บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาวิจัย “จรรยาข้าราชการ กลไกการถ่ายทอดทางอุดมการณ์ต่อความต้านทานทางการเมือง” ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการศึกษาแบบผสมผสาน คือใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quatitative Research) โดยในการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นใช้การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทบทวนเอกสาร และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เป็นข้าราชการระดับสูงและข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างจรรยาข้าราชการ รวมทั้งข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่นำจรรยาไปใช้เพื่อนำไปสู่การค้นหากลไกการถ่ายทอดทางอุดมการณ์ ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณใช้สำหรับการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนทุกระดับทั่วประเทศ อันจะนำไปสู่การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการให้ความหมายและการรับรู้กับการเกิดพฤติกรรมตามจรรยาข้าราชการ ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย ดังต่อไปนี้

กระบวนการและขั้นตอนในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีกระบวนการและขั้นตอนดำเนินการดังต่อไปนี้

ขั้นการพัฒนาแนวคิด

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมจรรยาข้าราชการ

2. การศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เจาะลึกข้าราชการระดับสูงและข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างจรรยาข้าราชการ จำนวน 5 ราย และข้าราชการผู้นำจรรยาข้าราชการไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันรวมทั้งการต้านทานทางการเมือง จำนวน 5 ราย เพื่อนำมาสังเคราะห์ประเด็นความสำคัญในเบื้องต้น และสร้างประเด็นคำถามในขั้นตอนต่อไป

ขั้นการพัฒนาเครื่องมือ

1. นำกรอบแนวคิดจรรยาข้าราชการเบื้องต้นมาสร้างนิยามเชิงปฏิบัติการที่ชัดเจน

2. สร้างชุดคำถามที่ชี้ให้เห็นถึงการรับรู้ การให้ความหมายจรรยาข้าราชการ และพฤติกรรมการนำจรรยาข้าราชการไปใช้ในชีวิตประจำวันของการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยขั้นแรกทำการตรวจสอบความตรง (Validity) ด้วยการให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการสื่อสาร ในที่นี้อาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ได้ทำการตรวจสอบ โดยเน้นความตรงด้านเนื้อหาและโครงสร้างของการให้ความหมายและการรับรู้จรรยาข้าราชการ และทำการปรับแก้ไขตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

4. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงเสร็จแล้วไปทำการทดสอบ (Pre-test) กับบุคลากรที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา โดยเลือกกลุ่มข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 ราย จากนั้นจึงนำไปทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นตามแบบของคอนบราช (Conbrach) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 16.0 ในที่นี้กำหนดค่าความเชื่อมั่น (Alpha) ไว้ที่ 0.75 เป็นอย่างน้อย จึงจะถือได้ว่าเครื่องมือในการวิจัยดังกล่าวจะมีความเชื่อถือได้ในระดับสูง

ขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูล

นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นดังกล่าว ซึ่งได้ทำการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปแจกจ่ายให้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการพลเรือนโดยวิธีการต่าง ๆ คือ

1. การเข้าไปขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างในงานสัมมนาของกระทรวง ทบวง กรม เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุกระดับ ทุกสังกัดในภาคกลาง จำนวน 4 ครั้ง

2. การนัดหมายกับเพื่อนข้าราชการในภาคกลาง เพื่อขอความช่วยเหลือในการแจกและเก็บแบบสอบถามในหน่วยงานราชการต่าง ๆ โดยนำแบบสอบถามให้เพื่อนข้าราชการในหน่วยราชการต่าง ๆ จำนวน 6 แห่งช่วยในการเก็บรวบรวมและนัดหมายในการรับแบบสอบถามคืน

3. การขอความช่วยเหลือโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังบุคคลที่สามารถช่วยเก็บข้อมูลและเพื่อนข้าราชการที่อยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ เพื่อให้ช่วยแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม เพื่อส่งกลับทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษมายังผู้วิจัย โดยผู้วิจัยเป็นผู้จัดเตรียม

เอกสาร ซอง และแสตมป์ให้ครบถ้วนตามจำนวนที่ส่งไปและส่งกลับ รวมทั้งสิ้น 19 จังหวัด เพื่อให้ได้ข้อมูลครบตามสัดส่วนจำนวนข้าราชการแต่ละภูมิภาค แยกรายละเอียดได้ดังนี้

3.1 การส่งทางไปรษณีย์ถึงข้าราชการพลเรือน ภาคเหนือ 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดน่าน เชียงใหม่ สำพูน พิจิตร แพร่ แม่ฮ่องสอน

3.2 การส่งทางไปรษณีย์ถึงข้าราชการพลเรือน ภาคอิสาน 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี มหาสารคาม ยโสธร กาฬสินธุ์ นครพนม ขอนแก่น

3.3 การส่งทางไปรษณีย์ถึงข้าราชการพลเรือน ภาคตะวันออก 2 จังหวัดได้แก่ ชลบุรี จันทบุรี

