห็นผู้ร่วมงานปฏิบัติไม่ถูกต้อง บุคลากรในหน่วยงานจะเข้าไปทักท้วง เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ในการช่วยกันตรวจสอบดูแล พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 72.50 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 27.50 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

เมื่อคนมาติดต่อยื่นเอกสารไม่ถูกต้อง บุคลากรในหน่วยงานจะให้บริการโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 64.17 ปฏิบัติถูกต้องและร้อยละ 35.83 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานจะใช้วาจาที่สุภาพ ถึงแม้ว่าผู้มาติดต่อไม่ยอมฟังเหตุผล พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 52.50 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 47.50 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง (ดังตารางที่ 4.2)

ลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านการอุทิศเวลา ซึ่งผลการศึกษาปรากฏดังนี้

บุคลากรในหน่วยงานจะไม่รับประทานอาหารกลางวัน ถ้ายังให้บริการกับผู้มาติดต่อไม่เสร็จ ส่วนใหญ่ร้อยละ 81.67 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 18.33 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานจะไม่จับกลุ่มพูดคุยกัน ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่อยู่ ส่วนใหญ่ร้อยละ 75.00 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 25.00 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

เมื่อบุคลากรในหน่วยงานทำงานไม่ทันในเวลาที่กำหนด ก็จะนำกลับไปทำที่บ้าน ส่วนใหญ่ร้อยละ 72.50 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 27.50 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานที่ออกนอกสถานที่ราชการไปทำธุระส่วนตัว จะต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาก่อน ส่วนใหญ่ร้อยละ 66.67 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 33.33 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง บุคลากรในหน่วยงานจะคุยโทรศัพท์ส่วนตัวในเวลาราชการได้ ถ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นแล้ว ส่วนใหญ่ร้อยละ 64.17 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 35.83 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานจะทำงานล่วงเวลา ถึงแม้ว่าจะไม่มีค่าตอบแทน ส่วนใหญ่ร้อยละ 59.17 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 40.83 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานจะมาปฏิบัติงานตรงเวลาที่ทางราชการกำหนดทุกครั้ง ส่วนใหญ่ร้อยละ 58.33 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 41.67 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานจะไม่ใช้โทรศัพท์สำนักงานติดต่อกับบุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 55.83 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 44.17 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง (ดังตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2
จำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามการปฏิบัติงาน
ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง
และการอุทิศเวลา

ความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา	ระดับการปฏิบัติ		คำตอบที่ถูกต้อง
	ใช่	ไม่ใช่	
<u>ความซื่อสัตย์</u> บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการ	97.50 (117)	2.50 (3)	ใช่
บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	90.00 (108)	10.00 (12)	ใช่
บุคลากรในหน่วยงานจะนำเรื่องร้องเรียนที่ได้ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข	88.33 (106)	11.67 (14)	ใช่

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลา	ระดับการปฏิบัติ		คำตอบที่ถูกต้อง
	ใช่	ไม่ใช่	
บุคลากรในหน่วยงานเคยนำชื่อผู้อื่นไปแอบอ้าง เมื่อตนเองกระทำความผิด	20.83 (25)	79.17 (95)	ไม่ใช่
บุคลากรในหน่วยงานเคยใช้ข้อมูลข่าวสารทางราชการเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเอง	31.77 (38)	68.33 (82)	ไม่ใช่
บุคลากรในหน่วยงานจะไม่เข้าประชุมตามนัดหมาย ถ้าติดภารกิจส่วนตัว	34.20 (41)	65.80 (79)	ไม่ใช่
บุคลากรในหน่วยงานเคยผิดนัดกับผู้มาติดต่อราชการ	38.33 (46)	61.67 (74)	ไม่ใช่
บุคลากรในหน่วยงานเคยใช้วัสดุอุปกรณ์ของสำนักงานในงานส่วนตัว	60.00 (72)	40.00 (48)	ใช่
บุคลากรในหน่วยงานเคยคุยโทรศัพท์ในเรื่องส่วนตัว แต่บอกกับผู้บังคับบัญชาว่าคุยเรื่องงาน	42.50 (51)	57.50 (69)	ไม่ใช่
เมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบ มักคำนึงถึงประโยชน์ของเพื่อนร่วมงานก่อน	45.00 (54)	55.00 (66)	ไม่ใช่
<u>การยึดมั่นในความถูกต้อง</u> เมื่อมีผู้มาติดต่อคิดเห็นในทางที่ไม่เหมาะสม บุคลากรในหน่วยงานจะพยายามโน้มน้าวให้เขาทำในสิ่งที่ถูกต้อง	92.45 (111)	7.50 (9)	ใช่
บุคลากรในหน่วยงานหวังผลประโยชน์ที่ไม่ควรได้ เช่น ให้หรือรับประโยชน์ใดๆ อันเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่	15.83 (19)	84.17 (101)	ไม่ใช่
บุคลากรในหน่วยงานเคยช่วยเหลือผู้กระทำความผิดให้หลุดพ้นจากความรับผิด	16.67 (20)	83.33 (100)	ไม่ใช่
เมื่อผู้มาติดต่อไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการให้บริการ บุคลากรในหน่วยงานจะไม่เข้าไปทักท้วง เพราะเสียเวลาอธิบาย	19.17 (23)	80.83 (97)	ไม่ใช่
บุคลากรในหน่วยงานจะขอคำอธิบาย เมื่อรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาสั่งในสิ่งที่อาจไม่ถูกต้องตามระเบียบราชการ	75.83 (91)	24.17 (29)	ใช่

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลา	ระดับการปฏิบัติ		คำตอบที่ถูกต้อง
	ใช่	ไม่ใช่	
เมื่อผู้มาติดต่อขาดหลักฐานบางอย่าง บุคลากรในหน่วยงานจะหาหนทาง เช่น การใช้เอกสารอื่นที่จำเป็นแทน เพื่อให้เขาได้รับบริการ	72.50 (87)	27.50 (33)	ใช่
บุคลากรในหน่วยงานจะไม่เข้าไปทักท้วง เมื่อเห็นผู้ร่วมงานปฏิบัติไม่ถูกต้อง เพราะถือว่าไม่ใช่หน้าที่ของตน	27.50 (33)	72.50 (87)	ไม่ใช่
บุคลากรในหน่วยงานจะรู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อคนมาติดต่อยื่นเอกสารไม่ถูกต้อง	35.83 (43)	64.17 (77)	ไม่ใช่
บางครั้งบุคลากรในหน่วยงานจะใช้วาจาที่ไม่เหมาะสม ถ้าผู้มาติดต่อไม่ยอมฟังเหตุผล	47.50 (56)	52.50 (63)	ไม่ใช่
<u>การอุทิศเวลา</u> บุคลากรในหน่วยงานจะไม่รับประทานอาหารกลางวัน ถ้ายังให้บริการกับผู้มาติดต่อไม่เสร็จ	81.67 (98)	18.33 (22)	ใช่
บุคลากรในหน่วยงานจะจับกลุ่มพูดคุยกันได้ ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่อยู่	25.00 (30)	75.00 (89)	ไม่ใช่
เมื่อบุคลากรในหน่วยงานทำงานไม่ทันในเวลาที่กำหนด ก็จะนำกลับไปทำที่บ้าน	72.50 (87)	27.50 (33)	ใช่
บุคลากรในหน่วยงานเคยออกนอกสถานที่ราชการไปทำธุระส่วนตัว โดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา	33.33 (40)	66.67 (79)	ไม่ใช่
บุคลากรในหน่วยงานจะคุยโทรศัพท์ส่วนตัวในเวลาราชการได้ถ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นแล้ว	64.17 (77)	35.83 (42)	ใช่
บุคลากรในหน่วยงานจะไม่ทำงานล่วงเวลา ถ้าหากไม่มีค่าตอบแทน	40.83 (49)	59.17 (71)	ไม่ใช่
บ่อยครั้งที่บุคลากรในหน่วยงานมาปฏิบัติงานสายกว่าเวลาที่ทางราชการกำหนด	41.67 (50)	58.33 (70)	ไม่ใช่
บุคลากรในหน่วยงานเคยใช้โทรศัพท์สำนักงานติดต่อกับบุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	55.83 (67)	44.17 (53)	ไม่ใช่

ผลสรุปจากคำถามที่เกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลา จำนวน 27 ข้อ (คิดเป็นร้อยละ 100) ผลการศึกษาพบว่า ในจำนวนบุคลากรทั้งหมด 120 คน ร้อยละ 10.0 มีการปฏิบัติในระดับดีมาก ร้อยละ 45.0 มีการปฏิบัติในระดับดี ร้อยละ 38.3 มีการปฏิบัติในระดับพอใช้ และร้อยละ 6.7 มีการปฏิบัติในระดับควรปรับปรุง (ดังตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3
ภาพรวมจำนวนและร้อยละลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากร
ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9
ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง
และการอุทิศเวลา

ระดับการปฏิบัติงาน	จำนวน (N=120 คน)	ร้อยละ
ดีมาก (ร้อยละ 90 ขึ้นไป)	12	10.0
ดี (ร้อยละ 75 – 89)	54	45.0
พอใช้ (ร้อยละ 50 – 74)	46	38.3
ควรปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 50)	8	6.7
รวม	120	100.0

2.2 <u>ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ</u>

ลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ซึ่งผลการศึกษาปรากฏดังนี้

บุคลากรในหน่วยงานจะให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน ตามลำดับก่อนหลัง ส่วนใหญ่ร้อยละ 90.00 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 10.00 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

แม้เวลาที่บุคลากรในหน่วยงานจะเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน แต่ก็ยังพูดจาดีกับผู้มาติดต่อ ส่วนใหญ่ร้อยละ 90.00 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 10.00 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานจะให้บริการแก่บุคคลสำคัญอย่างเท่าเทียมเหมือนกับผู้รับบริการรายอื่นๆ ส่วนใหญ่ร้อยละ 88.33 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 11.67 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานไม่ปฏิเสธที่จะรับงาน เมื่อมีผู้มาติดต่อเวลาใกล้เลิกงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 84.17 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 15.83 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

เมื่อมีผู้มาติดต่อจำนวนมาก บุคลากรในหน่วยงานจะให้บริการอย่างเสมอภาค โดยไม่เลือกปฏิบัติ ส่วนใหญ่ร้อยละ 83.33 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 16.67 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานจะให้บริการตามปกติ ถึงแม้ว่าผู้รับบริการจะเป็นคนรู้จัก ส่วนใหญ่ร้อยละ 73.33 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 26.67 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

ในขณะที่ให้บริการบางครั้งมีผู้ใช้วาจาไม่ดี บุคลากรในหน่วยงานจะต้องรับฟังไม่ควรตอบโต้ด้วยอารมณ์ ส่วนใหญ่ร้อยละ 71.67 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 28.33 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานหลีกเลี่ยงที่จะรับโทรศัพท์ ถ้ารู้สึกว่าตนเองอารมณ์ไม่ดี ส่วนใหญ่ร้อยละ 54.17 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 45.83 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคคลากรในหน่วยงานจะไม่อารมณ์เสียที่ต้องบริการแก่ผู้ที่พูดแล้วเข้าใจยาก ส่วนใหญ่ร้อยละ 52.50 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 47.50 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4
จำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามการปฏิบัติงาน
ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ

จิตสำนึกในการให้บริการ	ระดับการปฏิบัติ		คำตอบที่ถูกต้อง
	ใช่	ไม่ใช่	
บุคลากรในหน่วยงานจะให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน ตามลำดับก่อนหลัง	90.00 (108)	10.00 (12)	ใช่
แม้เวลาที่บุคลากรในหน่วยงานจะเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน แต่ก็ยังพูดจาดีกับผู้มาติดต่อ	90.00 (108)	10.00 (12)	ใช่
บุคลากรในหน่วยงานจะให้บริการแก่บุคคลสำคัญเป็นพิเศษก่อนผู้รับบริการรายอื่นๆ	11.67 (14)	88.33 (106)	ไม่ใช่
บุคลากรในหน่วยงานปฏิเสธที่จะรับงาน เมื่อมีผู้มาติดต่อเวลาใกล้เลิกงาน	15.83 (19)	84.17 (101)	ไม่ใช่

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

จิตสำนึกในการให้บริการ	ระดับการปฏิบัติ		คำตอบที่ถูกต้อง
	ใช่	ไม่ใช่	
เมื่อมีผู้มาติดต่อจำนวนมาก บุคลากรในหน่วยงานจะให้บริการแก่ผู้ที่มีธุระสำคัญก่อน	16.67 (20)	83.33 (100)	ไม่ใช่
บุคลากรในหน่วยงานจะให้บริการดีเป็นพิเศษกับผู้รับบริการที่เป็นคนรู้จัก	26.67 (32)	73.33 (88)	ไม่ใช่
ในขณะที่ให้บริการบางครั้งมีผู้ใช้วาจาไม่ดี บุคลากรในหน่วยงานจะตอบโต้กลับไปทันที	28.33 (34)	71.67 (86)	ไม่ใช่
บุคลากรในหน่วยงานหลีกเลี่ยงที่จะรับโทรศัพท์ ถ้ารู้สึกว่าตนเองอารมณ์ไม่ดี	54.17 (66)	45.83 (55)	ใช่
บุคคลากรในหน่วยงานมักจะอารมณ์เสียที่ต้องบริการแก่ผู้ที่พูดแล้วเข้าใจยาก	47.50 (57)	52.50 (63)	ไม่ใช่

ผลสรุปจากคำถามที่เกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ จำนวน 9 ข้อ (คิดเป็นร้อยละ 100) ผลการศึกษาพบว่า ในจำนวนบุคลากรทั้งหมด 120 คน ร้อยละ 17.5 มีการปฏิบัติในระดับดีมาก, ร้อยละ 43.3 มีการปฏิบัติในระดับดี, ร้อยละ 28.3 มีการปฏิบัติในระดับพอใช้ และร้อยละ 10.8 มีการปฏิบัติในระดับควรปรับปรุง (ดังตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5
ภาพรวมจำนวนและร้อยละลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากร
ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9
ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ

ระดับการปฏิบัติงาน	จำนวน (N=120 คน)	ร้อยละ
ดีมาก (ร้อยละ 90 ขึ้นไป)	21	17.5
ดี (ร้อยละ 75 – 89)	52	43.3
พอใช้ (ร้อยละ 50 – 74)	34	28.3
ควรปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 50)	13	10.8
รวม	120	100.0

