

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง จรรยาข้าราชการ กลไกการถ่ายทอดทางอุดมการณ์ต่อความต้านทานทางการเมืองในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้วางวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาความหมายและอุดมการณ์ของจรรยาข้าราชการ อันสะท้อนวัฒนธรรมราชการ พัฒนาการจากอดีตถึงปัจจุบัน โดยเริ่มศึกษาตั้งแต่ช่วงที่มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับแรก พ.ศ. 2471 เป็นต้นมา ซึ่งมีบริบททางสังคมการเมืองเกิดขึ้นแตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาการรับรู้และความคิดเห็นต่อจรรยาข้าราชการ ของข้าราชการพลเรือนทุกระดับทั่วประเทศตามสัดส่วนข้าราชการที่ประจำอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ
3. เพื่อศึกษาการทำหน้าที่ของจรรยาข้าราชการในฐานะกลไกการถ่ายทอดทางอุดมการณ์ต่อความต้านทานทางการเมือง

โดยส่วนหนึ่งได้จากการสำรวจความคิดเห็นข้าราชการทั่วไปถึงประเด็นของจรรยาข้าราชการที่สามารถช่วยปกป้องทางการเมือง และอีกส่วนหนึ่งได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกและเก็บข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ของข้าราชการในหน่วยงาน 3 แห่งที่เกี่ยวข้องกับการสร้างการควบคุมดูแลบุคลากรภาครัฐ และการแสดงบทบาทในการต่อสู้ทางการเมืองตามอุดมการณ์ของตน ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัยดังนี้

#### ส่วนที่ 1 : ความหมายและอุดมการณ์ “จรรยาข้าราชการ”

ในส่วนนี้ เป็นผลการวิจัยเกี่ยวกับความหมายและอุดมการณ์ของจรรยาข้าราชการ อันสะท้อนถึงวัฒนธรรมราชการ พัฒนาการจากอดีตสู่ปัจจุบัน โดยศึกษาเนื้อหาของจรรยาข้าราชการในแต่ละยุคว่ามีเป้าหมายอะไร แตกต่างกันอย่างไร เนื้อหาจรรยาข้าราชการนั้นมีความหมายที่ชัดเจน หรือตั้งใจ (Manifest) หรือความหมายที่แอบแฝง หรือไม่ตั้งใจ (Latent) อย่างไรซึ่งจะได้นำมาวิเคราะห์ตามทฤษฎีหน้าที่นิยม และจากการกำหนดเนื้อหาจรรยาข้าราชการที่มีบริบทสังคมการเมืองต่างกัน จะสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การราชการอย่างไรบ้าง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

## เป้าหมายของจรรยาข้าราชการในแต่ละยุค

### ตารางที่ 3

แสดงข้อมูลเป้าหมาย แนวคิดของจรรยาข้าราชการ พ.ศ. 2472 – 2551

| ปี พ.ศ.                                      | เนื้อหาจรรยาข้าราชการ                                                                                                                | เป้าหมาย                                                                                                                                                                               | แนวคิด                                                                                                                                                                | วิธีการถ่ายทอด                                                                                       | สัญลักษณ์/สื่อ                                                                                                                            |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| *2472<br>ก่อนการ<br>เปลี่ยนแปลง<br>การปกครอง | 1. ต้องอุทิศเวลาแก่ราชการทั้งหมด<br>2. รักษาศีลธรรม มิให้เสียชื่อเสียง<br>3. เคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา<br>4. รักษาผลประโยชน์ราชการ | 1. วางรากฐานระบบราชการพลเรือน<br>ให้อยู่ในระบบเดียวกัน<br>2. สรรหาผู้มีความรู้ความสามารถ<br>เข้ารับราชการ (Competency)<br>3. ยึดการรับราชการเป็นอาชีพ<br>4. ให้ข้าราชการพลเรือนมีวินัย | แนวคิดการบริหารงานบุคคล โดย<br>ยึดหลักคุณธรรม (Merit System)<br>หลักความรู้ความสามารถ<br>(Competency) และความเสมอภาค<br>ในโอกาส (Equality of<br>Opportunity) ยุติธรรม | 1. ประกาศใน<br>กฎหมาย พรบ.<br>ระเบียบ<br>ข้าราชการ<br>พลเรือน<br>2. การประชุม<br>3. การสั่งการ ลงโทษ | 1. มีระเบียบ<br>บรรทัดฐาน<br>2. มีเงินเดือนประจำ<br>3. ช่วงเวลาทำงาน<br>ที่แน่นอน<br>4. สนับสนุนความ<br>พยายามเล่าเรียน<br>ผู้มีความรู้ดี |

\* เป้าหมาย แนวคิด และข้อมูลสรุปจากหนังสือพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวกับระบบข้าราชการพลเรือน ตอนที่ 1 ทรงวางรากฐานระบบข้าราชการพลเรือน (2536, น. 8-15)

ตารางที่ 3 (ต่อ)

| ปี พ.ศ.                                          | เนื้อหาจรรยาข้าราชการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                                        | แนวคิด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | วิธีการถ่ายทอด                                                                                                                   | สัญลักษณ์/สื่อ                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| **2518<br>ยุคกระแส<br>ประชาธิปไตย-<br>ไทยเบ่งบาน | <ol style="list-style-type: none"> <li>สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ</li> <li>ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม</li> <li>ต้องสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล และต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย</li> <li>ต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษ ที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหวอันอาจเป็นอันตรายต่อประเทศชาติ</li> <li>ต้องรักษาความลับของทางราชการ</li> <li>ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา</li> <li>ต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน</li> <li>ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>แก้ปัญหาสำคัญของราชการพลเรือน เช่น ปัญหาสมรรถนะของข้าราชการและปัญหาเกี่ยวกับการเล่นพวกล่นพ้องในวงราชการ</li> <li>เลิกชั้นยศ จัตวา ตริ โท เอกพิเศษ จัดเจ้าขุนมูลนายให้ข้าราชการเป็นคนสุภาพอ่อนน้อม เข้าถึงประชาชนคือนายจ้าง ไม่ใช่ผู้ใต้ปกครอง</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>แนวคิดการบริหารงานบุคคล แนวประชาธิปไตย เช่น การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การใช้คนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง มีการฝึกอบรม พัฒนาข้าราชการ เพิ่มความเสมอภาคของบุคคล โดยการรับฟังเหตุผลจากผู้ได้บังคับบัญชา การเปิดช่องร้องทุกข์ ผู้บังคับบัญชาเป็นครั้งแรก</li> <li>วัฒนธรรมการเมือง เน้นการวางตนเป็นกลางทางการเมือง</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>ประกาศในกฎหมาย พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน</li> <li>การประชุม การสั่งการ ลงโทษ</li> </ol> | <p>กำหนดจำแนกตำแหน่งใหม่ (Position Classification หรือ P.C.) เป็น 11 ระดับ</p> <p>เพิ่มอำนาจต่อรองแก่ข้าราชการ ให้มีโอกาสต่อสู้ชี้แจงและนำพยาน หลักฐานมาต่อสู้</p> <p>ลดการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาโดยมีการสับเปลี่ยน</p> |

\*\* เป้าหมาย แนวคิด และข้อมูลสรุปจากบทสัมภาษณ์ พ.อ. จินดา ณ สงขลา เลขาธิการ ก.พ.เกี่ยวกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 (2518, น. 46-83) และพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 (วินัย กลิ่นสุวรรณ, 2525, น. 25-28)

ตารางที่ 3 (ต่อ)

| ปี พ.ศ. | เนื้อหาจรรยาข้าราชการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | เป้าหมาย                                                  | แนวคิด | วิธีการถ่ายทอด | สัญลักษณ์/สื่อ                                            |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------|----------------|-----------------------------------------------------------|
|         | <p>9. ต้องถือและปฏิบัติตามแบบระเบียบและแบบธรรมเนียมของราชการ</p> <p>10. ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ</p> <p>11. ต้องสุภาพเรียบร้อย และรักษาความสามัคคี</p> <p>12. ต้องสุภาพเรียบร้อย ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้ความสงเคราะห์</p> <p>13. ต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์</p> <p>14. ต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน</p> <p>15. ต้องไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว เช่น ประพฤติตนเป็นคนเสเพล เสพของมึนเมา</p> <p>16. ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย</p> | <p>3. แยกข้าราชการการเมืองมิให้ก้าวล่วงข้าราชการประจำ</p> |        |                | <p>หมุ่นเวียนตำแหน่งเพื่อป้องกันการใช้อำนาจกลั่นแกล้ง</p> |

ตารางที่ 3 (ต่อ)

| ปี พ.ศ.                        | เนื้อหาจรรยาข้าราชการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | เป้าหมาย                                                                                               | แนวคิด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | วิธีการถ่ายทอด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | สัญลักษณ์/สื่อ                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ***2535<br>กระแสการกระจายอำนาจ | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</li> <li>2. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม</li> <li>3. ต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ</li> <li>4. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยความอดทนอดกลั้น อดทนอดกลั้น อดทนอดกลั้น</li> <li>5. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีและนโยบายของรัฐบาล</li> <li>6. ต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจ และรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหว</li> <li>7. ต้องรักษาความลับของทางราชการ</li> <li>8. ต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน</li> <li>9. ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา</li> </ol> | ปรับปรุงเนื้อหาของพระราชบัญญัติให้มีเนื้อหาทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบัน เน้นการกระจายอำนาจสู่ส่วนราชการ | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลของฝ่ายบริหาร</li> <li>2. ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม และผู้จัดโครงสร้างส่วนราชการ</li> <li>3. วัฒนธรรมการเมือง เน้นการวางตัวเป็นกลางทางการเมือง</li> <li>4. การบริหารราชการเน้นแนวคิดการกระจายอำนาจ</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การบังคับใช้กฎหมายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน</li> <li>2. มติคณะรัฐมนตรี</li> <li>3. นโยบายรัฐบาล</li> <li>4. พื้ที่กล่าวปฏิญาณตน</li> <li>5. การอบรม สัมมนา ประชุมชี้แจง</li> <li>6. การใช้สื่อมวลชน</li> <li>7. กำหนดเป็นระเบียบเพิ่มเติม เช่น จรรยาบรรณ</li> </ol> <p>- คงให้ใช้ระเบียบ ก.พ. เรื่องมารยาททางการเมืองของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2499</p> | <p>สื่อสัญลักษณ์ต่างๆ มากมายเช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เข็มเชิดชูเกียรติ</li> <li>- โล่หรั้งวัล</li> <li>- เงินรางวัล</li> <li>- สื่อประชาสัมพันธ์อื่นๆ เช่น โลโก้สัญลักษณ์โครงการรณรงค์</li> <li>- คำถวายสัตย์ปฏิญาณตน</li> </ul> |

ตารางที่ 3 (ต่อ)

| ปี พ.ศ. | เนื้อหาจรรยาข้าราชการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | เป้าหมาย | แนวคิด | วิธีการถ่ายทอด                                                                                                                                                                                                                                                                           | สัญลักษณ์/สื่อ |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
|         | <p>10. ต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบ และแบบธรรมเนียมของทางราชการ และจรรยาบรรณ</p> <p>11. ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ</p> <p>12. ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใด ที่เป็นการก่อกวนก่อกำลังกัน และต้องช่วยเหลือ</p> <p>13. ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวกให้เป็นธรรมชาติ และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชน</p> <p>14. ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม</p> <p>15. ต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งอื่นใด ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน</p> |          |        | <p>8. ถ่ายทอดผ่านโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท</p> <p>9. เผยแพร่พระบรมราโชวาท</p> <p>10. ให้รัฐบาลประกาศวาระแห่งชาติด้านจริยธรรม</p> <p>หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วม เช่น สถาบันการศึกษาช่วยทำงานวิจัย มูลนิธิด้านความโปร่งใส ตั้งหน่วยงานอิสระดูแลเฉพาะเรื่อง เช่น ปปช. สดง. ปปง.</p> |                |

ตารางที่ 3 (ต่อ)

| ปี พ.ศ. | เนื้อหาจรรยาข้าราชการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | เป้าหมาย | แนวคิด | วิธีการถ่ายทอด | สัญลักษณ์/สื่อ |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------|----------------|----------------|
|         | <p>16. ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการ</p> <p>17. ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ</p> <p>18. ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้าง และพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา</p> |          |        |                |                |

ตารางที่ 3 (ต่อ)

| ปี พ.ศ.                                                                                                     | เนื้อหาจรรยาข้าราชการ                                                                                                                                                                 | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                    | แนวคิด                                                                                                                                                                                                                                                                                           | วิธีการถ่ายทอด                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | สัญลักษณ์/สื่อ                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ***2551<br>เน้นประสิทธิภาพ<br>โปร่งใส<br>เป็นธรรม<br>หลังการปฏิรูป<br>ปรับโครงสร้าง<br>ส่วนราชการ<br>(2545) | จรรยาข้าราชการ ตามหลักค่านิยมสร้างสรรค์<br>5 ประการ คือ<br>1. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง<br>2. ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ<br>3. โปร่งใส<br>4. ไม่เลือกปฏิบัติ<br>5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน | 1. จัดระเบียบข้าราชการ<br>พลเรือนเพื่อผลสัมฤทธิ์<br>ต่อภารกิจของรัฐ มี<br>ประสิทธิภาพ คุ่มค่า<br>2. ให้ข้าราชการมีคุณภาพ<br>คุณธรรม และคุณภาพ<br>ชีวิตที่ดีขึ้น เน้น<br>ความสามารถและ<br>สมรรถนะบุคคล ทำให้<br>ข้าราชการเป็นมืออาชีพ<br>มีเกียรติ ศักดิ์ศรี | 1. วางหลักการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคลยุคใหม่<br>เน้นประสิทธิภาพ<br>(efficiency) โปร่งใส<br>(transparency) รับผิดชอบ<br>(accountability)<br>2. กระจายอำนาจการ<br>บริหารงานบุคคล ด้านการ<br>กำหนดตำแหน่ง<br>การสอบเลือกสรรบุคคล<br>เข้ารับราชการ บรรจุ<br>ผู้ชำนาญ ผู้เชี่ยวชาญและ<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ | 1. ประกาศในกฎหมาย พรบ.<br>ระเบียบข้าราชการพลเรือน<br>2. การประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ<br>3. การใช้สื่อต่าง ๆ เช่น สื่อมวลชน<br>สื่อบุคคล สิ่งพิมพ์ เว็บไซต์<br>อิเล็กทรอนิกส์<br>4. ให้องค์กรภายนอกเข้ามา<br>ช่วยงาน เช่น บริษัทงานวิจัย<br>องค์กร มูลนิธิ ชมรม<br>สถาบันการศึกษา<br>5. ถ่ายทอดผ่านพิธีการสำคัญ<br>ตลอดปี | 1. กำหนดตำแหน่งใหม่<br>แบบ Multi<br>classification<br>scheme<br>2. กำหนดจรรยา<br>ข้าราชการ<br>แยกเฉพาะ |

ตารางที่ 3 (ต่อ)

| ปี พ.ศ. | เนื้อหาจรรยาข้าราชการ | เป้าหมาย | แนวคิด                                                                                                                 | วิธีการถ่ายทอด | สัญลักษณ์/สื่อ                                                                                                                                     |
|---------|-----------------------|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|         |                       |          | 3. มาตรการพิทักษ์<br>ระบบคุณธรรม<br>มีคณะกรรมการพิทักษ์<br>ระบบคุณธรรมเป็นองค์กร<br>กึ่งตุลาการ อิสระจากฝ่าย<br>บริหาร |                | 3. การผลิตสื่อ<br>สัญลักษณ์ตามสมัย<br>นิยม เช่น wrist<br>band กำไลข้อมือ<br>เขียนข้อความถวาย<br>สัตย์ กระเป๋า หมวก<br>เข็มที่ระลึก<br>โปสเตอร์ ฯลฯ |

\*\*\* เป้าหมาย แนวคิด และข้อมูลสรุปจากหนังสือสรุปสาระสำคัญและอธิบายรายละเอียดพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

(ประวีณ ญ นคร, 2551, น. 112-116)

ระบบราชการ มีความต่อเนื่องและประวัติศาสตร์อันยาวนานมาตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย มีการสั่งสมประสบการณ์ ความคิด ความจงรักภักดีมาทุกยุคทุกสมัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงจรรยาข้าราชการในแต่ละยุคสมัยอย่างลึกซึ้ง ตลอดจนความหมาย อุดมการณ์และวัฒนธรรมของราชการ จึงได้สรุปประวัติศาสตร์ความเป็นมาของข้าราชการในยุคเริ่มต้นก่อนที่จะมาถึงปี พ.ศ. 2472 เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ความหมายและอุดมการณ์ วัฒนธรรมของราชการ พัฒนาการในแต่ละยุคดังนี้

อาชีพข้าราชการ หรือว่าวิชาชีพข้าราชการ (Professionalism of Government Officer) ถือว่าเป็นวิชาชีพหนึ่งที่เป็นที่รู้จักคุ้นเคยกันดีสำหรับคนไทย เนื่องจากเป็นอาชีพที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนในหลายด้าน โดยรับนโยบายจากฝ่ายการเมืองไปปฏิบัติ อีกทั้งยังเป็นอาชีพที่มีมานานตั้งแต่สมัยโบราณ แม้ว่าจะเกิดคำว่า “วิชาชีพข้าราชการ” ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (วริยา ชินวรรณ, 2546, น. 2) แต่อาชีพข้าราชการมีหลักฐานที่พบได้ย้อนกลับไปถึงสมัยสุโขทัย คนไทยสมัยนั้นรู้จักกันในชื่อว่า “ลูกขุน”<sup>1</sup> (เกศินี หงสนันท์, 2523, น. 5-6) และต่อมาในสมัยกรุงศรีอยุธยาเรียกว่า “ขุนนาง”<sup>2</sup> (ควอร์ธ เวลล์, 2527) หรือ “ข้าราชการบริพาร” และในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ (เกศินี หงสนันท์, 2523, น. 5-6) เรียกว่า “ข้าราชการ” ภารกิจหน้าที่ดั้งเดิมของข้าราชการ คือการเป็นทหารสู้รบป้องกันประเทศและขยายราชอาณาจักร ต่อมาจึงได้มีการกิจการหน้าที่อื่น ๆ ในการพัฒนาบ้านเมือง และจำแนกงานตามหน้าที่ออกเป็น 4 กรม ได้แก่ กรมวัง กรมพระคลัง กรมนครบาลหรือกรมเมือง และกรมนา ครั้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงมีการปฏิรูปราชการจัดกลุ่มข้าราชการตามภารกิจหน้าที่เป็น 12 กระทรวง และแปลงสภาพจาก “ข้าราชการบริพาร” เป็น “ข้าราชการ” พร้อมกำหนดเงินเดือนและชั่วโมงการทำงาน

---

<sup>1</sup> ลักษณะการปกครองเป็นแบบพ่อปกครองลูก หรือปัตตาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์เปรียบเสมือนพ่อของประชาชนมีข้าราชการเรียกว่าลูกขุน มีประชาชนเป็นไพร่ฟ้า ข้าราชการทำหน้าที่แบ่งเบาภาระเป็นแขนขาของพระมหากษัตริย์

<sup>2</sup> จากการที่ไทยชนะสงครามกับเขมร ในสมัยนั้น เขมรเป็นศูนย์กลางความเจริญทางวัฒนธรรมและระบบการปกครองที่เป็นระเบียบแบบแผน และไทยได้กวาดต้อนพราหมณ์และขุนนางหรือข้าราชการเขมรมาเพื่อช่วยบริหารราชการแผ่นดิน จึงได้รับอิทธิพลจากอินเดียที่อยู่ในเขมรเรื่องลัทธิเทวราช ที่เชื่อว่าพระเจ้าแผ่นดินเปรียบเสมือนพระศิวะหรือพระวิษณุ ซึ่งเป็นเทพเจ้าในลัทธิฮินดู รวมทั้งแนวคิดที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกษัตริย์เขมรกับประชาชนที่มีลักษณะแบบเจ้ากับข้า หรือนายกับบ่าวเข้ามาสู่การบริหารราชการแผ่นดินของไทย

กระบวนการเข้าสู่อาชีพข้าราชการแต่เดิมมา พระยาสุนทรพิพิธ (อมร รักษาสัตย์ และโสรัจ สุจริตกุล, อ้างถึงใน เกศินี หงสนันท์, 2523, น. 5-6) ได้อธิบายความเป็นมาของการเป็นข้าราชการนั้นว่า เป็น “หน้าที่” โดยมีระเบียบประเพณีไว้ว่า บุคคลที่เป็นชายเมื่ออายุครบ 18 ปี บริบูรณ์แล้วต้องเข้ารับราชการทุกคนด้วยการขึ้นทะเบียนเป็น “ไพร่สม” มีมูลนายเป็นเจ้าสังกัดสำหรับใช้งาน เมื่ออายุถึง 20 ปี จึงย้ายสังกัดไปขึ้นทะเบียนเป็น “ไพร่หลวง” เข้ารับราชการต่อองค์พระมหากษัตริย์โดยตรง คือมารับราชการในราชธานี มีหน้าที่เข้าเวรทำงาน ปีละ 6 เดือน ไม่มีเงินเดือนกินอยู่ด้วยตนเอง หน้าที่ปฏิบัติในราชธานี คือเข้าปฏิบัติงานที่ในกรมข้างต้น กรมเรือต้น เป็นต้น ต่อมาในสมัยกรุงธนบุรี กำหนดเวลาเข้าเวรหรือเวลาเข้ารับราชการเหลือเพียง 4 เดือนและ 3 เดือนในสมัยต้นรัตนโกสินทร์ และคนเข้ารับราชการหรือเข้าเวรนั้นมีการผ่อนผันไว้ดังนี้

1. ถ้าผู้ใดมีบุตรเข้ารับราชการ 3 คน ผู้เป็นบิดาพ้นหน้าที่ราชการได้
2. พ้นหน้าที่ราชการได้เมื่อมีอายุครบ 60 ปี และ
3. เมื่อเสีย “ค่าราชการ” แทนตัวเป็นเงินปีละ 18 บาท

ครั้นถึงแผ่นดินพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ได้เริ่มใช้พระราชบัญญัติลักษณะเกณฑ์ทหาร ร.ศ. 124 หรือ พ.ศ. 2448 และได้ลดเงินค่าราชการลงเหลือปีละ 6 บาท เงินค่าราชการนี้ต่อมาได้เปลี่ยนการเรียกเสียใหม่ว่า เป็น “เงินรัชชูปการ” ในสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองแล้ว และมีประมวลรัษฎากรขึ้นเงินรัชชูปการนี้จึงได้หมดไป การรับราชการในสมัยโบราณจึงไม่มีเงินเดือนตอบแทน จนกระทั่ง พ.ศ. 2418 ได้มีการใช้ระบบเงินเดือนขึ้นโดยข้าราชการกระทรวงการคลังได้รับก่อนเมื่อได้ตั้งหอรฐูปการหรือกระทรวงการคลังขึ้นมาแล้ว จึงได้มีการจัดระบบราชการให้เป็นอย่างเดียวกัน

ส่วนประวัติการอบรมข้าราชการ ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (พ.ศ. 2394-2411) ในขณะที่ยกทัพทางตะวันตกได้เริ่มแพร่เข้ามาในประเทศไทย ไทยได้เริ่มมีสัญญาติดต่อกับประเทศตะวันตกโดยได้จ้างครูชาวยุโรปเข้ามาสอนหนังสือครั้งแรกในพระบรมมหาราชวังก่อน ในสมัยรัชกาลที่ 4 นี้ ได้สนพระทัยทางด้านศาสนา ไม่เฉพาะแต่ทางศาสนาพุทธหรือพราหมณ์ แม้แต่ศาสนาแคธอลิกและโปรเตสแตนต์ด้วย การศึกษาได้ส่งเสริมให้เรียนภาษาต่างประเทศ คือ อังกฤษและวิชาอื่น ๆ มีโหราศาสตร์ ภูมิศาสตร์ คณิตศาสตร์ ฟิสิกส์และเคมี เป็นต้น ได้มีการปฏิรูปในวงการศาสนาอย่างเห็นได้ชัด (Riggs, 1996) ต่อมามีการพัฒนา การเรียนการสอนข้าราชการอย่างเป็นระบบมากขึ้น โดยปรากฏหลักฐานที่มีขึ้นครั้งแรกในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (พ.ศ. 2411-2453) โดยมีการตั้งระบบที่ปรึกษาชาวตะวันตก มีการส่งนักเรียนไทยออกไปศึกษาอบรมต่างประเทศ เพื่อเข้ามารับราชการและเพื่อ

แทนที่ปรีชาชาวต่างประเทศ ซึ่งไม่ได้มีเพียงฝ่ายราชวงศ์เท่านั้นแต่รวมถึงคนธรรมดาสามัญด้วย และยังทรงตั้งสถาบันฝึกอบรมการเป็นข้าราชการในเมืองไทยที่เรียกว่า “โรงเรียนมหาดเล็ก” เป็นแห่งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2445 ต่อมาในปี พ.ศ. 2453 จึงโปรดฯ ให้เปลี่ยนเป็น “โรงเรียนข้าราชการพลเรือน” และได้เป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปัจจุบัน ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2459 ต่อมา ในสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 (พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวกับระบบข้าราชการพลเรือน, 2536, น. 1-4) เริ่มตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2468 ได้มีการวางระเบียบข้าราชการพลเรือนให้เป็นระเบียบแบบแผน เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามารับราชการเป็นอาชีพ และทรงเห็นว่า อาชีพราชการนี้ย่อมแตกต่างจากอาชีพอื่น เพราะเป็นเครื่องมือที่รัฐบาลใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และต้องปฏิบัติโดยตรงต่อประชาชน จึงต้องมีกฎหมาย หลักเกณฑ์ขึ้นควบคุม จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนเป็นครั้งแรก เมื่อ พ.ศ. 2471 กำหนดให้มีการสอบแข่งขันเข้ารับราชการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบคุณธรรม

จากประวัติความเป็นมาของข้าราชการในอดีต จึงกล่าวได้ว่ามีอุดมการณ์ทำงานเพื่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และถือว่าเป็น “หน้าที่” ของเพศชาย สัญชาติไทยทุกคน จนเมื่อมีแรงกดดันจากต่างประเทศและในประเทศ ตลอดจนความต้องการพัฒนาระบบราชการให้ทันสมัย เปิดโอกาสให้ประชาชนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อถ่วงดุลอำนาจของบางตระกูลที่มีอิทธิพลสูงในระบบราชการในขณะนั้น ตลอดจนลดแรงกดดันกระแสประชาธิปไตยจากต่างประเทศ ดังจะเห็นได้ว่า จรรยาข้าราชการเริ่มต้นด้วยเป้าหมายการวางรากฐานระบบราชการพลเรือน เพื่อวางระบบราชการให้ทันสมัย ให้เป็นประชาธิปไตย อย่างต่อเนื่อง โดยในแต่ละยุคสมัยจะมีบริบท เนื้อหา เป้าหมาย ตลอดจนวิธีการสื่อสารแตกต่างกัน ซึ่งมีพัฒนาการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมทีละน้อย ดังรายละเอียดที่จะกล่าวต่อไปนี้

#### **ยุคที่ 1 พ.ศ. 2472 : ทรงวางรากฐานระบบราชการพลเรือน ก่อนเปลี่ยนแปลงการปกครอง**

เป้าหมายของจรรยาข้าราชการในยุคนี้ เกิดขึ้นโดยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงวางรากฐานของระบบข้าราชการพลเรือน เพื่อให้มีระเบียบเป็นบรรทัดฐานให้ยึดถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมก่อนนำประเทศสู่การเปลี่ยนแปลงการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเดิมทีนั้น พบว่า การบริหารราชการไม่มีระเบียบบรรทัดฐานให้ยึดถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน ดังนั้นที่กพระราชดำริเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2469 (พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวกับระบบข้าราชการพลเรือน, 2536, น. 1) ความว่า

...เวลานี้การศึกษาเจริญขึ้นมากแล้ว จึงเป็นการสมควรที่จะรับคนเข้าทำราชการแต่เฉพาะผู้ที่มีความรู้ดี ประกอบทั้งเวลานี้ตำแหน่งหน้าที่ราชการก็เต็มหมดมีน้อยไม่พอกับจำนวนคนที่อยากเข้ารับราชการ จึงเป็นการจำเป็นที่จะหาวิธีเลือกฟันคนเข้ารับราชการโดยทาง เปนกลาง เปนยุติธรรม และให้โอกาสกับผู้ที่ได้อุสาหาพยายามเล่าเรียน มีความรู้ดี...