3.4 การส่งทางไปรษณีย์ถึงข้าราชการพลเรือน ภาคใต้ 5 จังหวัด ได้แก่ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส สงขลา นครศรีธรรมราช

4. ติดตามรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง นับจำนวนและแจกซ้ำในภูมิภาคที่ได้ข้อมูลที่ไม่ครบ

ขั้นการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นจึงนำมาลงรหัสเพื่อป้อนเข้าสู่โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ในที่นี้ใช้โปรแกรม SPSS for Windows version 16.0

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ วิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรกลไกของจรรยาข้าราชการต่อความต้านทานทางการเมือง

3. นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาสร้างเป็นตัวร่างของกลไกการถ่ายทอดอุดมการณ์ต่อความต้านทานทางการเมือง

ขั้นการสรุปผล

1. นำผลที่ได้มาสรุปวิเคราะห์ความหมายและอุดมการณ์ของจรรยาข้าราชการ วัฒนธรรมราชการในยุคสมัยต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปพร้อม ๆ กับจรรยาข้าราชการ การรับรู้และความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนที่มีต่อจรรยาข้าราชการ ตลอดจนการทำหน้าที่ของจรรยาข้าราชการในฐานะที่เป็นกลไกในการถ่ายทอดทางอุดมการณ์ต่อความต้านทานทางการเมือง โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีหน้าที่นิยมและทฤษฎีทางวัฒนธรรมองค์กรราชการ

2. เขียนรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์นำเสนอฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เหตุผลของการเลือกประชากรและการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกประชากรของการวิจัยเชิงคุณภาพ แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่มตามองค์ประกอบของการสื่อสาร คือ กลุ่มผู้ส่งสาร จำนวน 1 กลุ่ม และกลุ่มผู้รับสารที่มีลักษณะแตกต่างกัน จำนวน 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มผู้ส่งสาร กลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มผู้ผลิตจรรยาข้าราชการ คือ ข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงาน ก.พ. ในระดับบริหาร เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และการสร้างจรรยาข้าราชการ

กลุ่มผู้รับสาร กลุ่มที่ 1 คือ ข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในกลุ่มผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่เผชิญหน้ากับการใช้อำนาจที่ไม่เป็นธรรม โดยผ่านการต่อสู้และเรียกร้องความเป็นธรรมกรณีถูกโยกย้ายของเพื่อนร่วมวิชาชีพและตนเอง รวมทั้งสำรวจเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกรณีดังกล่าว

กลุ่มผู้รับสาร กลุ่มที่ 2 คือ ข้าราชการพลเรือนระดับสูงที่ต่อสู้กับฝ่ายการเมืองจากกรณีที่ถูกแต่งตั้งโยกย้าย โดยการเรียกร้องความเป็นธรรมต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

ส่วนการเลือกประชากรและการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเลือกประชากร เป็นข้าราชการพลเรือนทุกระดับทั่วประเทศ จำแนกตามลักษณะประชากรได้ดังนี้

1. จำแนกตามภูมิภาค 5 ภูมิภาค คือ ส่วนกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออก และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้เกิดการอธิบายได้ในความแตกต่างของวัฒนธรรมในแต่ละภูมิภาค ซึ่งอาจมีผลต่อเรื่องการรับรู้และเกิดพฤติกรรมทางจรรยาข้าราชการแตกต่างกัน

2. จำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มทั่วไป กลุ่มวิชาการ กลุ่มอำนวยการ และกลุ่มบริหาร ตามหลักการจัดกลุ่มตำแหน่งใหม่ตามกฎหมายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

3. จำแนกตามกระทรวงที่สังกัด ได้แก่ 19 กระทรวง จัดเป็น 3 กลุ่ม คือกลุ่มเศรษฐกิจ กลุ่มสังคม และกลุ่มมั่นคง แยกตามลักษณะภารกิจที่เกี่ยวข้องของกลุ่มกระทรวงที่สำนักงาน ก.พ. จัดไว้เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน

ระเบียบวิธีการวิจัย

การกำหนดระเบียบวิธีการวิจัยอาจอธิบายได้ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาความหมายและอุดมการณ์ของจรรยาข้าราชการอันสะท้อนวัฒนธรรมราชการ พัฒนาการจากอดีตถึงปัจจุบัน ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาการรับรู้และความคิดเห็นต่อจรรยาข้าราชการของข้าราชการพลเรือนไทยในปัจจุบัน ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการสำรวจแบบสอบถามในกลุ่มข้าราชการพลเรือนทั่วประเทศ (Survey Research) ตามสัดส่วนข้าราชการที่สังกัดในภูมิภาคต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาการทำหน้าที่ (Function) ของจรรยาของข้าราชการที่เป็นกลไกการถ่ายทอดทางอุดมการณ์ต่อความต้านทานทางการเมือง ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth Interview) และการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis)