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง

ลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งผลการศึกษาปรากฏดังนี้

บุคลากรในหน่วยงานจะให้ความสนใจกับการจัดสัมมนาของหน่วยงาน เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 93.33 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 6.67 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานมีความพยายามที่จะเรียนรู้งานแต่ละฝ่ายภายในหน่วยงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 85.00 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 15.00 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานแสวงหาทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จดีขึ้น เช่น การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต เป็นต้น ส่วนใหญ่ร้อยละ 80.83 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 19.17 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานจะไม่ปฏิเสธที่จะเรียนรู้เทคโนโลยี ใหม่ ๆ ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ถนัดก็ตาม ส่วนใหญ่ร้อยละ 80.83 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 19.17 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานจะต้องเข้าร่วมการประชุมตามที่หน่วยงานกำหนด ถึงแม้ว่าจะเป็นเรื่องที่ไม่น่าสนใจ ส่วนใหญ่ร้อยละ 79.17 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 20.83 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานจะประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะว่างานนั้นดำเนินตามเป้าหมายหรือไม่ ส่วนใหญ่ร้อยละ 71.67 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 28.33 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานจะไม่มีความรู้สึกเบื่อหน่าย เมื่อหน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมการเขียนหนังสือราชการ, การอบรมคณะกรรมการกิจกรรม 5 ส. เป็นต้น ส่วนใหญ่ ร้อยละ 67.50 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 32.50 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง

บุคลากรในหน่วยงานจะชอบการสับเปลี่ยนงานภายในหน่วยงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 54.17 ปฏิบัติถูกต้อง และร้อยละ 45.83 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6
จำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามการปฏิบัติงาน
ด้านการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง	ระดับการปฏิบัติ		คำตอบที่ถูกต้อง
	ใช่	ไม่ใช่	
บุคลากรในหน่วยงานจะให้ความสนใจกับการจัดสัมมนาของหน่วยงาน เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน	93.33 (112)	6.67 (8)	ใช่
บุคลากรในหน่วยงานมีความพยายามที่จะเรียนรู้งานแต่ละฝ่ายภายในหน่วยงาน	85.00 (102)	15.00 (18)	ใช่
บุคลากรในหน่วยงานแสวงหาทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จดีขึ้น เช่น การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต เป็นต้น	80.83 (97)	19.17 (23)	ใช่
บุคลากรในหน่วยงานปฏิเสธที่จะเรียนรู้เทคโนโลยี ใหม่ ๆ เพราะเป็นงานที่ไม่ถนัด	19.17 (23)	80.83 (97)	ไม่ใช่
บุคลากรในหน่วยงานเคยไม่เข้าร่วมการประชุมตามที่หน่วยงานกำหนด เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องที่ไม่น่าสนใจ	20.83 (25)	79.17 (97)	ไม่ใช่

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การพัฒนาตนเอง	ระดับการปฏิบัติ		คำตอบที่ถูกต้อง
	ใช่	ไม่ใช่	
บุคลากรในหน่วยงานจะประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะว่างานนั้นดำเนินตามเป้าหมายหรือไม่	71.67 (86)	28.33 (34)	ใช่
บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้สึกเบื่อหน่าย เมื่อหน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมต่างๆ เช่น การฝึกอบรมการเขียนหนังสือราชการ, การอบรมคณะกรรมการกิจกรรม 5 ส. เป็นต้น	32.50 (39)	67.50 (81)	ไม่ใช่
บุคลากรในหน่วยงานจะไม่ชอบการสับเปลี่ยนงานภายในหน่วยงาน	54.17 (65)	45.83 (55)	ไม่ใช่

ผลสรุปจากคำถามที่เกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านการพัฒนาตนเอง จำนวน 8 ข้อ (คิดเป็นร้อยละ 100) ผลการศึกษาพบว่า ในจำนวนบุคลากรทั้งหมด 120 คน ร้อยละ 23.3 มีการปฏิบัติในระดับดีมาก, ร้อยละ 42.5 มีการปฏิบัติในระดับดี, ร้อยละ 26.7 มีการปฏิบัติในระดับพอใช้ และร้อยละ 7.5 มีการปฏิบัติในระดับควรปรับปรุง (ดังตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7
ภาพรวมจำนวนและร้อยละลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากร
ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9
ด้านการพัฒนาตนเอง

ระดับการปฏิบัติงาน	จำนวน (N=120 คน)	ร้อยละ
ดีมาก (ร้อยละ 90 ขึ้นไป)	28	23.3
ดี (ร้อยละ 75 – 89)	51	42.5
พอใช้ (ร้อยละ 50 – 74)	32	26.7
ควรปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 50)	9	7.5
รวม	120	100.0

2.4 ภาพรวม

ผลสรุปคำถามที่เกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 จำนวน 44 ข้อ (คิดเป็นร้อยละ 100) ผลการศึกษาพบว่า ในจำนวนบุคลากรทั้งหมด 120 คน ร้อยละ 12.5 มีการปฏิบัติในระดับดีมาก, ร้อยละ 37.5 มีการปฏิบัติในระดับดี, ร้อยละ 42.5 มีการปฏิบัติในระดับพอใช้ และร้อยละ 7.5 มีการปฏิบัติในระดับควรปรับปรุง (ดังตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8
ภาพรวมจำนวนและร้อยละลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากร
ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9

ระดับการปฏิบัติงาน	จำนวน (N=120 คน)	ร้อยละ
ดีมาก (ร้อยละ 90 ขึ้นไป)	15	12.5
ดี (ร้อยละ 75 – 89)	45	37.5
พอใช้ (ร้อยละ 50 – 74)	51	42.5
ควรปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 50)	9	7.5
รวม	120	100.0

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรม
และจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9

การศึกษาความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลา

3.2 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ

3.3 ด้านการพัฒนาตนเอง

ผู้ศึกษานำเสนอผลการศึกษาโดยแบ่งการเสนอตามความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในแต่ละด้านเป็นรายข้อ ดังนี้

3.1 <u>ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลา</u>

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ มีดังนี้

บุคลากรในหน่วยงานไม่ควรนำงานส่วนตัวมาทำในเวลาราชการ บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 50.00 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 27.50 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 20.00 เห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.24) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากรในหน่วยงานที่เล่นเกมในขณะทำงานล่วงเวลา เป็นบุคลากรที่ไม่ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 40.83 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 25.83 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 23.33 เห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.93) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

บุคลากรในหน่วยงานจำเป็นต้องเอาอกเอาใจผู้ใหญ่ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 22.50 เห็นด้วยน้อยที่สุด รองลงมา ร้อยละ 21.67 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 20.00 เห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 2.97) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรในหน่วยงานจะแบ่งงานให้เพื่อนร่วมงานในปริมาณที่มากกว่า เพราะเห็นว่าเพื่อนทำงานเก่งกว่า บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 30.00 เห็นด้วยน้อยที่สุด รองลงมา ร้อยละ 25.00 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 21.67 เห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 2.48) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

สรุปภาพรวมบุคลากรมีความเห็นด้วยต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ในระดับมากที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานไม่ควรนำงานส่วนตัวมาทำในเวลาราชการ ($\bar{x}$ = 4.24) รองลงมาคือ บุคลากรในหน่วยงานที่เล่นเกมในขณะทำงานล่วงเวลา เป็นบุคลากรที่ไม่ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.93) บุคลากรในหน่วยงานจำเป็นต้องเอาอกเอาใจผู้ใหญ่ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{x}$ = 2.97) และบุคลากรในหน่วยงานจะแบ่งงานให้เพื่อนร่วมงานในปริมาณที่มากกว่า เพราะเห็นว่าเพื่อนทำงานเก่งกว่าอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.48) (ดังตารางที่ 4.13)

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับยึดมั่นในความถูกต้อง มีดังนี้

บุคลากรในหน่วยงานจะไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการใดๆ ยกเว้นเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของผู้มาติดต่อเอง บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 65.83 เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็น รองลงมา ร้อยละ 20.00 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 11.67 เห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.49) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากรในหน่วยงานควรยึดถือเสมอว่าในการปฏิบัติราชการจะต้องปกปิดข้อมูลข่าวสารทางราชการ บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 64.17 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 21.67 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 9.17 เห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.44) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากรในหน่วยงานควรเก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้ เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 55.00 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 32.50 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 9.17 เห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.38) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากรในหน่วยงานควรปฏิเสธอย่างเด็ดขาด เมื่อมีผู้เสนอผลประโยชน์ เพื่อเขาจะได้รับความสะดวกแก่ทางราชการ บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 60.00 มีความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 16.67 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 9.17 เห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.14) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

เมื่อรู้ว่าเพื่อนร่วมงานที่ใกล้ชิดกระทำผิดร้ายแรง บุคลากรในหน่วยงานไม่ควรบอกต่อผู้บังคับบัญชา บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 41.67 เห็นด้วยน้อยที่สุด รองลงมา ร้อยละ 26.67 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 25.83 เห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 1.98) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

สรุปภาพรวมบุคลากรมีความเห็นด้วยต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านการยึดมั่นในความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานจะไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการใดๆ ยกเว้นเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของผู้มาติดต่อเอง ($\bar{x}$ =4.49) รองลงมา บุคลากรในหน่วยงานควรยึดถือเสมอว่าในการปฏิบัติราชการจะต้องปกปิดข้อมูลข่าวสารทางราชการ ($\bar{x}$ =4.44) และ บุคลากรในหน่วยงานควรเก็บหลักฐาน

ทุกอย่างในการทำงานไว้ เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ ($\bar{x}$ =4.38) ส่วนเมื่อรู้ว่าเพื่อนร่วมงานที่ใกล้ชิดกระทำผิดร้ายแรง บุคลากรในหน่วยงานไม่ควรบอกต่อผู้บังคับบัญชา มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ($\bar{x}$ =1.98) (ดังตารางที่ 4.14)

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับการอุทิศเวลา มีดังนี้

บุคลากรในหน่วยงานที่ไม่เคยขาดงานเลย เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพตามเป้าหมายขององค์การ บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 33.33 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 20.83 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 29.17 เห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.66) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

บุคลากรในหน่วยงานที่ทำงานล่วงเวลาเป็นประจำ เป็นบุคลากรที่อุทิศเวลาให้ราชการ บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 42.50 เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็น รองลงมาร้อยละ 25.00 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 19.17 เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.48) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

หากมีงานสำคัญเร่งด่วน บุคลากรในหน่วยงานจะมาทำงานในวันหยุด โดยไม่รับค่าตอบแทนก็ได้ บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 27.50 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 25.83 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 20.00 เห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.34) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรในหน่วยงานที่ขออนุญาตออกก่อนเวลาบ่อยครั้ง เป็นบุคลากรที่ไม่มีคุณภาพ บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 46.67 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 17.50 เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อย เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.27) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรในหน่วยงานจะไม่นำงานกลับไปทำที่บ้านเด็ดขาด ถ้าหากไม่ได้รับค่าตอบแทน บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 28.33 เห็นด้วยน้อย รองลงมาร้อยละ 25.83 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 25.00 เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 2.48) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

สรุปภาพรวมบุคลากรมีความเห็นด้วยต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านการอุทิศเวลาให้ราชการอยู่ในระดับมากในเรื่อง บุคลากรในหน่วยงานที่ไม่เคยขาดงานเลย เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพตามเป้าหมายขององค์การ ($\bar{x}$ =3.66) รองลงมา บุคลากรในหน่วยงานที่ทำงานล่วงเวลาเป็นประจำ เป็นบุคลากรที่อุทิศเวลาให้ราชการ ($\bar{x}$ =3.48)

และบุคลากรในหน่วยงานจะไม่นำงานกลับไปทำที่บ้านเด็ดขาด ถ้าหากไม่ได้รับค่าตอบแทนมีความเห็นด้วยในระดับน้อย ($\bar{x}$ =3.48) (ดังตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9
จำนวนและร้อยละของบุคลากร ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
จำแนกตามการปฏิบัติงานด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่น
ในความถูกต้อง และการอุทิศเวลา

ความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลา	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<u>ความซื่อสัตย์</u>								
บุคลากรในหน่วยงานไม่ควรนำงานส่วนตัวมาทำในเวลาราชการ	0.83 (1)	1.67 (2)	20.00 (24)	27.50 (33)	50.00 (60)	4.24	0.88	มากที่สุด
บุคลากรในหน่วยงานที่เล่นเกมในขณะทำงานล่วงเวลา เป็นบุคลากรที่ไม่ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	1.67 (2)	8.33 (10)	25.83 (31)	23.33 (28)	40.83 (49)	3.93	1.08	มาก
บุคลากรในหน่วยงานจำเป็นต้องเอาอกเอาใจผู้ใหญ่ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	22.50 (27)	16.67 (20)	21.67 (26)	20.00 (24)	19.17 (23)	2.97	1.44	ปานกลาง
บุคลากรในหน่วยงานจะแบ่งงานให้เพื่อนร่วมงานในปริมาณที่มากกว่าเพราะเห็นว่าเพื่อนทำงานเก่งกว่า	30.00 (36)	25.00 (30)	21.67 (26)	14.17 (17)	9.17 (11)	2.48	1.31	น้อย
<u>การยึดมั่นในความถูกต้อง</u>								
บุคลากรในหน่วยงานจะไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการใดๆ ยกเว้นเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของผู้มาติดต่อเอง	- -	2.50 (3)	11.67 (14)	20.00 (24)	65.83 (79)	4.49	0.79	มากที่สุด
บุคลากรในหน่วยงานควรยึดถือเสมอว่าในการปฏิบัติราชการจะต้องปกปิดข้อมูลข่าวสารทางราชการ	0.83 (1)	4.17 (5)	9.17 (11)	21.67 (26)	64.17 (77)	4.44	0.88	มากที่สุด