...อีกประการหนึ่ง การปกครองภายในกระทรวงต่าง ๆ นั้นไม่มีระเบียบแน่นอนเหมือนกันทุกกระทรวง เห็นว่าควรวางแบบให้คล้ายกันและให้แน่นอนสำหรับข้าราชการพลเรือนทั่วไป เพื่อข้าราชการจะได้รับความยุติธรรมและมีสิทธิหรือหน้าที่ (duty) ต่อราชการเหมือนกันหมดเพื่อให้เป็นการสม่ำเสมอ...

ดังที่เห็นได้ว่า ทรงเน้นเป้าหมายเพื่อสร้างบรรทัดฐานในระบบราชการ ให้มีความยุติธรรม สิทธิ และหน้าที่ ซึ่งสะท้อนความหมายและอุดมการณ์ที่มีเป็นลักษณะอุดมการณ์ของระบบคุณธรรม (Merit System) และสังคมประชาธิปไตย ซึ่งเป็นการบริหารราชการตามแบบตะวันตก ตามแนวคิดเรื่ององค์การแบบราชการ (bureaucratic control) ของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน (Littlejohn and Foss, 2005, pp. 254-255) มีการเน้นการใช้อำนาจโดยตรงของสายบังคับบัญชา และการควบคุมด้วยวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับนี้ ดังที่มีเนื้อหา 4 ประการ ซึ่งยังเป็นการควบคุมบุคคลในองค์กรด้วย คือ

1. การควบคุมเวลาในการทำงาน ดังที่ปรากฏในวินัยข้อแรก เนื่องจากการอุทิศเวลาให้แก่ราชการทั้งหมด จะทำให้ข้าราชการไม่มีเวลาไปหาผลประโยชน์อย่างอื่น ซึ่งเป็นกฎระเบียบขององค์กร (Bureaucratic Control)
2. การควบคุมบุคคลด้วยหลักศาสนา หรือความยินยอมพร้อมใจ ด้วยการให้รักษาศีลธรรม (Concertive Control)
3. การควบคุมด้วยสายบังคับบัญชา โดยการเน้นให้เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา เป็นการควบคุมอย่างง่าย (Simple Control)
4. การเน้นย้ำถึงการระวังรักษาประโยชน์ของราชการเป็นนิจ เน้นถึงกฎระเบียบและมาตรการต่าง ๆ ขององค์กร (Bureaucratic Control)

นอกจากการควบคุมข้าราชการแล้ว ยังส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรอบรู้ ทั้งในความรู้ที่เป็นหลักการและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดังที่มีพระราชดำรัสว่า “ส่วนฝ่ายข้าราชการก็ให้ได้รับประโยชน์ยิ่งขึ้น เนื่องจากความสละพร้อมด้วยข้าราชการซึ่งมีความสามารถและรอบรู้ในวิถีและอุปบายของข้าราชการ กับทั้งหน้าที่และวินัยอันตนพึงรักษาเป็นนิตยกาล” (พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวกับระบบข้าราชการพลเรือน, 2536, น. 2) ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นความรู้ในตำรา

แต่หมายถึงประสบการณ์ หรือกลอุบายที่เกี่ยวข้องกับ “คน” ในชีวิตจริงด้วย เนื่องจากงานราชการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับ “คน” จำนวนมาก

เนื้อหาจรรยาข้าราชการที่ผลิตในยุคนี้ มีความหมายที่สะท้อนวัฒนธรรมองค์การราชการที่มีการใช้อำนาจในการบังคับบัญชาแบบผสมผสาน 3 แบบ (รศชพร โกมลเสวิน, 2548, น. 81) คือ

1. อำนาจบารมีของผู้ปกครอง (Charismatic Authority) โดยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวที่ทำให้การประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นไปได้บรรลุตามพระประสงค์

2. อำนาจตามประเพณี (Traditional Authority) จากการกำหนดให้เคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการใช้อำนาจตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ดังจะเห็นได้ว่าการกำหนดแนวทางปฏิบัติดังกล่าว นอกจากจะพิจารณาบนพื้นฐานความรู้ความสามารถและการบริหารงานเป็นไปตามกฎหมายแล้ว ยังมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนฐานะ การออกจากราชการ

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legal Authority) ซึ่งเป็นการบังคับบัญชาตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย มีความชอบธรรมที่จะลงโทษกระทำต่อผู้กระทำผิดตามกฎหมายได้

ทั้งนี้ เนื้อหาจรรยาข้าราชการ นอกจากจะมีความหมายโดยตรงต่อการบริหารราชการตามเนื้อหาความในกฎหมาย (Manifest) แล้ว และอาจมีความหมายแฝง (Latent) ที่สะท้อนถึงสภาพสังคมความก้าวหน้าของการเมืองการปกครองของประเทศไทย ซึ่งเคยพัฒนามาตั้งแต่สมัยก่อนหน้านี้นี้ ดังที่เคยทบทวนวรรณกรรมไว้ว่า ประเทศไทยในยุคก่อนหน้านั้น คือในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว มีแรงกดดันจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยต่างประเทศนั้นเป็นภัยคุกคามจากลัทธิจักรวรรดินิยมตะวันตก จึงต้องปรับปรุงประเทศให้สอดคล้องกับแนวทางตะวันตก ด้วยการปฏิรูปการปกครองและระบบราชการ เพื่อให้ระบบราชการและข้าราชการมีความเข้มแข็งและความรู้พอที่จะต่อสู้กับศัตรูจากภายนอกประเทศและพัฒนาการเมืองการปกครองให้เป็นประชาธิปไตย ส่วนแรงกดดันในประเทศที่อำนาจในการปกครอง ส่วนใหญ่ตกอยู่กับกลุ่มตระกูลขุนนาง ซึ่งมีสมเด็จพระยาบรมมหาราชวังศรีสุริยวงศ์ ต้นตระกูลขุนนางเป็นผู้นำบุคคลในตระกูลนี้หลายคนดำรงตำแหน่งสำคัญ ๆ ในวงราชการขณะนั้น จึงจำเป็นต้องดึงอำนาจกลับคืน (วริยา ชินวรรณ, 2546, น. 5-6)

การกำหนดจรรยาข้าราชการในสมัยนี้จึงสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การราชการที่อยู่ในช่วงของการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบบราชการ และเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการไทยซึ่งถือได้ว่าเป็นกลุ่มผู้นำของประเทศในขณะนั้นเนื่องจากเป็นกลุ่มคนที่มีการศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีอำนาจในการปกครองบริหารประเทศ เพื่อให้ข้าราชการได้เริ่มปรับตัวให้ทันต่อ

การเปลี่ยนแปลงจากสังคมภายนอกประเทศ รวมทั้งให้สังคมไทยมีการปรับตัว (adaptation) ให้เร่งแสวงหาความรู้และคุณธรรม เนื่องจากประชาชนในยุคนั้นยังนิยมการประกอบอาชีพรับราชการ เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และแม้ว่างานของราชการลดลง ไม่มีความจำเป็นต้องใช้คนในการทำศึกสงคราม จึงหันมาใช้คนในการพัฒนาประเทศ ดังจะเห็นได้จากมีการปรับลดจำนวนข้าราชการลง (ในปีนั้นมีข้าราชการจำนวน 47,000 คน) และหันมาพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ เนื่องจากสภาพสังคมในขณะนั้น ประชาชนที่มีความรู้มีจำนวนมากขึ้น จากการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

นอกจากนั้น อาจกล่าวได้ว่า จรรยาข้าราชการยังอาจสะท้อนถึงวัฒนธรรมราชการที่เคยเป็นระบบเจ้าขุนมูลนาย ไม่มีสามัญชนเข้ามามีอำนาจในการต่อรอง ดังที่พบว่าข้าราชการส่วนหนึ่งประพฤติตนแบบที่เรียกว่าวางตัวเหนือประชาชน ทำให้เรียกว่าเป็นเจ้าขุนมูลนาย มีระดับชั้นยศต่าง ๆ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 พร้อมด้วยคำชี้แจง, 2518, น. 55) การบัญญัติกฎหมายดังกล่าว จึงเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาต่อรองอำนาจดังกล่าวเป็นครั้งแรกด้วย รวมถึงการต่อรองกับกรณีที่เคยมีการจ้องราษฎรบังหลวงปรากฏอยู่ในระบบราชการดังที่เคยปรากฏในกฎหมายลักษณะอาญาหลวง พ.ศ. 1895 (วิริยา ชินวรรณ, 2546, น. 13) ด้วยการให้ข้าราชการมีการรักษาวินัย ซึ่งประกอบด้วย ศีลธรรมและข้อควรปฏิบัติต่าง ๆ

สำหรับการบรรลุเป้าหมาย (goal-attainment) ในการสร้างข้าราชการให้ปฏิบัติตามจรรยานั้น เป็นการสื่อสารโดยใช้ทั้งไม้นวมและไม้แข็ง คือการกำหนดเป็นกฎหมายใช้บังคับ และการปลูกฝังค่านิยม (value) เพื่อให้สังคมยอมรับโดยการให้การศึกษาอบรมบุคคลเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการสอบก่อนเข้ารับราชการพลเรือน ซึ่งในสมัยนั้นมีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่เป็นสถาบันให้การเรียนการสอนแก่บุคคลที่จะสอบเข้ารับราชการ

ส่วนการบูรณาการหรือเสถียรภาพ (Integration) การประสานงานและการบำรุงรักษาความสัมพันธ์สำคัญ ๆ ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ของระบบ เพื่อเชื่อมโยงระบบต่าง ๆ ของหน่วยงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (norms) และสร้างกฎระเบียบและการจัดการกับความตึงเครียดที่แฝงในระบบ (latency-Maintenance) เพื่อจะบูรณาการและสร้างเสถียรภาพให้ระบบ เป็นการสื่อสารโดยใช้กลไกไม้แข็ง ซึ่งบริบทสังคมในขณะนั้น เป็นระบบอุปถัมภ์ การเมืองกับระบบราชการเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิด ทหารเป็นผู้คุ้มครองธุรกิจราชอาณาจักร ปญหาการทุจริตคอร์รัปชันเชิงอุปถัมภ์ ทางออกของการจัดการที่มีอยู่ในการวางกฎหมายนี้ คือ ห้ามมิให้ข้าราชการพลเรือนเป็นตัวละครทำการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทใด ๆ และกระทำการหาประโยชน์อย่างใด ๆ อันอาจเป็นทางทำให้เสียความเที่ยงธรรมในตำแหน่งหน้าที่ของตน โดยมีสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการทำ

หน้าที่นี้ก็คือ คณะกรรมการรักษาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือ ก.ร.พ. ซึ่งพัฒนาการมาเป็นสำนักงาน ก.พ. ในปัจจุบันเป็นผู้รักษาและดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

วินัยข้าราชการพลเรือน ดังที่อดีตเลขาธิการ ก.พ. ประเวศ ญ นคร (2547, น. 16) ได้กล่าวไว้ว่า "ถือเป็นเครื่องมือสำหรับใช้เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ เพื่อประสิทธิผลของงาน รักษาประโยชน์ของราชการ และรักษาศักดิ์ศรีของข้าราชการ อันเป็นปทัสถานทั้งด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติตนของข้าราชการ" วิธีการรักษาวินัยของข้าราชการพลเรือน พบว่าข้าราชการได้ยึดถือแนวปฏิบัติตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายเป็นสำคัญ แม้ภายหลังจะได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และกาลสมัย รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนเนื้อหาด้านวินัยข้าราชการเพิ่มมากขึ้นมาโดยตลอด จนกระทั่งถึงปัจจุบันนี้ แต่กฎหมายทุกฉบับก็ยังคงมีเนื้อหาวินัยที่ปรากฏเนื้อหาจรรยาข้าราชการที่ยึดหลักการตามรากฐานแห่งแนวพระราชดำริเมื่อพุทธศักราช 2469 ที่ทรงริเริ่มขึ้นทั้งสิ้น

โดยสรุป ในยุคแรกนี้ จรรยาข้าราชการมีหน้าที่เปิดเผยคือเป็นแนวปฏิบัติในการวางรากฐานระบบราชการพลเรือนให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ เพื่อให้มีบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เป็นคนมีศีลธรรมเข้ามาปฏิบัติงาน เป็นอุดมการณ์เพื่อสร้างระบบราชการให้มั่นคงและมีหน้าที่แฝงเร้น คือ การที่มีบุคคลในระดับสามัญชนธรรมดาที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานมากขึ้น เป็นการวางพื้นฐานความคิดด้านประชาธิปไตย ลดทอน ต่อรองอำนาจทางการเมืองของกลุ่มข้าราชการที่มีอำนาจเก่า และระบบเจ้าขุนมูลนายที่มีอยู่เดิมลงไปด้วย

## ยุคที่ 2 พ.ศ. 2518 ยุคเรียกร้องประชาธิปไตย

เป้าหมายของการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ฉบับ พ.ศ. 2518 มีเป้าหมายหลักเพื่อแก้ปัญหาสำคัญของราชการพลเรือน เช่น ปัญหาสมรรถนะของข้าราชการและปัญหาเกี่ยวกับการเล่นพรรคเล่นพ้องในวงราชการ ยกเลิกระบบอุปถัมภ์ (Patronage) รวมทั้งยกเลิกชั้นยศ จัตวา ตริ โท เอก พิเศษ มาเป็นแบบ P.C. หรือ Position Classification แบ่งเป็น 11 ระดับ (วินัย กลิ่นสุวรรณ, 2525, น. 25-28)

การแก้ปัญหาดังกล่าวของกฎหมายฉบับนี้ สะท้อนถึงการมีอยู่จริงของการใช้อำนาจแบบประเพณีและแบบผู้มีบารมีที่เป็นไปตามระบบอุปถัมภ์ (Patronage) พฤติกรรมของข้าราชการในสมัยก่อนที่อาจมีการวางตัวเป็นเจ้าขุนมูลนาย ไม่เข้าถึงประชาชน ให้ประชาชนเป็นเสมือนผู้ใต้ปกครอง จึงต้องมีการกำหนดให้ข้าราชการเป็นคนสุภาพอ่อนน้อม เข้าถึงประชาชน โดยให้ถือ

เสมือนหนึ่งว่าประชาชน คือนายจ้าง ไม่ใช่ ผู้ได้ปกครอง นอกจากนั้น จากประวัติศาสตร์การเมืองไทย ในยุคก่อนหน้านี้ ยังพบว่า มีลักษณะรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง (Political Centralization) ภายหลังจาก “คณะราษฎร” เป็นการเปลี่ยนแปลงจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ไปสู่ระบอบประชาธิปไตยตามแบบตะวันตก สภาวะของข้าราชการถูกปรับเปลี่ยนเทียบเท่าประชาชนทั่วไป ตามหลักการเสมอภาคเท่าเทียมตามแบบประชาธิปไตย ดังนั้น ข้าราชการจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนไปด้วย แต่เนื่องจากการที่ข้าราชการเป็นบุคคลกลุ่มแรก ๆ ที่มีความรู้อ่านออกเขียนได้ในสังคมไทย ในอดีต ดังที่เสกสรรค์ ประเสริฐกุล (2548, น. 129-176) พบว่ามีการกำหนดภารกิจใหม่ให้แก่ ข้าราชการ โดยการขยายบทบาทของรัฐในการดูแลสังคมออกไปรอบด้าน จากเดิมมีเพียงการดูแล ด้านความมั่นคง ทำให้ยังมีการขยายอำนาจรัฐ ยังเป็นการเสริมแรงรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง (Political Centralization) ซึ่งเริ่มภายใต้ระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มากขึ้น แต่จากการที่มี ข้าราชการประจำกุมอำนาจสูงสุด จึงทำให้แนวคิดประชาธิปไตยจึงเป็นเพียงข้ออ้าง และทำให้ สภาพการเมืองเริ่มเกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำ

ในยุคของจอมพลสฤษดิ์ ธรีวิท (2550, น. 171-172) พบว่าได้มีการปรับปรุง อำนาจของนายกรัฐมนตรี จากการเป็น first minister มาเป็น chief executive และได้รวมศูนย์ อำนาจให้เข้ามาอยู่ภายใต้การควบคุมโดยตรง สำหรับในด้านการบริหาร กลุ่มทหารมักจะได้ดำรง ตำแหน่งผู้นำระดับสูง แต่จอมพลสฤษดิ์ก็ตระหนักดีว่าในเวลาเดียวกันก็ไม่ว่าจะเลยความสำคัญ ของข้าราชการพลเรือนได้ เพราะหากปราศจากการสนับสนุนของข้าราชการพลเรือน รัฐบาลก็ยาก ที่จะดำเนินตามนโยบายที่ได้วางไว้ ดังนั้น จึงไม่แปลกนักที่พบว่า ในสมัยนี้ มีการควบคุม ข้าราชการพลเรือนเพื่อให้เป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลงจึงเกิดขึ้นอย่างเข้มงวด รวมถึงการ สะท้อนจากเนื้อหาของวินัย จรรยาข้าราชการที่มีการเขียนด้วยถ้อยคำที่เข้มงวดรุนแรง

พันเอกจินดา ณ สงขลา เลขาธิการ ก.พ. ในสมัยนั้น อธิบายว่า (อ้างถึงใน วินัย กลิ่นสุวรรณ. 2518, น. 46-83) กฎหมายฉบับนี้ มีเป้าหมายเพื่อช่วยแก้ปัญหาสำคัญของราชการ พลเรือน เช่น ปัญหาสมรรถนะของข้าราชการและปัญหาเกี่ยวกับการเล่นพรรคเล่นพวกในวง ราชการ โดยปรับปรุงการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการให้รัดกุม ใช้คนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและจัด สัมมนา ฝึกอบรม พัฒนาข้าราชการ รวมทั้งให้แสดงเหตุผลว่าจะเลื่อนหรือตั้งใคร และเปิดทางให้ ข้าราชการร้องทุกข์ได้เพื่อช่วยลดปัญหาการเล่นพรรคเล่นพวกลงได้บ้าง

ดังนั้น ความหมายและอุดมการณ์ของจรรยาข้าราชการในยุคนี้ จึงเป็นอุดมการณ์ ที่ต่อเนื่องจากยุคที่ผ่านมา คือนอกจากมีอุดมการณ์ด้านระบบคุณธรรม และอุดมการณ์ด้าน ประชาธิปไตยเป็นพื้นฐานแล้ว ยังมีความหมายเพื่อมุ่งอุดมการณ์การต่อสู้กับระบบอุปถัมภ์ ลด ปัญหาเล่นพรรคเล่นพวก เพื่อตอกย้ำอุดมการณ์ด้านระบบคุณธรรม และอุดมการณ์ประชาธิปไตย

มากขึ้น เนื่องจากในอดีต ผู้ที่ประกอบข้าราชการมักจะมี ความใกล้ชิดกับสถาบันพระมหากษัตริย์ และเป็นระบบเจ้าขุนมูลนาย มีการปกครองประชาชนแบบสังกัดไพร่และทาส ดังที่มีประวัติ ความเป็นมาของการเป็นข้าราชการนั้นว่า เป็น “หน้าที่” โดยมีระเบียบประเพณีไว้ว่า

บุคคลที่เป็นชายเมื่ออายุครบ 18 ปีบริบูรณ์แล้วต้องเข้ารับราชการทุกคนด้วยการขึ้น ทะเบียนเป็น “ไพร่สม” มีมูลนายเป็นเจ้าสังกัดสำหรับใช้งาน เมื่ออายุถึง 20 ปีจึงย้าย สังกัดไปขึ้นทะเบียนเป็น “ไพร่หลวง” เข้ารับราชการต่อองค์พระมหากษัตริย์โดยตรง คือมารับราชการในราชธานี มีหน้าที่เข้าเวรทำงาน ปีละ 6 เดือน

ดังนั้น ข้าราชการในสมัยก่อนการร้องเรียนได้เถียงเจ้าขุนมูลนาย เจ้าสังกัด จึงเป็น เรื่องที่เกิดขึ้นได้ยาก เว้นแต่เจ้าขุนมูลนายจะมีความเมตตากรุณาและรักษาความเป็นธรรม ยึดหลักทศพิธราชธรรม

แต่อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริงของสภาพการปฏิบัติงานประจำวันของข้าราชการ ประเพณี ธรรมเนียมการปฏิบัติในเรื่องการเปิดโอกาสให้ร้องเรียนผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ไม่เคย ปรากฏมาก่อนในขณะนั้น การกำหนดในเรื่องนี้จึงถือเป็นเรื่องใหม่และเป็นความพยายามในการ รักษาความยุติธรรม ให้สิทธิเสรีภาพแก่ข้าราชการชั้นผู้น้อยตามแนวคิดในระบบประชาธิปไตย ซึ่งทำให้เกิดการปรับตัว (adaptation) ในการปฏิบัติตนของทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เปลี่ยนไปจากเดิมที่อยู่ในอำนาจอุปถัมภ์ หรือประเพณีนิยม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแนวคิด ประชาธิปไตย (goal-attainment) ในสภาพความจริงก็ยังคงทำได้ยาก เนื่องจากนิสัยของคนไทย ที่มักมีความเกรงใจผู้ใหญ่ และผู้บังคับบัญชาจะมีวิธีการกล่อมให้ยอมความหรือข่มขู่ด้วยวิธีต่าง ๆ ทำให้ข้าราชการได้บังคับบัญชาไม่กล้าทำเพราะอยู่ในสถานะด้อยกว่า จึงต้องมีเกณฑ์ให้ ผู้บังคับบัญชาดั้งแต่ผู้อำนวยการกองขึ้นไปต้องสับเปลี่ยนไปดำรงตำแหน่งอื่นเป็นเวลา 4 ปี หมุนเวียนกันอยู่เรื่อย ๆ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการบูรณาการหรือรักษาเสถียรภาพ (Integration) การ ประสานงานและการบำรุงรักษาความสัมพันธ์สำคัญภายในระบบราชการด้วยตนเอง

สำหรับบริบทสังคม การเมืองช่วงเวลานั้นอยู่ในบริบทสังคมการเมืองที่ผ่านความ ขัดแย้งกันอย่างรุนแรงในช่วงปี พ.ศ. 2514-2516 จึงต้องเข้มงวดกับข้าราชการพลเรือนซึ่งสะท้อน จากจรรยาข้าราชการที่มีการจัดลำดับความสำคัญโดยให้ความสำคัญกับการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยมากกว่าประเด็นอื่น ๆ เนื่องจากอยู่ในบริบทสังคมที่เรียกร้องรัฐธรรมนูญอย่างรุนแรง สะท้อนถึงการกำหนดให้มีจรรยาข้าราชการในการรักษาความลับของราชการ และมีหน้าที่พิเศษ ในการสนใจและรับทราบเหตุการณ์ความเคลื่อนไหวที่อาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติเป็น สำคัญที่สุด แต่อย่างไรก็ตาม ในอีกด้านหนึ่ง ก็มีจรรยาข้าราชการที่แสดงถึงการให้ความสำคัญ

ต่อประชาชนด้วย ดังที่จะเห็นได้ว่า มีการกำหนดให้ข้าราชการต้องมีความสุภาพเรียบร้อย ให้ความสะดวกแก่ประชาชนเป็นพื้นฐาน

นอกจากนี้ ในบริบททางการเมืองสะท้อนให้เห็นว่ายังมีความขัดแย้งระหว่าง ข้าราชการประจำและข้าราชการการเมือง การให้ความสนับสนุนพรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่งเป็นการส่วนตัว ตลอดจนใช้อำนาจหน้าที่ราชการเพื่อเอื้อประโยชน์หรือสนับสนุนแก่พรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่ง อันจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นในสังคม ดังนั้น ในพระราชบัญญัติฉบับนี้ จึงเป็นฉบับแรกที่บัญญัติให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไม่เกี่ยวข้องกับพรรคการเมือง คือ กำหนดให้ไม่เป็นกรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองด้วย ซึ่งเป็นความต่อเนื่องมาจากที่ก่อนหน้านี้มีการกำหนดระเบียบสำนักคณะรัฐมนตรีว่าด้วยการยาทางการเมืองของข้าราชการพลเรือนใน พ.ศ. 2499 (รวมมติคณะรัฐมนตรี มติ ก.พ. และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับวินัยข้าราชการพลเรือน, 2543) ที่ให้เสรีภาพแก่ข้าราชการพลเรือนในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกพรรคการเมืองอันเป็นสิทธิเสรีภาพของประชาชนทั่วไป แต่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบประเพณีนิยมของข้าราชการแต่ละประเภท ซึ่งระเบียบดังกล่าวนี้ ยังคงใช้อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งถือได้ว่าเป็นการบูรณาการหรือรักษาเสถียรภาพ (Integration) การประสานงานและการบำรุงรักษาความสัมพันธ์สำคัญ ๆ ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ของราชการกับการเมืองโดยการออกกฎหมายเพื่อควบคุมและป้องกันพฤติกรรมที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งมากขึ้น เพื่อเชื่อมโยงระบบต่าง ๆ ของหน่วยงาน ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (norms) และเป็นการสร้างกฎระเบียบและการจัดการกับความตึงเครียดที่แฝงในระบบ (Latency-Maintenance) เพื่อจะบูรณาการและสร้างเสถียรภาพให้ระบบ เป็นการสื่อสารโดยใช้กลไกไม่แข็งตามอำนาจที่มีอยู่ในกฎหมายของสังคม เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ และแนวทางการปรับตัวของข้าราชการ

การทำหน้าที่ของจรรยาข้าราชการที่อยู่ในหมวดวินัยในยุคนี้ จึงได้ทำหน้าที่ทั้งโดยตรงที่ชัดเจน (Manifest) และโดยนัย (Latent) เพื่อเชื่อมโยงระบบต่าง ๆ ในสังคมดังที่ได้กล่าวไว้แล้ว โดยส่วนใหญ่จะเห็นการใช้การควบคุมทางกฎหมายตามระเบียบราชการ (Bureaucratic Control) และการควบคุมด้วยสายบังคับบัญชา โดยการเน้นให้ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา (Simple Control) แม้ว่าจะเปิดโอกาสให้มีการร้องเรียนได้ก็ตาม โดยที่ยังคงมีวัฒนธรรมราชการการใช้อำนาจบังคับบัญชาแบบผสมผสาน 3 รูปแบบ ถึงแม้ว่าจะมีการใช้อำนาจตามกฎหมายเป็นหลัก แต่ก็ยังมีวัฒนธรรมการใช้อำนาจแบบผู้นำที่มีบารมี และอำนาจตามประเพณีอยู่ ดังที่จะเห็นได้จากการควบคุมด้วยสายบังคับบัญชา

โดยสรุป จรรยาข้าราชการในยุคนี้ มีความหมายและอุดมการณ์ที่ต่อเนื่องจากยุคก่อน คือตอกย้ำอุดมการณ์ด้านระบบคุณธรรม โดยเฉพาะการมุ่งสู่การต่อสู้กับระบบอุปถัมภ์

โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการผู้ได้บังคับบัญชาสามารถร้องเรียนผู้บังคับบัญชาได้ และยังสามารถลดอำนาจของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ได้บังคับบัญชานั้น โดยการมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันทุก 4 ปี