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวิจัยเชิงคุณภาพ : การวิเคราะห์เอกสาร

การวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) ความหมายและอุดมการณ์จรรยาข้าราชการที่ปรากฏอยู่ในกฎหมายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2471-2551 การเปลี่ยนแปลงของจรรยาข้าราชการท่ามกลางบริบทสังคมการเมืองที่แตกต่างกันตามยุคสมัย โดยมีแหล่งข้อมูลหลัก 2 ด้าน คือ

แหล่งข้อมูลที่ใช้ศึกษา

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน 4 ฉบับที่สำคัญ คือ ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2472 ซึ่งประกาศใช้เป็นฉบับแรกของระบบราชการไทย ซึ่งเป็นก้าวแรกที่มีการใช้ระบบคุณธรรมในการรับราชการ ให้ประชาชนที่มีความรู้ความสามารถสามารถสอบแข่งขันเข้ารับราชการเป็นอาชีพได้ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2518 เป็นการปฏิวัติระบบราชการก้าวที่ 2 มีการปรับปรุงระบบราชการ โดยมีการจำแนกตำแหน่งชัดเจน สร้างเป็นสายงานความก้าวหน้า ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2535 ซึ่งมีการเลือกคณะกรรมการ ก.พ. จากหัวหน้าส่วนราชการด้วยกันเอง เน้นกระจาย

อำนาจ เป็นตัวแทนทุกส่วนราชการ และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2551 เน้นความสามารถและสมรรถนะบุคคล ทำให้ข้าราชการเป็นมืออาชีพ มีเกียรติ ศักดิ์ศรี โดยมีการตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมเพื่อให้ความเป็นธรรมต่อกรณีขัดแย้งระหว่างข้าราชการประจำกับฝ่ายการเมือง

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการเมืองและการบริหาร จากหนังสือ วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกับการเมืองในระหว่างปี พ.ศ. 2471 - ปัจจุบัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเอกสาร

เนื่องจากผู้วิจัยปฏิบัติงานเป็นข้าราชการพลเรือน และมีประสบการณ์ทำงานในช่วงปฏิรูประบบราชการ จึงใช้ความรู้ความสามารถตามที่ศึกษาด้านวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชนประกอบกับประสบการณ์ทำงานดังกล่าวมาใช้ในการวิเคราะห์วิจัยเอกสารข้อมูลของจรรยาข้าราชการ เพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่ว่า ความหมายและอุดมการณ์ของจรรยาข้าราชการ อันสะท้อนถึงวัฒนธรรมราชการ พัฒนาการจากอดีตถึงปัจจุบัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลเอกสารเรียบร้อยแล้ว แล้ว จะได้นำมาเขียนวิเคราะห์โดยการจำแนกประเภท (Typological analysis) การจัดกลุ่มข้อมูล (Grouping) และการตีความข้อมูล (Interpretation) โดยวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักทฤษฎีหน้าที่นิยม และวัฒนธรรมองค์การราชการคือ

1. เป้าหมายของจรรยาข้าราชการในยุคเริ่มแรกถึงปัจจุบัน โดยมีแนวคิดทฤษฎีอะไรรองรับ

2. จรรยาข้าราชการที่ถูกผลิตขึ้นมานั้น มีความหมายหรือเป็นสัญลักษณ์ที่สื่อถึงอะไรและถูกสื่อออกมาอย่างไร เป็นความหมายแฝงเร้นหรือความหมายเด่นชัดอย่างไร

3. จรรยาข้าราชการได้สะท้อนถึงอุดมการณ์ ค่านิยม และความคิดของระบบราชการไทย มีความเหมือนหรือแตกต่างกันตามบริบทสังคมการเมืองแต่ละยุคสมัยอย่างไร โดยที่ตัวผู้สร้างเองอาจจะตั้งใจหรือไม่ตั้งใจ

4. จรรยาข้าราชการสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การราชการไทยอย่างไร

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่ การศึกษาสำรวจ (Servey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งจะใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบครั้งเดียว (One-shot Study) เพื่อวิเคราะห์การรับรู้ความหมาย ความคิดเห็น และพฤติกรรมตามจรรยาข้าราชการของข้าราชการฝ่ายพลเรือน ภายใต้การดูแลของสำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งตามโครงสร้างส่วนราชการ มีการแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ตามลักษณะภารกิจของแต่ละกระทรวง (วิษณุ เครืองาม, 2548) เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน คือกลุ่มกระทรวงเศรษฐกิจ เป็นกลุ่มกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมด้านการเงินการคลัง ธุรกิจ การหารายได้ การประกอบอาชีพ ส่วนกลุ่มกระทรวงด้านสังคม เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการสร้างสรรค์และพัฒนาสังคม สุขภาพ การศึกษา การท่องเที่ยว วัฒนธรรม และกลุ่มกระทรวงความมั่นคง มีภารกิจเกี่ยวข้องกับความมั่นคงของชาติ ทั้งความมั่นคงภายในและความมั่นคงภายนอกประเทศ โดยเลือกการสุ่มตัวอย่างแบบพบโดยบังเอิญ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีรายชื่อกระทรวง 19 กระทรวงดังนี้คือ