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

การยึดมั่นในความถูกต้อง	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
<u>การยึดมั่นในความถูกต้อง</u> (ต่อ)								
บุคลากรในหน่วยงานควรเก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้ เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ	0.83 (1)	2.50 (3)	9.17 (11)	32.50 (39)	55.00 (66)	4.38	0.86	
บุคลากรในหน่วยงานควรปฏิเสธอย่างเด็ดขาด เมื่อมีผู้เสนอผลประโยชน์ เพื่อเขาจะได้รับความสะดวกแก่ทางราชการ	8.33 (10)	5.83 (7)	9.17 (11)	16.67 (20)	60.00 (72)	4.14	1.29	มาก
เมื่อรู้ว่าเพื่อนร่วมงานที่ใกล้ชิดกระทำผิดร้ายแรง บุคลากรในหน่วยงานไม่ควรบอกต่อผู้บังคับบัญชา	41.67 (50)	26.67 (32)	25.83 (31)	4.17 (5)	1.67 (2)	1.98	0.99	น้อย
<u>การอุทิศเวลาให้ราชการ</u>								
บุคลากรในหน่วยงานที่ไม่เคยขาดงานเลย เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพตามเป้าหมายขององค์การ	5.00 (6)	11.67 (14)	29.17 (35)	20.83 (25)	33.33 (40)	3.66	1.20	มาก
บุคลากรในหน่วยงานที่ทำงานล่วงเวลาเป็นประจำ เป็นบุคลากรที่อุทิศเวลาให้ราชการ	2.50 (3)	10.83 (13)	42.50 (51)	25.00 (30)	19.17 (23)	3.48	1.01	มาก
หากมีงานสำคัญเร่งด่วน บุคลากรในหน่วยงานจะมาทำงานในวันหยุด โดยไม่รับค่าตอบแทนก็ได้	10.83 (13)	15.83 (19)	27.50 (33)	20.00 (24)	25.83 (31)	3.34	1.32	ปานกลาง
บุคลากรในหน่วยงานที่ขออนุญาตออกก่อนเวลาบ่อยครั้ง เป็นบุคลากรที่ไม่มีคุณภาพ	2.50 (3)	17.50 (21)	46.67 (56)	17.50 (21)	15.83 (19)	3.27	1.02	ปานกลาง
บุคลากรในหน่วยงานจะไม่นำงานกลับไปทำที่บ้านเด็ดขาด ถ้าหากไม่ได้รับค่าตอบแทน	25.00 (30)	28.33 (34)	25.83 (31)	15.83 (19)	5.00 (6)	2.48	1.18	น้อย

$\overline{X}$ = 3.61, S.D. = 0.42

3.2 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ

บุคลากรในหน่วยงานควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มาติดต่อ เพื่อการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 70.83 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 18.33 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 10.83 เห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ =4.60) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากรในหน่วยงานควรให้บริการตามลำดับก่อนหลัง ถึงแม้ว่าจะเป็นบุคคลสำคัญก็ตาม บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 65.83 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 20.83 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 10.67 เห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ =4.51) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากรในหน่วยงานที่ผิดนัดกับผู้มาติดต่อราชการ เป็นบุคลากรที่ขาดจิตสำนึกในการให้บริการ บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 35.83 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 32.50 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 18.33 เห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.48) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

บุคลากรในหน่วยงานจะต้องให้บริการตามสบายไม่เร่งรีบ แม้ว่าจะมีผู้รับบริการจำนวนมากก็ตาม บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.83 รองลงมา เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 34.17 และเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 15.00 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 2.12) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

บุคลากรในหน่วยงานจำเป็นต้องให้บริการแก่คนยากจนทีหลัง เพราะต้องเสียเวลาอธิบายมาก บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 61.67 เห็นด้วยน้อยที่สุด รองลงมา ร้อยละ 14.17 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 10.83 เห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.60) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปภาพรวมบุคลากรมีความเห็นด้วยต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านจิตสำนึกในการให้บริการอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มาติดต่อ เพื่อการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$ =4.60) และบุคลากรในหน่วยงานควรให้บริการตามลำดับก่อนหลัง ถึงแม้ว่าจะเป็นบุคคลสำคัญก็ตาม ($\bar{x}$ =4.51) ส่วนเรื่องบุคลากรในหน่วยงานจำเป็นต้องให้บริการแก่คนยากจนทีหลัง เพราะต้องเสียเวลาอธิบายมาก มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x}$ =1.79) (ดังตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10
จำนวนและร้อยละของบุคลากร ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
จำแนกตามการปฏิบัติงานด้านจิตสำนึกในการให้บริการ

จิตสำนึกในการให้บริการ	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
บุคลากรในหน่วยงานควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มาติดต่อ เพื่อการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ	- -	- -	10.83 (13)	18.33 (22)	70.83 (85)	4.60	0.66	มากที่สุด
บุคลากรในหน่วยงานควรให้บริการตามลำดับก่อนหลัง ถึงแม้ว่าจะเป็นบุคคลสำคัญก็ตาม	- -	1.67 (2)	10.67 (14)	20.83 (25)	65.83 (79)	4.51	0.75	มากที่สุด
บุคลากรในหน่วยงานที่ผิดนัดกับผู้มาติดต่อราชการ เป็นบุคลากรที่ขาดจิตสำนึกในการให้บริการ	8.33 (10)	5.00 (6)	35.83 (43)	32.50 (39)	18.33 (22)	3.48	1.11	มาก
บุคลากรในหน่วยงานจะต้องให้บริการตามสบายไม่เร่งรีบ แม้ว่าจะมีผู้รับบริการจำนวนมากก็ตาม	35.83 (43)	34.17 (41)	15.00 (18)	12.50 (15)	2.50 (3)	2.12	1.11	น้อย
บุคลากรในหน่วยงานจำเป็นต้องให้บริการแก่คนยากจนทีหลัง เพราะต้องเสียเวลาอธิบายมาก	61.67 (74)	14.17 (17)	10.83 (13)	10.00 (12)	3.33 (4)	1.79	1.18	น้อยที่สุด

$\overline{X}$ = 4.13 S.D. = 0.60

3.3 <u>ด้านการพัฒนาตนเอง</u>

บุคลากรในหน่วยงานควรให้ความสนใจการฝึกอบรมที่หน่วยงานจัดขึ้น เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาตนเองบุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 61.67 เห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็น

รองลงมา ร้อยละ 21.67 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 15.00 เห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.43) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากรในหน่วยงานมีความรอบรู้ทุกด้าน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 59.17 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 23.33 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 15.83 เห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.40) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากรในหน่วยงานไม่จำเป็นต้องพัฒนาตนเองก็ได้ ถ้ามีความรอบรู้ในงานที่ทำอยู่แล้ว บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 37.50 เห็นด้วยน้อยที่สุด รองลงมา ร้อยละ 30.00 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 22.50 เห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 2.10) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

บุคลากรในหน่วยงานที่มีตำแหน่งสูงแล้ว ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ก็ได้ บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 47.67 เห็นด้วยน้อยที่สุด รองลงมา ร้อยละ 22.50 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 20.00 เห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 1.97) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

สรุปภาพรวมบุคลากรมีความเห็นด้วยต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานควรให้ความสนใจการฝึกอบรมที่หน่วยงานจัดขึ้น เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาตนเอง ($\bar{x}$ = 4.43) และบุคลากรในหน่วยงานมีความรอบรู้ทุกด้าน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ($\bar{x}$ = 4.40) ส่วนเรื่องบุคลากรในหน่วยงานที่มีตำแหน่งสูงแล้ว ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ก็ได้ มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ($\bar{x}$ =1.97) (ดังตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11
จำนวนและร้อยละของบุคลากร ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
จำแนกตามการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
บุคลากรในหน่วยงานควรให้ความสนใจการฝึกอบรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาตนเอง	- -	1.67 (2)	15.00 (18)	21.67 (26)	61.67 (74)	4.43	0.80	มากที่สุด
บุคลากรในหน่วยงานมีความรอบรู้ทุกด้าน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ	- -	1.67 (2)	15.83 (19)	23.33 (28)	59.17 (71)	4.40	0.80	มากที่สุด
บุคลากรในหน่วยงานไม่จำเป็นต้องพัฒนาตนเองก็ได้ ถ้ามีความรอบรู้ในงานที่ทำอยู่แล้ว	37.50 (45)	30.00 (36)	22.50 (27)	5.00 (6)	5.00 (6)	2.10	1.12	น้อย
บุคลากรในหน่วยงานที่มีตำแหน่งสูงแล้ว ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ก็ได้	47.67 (56)	22.50 (27)	20.00 (23)	9.17 (11)	1.67 (2)	1.97	1.09	น้อย

$\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.73

<u>ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมโดยภาพรวม</u>

ผลการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีความเห็นด้วยต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมโดยภาพรวมในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.75) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบุคลากรมีความเห็นด้วยต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านการพัฒนาตนเอง ด้านจิตสำนึกในการให้บริการและด้านความซื่อสัตย์ การยึดมั่นใน

ความถูกต้องและการอุทิศเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.19, 4.14 และ 3.61 ตามลำดับ) (ดังตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ
บุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
คุณธรรมและจริยธรรม

ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
การพัฒนาตนเอง	- -	- -	16.7 (20)	37.5 (45)	45.8 (55)	4.19	0.74	มาก
จิตสำนึกในการให้บริการ	- -	7.5 (9)	50.8 (61)	35.0 (42)	6.7 (8)	4.14	0.60	มาก
ความซื่อสัตย์ การยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา	- -	- -	20.8 (25)	68.3 (82)	10.8 (13)	3.61	0.42	มาก
ภาพรวม	- -	2.5 (3)	15.0 (18)	23.3 (28)	59.2 (71)	3.75	0.39	มาก

ตอนที่ 4 การศึกษาความสัมพันธ์และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับลักษณะการปฏิบัติงานและความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9

ในการศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับลักษณะการปฏิบัติงานและความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลา ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ และด้านการพัฒนาตนเอง โดยใช้สถิติอนุมาน คือ การทดสอบไคสแคว (χ^2-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการเปรียบเทียบรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe) ซึ่งผลการศึกษาเปรียบเทียบมีรายละเอียดดังนี้

1. เพศ

1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ และด้านการพัฒนาตนเอง เมื่อทำการทดสอบไคสแคว (χ^2-test) ผลการศึกษามีดังนี้

1.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ในภาพรวม ผลการทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ในภาพรวม (ดังตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13
ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงาน
ประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ภาพรวม

เพศ	ระดับการปฏิบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
ชาย	-	50.0 (6)	41.7 (5)	8.3 (1)	10.0 (12)
หญิง	8.3 (9)	41.7 (45)	37.0 (40)	13.0 (14)	90.0 (108)
รวม	7.5 (9)	42.5 (51)	37.5 (45)	12.5 (15)	100.0 (120)

χ^2 = 2.332, p =0.506

1.1.2 <u>ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา</u> การทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา (ดังตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14
ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม
เขตพื้นที่ 9 ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง
และการอุทิศเวลา

เพศ	ระดับการปฏิบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
ชาย	8.3 (1)	41.7 (5)	50.0 (6)	-	10.0 (12)
หญิง	10.2 (11)	45.4 (49)	37.0 (40)	7.4 (8)	90.0 (108)
รวม	10.0 (12)	45.0 (54)	38.3 (46)	6.7 (8)	100.0 (120)

χ^2 = 2.195, p =0.533

1.1.3 <u>ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ</u> ผลการทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ (ดังตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15
ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม
เขตพื้นที่ 9 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ

เพศ	ระดับการปฏิบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
ชาย	-	50.0 (6)	41.7 (5)	8.3 (1)	10.0 (12)
หญิง	12.0 (13)	25.9 (28)	43.5 (47)	18.5 (20)	90.0 (108)
รวม	10.8 (13)	28.3 (34)	43.3 (52)	17.5 (21)	100.0 (120)

χ^2 = 5.370, p =0.147

1.1.4 <u>ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านการพัฒนาตนเอง</u> ผลการทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านการพัฒนาตนเอง (ดังตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16
ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม
เขตพื้นที่ 9 ด้านการพัฒนาตนเอง

เพศ	ระดับการปฏิบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
ชาย	-	25.0 (3)	41.7 (5)	33.3 (4)	10.0 (12)

ตารางที่ 4.16

เพศ	ระดับการปฏิบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
หญิง	8.3	26.9	42.6	22.2	90.0
	(9)	(29)	(46)	(24)	(108)
รวม	7.5	26.7	42.5	23.3	100.0
	(9)	(32)	(51)	(28)	(120)

χ^2 = 2.424, p =0.489

1.2 <u>การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับและความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน</u> ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ และด้านการพัฒนาตนเอง ด้วยการทดสอบที พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในภาพรวมและทุกด้าน แสดงว่า เพศของบุคลากรที่แตกต่างกันมีลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ไม่แตกต่างกัน (ดังตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความคิดเห็น
ของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
คุณธรรมและจริยธรรม

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม	จำนวน (120)	$\overline{X}$	S.D.	t	p
ภาพรวม					
- เพศชาย	12	3.72	0.28	0.264	0.792
- เพศหญิง	108	3.75	0.40		

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม	จำนวน (120)	$\overline{X}$	S.D.	t	p
ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา					
- เพศชาย	12	3.56	0.30	0.474	0.637
- เพศหญิง	108	3.62	0.43		
ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ					
- เพศชาย	12	4.12	0.51	0.111	0.912
- เพศหญิง	108	4.14	0.61		
ด้านการพัฒนาตนเอง					
- เพศชาย	12	4.25	0.81	0.287	0.774
- เพศหญิง	108	4.19	0.73		

2. อายุ

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ และด้านการพัฒนาตนเอง เมื่อทำการทดสอบไคสแคว (χ^2 -test) ผลการศึกษามีดังนี้

2.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ในภาพรวม ผลการทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ในภาพรวม (ดังตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18
ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม
เขตพื้นที่ 9 ภาพรวม

อายุ	ระดับการปฏิบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
21 – 30 ปี	11.8	35.3	41.2	11.8	28.4
	(4)	(12)	(14)	(4)	(34)
31 – 40 ปี	8.2	47.5	32.8	11.5	50.8
	(5)	(29)	(20)	(7)	(61)
41 ปีขึ้นไป	-	40.0	44.0	16.0	20.8
		(10)	(11)	(4)	(25)
รวม	7.5	42.5	37.5	12.5	100.0
	(9)	(51)	(45)	(15)	(120)

χ^2 = 6.375, p =0.383

2.1.2 <u>ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา</u> การทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา (ดังตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19
ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม
เขตพื้นที่ 9 ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง
และการอุทิศเวลา

อายุ	ระดับการปฏิบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
- 21 – 30 ปี	14.7	32.4	38.2	14.7	28.4
	(5)	(11)	(13)	(5)	(34)
- 31 – 40 ปี	8.2	55.7	32.8	3.3	50.8
	(5)	(34)	(20)	(2)	(61)
- 41 ปีขึ้นไป	8.0	36.0	52.0	4.0	20.8
	(2)	(9)	(13)	(1)	(25)
รวม	10.0	45.0	38.3	6.7	100.0
	(12)	(54)	(46)	(8)	(120)

χ^2 = 9.912, p =0.128

2.1.3 <u>ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ</u> ผลการทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ (ดังตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20
ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม
เขตพื้นที่ 9 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ

อายุ	ระดับการปฏิบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
21 – 30 ปี	8.8	32.4	44.1	14.7	28.4
	(3)	(11)	(15)	(5)	(34)
31 – 40 ปี	13.1	31.1	37.7	18.0	50.8
	(8)	(19)	(23)	(11)	(61)
41 ปีขึ้นไป	8.0	16.0	56.0	20.0	20.8
	(2)	(4)	(14)	(5)	(25)
รวม	10.8	28.3	43.3	17.5	100.0
	(13)	(34)	(52)	(21)	(120)