ส่วนความหมายและอุดมการณ์ที่สืบเนื่องจากยุคก่อนอีกประการหนึ่งคือ อุดมการณ์ด้านประชาธิปไตย โดยให้มีการแยกข้าราชการประจำออกจากข้าราชการการเมือง แต่ให้สิทธิเสรีภาพแก่ข้าราชการในการเป็นสมาชิกพรรคการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย ภายใต้มารยาททางการเมืองที่ไม่ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง และความเป็นกลางทางการเมือง

จรรยาข้าราชการในยุคนี้ จึงเห็นได้ว่า ให้โอกาสแก่ข้าราชการผู้ได้บังคับบัญชามีความเข้มแข็ง และอำนาจต่อรองมากขึ้น จากเดิมที่มีการต่อรองกับอำนาจของระบบเจ้าขุนมูลนายเก่าที่เคยมีอำนาจในอดีต แต่อย่างไรก็ตาม ก็ยังคงมีการบัญญัติเรื่องการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาอยู่เพื่อเป็นการควบคุมข้าราชการโดยรวมของระบบราชการ

### ยุคที่ 3 : พ.ศ. 2535 กระแสการกระจายอำนาจ

เป้าหมายของจรรยาข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 นี้ เพื่อปรับปรุงเนื้อหาให้มีความทันสมัยโดยเฉพาะการส่งเสริมให้ข้าราชการรักษาวินัยที่ไม่ได้เกิดจากความกลัวการถูกลงโทษ แต่เป็นการรักษาวินัยและจรรยาข้าราชการเพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดี เป็นการควบคุมตัวเองโดยยึดหลักศีลธรรม ความซื่อสัตย์ โดยกำหนดให้มีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และต่อประชาชนและสังคมในข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 เพิ่มเติมนอกเหนือจากจรรยาที่แทรกอยู่ในหมวดวินัย พร้อมทั้งมีการกระตุ้นให้ยึดหลักตามรอยพระยุคลบาทเป็นแนวในการปฏิบัติราชการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 เป็นต้นมา (เกริกเกียรติ เอกพจน์, 2550, น. 44) ถือเป็นการควบคุมความประพฤติของข้าราชการโดยใช้อำนาจบารมีของผู้ปกครอง (Charismatic Authority) ผู้เป็นหัวใจของการปฏิบัติงานราชการเป็นแบบอย่าง นอกเหนือจากการใช้อำนาจทางกฎหมายและประเพณี

จรรยาข้าราชการในยุคนี้ จึงสะท้อนบริบทสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงจากเดิมที่สังคมมีความต้องการเพียงแค่การคัดสรรบุคคลเข้ารับราชการด้วยความรู้ความสามารถและระบบคุณธรรม เพื่อให้ข้าราชการได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ แต่ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงจากกระแสโลกาภิวัตน์ การบริหารงานบุคคลเปลี่ยนโฉมใหม่โดยให้ข้าราชการทุกคนต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การให้คุณค่าของบุคคลในยุคนี้ มีการเปรียบไว้เสมือนทรัพยากรประเภทหนึ่งที่มีจำกัด นั่นคือ ทรัพยากรบุคคล จึงต้องมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เดิมให้มี

ความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้นในหลายหลากวิธี โดยเฉพาะวิธีในทางเสริมสร้างให้เกิดความสมัครใจ เช่น การรักษัจรรยาบรรณ การกล่าวปฏิญาณตนในการปฏิบัติราชการ เป็นต้น ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการควบคุมแบบยินยอมพร้อมใจในยุคนี้ (Concertive Control) ดังที่ ฟิลลิป ทอมกินส์ และ จอร์จ เซนนี่ (Phillip Tompkins, George Cheney) ได้กล่าวไว้ (Littlejohn and Foss, 2005, pp. 254-255)

ดังนั้น ความหมายและอุดมการณ์ของจรรยาข้าราชการในยุคนี้ จึงได้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่จะต้องกระตุ้นให้เกิดความเข้าใจจากทุกฝ่าย จึงต้องมีการกระจายอำนาจไปยังทุกส่วน อุดมการณ์ที่พัฒนาจากเดิมในเรื่องระบบคุณธรรมและประชาธิปไตย ที่มีเป้าหมายเพียงเพื่อการต่อรองกับปัญหาภายในจากผู้ที่เป็นเจ้าขุนมูลนาย หรือระบบอุปถัมภ์นั้น ในยุคนี้จึงไม่ใช่ปัญหาเดียวอีกต่อไป แต่มีความท้าทายจากปัจจัยภายนอกที่ดูยุ่งยากมากขึ้น ประเทศไทยในฐานะส่วนหนึ่งของอาเซียน เอเชีย และเป็นส่วนหนึ่งของการเมืองในระดับโลก อุดมการณ์ในยุคนี้จึงมีความละเอียดอ่อนมากขึ้นกว่าเดิม โดยเน้นการสร้างจรรยาที่มีแรงผลักดันทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังที่พบว่า เนื้อหาวิธีการรักษัจรรยาข้าราชการที่ปรากฏในหมวดวินัยในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ผ่านมาในอดีตถึงก่อนใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เป็นวิธีบังคับ (Authoritarian discipline) (วินัย กลิ่นสุวรรณ, 2525, น. 25-28) โดยกำหนดข้อห้ามและข้อปฏิบัติทางวินัยไว้ให้ข้าราชการถือปฏิบัติ และให้ผู้บังคับบัญชาคอยกำกับให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัยที่กำหนดไว้นั้น และคอยลงโทษผู้กระทำผิดวินัย ซึ่งเป็นการรักษาวินัยในทางลบ (Negative discipline) เป็นวิธีที่ทำให้ข้าราชการมีวินัยเพราะความกลัว คือ กลัวผู้บังคับบัญชาและกลัวถูกลงโทษ แม้ว่าพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 จะบัญญัติเพิ่มเติมให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัยด้วย ก็ยังไม่ชัดเจนว่าให้ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมอย่างไร จึงไม่มีการปฏิบัติในลักษณะวินัยเสริมสร้าง (Constructive discipline) ที่เป็นวิธีการรักษาวินัยในทางบวก (Positive discipline) เพื่อให้เกิดอัตวินัย (Self-discipline) ในอันที่จะให้ข้าราชการพลเรือนมีวินัยเองด้วยความสมัครใจ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 นี้ จึงได้บัญญัติชัดเจนขึ้นให้มีการรักษาวินัยทั้งทางบวกและทางลบ คือ ให้มีการให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการพลเรือนผู้ปฏิบัติตนเหมาะสม ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลอันเป็นที่พอใจของทางราชการ โดยอาจได้รับคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน และให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม กับให้ผู้บังคับบัญชาเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการมี

ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งเป็นวิธีการรักษาวินัยในทางบวก รวมทั้งให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่คอยป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยด้วย ส่วนการรักษาวินัยในทางลบยังคง มีการบัญญัติข้อห้ามและข้อปฏิบัติ ตลอดจนวิธีการลงโทษผู้กระทำความผิด และการสิทธิในการอุทธรณ์ (Appeal) ได้ หน้าที่ในการรักษาวินัยข้าราชการพลเรือนก่อนใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2535 เป็นหน้าที่ของตัวข้าราชการที่จะต้องรักษาวินัยของตนเอง ส่วนผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่เพียงคอยกำกับดูแลและลงโทษผู้กระทำความผิด แต่หลังใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2535 ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างให้ข้าราชการมีวินัยด้วย

จรรยาข้าราชการดังกล่าว ทำให้การใช้อำนาจในการควบคุมข้าราชการของผู้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้นและเป็นไปได้ 2 แนวทางคือ แนวทางให้รางวัล และแนวทางการลงโทษ พฤติกรรมข้าราชการในยุคนี้ จึงมีการปรับตัว 2 แนวทางเช่นเดียวกัน โดยเป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้ เป็นไปในทางที่ส่งเสริม และแนวปฏิบัติที่ไม่ทำให้เป็นไปในทางที่เสียหาย ซึ่งไม่ได้สะท้อนว่า สิ่ง ที่ปฏิบัติเพื่อต้องการรางวัลหรือการลงโทษนั้นเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี

นอกจากนั้น สำหรับการปรับตัว (Adaptation) ของข้าราชการต่อจรรยาข้าราชการ ในช่วงสมัยนี้ ยังมีแรงผลักดันจากหลายฝ่าย ทั้งแรงผลักดันจากภายใน อันได้แก่ การใช้กฎหมาย และผู้บังคับบัญชา และแรงผลักดันจากสังคมภายนอก ดังที่ในยุคนี้มีการให้ความสำคัญของเรื่อง จริยธรรมมากขึ้น โดยกำหนดเนื้อหาไว้ในรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 เพื่อให้ฝ่ายการเมืองมีการ ปฏิญาณตน กล่าวคือ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภาย่อมเป็นผู้แทนปวงชน ชาวไทยและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของปวงชนชาวไทย ทั้งก่อนเข้ารับหน้าที่ จะต้องปฏิญาณตนในที่ประชุมแห่งสภาที่ตนเป็นสมาชิกด้วยถ้อยคำว่า “ข้าพเจ้า (ชื่อผู้ปฏิญาณ) ขอปฏิญาณว่า ข้าพเจ้าจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของ ปวงชนชาวไทย ทั้งจะรักษาไว้และปฏิบัติตามซึ่งรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทยทุกประการ”

เช่นเดียวกันกับในพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณของข้าราชการพลเรือนซึ่งจัดขึ้นเป็นประจำ ทุกปี ในวันที่ 5 ธันวาคม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 โดยมีการกล่าวคำถวายสัตย์ปฏิญาณและร่วมกัน ร้องเพลงสดุดีมหาราชา ภูมิแผ่นดินนวมินทรมหาราชา หรือเพลงพ่อแห่งแผ่นดิน และเพลงสรรเสริญ พระบารมีและถ่ายทอดสดทางสื่อโทรทัศน์เพื่อให้ข้าราชการและประชาชนในภูมิภาคต่าง ๆ ได้ร่วม ในพิธีโดยพร้อมเพรียงกัน โดยมีคำถวายสัตย์ปฏิญาณว่า

...ขอเดชะฝ่าละอองธุลีพระบาทปกเกล้าปกกระหม่อม ข้าพระพุทธเจ้า.....

ขอถวายสัตย์ปฏิญาณว่าจะประพฤติปฏิบัติเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท จะมุ่งมั่นแน่วแน่แก้ไขปัญหาของชาติและประชาชน และเสริมสร้างคุณประโยชน์

ให้แก่แผ่นดิน โดยยึดมั่นในหลักธรรมและความถูกต้องตลอดไป...ด้วยเกล้าด้วย  
กระหม่อม ขอเดชะ...

และในคำประกาศวาระแห่งชาติ ด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกัน  
ทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ มีเนื้อหา ดังนี้

...ข้าพเจ้า พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ นายกรัฐมนตรี และคณะรัฐมนตรี ขอประกาศ  
เจตนารมณ์ในอันที่จะมุ่งมั่นสร้างระบบการบริหารราชการแผ่นดินที่สุจริต เป็นธรรม  
และเป็นที่ยึดมั่นศรัทธาของประชาชน รวมทั้งจัดปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบ  
โดยมุ่งพัฒนาการบริหารราชการแผ่นดินและกฎระเบียบให้เหมาะสม สร้างระบบ  
ราชการให้มีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาการทุจริตทั้งปวง จะมุ่งฟื้นฟูระบบคุณธรรม  
จริยธรรม และธรรมาภิบาล ในการบริหารราชการแผ่นดินอย่างเร่งด่วน โดยจะใช้  
กลไกของรัฐผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนไปพร้อมกันทั้งระบบ เพื่อก่อให้เกิดผลต่อ  
การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน...ประกาศ ณ วันที่ 8 ธันวาคม 2549  
โดยพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ นายกรัฐมนตรี...

การบรรลุเป้าหมาย (goal-attainment) ของจรรยาข้าราชการในยุคนี้ จึงเป็นไปด้วย  
การสร้างความสำเร็จเพื่อให้มีความพร้อมเพรียงกันปฏิบัติตาม โดยการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ดังที่  
กล่าวไว้แล้ว เช่น กฎหมาย บุคคล และการสาบานตนในพิธีกรรม เป็นต้น นอกจากนั้น ในการ  
สื่อสารผ่านพิธีกรรมการถวายสัตย์ปฏิญาณ จะเห็นได้ว่า มีการเลือกใช้บุคคลในสังคมที่มีสถานะ  
ทางสังคม มีความน่าเชื่อถือสูง และเป็นที่ยอมรับของบุคคลจำนวนมากมาเป็นต้นแบบ จึงถือได้ว่า  
เป็นการควบคุมโดยอำนาจบารมีของผู้ปกครอง (Charismatic control ) เช่น กรณีการประกาศ  
วาระแห่งชาติโดยฝ่ายการเมืองคือ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี เป็นต้น แต่ผู้จัดวาระ เป็นฝ่ายข้าราชการ  
ประจำ ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า วัฒนธรรมราชการที่ปรากฏอยู่ในจรรยาข้าราชการในยุคนี้  
ไม่เพียงแต่สะท้อนถึงความหมายและอุดมการณ์ตามที่ฝ่ายการเมืองต้องการโดยเน้นการพัฒนา  
ระบอบประชาธิปไตย แต่เพียงฝ่ายเดียว แต่ในระบบราชการเองก็ได้มีแนวคิดที่จะยกระดับ  
มาตรฐานการทำงาน และบรรทัดฐานของความประพฤติที่ดีงามของข้าราชการด้วย หรือเรียกว่า  
เป็นการเรียกร้องจากตัวข้าราชการเองขึ้นสู่ฝ่ายการเมืองที่เป็นฝ่ายบังคับบัญชา เป็นการควบคุม  
แบบอาศัยความพร้อมเพรียง (Concertive control) ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

## ยุคที่ 4 พ.ศ. 2551 : วางหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ เน้นประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม

ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ฉบับนี้ มีการแยกเนื้อหา ด้านจรรยาข้าราชการออกมาเป็นหมวดหมู่เด่นชัดเป็นครั้งแรก โดยมีรายละเอียดดังนี้คือ

หมวดที่ 5 การรักษาจรรยาข้าราชการ มาตรา 78 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติ และศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

1. การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
2. ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
3. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส
4. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

เป้าหมายของจรรยาข้าราชการในยุค พ.ศ. 2551 นี้ เป็นการวางหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ เพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เน้นความสามารถและสมรรถนะบุคคล ทำให้ข้าราชการเป็นมืออาชีพ มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และให้ระบบราชการพลเรือนมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจของรัฐ (Efficiency) โปร่งใส (Transparency) รับผิดชอบ (Accountability) โดยจากการที่ได้เตรียมความพร้อมของข้าราชการในเรื่องสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลตั้งแต่ยุคที่ผ่านมา (พ.ศ. 2535) ตลอดจนผ่านการปฏิรูปราชการหรือการปรับโครงสร้างราชการเมื่อปี พ.ศ. 2545 ซึ่งมีแผนการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมของราชการด้วย เพื่อให้เป็นไปตามค่านิยมสร้างสรรค์ที่จัดทำไว้เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2543 (ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม, 2548, น. 17) จึงได้นำหลักของค่านิยมสร้างสรรค์มาจัดทำเป็นจรรยาข้าราชการเพื่อเป็นการป้องกันการทำผิดวินัย โดยเน้นหลัก 5 ประการดังกล่าว

การกำหนดจรรยาข้าราชการในเรื่องการยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องนั้น ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับหลักธรรม อุดมการณ์ที่ปรากฏอยู่ในทศพิธราชธรรมและพระบรมราชาไมตรี อันเป็นพระปฐมบรมราชโองการ เนื่องในพระราชพิธีบรมราชาภิเษก เมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2493 ว่า “เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม” โดยพระองค์ทรงยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (Integrity) ไม่หวั่นไหวไปตามความทุจริตและอคติทั้งปวง และสอดคล้องกับหลักทศพิธราชธรรมประการที่ 10 คือ “อวิโรธนัง” แปลว่า “ความไม่คลาดธรรม” หรือ “การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม” นั่นเอง จากการปาฐกถาพิเศษ โดยธานินทร์ กรัยวิเชียร องคมนตรี

เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2551 (ปาฐกถาพิเศษ, น. 4-33) การนำหลักทศพิธราชธรรมและพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นจรรยาข้าราชการในยุคนี้ จึงตรงกับแรงจูงใจของข้าราชการในด้านความต้องการสัมผัสทางอารมณ์ (cathetic) ตามทฤษฎีหน้าที่นิยมของพาร์สัน ซึ่งเมื่อข้าราชการทั้งระบบมีพื้นฐานทางอารมณ์ที่เชื่อมโยงต่อสิ่งเดียวกันแล้ว ย่อมทำให้เกิดความคล้ายคลึงกัน และทำให้การสื่อสารประสบความสำเร็จ

นอกจากนั้น ยังได้พบว่ามีการนำหลักที่คุ้นเคยกับข้าราชการคืออยู่แล้วมาใช้เป็นจรรยาข้าราชการ นอกเหนือจากเป็นหลักการของผู้นำที่มีอำนาจและมีสูงสุดของแผ่นดิน จะทำให้เกิดการยอมรับได้ง่ายมากขึ้น นั่นคือ ในเรื่องการยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นเรื่องที่มีการให้ความสำคัญมานานแล้ว ดังในพิธีเปิดการประชุมยุวพุทธิกสมาคมทั่วประเทศ เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2513 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้มีพระราชดำรัส ความว่า “เราต้องกล้าและบากบั่นที่จะกระทำการที่เราทราบว่าเป็นความดี เป็นความถูกต้อง และเป็นธรรม ถ้าเราร่วมกันทำเช่นนี้ ให้ได้จริง ๆ ให้ผลของความดีบังเกิดมากขึ้น ๆ ก็จะช่วยค้ำจุนส่วนรวมไว้มิให้เสื่อมลงไป และจะช่วยให้แผ่นดินดีขึ้นได้เป็นลำดับ”

นอกจากนั้น ในพิธีพระราชทานประกาศนียบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาของสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2522 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระราชทานพระบรมราโชวาท ความว่า

... ข้าพเจ้าปรารถนาเป็นอย่างยิ่งที่จะเห็นท่านทั้งหลายฝึกหัดตนให้เป็นคนกล้า คือกล้าที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามความถูกต้อง เทียงตรง ทั้งตามกฎหมายและศีลธรรม โดยไม่หวั่นไหวต่ออิทธิพล หรืออคติใด ๆ ทั้งหมด ให้เป็นคนที่มีมั่นคงในสัตย์สุจริตและความถูกต้องตามทำนองคลองธรรม...

ในการถ่ายทอดเรื่องการยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องและชอบธรรม ในความคิดเห็นของศาสตราจารย์ธานินทร์ กรัยวิเชียร องคมนตรี (ปาฐกถาพิเศษ, กรกฎาคม 2551, น. 4-33) เห็นว่าเป็นหัวใจของคุณธรรมและจริยธรรม การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง หรือ Integrity เป็นคำที่มีความหมายลึกซึ้งและเป็นที่รวมของความถูกต้องชอบธรรม หากผู้ใดยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมแล้วย่อมเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของคุณงามความดี กฎหมายและศีลธรรม และควรจะรณรงค์เรื่องนี้ให้เป็นคตินิยมประจำชาติที่ยั่งยืน โดยจัดเป็นวาระแห่งชาติ ปลุกฝังและรณรงค์ให้ประชาชนยึดมั่นในความถูกต้องและชอบธรรมทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตในการทำงาน สร้างเครือข่ายครอบคลุมทั่วประเทศ และที่สำคัญคือ การจัดทำคู่มือที่ใช้ในการอบรม ปลุกฝังให้เยาวชน โดยบรรจุไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอนทุกระดับชั้นด้วย

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า จรรยาข้าราชการในยุค 2551 นี้ มีเป้าหมายเพื่อดีความพร้อมเพรียง (Concertive control) จากการมีจุดศูนย์รวมจิตใจในองค์พระมหากษัตริย์เป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติราชการตามที่ได้ปฏิบัติต่อเนื่องมาตั้งแต่อดีต (Charismatic Authority) โดยเฉพาะในยุคที่ผ่านมา ที่ข้าราชการมีความร่วมมือร่วมใจในการจัดทำค่านิยมสร้างสรรค์ จัดพิธีสาบานตน ตลอดจนการประกาศวาระแห่งชาติ สะท้อนสู่การนำค่านิยมสร้างสรรค์มาจัดทำเป็นจรรยาข้าราชการที่ควบคุมข้าราชการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (Bureaucratic Control) เพื่อให้มีผลบังคับใช้อย่างจริงจังต่อข้าราชการพลเรือนทั่วประเทศ

การที่จรรยาข้าราชการมีการบังคับใช้ตามกฎหมายที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศ และข้าราชการพลเรือนทั้งในและต่างประเทศ ทำให้ข้าราชการทั้งระบบจะได้มีการปรับตัว (Adaptation) พร้อม ๆ กัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมราชการตลอดจนใช้กฎหมายในการบูรณาการระบบราชการให้มีเสถียรภาพและเชื่อมโยงระบบราชการให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รวมทั้งการรักษาระบบไม่ให้เกิดความตึงเครียดจากความแตกต่างที่อาจเกิดขึ้นจากการปรับตัวไม่ทัน เนื่องจากจรรยาข้าราชการดังกล่าว ถือเป็นอำนาจใหม่ที่เกิดจากการปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องของตัวข้าราชการเอง ต่างจากประเพณีธรรมเนียมเดิมที่เคยมีอยู่ที่มีมักจะอาศัยอำนาจของผู้นำ ผู้บังคับบัญชาที่มีบารมี อำนาจตามประเพณี หรืออำนาจตามกฎหมาย

แต่อย่างไรก็ตาม จะเห็นได้ว่า จรรยาข้าราชการ ถือได้ว่าเป็นเนื้อหาสาร (Message) ที่มีความสำคัญมาในทุกยุคทุกสมัย โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับอุดมการณ์ของชาติ หรืออุดมการณ์ของผู้นำทางการเมือง โดยเริ่มต้นจากสถาบันพระมหากษัตริย์และเสนาบดี ต่อมาหลังจากประเทศเข้าสู่ช่วงการเปลี่ยนแปลงสู่การปกครองแบบประชาธิปไตย การกำหนดกฎหมายก็มีการเปลี่ยนแปลงไปตามผู้นำทางการเมืองในแต่ละยุค เริ่มจากยุคประชาธิปไตยแบบเผด็จการประชาธิปไตยแบบกระจายอำนาจ และประชาธิปไตยแบบเน้นความโปร่งใสในปัจจุบัน ซึ่งจรรยาข้าราชการจะผ่านการลงมติเห็นชอบร่วมกันจากประชาชน สื่อมวลชน การเมือง ราชการ ก่อนจะมีการประกาศใช้จริงและยังได้สะท้อนบริบทวัฒนธรรมราชการในการใช้อำนาจของการบริหารราชการในทุกรูปแบบ นั่นคือ ถึงแม้ว่าจะมีการใช้กฎหมายในการบริหารราชการเกิดขึ้น ในระบบราชการตามแนวคิดของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber, 1864-1920) ดังที่ ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2523, น. 64-79) กล่าวไว้ว่า การบริหารราชการของประเทศกำลังพัฒนา ประกอบด้วย 3 ลักษณะเรียงลำดับจากแบบดั้งเดิมไปสู่ทันสมัย ได้แก่ ระบบอำนาจบารมี ระบบอำนาจตามประเพณี และระบบอำนาจตามกฎหมายและหลักเหตุผล เนื่องจากลักษณะสังคมไทยมีการใช้ระบบราชการแบบเดิมมาเป็นเวลานาน หากจะนำระบบราชการแบบอุดมคติของเวเบอร์มาใช้อย่างเป็นทางการ จึงก่อให้เกิดการเบี่ยงเบนทางพฤติกรรมหลายประการ และหากใช้หลักเกณฑ์ของเวเบอร์อย่าง

เครื่องครัดแล้ว อาจกล่าวได้ว่า ไทยเรา ยังไม่มีระบบราชการตามความหมายที่แท้จริง มีแต่ระบบ กึ่งราชการ หรือกึ่งผสมระหว่างระบบราชการกับระบบประเพณีเท่านั้น ซึ่งอาจสรุปได้ว่า การ บริหารราชการของไทยหรือประเทศกำลังพัฒนา ยังไม่ใช่ระบบที่ใช้เหตุผลโดยสมบูรณ์ แต่อาจ ผสมระหว่างการใช้อำนาจตามประเพณีและอำนาจบารมีด้วย

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยพบว่า การต่อสู้ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมไทย กลุ่มที่ได้รับ ชัยชนะเหนือกว่าในการผลักดันค่านิยม ทศนคติ ความคิด ความเชื่อ ให้เป็นที่ยอมรับในสังคมก็คือ กลุ่มจารีตประเพณีอำนาจนิยมดั้งเดิมของสังคมไทยนั่นเอง (เทพฤทธิ์ สุภาสงวน, 2535, น. 224-225) ซึ่งอาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ระบบราชการมักจะนำอำนาจหรืออิทธิพลของกลุ่มจารีต ประเพณีดั้งเดิมมาช่วยเมื่อเกิดเหตุการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองขึ้น

สำหรับเนื้อหาจรรยาข้าราชการ พัฒนาการจากอดีตถึงปัจจุบัน ปรากฏว่า โดย ส่วนใหญ่ยังคงรักษาเนื้อหาเดิม ที่สำคัญคือเรื่องความซื่อสัตย์ และการเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา โดย ประเด็นเนื้อหาเรื่องการอุทิศเวลานั้นจะเห็นว่ายังคงให้ความสำคัญอยู่ แต่นำไปเขียนไว้ในข้อหลัง ๆ และเพิ่มประเด็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องเข้ามาด้วย เช่น การห้ามดำรงตำแหน่งผู้จัดการ กรรมการ ห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท ในยุคที่ 2 บริบทสังคมการเมืองอยู่ในช่วงการเรียกร้องประชาธิปไตย เนื้อหา วินัย จรรยาข้าราชการจึงเกี่ยวข้องกับด้านประชาธิปไตยเพิ่มขึ้น เช่นเรื่องการรับฟังความเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา กรณีถูกกลโกง สามารถร้องเรียน หรือชี้แจงเหตุผลได้ แต่อย่างไรก็ตามก่อนที่จะ มาสู่ยุคสมัยปัจจุบัน จะเห็นพัฒนาการเนื้อหาในช่วงเปลี่ยนแปลงการปกครอง คือ พ.ศ. 2518 อยู่ในช่วงรัฐบาลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ซึ่งเป็นช่วงประชาธิปไตยแบบเผด็จการพ่อปกครองลูก คือช่วงที่ เริ่มต้นสร้างประชาธิปไตยของการเมืองไทย บุคลิกของผู้นำที่นิยมความเด็ดขาด ทำให้เนื้อหาของ กฎหมายมีลักษณะความเข้มงวดเด็ดขาดด้วย เช่น การใช้คำว่า ห้าม... และนิยมใช้คำว่า “ถือเป็น ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง” ต่อท้ายเนื้อหาด้านวินัยเกือบทุกข้อ เป็นต้น ส่วนในยุคที่ 3 ในปี พ.ศ. 2535 บริบทสังคมการเมืองเน้นการกระจายอำนาจ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการเมืองการ ปกครอง ทำให้เนื้อหาวินัย จรรยาข้าราชการมุ่งเน้นการกระจายอำนาจให้แก่ส่วนราชการด้วย และ ในปี พ.ศ. 2540 สังคมไทยมีรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน การมีส่วนร่วมของภาคสังคม ประชาชน ส่งผลมาถึงยุคปัจจุบัน ปี พ.ศ. 2551 ที่มีการกำหนดจรรยาข้าราชการด้วยความร่วมมือร่วมคิด ร่วมทำของภาคเอกชน และประชาชน นำมาสู่การเน้นระบบราชการตามที่ต้องการ คือระบบ ราชการที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ เป็นต้น