1. กลุ่มกระทรวงด้านเศรษฐกิจ มีรายชื่อกระทรวง ได้แก่ กระทรวงการคลัง กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงพลังงาน กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงคมนาคม ทั้งนี้ กลุ่มกระทรวงเศรษฐกิจเป็นกลุ่มที่มีภารกิจด้านการเพิ่มพูนรายได้ แก้ปัญหาเศรษฐกิจของประเทศ

2. กลุ่มกระทรวงด้านสังคม ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ กลุ่มกระทรวงด้านสังคม เป็นกลุ่มที่มีภารกิจด้านการดูแลแก้ปัญหาทางสังคม

3. กลุ่มกระทรวงด้านบริหารและความมั่นคง ได้แก่ สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม ซึ่งเป็นกลุ่มกระทรวงที่มีภารกิจด้านการบริหารราชการโดยรวมและความมั่นคงของชาติ

จำนวนข้าราชการฝ่ายพลเรือน รวมทั้งสิ้น 364,486 คน (ฝ่ายวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550) จึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการแปรผันร่วมกัน ระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการสุ่มตัวอย่าง โดยที่ผู้ศึกษาได้ประมาณกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดด้วยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95 และยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนสัมพัทธ์เท่ากับร้อยละ 5 หรือที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากการเปิดตาราง Taro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 400 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาในครั้งนี้ ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดกำหนดสัดส่วนหรือโควต้า (Quota Sampling) คือ

1. การเลือกตัวอย่างแบบกำหนดตามสัดส่วน โดยคำนวณสัดส่วนข้าราชการพลเรือนจากข้อมูลทางประชากรของจำนวนข้าราชการพลเรือนทั่วประเทศ จำนวน 364,486 คน แบ่งการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของภูมิภาคต่าง ๆ (ฝ่ายวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550) ได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2

แสดงสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการพลเรือน 19 กระทรวงแบ่งตามภูมิภาค

ภาค	ประชากร (คน)	คำนวนกลุ่มตัวอย่าง	เป้าหมายที่เก็บข้อมูล
ภาคกลาง	78,440	86.08	87
กรุงเทพมหานคร	74,774	82.05	83
ภาคเหนือ	63,560	69.75	70
ภาคตะวันออก	15,169	16.64	17
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	80, 447	88.28	89
ภาคใต้	51,230	56.22	57
ต่างประเทศ	866	.95	1
รวม	364,486	400	403

โดยสรุปคือ การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ แบ่งตามสัดส่วนข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ 5 ภูมิภาค โดยพบแบบบังเอิญ ได้แก่ ภาคกลางและกรุงเทพมหานคร 170 ราย ภาคเหนือ 70 ราย ภาคตะวันออก 17 ราย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 89 ราย และภาคใต้ 57 ราย

แหล่งข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลเอกสาร ได้แก่ ห้องสมุดหรือสำนักหอสมุดของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ เช่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) ห้องสมุดของหน่วยราชการต่าง ๆ เช่น สำนักงาน ก.พ. สถาบันพระปกเกล้า เว็บไซด์ต่าง ๆ

2. แหล่งข้อมูลสนาม ได้แก่

- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาของคำถาม ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านจริยธรรมของสำนักงาน ก.พ.
- ข้าราชการพลเรือนทั่วประเทศ สำหรับการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ จะใช้เครื่องมือที่สามารถใช้วัดการรับรู้ ความคิดเห็นและพฤติกรรมของข้าราชการด้านการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ซึ่งได้แก่ แบบสอบถาม (Questionaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งได้ออกแบบโดยใช้กรอบแนวคิดด้านจรรยาข้าราชการประกอบกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจาะลึกบางส่วนเพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ถูกต้องและครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ โดยแบบสอบถามประกอบด้วยทั้งคำถามปลายเปิด (Open-ended questions) และคำถามปลายปิด (Closed-ended questions) ซึ่งแบ่งโครงสร้างแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน คือ

1. คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง สังกัดหน่วยงาน กระทรวง จังหวัด อายุราชการ จำนวนปีที่ทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน เป็นต้น

2. คำถามเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลของจรรยาข้าราชการ ได้แก่ การรับรู้ ระยะเวลาที่รับรู้ สิ่งที่รับรู้ดีมากที่สุด และผลกระทบจากการปฏิบัติตามจรรยา เรียงลำดับ 1-3 อันดับแรกจากมากไปหาน้อย

3. คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อจรรยาข้าราชการ ได้แก่ ระดับความสำคัญของจรรยา 5 ระดับ (Likert Scale) สำคัญมากที่สุด สำคัญ ปานกลาง สำคัญน้อย สำคัญน้อยที่สุด เหตุผลของการรักษาจรรยา และอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามจรรยา เรียงลำดับ 1-3 อันดับแรกจากมากไปหาน้อย

4. คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมและการนำจรรยาข้าราชการไปใช้ ได้แก่ จรรยาที่มีการใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน เลือก 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย จรรยาที่ปกป้องการแทรกแซงทางการเมือง จรรยาที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักของตนเอง จรรยาที่ขัดแย้งกับค่านิยมของสังคม เป็นต้น

5. คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และ ประเมินความคาดหวังและระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือน

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อสันนิษฐานการศึกษาที่กล่าวไว้ สามารถกำหนดตัวแปรต่าง ๆ สำหรับใช้ในการศึกษาวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรของข้าราชการพลเรือนที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาข้าราชการ

ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ คือ เพศ อายุราชการ ระดับ ตำแหน่งหน่วยงานที่สังกัด ภูมิภาค ระยะเวลาปฏิบัติราชการในกรมปัจจุบัน

ตัวแปรตาม คือ การรับรู้ข้อมูลจรรยาข้าราชการ ช่องทางการรับรู้ ประเด็นที่รับรู้มากที่สุด และการรับรู้ผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะทางประชากรของข้าราชการพลเรือนที่แตกต่างกัน มีการแสดงความคิดเห็น แตกต่างกัน

ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ คือ เพศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ภูมิภาค ระยะเวลาปฏิบัติราชการในกรมปัจจุบัน

ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นต่อจรรยาข้าราชการ เหตุผลและอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ข้อมูลที่แตกต่างกัน มีการแสดงทัศนคติ ความคิดเห็นแตกต่างกัน

ตัวแปรอิสระ คือ การรับรู้ข้อมูลจรรยาข้าราชการ ช่องทางการรับรู้ ประเด็นที่รับรู้มากที่สุด และการรับรู้ผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ

ตัวแปรตาม คือ การแสดงทัศนคติ ความคิดเห็นต่อจรรยาข้าราชการ เหตุผลและอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ

สมมติฐานที่ 4 ลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติตามจรรยาแตกต่างกัน

ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะทางประชากร คือ เพศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ภูมิภาค ระยะเวลาปฏิบัติราชการในกรมปัจจุบัน

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการปฏิบัติตามจรรยา คือ จรรยาที่ใช้ยึดหลักในการปฏิบัติงาน จรรยาที่มีการละเมิด จรรยาที่ใช้ปกป้องตนเอง จรรยาที่สอดคล้องกับค่านิยม จรรยาที่ขัดแย้งกับค่านิยมของสังคม

การให้ค่าและการแปลความหมาย

ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ มีการให้ค่าและการแปลความหมายดังนี้

1. การวัดเรื่องการรับรู้จรรยาข้าราชการ โดยการใช้คำถามปลายเปิดและคำถามที่ให้เรียงลำดับความสำคัญของการรับรู้ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับจากมากไปหาน้อย ทั้งนี้ เนื่องจากในการทำ Pre-test เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่น พบว่า คำตอบในการเรียงลำดับข้อมูลนั้น กลุ่มตัวอย่างต้องใช้เวลานานในการตัดสินใจว่าคำตอบใดมากหรือน้อยกว่า ซึ่งบางข้อมีคำตอบจำนวนมากถึง 6-10 คำตอบที่ให้เรียงลำดับ ดังนั้น เพื่อให้การตอบเป็นไปอย่างรวดเร็วและเลือกเฉพาะส่วนที่นำมาใช้อธิบายในการวิจัยครั้งนี้ จึงให้ตอบเพียง 3 ระดับ คือ

มากที่สุด อันดับ 1 1 คะแนน

รองลงมา อันดับ 2 2 คะแนน

น้อยที่สุด อันดับ 3 3 คะแนน

และการกำหนดค่าคำตอบของคำถามที่ให้เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ โดยกำหนดให้

เลือก 1 คะแนน

ไม่เลือก 0 คะแนน

2. ความคิดเห็น มีการวัดโดยการใช้คำถามคำตอบในรูปแบบของมาตรวัดประเมินค่า เป็น 5 ระดับ (Likert Scale) โดยกำหนด ดังนี้

สำคัญอย่างยิ่ง ให้ 5 คะแนน

สำคัญ ให้ 4 คะแนน

ปานกลาง ให้ 3 คะแนน

สำคัญน้อย ให้ 2 คะแนน

สำคัญน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ในส่วนของการเรียงลำดับความสำคัญ จากมากไปหาน้อยให้เลือกเรียงลำดับเป็น 3 อันดับ