χ^2 = 4.133, p =0.659

2.1.4 <u>ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านการพัฒนาตนเอง</u> ผลการทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านการพัฒนาตนเอง (ดังตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21
ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม
เขตพื้นที่ 9 ด้านการพัฒนาตนเอง

อายุ	ระดับการปฏิบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
21 – 30 ปี	14.7 (5)	17.6 (6)	44.1 (15)	23.5 (8)	28.4 (34)
31 – 40 ปี	4.9 (3)	27.9 (17)	44.3 (27)	23.0 (14)	50.8 (61)
41 ปีขึ้นไป	4.0 (1)	36.0 (9)	36.0 (9)	24.0 (6)	20.8 (25)
รวม	7.5 (9)	26.7 (32)	42.5 (51)	23.3 (28)	100.0 (120)

χ^2 = 5.227, p =0.515

2.2 <u>การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับและความคิดเห็นต่อลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน</u> ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านยึดมั่นในความถูกต้อง ด้านการอุทิศเวลา ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ และด้านการพัฒนาตนเอง โดยใช้การวิเคราะห์แปรปรวนและการเปรียบเทียบรายคู่ ผลการวิเคราะห์ดังนี้

2.2.1 <u>ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในภาพรวม</u> พบว่า บุคลากรอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 คะแนน และช่วงอายุ 21- 30 ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 คะแนน เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ดังตารางที่ 4.22-4.23)

ตารางที่ 4.22
จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อ
แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม
ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ	จำนวน	$\overline{X}$	S.D.
ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในภาพรวม			
21 – 30 ปี	34	3.71	0.36
31 – 40 ปี	61	3.73	0.41
41 ปีขึ้นไป	25	3.86	0.40
รวม	120	3.75	0.39

ตารางที่ 4.23
การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในภาพรวมระหว่างอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.402	2	0.201	1.303	0.276
ภายในกลุ่ม	18.041	117	0.154		
รวม	18.442	119			

2.2.2 ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลา พบว่า บุคลากรอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 คะแนน และช่วงอายุ 21- 40 ปี มีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 คะแนน เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านยึดมั่นในความถูกต้องไม่แตกต่างกัน (ดังตารางที่ 4.24-4.25)

ตารางที่ 4.24

จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลาจำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ	จำนวน	$\overline{X}$	S.D.
ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลา			
21 – 30 ปี	34	3.59	0.38
31 – 40 ปี	61	3.59	0.43
41 ปีขึ้นไป	25	3.71	0.46
รวม	120	3.61	0.42

ตารางที่ 4.25

การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลาระหว่างอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลา					
ระหว่างกลุ่ม	0.298	2	0.149	0.839	0.435
ภายในกลุ่ม	20.777	117	0.178		
รวม	21.076	119			

2.2.3 ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านจิตสำนึกในการให้บริการ พบว่า บุคลากรอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 คะแนน และช่วงอายุ 21- 30 ปี มีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 คะแนน เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านจิตสำนึกในการให้บริการไม่แตกต่างกัน (ดังตารางที่ 4.26-4.27)

ตารางที่ 4.26
จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านจิตสำนึกในการให้บริการจำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ	จำนวน	$\overline{X}$	S.D.
ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านจิตสำนึกในการให้บริการ			
21 – 30 ปี	34	4.04	0.57
31 – 40 ปี	61	4.10	0.63
41 ปีขึ้นไป	25	4.34	0.55
รวม	120	4.14	0.60

ตารางที่ 4.27
การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านจิตสำนึกในการ
ให้บริการและรายด้านระหว่างอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านจิตสำนึกในการให้บริการ					
ระหว่างกลุ่ม	1.485	2	0.743	2.078	0.130
ภายในกลุ่ม	41.808	117	0.357		
รวม	43.293	119			

2.2.4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า บุคลากรอายุ 41 ปีขึ้นไป ปี มีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 คะแนน และ อายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 คะแนน เมื่อทำการวิเคราะห์แปรปรวน พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน (ดังตารางที่ 4.28-4.29)

ตารางที่ 4.28
จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อ
แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม
ด้านการพัฒนาตนเองจำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ	จำนวน	$\overline{X}$	S.D.
ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านการพัฒนาตนเอง			
21 – 30 ปี	34	4.13	0.79
31 – 40 ปี	61	4.12	0.73
41 ปีขึ้นไป	25	4.44	0.65
รวม	120	4.19	0.74

ตารางที่ 4.29
การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านการพัฒนาตนเอง
และรายด้านระหว่างอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านการพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	1.949	2	0.975	1.810	0.168
ภายในกลุ่ม	63.017	117	0.539		
รวม	64.967	119			

3. สถานภาพสมรส

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ และด้านการพัฒนาตนเอง เมื่อทำการทดสอบไคสแคว (χ^2 -test) ผลการศึกษามีดังนี้

3.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ในภาพรวม ผลการทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ในภาพรวม (ดังตารางที่ 4.30)

ตารางที่ 4.30
ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับลักษณะการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร
สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ภาพรวม

สถานภาพสมรส	ระดับการปฏิบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
โสด/หย่าร้าง	6.8 (5)	45.2 (33)	37.0 (27)	11.0 (8)	60.8 (73)
สมรส	8.5 (4)	38.3 (18)	38.3 (18)	14.9 (7)	39.2 (47)
รวม	7.5 (9)	42.5 (51)	37.5 (45)	12.5 (15)	100.0 (120)

χ^2 = 0.790, p =0.852

3.1.2 <u>ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านความซื่อสัตย์ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา</u> การทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา (ดังตารางที่ 4.31)

ตารางที่ 4.31
ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับลักษณะการปฏิบัติงานตาม
มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงาน
ประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่น
ในความถูกต้องและการอุทิศเวลา

สถานภาพสมรส	ระดับการปฏิบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
- โสด/หย่าร้าง	8.2	47.9	38.4	5.5	60.8
	(6)	(35)	(28)	(4)	(73)
- สมรส	12.8	40.4	38.3	8.5	39.2
	(6)	(19)	(18)	(4)	(47)
รวม	10.0	45.0	38.3	6.7	100.0
	(12)	(54)	(46)	(8)	(120)

χ^2 = 1.326, p =0.723

3.1.3 <u>ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ</u> ผลการทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ (ดังตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.32
ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับลักษณะการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร
สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้าน
จิตสำนึกในการให้บริการ

สถานภาพสมรส	ระดับการปฏิบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
- โสด/หย่าร้าง	11.0 (8)	31.5 (23)	41.1 (30)	16.4 (12)	60.8 (73)
- สมรส	10.6 (5)	23.4 (11)	46.8 (22)	19.1 (9)	39.2 (47)
รวม	10.8 (13)	28.3 (34)	43.3 (52)	17.5 (21)	100.0 (120)

χ^2 = 1.014, p =0.798

3.1.4 <u>ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านการพัฒนาตนเอง</u> ผลการทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านการพัฒนาตนเอง (ดังตารางที่ 4.33)

ตารางที่ 4.33
ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับลักษณะการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงาน
ประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านการพัฒนาตนเอง

สถานภาพสมรส	ระดับการปฏิบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
- โสด/หย่าร้าง	8.2 (6)	23.3 (17)	49.3 (36)	19.2 (14)	60.8 (73)

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

สถานภาพสมรส	ระดับการปฏิบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
- สมรส	6.4	31.9	31.9	29.8	39.2
	(3)	(15)	(15)	(14)	(47)
รวม	7.5	26.7	42.5	23.3	100.0
	(9)	(32)	(51)	(28)	(120)

χ^2 = 4.376, p =0.224

3.2 <u>การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับและความคิดเห็นของบุคลากรต่อลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน</u> ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลา ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ และด้านการพัฒนาตนเอง ด้วยการทดสอบที พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน แสดงว่าสถานภาพสมรสของบุคลากรที่แตกต่างกันมีลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (ดังตารางที่ 4.34)

ตารางที่ 4.34
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับ
ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตาม
มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร
สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9

ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม	จำนวน (120)	$\overline{X}$	S.D.	t	p
ภาพรวม					
- โสด/หย่าร้าง	73	3.76	0.38	0.337	0.737
- สมรส	47	3.73	0.42		

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลา	จำนวน (120)	$\overline{X}$	S.D.	t	p
- โสด/หย่าร้าง	73	3.63	0.40	0.354	0.724
- สมรส	47	3.60	0.45		
ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ					
- โสด/หย่าร้าง	73	4.12	0.58	0.204	0.792
- สมรส	47	4.15	0.64		
ด้านการพัฒนาตนเอง					
- โสด/หย่าร้าง	73	4.22	0.74	0.507	0.613
- สมรส	47	4.15	0.74		

4. ระดับการศึกษา

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ และด้านการพัฒนาตนเอง เมื่อทำการทดสอบไคสแคว (χ^2 -test) ผลการศึกษามีดังนี้

4.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ในภาพรวม ผลการทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ในภาพรวม (ดังตารางที่ 4.35)

ตารางที่ 4.35
ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะการปฏิบัติงานตาม
มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงาน
ประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ภาพรวม

ระดับการศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	14.8	37.0	33.3	14.8	22.5
	(4)	(10)	(9)	(4)	(27)
- ปริญญาตรีขึ้นไป	5.4	44.1	38.7	11.8	77.5
	(5)	(41)	(36)	(11)	(93)
รวม	7.5	42.5	37.5	12.5	100.0
	(9)	(51)	(45)	(15)	(120)

χ^2 = 0.790, p =0.852

4.1.2 <u>ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านความซื่อสัตย์ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา</u> การทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา (ดังตารางที่ 4.36)

ตารางที่ 4.36
ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะการปฏิบัติงานตาม
มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงาน
ประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่น
ในความถูกต้องและการอุทิศเวลา

ระดับการศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	7.4	51.9	33.3	7.4	22.5
	(2)	(14)	(9)	(2)	(27)
- ปริญญาตรีขึ้นไป	10.8	43.0	39.8	6.5	77.5
	(10)	(40)	(37)	(6)	(93)
รวม	10.0	45.0	38.3	6.7	100.0
	(12)	(54)	(46)	(8)	(120)

χ^2 = 0.854, p =0.834

4.1.3 <u>ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ</u> ผลการทดสอบพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ กล่าวคือ ระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีระดับการลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการแตกต่างกันด้วย (ดังตารางที่ 4.37)

ตารางที่ 4.37
ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงาน
ประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ

ระดับการศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	33.3 (9)	14.8 (4)	40.7 (11)	11.1 (3)	22.5 (27)
- ปริญญาตรีขึ้นไป	4.3 (4)	32.3 (30)	44.1 (41)	19.4 (18)	77.5 (93)
รวม	10.8 (13)	28.3 (34)	43.3 (52)	17.5 (21)	100.0 (120)

χ^2 = 16.393*, p =0.001

4.1.4 <u>ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านการพัฒนาตนเอง</u> ผลการทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านการพัฒนาตนเอง (ดังตารางที่ 4.38)

ตารางที่ 4.38
ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะการปฏิบัติงานตาม
มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงาน
ประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านการพัฒนาตนเอง

ระดับการศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	11.1 (3)	25.9 (7)	44.4 (12)	18.5 (5)	22.5 (27)

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
- ปริญญาตรีขึ้นไป	6.5	26.9	41.9	24.7	77.5
	(6)	(25)	(39)	(23)	(93)
รวม	7.5	26.7	42.5	23.3	100.0
	(9)	(32)	(51)	(28)	(120)

χ^2 = 0.955, p =0.812

4.2 <u>การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับและความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่ 9 โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน</u> ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ และด้านการพัฒนาตนเอง โดยใช้การทดสอบที่พบว่า ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในภาพรวม ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมไม่แตกต่างกัน

สำหรับรายด้านพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านจิตสำนึกในการให้บริการ และด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ และด้านการพัฒนาตนเองน้อยกว่าปริญญาตรีขึ้นไป (ดังตารางที่ 4.39)

ตารางที่ 4.39
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็น
ต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม
ของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9

ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม	จำนวน (120)	$\overline{X}$	S.D.	t	p
ภาพรวม					
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	3.64	0.36	1.617	0.109
- ปริญญาตรีขึ้นไป	93	3.78	0.40		
ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา					
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	3.54	0.40	1.047	0.297
- ปริญญาตรีขึ้นไป	93	3.64	0.43		
ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ					
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	3.92	0.60	2.100	0.034*
- ปริญญาตรีขึ้นไป	93	4.20	0.59		
ด้านการพัฒนาตนเอง					
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	3.86	0.78	2.710	0.008*
- ปริญญาตรีขึ้นไป	93	4.29	0.70		

หมายเหตุ * หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานปัจจุบันกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ และด้านการพัฒนาตนเอง เมื่อทำการทดสอบไคสแคว (χ^2-test) ผลการศึกษามีดังนี้

5.1.1 <u>ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานปัจจุบันกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ในภาพรวม</u> ผลการทดสอบพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ในภาพรวม กล่าวคือ ข้าราชการกับพนักงานประกันสังคมมีลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ในภาพรวมแตกต่างกัน (ดังตารางที่ 4.40)

ตารางที่ 4.40
ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานปัจจุบันกับลักษณะการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงาน
ประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ภาพรวม

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ระดับการปฏิบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
- ข้าราชการ	-	36.0 (9)	40.0 (10)	24.0 (6)	21.9 (25)
- พนักงานประกันสังคม	10.1 (9)	44.9 (40)	38.2 (34)	6.7 (6)	78.1 (89)
รวม	7.5 (9)	42.5 (51)	37.5 (45)	12.5 (15)	100.0 (120)

χ^2 = 9.394, p =0.024*

5.1.2 <u>ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานปัจจุบันกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านความซื่อสัตย์ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลา</u> การทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านความซื่อสัตย์ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา (ดังตารางที่ 4.41)

ตารางที่ 4.41
ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานปัจจุบันกับลักษณะการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงาน
ประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นใน
ความถูกต้องและการอุทิศเวลา

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ระดับการปฏิบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
- ข้าราชการ	-	40.0 (10)	52.0 (13)	8.0 (2)	21.9 (25)
- พนักงานประกันสังคม	13.5 (12)	46.1 (41)	33.7 (30)	6.7 (6)	78.1 (89)
รวม	10.0 (12)	45.0 (54)	38.3 (46)	6.7 (8)	100.0 (120)

χ^2 = 0.854, p =0.834

5.1.3 <u>ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานปัจจุบันกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ</u> ผลการทดสอบพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างมีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ กล่าวคือ ข้าราชการกับพนักงานประกันสังคมมีลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการแตกต่างกัน (ดังตารางที่ 4.42)