จรรยาข้าราชการ จึงเป็นกลไกการถ่ายทอดทางอุดมการณ์ต่อความต้านทานทาง การเมือง โดยมีจุดเริ่มต้นที่เกิดจากวินัยข้าราชการที่เป็นความต้องการ (Need) ที่จำเป็นของสังคม ในยุคต่าง ๆ ซึ่งการกำหนดจรรยาข้าราชการในแต่ละยุคมักจะเป็นบทบาทของฝ่ายการเมือง

อุดมการณ์ของข้าราชการจึงอยู่ภายใต้อุดมการณ์ทางการเมือง แต่ในยุคหลัง ๆ เมื่อระบอบประชาธิปไตยมีความเข้มแข็งมากขึ้น อุดมการณ์ของข้าราชการจึงมีบทบาทสะท้อนให้เห็นความพยายามสร้างความเข้มแข็งของตัวเอง ดังนั้น ในการทำหน้าที่ปรากฏชัดแจ้ง (Manifest Function) ของจรรยาข้าราชการจึงเกิดขึ้นเพื่อควบคุมพฤติกรรมข้าราชการให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งนำไปสู่การสร้างบรรทัดฐานให้แก่สังคม เกิดความน่าเชื่อถือ ส่วนในการทำหน้าที่แฝง (Latent Function) ที่เป็นผลทางอ้อมหรือเกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจ จึงเป็นการรักษาระบบราชการให้เป็นที่น่าไว้วางใจของประชาชน สะท้อนสถานภาพทางสังคมของข้าราชการที่มีระบบระเบียบ มีเกียรติและศักดิ์ศรี ตลอดจนจนถึงการปกป้องตนจากการเข้ามาแทรกแซงอย่างไม่เป็นธรรมจากฝ่ายการเมือง

## ส่วนที่ 2

### การรับรู้ ความคิดเห็น และการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ

1. จากการเก็บตัวอย่างและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากข้าราชการพลเรือน 586 คนทั่วประเทศ จากข้อมูลทางประชากรของจำนวนข้าราชการพลเรือนทั่วประเทศ จำนวน 364,486 คน แบ่งการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของภูมิภาคต่าง ๆ 5 ภูมิภาค ได้รับข้อมูลครบถ้วนตามสัดส่วนที่คำนวณไว้ ดังตารางสรุปต่อไปนี้

## ตารางที่ 4

แสดงสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการพลเรือน 19 กระทรวงแบ่งตามภูมิภาค

| ภาค                   | ข้าราชการ<br>(คน) | ร้อยละ<br>(คน) | จำนวน<br>(คน) | จำนวน<br>ที่เก็บได้ |
|-----------------------|-------------------|----------------|---------------|---------------------|
| ภาคกลาง               | 78,440            | 86.08          | 87            | 306                 |
| กรุงเทพมหานคร         | 74,774            | 82.05          | 83            |                     |
| ภาคเหนือ              | 63,560            | 69.75          | 70            | 69                  |
| ภาคตะวันออก           | 15,169            | 16.64          | 17            | 26                  |
| ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 80,447            | 88.28          | 89            | 105                 |
| ภาคใต้                | 51,230            | 56.22          | 57            | 58                  |
| ต่างประเทศ            | 866               | .95            | 1             | -                   |
| ไม่ระบุ               |                   |                |               | 22                  |
| รวม                   | 364,486           | 400            | 403           | 586                 |

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเลือกแบบพบโดยบังเอิญ โดยมีวิธีการเลือกพบในงานสัมมนาและเข้าไปพบในหน่วยงานราชการต่าง ๆ ทั้งแบบรอรับแบบสอบถามกลับและแบบนัดหมาย โดยให้มีผู้ช่วยเก็บแบบสอบถาม นัดหมายวันรับแบบสอบถามภายใน 3-7 วัน และวิธีการติดตามปีให้ส่งกลับทางไปรษณีย์ โดยกระจายงานและกลุ่มเป้าหมายให้ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศและทุกระดับ รวมทั้งสิ้น 14 ครั้ง แจกแบบสอบถาม 900 ชุด ใช้ได้จริง 586 ชุด เก็บข้อมูลแบบสอบถามระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2551 – มกราคม 2552 ซึ่งได้จากการสัมมนาในภาคกลาง จำนวน 4 ครั้ง ได้แก่ กลุ่มนักบริหารระดับสูง มีข้าราชการพลเรือนระดับสูงทั่วประเทศเข้าร่วมงานจำนวน 120 คน การสัมมนากลุ่มสมาคมข้าราชการพลเรือน มีผู้เข้าร่วมงานจำนวน 50 คน การสัมมนากลุ่มผู้บริหารข้าราชการชุมชนทั่วประเทศ มีผู้เข้าร่วมงาน จำนวน 400 คน และการสัมมนาประจำปีกลุ่มงานเจ้าหน้าที่ ข้าราชการพลเรือนทุกส่วนราชการ มีผู้เข้าร่วมงาน จำนวน 400 คน

นอกจากการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในภาคกลางแล้ว ผู้วิจัยยังใช้การเข้าพบข้าราชการในกระทรวงหลัก ๆ 6 แห่ง ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานสถิติแห่งชาติ ในสังกัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) สำนักงาน ก.พ. และสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี พร้อมทั้งส่งไปรษณีย์ไปยังส่วนราชการต่าง ๆ ในภูมิภาค อันได้แก่ ภาคเหนือ 6 จังหวัด คือ จังหวัดน่าน เชียงใหม่ ลำพูน พิจิตร แพร่ แม่ฮ่องสอน ภาคอีสาน 6 จังหวัด คือ จังหวัดอุดรธานี มหาสารคาม ยโสธร กาฬสินธุ์ นครพนม ขอนแก่น ภาคตะวันออก 2 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี จันทบุรี และภาคใต้ 5 จังหวัด ได้แก่ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส สงขลา นครศรีธรรมราช รวมทั้งสิ้นจำนวน 280 ตัวอย่าง ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลและได้ตัวแทนของข้าราชการพลเรือนทั่วประเทศอย่างแท้จริง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างมีดังต่อไปนี้

## ตารางที่ 5

จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

| ลักษณะทางประชากร |                     | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------|---------------------|-------|--------|
| เพศ              | ชาย                 | 195   | 33.3   |
|                  | หญิง                | 384   | 65.5   |
|                  | รวม                 | 579   | 98.8   |
| ระดับซี (เดิม)   | ระดับ 1-4 ระดับต้น  | 85    | 14.6   |
|                  | ระดับ 5-7 ระดับกลาง | 333   | 56.9   |
|                  | ระดับ 8-11 ระดับสูง | 111   | 19.0   |
|                  | รวม                 | 529   | 90.5   |
| ตำแหน่ง          | ทั่วไป              | 122   | 20.8   |
|                  | วิชาการ             | 372   | 63.5   |
|                  | อำนวยการ            | 49    | 8.4    |
|                  | บริหาร              | 10    | 1.7    |
|                  | รวม                 | 553   | 94.3   |
| กลุ่มกระทรวง     | เศรษฐกิจ            | 143   | 24.4   |
|                  | สังคม               | 280   | 47.8   |
|                  | มั่นคง              | 141   | 24.1   |
|                  | รวม                 | 524   | 96.3   |
| ภูมิภาค          | กลาง                | 306   | 52.2   |
|                  | ตะวันออก            | 26    | 4.4    |
|                  | เหนือ               | 69    | 11.8   |
|                  | ใต้                 | 58    | 9.9    |
|                  | อีสาน               | 105   | 17.9   |
|                  | รวม                 | 564   | 96.2   |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| ลักษณะทางประชากร |                                | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------|--------------------------------|-------|--------|
| กระทรวง          | <b>กลุ่มเศรษฐกิจ</b>           |       |        |
|                  | คลัง                           | 21    | 3.6    |
|                  | พาณิชย์                        | 19    | 3.2    |
|                  | ต่างประเทศ                     | 5     | .9     |
|                  | อุตสาหกรรม                     | 9     | 1.5    |
|                  | เกษตรและสหกรณ์การเกษตร         | 19    | 3.2    |
|                  | ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | 18    | 3.1    |
|                  | วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี        | 3     | .5     |
|                  | พลังงาน                        | 3     | .5     |
|                  | เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | 45    | 7.7    |
|                  | คมนาคม                         | 4     | .7     |
|                  | <b>กลุ่มสังคม</b>              |       |        |
|                  | สาธารณสุข                      | 103   | 17.6   |
|                  | ศึกษาธิการ                     | 95    | 16.2   |
|                  | วัฒนธรรม                       | 7     | 1.2    |
|                  | ท่องเที่ยวและกีฬา              | 2     | .3     |
|                  | พัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์  | 22    | 3.8    |
|                  | แรงงาน                         | 44    | 7.5    |
|                  | <b>กลุ่มมั่นคง</b>             |       |        |
|                  | สำนักนายกรัฐมนตรี              | 59    | 10.1   |
|                  | มหาดไทย                        | 70    | 11.9   |
|                  | ยุติธรรม                       | 16    | 2.7    |
|                  | รวม                            | 564   | 96.2   |

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 384 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 65.5 ส่วนเพศชายมีจำนวน 195 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 33.3

ส่วนระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งอยู่ในระดับกลางมากที่สุด คือ ระดับ 5-7 เดิม โดยมีจำนวน 333 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 รองลงมาคือ ระดับสูง คือ ระดับ 8-11 เดิมมีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 19 และถัดไปคือ ระดับต้น คือระดับ 1-4 เดิมจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 ตามลำดับ เมื่อนำมาจัดกลุ่มตำแหน่งใหม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มวิชาการมากที่สุด คือ จำนวน 372 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 รองลงมาคือ กลุ่มทั่วไป 122 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และถัดไปคือ กลุ่มอำนวยการ 49 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 น้อยที่สุด คือ กลุ่มบริหาร 10 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

สำหรับหน่วยงานที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ จาก 19 กระทรวง ส่วนใหญ่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมากที่สุด คือจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 รองลงมาคือ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 และถัดไปคือ กระทรวงมหาดไทยจำนวน 70 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 11.9 ตามลำดับ

เมื่อจัดเป็นกลุ่มกระทรวง 3 กลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการพลเรือนสังกัดกลุ่มกระทรวงด้านสังคมมากที่สุด คือ จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมาคือ กลุ่มกระทรวงด้านเศรษฐกิจ 143 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 24.4 และถัดไปคือ กลุ่มกระทรวงด้านบริหารและมั่นคง จำนวน 141 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 24.1 ตามลำดับ

สำหรับภูมิภาคของการปฏิบัติงานซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ยึดเป็นฐานตัวเลขของการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน ซึ่งได้รับข้อมูลจากแบบสอบถามดังนี้คือ ข้าราชการพลเรือนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในจังหวัดภาคกลางมากที่สุด คือ จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 รองลงมาคือ ภาคอีสาน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 และถัดไปคือ ภาคเหนือ 69 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 และภาคใต้ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 ตามลำดับ

จำนวน ร้อยละของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกระทรวงปัจจุบันและอายุราชการ

| ลักษณะทางประชากร                       | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------------------------|-------|--------|
| ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกระทรวงปัจจุบัน |       |        |
| 1-10 ปี                                | 192   | 32.75  |
| 11-20 ปี                               | 181   | 30.87  |
| 21-30 ปี                               | 127   | 21.66  |
| 31 ปีขึ้นไป                            | 36    | 6.14   |
| รวม                                    | 536   | 91.42  |
| อายุราชการโดยรวม                       |       |        |
| 1-10 ปี                                | 126   | 21.49  |
| 11-20 ปี                               | 184   | 31.39  |
| 21-30 ปี                               | 172   | 29.34  |
| 31 ปีขึ้นไป                            | 48    | 8.18   |
| รวม                                    | 520   | 90.40  |

จากตารางที่ 6 พบว่า มีค่าเฉลี่ยของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมปัจจุบันอยู่ที่ 15 ปี ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมปัจจุบันในระหว่าง 1-10 ปี มากที่สุด คือ จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 32.75 รองลงมาคือ ระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 30.87 และถัดไปคือ ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมปัจจุบัน ระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 21.66 ตามลำดับ

สำหรับอายุราชการโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่ 18 ปี โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการอยู่ในระดับกลางมากที่สุด คือ อายุราชการ 11-20 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 31.39 รองลงมาคือ อายุราชการ 21-30 ปี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 29.34 และถัดไปคือ อายุราชการจำนวน 1-10 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 21.49 ตามลำดับ

## ตารางที่ 7

แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการรับรู้จรรยาข้าราชการ

| การรับรู้ | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------|-------|--------|
| รู้       | 552   | 94.2   |
| ไม่รู้    | 10    | 1.7    |
| ไม่แน่ใจ  | 17    | 2.9    |
| รวม       | 579   | 98.8   |

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้ว่าข้าราชการจะต้องยึดถือปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ โดยมีผู้รับรู้ จำนวน 552 คน คิดเป็นร้อยละ 94.2 รองลงมาคือ ผู้ไม่รู้ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และถัดไปคือ ไม่แน่ใจ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ

## ตารางที่ 8

แสดงจำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการรับรู้จรรยาข้าราชการ

| ระยะเวลาที่รับรู้ | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------|-------|--------|
| 1-10 ปี           | 294   | 50.14  |
| 11-20 ปี          | 109   | 18.59  |
| 21-30 ปี          | 60    | 10.23  |
| 31 ปีขึ้นไป       | 16    | 2.72   |
| รวม               | 479   | 81.68  |

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับจรรยาข้าราชการมาเป็นระยะเวลา ช่วง 1-10 ปี มากที่สุด คือ จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 50.14 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากจรรยาข้าราชการเป็นเรื่องใหม่ที่มีการเขียนขึ้นมาจากค่านิยมสร้างสรรค์เมื่อปี พ.ศ. 2543 หรือประมาณ 8 ปีที่ผ่านมา ส่วนที่รับรู้มาเป็นระยะเวลานานกว่านี้ อาจจะเป็นเนื่องจากจรรยาข้าราชการมีแทรกอยู่ในวิถีชีวิตการดำเนินงานของตนเอง ซึ่งรองลงมาคือ มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับจรรยาข้าราชการมาเป็นระยะเวลา 11-20 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 18.59 และถัดไปคือ มีการรับรู้มาเป็นระยะเวลา 21-30 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 10.23 ตามลำดับ

#### ตารางที่ 9

แสดงจำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่องทางการรับรู้จรรยาข้าราชการ

| ช่องทางการรับรู้                                                      | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------------------------------------------------------|-------|--------|
| สื่อบุคคล (เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนบ้าน) | 328   | 56.0   |
| สื่อมวลชน (หนังสือวารสาร หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ฯลฯ)             |       |        |
| การอบรมสัมมนาจาก ก.พ.                                                 | 310   | 52.9   |
| อื่น ๆ (อ่านหนังสือ รู้ด้วยตัวเอง)                                    | 303   | 51.7   |
|                                                                       | 79    | 13.5   |

\* ตอบได้หลายคำตอบ

จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับจรรยา  
ข้าราชการจากสื่อบุคคล ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนบ้าน จำนวน  
328 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมาคือ การรับรู้จากสื่อมวลชน จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ  
52.9 และถัดไป คือ การรับรู้จากการอบรมสัมมนา จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 ตามลำดับ  
นอกจากนั้น ยังมีเพียงบางส่วนเล็กน้อยเท่านั้นที่มีการรับรู้ด้วยตนเอง จากการอ่านหนังสือ จำนวน  
79 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5

#### ตารางที่ 10

แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเด็น

การรับรู้จรรยาข้าราชการ

| ประเด็นการรับรู้จรรยาบรรณการ     | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------------------|-------|--------|
| กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง           | 51    | 8.7    |
| ความซื่อสัตย์สุจริต              | 282   | 48.1   |
| ความรับผิดชอบ                    | 85    | 14.5   |
| การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส | 71    | 12.1   |
| สามารถตรวจสอบได้                 | 16    | 2.7    |
| ไม่เลือกปฏิบัติ                  | 8     | 1.4    |
| การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน          | 28    | 4.8    |

จากตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้จรรยาบรรณการในประเด็นความซื่อสัตย์สุจริตมากที่สุด คือจำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมาคือ ประเด็นความรับผิดชอบ 85 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และถัดไปคือ ประเด็นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส 71 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 ตามลำดับ

#### ตารางที่ 11

แสดงอันดับความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อผลจากการปฏิบัติตามจรรยาบรรณการ

| ประเด็นความเห็น                                    | อันดับที่ 1 |        | อันดับที่ 2 |        | อันดับที่ 3 |        |
|----------------------------------------------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
|                                                    | จำนวน       | ร้อยละ | จำนวน       | ร้อยละ | จำนวน       | ร้อยละ |
| 1. เป็นเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ                   | 63          | 10.8   | 48          | 8.2    | 66          | 11.3   |
| 2. เสริมสร้างประสิทธิภาพ                           | 219         | 37.4   | 134         | 22.9   | 81          | 13.8   |
| 3. ทำให้ประชาชนเชื่อถือศรัทธา                      | 134         | 22.9   | 147         | 25.1   | 91          | 15.5   |
| 4. ผู้ปฏิบัติเกิดความภาคภูมิใจ                     | 75          | 12.8   | 100         | 17.1   | 135         | 23.0   |
| 5. หากไม่ปฏิบัติตามจะถูกลงโทษ                      | 29          | 4.9    | 25          | 4.3    | 40          | 6.8    |
| 6. ปกป้องตนเองจากการกระทำผิด กลั่นแกล้งทางการเมือง | 25          | 4.3    | 37          | 6.3    | 78          | 13.3   |
| 7. ไม่มีผลกระทบ                                    | 7           | 1.2    | -           | -      | 7           | 1.2    |

จากตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คิดว่า ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการเป็นอันดับ 1 มากที่สุด คือ การช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมาคือ ทำให้ประชาชนเชื่อถือศรัทธา จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และถัดไปคือ ผู้ปฏิบัติเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำตามจรรยา 75 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ตามลำดับ

ส่วนผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการเป็นอันดับ 2 มากที่สุด คือ ทำให้ประชาชนเชื่อถือศรัทธา จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 รองลงมาคือ การช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และถัดไปคือ ผู้ปฏิบัติเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำตามจรรยา 100 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ตามลำดับ

และผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันดับ 3 มากที่สุด คือผู้ปฏิบัติเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำตามจรรยา 135 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 รองลงมาคือทำให้ประชาชนเชื่อถือศรัทธา จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และถัดไปคือ การช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ตามลำดับ

#### ตารางที่ 12

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น

ต่อจรรยาข้าราชการในประเด็นต่าง ๆ

| จรรยาข้าราชการ                         | ระดับความคิดเห็น |               |               |             |            | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|----------------------------------------|------------------|---------------|---------------|-------------|------------|-----------|----------------------|
|                                        | มากที่สุด        | มาก           | ปานกลาง       | น้อย        | น้อยที่สุด |           |                      |
| 1. ยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง | 584<br>(99.7)    | 328<br>(56.0) | 235<br>(40.1) | 19<br>(3.2) | 1<br>(.2)  | 4.53      | .588                 |
| 2. ซื่อสัตย์สุจริต                     | 466<br>(79.5)    | 107<br>(18.3) | 10<br>(1.7)   | 1<br>(.2)   |            | 4.81      | .421                 |
| 3. ความรับผิดชอบ                       | 385<br>(65.7)    | 190<br>(32.4) | 7<br>(1.2)    | 1<br>(.2)   |            | 4.67      | .499                 |
| 4. ความโปร่งใส                         | 365<br>(62.3)    | 200<br>(34.1) | 16<br>(2.7)   | 2<br>(.3)   |            | 4.61      | .542                 |
| 5. ตรวจสอบได้                          | 299<br>(51)      | 255<br>(43.5) | 27<br>(4.6)   | 1<br>(.2)   | 2<br>(.3)  | 4.47      | .616                 |
| 6. ไม่เลือกปฏิบัติ                     | 294<br>(50)      | 242<br>(41.3) | 45<br>(7.7)   | 1<br>(.2)   | 1<br>(.2)  | 4.45      | .648                 |
| 7. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน                | 293<br>(50)      | 330<br>(56.3) | 214<br>(36.5) | 32<br>(5.5) | 2<br>(.3)  | 4.51      | .623                 |

จากตารางที่ 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความเห็นต่อจรรยาข้าราชการในประเด็นต่าง ๆ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากถึงมากที่สุด คือระหว่าง 4.45-4.81 โดยกลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นด้วยมากที่สุด ในประเด็นเรื่อง การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน 584 คน คิดเป็นร้อยละ 99.7 รองลงมาคือ ความซื่อสัตย์สุจริต จำนวน 466 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 และถัดไปคือความรับผิดชอบ จำนวน 385 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7% ตามลำดับ

ส่วนระดับความเห็นด้วยในระดับมากนั้น พบว่า มากที่สุด ได้แก่ การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0% รองลงมาคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 และถัดไปคือ การตรวจสอบได้ จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 51 ตามลำดับ

สำหรับความเห็นด้วยในระดับปานกลาง พบในประเด็น การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากที่สุด จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 รองลงมาคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 และถัดไปคือ การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ตามลำดับ

ส่วนที่เห็นด้วยในระดับน้อย ซึ่งมีจำนวนไม่มากนักเนื่องจากมีจำนวนเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 รองลงมาคือการยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 และจรรยาเรื่องอื่น ๆ จำนวนเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ .2 ตามลำดับ

### ตารางที่ 13

แสดงเหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างให้ในการรักษาจรรยาข้าราชการ

| ประเด็นเหตุผลที่ควรรักษาจรรยา                               | อันดับที่ 1 |        | อันดับที่ 2 |        | อันดับที่ 3 |        |
|-------------------------------------------------------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
|                                                             | จำนวน       | ร้อยละ | จำนวน       | ร้อยละ | จำนวน       | ร้อยละ |
| 1. เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้มีความประพฤติที่ดีงาม              | 169         | 28.8   | 98          | 16.7   | 65          | 11.1   |
| 2. ช่วยรักษาระบบระเบียบ                                     | 35          | 6.0    | 66          | 11.3   | 37          | 6.3    |
| 3. เป็นกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน                        | 28          | 4.8    | 21          | 3.6    | 30          | 5.1    |
| 4. พัฒนาความรู้และแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง                      | 24          | 4.1    | 43          | 7.3    | 66          | 11.3   |
| 5. สร้างเกียรติและศักดิ์ศรีของข้าราชการ                     | 131         | 22.4   | 86          | 14.7   | 75          | 12.8   |
| 6. สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้เกิดขึ้น                 | 34          | 5.8    | 81          | 13.8   | 50          | 8.5    |
| 7. ช่วยปกป้องคนดี ด้านทางการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องทางการเมือง | 24          | 4.1    | 24          | 4.1    | 41          | 7.0    |
| 8. เป็นแบบอย่างมาตรฐานความประพฤติ ค่านิยมในสังคม            | 54          | 9.2    | 88          | 15.0   | 106         | 18.1   |
| 9. ให้ความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้                    | 72          | 12.3   | 50          | 8.5    | 78          | 13.3   |
| 10. อื่น ๆ                                                  | 1           | .2     |             |        |             |        |
| รวม                                                         | 572         | 97.7   | 557         | 95     | 548         | 93.5   |

จากตารางที่ 13 พบว่า เหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรรักษาหรือปฏิบัติตามจรรยา อันดับ 1 คือเหตุผลที่ว่า จรรยาข้าราชการเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้มีความประพฤติที่ดีงามมากที่สุด เป็นจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 รองลงมาคือ ช่วยเสริมสร้างเกียรติและศักดิ์ศรีของข้าราชการ

จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 และถัดไปคือ จรรยาข้าราชการให้ความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 ตามลำดับ

ส่วนเหตุผลอันดับ 2 ที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ข้าราชการควรรักษาจรรยาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือจรรยาข้าราชการเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้มีความประพฤติที่ดีงามเช่นเดียวกัน จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 รองลงมาคือ เป็นแบบอย่างมาตรฐานความประพฤติ ค่านิยมในสังคม จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และถัดไปคือ สร้างเกียรติและศักดิ์ศรีของตน จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 ตามลำดับ

ส่วนเหตุผลอันดับ 3 ที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ข้าราชการควรรักษาจรรยาในการปฏิบัติงาน คือ ทำให้เป็นแบบอย่างมาตรฐานความประพฤติ ค่านิยมในสังคม จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 รองลงมาคือ ให้ความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และถัดไปคือ เป็นการสร้างเกียรติและศักดิ์ศรีของตน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ตามลำดับ

โดยสรุปเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาข้าราชการมากที่สุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้เหตุผลว่า เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้มีความประพฤติที่ดีงาม สร้างเกียรติและศักดิ์ศรีของข้าราชการ และเป็นแบบอย่างมาตรฐานความประพฤติ ค่านิยมในสังคม

#### ตารางที่ 14

แสดงอุปสรรคของการประพฤติปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการของกลุ่มตัวอย่าง

| ประเด็นอุปสรรคของการประพฤติ<br>ตามจรรยาข้าราชการ | อันดับที่ 1 |        | อันดับที่ 2 |        | อันดับที่ 3 |        |
|--------------------------------------------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
|                                                  | จำนวน       | ร้อยละ | จำนวน       | ร้อยละ | จำนวน       | ร้อยละ |
| 1. ขาดแรงจูงใจด้านรางวัล<br>ตอบแทนการทำความคิดี  | 78          | 13.3   | 59          | 10.1   | 62          | 10.6   |
| 2. บทลงโทษไม่รุนแรง                              | 58          | 9.9    | 56          | 9.6    | 63          | 10.8   |
| 3. ขัดกับค่านิยมของสังคม<br>วัฒนธรรม จารีต       | 33          | 5.6    | 23          | 3.9    | 27          | 4.6    |
| 4. เป็นนามธรรม เข้าใจยาก<br>ปฏิบัติตามได้ยาก     | 34          | 5.8    | 32          | 5.5    | 35          | 6.0    |
| 5. สถานการณ์การเมืองไม่<br>เอื้ออำนวย            | 39          | 6.7    | 33          | 5.6    | 25          | 4.3    |
| 6. สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ<br>ไม่เอื้อ              | 14          | 2.4    | 20          | 3.4    | 23          | 3.9    |
| 7. ผู้บังคับบัญชาไม่เป็น<br>แบบอย่างที่ดี        | 100         | 17.1   | 64          | 10.9   | 54          | 9.2    |
| 8. ผู้บังคับบัญชาไม่เห็น<br>ความสำคัญ            | 56          | 9.6    | 120         | 20.5   | 55          | 9.4    |
| 9. ภารกิจและวิสัยทัศน์องค์กร<br>ไม่เอื้อ         | 25          | 4.3    | 34          | 5.8    | 51          | 8.7    |
| 10. ไม่เชื่อมั่นในระบบคุณธรรม                    | 81          | 13.8   | 51          | 8.7    | 74          | 12.6   |
| 11. ระบบตรวจสอบไม่เข้มแข็ง                       | 45          | 7.7    | 61          | 10.4   | 76          | 13.0   |

ตารางที่ 14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า อุปสรรคในการประพฤติปฏิบัติตามจรรยา  
ข้าราชการอันดับ 1 มากที่สุด คือผู้บังคับบัญชาไม่เป็นแบบอย่างที่ดี จำนวน 100 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 17.1 รองลงมาคือ ไม่เชื่อมั่นในระบบคุณธรรม จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และ  
ถัดไปคือ ขาดแรงจูงใจด้านรางวัลตอบแทนการทำความคิดี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3  
ตามลำดับ

ส่วนอุปสรรคของการประพฤติปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นอุปสรรคเป็นอันดับ 2 มากที่สุด คือผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาไม่เป็นแบบอย่างที่ดี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 และถัดไปคือ ระบบตรวจสอบไม่เข้มแข็ง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ตามลำดับ

อุปสรรคของการประพฤติปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นอุปสรรคเป็นอันดับ 3 มากที่สุด คือ ระบบตรวจสอบไม่เข้มแข็ง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 รองลงมา คือ ไม่เชื่อมั่นในระบบคุณธรรม จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 และถัดไปคือ บทลงโทษไม่รุนแรง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ตามลำดับ

โดยสรุป อุปสรรคของการปฏิบัติตามจรรยา พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาไม่เป็นแบบอย่างที่ดีมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญ และระบบตรวจสอบไม่เข้มแข็ง ตามลำดับ

#### ตารางที่ 15

แสดงจรรยาข้าราชการที่กลุ่มตัวอย่างใช้ยึดเป็นหลักในการปฏิบัติงานราชการ

| ประเด็นจรรยาบรรณราชการ                    | อันดับที่ 1 |        | อันดับที่ 2 |        | อันดับที่ 3 |        |
|-------------------------------------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
|                                           | จำนวน       | ร้อยละ | จำนวน       | ร้อยละ | จำนวน       | ร้อยละ |
| 1. การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง | 79          | 13.5   | 57          | 9.7    | 61          | 10.4   |
| 2. ความซื่อสัตย์สุจริต                    | 241         | 41.1   | 141         | 24.1   | 61          | 10.4   |
| 3. ความรับผิดชอบ                          | 135         | 23.0   | 169         | 28.8   | 98          | 16.7   |
| 4. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส       | 41          | 7.0    | 83          | 14.2   | 116         | 19.8   |
| 5. สามารถตรวจสอบได้                       | 7           | 1.2    | 22          | 3.8    | 66          | 11.3   |
| 6. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ    | 19          | 3.2    | 41          | 7.0    | 59          | 10.1   |
| 7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน                | 50          | 8.5    | 55          | 9.4    | 101         | 17.2   |

ตารางที่ 15 พบว่า จรรยาบรรณราชการที่กลุ่มตัวอย่างยึดเป็นหลักในการปฏิบัติงานราชการเป็นอันดับ 1 มากที่สุด คือการยึดหลักในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมาคือ ยึดหลักจรรยาบรรณเรื่องความรับผิดชอบ จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 และถัดไปคือ ยึดหลักในเรื่องการยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ตามลำดับ

ส่วนหลักจรรยาบรรณราชการที่กลุ่มตัวอย่างยึดเป็นหลักในการปฏิบัติงานราชการเป็นอันดับ 2 มากที่สุดคือ ความรับผิดชอบ จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 รองลงมาคือความซื่อสัตย์สุจริต 141 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และถัดไปคือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส 83 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 ตามลำดับ

สำหรับหลักจรรยาบรรณราชการที่กลุ่มตัวอย่างยึดเป็นหลักในการปฏิบัติงานราชการเป็นอันดับ 3 มากที่สุด คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 รองลงมาคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และถัดไปคือความรับผิดชอบ จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตามลำดับ

โดยสรุป กลุ่มตัวอย่างยึดหลักจรรยาบรรณราชการในประเด็นเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตมากที่สุด รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตามลำดับ



ตารางที่ 16  
แสดงจรรยาข้าราชการที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการละเมิดบ่อย

| ประเด็นจรรยาข้าราชการ                     | อันดับที่ 1 |        | อันดับที่ 2 |        | อันดับที่ 3 |        |
|-------------------------------------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
|                                           | จำนวน       | ร้อยละ | จำนวน       | ร้อยละ | จำนวน       | ร้อยละ |
| 1. การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง | 121         | 20.6   | 60          | 10.2   | 48          | 8.2    |
| 2. ความซื่อสัตย์สุจริต                    | 58          | 9.9    | 62          | 10.6   | 34          | 5.8    |
| 3. ความรับผิดชอบ                          | 64          | 10.9   | 72          | 12.3   | 69          | 11.8   |
| 4. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส       | 57          | 9.7    | 67          | 11.4   | 76          | 13.0   |
| 5. สามารถตรวจสอบได้                       | 20          | 3.4    | 42          | 7.2    | 53          | 9.0    |
| 6. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ    | 88          | 15.0   | 77          | 13.1   | 62          | 10.6   |
| 7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน                | 18          | 3.1    | 28          | 4.8    | 51          | 8.7    |

จากตารางที่ 16 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า จรรยาข้าราชการที่ถูกละเมิดมากที่สุดอันดับ 1 ในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่จำนวนมากที่สุด คือ การยึดมั่นยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 รองลงมาคือ ไม่เลือกปฏิบัติ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และถัดไปคือ ความรับผิดชอบ จำนวน 64 คิดเป็นร้อยละ 10.9 ตามลำดับ

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ว่า จรรยาข้าราชการที่ถูกละเมิดมากที่สุดเป็นอันดับที่ 2 ในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่มากที่สุด คือ การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และถัดไปคือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ตามลำดับ

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างยังเห็นว่า จรรยาข้าราชการที่ถูกละเมิดมากที่สุดเป็นอันดับที่ 3 ในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ มากที่สุดคือการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 13 รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 และถัดไปคือ ไม่เลือกปฏิบัติ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 17

แสดงจรรยาข้าราชการที่กลุ่มตัวอย่างพบว่าช่วยปกป้องจากการกลั่นแกล้งทางการเมือง

| ประเด็นจรรยาข้าราชการ                     | อันดับที่ 1 |        | อันดับที่ 2 |        | อันดับที่ 3 |        |
|-------------------------------------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
|                                           | จำนวน       | ร้อยละ | จำนวน       | ร้อยละ | จำนวน       | ร้อยละ |
| 1. การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง | 120         | 20.5   | 48          | 8.2    | 49          | 8.4    |
| 2. ความซื่อสัตย์สุจริต                    | 108         | 18.4   | 94          | 16     | 55          | 9.4    |
| 3. ความรับผิดชอบ                          | 21          | 3.6    | 48          | 8.2    | 69          | 11.8   |
| 4. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส       | 78          | 13.3   | 90          | 15.4   | 90          | 15.4   |
| 5. สามารถตรวจสอบได้                       | 53          | 9.0    | 73          | 12.5   | 86          | 14.7   |
| 6. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ    | 25          | 4.3    | 38          | 6.5    | 24          | 4.1    |
| 7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน                | 18          | 3.1    | 22          | 3.8    | 30          | 5.1    |

จากตารางที่ 17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าจรรยาที่สามารถปกป้องตนจากการกลั่นแกล้งทางการเมืองได้ อันดับ 1 ด้วยจำนวนมากที่สุด คือ การยึดมั่นยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 รองลงมาคือ ความซื่อสัตย์สุจริต จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และถัดไปคือ การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 นอกจากนี้ มีผู้ที่เลือกตอบข้ออื่น ๆ ระบุว่าไม่มีข้อใดเลยที่สามารถปกป้องตนจากการกลั่นแกล้งทางการเมืองได้เนื่องจากการเมืองที่ไม่ดี สามารถทำได้ทุกอย่าง

ส่วนความเห็นที่ว่า การปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการที่สามารถปกป้องตนจากการกลั่นแกล้งทางการเมืองได้ เป็นอันดับ 2 ด้วยจำนวนมากที่สุด คือ ความซื่อสัตย์สุจริต จำนวน

94 คน คิดเป็นร้อยละ 16 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 และถัดไปคือ สามารถตรวจสอบได้ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตามลำดับ

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เห็นว่าการปฏิบัติตามจรรยาบรรณาธิการที่สามารถปกป้องตนจากการกลั่นแกล้งทางการเมืองได้ อันดับ 3 จำนวนมากที่สุดคือ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 รองลงมาคือ ตรวจสอบได้ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 และถัดไปคือความรับผิดชอบ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ตามลำดับ

โดยสรุป กลุ่มตัวอย่างโดยรวมเห็นว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณาธิการในประเด็นเรื่อง การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นประเด็นจรรยาบรรณาธิการที่สามารถปกป้องตนจากการกลั่นแกล้งทางการเมืองได้

## ตารางที่ 18

จรรยาบรรณการที่กลุ่มตัวอย่างพบว่าสอดคล้องกับแนวคิด วิธีปฏิบัติ ค่านิยม

| ประเด็นจรรยาบรรณการ                       | อันดับที่ 1 |        | อันดับที่ 2 |        | อันดับที่ 3 |        |
|-------------------------------------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
|                                           | จำนวน       | ร้อยละ | จำนวน       | ร้อยละ | จำนวน       | ร้อยละ |
| 1. การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง | 79          | 13.5   | 31          | 5.3    | 50          | 8.5    |
| 2. ความซื่อสัตย์สุจริต                    | 184         | 31.4   | 101         | 17.2   | 28          | 4.8    |
| 3. ความรับผิดชอบ                          | 87          | 14.8   | 134         | 22.9   | 79          | 13.5   |
| 4. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส       | 22          | 3.8    | 60          | 10.2   | 93          | 15.9   |
| 5. สามารถตรวจสอบได้                       | 11          | 1.9    | 26          | 4.4    | 61          | 10.4   |
| 6. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ    | 23          | 3.9    | 22          | 3.8    | 40          | 6.8    |
| 7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน                | 22          | 3.8    | 46          | 7.8    | 66          | 11.3   |

จากตารางที่ 18 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า จรรยาบรรณการที่สอดคล้องกับวิธีปฏิบัติ ค่านิยมของตนที่มีอยู่ก่อนแล้ว เป็นอันดับ 1 ด้วยจำนวนมากที่สุด คือ ความซื่อสัตย์สุจริต จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และถัดไปคือ การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า จรรยาบรรณการที่สอดคล้องกับวิธีปฏิบัติ ค่านิยมอุดมการณ์เดิมของตน เป็นอันดับ 2 จำนวนมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบ จำนวน 134 คน คิดเป็น

ร้อยละ 22.9 รองลงมาคือ ความซื่อสัตย์สุจริต จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และถัดไปคือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีความเห็นว่า จรรยาข้าราชการที่สอดคล้องกับวิถีปฏิบัติ ค่านิยม อุดมการณ์เดิมของตน เป็นอันดับ 3 จำนวนมากที่สุด คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และถัดไปคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 ตามลำดับ

#### ตารางที่ 19

จรรยาข้าราชการที่ข้าราชการพลเรือนกลุ่มตัวอย่างพบว่าขัดแย้งกับแนวคิด วิถีปฏิบัติ ค่านิยม

| ประเด็นจรรยาข้าราชการ                     | อันดับที่ 1 |        | อันดับที่ 2 |        | อันดับที่ 3 |        |
|-------------------------------------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
|                                           | จำนวน       | ร้อยละ | จำนวน       | ร้อยละ | จำนวน       | ร้อยละ |
| 1. การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง | 142         | 24.2   | 57          | 9.7    | 47          | 8.0    |
| 2. ความซื่อสัตย์สุจริต                    | 48          | 8.2    | 58          | 9.9    | 28          | 4.8    |
| 3. ความรับผิดชอบ                          | 48          | 8.2    | 74          | 12.6   | 65          | 11.1   |
| 4. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส       | 31          | 5.3    | 58          | 9.9    | 73          | 12.5   |
| 5. สามารถตรวจสอบได้                       | 17          | 2.9    | 39          | 6.7    | 50          | 8.5    |
| 6. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ    | 103         | 17.6   | 71          | 12.1   | 50          | 8.5    |
| 7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน                | 25          | 4.3    | 39          | 6.7    | 67          | 11.4   |

ตารางที่ 19 จรรยาข้าราชการที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าขัดแย้งกับวิถีปฏิบัติ ค่านิยมในสังคม หรือเพื่อนร่วมงานมากที่สุดในอันดับที่ 1 ได้แก่ จรรยาเรื่องกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 รองลงมาคือ ไม่เลือกปฏิบัติ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 และถัดไป คือ ความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบ มีจำนวนเท่ากัน คือจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 ตามลำดับ

ส่วนจรรยาข้าราชการที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าขัดแย้งกับวิถีปฏิบัติ ค่านิยมในสังคม หรือเพื่อนร่วมงานมากที่สุดในอันดับที่ 2 ได้แก่ ความรับผิดชอบ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 รองลงมาคือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และถัดไปคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ตามลำดับ

สำหรับจรรยาข้าราชการที่กลุ่มตัวอย่างคิดว่าขัดแย้งกับวิถีปฏิบัติ ค่านิยมในสังคม หรือเพื่อนร่วมงานมากที่สุดในอันดับที่ 3 ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 รองลงมาคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 และถัดไปคือ ความรับผิดชอบ จำนวน 65 คิดเป็นร้อยละ 11.1 ตามลำดับ

### การทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดสมมติฐานไว้ 4 ประการ คือ

**สมมติฐานที่ 1** ลักษณะทางประชากรของข้าราชการพลเรือน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ข้อมูล

ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะทางประชากร คือ เพศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด (กลุ่มกระทรวง) ภูมิภาค ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมปัจจุบัน

ตัวแปรตาม คือ การรับรู้ข้อมูลจรรยาข้าราชการ การรับรู้ผ่านสื่อบุคคล สื่อมวลชน การอบรมสัมมนา การรับรู้ประเด็นของจรรยาข้าราชการที่มากที่สุด และการรับรู้ถึงผลกระทบจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ

**สมมติฐานที่ 2** ลักษณะทางประชากรของข้าราชการพลเรือนที่แตกต่างกัน มีการแสดงความคิดเห็นแตกต่างกัน

ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะทางประชากร คือ เพศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด (กลุ่มกระทรวง) ภูมิภาค ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมปัจจุบัน

ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นต่อจรรยาข้าราชการ เหตุผลที่ควรรักษาจรรยา และอุปสรรคของการรักษาจรรยาข้าราชการ

**สมมติฐานที่ 3** การรับรู้ข้อมูลที่แตกต่างกัน มีการแสดงทัศนคติ ความคิดเห็น แตกต่างกัน

ตัวแปรอิสระ คือ การรับรู้ข้อมูลจรรยาข้าราชการ การรับรู้ผ่านสื่อบุคคล สื่อมวลชน การอบรมสัมมนา การรับรู้ประเด็นของจรรยาข้าราชการที่มากที่สุด และการรับรู้ถึงผลกระทบจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ

ตัวแปรตาม คือ การแสดงทัศนคติ ความคิดเห็น เหตุผลที่ควรรักษาจรรยา และอุปสรรคของการรักษาจรรยาข้าราชการ

**สมมติฐานที่ 4** ลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติตามจรรยาแตกต่างกัน

ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะทางประชากร คือ เพศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด (กลุ่มกระทรวง) ภูมิภาค ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมปัจจุบัน

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการปฏิบัติตามจรรยา

ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS ปรากฏดังต่อไปนี้ คือ

1. ลักษณะทางประชากรของข้าราชการพลเรือน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ข้อมูล

ในการนำเสนอตาราง จะนำเสนอและอธิบายตารางเรียงลำดับตามลักษณะทางประชากร อันได้แก่ เพศ ระดับตำแหน่ง กลุ่มกระทรวง ภูมิภาค ตามสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

**สมมติฐานย่อย 1.1** เพศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด (กลุ่มกระทรวง) ภูมิภาค มีความสัมพันธ์กับการรับรู้จรรยาข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : เพศ ระดับตำแหน่ง กลุ่มกระทรวงที่สังกัด ภูมิภาค ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้เกี่ยวกับจรรยาข้าราชการ

$H_1$  : เพศ ระดับตำแหน่ง กลุ่มกระทรวงที่สังกัด ภูมิภาค มีความสัมพันธ์กับการรับรู้เกี่ยวกับจรรยาข้าราชการ

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการรับรู้จรรยาข้าราชการ

| เพศ  | การรับรู้จรรยาข้าราชการ |            |            | รวม           |
|------|-------------------------|------------|------------|---------------|
|      | รู้                     | ไม่รู้     | ไม่แน่ใจ   |               |
| ชาย  | 184<br>31.9%            | 4<br>.7%   | 7<br>1.2%  | 195<br>33.9%  |
| หญิง | 366<br>63.5%            | 6<br>1.0%  | 9<br>1.6%  | 381<br>66.1%  |
| รวม  | 550<br>95.5%            | 10<br>1.7% | 16<br>2.8% | 576<br>100.0% |

$$\chi^2 = 1.408 \quad df = 3 \quad \alpha = .704$$

จากตารางที่ 20 พบว่า การรับรู้จรรยาข้าราชการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้จรรยาข้าราชการ จำนวน 550 คน คิดเป็นร้อยละ 95.5 รองลงมาคือ ไม่แน่ใจ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และถัดไปคือ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่รับรู้มีเพียง 10 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ทั้งนี้ เพศหญิงได้รับรู้ถึงจรรยาข้าราชการมากกว่าเพศชาย คือ เพศหญิงรับรู้จำนวน 366 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5% และเพศชายรับรู้จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 รองลงมา คือ ไม่แน่ใจว่ารับรู้จรรยาข้าราชการ โดยเพศหญิงจะไม่แน่ใจจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 เพศชายไม่แน่ใจจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 และถัดไปคือ ไม่รู้ โดยเพศหญิง ไม่รับรู้จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 และเพศชายไม่รับรู้จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เมื่อนำมาทดสอบสมมติฐานที่ว่า ลักษณะทางประชากรด้านเพศมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ พบว่า ค่า  $\chi^2 = 1.408$ ,  $\alpha > 0.05$  ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยสรุปว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้จรรยาข้าราชการ ซึ่งอธิบายได้ว่า ไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิงต่างก็รับรู้จรรยาข้าราชการเหมือนกัน

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งต่าง ๆ กับการรับรู้จรรยาข้าราชการ

| ระดับซีเดิม   | การรับรู้จรรยาข้าราชการ |           |            | รวม           |
|---------------|-------------------------|-----------|------------|---------------|
|               | รู้                     | ไม่รู้    | ไม่แน่ใจ   |               |
| 1-4 ระดับต้น  | 79<br>15.0%             | 3<br>.6%  | 3<br>.6%   | 85<br>16.2%   |
| 5-7 ระดับกลาง | 324<br>61.5%            | 2<br>.4%  | 6<br>1.2%  | 332<br>63.1%  |
| 8-11 ระดับสูง | 103<br>19.5%            | 2<br>.4%  | 5<br>1.0%  | 110<br>20.9%  |
| รวม           | 506<br>96.0%            | 7<br>1.3% | 14<br>2.7% | 527<br>100.0% |

$$\chi^2 = 24.046 \quad df = 30 \quad \alpha = .704$$

จากตารางที่ 21 พบว่า การรับรู้จรรยาข้าราชการของกลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งต่าง ๆ นั้น พบว่า ส่วนใหญ่มีการรับรู้มากกว่าไม่รู้หรือไม่แน่ใจ โดยกลุ่มตัวอย่างทุกตำแหน่ง มีการรับรู้จำนวน 506 คน คิดเป็นร้อยละ 96 ซึ่งตำแหน่งที่มีการรับรู้มากที่สุดคือระดับกลาง (ซี 5-7 เดิม) มีการรับรู้จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาคือ ระดับสูง (ซี 8-11 เดิม) จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 และถัดไปคือ ระดับต้น (ซี 1-4 เดิม) จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าไค- สแควร์ ภายใต้สมมติฐานการวิจัยที่ว่าลักษณะทางประชากรด้านระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับการรับรู้จรรยาข้าราชการ พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ .770 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า ระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้จรรยาข้าราชการ

ตารางที่ 22

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับการรับรู้จรรยาข้าราชการ

| กลุ่มกระทรวง        | การรับรู้จรรยาข้าราชการ |           |            | รวม           |
|---------------------|-------------------------|-----------|------------|---------------|
|                     | รู้                     | ไม่รู้    | ไม่แน่ใจ   |               |
| ด้านเศรษฐกิจ        | 137<br>24.4%            | 2<br>.4%  | 4<br>.7%   | 143<br>25.5%  |
| ด้านสังคม           | 262<br>46.7%            | 6<br>1.1% | 9<br>1.6%  | 277<br>49.4%  |
| ด้านบริหารและมั่นคง | 137<br>24.4%            | 1<br>.2%  | 3<br>.5%   | 141<br>25.1%  |
| รวม                 | 536<br>95.5%            | 9<br>1.6% | 16<br>2.9% | 561<br>100.0% |

$$\chi^2 = 4.718 \quad df = 6 \quad \alpha = .581$$

จากตารางที่ 22 พบว่า การรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยงานในกระทรวงต่าง ๆ ส่วนใหญ่นั้น มีการรับรู้มากกว่าไม่รับรู้หรือไม่แน่ใจ โดยกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยงานในกระทรวงต่าง ๆ มีการรับรู้จำนวน 536 คน คิดเป็นร้อยละ 95.5 ทั้งนี้ กลุ่มกระทรวงด้านสังคม มีการรับรู้จรรยาข้าราชการมากที่สุด จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมาคือ กลุ่มกระทรวงด้านเศรษฐกิจ และกลุ่มกระทรวงด้านบริหารมั่นคง มีการรับรู้จรรยาข้าราชการจำนวนเท่ากัน คือ 137 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าไค-สแควร์ ภายใต้สมมติฐานการวิจัยที่ว่า หน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับการรับรู้จรรยาข้าราชการ พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ .581 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยสรุปว่า กลุ่มกระทรวงไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้จรรยาข้าราชการ หรือไม่ว่าจะสังกัดกระทรวงใด ก็มีการรับรู้จรรยาข้าราชการเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 23

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภูมิภาคกับการรับรู้จรรยาข้าราชการ

| จังหวัด  | การรับรู้จรรยาข้าราชการ |           |            | รวม           |
|----------|-------------------------|-----------|------------|---------------|
|          | รู้                     | ไม่รู้    | ไม่แน่ใจ   |               |
| กลาง     | 291<br>51.9%            | 3<br>.5%  | 10<br>1.8% | 304<br>54.2%  |
| ตะวันออก | 24<br>4.3%              | 1<br>.2%  | 1<br>.2%   | 26<br>4.6%    |
| เหนือ    | 65<br>11.6%             | 2<br>.4%  | 1<br>.2%   | 68<br>12.1%   |
| ใต้      | 57<br>10.2%             | 0<br>.0%  | 1<br>.2%   | 58<br>10.3%   |
| อีสาน    | 99<br>17.6%             | 3<br>.5%  | 2<br>.4%   | 104<br>18.5%  |
| ตะวันตก  | 0<br>.0%                | 0<br>.0%  | 1<br>.2%   | 1<br>.2%      |
| รวม      | 536<br>95.5%            | 9<br>1.6% | 16<br>2.9% | 561<br>100.0% |

$$\chi^2 = 48.382^a \text{ df} = 15 \quad \alpha = .000$$

จากตารางที่ 23 พบว่า การรับรู้จรรยาข้าราชการกับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดภูมิภาคต่าง ๆ นั้น ส่วนใหญ่มีการรับรู้จรรยาข้าราชการมากกว่าไม่รับรู้หรือไม่แน่ใจ คือ กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดทุกภูมิภาค มีการรับรู้จำนวน 536 คน คิดเป็นร้อยละ 95.5 รองลงมาคือ ไม่แน่ใจ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 และถัดไปคือ ไม่เลือกจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

ทั้งนี้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดภาคกลางเป็นภูมิภาคที่มีการรับรู้จรรยาข้าราชการมากที่สุดคือ 291 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 รองลงไปคือ ภาคอีสาน จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ถัดไปคือ ภาคเหนือ 65 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าไค-สแควร์ ภายใต้สมมติฐานการวิจัยที่ว่าภูมิภาคที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับการรับรู้จรรยาข้าราชการ พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า ภูมิภาคมีความสัมพันธ์กับการรับรู้จรรยาข้าราชการ ส่วนลักษณะทางประชากรด้านอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้จรรยาข้าราชการ

**สมมติฐานย่อย 1.2** ลักษณะทางประชากรด้านเพศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ภูมิภาค แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับการเลือกใช้ช่องทางสื่อบุคคลในการรับรู้จรรยาข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : เพศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ภูมิภาคที่สังกัดต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการใช้ช่องทางสื่อบุคคลในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

$H_1$  : เพศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ภูมิภาคที่สังกัด ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับการใช้ช่องทางสื่อบุคคลในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับการเลือกช่องทาง  
สื่อบุคคลในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

| เพศ  | สื่อบุคคล  |              | รวม           |
|------|------------|--------------|---------------|
|      | ไม่เลือก   | เลือก        |               |
| ชาย  | 5<br>1.5%  | 103<br>30.2% | 108<br>31.7%  |
| หญิง | 11<br>3.2% | 222<br>65.1% | 233<br>68.3%  |
| รวม  | 16<br>4.7% | 325<br>95.3% | 341<br>100.0% |

$$\chi^2 = .001 \quad df = 1 \quad \alpha = .970$$

จากตารางที่ 24 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศ ส่วนใหญ่เลือกการรับรู้จรรยาข้าราชการจากช่องทางสื่อบุคคลมากกว่าไม่เลือก โดยมีการเลือกจำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 95.3 ไม่เลือกจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ซึ่งเพศหญิงจะมีการรับรู้จรรยาข้าราชการจากช่องทางสื่อบุคคลมากกว่าเพศชายคือ เพศหญิงรับรู้จากสื่อบุคคล จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 และ เพศชายรับรู้จากสื่อบุคคลจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าไค- สแควร์ ภายใต้อสมมติฐานการวิจัยที่ว่าเพศมีความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางสื่อบุคคลในการรับรู้จรรยาข้าราชการ พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ .970 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางสื่อบุคคลในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งกับการเลือกช่องทางสื่อบุคคล  
ในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

| ระดับตำแหน่งเดิม (ซีเดิม) | สื่อบุคคล  |              | รวม           |
|---------------------------|------------|--------------|---------------|
|                           | ไม่เลือก   | เลือก        |               |
| 1-4 ระดับต้น              | 3<br>1.0%  | 49<br>15.5%  | 52<br>16.5%   |
| 5-7 ระดับกลาง             | 12<br>3.8% | 198<br>62.9% | 210<br>66.7%  |
| 8-11 ระดับสูง             | 1<br>.3%   | 52<br>16.5%  | 53<br>16.8%   |
| รวม                       | 16<br>5.1% | 299<br>94.9% | 315<br>100.0% |

$$\chi^2 = 11.770 \quad df = 9 \quad \alpha = .227$$

จากตารางที่ 25 กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งระดับต่าง ๆ นั้น ส่วนใหญ่เลือกใช้ช่องทางการรับรู้จากสื่อบุคคลมากกว่าไม่เลือก โดยส่วนใหญ่มีการเลือก จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 94.9 และ ไม่เลือก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ซึ่งกลุ่มตำแหน่งที่มีการรับรู้จากสื่อบุคคลมากที่สุด คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอยู่ในระดับกลาง (ซี 5-7 เดิม) จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอยู่ในระดับสูง (ซี 8-11 เดิม) จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และถัดไปคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอยู่ในระดับต้น (ซี 1-4 เดิม) จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าไค- สแควร์ ภายใต้อสมมติฐานการวิจัยที่ว่าระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับการใช้ช่องทางสื่อบุคคลในการรับรู้จรรยาข้าราชการ พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ .227 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับการเลือกช่องทางสื่อบุคคล  
ในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

| กลุ่มกระทรวง    | สื่อบุคคล  |              | รวม           |
|-----------------|------------|--------------|---------------|
|                 | ไม่เลือก   | เลือก        |               |
| ด้านเศรษฐกิจ    | 15<br>4.4% | 70<br>20.7%  | 85<br>25.1%   |
| ด้านสังคม       | 0<br>.0%   | 174<br>51.5% | 174<br>51.5%  |
| บริหารและมั่นคง | 1<br>.3%   | 78<br>23.1%  | 79<br>23.4%   |
| รวม             | 16<br>4.7% | 322<br>95.3% | 338<br>100.0% |

$$\chi^2 = 1.188 \quad df = 16 \quad \alpha = .000$$

จากตารางที่ 26 กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกลุ่มกระทรวงต่าง ๆ ส่วนใหญ่เลือกช่องทางสื่อบุคคลในการรับรู้จรรยาข้าราชการ โดยพบว่า กลุ่มกระทรวงที่มีการเลือกรับรู้จากสื่อบุคคลมากที่สุด คือ กลุ่มกระทรวงด้านสังคม มีจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 รองลงไปคือ กลุ่มกระทรวงด้านบริหารและมั่นคง 78 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 และถัดไปคือกลุ่มกระทรวง ด้านเศรษฐกิจ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าไค- สแควร์ ภายได้สมมติฐานการวิจัยที่ว่าหน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับการใช้ช่องทางสื่อบุคคลในการรับรู้จรรยาข้าราชการ พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภูมิภาคที่สังกัดกับการเลือกช่องทางสื่อบุคคล  
ในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

| ภูมิภาค  | สื่อบุคคล  |              | รวม           |
|----------|------------|--------------|---------------|
|          | ไม่เลือก   | เลือก        |               |
| กลาง     | 16<br>4.7% | 152<br>45.0% | 168<br>49.7%  |
| ตะวันออก | 0<br>.0%   | 19<br>5.6%   | 19<br>5.6%    |
| เหนือ    | 0<br>.0%   | 44<br>13.0%  | 44<br>13.0%   |
| ใต้      | 0<br>.0%   | 34<br>10.1%  | 34<br>10.1%   |
| อีสาน    | 0<br>.0%   | 73<br>21.6%  | 73<br>21.6%   |
| รวม      | 16<br>4.7% | 322<br>95.3% | 338<br>100.0% |

$$\chi^2 = 16.995 \quad df = 4 \quad \alpha = .002$$

จากตารางที่ 27 กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดภูมิภาคต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีการเลือกรับรู้จรรยาข้าราชการจากช่องทางสื่อบุคคล โดยมีการเลือกจำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 95.3 ไม่เลือก มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7% โดยพบว่า ภาคกลางเป็นภูมิภาคที่มีการใช้ช่องทางสื่อบุคคลรับรู้จรรยาข้าราชการมากที่สุดคือ 152 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงไปคือ ภาคอีสาน จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 ถัดไปคือ ภาคเหนือ 44 คิดเป็นร้อยละ 13.0

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าไค-สแควร์ ภายใต้สมมติฐานการวิจัยที่ว่าภูมิภาคมีความสัมพันธ์กับการใช้ช่องทางสื่อบุคคลในการรับรู้จรรยาข้าราชการ พบว่า ค่า Asymp. Sig.