มากที่สุด อันดับ 1 1 คะแนน

รองลงมา อันดับ 2 2 คะแนน

น้อยที่สุด อันดับ 3 3 คะแนน

3. การปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ มีการวัดโดยคำถามปลายเปิดและการให้เลือกตอบเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย เป็น 3 อันดับเช่นเดียวกัน คือ

มากที่สุด อันดับ 1 1 คะแนน

รองลงมา อันดับ 2 2 คะแนน

น้อยที่สุด อันดับ 3 3 คะแนน

การทดสอบเครื่องมือ

คำถามทุกข้อและมาตรวัดต่าง ๆ ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยได้ทดสอบค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบสอบถามที่เสร็จสมบูรณ์แล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบพิจารณา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ชัดเจนก่อนเก็บข้อมูลจริง

และภายหลังจากที่ได้ทดสอบความเที่ยงตรงกับผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ก็ได้ทดลอง (pre-test) เก็บแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด กับกลุ่มที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วผู้วิจัยได้ทำการวัดค่าความเชื่อมั่นของข้อมูลโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Coefficient)

ของ Cronbach ผลการวัดค่าความเชื่อมั่นของข้อมูล ได้ค่า 0.846 ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ จึงได้นำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติดังนี้

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้ค่าความถี่ (Frequencies) แจกแจงจำนวนและร้อยละ (Frequency) ของลักษณะทางประชากร อันได้แก่ เพศ ระดับชั้น/กลุ่ม ตำแหน่ง สังกัดหน่วยงาน ภูมิภาค การรับรู้จรรยาข้าราชการ ความคิดเห็นและพฤติกรรมการนำไปใช้ และใช้ Descriptive แจกแจงค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ของอายุราชการ ระยะเวลาในการรับรู้จรรยาข้าราชการ ความสำคัญของจรรยาข้าราชการ

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรในสมมติฐานต่าง ๆ โดยกำหนดค่าการตัดสินใจในการทดสอบไว้ที่ระดับ 0.05 โดยใช้สถิติดังนี้

2.1 ใช้ t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศ กับการรับรู้จากสื่อต่าง ๆ และความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ รวมทั้งการรับรู้หรือไม่รับรู้ กับความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ

2.2 ใช้ Chi-Square ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตำแหน่ง สังกัดกระทรวง กลุ่มกระทรวง ภูมิภาคกับการรับรู้จากสื่อต่าง ๆ และการรับรู้ถึงผลของการปฏิบัติตามจรรยา รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กับความคิดเห็นด้านเหตุผล อุปสรรคของการใช้จรรยาข้าราชการ และพฤติกรรมการใช้จรรยาในชีวิตประจำวัน

2.3 ใช้ Mann-Whitney จาก Nonparametric : 2-Independent-Samples Tests ทดสอบความแตกต่างของประชากร 2 กลุ่ม เมื่อตัวแปรตามเป็นการวัดแบบอันดับ ได้แก่ ตัวแปรเพศ กับการรับรู้ด้านผลกระทบจากการปฏิบัติตามจรรยา เหตุผล อุปสรรค และพฤติกรรมของข้าราชการในการปฏิบัติราชการในชีวิตประจำวัน โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญ (Asymp. Sig (2-tailed)) ในระดับที่ .05 ซึ่งหากมีค่าที่หาได้จากสถิติน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ ถือว่ายอมรับสมมติฐานการวิจัย หรือว่ามีความแตกต่างกัน

2.4 ใช้ Kruskal Walls Test จาก Nonparametric : K-Independent-Samples Tests ทดสอบความแตกต่างระหว่างประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ ตำแหน่ง กระทรวง ภูมิภาค โดยที่ตัวแปรตามเป็นการวัดแบบอันดับ ได้แก่ การรับรู้ด้านผลกระทบ ความคิดเห็นเรื่องเหตุผล

และอุปสรรคของการรักษาจรรยา และพฤติกรรมของข้าราชการในการปฏิบัติราชการในชีวิตประจำวัน เพื่อทดสอบว่ามีความแตกต่างกันในการรับรู้ดังกล่าวหรือไม่ โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญ (Asymp. Sig (2-tailed)) ในระดับที่ .05 ซึ่งหากมีค่าที่หาได้จากสถิติน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ ถือว่ายอมรับสมมติฐานการวิจัย หรือว่ามีความแตกต่างกัน

2.5 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) เพื่ออธิบายความแตกต่างของค่าเฉลี่ยประชากร ระหว่างสังกัดกระทรวง กลุ่มกระทรวง กลุ่มตำแหน่ง ภูมิภาคที่สังกัด กับระยะเวลาการรับรู้ และความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ รวมทั้งการรับรู้จากสื่อต่าง ๆ กับความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ

2.6 ใช้การวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant) เพื่อทำนายการเป็นสมาชิกของกลุ่ม ระหว่าง ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมปัจจุบัน อายุราชการ กับการรับรู้จากสื่อต่าง ๆ