ตารางที่ 4.42
ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานปัจจุบันกับลักษณะการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงาน
ประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ระดับการปฏิบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
- ข้าราชการ	-	16.0 (4)	48.0 (12)	36.0 (9)	21.9 (25)
- พนักงานประกันสังคม	14.6 (13)	32.6 (29)	41.6 (37)	11.2 (10)	78.1 (89)
รวม	10.8 (13)	28.3 (34)	43.3 (52)	17.5 (21)	100.0 (120)

χ^2 = 14.717*, p =0.002

5.1.4 <u>ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานปัจจุบันกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านการพัฒนาตนเอง</u> ผลการทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านการพัฒนาตนเอง (ดังตารางที่ 4.39)

ตารางที่ 4.43
ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานปัจจุบันกับลักษณะการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงาน
ประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านการพัฒนาตนเอง

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ระดับการปฏิบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
- ข้าราชการ	4.0 (1)	24.0 (6)	40.0 (10)	32.0 (8)	21.9 (25)

ตารางที่ 4.43 (ต่อ)

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ระดับการปฏิบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
- พนักงานประกันสังคม	9.0	28.1	42.7	20.2	78.1
	(8)	(25)	(38)	(18)	(89)
รวม	7.5	26.7	42.5	23.3	100.0
	(9)	(32)	(51)	(28)	(120)

χ^2 = 1.967, p =0.579

5.2 <u>การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานปัจจุบันกับและความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน</u> ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลา ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ และด้านการพัฒนาตนเอง โดยใช้การทดสอบที พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ตำแหน่งงานปัจจุบันของบุคลากรที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ดังตารางที่ 4.44)

ตารางที่ 4.44
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็น
ต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม
ของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9

ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม	จำนวน (120)	$\overline{X}$	S.D.	t	p
ภาพรวม					
- ข้าราชการ	25	3.77	0.41	0.333	0.740
- พนักงานประกันสังคม	89	3.74	0.39		

ตารางที่ 4.44 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม	จำนวน (120)	$\overline{X}$	S.D.	t	p
ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา					
- ข้าราชการ	25	3.60	0.47	0.066	0.947
- พนักงานประกันสังคม	89	3.61	0.41		
ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ					
- ข้าราชการ	25	4.24	0.57	0.824	0.412
- พนักงานประกันสังคม	89	4.13	0.59		
ด้านการพัฒนาตนเอง					
- ข้าราชการ	25	4.35	0.60	0.983	0.327
- พนักงานประกันสังคม	89	4.19	0.74		

6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ และด้านการพัฒนาตนเอง เมื่อทำการทดสอบไคสแคว (χ^2 -test) ผลการศึกษามีดังนี้

6.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ในภาพรวม ผลการทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ในภาพรวม กล่าวคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ในภาพรวมแตกต่างกัน (ดังตารางที่ 4.45)

ตารางที่ 4.45
ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับลักษณะการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงาน
ประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ในภาพรวม

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ระดับการปฏบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
- น้อยกว่าเท่ากับ 3 ปี	10.7	42.9	25.0	21.4	23.3
	(3)	(12)	(7)	(6)	(28)
- 4 – 6 ปี	12.5	28.1	46.9	12.5	26.7
	(4)	(9)	(15)	(4)	(32)
- 7 – 9 ปี	4.8	71.4	23.8	-	17.5
	(1)	(15)	(5)		(21)
- 10 ปี ขึ้นไป	2.6	38.5	46.2	12.8	32.5
	(1)	(15)	(18)	(5)	(39)
รวม	7.5	42.5	37.5	12.5	100.0
	(9)	(51)	(45)	(15)	(120)

χ^2 = 19.193, p =0.024*

6.1.2 <u>ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านความซื่อสัตย์ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา</u> การทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านความซื่อสัตย์ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา กล่าวคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลาแตกต่างกัน (ดังตารางที่ 4.46)

ตารางที่ 4.46
ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับลักษณะการปฏิบัติงานตาม
มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงาน
ประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นใน
ความถูกต้องและการอุทิศเวลา

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ระดับการปฏบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
- น้อยกว่าเท่ากับ 3 ปี	17.9	35.7	39.3	7.1	23.3
	(5)	(10)	(11)	(2)	(28)
- 4 – 6 ปี	6.3	34.4	46.9	12.5	26.7
	(2)	(11)	(15)	(4)	(32)
- 7 – 9 ปี	14.3	76.2	4.8	4.8	17.5
	(3)	(16)	(1)	(1)	(21)
- 10 ปี ขึ้นไป	5.1	43.6	48.7	2.6	32.5
	(2)	(17)	(19)	(1)	(39)
รวม	10.0	45.0	38.3	6.7	100.0
	(12)	(54)	(46)	(8)	(120)

χ^2 = 22.841, p =0.007*

6.1.3 <u>ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ</u> ผลการทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ (ดังตารางที่ 4.47)

ตารางที่ 4.47
ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับลักษณะการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงาน
ประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
- น้อยกว่าเท่ากับ 3 ปี	17.9	25.0	32.1	25.0	23.3
	(5)	(7)	(9)	(7)	(28)
- 4 – 6 ปี	9.4	28.1	43.8	18.8	26.7
	(3)	(9)	(14)	(6)	(32)
- 7 – 9 ปี	14.3	38.1	38.1	9.5	17.5
	(3)	(8)	(8)	(2)	(21)
- 10 ปี ขึ้นไป	5.1	25.6	53.8	15.4	32.5
	(2)	(10)	(21)	(6)	(39)
รวม	10.8	28.3	43.3	17.5	100.0
	(13)	(34)	(52)	(21)	(120)

χ^2 = 7.447, p =0.591

6.1.4 <u>ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านการพัฒนาตนเอง</u> ผลการทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านการพัฒนาตนเอง (ดังตารางที่ 4.48)

ตารางที่ 4.48
ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับลักษณะการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงาน
ประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านการพัฒนาตนเอง

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				รวม
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	
- น้อยกว่าเท่ากับ 3 ปี	7.1	28.6	42.9	21.4	23.3
	(2)	(8)	(12)	(6)	(28)
- 4 – 6 ปี	6.3	25.0	50.0	18.8	26.7
	(2)	(8)	(16)	(6)	(32)
- 7 – 9 ปี	9.5	38.1	33.3	19.0	17.5
	(2)	(8)	(7)	(4)	(21)
- 10 ปี ขึ้นไป	7.7	20.5	41.0	30.8	32.5
	(3)	(8)	(16)	(12)	(39)
รวม	7.5	26.7	42.5	23.3	100.0
	(9)	(32)	(51)	(28)	(120)

χ^2 = 4.003, p =0.911

6.2 <u>การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน</u> ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลา ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ และด้านการพัฒนาตนเอง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิเคราะห์ดังนี้

6.2.1 <u>ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในภาพรวม</u> พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 คะแนน และระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่าเท่ากับ 3 ปี มีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 คะแนน เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แสดงว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน (ดังตารางที่ 4.49 -4.50)

ตารางที่ 4.49
จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อ
แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม
ในภาพรวมจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน	$\overline{X}$	S.D.
<u>ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในภาพรวม</u>			
- น้อยกว่าเท่ากับ 3 ปี	28	3.67	0.39
- 4 – 6 ปี	32	3.82	0.37
- 7 – 9 ปี	21	3.68	0.38
- 10 ปี ขึ้นไป	39	3.79	0.42
รวม	120	3.75	0.39

ตารางที่ 4.50
การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในภาพรวม
ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
<u>ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในภาพรวม</u>					
ระหว่างกลุ่ม	0.454	3	0.151	0.976	0.407
ภายในกลุ่ม	17.988	116	0.155		
รวม	18.442	119			

6.2.2 <u>ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลา</u> พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์สูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 คะแนน และระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่าเท่ากับ 3 ปี มีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 คะแนน เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ไม่แตกต่างกัน (ดังตารางที่ 4.51-4.52)

ตารางที่ 4.51
จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลา จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน	$\overline{X}$	S.D.
<u>ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์</u> ยึดมั่นในความถูกต้อง การอุทิศเวลา และการอุทิศเวลา			
- น้อยกว่าเท่ากับ 3 ปี	28	3.55	0.44
- 4 – 6 ปี	32	3.68	0.42
- 7 – 9 ปี	21	3.57	0.37
- 10 ปี ขึ้นไป	39	3.63	0.45
รวม	120	3.61	0.42

ตารางที่ 4.52
การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่น
ในความถูกต้อง และการอุทิศเวลาระหว่าง
ระยะเวลาปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลา					
ระหว่างกลุ่ม	0.308	3	0.103	0.573	0.634
ภายในกลุ่ม	20.768	116	0.179		
รวม	21.076	119			

6.2.3 ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านจิตสำนึกในการให้บริการ พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านจิตสำนึกในการให้บริการสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 คะแนน และระยะเวลาปฏิบัติงาน 7-9 ปี มีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 คะแนน เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านจิตสำนึกในการให้บริการไม่แตกต่างกัน (ดังตารางที่ 4.53 -4.54)

ตารางที่ 4.53
จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อ
แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม
ด้านจิตสำนึกในการให้บริการจำแนกตาม
ระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน	$\overline{X}$	S.D.
ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านจิตสำนึกในการให้บริการ			
- น้อยกว่าเท่ากับ 3 ปี	28	4.05	0.64
- 4 – 6 ปี	32	4.19	0.56
- 7 – 9 ปี	21	3.99	0.59
- 10 ปี ขึ้นไป	39	4.23	0.62
รวม	120	4.14	0.60

ตารางที่ 4.54
การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านจิตสำนึก
ในการให้บริการระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านจิตสำนึกในการให้บริการ					
ระหว่างกลุ่ม	1.087	3	0.362	0.996	0.398
ภายในกลุ่ม	42.206	116	0.364		
รวม	43.293	119			

6.2.3 ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านการพัฒนาตนเองสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 คะแนน และระยะเวลาปฏิบัติงาน 7-9 ปี มีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 คะแนน เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน (ดังตารางที่ 4.55 - 4.56)

ตารางที่ 4.55
จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านการพัฒนาตนเองจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน	$\overline{X}$	S.D.
ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านการพัฒนาตนเอง			
- น้อยกว่าเท่ากับ 3 ปี	28	4.04	0.75
- 4 – 6 ปี	32	4.29	0.68
- 7 – 9 ปี	21	4.15	0.76
- 10 ปี ขึ้นไป	39	4.24	0.78
รวม	120	4.19	0.74

ตารางที่ 4.56
การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านการพัฒนา
ตนเองระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านการพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	1.018	3	0.339	0.616	0.606
ภายในกลุ่ม	63.948	116	0.551		
รวม	64.967	119			

ภาพรวมการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ดังนี้

1. เพศ ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ในภาพรวม และรายด้าน

2. อายุ ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ

5. ตำแหน่งงานปัจจุบัน มีความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานปัจจุบันกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ในภาพรวม และด้านจิตสำนึกในการ

6. ระยะเวลาทำงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาทำงานกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ในภาพรวม และด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลา (ดังตารางที่ 4.57)

สรุปภาพรวม ตำแหน่งงานปัจจุบันกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมถึงด้านจิตสำนึกในการให้บริการ เช่นเดียวกับระยะเวลากับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ก็มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน รวมถึงด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง แลการอุทิศเวลาด้วย ส่วนระดับการศึกษากับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม จะมีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.05 เฉพาะด้านจิตสำนึกในการให้บริการ

ตารางที่ 4.57
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับลักษณะการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร
สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9

ข้อมูลทั่วไป	ลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร			
	ภาพรวม	ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา	ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ	ด้านการพัฒนาตนเอง
เพศ	χ^2 =2.332 p=0.506	χ^2 =2.195 p=0.533	χ^2 =5.370 p=0.147	χ^2 =2.424 p=0.489
อายุ	χ^2 =6.375 p=0.383	χ^2 =9.912 p=0.128	χ^2 =4.133 p=0.659	χ^2 =5.227 p=0.515
สถานภาพสมรส	χ^2 =0.790 p=0.852	χ^2 =1.326 p=0.723	χ^2 =1.014 p=0.798	χ^2 =4.376 p=0.224

ตารางที่ 4.57 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร			
	ภาพรวม	ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา	ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ	ด้านการพัฒนาตนเอง
ระดับการศึกษา	χ^2 =2.769 p=0.444	χ^2 =0.854 p=0.834	χ^2 =16.393 p=0.001*	χ^2 =0.955 p=0.812
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	χ^2 =9.394 p=0.024*	χ^2 =0.854 p=0.834	χ^2 =14.717 p=0.002*	χ^2 =1.967 p=0.579
ระยะเวลาทำงาน	χ^2 =19.193 p=0.024*	χ^2 =22.841 p=0.007*	χ^2 =7.447 p=0.591	χ^2 =4.003 p=0.911

หมายเหตุ * แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

<u>ภาพรวมการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9</u>

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ดังนี้

1. เพศ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. อายุ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ด้านจิตสำนึกในการบริการ และด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

5. ตำแหน่งงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

6. ระยะเวลาทำงาน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน (ดังตารางที่ 4.58)

สรุปภาพรวม ของข้อมูลทั่วไปกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับการศึกษากับความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม โดยเฉพาะด้านจิตสำนึกในการให้บริการ และด้านการพัฒนาตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.58
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับความคิดเห็นต่อ
แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม
ของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9

ข้อมูลทั่วไป	ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม			
	ภาพรวม	ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา	ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ	ด้านการพัฒนาตนเอง
เพศ	t=0.264 p=0.792	t=0.474 p=0.637	t=0.111 p=0.912	t=0.287 p=0.774

ตารางที่ 4.58 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม			
	ภาพรวม	ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้องและการอุทิศเวลา	ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ	ด้านการพัฒนาตนเอง
อายุ	F=1.303 p=0.276	F=0.839 p=0.435	F=2.078 p=0.130	F=1.810 p=0.168
สถานภาพสมรส	t=0.337 p=0.737	t=0.354 p=0.724	t=0.204 p=0.792	t=0.507 p=0.613
ระดับการศึกษา	t=1.617 p=0.109	t=1.047 p=0.297	t=2.100 p=0.034*	t=2.710 p=0.008*
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	t=0.333 p=0.740	t=0.066 p=0.947	t=0.824 p=0.412	t=0.983 p=0.327
ระยะเวลาทำงาน	F=0.976 p=0.407	F=0.573 p=0.634	F=0.996 p=0.398	F=0.616 p=0.606

หมายเหตุ * แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 5 สัมภาษณ์เชิงลึก

การศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth - Interview) เพื่อทราบข้อมูลทางลึกและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เพื่อทราบถึงแนวคิดวิธีการปฏิบัติงานและรวมถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการปฏิบัติงานด้วยซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง การมีจิตสำนึกในการให้บริการ การอุทิศเวลาให้ราชการ และการพัฒนาตนเองว่าบุคลากรมีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด และมีความคิดเห็นเป็นอย่างไร โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์การ และบุคลากรในหน่วยงานทั้ง 5 ฝ่าย จำนวน 6 คน สรุปรายละเอียดการสัมภาษณ์ดังนี้

ผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9

ปฏิบัติงานในสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 เป็นระยะเวลา 4 ปี

1. การปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมที่ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างไร มีแนวคิดและวิธีการปฏิบัติอย่างไร

บุคลากรพึงปฏิบัติงานโดยยึดหลักมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงานดังนี้

1. คิดดี ทำดี มีคุณธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยยึดหลักคุณธรรม คือ กล้าคิด กล้าทำ กล้ารับผิดชอบ รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และร่วมมือในการทำงานเป็นทีม

2. ซื่อสัตย์ สุจริต ตั้งใจทำงานโดยไม่คดโกง มีหลักธรรม ไม่ทำผิดระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่

3. ขยัน อดทน มีความกระตือรือร้น รู้จักให้อภัย สามารถยอมรับและปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้

4. สำนึกในความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์การ และสังคม ทำงานด้วยความรอบคอบโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

5. เสียสละ เอื้อเฟื้อ จริงใจในการให้บริการ ปฏิบัติงานโดยใช้วิชาชีพ ประสบการณ์ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม อุทิศเวลาให้กับงาน และประชาชนผู้มาติดต่อ ประพฤติปฏิบัติต่อบุคคลด้วยความสุจริต และบริสุทธิ์ใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน

นอกจากการสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจังแล้ว บุคลากรในหน่วยงานจะต้องร่วมมือกันดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ในขณะเดียวกันบุคลากรต้องมีส่วนช่วยกันในการกำกับดูแล ควบคุม ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่

สำหรับแนวคิดที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ คือ หลักการทำงานที่ดี ซึ่งจะต้องใช้วิธี “ต ร ว จ“

ต - ตื่น (ตื่นตัว ตื่นใจ กระฉับกระเฉง)

ร - รู้ (รู้รอบและเข้าใจในงานที่ทำเป็นอย่างดี)

ว - วินิจฉัย (พินิจ พิเคราะห์รอบด้าน ก่อนตัดสินใจ)

จ - จับประเด็น (แยกแยะและสรุปสาระสำคัญของงานได้)

2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานหรือไม่

คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน คือ บุคลากรต้องมีจิตสำนึก มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยยึดหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี หรือ “หลักธรรมาภิบาล” เพื่อให้ภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคประชาชน สมารถอยู่ร่วมกันได้และตั้งอยู่ในความถูกต้อง เป็นธรรม ตามหลักพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมและความยุติธรรม

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยันอดทน และมีการทำงานด้วยจิตใจที่สุจริต เต็มใจในการให้บริการ

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ได้สะดวก รวดเร็ว และเข้าใจ มีกระบวนการตรวจสอบที่น่าเชื่อถือ โปร่งใส ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้องอย่างชัดเจน

4. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การให้โอกาสบุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การให้บริการ ตลอดจนการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม และประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงานเอง

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิและหน้าที่ สำนึกในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และสังคม การใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการ การเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และการยอมรับในข้อดีและข้อเสียของตน

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

3. การปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกในการให้บริการ และอุทิศเวลาให้ราชการบุคลากรมีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด

เนื่องจากงานประกันสังคมส่วนใหญ่เป็นงานให้บริการที่เข้าถึงกับกลุ่มเป้าหมายโดยตรง ดังนั้น บุคลากรจะต้องมีจิตสำนึกในการให้บริการทุกขั้นตอน โดยการยึดคติในการทำงานดังนี้

ยิ้มแย้มแจ่มใส – เต็มใจช่วยเหลือ - ไม่เบื่อคำถาม – ฟังความครบถ้วน – รีบด่วนบริการ – อ่อนหวานน่ารัก – ไม่สักแต่ทำ – น้ำคำไพเราะ - เหมาะสมสถานที่ – ไม่มีนอกใน

การอุทิศเวลาให้ราชการ นั้น โดยส่วนใหญ่การปฏิบัติงานของบุคลากรก็ทำกับอยู่แล้ว เช่น การทำงานล่วงเวลา หรือการที่องค์การขอความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ บุคลากรในหน่วยงานก็ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการปฏิบัติงาน เช่น ในช่วงทุกวันที่ 14, 15 ของเดือน หรือทุกวันที่ 28, 29 ของเดือน ส่วนใหญ่บุคลากรจะไม่ลางาน เนื่องจากเป็นช่วงที่มีประชาชนมาติดต่องานเป็นจำนวนมาก หรือแม้กระทั่งการจัดกิจกรรม หรือการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน บุคลากรก็ให้ความร่วมมือด้วยดีตลอดมา

4. <u>แนวคิดความซื่อสัตย์ และการยึดมั่นในความถูกต้องในการปฏิบัติงานมีความสำคัญหรือไม่ และปัจจุบันมีการปฏิบัติอย่างไร</u>

ความซื่อสัตย์ และการยึดมั่นในความถูกต้องในการปฏิบัติงานมีความสำคัญมาก สิ่งที่สำคัญคือ การเสริมสร้าง และปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ซื่อตรง จะต้องไม่รับสินบนในการปฏิบัติงานกับผู้มาติดต่อราชการ ไม่ว่าจะเป็นการให้รางวัลตอบแทน เพื่อให้ผู้มาติดต่อได้รับความสะดวก (ต้องปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองตามสายงานนั้น ๆ ให้ถูกต้อง)

นอกจากนี้ บุคลากรจะต้องไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารขององค์การ และข้อมูลส่วนตัวของผู้ประกันตน ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์การ และผู้ประกันตนโดยตรง ซึ่งสิ่งเหล่านี้องค์การจะแจ้งข้อระเบียบในการปฏิบัติโดยการ มีหนังสือเวียนแจ้งให้บุคลากรทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงาน และบทลงโทษหากบุคลากรกระทำการใด ๆ โดยไม่สุจริตต่อหน้าที่ ไม่ว่าจะด้วยเจตนาหรือไม่เจตนาก็ตามต้องปฏิบัติด้วยความรอบคอบ และระมัดระวัง

5. <u>เคยผ่านการฝึกอบรมหรือได้รับการศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานหรือไม่ และเห็นว่าควรมีการพัฒนาอย่างไร</u>

เคยได้รับการฝึกอบรมและได้รับการศึกษาพัฒนาตนเองทั้งความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ การบริหารองค์การ

ควรพัฒนาควรมีแนวทาง ดังนี้

1. การพัฒนาจะต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้อย่างบูรณาการ ทั้งเรื่องความรู้ความเข้าใจในนโยบาย และนำไปปฏิบัติได้ ตลอดจนการได้รับการฝึกฝนประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบของกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การสัมมนาทางวิชาการ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยมีวัตถุประสงค์ที่

ชัดเจน ตลอดจนการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นพลังสำคัญในการนำความรู้ความสามารถที่ได้มาพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้น

หัวหน้างานฝ่ายการเงินและบัญชี

ปฏิบัติงานในสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 เป็นระยะเวลานาน 3 ปี

1. การปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมที่ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างไร มีแนวคิดและวิธีการปฏิบัติอย่างไร

การปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมที่ปฏิบัติอยู่ คือ การทำงานโดยยึดหลักความถูกต้องเป็นอันดับแรก เนื่องจากปฏิบัติงานในฝ่ายการเงินและบัญชี รับข้อร้องเรียนสถานประกอบการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนจากการที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ในฐานะของพนักงานเจ้าหน้าที่ คือต้องทำการตรวจสอบข้อเท็จจริงและหากพบว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจริงก็ต้องให้คำแนะนำ ให้ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง เพื่อที่ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น ๆ จะได้รับสิทธิตามกกหมายประกันสังคม

นอกเหนือจากความถูกต้องที่ต้องยึดถือในการปฏิบัติงานแล้ว ยังมีส่วนอื่น ๆ อีก เช่น ความทุ่มเท ความเสียสละในการทำงาน เนื่องจากปริมาณงานมีมาก เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีน้อย ดังนั้นผู้ปฏิบัติต้องเสียสละและทุ่มเทให้กับงานมากกว่าปกติ ให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยความรวดเร็วเท่าที่จะดำเนินการได้

2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานหรือไม่

ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ก็คือ ความซื่อสัตย์สุจริตเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ยึดมั่นในความถูกต้องในการปฏิบัติ และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เนื่องจากงานประกันสังคมเป็นงานบริการ จึงควรต้องมีจิตสำนึกในการให้บริการมาก ๆ คิดอย่างง่าย ๆ ว่า “ใจเขา - ใจเรา” เมื่อเราเองต้องไปติดต่องานในส่วนราชการอื่น ก็คงอยากได้รับบริการที่ดี ถูกต้อง รวดเร็ว เช่นเดียวกับคนที่มาติดต่องานกับเราก็อยากให้เราพูดจาดี สุภาพ เอาใจใส่ให้บริการดี และรวดเร็ว เช่นกัน และสำคัญที่สุดในการทำงาน คือ ต้องรู้จักพัฒนาตนเอง เพราะในสังคมปัจจุบันระบบเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารพัฒนาไปไกลมาก ดังนั้นในการทำงานต้องพัฒนาตนเองให้รับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ ไม่ยึดติดกับระเบียบขั้นตอนการทำงานแบบเดิม

แต่ต้องให้การทำงานของตนเองออกมาดีขึ้น มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้น เรียนรู้การทำงานของคนอื่น ๆ เรียนรู้จากปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนำมาปรับใช้กับการทำงานของตนเอง

3. <u>การปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกในการให้บริการ และอุทิศเวลาให้ราชการบุคลากรมีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด</u>

งานประกันสังคมโดยส่วนใหญ่เป็นงานบริการ ดังนั้นการมีจิตสำนึกในการให้บริการและการอุทิศเวลาให้ราชการถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน และการบริการในปัจจุบันต้องยึดผู้มาติดต่อเป็นสำคัญ

การปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกในการให้บริการ และอุทิศเวลาให้ราชการต้องก่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างเป็นประจำทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงาน นอกจากนี้เจ้าหน้าที่จะต้องให้บริการด้วยความรวดเร็ว และใส่ใจผู้มาติดต่อให้ได้รับบริการที่ดี เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากสำนักงานประกันสังคมอย่างถูกต้อง

4. <u>แนวคิดความซื่อสัตย์ และการยึดมั่นในความถูกต้องในการปฏิบัติงานมีความสำคัญหรือไม่ และปัจจุบันมีการปฏิบัติอย่างไร</u>

ความซื่อสัตย์ และการยึดมั่นในความถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในฐานะเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจในการชี้ถูกชี้ผิดกับนายจ้าง ซึ่งหากได้รับการปลูกฝังมาให้มีความซื่อสัตย์ และยึดมั่นความถูกต้อง เจ้าหน้าที่ก็จะปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตนเอง

การปฏิบัติงานในปัจจุบัน มีความเชื่อมโยงกับข้อกฎหมายค่อนข้างมาก จึงจำเป็นต้องมีความซื่อสัตย์และยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติอย่างถูกต้องและลูกจ้างได้รับสิทธิครบถ้วน

5. <u>เคยผ่านการฝึกอบรมหรือได้รับการศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานหรือไม่ และเห็นว่าควรมีการพัฒนาอย่างไร</u>

ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานมากขึ้นและเห็นว่าควรมีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทำงานระหว่างผู้ปฏิบัติ และได้รับการอบรมจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เฉพาะด้านซึ่งเกี่ยวกับงานที่ทำ เช่น การอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน การออกตรวจสถานประกอบการ

การพัฒนาคนเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างประสบความสำเร็จ จึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีมาตรฐานทานคุณธรรมและจริยธรรม ปลูกฝังเป็นวัฒนธรรมองค์กร

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เริ่มต้นที่แต่ละคนที่มีความทุ่มเทเสียสละในการทำงาน มาทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่ดี ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จในการให้บริการทางด้านประกันสังคม

หัวหน้างานฝ่ายประโยชน์ทดแทน

ปฏิบัติงานในสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 เป็นระยะเวลานาน 5 ปี

1. การปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมที่ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างไร มีแนวคิดและวิธีการปฏิบัติอย่างไร

(1) ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา ยึดหลักความถูกต้อง ตามกฎหมาย กฎระเบียบ

(2) แนะนำและให้คำปรึกษาที่ถูกต้องกับผู้มาติดต่อ

(3) มีจิตสำนึกในการบริการ มองถึงปัญหาและผลกระทบของปัญหา

(4) มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใช้บริการ

2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานหรือไม่

คุณธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

(1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์

(2) เติมใจให้บริการ

(3) มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับผู้มาติดต่อ และเพื่อนร่วมงาน

(4) หากมีข้อสงสัยหาข้อมูลเพิ่มเติม หรือศึกษากฎหมายใหม่ ๆ เพื่อให้รู้จริงสามารถตอบคำถาม และเข้าใจถูกต้อง เพื่อประกอบการทำงานให้ถูกต้องต่อไป

3. การปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกในการให้บริการ และอุทิศเวลาให้ราชการบุคลากรมีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด

(1) ให้บริการด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะบริการ จนสุดความสามรถหรือแนะนำให้ถูกต้อง

(2) ปฏิบัติงานจนเสร็จภารกิจที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จสิ้นสมบูรณ์ เพื่อผลสำเร็จของงาน โดยไม่คำนึงถึงเวลา

(3) คิดถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด

4. แนวคิดความซื่อสัตย์ และการยึดมั่นในความถูกต้องในการปฏิบัติงานมีความสำคัญหรือไม่ และปัจจุบันมีการปฏิบัติอย่างไร

(1) มีความสำคัญมาก ความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน เป็นที่มาของผลสำเร็จของงานที่ดี ถูกต้อง น่าเชื่อถือ

(2) ความซื่อสัตย์ที่มีต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย

(3) ปัจจุบันการปฏิบัติงาน จะทำตามกฎระเบียบที่วางไว้ ยึดถือความถูกต้องในการปฏิบัติงาน

5. เคยผ่านการฝึกอบรมหรือได้รับการศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานหรือไม่ และเห็นว่าควรมีการพัฒนาอย่างไร