(2-sided) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ตามสมมติฐานย่อย 1.2 ลักษณะทางประชากรด้านเพศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงาน ที่สังกัด ภูมิภาคที่ต่างกัน ความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางสื่อบุคคลในการรับรู้จรรยาข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยพบว่า มีกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะทางประชากรด้านหน่วยงานที่สังกัด และภูมิภาค มีความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางสื่อบุคคลในการรับรู้จรรยาข้าราชการ ส่วนลักษณะทางประชากรด้านเพศ และระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางสื่อบุคคลในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

**สมมติฐานย่อย 1.3** ลักษณะทางประชากรด้านเพศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ภูมิภาค มีความสัมพันธ์กับการใช้ช่องทางสื่อมวลชนรับรู้จรรยาข้าราชการแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$ : เพศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ภูมิภาคที่สังกัดต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับการเลือกใช้ช่องทางสื่อมวลชนรับรู้จรรยาข้าราชการ

$H_1$ : เพศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ภูมิภาคที่สังกัดต่างกันมีความสัมพันธ์กับการเลือกใช้ช่องทางสื่อมวลชนรับรู้จรรยาข้าราชการ

ตารางที่ 28

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการเลือกช่องทางสื่อมวลชนในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

| เพศ  | สื่อมวลชน  |              | รวม           |
|------|------------|--------------|---------------|
|      | ไม่เลือก   | เลือก        |               |
| ชาย  | 4<br>1.2%  | 100<br>30.6% | 104<br>31.8%  |
| หญิง | 7<br>2.1%  | 216<br>66.1% | 223<br>68.2%  |
| รวม  | 11<br>3.4% | 316<br>96.6% | 327<br>100.0% |

$$\chi^2 = 3.712 \quad df = 2 \quad \alpha = .156$$

จากตารางที่ 28 กลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศ คือ ทั้งเพศชายและเพศหญิงจะเลือกรับรู้จรรยาข้าราชการจากช่องทางสื่อมวลชน โดยเพศหญิงรับรู้จากช่องทางสื่อมวลชน จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 และเพศชายรับรู้จากช่องทางสื่อมวลชน จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าไค-สแควร์ภายใต้สมมติฐานการวิจัยที่ว่าเพศมีความสัมพันธ์กับการใช้ช่องทางสื่อมวลชนในการรับรู้จรรยาข้าราชการ พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ .156 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการใช้สื่อมวลชนในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

ตารางที่ 29  
แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งกับการเลือกช่องทางสื่อมวลชน  
ในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

| ระดับตำแหน่งเดิม (ซี) | สื่อมวลชน  |              | รวม           |
|-----------------------|------------|--------------|---------------|
|                       | ไม่เลือก   | เลือก        |               |
| 1-4 ระดับต้น          | 1<br>.3%   | 40<br>13.5%  | 41<br>13.8%   |
| 5-7 ระดับกลาง         | 6<br>3.0%  | 194<br>65.4% | 200<br>68.4%  |
| 8-11 ระดับสูง         | 1<br>.3%   | 52<br>17.5%  | 53<br>17.8%   |
| รวม                   | 11<br>3.7% | 286<br>96.3% | 297<br>100.0% |

$$\chi^2 = 17.625 \quad df = 16 \quad \alpha = .346$$

จากตารางที่ 29 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีการเลือกใช้ช่องทางสื่อมวลชนมากกว่าไม่เลือก โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่เลือกจำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 96.3 และไม่เลือกจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่เลือกใช้ช่องทางสื่อมวลชนในการรับรู้จรรยาข้าราชการมากที่สุดคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอยู่ในระดับกลาง (ซี 5-7 เดิม) จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอยู่ในระดับสูง (ซี 8-11 เดิม) จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 และถัดไปคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอยู่ในระดับต้น (ซี 1-4 เดิม) จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าไค-สแควร์ภายใต้สมมติฐานการวิจัยที่ว่าระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางสื่อมวลชนในการรับรู้จรรยาข้าราชการ พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ .346 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางสื่อมวลชนในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

ตารางที่ 30  
แสดงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับการเลือกช่องทาง  
สื่อมวลชนในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

| กลุ่มกระทรวง    | สื่อมวลชน  |              | รวม           |
|-----------------|------------|--------------|---------------|
|                 | ไม่เลือก   | เลือก        |               |
| ด้านเศรษฐกิจ    | 10<br>3.1% | 71<br>22.3%  | 81<br>25.5%   |
| ด้านสังคม       | 0<br>.0%   | 157<br>49.4% | 157<br>49.4%  |
| บริหารและมั่นคง | 1<br>.3%   | 79<br>24.8%  | 80<br>25.2%   |
| รวม             | 11<br>3.5% | 307<br>96.5% | 318<br>100.0% |

$$\chi^2 = 26.155 \quad df = 4 \quad \alpha = .000$$

จากตารางที่ 30 กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยงานต่างๆ ส่วนใหญ่มีการเลือกใช้ช่องทางสื่อมวลชนมากกว่าไม่เลือก โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่เลือกจำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 96.5 และไม่เลือก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ โดยพบว่าการเลือกใช้ช่องทางสื่อมวลชนในการรับรู้จรรยาข้าราชการนั้น กลุ่มกระทรวงด้านสังคมมีจำนวนการเลือกมากที่สุด คือ 157 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 รองลงไปคือ กลุ่มกระทรวงด้านบริหารและมั่นคง 79 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 และถัดไปคือกลุ่มกระทรวงด้านเศรษฐกิจ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าไค-สแควร์ภายใต้สมมติฐานการวิจัยที่ว่าหน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางสื่อมวลชนในการรับรู้จรรยาข้าราชการ พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางสื่อมวลชนในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

ตารางที่ 31  
แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภูมิภาคที่สังกัดกับการเลือกช่องทาง  
สื่อมวลชนในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

| ภูมิภาค  | สื่อมวลชน  |              | รวม           |
|----------|------------|--------------|---------------|
|          | ไม่เลือก   | เลือก        |               |
| กลาง     | 11<br>3.5% | 141<br>44.5% | 152<br>47.9%  |
| ตะวันออก | 0<br>.0%   | 13<br>4.1%   | 13<br>4.1%    |
| เหนือ    | 0<br>.0%   | 49<br>15.5%  | 49<br>15.5%   |
| ใต้      | 0<br>.0%   | 38<br>12.0%  | 38<br>12.0%   |
| อีสาน    | 0<br>.0%   | 64<br>20.2%  | 64<br>20.2%   |
| ตะวันตก  | 0<br>.0%   | 1<br>.3%     | 1<br>.3%      |
| รวม      | 11<br>3.5% | 306<br>96.5% | 317<br>100.0% |

$$\chi^2 = 16.528 \quad df = 10 \quad \alpha = .085$$

จากตารางที่ 31 กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดภูมิภาคต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีการเลือกใช้ช่องทางสื่อมวลชนในการรับรู้จรรยาข้าราชการ โดยมีการเลือกจำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 96.5 และไม่เลือก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ โดยพบว่าภาคกลางเป็นภูมิภาคที่มีการใช้ช่องทางสื่อมวลชนรับรู้จรรยาข้าราชการมากที่สุดคือ 141 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงไปคือ ภาคอีสาน จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 20.26 ถัดไปคือ ภาคเหนือ 49 คิดเป็นร้อยละ 15.5

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าไค-สแควร์ภายใต้สมมติฐานการวิจัยที่ว่าภูมิภาคที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางสื่อมวลชนในการรับรู้จรรยาข้าราชการ พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ .085 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดภูมิภาคแตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางสื่อมวลชนในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ตามสมมติฐานย่อย 1.3 ลักษณะทางประชากรด้านเพศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ภูมิภาคที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางสื่อมวลชนในการรับรู้จรรยาข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะทางประชากรด้านหน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางสื่อมวลชนในการรับรู้จรรยาข้าราชการ ส่วนลักษณะทางประชากรด้านเพศ ระดับตำแหน่ง และภูมิภาคที่ต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางสื่อมวลชนในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

**สมมติฐานย่อย 1.4** ลักษณะทางประชากรด้านเพศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ภูมิภาคที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับการใช้ช่องทางการอบรมสัมมนารับรู้จรรยาข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : เพศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ภูมิภาคที่สังกัดต่างกันมีความสัมพันธ์กับการเลือกใช้ช่องทางการอบรมสัมมนารับรู้จรรยาข้าราชการ

$H_1$  : เพศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ภูมิภาคที่สังกัดต่างกันมีความสัมพันธ์กับการเลือกใช้ช่องทางการอบรมสัมมนารับรู้จรรยาข้าราชการ

ตารางที่ 32

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการใช้ช่องทางการอบรมสัมมนาในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

| เพศ  | อบรมสัมมนา |              | รวม           |
|------|------------|--------------|---------------|
|      | ไม่เลือก   | เลือก        |               |
| ชาย  | 5<br>1.6%  | 96<br>30.4%  | 101<br>32.0%  |
| หญิง | 10<br>3.2% | 205<br>64.9% | 215<br>68.0%  |
| รวม  | 15<br>4.7% | 301<br>95.3% | 316<br>100.0% |

$$\chi^2 = .483 \quad df = 2 \quad \alpha = .785$$

จากตารางที่ 32 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทั้งเพศชายและเพศหญิงเลือกการรับรู้จรรยาข้าราชการจากช่องทางการอบรมสัมมนามากกว่าไม่เลือก โดยมีการเลือกจำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 95.3 ไม่เลือกจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ โดยเพศชายเลือกรับรู้จากช่องทางการอบรมสัมมนาจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 และเพศหญิงรับรู้จากช่องทางการอบรมสัมมนา จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าไค-สแควร์ภายใต้สมมติฐานการวิจัยที่ว่าเพศมีความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางการอบรมสัมมนาในการรับรู้จรรยาข้าราชการ พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ .785 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการเลือกใช้ช่องทางสื่อมวลชนในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

ตารางที่ 33  
แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งกับการใช้ช่องทาง  
การอบรมสัมมนาในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

| ระดับตำแหน่งเดิม<br>(ซี) | อบรมสัมมนา |              | รวม           |
|--------------------------|------------|--------------|---------------|
|                          | ไม่เลือก   | เลือก        |               |
| 1-4 ระดับต้น             | 2<br>.7%   | 37<br>12.4%  | 39<br>13.1%   |
| 5-7 ระดับกลาง            | 13<br>4.3% | 181<br>60.7% | 194<br>65%    |
| 8-11 ระดับสูง            | 0<br>0     | 65<br>21.8%  | 65<br>21.8%   |
| รวม                      | 15<br>5.0% | 283<br>95.0% | 298<br>100.0% |

$$\chi^2 = 14.818 \quad df = 18 \quad \alpha = .674$$

จากตารางที่ 33 กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกันส่วนใหญ่มีการเลือกรับรู้จรรยาข้าราชการจากการอบรมสัมมนา มากกว่าไม่เลือก โดยมีการเลือกจำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 95.0 และไม่เลือกจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่เลือกใช้ช่องทาง การอบรมสัมมนาในการรับรู้จรรยาข้าราชการมากที่สุดคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอยู่ใน ระดับกลาง (ซี 5-7 เดิม) จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มี ตำแหน่งอยู่ในระดับสูง (ซี 8-11 เดิม) จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 และถัดไปคือ กลุ่ม ตัวอย่างที่มีตำแหน่งอยู่ในระดับต้น (ซี 1-4 เดิม) จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าไค-สแควร์ภายใต้สมมติฐานการวิจัยที่ว่าลักษณะทางประชากรด้านระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางอบรมสัมมนาในการรับรู้จรรยาข้าราชการ พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ .674 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางอบรมสัมมนาในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

ตารางที่ 34  
แสดงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกระทรวงกับการใช้ช่องทาง  
การอบรมสัมมนาในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

| กลุ่มกระทรวง    | อบรมสัมมนา |              | รวม           |
|-----------------|------------|--------------|---------------|
|                 | ไม่เลือก   | เลือก        |               |
| ด้านเศรษฐกิจ    | 15<br>4.9% | 74<br>24.0%  | 89<br>28.9%   |
| ด้านสังคม       | 0<br>.0%   | 137<br>44.5% | 137<br>44.5%  |
| บริหารและมั่นคง | 0<br>.0%   | 82<br>26.6%  | 82<br>26.6%   |
| รวม             | 15<br>4.9% | 293<br>95.1% | 308<br>100.0% |

$$\chi^2 = 41.528 \quad df = 4 \quad \alpha = .000$$

จากตารางที่ 34 กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยงานกลุ่มกระทรวงต่าง ๆ ส่วนใหญ่เลือกรับรู้จรรยาข้าราชการจากการอบรมสัมมนามากกว่าไม่เลือก คือ มีการเลือก 293 คน คิดเป็นร้อยละ 95.1 ไม่เลือก 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 โดยกลุ่มกระทรวงด้านสังคมมีการเลือกจำนวนมากที่สุด จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงไปคือ กลุ่มกระทรวงด้านบริหารและมั่นคง 82 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 และถัดไปคือกลุ่มกระทรวงด้านเศรษฐกิจ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าไค-สแควร์ภายใต้สมมติฐานการวิจัยที่ว่าลักษณะทางประชากรด้านกลุ่มกระทรวงมีความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางอบรมสัมมนาในการรับรู้จรรยาข้าราชการ พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดกระทรวงแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางสื่อมวลชนในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

ตารางที่ 35  
แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภูมิภาคกับการใช้ช่องทางการอบรมสัมมนา  
ในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

| ภูมิภาค  | อบรมสัมมนา |              | รวม           |
|----------|------------|--------------|---------------|
|          | ไม่เลือก   | เลือก        |               |
| กลาง     | 15<br>4.8% | 163<br>52.6% | 178<br>57.4%  |
| ตะวันออก | 0<br>.0%   | 12<br>3.9%   | 12<br>3.9%    |
| เหนือ    | 0<br>.0%   | 39<br>12.6%  | 39<br>12.6%   |
| ใต้      | 0<br>.0%   | 30<br>9.7%   | 30<br>9.7%    |
| อีสาน    | 0<br>.0%   | 50<br>16.1%  | 50<br>16.1%   |
| ตะวันตก  | 0<br>.0%   | 1<br>.3%     | 1<br>.3%      |
| รวม      | 15<br>4.8% | 295<br>95.2% | 310<br>100.0% |

$$\chi^2 = 12.511 \quad df = 10 \quad \alpha = .252$$

จากตารางที่ 35 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดภูมิภาคต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีการเลือกรับรู้จรรยาข้าราชการจากการอบรมสัมมนามากกว่าไม่เลือก โดยมีการเลือก 295 คน คิดเป็นร้อยละ 95.2 ไม่เลือก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ซึ่งภูมิภาคที่มีการรับรู้จรรยาข้าราชการจากการอบรมสัมมนามากที่สุด คือ ภาคกลางจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 รองลงไปคือ ภาคอีสานจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 และถัดไปคือ ภาคเหนือ 39 คิดเป็นร้อยละ 12.6 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าไค-สแควร์ภายใต้สมมติฐานการวิจัยที่ว่าลักษณะทางประชากรด้านภูมิภาคมีความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางการอบรมสัมมนาในการรับรู้จรรยาข้าราชการ พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ .252 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิภาคแตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางการสื่อสารมวลชนในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ตามสมมติฐานย่อย 1.4 ลักษณะทางประชากรด้านเพศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงาน ที่สังกัด ภูมิภาคที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางอบรมสัมมนาในการรับรู้จรรยาข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะทางประชากรด้านหน่วยงาน ที่สังกัด หรือกลุ่มกระทรวงที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางอบรมสัมมนาในการรับรู้จรรยาข้าราชการ ส่วนลักษณะทางประชากรด้านเพศ ระดับตำแหน่ง และภูมิภาคต่างกันั้นนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางอบรมสัมมนาในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

**สมมติฐานย่อย 1.5** ลักษณะทางประชากรด้านเพศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ภูมิภาคที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับการรับรู้เกี่ยวกับจรรยาข้าราชการในประเด็นต่างๆ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : เพศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ภูมิภาคที่สังกัดต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้เกี่ยวกับจรรยาข้าราชการในประเด็นต่างๆ

$H_1$  : เพศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ภูมิภาคที่สังกัดต่างกันมีความสัมพันธ์กับการรับรู้เกี่ยวกับจรรยาข้าราชการในประเด็นต่างๆ

ตารางที่ 36

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการรับรู้ประเด็นสำคัญของจรรยาข้าราชการ

| เพศ  | ประเด็นของจรรยาข้าราชการที่รับรู้มากที่สุด |               |             |             |            |                         |                    |            | รวม           |
|------|--------------------------------------------|---------------|-------------|-------------|------------|-------------------------|--------------------|------------|---------------|
|      | ยืน<br>หยัด                                | ซื่อ<br>สัตย์ | รับผิดชอบ   | โปร่งใส     | ตรวจสอบได้ | ไม่<br>เลือก<br>ปฏิบัติ | มุ่งผล<br>สัมฤทธิ์ | อื่นๆ      |               |
| ชาย  | 22<br>3.8%                                 | 89<br>15.5%   | 28<br>4.9%  | 26<br>4.5%  | 0<br>.0%   | 5<br>.9%                | 13<br>2.3%         | 9<br>1.6%  | 192<br>33.4%  |
| หญิง | 28<br>4.9%                                 | 192<br>33.4%  | 57<br>9.9%  | 45<br>7.8%  | 15<br>2.6% | 3<br>.5%                | 14<br>2.4%         | 29<br>5.0% | 383<br>66.6%  |
| รวม  | 50<br>8.7%                                 | 281<br>48.9%  | 85<br>14.8% | 71<br>12.3% | 15<br>2.6% | 8<br>1.4%               | 27<br>4.7%         | 38<br>6.6% | 575<br>100.0% |

$$\chi^2 = 18.064$$

$$df = 7$$

$$\alpha = .012$$

จากตารางที่ 36 กลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศลักษณะทางประชากร มีการรับรู้เกี่ยวกับจรรยาข้าราชการในเรื่องความซื่อสัตย์มากที่สุด โดยเพศชายมีการรับรู้จรรยาเรื่องความซื่อสัตย์จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5% เพศหญิงมีการรับรู้จรรยาเรื่องความซื่อสัตย์ 192 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4% รองลงมา คือ จรรยาข้าราชการในเรื่องความรับผิดชอบ โดยเพศชายจะรับรู้จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9% และเพศหญิงจะรับรู้จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9% และถัดไป คือ จรรยาข้าราชการเรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส โดยเพศชายมีการรับรู้จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5% และเพศหญิง มีการรับรู้จำนวน 45 คน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าไค-สแควร์ ภายใต้สมมติฐานการวิจัยที่ว่าลักษณะทางประชากรด้านเพศมีความสัมพันธ์กับประเด็นของจรรยาข้าราชการที่รับรู้มากที่สุด พบว่าค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประเด็นสำคัญของจรรยาข้าราชการที่รับรู้มากที่สุด

ตารางที่ 37

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งกับการรับรู้ประเด็นสำคัญของจรรยาข้าราชการ

| ระดับ<br>ตำแหน่ง | ประเด็นของจรรยาข้าราชการที่รับรู้มากที่สุด |               |             |             |            |                         |                    |            | รวม           |
|------------------|--------------------------------------------|---------------|-------------|-------------|------------|-------------------------|--------------------|------------|---------------|
|                  | ยืน<br>หยัด                                | ซื่อ<br>สัตย์ | รับผิดชอบ   | โปร่งใส     | ตรวจสอบได้ | ไม่<br>เลือก<br>ปฏิบัติ | มุ่งผล<br>สัมฤทธิ์ | อื่นๆ      |               |
| 1-4              | 7<br>1.4%                                  | 35<br>6.6%    | 14<br>2.7%  | 14<br>2.7%  | 3<br>.6%   | 1<br>.2%                | 0<br>.0%           | 9<br>1.8%  | 83<br>4.2%    |
| 5-7              | 30<br>5.8%                                 | 166<br>31.6%  | 49<br>9.2%  | 36<br>6.9%  | 8<br>1.6%  | 5<br>1.0%               | 18<br>3.4%         | 21<br>4.0% | 333<br>63.5%  |
| 8-11             | 4<br>.8%                                   | 56<br>10.6%   | 4<br>2.5%   | 17<br>2.2%  | 3<br>.6%   | 1<br>.2%                | 6<br>1.2%          | 7<br>1.4%  | 98<br>19.5%   |
| รวม              | 44<br>8.4%                                 | 257<br>48.9%  | 76<br>14.4% | 67<br>12.7% | 14<br>2.7% | 7<br>1.3%               | 24<br>4.6%         | 37<br>7.0% | 526<br>100.0% |

$$\chi^2 = 86.498 \quad df = 70 \quad \alpha = .088$$

จากตารางที่ 37 กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้จรรยาข้าราชการในประเด็นต่าง ๆ โดยจรรยาข้าราชการที่มีการรับรู้มากที่สุดคือ ความซื่อสัตย์สุจริต โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอยู่ในระดับกลาง (ซี 5-7 เดิม) มีการรับรู้มากที่สุด จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอยู่ในระดับสูง (ซี 8-11 เดิม) จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และถัดไปคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอยู่ในระดับต้น (ซี 1-4 เดิม) จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตามลำดับ

จรรยาข้าราชการที่มีการรับรู้รองลงมา คือ จรรยาข้าราชการในเรื่องความรับผิดชอบ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอยู่ในระดับกลาง (ซี 5-7 เดิม) มีการรับรู้มากที่สุด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอยู่ในระดับต้น (ซี 1-4 เดิม) จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 และถัดไปคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอยู่ในระดับสูง (ซี 8-11 เดิม) จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

จรรยาข้าราชการที่มีการรับรู้ถัดไปคือ จรรยาข้าราชการเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอยู่ในระดับกลาง (ซี 5-7 เดิม) มีการรับรู้มากที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอยู่ในระดับสูง (ซี 8-11

เดิม) จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 และถัดไปคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอยู่ในระดับต้น (ซี 1-4 เดิม) จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าไค-สแควร์ภายใต้สมมติฐานการวิจัยที่ว่าลักษณะทางประชากรด้านระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับประเด็นของจรรยาข้าราชการที่รับรู้มากที่สุด พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ .088 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) ที่ตั้งไว้ว่า ระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้เกี่ยวกับจรรยาข้าราชการในประเด็นต่าง ๆ

ตารางที่ 38

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกระทรวงกับการรับรู้ประเด็นสำคัญของจรรยาข้าราชการ

| กลุ่ม<br>กระทรวง | ประเด็นของจรรยาข้าราชการที่รับรู้มากที่สุด |               |             |             |            |                         |                    |            | รวม           |
|------------------|--------------------------------------------|---------------|-------------|-------------|------------|-------------------------|--------------------|------------|---------------|
|                  | ยืน<br>หยัด                                | ซื่อ<br>สัตย์ | รับผิดชอบ   | โปร่งใส     | ตรวจสอบได้ | ไม่<br>เลือก<br>ปฏิบัติ | มุ่งผล<br>สัมฤทธิ์ | อื่นๆ      |               |
| ด้าน<br>เศรษฐกิจ | 15<br>2.7%                                 | 61<br>10.9%   | 21<br>3.8%  | 21<br>3.8%  | 4<br>.7%   | 2<br>.4%                | 9<br>1.6%          | 8<br>1.4%  | 141<br>25.2%  |
| ด้านสังคม        | 24<br>4.3%                                 | 134<br>24.0%  | 51<br>9.1%  | 27<br>4.8%  | 9<br>1.6%  | 3<br>.5%                | 6<br>1.1%          | 24<br>4.3% | 278<br>49.7%  |
| บริหาร           | 12<br>2.1%                                 | 73<br>13.1%   | 13<br>2.3%  | 20<br>3.6%  | 2<br>.4%   | 3<br>.5%                | 11<br>2.0%         | 6<br>1.1%  | 140<br>25.0%  |
| รวม              | 51<br>9.1%                                 | 268<br>47.9%  | 85<br>15.2% | 68<br>12.2% | 15<br>2.7% | 8<br>1.4%               | 26<br>4.7%         | 38<br>6.8% | 559<br>100.0% |

$$\chi^2 = 21.976 \quad df = 14 \quad \alpha = .079$$

จากตารางที่ 38 พบว่า การรับรู้ในประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับจรรยาข้าราชการนั้น จรรยาข้าราชการในประเด็นความซื่อสัตย์สุจริตเป็นประเด็นที่มีการรับรู้มากที่สุด โดยกลุ่มกระทรวงที่มีการรับรู้ในประเด็นดังกล่าวมากที่สุด คือ กลุ่มกระทรวงด้านสังคม จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 รองลงไปที่คือ กลุ่มกระทรวงด้านบริหารและมั่นคง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 และถัดไปคือ กลุ่มกระทรวงด้านเศรษฐกิจ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ตามลำดับ