2.7 ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมปัจจุบัน อายุราชการ ระยะเวลาที่รับรู้ กับความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยา

หลังจากได้ข้อมูลทางสถิติแล้ว จะนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลตามทฤษฎีเชิงหน้าที่ เพื่อดูการทำหน้าที่หรือไม่ทำหน้าที่ของผู้รับสาร คือ การรับรู้ ความคิดเห็นต่อจรรยาข้าราชการ และพฤติกรรมการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

สำหรับผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ข้าราชการพลเรือนระดับสูง สำนักงาน ก.พ. ในฐานะที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์จรรยาราชการ โดยผลักดันและควบคุมดูแลการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายพระราชบัญญัติระเบียบราชการพลเรือน

สำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานหลักที่ดูแลการบริหารงานบุคคลภาครัฐตามกฎหมายตั้งแต่อดีตเริ่มแรกในปี พ.ศ. 2472 มีเจตนารมณ์อุดมการณ์สำคัญคือการสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นแก่ข้าราชการ โดยปัจจุบัน ในปี พ.ศ. 2551 มีการออกกฎหมายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นการสร้างจุดเด่นสำคัญให้แก่ข้าราชการพลเรือน คือ การมีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมหรือ กพค. ดูแลปัญหาที่ข้าราชการได้รับความไม่เป็นธรรมในการแต่งตั้งโยกย้ายจากนักการเมืองในระดับรัฐมนตรีที่ดูแล รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการรักษาจรรยาข้าราชการอันเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติที่ดี ซึ่งได้กำหนดไว้เป็นหมวดเฉพาะเป็นครั้งแรก โดยแยกออกมาจากหมวดวินัย

2. ข้าราชการพลเรือนผู้รับสาร กลุ่มแรกที่เลือกได้แก่ ข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้ผ่านการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ความขัดแย้งทางการเมือง โดยได้รับแรงสนับสนุนจากกลุ่มบุคคลต่าง ๆ มากมายโดยเฉพาะข้าราชการแพทย์ชนบท ที่เป็นสมาชิกในมูลนิธิแพทย์ชนบท มูลนิธิที่ก่อตั้งขึ้นด้วยอุดมการณ์การทำงานของแพทย์เพื่อประชาชนชาวชนบท ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 โดยมีผู้ให้ข้อมูล 2 ท่าน และข้อมูลเอกสาร หนังสือต่าง ๆ จำนวนมาก

2.1 นายแพทย์พงศ์เทพ วงศ์วัชรไพบูลย์ นายแพทย์ระดับ 8 อดีตประธานชมรมแพทย์ชนบท ปัจจุบันเลขาธิการมูลนิธิแพทย์ชนบท สังกัดโรงพยาบาลจังหวัดน่าน เป็นผู้ที่มีความกล้าและความพร้อม คือ กล้าที่จะโต้แย้ง และพร้อมที่จะถูกกดดันจากผู้ที่ใช้อำนาจโดยไม่ชอบ จากเหตุการณ์ที่เคยถูกรัฐมนตรีประจำกระทรวงสาธารณสุขสั่งย้ายไปเป็นหน้าห้องรัฐมนตรี ด้วยเหตุผลว่าไม่ชอบใจการพูดตอบโต้การโยกย้ายนายแพทย์ศิริวัฒน์ ทิพย์ธราดล และชี้แจงเรื่องการยกเลิกสิทธบัตร (ซีแอล) ยารักษาโรค หลังออกรายการโทรทัศน์ช่อง TPBS ทั้ง ๆ ที่กฎหมายให้อำนาจรัฐมนตรีย้ายได้เพียงข้าราชการระดับปลัดและรองปลัด (ซี 10-11) ไม่อาจล้วงลูกย้ายข้าราชการระดับผู้อำนวยการได้ (ซี 8) จากเหตุการณ์นี้ กระตุ้นให้การรวมกลุ่มของประชาชน องค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อลงนามขอเปลี่ยนตัวรัฐมนตรีเป็นไปอย่างราบรื่นสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น (ผลการดำเนินงานชมรมแพทย์ชนบทรุ่นที่ 22, 2551)