(1) เคย

(2) ควรมีการฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่มีความรู้เพิ่มขึ้น เพิ่มเติมจากงานที่ปฏิบัติประจำ

(3) ควรมีการสับเปลี่ยนงานภายในหน่วยงาน ปีละ 1 ครั้ง หรือ 6 เดือนครั้งเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ยิ่งขึ้น

หัวหน้ากลุ่มงานฝ่ายเงินสมทบและตรวจสอบ

ปฏิบัติงานในสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 เป็นระยะเวลานาน 4 ปี

1. การปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมที่ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างไร มีแนวคิดและวิธีการปฏิบัติอย่างไร

การปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมที่ปฏิบัติอยู่ คือ การยึดมั่นในความถูกต้อง การมีจิตสำนึกในการให้บริการ และที่สำคัญบุคลากรผู้ปฏิบัติจะต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากการปฏิบัติงานด้านเงินสบทบและตรวจสอบจะต้องยึดมั่นในความถูกต้องเป็นหลัก เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น และผลประโยชน์ของผู้ประกันตนในการรับสิทธิประโยชน์ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง สำหรับการมีจิตสำนึกในการให้บริการก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการในการให้บริการแก่ผู้ประกันตนเป็นหลัก สิ่งหนึ่งที่จะบอกว่าองค์การให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ บุคลากรให้บริการด้วยความเต็มใจ มีจิตสำนึกในการให้บริการ และต้องคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ

แนวคิดที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ คือ แนวคิดจิตบริการ และแนวคิดเรื่องคุณภาพบริการ

2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานหรือไม่

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน คือ ความเข้าใจในบุคลิกภาพของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน เพื่อให้การทำงานร่วมกันก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดี และมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ การยึดมั่นในความถูกต้อง การมีจิตสำนึกในการให้บริการ ตลอดจนการพัฒนาตนเองตลอดเวลา ถึงแม้ว่าคุณธรรมและจริยธรรมหลายคนอาจจะมองว่าเป็นเรื่องของนามธรรม หรือเป็นเรื่องของบุคคล แต่ในการปฏิบัติงานคุณธรรมและจริยธรรมก็เป็นสิ่งที่มองข้ามไม่ได้เช่นกัน ทุกคนในองค์การต้องร่วมมือกัน ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อคุณภาพในการให้บริการ และประสิทธิภาพในการบริหารงาน

3. การปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกในการให้บริการ และอุทิศเวลาให้ราชการบุคลากรมีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด

แน่นอนว่าการปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการอย่างสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 จิตสำนึกในการให้บริการจะต้องปฏิบัติอยู่เป็นประจำและต่อเนื่อง เพราะว่าการปฏิบัติงานที่ต้องเผชิญหน้ากับผู้มาติดต่ออยู่เป็นประจำ จะต้องใช้ความรู้เรื่องศาสตร์ และศิลป์ในการให้บริการ นั้นก็คือ การมีใจรักในการให้บริการ การทำงานจึงจะประสบความสำเร็จ

นอกจากนี้ การอุทิศเวลาให้ราชการก็เป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน เนื่องจากปริมาณงานที่มากขึ้น และความต่อเนื่องของการทำงาน เวลาจึงเป็นสิ่งสำคัญ เช่น การทำงานล่วงเวลาหรือการนำงานกลับไปทำที่บ้าน แต่ส่วนใหญ่จะทำงานล่วงเวลามากกว่า เพราะได้รับค่าตอบแทนที่เป็นสิ่งจูงใจ

4. แนวคิดความซื่อสัตย์ และการยึดมั่นในความถูกต้องในการปฏิบัติงานมีความสำคัญหรือไม่ และปัจจุบันมีการปฏิบัติอย่างไร

ความซื่อสัตย์ และการยึดมั่นในความถูกต้องในการปฏิบัติงานมีความสำคัญมาก ปัจจุบันการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องจะให้ความสำคัญมากที่สุด เพราะการทำงานต้องการความถูกต้องแม่นยำ รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ส่วนความซื่อสัตย์จะให้ความสำคัญรองลงมา เพราะเป็นเรื่องบุคลิกภาพและจิตสำนึกของแต่ละบุคคล

แต่อย่างไรก็ตาม การทำงาน ณ ปัจจุบันจะต้องมีทั้งความซื่อสัตย์และการยึดมั่นในความถูกต้อง จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไปไม่ได้ เพราะถ้าบุคลากรยึดมั่นในความถูกต้องอย่าง

เดียว ขาดหลักความยืดหยุ่น ไม่มีความซื่อสัตย์ การทำงานก็ไม่บรรลุผลสำเร็จ และบุคลากรก็ไม่มีคุณภาพตามที่ต้องการ

5. เคยผ่านการฝึกอบรมหรือได้รับการศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานหรือไม่ และเห็นว่าควรมีการพัฒนาอย่างไร

เคยได้รับการฝึกอบรมและได้รับการศึกษาพัฒนาตนเองทั้งความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถพร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

ขณะเดียวกันองค์การจะต้องส่งเสริมกระบวนการพัฒนาตนเองของบุคลากร เช่น การจัดกิจกรรม สัมมนาทางวิชาการ การศึกษาต่อ หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกันของคนในองค์การหรือแม้กระทั้งจากหน่วยงานหรือองค์การอื่น ๆ ให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน

หัวหน้ากลุ่มงานฝ่ายทะเบียนและประสานการแพทย์

ปฏิบัติงานในสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 เป็นระยะเวลานาน 4 ปี

1. การปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมที่ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างไร มีแนวคิดและวิธีการปฏิบัติอย่างไร

(1) มีการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ มีคุณธรรมในการทำงานต่อตนเองและผู้อื่น

(2) แนวคิดการทำงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจรรยาบรรณและจริยธรรมในการทำงาน

(3) วิธีการปฏิบัติงานมี Service Mind จิตสำนึกในการให้บริการ ทำงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน ไม่เลือกปฏิบัติในการทำงาน

2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานหรือไม่

มีความรู้ความเข้าใจ เพราะมีการทำงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมอยู่เสมอ โดยเฉพาะการยึดหลักความถูกต้อง มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ซึ่งนอกจากบุคลากรจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานแล้ว สิ่งที่สำคัญคือ การนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการ เพราะถ้าหากมีความรู้แต่ไม่นำไปปฏิบัติก็ทำให้การทำงานไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ

3. การปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกในการให้บริการ และอุทิศเวลาให้ราชการบุคลากรมีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด

มีจิตสำนึกในการให้บริการอยู่เสมอ โดยการให้บริการกับประชาชนอย่างเสมอภาคทั่วถึง และเป็นธรรม รวมทั้งให้บริการกับประชาชนในทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนั้นการอุทิศเวลาให้ราชการในระดับที่ทำได้ ตามกำลังความสามารถของตนเอง โดยมีการปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาทำงานเป็นประจำ และนำงานกลับไปทำที่บ้าน

4. แนวคิดความซื่อสัตย์ และการยึดมั่นในความถูกต้องในการปฏิบัติงานมีความสำคัญหรือไม่ และปัจจุบันมีการปฏิบัติอย่างไร

แนวคิดความซื่อสัตย์ และการยึดมั่นในความถูกต้องในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างมากในการทำงานในปัจจุบัน เพราะนอกจากจะทำให้บุคลากรในหน่วยงานที่มีคุณภาพแล้ว ส่วนหนึ่งก็จะส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และที่สำคัญประชาชนก็ได้รับบริการที่มีคุณภาพ มีความเสมอภาค รวดเร็ว และถูกต้อง

5. เคยผ่านการฝึกอบรมหรือได้รับการศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานหรือไม่ และเห็นว่าควรมีการพัฒนาอย่างไร

เคยผ่านการฝึกอบรมและได้รับการศึกษา โดยการพัฒนานอกจากจะส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ แล้ว องค์การหรือหน่วยงานเองก็ต้องสนับสนุนในกระบวนการพัฒนาด้วย เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณ และที่สำคัญควรส่งเสริมให้มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ควรมีการพัฒนาให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

ปฏิบัติงานในสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 เป็นระยะเวลานาน 5 ปี

1. การปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมที่ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างไร มีแนวคิดและวิธีการปฏิบัติอย่างไร

การปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมที่ต้องยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่สังคมด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยันอดทน และต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และการอยู่ด้วยกัน จะต้องตระหนักในสิทธิและหน้าที่มีความสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม โดยการมุ่งแก้แก้ปัญหากล้ารับผิดในสิ่งทีผิด

2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานหรือไม่

คุณธรรม คือ การกระทำด้วยความบริสุทธ์ใจ ซื่อสัตย์ มีความจริงใจ ไม่เอารัดเอาเปรียบ และช่วยเหลือผู้อื่น

จริยธรรม คือ ธรรมที่ควรปฏิบัตินั้นคือ ศีล 5 ข้อ 1. ไม่ฆ่าสัตย์ 2. ไม่ลักทรัพย์ 3. ไม่ประพฤติผิดในกาม 4. ไม่พูดปลด 5. ไม่ดื่มสุรา ซึ่งถ้าใครปฏิบัติทั้ง 5 ข้อได้จะทำให้บุคคลนั้นเป็นผู้มีจริยธรรมในตนเอง และการทำงาน

3. การปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกในการให้บริการ และอุทิศเวลาให้ราชการบุคลากรมีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด

การปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกในการให้บริการมีการปฏิบัติมากอยู่แล้ว เพราะองค์การเป็นหน่วยงานให้บริการระดับเขตพื้นที่จะต้องพบปะกับผู้ที่มาติดต่องานเป็นจำนวนมาก และการอุทิศเวลาให้ราชการมีการปฏิบัติมากน้อยตามกำลังความสามารถ กล่าวได้ว่าการให้บริการจะต้องมีจิตสำนึกในการให้บริการ มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บริการด้วยความเสมอภาค รวดเร็ว และถูกต้อง

4. แนวคิดความซื่อสัตย์ และการยึดมั่นในความถูกต้องในการปฏิบัติงานมีความสำคัญหรือไม่ และปัจจุบันมีการปฏิบัติอย่างไร

ความซื่อสัตย์ และการยึดมั่นในความถูกต้องในการปฏิบัติงานมีความสำคัญมาก เพราะถ้าซื่อสัตย์แล้วจะไม่มีการคอรัปชั่นเกิดขึ้น ปัจจุบันมีการคอรัปชั่นเกิดขึ้นอย่างมาก โดยเฉพาะในระบบราชการเอง

5. เคยผ่านการฝึกอบรมหรือได้รับการศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานหรือไม่ และเห็นว่าควรมีการพัฒนาอย่างไร

เคยผ่านการฝึกอบบรม ควรจะมีการพัฒนาบุคลิกภาพพัฒนาการเป็นผู้นำ การพัฒนาจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบในหน้าที่ ควรพัฒนาบุคลากรให้เกิดคุณธรรมและจริยธรรมในจิตใจให้มากที่สุด และควรฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ ความชำนาญในทางปฏิบัติหน้าที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง องค์การ และสังคม

สรุปผลการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์การ และบุคลากรในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานทั้ง 5 ฝ่าย รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 คน สรุปผลการสัมภาษณ์ดังนี้

1. การปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมที่ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างไร มีแนวคิดและวิธีการปฏิบัติอย่างไร

ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้อง และการมีจิตสำนึกในการให้บริการ เนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานจะต้องให้บริการกับประชาชนโดยตรง สิ่งที่สำคัญ คือ การคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนที่ควรได้รับตามกฎหมายประกันสังคม และการให้บริการจะต้องเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีความเสมอภาค ในขณะเดียวกันบางส่วนก็มีการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา มีความซื่อสัตย์ มีหลักธรรมในการปฏิบัติงาน การคิดดี ทำดี มีคุณธรรม ตลอดจนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

สำหรับแนวคิดที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ คือ แนวคิดเรื่องจิตบริการ การมีคุณธรรมและจริยธรรม แนวคิดเรื่องคุณภาพบริการ การยึดหลักการปฏิบัติงานที่ดีจะต้องมี Service Mind ทำงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน ไม่เลือกปฏิบัติ

2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานหรือไม่

ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน โดยสามารถสรุปได้ว่า คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน คือ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง เต็มใจให้บริการ มีการทำงานโดยยึดหลักความโปร่งใสตรวจสอบได้ มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับผู้มาติดต่อ และเพื่อนร่วมงาน มีความเข้าใจในบุคลิกภาพของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ตลอดจนการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และการยึดหลักธรรมที่ควรปฏิบัติ (ศีล 5) ที่สามารถปลูกฝังบุคคลให้ประพฤติดี ประพฤติชอบ และจะทำให้บุคคลนั้นเป็นผู้มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ บุคคลจะต้องรู้จักพัฒนาตนเอง เพราะในสังคมปัจจุบันระบบเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารพัฒนาไปไกลมาก ดังนั้นในการทำงานต้องพัฒนาตนเองให้รับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

3. การปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกในการให้บริการ และอุทิศเวลาให้ราชการบุคลากรมีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด

ส่วนใหญ่การปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกในการให้บริการมีการปฏิบัติอยู่ทุกขั้นตอนของการให้บริการ เนื่องจากงานประกันสังคมส่วนใหญ่เป็นงานบริการ ดังนั้นหลักของการมี

จิตสำนึกในการให้บริการจะต้องให้บริการด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะบริการ จะต้องใช้ความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการให้บริการ นั้นก็คือ นอกจากจะมีความรู้ในการให้คำปรึกษาแล้ว ก็จะต้องมีใจรักในการให้บริการด้วย การทำงานจึงจะประสบความสำเร็จ

สำหรับการอุทิศเวลาให้ราชการ ส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ ถ้าหากปริมาณงานมีมากและบางครั้งการทำงานจะต้องมีความต่อเนื่อง การอุทิศเวลาที่ปฏิบัติอยู่ คือ การทำงานล่วงเวลา และการนำงานกลับไปทำที่บ้าน

4. <u>แนวคิดความซื่อสัตย์ และการยึดมั่นในความถูกต้องในการปฏิบัติงานมีความสำคัญหรือไม่ และปัจจุบันมีการปฏิบัติอย่างไร</u>

ส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของความซื่อสัตย์ และการยึดมั่นในความถูกต้องอย่างมาก เพราะการทำงานบุคลากรจะต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย ในขณะเดียวกันการทำงานจะต้องมีความถูกต้องแม่นยำ รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันมีการปฏิบัติทั้งความซื่อสัตย์ และยึดมั่นในความถูกต้องควบคู่กัน เพราะถือว่าเป็นการปฏิบัติที่ทำให้คนมีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้ประชาชนได้รับบริการอย่างเสมอภาค รวดเร็ว และถูกต้อง