จรรยาข้าราชการที่มีการรับรู้รองลงมา คือ จรรยาข้าราชการในเรื่องความรับผิดชอบ โดยกลุ่มกระทรวงด้านสังคมมีการรับรู้ในเรื่องความรับผิดชอบมากที่สุด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 รองลงมาคือ กลุ่มกระทรวงด้านเศรษฐกิจ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และถัดไปคือ กลุ่มกระทรวงด้านบริหารและมั่นคง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

จรรยาข้าราชการที่มีการรับรู้ถัดไปคือ จรรยาข้าราชการเรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส โดยกลุ่มกระทรวงด้านสังคมมีการรับรู้มากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 รองลงมาคือ กลุ่มกระทรวงด้านเศรษฐกิจ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และถัดไปคือ กลุ่มกระทรวงด้านบริหารและมั่นคง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าไค-สแควร์ภายใต้สมมติฐานการวิจัยที่ว่าลักษณะทางประชากรด้านกลุ่มกระทรวงมีความสัมพันธ์กับประเด็นของจรรยาข้าราชการที่รับรู้มากที่สุดพบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ .079 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานว่างที่ตั้งไว้ว่า กลุ่มกระทรวงที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้จรรยาข้าราชการในประเด็นต่างๆ ที่รับรู้มากที่สุด

ตารางที่ 39

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภูมิภาคกับการรับรู้ประเด็นสำคัญของจรรยาข้าราชการ

| ภูมิภาค  | ประเด็นของจรรยาข้าราชการที่รับรู้มากที่สุด |               |             |             |                |                         |                    |            | รวม           |
|----------|--------------------------------------------|---------------|-------------|-------------|----------------|-------------------------|--------------------|------------|---------------|
|          | ยืน<br>หยัด                                | ซื้อ<br>สัตย์ | รับผิดชอบ   | โปร่งใส     | ตรวจสอบ<br>ได้ | ไม่<br>เลือก<br>ปฏิบัติ | มุ่งผล<br>สัมฤทธิ์ | อื่นๆ      |               |
| กลาง     | 23<br>4.1%                                 | 161<br>28.8%  | 41<br>7.3%  | 41<br>7.3%  | 9<br>1.6%      | 4<br>.7%                | 15<br>2.7%         | 9<br>1.6%  | 303<br>54.1%  |
| ตะวันออก | 1<br>.2%                                   | 14<br>2.5%    | 0<br>.0%    | 3<br>.5%    | 1<br>.2%       | 0<br>.0%                | 0<br>.0%           | 7<br>1.2%  | 26<br>4.6%    |
| เหนือ    | 12<br>2.1%                                 | 21<br>3.8%    | 16<br>2.9%  | 6<br>1.1%   | 3<br>.5%       | 3<br>.5%                | 5<br>.9%           | 2<br>.4%   | 68<br>12.1%   |
| ใต้      | 3<br>.5%                                   | 30<br>5.4%    | 6<br>1.1%   | 8<br>1.4%   | 0<br>.0%       | 0<br>.0%                | 2<br>.4%           | 9<br>1.6%  | 58<br>10.4%   |
| อีสาน    | 10<br>1.8%                                 | 46<br>8.2%    | 21<br>3.8%  | 10<br>1.8%  | 2<br>.4%       | 1<br>.2%                | 3<br>.5%           | 11<br>2.0% | 104<br>18.6%  |
| ตะวันตก  | 0<br>.0%                                   | 1<br>.2%      | 0<br>.0%    | 0<br>.0%    | 0<br>.0%       | 0<br>.0%                | 0<br>.0%           | 0<br>.0%   | 1<br>.2%      |
| รวม      | 49<br>8.8%                                 | 273<br>48.8%  | 84<br>15.0% | 68<br>12.1% | 15<br>2.7%     | 8<br>1.4%               | 25<br>4.5%         | 38<br>6.8% | 560<br>100.0% |

$$\chi^2 = 71.704$$

$$df = 35$$

$$\alpha = .000$$

จากตารางที่ 39 พบว่า จรรยาข้าราชการในประเด็นความซื่อสัตย์สุจริตเป็นประเด็นที่มีการรับรู้มากที่สุด โดยกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในภาคกลางเป็นภูมิภาคที่มีการรับรู้ในประเด็นเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตมากที่สุดคือ 161 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 รองลงไปคือ ภาคอีสาน จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 และถัดไปคือ ภาคใต้ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 ตามลำดับ

สำหรับจรรยาข้าราชการที่มีการรับรู้รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ โดยกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดภาคกลาง มีการรับรู้ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 รองลงไปคือ ภาคอีสาน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และถัดไปคือ ภาคเหนือ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ

จรรยาข้าราชการที่มีการรับรู้ถัดไปคือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส โดยกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดภาคกลาง มีการรับรู้ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 รองลงไปคือ ภาคอีสาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 และถัดไปคือ ภาคใต้ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าไค-สแควร์ ภายใต้สมมติฐานการวิจัยที่ว่าลักษณะทางประชากรด้านภูมิภาคมีความสัมพันธ์กับประเด็นของจรรยาข้าราชการที่รับรู้มากที่สุด พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-tailed) มีค่า เท่ากับ .000 ซึ่งถือว่ามีความน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า ภูมิภาคมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประเด็นสำคัญของจรรยาข้าราชการ

### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ตามสมมติฐานย่อย 1.5 ลักษณะทางประชากรด้านเพศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ภูมิภาคที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้เกี่ยวกับจรรยาข้าราชการในประเด็นต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 โดยพบว่า มีกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะทางประชากรด้านเพศ และภูมิภาคที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประเด็นสำคัญของจรรยาข้าราชการแตกต่างกัน

ส่วนลักษณะทางประชากรด้านระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกันั้นนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประเด็นสำคัญของจรรยาข้าราชการ

**สมมติฐานย่อย 1.6** ลักษณะทางประชากรด้านเพศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ภูมิภาค แตกต่างกันั้นมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : เพศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ภูมิภาคที่สังกัดต่างกันั้นไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ

$H_1$  : เพศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ภูมิภาคที่สังกัดต่างกันั้นมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ

**สมมติฐานย่อย 1.6.1** เพศต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : เพศต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการแตกต่างกัน

#### ตารางที่ 40

แสดงความแตกต่างระหว่างเพศกับการรับรู้เกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ

| การรับรู้ผล             |      | จำนวน | Mean Rank | Mann-Whitney U | Z      | Sig. (2-tailed) | ผลการวิเคราะห์ |
|-------------------------|------|-------|-----------|----------------|--------|-----------------|----------------|
| การรับรู้ผล<br>อันดับ 1 | ชาย  | 185   | 288.68    | 31139.00       | -1.502 | .133            | Accept $H_0$   |
|                         | หญิง | 364   | 268.05    |                |        |                 |                |
|                         | รวม  | 549   |           |                |        |                 |                |
| การรับรู้ผล<br>อันดับ 2 | ชาย  | 167   | 224.81    | 23514.50       | -2.134 | .033            | Reject $H_0$   |
|                         | หญิง | 318   | 252.56    |                |        |                 |                |
|                         | รวม  | 485   |           |                |        |                 |                |
| การรับรู้ผล<br>อันดับ 3 | ชาย  | 167   | 250.82    | 23514.50       | -2.134 | .033            | Accept $H_0$   |
|                         | หญิง | 327   | 245.81    |                |        |                 |                |
|                         | รวม  | 494   |           |                |        |                 |                |

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ผลลัพธ์ของค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบแมนวิทนี (Mann-Whitney Test) พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) ของผลอันดับหนึ่งเท่ากับ .133 เท่ากับ .033 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) ว่า เพศต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันดับที่ 1 ไม่แตกต่างกัน

และค่า Asymp. Sig. (2-sided) ของผลอันดับ 2 เท่ากับ .033 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า เพศต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันดับที่ 2 แตกต่าง

ส่วนค่า Asymp. Sig. (2-sided) ของผลอันดับ 3 เท่ากับ .707 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) ว่า เพศต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันดับที่ 3 ไม่แตกต่างกัน

โดยสรุปคือ ในการรับรู้ผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ ของเพศชายและเพศหญิง ไม่มีความแตกต่างกันในการรับรู้ผลในอันดับ 1 และที่ 3 โดยผลอันดับหนึ่ง คือเสริมสร้างประสิทธิภาพ คือ ผลอันดับสาม คือ ผู้ปฏิบัติเกิดความภาคภูมิใจ แต่มีความแตกต่างกันเฉพาะการรับรู้ผลในอันดับที่ 2 คือ รับรู้ผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการว่าทำให้ประชาชนเชื่อถือศรัทธา ทั้งนี้ความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนที่มีต่อข้าราชการเพศต่างกันอาจมีปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องทำให้ข้าราชการเพศต่างกันมีการรับรู้ในประเด็นนี้ต่างกัน

**สมมติฐานย่อย 1.6.2** ระดับตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$ : ระดับตำแหน่งต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ระดับตำแหน่งต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ แตกต่างกัน

## ตารางที่ 41

แสดงความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งกับการรับรู้เกี่ยวกับ

ผลจากการปฏิบัติตามจรรยาบรรณาธิการ

| การรับรู้ผล             |          | จำนวน | Mean Rank | Chi-Square | Sig. (2-tailed) | ผลการวิเคราะห์ |
|-------------------------|----------|-------|-----------|------------|-----------------|----------------|
| การรับรู้ผล<br>อันดับ1  | ทั่วไป   | 22    | 40.91     | .846       | .838            | Accept Ho      |
|                         | วิชาการ  | 5     | 34.40     |            |                 |                |
|                         | อำนวยการ | 22    | 37.66     |            |                 |                |
|                         | บริหาร   | 30    | 41.98     |            |                 |                |
|                         | รวม      | 79    |           |            |                 |                |
| การรับรู้ผล<br>อันดับ2  | ทั่วไป   | 20    | 42.65     | 2.507      | .474            | Accept Ho      |
|                         | วิชาการ  | 5     | 34.50     |            |                 |                |
|                         | อำนวยการ | 22    | 32.86     |            |                 |                |
|                         | บริหาร   | 28    | 39.34     |            |                 |                |
|                         | รวม      | 75    |           |            |                 |                |
| การรับรู้ผล<br>อันดับ 3 | ทั่วไป   | 19    | 49.24     | 6.531      | .088            | Accept Ho      |
|                         | วิชาการ  | 5     | 36.80     |            |                 |                |
|                         | อำนวยการ | 24    | 36.08     |            |                 |                |
|                         | บริหาร   | 28    | 33.59     |            |                 |                |
|                         | รวม      | 76    |           |            |                 |                |

จากตารางที่ 41 พบว่า จากการทดสอบ Kruskal Wallis ของระดับตำแหน่งมีความแตกต่างในการรับรู้ผลจากการปฏิบัติตามจรรยาบรรณาธิการไม่แตกต่างกัน โดยค่า Asymp. Sig. (2-sided) ของผลอันดับ 1 เท่ากับ .846 ผลอันดับที่ 2 เท่ากับ .474 และผลอันดับที่ 3 เท่ากับ .088 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) ที่ตั้งไว้ว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติตามจรรยาบรรณาธิการไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานย่อย 1.6.3** กลุ่มกระทรวงต่างกัันมีการรับรู้เกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ แตกต่างกััน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : กลุ่มกระทรวงต่างกัันมีการรับรู้เกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ ไม่แตกต่ากััน

$H_1$  : กลุ่มกระทรวงต่างกัันมีการรับรู้เกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ แตกต่ากััน

ตารางที่ 42

แสดงความแตกต่างระหว่างกลุ่มกระทรวงกับการรับรู้เกี่ยวกับ  
ผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ

| การรับรู้ผล            |                  | จำนวน | Mean Rank | Chi-Square | Sig. (2-tailed) | ผลการวิเคราะห์ |
|------------------------|------------------|-------|-----------|------------|-----------------|----------------|
| การรับรู้ผล<br>อันดับ1 | คลัง             | 21    | 256.10    | 24.429     | .141            | Accept H0      |
|                        | พาณิชย์          | 19    | 220.32    |            |                 |                |
|                        | ต่างประเทศ       | 5     | 266.20    |            |                 |                |
|                        | อุตสาหกรรม       | 9     | 346.61    |            |                 |                |
|                        | เกษตรและสหกรณ์   | 18    | 235.03    |            |                 |                |
|                        | ทรัพยากรธรรมชาติ | 16    | 258.00    |            |                 |                |
|                        | วิทยาศาสตร์      | 3     | 334.00    |            |                 |                |
|                        | พลังงาน          | 3     | 221.00    |            |                 |                |
|                        | ICT              | 45    | 285.16    |            |                 |                |
|                        | คมนาคม           | 3     | 490.83    |            |                 |                |
|                        | สาธารณสุข        | 98    | 233.29    |            |                 |                |
|                        | ศึกษาธิการ       | 88    | 269.28    |            |                 |                |
|                        | วัฒนธรรม         | 7     | 232.14    |            |                 |                |
|                        | การท่องเที่ยว    | 1     | 334.00    |            |                 |                |
|                        | พัฒนาสังคม       | 22    | 286.68    |            |                 |                |
|                        | แรงงาน           | 43    | 255.33    |            |                 |                |

ตารางที่ 42 (ต่อ)

| การรับรู้ผล            |                     | จำนวน | Mean Rank | Chi-Square | Sig. (2-tailed) | ผลการวิเคราะห์ |
|------------------------|---------------------|-------|-----------|------------|-----------------|----------------|
|                        | แรงงาน              | 43    | 255.33    |            |                 |                |
|                        | สำนักนายก           | 51    | 286.42    |            |                 |                |
|                        | มหาดไทย             | 64    | 273.73    |            |                 |                |
|                        | ยุติธรรม            | 15    | 331.60    |            |                 |                |
|                        | Total               | 531   |           |            |                 |                |
| การรับรู้ผล<br>อันดับ2 | คลัง                | 21    | 250.33    | 19.068     | .388            | Accept H0      |
|                        | พาณิชย์             | 18    | 187.86    |            |                 |                |
|                        | ต่างประเทศ          | 4     | 230.38    |            |                 |                |
|                        | อุตสาหกรรม          | 9     | 276.78    |            |                 |                |
|                        | เกษตรและสหกรณ์      | 17    | 255.85    |            |                 |                |
|                        | ทรัพยากรธรรมชาติและ | 14    | 187.46    |            |                 |                |
|                        | วิทยาศาสตร์         | 3     | 251.50    |            |                 |                |
|                        | พลังงาน             | 3     | 211.17    |            |                 |                |
|                        | ICT                 | 41    | 224.41    |            |                 |                |
|                        | คมนาคม              | 2     | 177.25    |            |                 |                |
|                        | สาธารณสุข           | 90    | 263.42    |            |                 |                |
|                        | ศึกษาธิการ          | 71    | 250.18    |            |                 |                |
|                        | วัฒนธรรม            | 6     | 183.00    |            |                 |                |
|                        | การท่องเที่ยว       | 1     | 365.50    |            |                 |                |
|                        | พัฒนาสังคม          | 20    | 208.42    |            |                 |                |
|                        | แรงงาน              | 36    | 235.11    |            |                 |                |
|                        | สำนักนายก           | 48    | 254.01    |            |                 |                |
|                        | มหาดไทย             | 58    | 201.74    |            |                 |                |
|                        | ยุติธรรม            | 12    | 262.17    |            |                 |                |
|                        | รวม                 | 474   |           |            |                 |                |

ตารางที่ 42 (ต่อ)

| การรับรู้ผล             |                  | จำนวน | Mean Rank | Chi-Square | Sig. (2-tailed) | ผลการวิเคราะห์ |
|-------------------------|------------------|-------|-----------|------------|-----------------|----------------|
| การรับรู้ผล<br>อันดับ 3 | คลัง             | 21    | 253.10    | 20.238     | .320            | Accept H0      |
|                         | พาณิชย์          | 18    | 214.39    |            |                 |                |
|                         | ต่างประเทศ       | 4     | 180.75    |            |                 |                |
|                         | อุตสาหกรรม       | 9     | 198.33    |            |                 |                |
|                         | เกษตรและสหกรณ์   | 18    | 269.56    |            |                 |                |
|                         | ทรัพยากรธรรมชาติ | 15    | 259.53    |            |                 |                |
|                         | วิทยาศาสตร์      | 3     | 306.33    |            |                 |                |
|                         | พลังงาน          | 3     | 143.00    |            |                 |                |
|                         | ICT              | 41    | 196.88    |            |                 |                |
|                         | คมนาคม           | 2     | 198.50    |            |                 |                |
|                         | สาธารณสุข        | 89    | 266.84    |            |                 |                |
|                         | ศึกษาธิการ       | 72    | 263.30    |            |                 |                |
|                         | วัฒนธรรม         | 6     | 224.25    |            |                 |                |
|                         | การท่องเที่ยว    | 1     | 437.00    |            |                 |                |
|                         | พัฒนาสังคม       | 20    | 215.08    |            |                 |                |
|                         | แรงงาน           | 39    | 242.31    |            |                 |                |
|                         | สำนักงานก        | 52    | 214.68    |            |                 |                |
|                         | มหาดไทย          | 59    | 251.13    |            |                 |                |
|                         | ยุติธรรม         | 12    | 242.17    |            |                 |                |
|                         | รวม              | 484   |           |            |                 |                |

จากตารางที่ 42 พบว่า จากการทดสอบ Kruskal Wallis ของกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะทางประชากรด้านสังกัดกระทรวงกับการรับรู้ผลจากการปฏิบัติตามจรรยาบรรณาข้าราชการไม่แตกต่างกัน โดยค่า Asymp. Sig. (2-sided) มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้น

จึงยอมรับสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) ที่ตั้งไว้ว่า สังกัดกระทรวงที่แตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติตามจรรยาบรรณาการ ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานย่อย 1.6.4** ภูมิภาคต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติตามจรรยาบรรณาการ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : ภูมิภาคต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติตามจรรยาบรรณาการ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ภูมิภาคต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติตามจรรยาบรรณาการ แตกต่างกัน

#### ตารางที่ 43

แสดงความแตกต่างระหว่างภูมิภาคการรับรู้เกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติตามจรรยาบรรณาการ

| การรับรู้ผล         |          | จำนวน | Mean Rank | Chi-Square | Sig. (2-tailed) | ผลการวิเคราะห์ |
|---------------------|----------|-------|-----------|------------|-----------------|----------------|
| การรับรู้ผลอันดับ 1 | กลาง     | 282   | 277.41    | 4.612      | .465            | Accept H0      |
|                     | ตะวันออก | 25    | 265.98    |            |                 |                |
|                     | เหนือ    | 66    | 242.33    |            |                 |                |
|                     | ใต้      | 57    | 266.55    |            |                 |                |
|                     | อีสาน    | 101   | 251.26    |            |                 |                |
|                     | ตะวันตก  | 1     | 335.00    |            |                 |                |
|                     | รวม      | 532   |           |            |                 |                |
| การรับรู้ผลอันดับ 2 | กลาง     | 251   | 239.71    | 6.683      | .245            | Accept H0      |
|                     | ตะวันออก | 23    | 232.80    |            |                 |                |
|                     | เหนือ    | 60    | 212.61    |            |                 |                |
|                     | ใต้      | 45    | 212.47    |            |                 |                |
|                     | อีสาน    | 93    | 256.98    |            |                 |                |
|                     | ตะวันตก  | 1     | 362.50    |            |                 |                |
|                     | รวม      | 473   |           |            |                 |                |

ตารางที่ 43 (ต่อ)

| การรับรู้ผล         |          | จำนวน | Mean Rank | Chi-Square | Sig. (2-tailed) | ผลการวิเคราะห์ |
|---------------------|----------|-------|-----------|------------|-----------------|----------------|
| การรับรู้ผลอันดับ 3 | กลาง     | 264   | 222.02    | 17.423     | .004            | Reject H0      |
|                     | ตะวันออก | 22    | 295.82    |            |                 |                |
|                     | เหนือ    | 59    | 241.11    |            |                 |                |
|                     | ใต้      | 44    | 281.11    |            |                 |                |
|                     | อีสาน    | 93    | 269.56    |            |                 |                |
|                     | ตะวันตก  | 1     | 102.00    |            |                 |                |
|                     | Total    | 483   |           |            |                 |                |

จากตารางที่ 43 พบว่า จากการทดสอบ Kruskal Wallis ของกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะทางประชากรด้านภูมิภาคกับการรับรู้ผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ โดยพบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) ของการรับรู้ผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันดับ 3 มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิภาคที่แตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการในอันดับที่สามแตกต่างกัน นั่นคือ ภูมิภาคต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับความภาคภูมิใจของผู้ที่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการแตกต่างกัน

สำหรับการรับรู้ผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการในอันดับที่ 1 และอันดับที่ 2 ที่ว่า ช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา นั้น กลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิภาคแตกต่างกัน มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานย่อย 1.7** ลักษณะทางประชากรด้านเพศ ระดับตำแหน่ง สังกัดกระทรวง ภูมิภาค และระยะเวลาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้จรรยาข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับตำแหน่ง สังกัดกระทรวง ภูมิภาค และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับจรรยาข้าราชการ การเลือกรับรู้จากสื่อบุคคล สื่อมวลชน การอบรมสัมมนาและมีการรับรู้ในประเด็นสำคัญของจรรยาข้าราชการไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับตำแหน่ง สังกัดกระทรวง ภูมิภาค และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับจรรยาข้าราชการ การเลือกรับรู้จากสื่อบุคคล สื่อมวลชน การอบรมสัมมนาและมีการรับรู้ในประเด็นสำคัญของจรรยาข้าราชการแตกต่างกัน

โดยสามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานย่อย 1.7.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับตำแหน่ง สังกัดกระทรวง ภูมิภาค และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้จรรยาข้าราชการแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานย่อย 1.7.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับตำแหน่ง สังกัดกระทรวง ภูมิภาค และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีการเลือกรับรู้จากสื่อบุคคลแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานย่อย 1.7.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับตำแหน่ง สังกัดกระทรวง ภูมิภาค และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีการเลือกรับรู้จากสื่อมวลชนแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานย่อย 1.7.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับตำแหน่ง สังกัดกระทรวง ภูมิภาค และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีการเลือกรับรู้จากการอบรมสัมมนาแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานย่อย 1.7.5 กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับตำแหน่ง สังกัดกระทรวง ภูมิภาค และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้ในประเด็นสำคัญของจรรยาข้าราชการแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 44

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับการรับรู้จรรยาข้าราชการ

| Eigenvalue | Canonical Correlation | Wilks' Lambda | Chi-square | df | Sig. |
|------------|-----------------------|---------------|------------|----|------|
| .030       | .169                  | .962          | 47.891     | 10 | .000 |
| .010       | .100                  | .990          | 12.345     | 4  | .015 |

จากตารางที่ 44 จากการทดสอบวิเคราะห์จำแนกประเภท พบว่า ลักษณะทางประชากร ด้านเพศ ระดับตำแหน่ง กลุ่มกระทรวง ภูมิภาค และระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้จรรยาข้าราชการ โดยจะเห็นได้ว่า Eigenvalue และ Canonical Correlation ค่อนข้างต่ำ น้ำหนักของตัวแปรด้านลักษณะทางประชากร มีอิทธิพลต่อการรับรู้จรรยาข้าราชการค่อนข้างน้อย แต่ค่า Wilks' Lambda มีค่า Sig.  $<.05$  แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ลักษณะทางประชากร เพศ ระดับตำแหน่ง กลุ่มกระทรวง ภูมิภาค และระยะเวลาปฏิบัติงานปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับการรับรู้จรรยาข้าราชการ

## ตารางที่ 45

แสดงผลลัพธ์ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการจำแนกประเภทแคนอนิคอลที่ปรับแล้วและเมทริกซ์  
โครงสร้างของลักษณะประชากรกับการรับรู้จรรยาข้าราชการ

| ลักษณะทาง<br>ประชากร         | Standardized Canonical<br>Discriminant Function Coefficients |       | Structure Matrix |       |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------|------------------|-------|
|                              |                                                              |       |                  |       |
| เพศ                          | .782                                                         | .471  | .768             | .497  |
| ระดับซีเดิม                  | -.212                                                        | -.168 | -.387            | .213  |
| กลุ่มกระทรวง                 | -.310                                                        | -.057 | -.309            | -.027 |
| จังหวัด                      | .330                                                         | -.241 | .223             | -.208 |
| เวลาที่อยู่ในกรม<br>ปัจจุบัน | -.346                                                        | .914  | -.428            | .821  |

ตารางที่ 45 พบว่า น้ำหนักของตัวแปรการรับรู้จากมากที่สุดเรียงไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ เพศ จังหวัด หรือภูมิภาค กลุ่มกระทรวง ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรม ปัจจุบัน ตามลำดับ จะเห็นได้ว่ามีเพียงเพศ และภูมิภาคเท่านั้นที่มีน้ำหนักอยู่บ้าง แต่ลักษณะประชากรอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็น กลุ่มกระทรวงที่สังกัด ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่ได้มีอิทธิพลต่อการรับรู้จรรยาข้าราชการมากนักแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ไค-สแควร์ ในตารางลักษณะทางประชากรกับการรับรู้ที่ปรากฏก่อนหน้านี้

ตารางที่ 46

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับการเลือกช่องทาง  
สื่อบุคคลในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

| Eigenvalue | Canonical<br>Correlation | Wilks' Lambda | Chi-<br>square | df | Sig. |
|------------|--------------------------|---------------|----------------|----|------|
| .101       | .303                     | .908          | 73.062         | 5  | .000 |

จากตารางที่ 46 จากการทดสอบวิเคราะห์จำแนกประเภท พบว่า ลักษณะทางประชากร ด้านเพศ ระดับตำแหน่ง กลุ่มกระทรวง ภูมิภาค และระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับการเลือกรับรู้จรรยาข้าราชการจากช่องทางสื่อบุคคล โดยจะเห็นได้ว่า Eigenvalue และ Canonical Correlation ค่อนข้างต่ำ แต่สมการจำแนกประเภทใช้ได้ เนื่องจากค่า Wilks' Lambda มีค่า Sig.  $<.05$  แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ลักษณะทางประชากร เพศ ระดับตำแหน่ง กลุ่มกระทรวง ภูมิภาค และระยะเวลาปฏิบัติงานปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางสื่อบุคคลในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

ตารางที่ 47

แสดงผลลัพธ์ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการจำแนกประเภทแคนอนิคอลที่ปรับแล้วและเมทริกซ์  
โครงสร้าง ของลักษณะประชากรกับการเลือกช่องทางสื่อบุคคล

| ลักษณะทางประชากร         | Standardized Canonical<br>Discriminant Function<br>Coefficients | Structure Matrix |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------|
| เพศ                      | .162                                                            | .825             |
| ระดับซีเดิม              | -.009                                                           | .606             |
| กลุ่มกระทรวง             | .769                                                            | -.160            |
| จังหวัด                  | .547                                                            | .153             |
| เวลาที่อยู่ในกรมปัจจุบัน | -.182                                                           | -.045            |

ตารางที่ 47 พบว่า น้ำหนักของตัวแปรการเลือกรับรู้จากสื่อบุคคลมากที่สุดเรียงไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มกระทรวงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ จังหวัด หรือภูมิภาค และถัดไปคือ เพศ ส่วนอันดับที่ 4 คือ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมปัจจุบันมีความสัมพันธ์ต่อการเลือกรับรู้จากสื่อบุคคลน้อยที่สุด ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ไค-สแควร์ ในตารางลักษณะทางประชากรกับการรับรู้ที่ปรากฏก่อนหน้านี้