2.2 นายแพทย์วิรุฬ ลิ้มสวาท ข้าราชการรุ่นใหม่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลถ้ำพรรณรา อ.พรรณรา และผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชฉวาง อ.ฉวาง จ.นครศรีธรรมราช และในฐานะกรรมการชมรมแพทย์ชนบท ผู้ที่พร้อมจะต่อสู้เพื่อความถูกต้องและผลประโยชน์ของประชาชน เป็นคณะทำงานพัฒนานโยบายสาธารณะเพื่อแก้ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ป่วยกับแพทย์ สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.) อาสาทำงานในพื้นที่ชนบทมานานแล้ว 7 ปี ตั้งแต่เริ่มทำงานใช้ทุน ส่วนหนึ่งมาจากครอบครัวเป็นชาว อ.ฉวาง เป็นนักเรียนแพทย์ของคณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล รุ่น 106 ที่เหลืออยู่เพียงคนเดียวในรุ่น จากทั้งหมด 200 กว่าคนที่ยังทำงานในพื้นที่ชนบท ขณะที่เพื่อน ๆ คนอื่นได้ลาออกไปเรียนต่อ หรือทำงานในโรงพยาบาลในเมือง หรือเอกชนกันหมดแล้ว ขณะที่อีกไม่นานคุณหมอวิรุฬ จะเดินทางไปศึกษาต่อปริญญาเอก ด้านมานุษยวิทยาการแพทย์ ซึ่งเพิ่งได้รับทุนจากกระทรวงสาธารณสุข เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ป่วยกับแพทย์ ณ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด สหรัฐอเมริกา

มูลนิธิแพทย์ชนบท เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแพทย์และสาธารณสุขเพื่อชาวชนบท และต่อสู้เพื่อแบ่งสรรทรัพยากรที่เป็นธรรม ผลงานของชมรมที่รู้จักกันดีในโครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค ทุจริตยา โดยมีอุดมการณ์ไม่ฝักใฝ่ต่อพรรคการเมือง

ใด ทำงานใกล้ชิดประชาชนในชนบท มีบทบาทในการสร้างธรรมาภิบาลต่อสู้กับฝ่ายการเมือง กรณีแต่งตั้งโยกย้ายอย่างไม่เป็นธรรม และกรณีทุจริตยาจนสามารถขับไล่นักการเมืองและข้าราชการที่ทุจริตให้ออกจากกระทรวงได้

3. ข้าราชการพลเรือนผู้รับสาร กลุ่มที่สอง คือ ข้าราชการระดับสูง ที่ถูกแต่งตั้งโยกย้าย การใช้อำนาจจากฝ่ายการเมือง ได้แก่ นายจาดุร อภิชาตบุตร หัวหน้าผู้ตรวจกระทรวงมหาดไทย นายกสมาคมข้าราชการพลเรือน จากตำแหน่งรองปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีสู่ผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย ผู้ที่เคยตั้งใจจะตั้งสหภาพข้าราชการเพื่อปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของข้าราชการ และเป็นผู้ที่ประกาศตนเป็นตัวอย่างแก่ข้าราชการพลเรือนในการต่อสู้กับฝ่ายการเมือง โดยฟ้องการแต่งตั้งโยกย้ายไม่เป็นธรรมของตนให้คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม หรือ ก.พ.ค. พิจารณา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เจาะลึกนี้ เป็นการตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ว่า การทำหน้าที่ของจรรยาข้าราชการ ในฐานะกลไกการถ่ายทอดทางอุดมการณ์ต่อความต้านทานทางการเมือง โดยมีการเตรียมแนวคำถามไว้ล่วงหน้า ซึ่งประเด็นหลักของคำถาม มีดังนี้คือ

1. คำถามเกี่ยวกับที่มาของจรรยาข้าราชการ
2. คำถามเกี่ยวกับการยึดหลักจรรยาข้าราชการเป็นแนวปฏิบัติ
3. คำถามเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร ในการประเมินสถานการณ์ต่อการถูกกระทบจากการใช้อำนาจทางการเมืองในการกลั่นแกล้งข้าราชการในอดีตที่ผ่านมา
4. คำถามเกี่ยวกับข้อแนะนำต่อผู้ที่ต้องเผชิญหน้ากับการใช้อำนาจที่ไม่ถูกต้องทางการเมือง
5. คำถามเกี่ยวกับการถ่ายทอด และการสืบทอดอุดมการณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แล้ว จะได้นำมาเขียนวิเคราะห์โดยการจำแนกประเภท (Typological analysis) การจัดกลุ่มข้อมูล (Grouping) และการตีความข้อมูล (Interpretation) เชิงการวิเคราะห์ตามทฤษฎีหน้าที่นิยมเพื่อดูว่าในฐานะที่เป็นผู้สร้างจรรยาของสำนักงาน ก.พ. และผู้ปฏิบัติตาม หรือผู้รับสารของข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ มีการทำหน้าที่อย่างไร เป็นหน้าที่เปิดเผยและหน้าที่แฝงเร้น (Latent & Manifest) ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารอย่างไร ตลอดจนวิเคราะห์ตามทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กร เพื่อศึกษาการใช้วิธีการสื่อสารโดยควบคุมข้าราชการผ่านจรรยาข้าราชการ ซึ่งเป็นกลไกทางอุดมการณ์ และวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การ

ราชการที่แตกต่างกัน ทำให้วิธีการต่อสู้มีความแตกต่างกัน และสรุปถึงปัจจัยของความสำเร็จในการถ่ายทอดและการต่อสู้ทางการเมือง