5. <u>เคยผ่านการฝึกอบรมหรือได้รับการศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานหรือไม่ และเห็นว่าควรมีการพัฒนาอย่างไร</u>

ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นและสามารถพร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

และเห็นว่าการพัฒนา “คน” เป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยองค์การควรส่งเสริมกระบวนการ ดังนี้

(1) ควรมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ปลูกฝังให้เป็นวัฒนธรรมองค์การ

(2) การพัฒนาจะต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(3) บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้อย่างบูรณาการ ทั้งเรื่องความรู้ความเข้าใจในนโยบาย และนำไปปฏิบัติได้ ตลอดจนการได้รับการฝึกฝนประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม

(5) ควรมีการสับเปลี่ยนงานภายในหน่วยงาน เช่น ปีละ 1 ครั้ง หรือ 6 เดือนครั้งเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ยิ่งขึ้น

(6) ส่งเสริมการจัดกิจกรรม สัมมนาทางวิชาการ การศึกษาต่อ

(7) การสนับสนุนด้านงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร

ตอนที่ 6 การอภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9” สามารถนำเสนอประเด็นสำหรับอภิปรายผลที่สำคัญ ดังนี้

1. ลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 โดยอภิปรายผลการศึกษาเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลา

โดยด้านความซื่อสัตย์มีประเด็นที่บุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติถูกต้องมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรให้ความสำคัญและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการ และปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนเมื่อมีข้อร้องเรียนเกิดขึ้น บุคลากรในหน่วยงานจะนำเรื่องร้องเรียนที่ได้ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ในขณะเดียวกันลักษณะงานที่มีการปฏิบัติถูกต้องน้อยที่สุด กับประเด็นที่ เมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบ จะไม่คำนึงถึงประโยชน์ของเพื่อนร่วมงานก่อนเด็ดขาด ซึ่งสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจหลักในการให้บริการทางด้านประกันสังคมที่มีประสิทธิภาพ และสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนได้จริง แสดงให้เห็นว่า ประชากรที่ใช้ในการศึกษา มีความซื่อสัตย์ในอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างดี

ส่วนการยึดมั่นในความถูกต้องมีประเด็นที่บุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติถูกต้องมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรจะพยายามโน้มน้าวให้เขาทำในสิ่งที่ถูกต้องเมื่อผู้มาติดต่อคิดเห็นในทางที่ไม่เหมาะสม และบุคลากรในหน่วยงานจะไม่หวังผลประโยชน์ที่ไม่ควรได้ เช่น ให้หรือรับประโยชน์ใด ๆ อันเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนบุคลากรในหน่วยงานจะไม่ช่วยเหลือผู้กระทำความผิดให้หลุดพ้นจากความรับผิดซึ่งสอดคล้องกับ วินัดดา โสภานิช (2549) ที่ศึกษาเรื่อง “คุณธรรม จริยธรรมของผู้ให้บริการงานประกันสังคม กรณีศึกษาจังหวัดประทุมธานี” พบว่า

เจ้าหน้าที่นั้นได้ปฏิบัติงานนั้นด้วยความตั้งอยู่ในความดีและความถูกต้องโดยยึดหลักความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นหลักด้วยความตรงไปตรงมาต่อหน้าที่ ต่อประชาชน มีหลักธรรม และพร้อมให้บริการอย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ

ในขณะเดียวลักษณะงานที่มีการปฏิบัติถูกต้องน้อยที่สุด คือ ประเด็นที่บุคลากรในหน่วยงานจะใช้วาจาที่สุภาพ ถึงแม้ว่าผู้มาติดต่อไม่ยอมฟังเหตุผล แสดงให้เห็นว่า ในการให้บริการบางครั้งบุคลากรในหน่วยงานจะใช้วาจาที่ไม่เหมาะสม ถ้าผู้มาติดต่อไม่ยอมฟังเหตุผล ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง

และการอุทิศเวลามีประเด็นที่บุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติถูกต้องมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานจะไม่รับประทานอาหารกลางวัน ถ้ายังให้บริการกับผู้มาติดต่อไม่เสร็จ และบุคลากรในหน่วยงานจะไม่จับกลุ่มพูดคุยกัน ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่อยู่ ตลอดจนเมื่อบุคลากรในหน่วยงานทำงานไม่ทันในเวลาที่กำหนด ก็จะนำกลับไปทำที่บ้าน แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความเต็มใจในการให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อ และพร้อมอุทิศเวลาให้กับงาน ซึ่งสอดคล้องปราณี กีรติธร (2543) กล่าวถึงการให้บริการของผู้ให้บริการที่ประสบความสำเร็จจะต้องประกอบด้วย ความเต็มใจที่จะบริการ ความพร้อมที่จะบริการและสิ่งสำคัญ คือ การอุทิศเวลา มีการติดต่ออย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการเป็นอย่างดี

ในขณะเดียวกันลักษณะงานที่มีการปฏิบัติถูกต้องน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานจะไม่ใช้โทรศัพท์สำนักงานติดต่อกับบุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานเคยใช้โทรศัพท์สำนักงานติดต่อกับบุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง

1.2 <u>ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ</u>

โดยมีประเด็นที่บุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานจะให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน ตามลำดับก่อนหลัง และแม้เวลาที่บุคลากรในหน่วยงานจะเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน แต่ก็ยังพูดจาดีกับผู้มาติดต่อ ตลอดจนบุคลากรในหน่วยงานจะให้บริการแก่บุคคลสำคัญอย่างเท่าเทียมเหมือนกับผู้รับบริการรายอื่นๆ แสดงว่า บุคลากรในหน่วยงานมีจิตสำนึกในการให้บริการโดยยึดหลักการบริการที่ดี ซึ่งสอดคล้องงานบริการของสำนักงานประกันสังคม ที่มีจุดมุ่งหมายให้ผู้ประกันตนได้รับการด้วยความ สะดวกรวดเร็ว เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับ พีรสิทธิ์ คำนวณศิลป์ (2541) ได้กล่าวถึง การบริการว่าเป็นการปะทะสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ และการบริการที่ดีความยึดหลัก “หน้าไม่งอ รอไม่นาน วาจาไพเราะเสนาะหู”

ในขณะเดียวกันลักษณะงานที่มีการปฏิบัติถูกต้องน้อยที่สุด ได้แก่ บุคคลากรในหน่วยงานจะไม่อารมณ์เสียที่ต้องบริการแก่ผู้ที่พูดแล้วเข้าใจยาก แสดงว่า บุคคลากรในหน่วยงานมักจะอารมณ์เสียที่ต้องบริการแก่ผู้ที่พูดแล้วเข้าใจยาก ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง

1.3 <u>ด้านการพัฒนาตนเอง</u>

โดยมีประเด็นที่บุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติถูกต้องมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานจะให้ความสนใจกับการจัดสัมมนาของหน่วยงาน เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงาน และมีความพยายามที่จะเรียนรู้งานแต่ละฝ่ายภายในหน่วยงาน ตลอดจนการแสวงหาทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จดีขึ้น เช่น การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต เป็นต้น แสดงว่า บุคลากรให้ความสำคัญและมีความพยายามพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2529, น. 76) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ ความพยายามปรับปรุงตนเองให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทุกด้าน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ และเจตคติที่มีคุณธรรม สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ให้เต็มศักยภาพ ซึ่งจะทำให้การดำเนินชีวิตการปฏิบัติงานในหน้าที่ดำเนินไปด้วยดี

ในขณะเดียวกันลักษณะงานที่มีการปฏิบัติถูกต้องน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานจะชอบการสับเปลี่ยนงานภายในหน่วยงาน แสดงว่า บุคลากรในหน่วยงานจะไม่ชอบการสับเปลี่ยนงานภายในหน่วยงาน ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องผิดหลักการของกระบวนการพัฒนาตนเอง

สำหรับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ผู้ศึกษาขอนำเสนอเฉพาะส่วนที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

1) ระดับการศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในด้านจิตสำนึกในการ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (p=0.001) แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในด้านจิตสำนึกในการให้บริการที่แตกต่างกัน

2) ตำแหน่งงานปัจจุบันกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในภาพรวม และด้านจิตสำนึกในการ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (p=0.024) และ (p=0.002) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันจะมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ในภาพรวม และด้านจิตสำนึกในการที่แตกต่างกัน

3) ระยะเวลาทำงานกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในภาพรวม และด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (p=0.024) และ (p=0.007) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกันจะมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในภาพรวม และด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลาที่แตกต่างกัน

2. <u>ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมโดยอภิปรายผลการศึกษาเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้</u>

2.1 <u>ด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และการอุทิศเวลา</u>

โดยด้านความซื่อสัตย์มีประเด็นที่บุคลากรมีความเห็นด้วยต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานไม่ควรนำงานส่วนตัวมาทำในเวลาราชการ รองลงมาคือ บุคลากรในหน่วยงานที่เล่นเกมในขณะทำงานล่วงเวลา เป็นบุคลากรที่ไม่ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ และประเด็นที่บุคลากรมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานจะแบ่งงานให้เพื่อนร่วมงานในปริมาณที่มากกว่า เพราะเห็นว่าเพื่อนทำงานเก่งกว่า

ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์บุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านความซื่อสัตย์ โดยกล่าวว่า การทำงานจะต้องให้ความสำคัญอย่างมากกับความซื่อสัตย์ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย และถือว่าเป็นการทำงานที่ทำให้คนมีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งผลให้ประชาชนได้รับบริการอย่างเสมอภาค รวดเร็ว และถูกต้อง

ส่วนการยึดมั่นในความถูกต้องมีประเด็นที่บุคลากรมีความเห็นด้วยต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านการยึดมั่นในความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานจะไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการใดๆ ยกเว้นเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของผู้มาติดต่อเอง และบุคลากรในหน่วยงานควรยึดถือเสมอว่าในการปฏิบัติราชการจะต้องปกปิดข้อมูลข่าวสารทางราชการ ตลอดจนควรเก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้ เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ และประเด็นที่บุคลากรมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย เมื่อรู้ว่าเพื่อนร่วมงานที่ใกล้ชิดกระทำผิดร้ายแรง บุคลากรในหน่วยงานไม่ควรบอกต่อผู้บังคับบัญชา

ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์บุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง โดยกล่าวว่า การยึดมั่นในความถูกต้องถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างโปร่งใส ถูกต้องแม่นยำ รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

และอุทิศเวลาให้ราชการมีประเด็นที่บุคลากรมีความเห็นด้วยต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านการอุทิศเวลาให้ราชการอยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานที่ไม่เคยขาดงานเลย เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพตามเป้าหมายขององค์การ และบุคลากรในหน่วยงานที่ทำงานล่วงเวลาเป็นประจำ เป็นบุคลากรที่อุทิศเวลาให้ราชการ และประเด็นที่บุคลากรมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานจะไม่นำงานกลับไปทำที่บ้านเด็ดขาด ถ้าหากไม่ได้รับค่าตอบแทน

ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์บุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการอุทิศเวลาให้ราชการ โดยกล่าวว่า บุคลากรจะปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ ถ้าหากปฏิบัติงานไม่เสร็จภายในเวลาที่กำหนด เนื่องจากมีปริมาณงานมีมาก และบางครั้งการทำงานจะต้องมีความต่อเนื่อง ซึ่งปัจจัยที่จะทำงานให้สำเร็จ คือ บุคลากรจะต้องการอุทิศเวลาให้ราชการ เช่น การทำงานล่วงเวลา และการนำงานกลับไปทำที่บ้าน เป็นต้น

2.2 <u>ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ</u>

โดยมีประเด็นที่บุคลากรมีความเห็นด้วยต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านจิตสำนึกในการให้บริการอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มาติดต่อ เพื่อการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ และบุคลากรในหน่วยงานควรให้บริการตามลำดับก่อนหลัง ถึงแม้ว่าจะเป็นบุคคลสำคัญก็ตาม และประเด็นที่บุคลากรมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานจำเป็นต้องให้บริการแก่คนยากจนทีหลัง เพราะต้องเสียเวลาอธิบายมาก

ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์บุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านจิตสำนึกในการให้บริการ โดยกล่าวว่า จิตสำนึกในการให้บริการจะต้องมีการปฏิบัติอยู่ทุกขั้นตอนของการให้บริการ เนื่องจากงานประกันสังคมส่วนใหญ่เป็นงานให้บริการ ดังนั้นหลักของการมีจิตสำนึกในการให้บริการจะต้องให้บริการด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะบริการ และจะต้องใช้ความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการให้บริการ การทำงานจึงจะประสบความสำเร็จ

2.3 <u>ด้านการพัฒนาตนเอง</u>

โดยมีประเด็นที่บุคลากรมีความเห็นด้วยต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานควรให้ความสนใจการฝึกอบรมที่หน่วยงานจัดขึ้น เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาตนเอง และบุคลากรในหน่วยงานมีความรอบรู้ทุกด้าน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และประเด็นที่บุคลากรมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานที่มีตำแหน่งสูงแล้ว ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ก็ได้

ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์บุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง โดยกล่าวว่า บุคลากรจะให้ความสนใจเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานจัดขึ้น เพราะเห็นว่านอกจากจะได้รับความรู้ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นแล้ว สามารถสร้างความพร้อมให้กับตนเองในการเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต และสิ่งสำคัญที่การพัฒนาบุคลากรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น องค์การหรือหน่วยงานจะต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจังและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ความคิดเห็นโดยภาพรวมบุคลากรมีความเห็นด้วยต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.75) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมีความเห็นด้วยต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง และด้านการอุทิศเวลา ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.61) ในขณะเดียวกันการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมด้านจิตสำนึกในการให้บริการและด้านการพัฒนาตนเอง บุคลากรเห็นด้วยในระดับมากเช่นกัน ($\bar{x}$ =4.41 และ4.19 ตามลำดับ)

สำหรับผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ผู้ศึกษาขอนำเสนอเฉพาะส่วนที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

1) ระดับการศึกษากับความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ด้านจิตสำนึกในการบริการ (p=0.034) และด้านการพัฒนาตนเอง(p=0.008) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ด้านจิตสำนึกในการบริการและด้านการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

ซึ่งข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมส่งผลถึงทัศนะหรือความคิดเห็นของบุคลากรที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องผลการศึกษาของ กรรยา รินสอน (2546, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณธรรมและจริยธรรมที่ปฏิบัติจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตรัชโยธิน ตามทัศนะครู” ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาของครูที่แตกต่างกัน จะมีทัศนะคติหรือความคิดเห็นในด้านคุณธรรมและจริยธรรมต่อวิชาชีพการบริหาร ต่อตนเอง สังคมและประเทศชาติที่แตกต่างกัน