## ตารางที่ 48

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับการเลือกช่องทาง  
สื่อมวลชนในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

| Eigenvalue | Canonical<br>Correlation | Wilks' Lambda | Chi-<br>square | df | Sig. |
|------------|--------------------------|---------------|----------------|----|------|
| .075       | .263                     | .931          | 51.125         | 5  | .000 |

จากตารางที่ 48 จากการทดสอบวิเคราะห์จำแนกประเภท พบว่า ลักษณะทางประชากร ด้านเพศ ระดับตำแหน่ง กลุ่มกระทรวง ภูมิภาค และระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับการเลือกรับรู้จรรยาข้าราชการจากช่องทางสื่อมวลชน โดยจะเห็นได้ว่า Eigenvalue และ Canonical Correlation ค่อนข้างต่ำ แต่สมการจำแนกประเภทใช้ได้ เนื่องจากค่า Wilks' Lambda มีค่า Sig. <.05 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ลักษณะทางประชากร เพศ ระดับตำแหน่ง กลุ่มกระทรวง ภูมิภาค และระยะเวลาปฏิบัติงานปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางสื่อมวลชนในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

ตารางที่ 49

แสดงผลลัพธ์ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการจำแนกประเภทแคนอนิคอลที่ปรับแล้ว และเมทริกซ์  
โครงสร้างของลักษณะประชากรกับการเลือกช่องทางสื่อมวลชน

| ลักษณะทางประชากร         | Standardized Canonical<br>Discriminant Function<br>Coefficients | Structure Matrix |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------|
| เพศ                      | .360                                                            | .744             |
| ระดับซีเดิม              | .151                                                            | .609             |
| กลุ่มกระทรวง             | .697                                                            | .300             |
| จังหวัด                  | .546                                                            | .219             |
| เวลาที่อยู่ในกรมปัจจุบัน | .123                                                            | .094             |

ตารางที่ 49 พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีน้ำหนักต่อการเลือกรับรู้จากสื่อมวลชน โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มกระทรวงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ จังหวัด หรือภูมิภาค และถัดไปคือ เพศ ส่วนอันดับที่ 4 คือ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมปัจจุบันมีความสัมพันธ์ต่อการเลือกรับรู้จากสื่อมวลชนน้อยที่สุด ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ไค-สแควร์ในตารางลักษณะทางประชากรกับช่องทางการรับรู้ที่ปรากฏก่อนหน้านี้

## ตารางที่ 50

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับการเลือกช่องทาง  
อบรมสัมมนาในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

| Eigenvalue | Canonical<br>Correlation | Wilks' Lambda | Chi-<br>square | df | Sig. |
|------------|--------------------------|---------------|----------------|----|------|
| .146       | .357                     | .873          | 91.983         | 5  | .000 |

จากตารางที่ 50 จากการทดสอบวิเคราะห์จำแนกประเภท พบว่า ลักษณะทางประชากร ด้านเพศ ระดับตำแหน่ง กลุ่มกระทรวง ภูมิภาค และระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับการเลือกรับรู้จรรยาข้าราชการจากช่องทางการอบรมสัมมนา โดยจะเห็นได้ว่า Eigenvalue และ Canonical Correlation ค่อนข้างต่ำ แต่สมการจำแนกประเภทใช้ได้ เนื่องจากค่า Wilks' Lambda มีค่า Sig.  $<.05$  แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ลักษณะทางประชากร เพศ ระดับตำแหน่ง กลุ่มกระทรวง ภูมิภาค และระยะเวลาปฏิบัติงานปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับการเลือกช่องทางอบรมสัมมนาในการรับรู้จรรยาข้าราชการ

ตารางที่ 51

แสดงผลสัมประสิทธิ์ของสมการจำแนกประเภทแคนอนิคอลที่ปรับแล้วและ  
เมทริกซ์โครงสร้างของลักษณะประชากรกับการเลือกช่องทางอบรมสัมมนา

| ลักษณะทางประชากร         | Standardized Canonical<br>Discriminant Function<br>Coefficients | Structure Matrix |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------|
| เพศ                      | .073                                                            | .042             |
| ระดับซีเดิม              | .180                                                            | .099             |
| กลุ่มกระทรวง             | .839                                                            | .856             |
| จังหวัด                  | .488                                                            | .514             |
| เวลาที่อยู่ในกรมปัจจุบัน | .051                                                            | .198             |

ตารางที่ 51 พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีน้ำหนักต่อการเลือกรับรู้จากอบรมสัมมนา โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มกระทรวงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ จังหวัด หรือภูมิภาค และถัดไปคือ เพศ ส่วนอันดับที่ 4 คือ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมปัจจุบันมีความสัมพันธ์ต่อการเลือกรับรู้จากการอบรมสัมมนาน้อยที่สุดตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ไค-สแควร์ในตารางลักษณะทางประชากรกับช่องทางการเลือกรับรู้ที่ปรากฏก่อนหน้านี้

ตารางที่ 52  
แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับการรับรู้  
ประเด็นสำคัญของจรรยาข้าราชการ

| ลักษณะทางประชากร         | Eigenvalue | Canonical Correlation | Wilks' Lambda | Chi-square | df | Sig. |
|--------------------------|------------|-----------------------|---------------|------------|----|------|
| เพศ                      | .077       | .268                  | .860          | 184.128    | 35 | .000 |
| ระดับซีเดิม              | .043       | .203                  | .927          | 92.971     | 24 | .000 |
| กลุ่มกระทรวง             | .022       | .148                  | .967          | 41.571     | 15 | .000 |
| จังหวัด                  | .010       | .099                  | .988          | 14.553     | 8  | .068 |
| เวลาที่อยู่ในกรมปัจจุบัน | .002       | .045                  | .998          | 2.469      | 3  | .481 |

จากตารางที่ 52 จากการทดสอบวิเคราะห์จำแนกประเภท พบว่า ลักษณะทางประชากร ด้านเพศ ระดับตำแหน่ง กลุ่มกระทรวง ภูมิภาค และระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประเด็นสำคัญของจรรยาข้าราชการ โดยจะเห็นได้ว่า Eigenvalue และ Canonical Correlation ค่อนข้างต่ำ แต่สมการจำแนกประเภทใช้ได้ เนื่องจากค่า Wilks' Lambda มีค่า Sig. <.05 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ลักษณะทางประชากร เพศ ระดับตำแหน่ง กลุ่มกระทรวง ภูมิภาค และระยะเวลาปฏิบัติงานปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประเด็นสำคัญของจรรยาข้าราชการ

ตารางที่ 53

แสดงผลลัพธ์ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการจำแนกประเภทแคนอนิคอลที่ปรับแล้วและเมทริกซ์  
โครงสร้างของลักษณะประชากรกับการรับรู้ประเด็นสำคัญของจรรยาข้าราชการ

| ลักษณะทางประชากร         | Standardized Canonical<br>Discriminant Function<br>Coefficients |       | Structure Matrix |       |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------|------------------|-------|
|                          |                                                                 |       |                  |       |
| เพศ                      | .434                                                            | -.493 | .352             | .565  |
| ระดับซีเดิม              | -.152                                                           | -.139 | -.121            | .089  |
| กลุ่มกระทรวง             | -.217                                                           | .590  | -.144            | -.510 |
| จังหวัด                  | .896                                                            | .166  | .857             | .646  |
| เวลาที่อยู่ในกรมปัจจุบัน | .183                                                            | .584  | .169             | .303  |

ตารางที่ 53 พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีน้ำหนักต่อการรับรู้ประเด็นสำคัญของจรรยาข้าราชการ โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ จังหวัด หรือภูมิภาค เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ เพศ และถัดไปคือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมปัจจุบัน ส่วนอันดับที่ 4 คือ ระดับตำแหน่ง ส่วนกลุ่มกระทรวงมีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้ประเด็นสำคัญของจรรยาข้าราชการน้อยที่สุด ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ไค-สแควร์ในตารางลักษณะทางประชากรกับการรับรู้ประเด็นสำคัญของจรรยาข้าราชการที่ปรากฏก่อนหน้านี้

**สมมติฐานย่อย 1.8** ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับ  
ระยะเวลาการรับรู้จรรยาข้าราชการ ดังสมมติฐานการวิจัยดังนี้

$H_0$  : ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีระยะเวลาการรับรู้จรรยาข้าราชการไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีระยะเวลาการรับรู้จรรยาข้าราชการแตกต่างกัน

#### ตารางที่ 54

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับระยะเวลาการรับรู้จรรยาข้าราชการ

| N                        | เวลาที่อยู่ในกรมปัจจุบัน |
|--------------------------|--------------------------|
| เวลาที่อยู่ในกรมปัจจุบัน | 520                      |
| ระยะเวลารับรู้           | 430                      |

R Square = .476

Signif. = .000

จากตารางที่ 54 จะเห็นได้ว่า ระยะเวลาที่อยู่ในกรมปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับ  
ระยะเวลารับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยมีค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์ หรือ Pearson Correlation : r เท่ากับ .476 โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ Sig. (2-tailed) มีค่า .000 ซึ่งถือว่ามีความนัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้น  
จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ระยะเวลา  
ปฏิบัติงานในกรมปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาการรับรู้จรรยาข้าราชการ

## 2. ลักษณะทางประชากรมีความสัมพันธ์กับการแสดงความคิดเห็นต่อจรรยาข้าราชการ

**สมมติฐานย่อย 2.1** ความแตกต่างระหว่างเพศ ระดับตำแหน่ง สังกัดกระทรวง  
ภูมิภาค ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมปัจจุบันกับการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยา  
ข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : เพศ ระดับตำแหน่ง สังกัดกระทรวง ภูมิภาค ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรม  
ปัจจุบันต่างกัน มีการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศ ระดับตำแหน่ง สังกัดกระทรวง ภูมิภาค ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรม  
ปัจจุบัน ต่างกัน มีการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการแตกต่างกัน

**สมมติฐานย่อย 2.2** ความแตกต่างระหว่างเพศ ระดับตำแหน่ง สังกัดกระทรวง ภูมิภาค ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมปัจจุบันกับการแสดงความคิดเห็นต่อเหตุผลของการรักษา จรรยาข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : เพศ ระดับตำแหน่ง สังกัดกระทรวง ภูมิภาค ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมปัจจุบันต่างกัน มีการแสดงความคิดเห็นต่อเหตุผลของจรรยาข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศ ระดับตำแหน่ง สังกัดกระทรวง ภูมิภาค ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมปัจจุบัน ต่างกัน มีการแสดงความคิดเห็นต่อเหตุผลของจรรยาข้าราชการแตกต่างกัน

**สมมติฐานย่อย 2.3** ความแตกต่างระหว่างเพศ ระดับตำแหน่ง สังกัดกระทรวง ภูมิภาค ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมปัจจุบันกับการแสดงความคิดเห็นต่ออุปสรรคของการรักษา จรรยาข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : เพศ ระดับตำแหน่ง สังกัดกระทรวง ภูมิภาค ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมปัจจุบันต่างกัน มีการแสดงความคิดเห็นต่ออุปสรรคของจรรยาข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศ ระดับตำแหน่ง สังกัดกระทรวง ภูมิภาค ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมปัจจุบัน ต่างกัน มีการแสดงความคิดเห็นต่ออุปสรรคของจรรยาข้าราชการแตกต่างกัน

**สมมติฐานย่อย 2.1.1** ความแตกต่างระหว่างเพศกับการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : เพศต่างกัน มีการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศต่างกัน มีการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการแตกต่างกัน

ตารางที่ 55  
แสดงความแตกต่างระหว่างเพศกับการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญ  
ของจรรยาข้าราชการ

| ตัวแปร                |      | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | F      | t      | df      | Sig.<br>(2- tailed) |
|-----------------------|------|-----------|--------------------------|--------|--------|---------|---------------------|
| ยึดมั่นและ<br>ยืนหยัด | ชาย  | 4.46      | .603                     | 1.108  | -1.522 | 576     | .128                |
|                       | หญิง | 4.54      | .612                     |        |        |         |                     |
| ซื่อสัตย์             | ชาย  | 4.72      | .523                     | 13.620 | -1.800 | 334.929 | .073                |
|                       | หญิง | 4.80      | .437                     |        |        |         |                     |
| รับผิดชอบ             | ชาย  | 4.60      | .522                     | 5.266  | -1.546 | 378.493 | .123                |
|                       | หญิง | 4.67      | .503                     |        |        |         |                     |
| โปร่งใส               | ชาย  | 4.51      | .621                     | 15.867 | -2.530 | 337.319 | .012                |
|                       | หญิง | 4.64      | .528                     |        |        |         |                     |
| ตรวจสอบ<br>ได้        | ชาย  | 4.31      | .650                     | .051   | -3.838 | 576     | .000                |
|                       | หญิง | 4.52      | .604                     |        |        |         |                     |
| ไม่เลือก<br>ปฏิบัติ   | ชาย  | 4.33      | .694                     | 2.450  | -2.322 | 574     | .021                |
|                       | หญิง | 4.46      | .630                     |        |        |         |                     |
| มุ่งผล<br>สัมฤทธิ์    | ชาย  | 4.38      | .676                     | 10.244 | -3.318 | 338.486 | .001                |
|                       | หญิง | 4.57      | .579                     |        |        |         |                     |
| Compute               |      |           |                          | .190   | -3.263 | 567     | .001                |

จากตารางที่ 55 ลักษณะทางประชากร อันได้แก่ เพศ กับตัวแปรความคิดเห็นต่อจรรยาข้าราชการ อันได้แก่ การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยที่มีค่า Asymp. Sig. (2-tailed) มีค่า .001 ซึ่งถือว่ามีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่างที่ตั้งไว้ และยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น

ต่อจรรยาข้าราชการ แตกต่างกัน โดยเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นแตกต่างกันในประเด็น จรรยาข้าราชการโดยเฉพาะเรื่องความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่า ค่า Asymp. Sig. (2-tailed) มีค่า  $< 0.05$  และเมื่อพิจารณาค่า Mean ระหว่างเพศหญิงและเพศชายแล้ว พบว่า เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเห็นด้วยมากกว่าเพศชาย

**สมมติฐานย่อย 2.1.2** ความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งกับการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : ระดับตำแหน่งต่างกันมีการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ระดับตำแหน่งต่างกันมีการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการแตกต่างกัน

#### ตารางที่ 56

แสดงความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งกับการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ

| ความคิดเห็น     |          | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | F     | Sig. |
|-----------------|----------|-----------|----------------------|-------|------|
| ยึดมั่นยืนหยัด  | ทั่วไป   | 4.73      | .450                 | 1.368 | .198 |
|                 | วิชาการ  | 4.54      | .519                 |       |      |
|                 | อำนวยการ | 4.60      | .528                 |       |      |
|                 | บริหาร   | 4.41      | .587                 |       |      |
|                 | รวม      | 4.55      | .572                 |       |      |
| ซื่อสัตย์สุจริต | ทั่วไป   | 4.87      | .338                 | 2.218 | .019 |
|                 | วิชาการ  | 5.00      | .000                 |       |      |
|                 | อำนวยการ | 4.69      | .467                 |       |      |
|                 | บริหาร   | 4.78      | .416                 |       |      |
|                 | รวม      | 4.82      | .399                 |       |      |
| รับผิดชอบ       | ทั่วไป   | 4.85      | .355                 | 3.375 | .000 |
|                 | วิชาการ  | 5.00      | .000                 |       |      |
|                 | อำนวยการ | 4.60      | .560                 |       |      |
|                 | บริหาร   | 4.56      | .499                 |       |      |
|                 | รวม      | 4.68      | .490                 |       |      |

ตารางที่ 56 (ต่อ)

| ความคิดเห็น     |          | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | F     | Sig. |
|-----------------|----------|-----------|--------------------------|-------|------|
| ความโปร่งใส     | ทั่วไป   | 4.92      | .275                     | 4.601 | .000 |
|                 | วิชาการ  | 5.00      | .000                     |       |      |
|                 | อำนวยการ | 4.71      | .562                     |       |      |
|                 | บริหาร   | 4.54      | .549                     |       |      |
|                 | รวม      | 4.62      | .533                     |       |      |
| ตรวจสอบได้      | ทั่วไป   | 4.77      | .422                     | 6.111 | .000 |
|                 | วิชาการ  | 5.00      | .000                     |       |      |
|                 | อำนวยการ | 4.38      | .587                     |       |      |
|                 | บริหาร   | 4.56      | .547                     |       |      |
|                 | รวม      | 4.47      | .607                     |       |      |
| ไม่เลือกปฏิบัติ | ทั่วไป   | 4.73      | .518                     | 7.129 | .000 |
|                 | วิชาการ  | 4.77      | .439                     |       |      |
|                 | อำนวยการ | 4.28      | .720                     |       |      |
|                 | บริหาร   | 4.49      | .550                     |       |      |
|                 | รวม      | 4.46      | .629                     |       |      |
| มุ่งผลสัมฤทธิ์  | ทั่วไป   | 4.65      | .603                     | 4.124 | .000 |
|                 | วิชาการ  | 5.00      | .000                     |       |      |
|                 | อำนวยการ | 4.55      | .630                     |       |      |
|                 | บริหาร   | 4.49      | .653                     |       |      |
|                 | รวม      | 4.51      | .617                     |       |      |

จากตารางที่ 56 พบว่า ลักษณะทางประชากรด้านระดับตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความคิดเห็นต่อจรรยาข้าราชการในเรื่องต่างๆ คือ การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยพบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-tailed) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งกับจรรยาข้าราชการในด้านต่างๆ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่างที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า

ลักษณะทางประชากร ด้านระดับตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการในด้านต่างๆ เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่อง การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานย่อย 2.1.3** ความแตกต่างระหว่างสังกัดกลุ่มกระทรวงกับการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : สังกัดกลุ่มกระทรวงต่างกันมีการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : สังกัดกลุ่มกระทรวงต่างกันมีการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการแตกต่างกัน

## ตารางที่ 57

แสดงความแตกต่างระหว่างสังกัดกลุ่มกระทรวงกับการแสดงความคิดเห็นต่อ

ความสำคัญของจรรยาข้าราชการ

| ความคิดเห็น     |              | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | F     | Sig. |
|-----------------|--------------|-----------|--------------------------|-------|------|
| ยึดมั่นยืนหยัด  | เศรษฐกิจ     | 4.51      | .617                     | 1.595 | .203 |
|                 | สังคม        | 4.56      | .579                     |       |      |
|                 | บริหารมั่นคง | 4.50      | .584                     |       |      |
|                 | รวม          | 4.53      | .591                     |       |      |
| ซื่อสัตย์สุจริต | เศรษฐกิจ     | 4.83      | .400                     | .854  | .426 |
|                 | สังคม        | 4.81      | .418                     |       |      |
|                 | บริหารมั่นคง | 4.79      | .457                     |       |      |
|                 | รวม          | 4.81      | .423                     |       |      |
| รับผิดชอบ       | เศรษฐกิจ     | 4.68      | .474                     | 7.851 | .000 |
|                 | สังคม        | 4.70      | .479                     |       |      |
|                 | บริหารมั่นคง | 4.57      | .560                     |       |      |
|                 | รวม          | 4.66      | .501                     |       |      |
| ความโปร่งใส     | เศรษฐกิจ     | 4.53      | .550                     | 5.293 | .005 |
|                 | สังคม        | 4.63      | .545                     |       |      |
|                 | บริหารมั่นคง | 4.63      | .534                     |       |      |
|                 | รวม          | 4.60      | .545                     |       |      |
| ตรวจสอบได้      | เศรษฐกิจ     | 4.42      | .628                     | 2.969 | .052 |
|                 | สังคม        | 4.50      | .634                     |       |      |
|                 | บริหารมั่นคง | 4.43      | .570                     |       |      |
|                 | รวม          | 4.46      | .619                     |       |      |
| ไม่เลือกปฏิบัติ | เศรษฐกิจ     | 4.42      | .686                     | 7.369 | .001 |
|                 | สังคม        | 4.51      | .619                     |       |      |
|                 | บริหารมั่นคง | 4.36      | .654                     |       |      |
|                 | รวม          | 4.45      | .648                     |       |      |

ตารางที่ 57 (ต่อ)

| ความคิดเห็น    |              | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | F    | Sig. |
|----------------|--------------|-----------|--------------------------|------|------|
| มุ่งผลสัมฤทธิ์ | เศรษฐกิจ     | 4.52      | .629                     | .036 | .964 |
|                | สังคม        | 4.51      | .626                     |      |      |
|                | บริหารมั่นคง | 4.51      | .623                     |      |      |
|                | รวม          | 4.51      | .626                     |      |      |

จากตารางที่ 57 พบว่า ลักษณะทางประชากรด้านกลุ่มกระทรวงที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยที่ความคิดเห็นต่อจรรยาข้าราชการในเรื่อง ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส และการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ พบว่า มีค่า Asymp. Sig. (2-tailed) น้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่างที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ลักษณะทางประชากรด้านกระทรวงที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ โดยเฉพาะเรื่อง ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส และการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติแตกต่างกัน ส่วนกลุ่มกระทรวงที่แตกต่างกัน ไม่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่อง การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์ ตรวจสอบได้ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

**สมมติฐานย่อย 2.1.4** ความแตกต่างระหว่างภูมิภาคกับการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : ภูมิภาคต่างกันมีการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ภูมิภาคต่างกันมีการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ แตกต่างกัน

## ตารางที่ 58

แสดงความแตกต่างระหว่างภูมิภาคกับการแสดงความคิดเห็นต่อ

ความสำคัญของจรรยาข้าราชการ

| ความคิดเห็น     |          | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | F     | Sig. |
|-----------------|----------|-----------|--------------------------|-------|------|
| ยึดมั่นยืนหยัด  | กลาง     | 4.52      | .618                     | 7.260 | .000 |
|                 | ตะวันออก | 4.72      | .450                     |       |      |
|                 | เหนือ    | 4.38      | .634                     |       |      |
|                 | ใต้      | 4.72      | .450                     |       |      |
|                 | อีสาน    | 4.51      | .544                     |       |      |
|                 | รวม      | 4.53      | .591                     |       |      |
| ซื่อสัตย์สุจริต | กลาง     | 4.83      | .405                     | 2.892 | .013 |
|                 | ตะวันออก | 4.77      | .425                     |       |      |
|                 | เหนือ    | 4.72      | .500                     |       |      |
|                 | ใต้      | 4.87      | .366                     |       |      |
|                 | อีสาน    | 4.78      | .435                     |       |      |
|                 | รวม      | 4.81      | .423                     |       |      |
| รับผิดชอบ       | กลาง     | 4.65      | .512                     | 1.045 | .390 |
|                 | ตะวันออก | 4.75      | .434                     |       |      |
|                 | เหนือ    | 4.67      | .529                     |       |      |
|                 | ใต้      | 4.67      | .473                     |       |      |
|                 | อีสาน    | 4.68      | .482                     |       |      |
|                 | รวม      | 4.66      | .501                     |       |      |
| ความโปร่งใส     | กลาง     | 4.60      | .539                     | 7.892 | .000 |
|                 | ตะวันออก | 4.88      | .323                     |       |      |
|                 | เหนือ    | 4.51      | .598                     |       |      |
|                 | ใต้      | 4.75      | .432                     |       |      |
|                 | อีสาน    | 4.55      | .559                     |       |      |
|                 | รวม      | 4.61      | .540                     |       |      |

ตารางที่ 58 (ต่อ)

| ความคิดเห็น     |          | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | F     | Sig. |
|-----------------|----------|-----------|--------------------------|-------|------|
| ตรวจสอบได้      | กลาง     | 4.45      | .621                     | 4.931 | .000 |
|                 | ตะวันออก | 4.70      | .464                     |       |      |
|                 | เหนือ    | 4.42      | .750                     |       |      |
|                 | ใต้      | 4.63      | .502                     |       |      |
|                 | อีสาน    | 4.41      | .555                     |       |      |
|                 | รวม      | 4.47      | .612                     |       |      |
| ไม่เลือกปฏิบัติ | กลาง     | 4.43      | .684                     | 6.132 | .000 |
|                 | ตะวันออก | 4.77      | .489                     |       |      |
|                 | เหนือ    | 4.32      | .683                     |       |      |
|                 | ใต้      | 4.57      | .543                     |       |      |
|                 | อีสาน    | 4.45      | .576                     |       |      |
|                 | รวม      | 4.45      | .648                     |       |      |
| มุ่งผลสัมฤทธิ์  | กลาง     | 4.49      | .615                     | 3.082 | .009 |
|                 | ตะวันออก | 4.61      | .599                     |       |      |
|                 | เหนือ    | 4.55      | .663                     |       |      |
|                 | ใต้      | 4.65      | .511                     |       |      |
|                 | อีสาน    | 4.45      | .655                     |       |      |
|                 | รวม      | 4.51      | .622                     |       |      |

จากตารางที่ 58 พบว่า ลักษณะทางประชากรด้านภูมิภาค มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาบรรณราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยที่ความคิดเห็นต่อจรรยาบรรณราชการในเรื่อง การยึดมั่นยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานพบว่า มีค่า Asymp. Sig. (2-tailed) น้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานว่างที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ลักษณะทางประชากรด้านภูมิภาคสังกัดที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาบรรณราชการแตกต่างกันในทุกประเด็น ยกเว้นประเด็นเรื่องความรับผิดชอบที่ภูมิภาคต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำคัญไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากตาราง จะเห็นว่า ประเด็น การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง นั้น ภาคใต้และภาคตะวันออก มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในทางเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาคือ ภาคกลาง ภาคอีสาน และภาคเหนือเป็นลำดับสุดท้าย ประเด็นความซื่อสัตย์สุจริต ภาคใต้มีความเฉลี่ยความคิดเห็นในทางเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาคือ ภาคกลาง และภาคอีสานตามลำดับ ประเด็นโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัตินั้น ภาคตะวันออก มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในทางเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาคือ ภาคใต้และภาคกลาง ส่วนภาคอีสานนั้น ไม่เลือกปฏิบัติเป็นรองอันดับ 3 และประเด็นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานนั้น ภาคใต้ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในทางเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาคือ ภาคตะวันออกและภาคเหนือ ตามลำดับ

**สมมติฐานย่อย 2.2.1** ความแตกต่างระหว่างเพศกับความคิดเห็นเรื่องเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : เพศต่างกันมีการแสดงความคิดเห็นต่อเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาข้าราชการไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศต่างกันมีการแสดงความคิดเห็นต่อเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาข้าราชการแตกต่างกัน

#### ตารางที่ 59

แสดงความแตกต่างระหว่างเพศกับความคิดเห็นเรื่องเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาข้าราชการ

| เหตุผล                              |      | จำนวน | Mean Rank | Mann-Whitney U | Z     | Sig. (2-tailed) | ผลการทดสอบ   |
|-------------------------------------|------|-------|-----------|----------------|-------|-----------------|--------------|
| เลือกเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาอันดับ 1 | ชาย  | 191   | 279.59    | 35065.50       | -.362 | .717            | Accept $H_0$ |
|                                     | หญิง | 374   | 284.74    |                |       |                 |              |
|                                     | รวม  | 565   |           |                |       |                 |              |
| เลือกเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาอันดับ 2 | ชาย  | 188   | 270.81    | 33147.00       | -.503 | .615            | Accept $H_0$ |
|                                     | หญิง | 362   | 277.93    |                |       |                 |              |
|                                     | รวม  | 550   |           |                |       |                 |              |
| เลือกเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาอันดับ 3 | ชาย  | 186   | 263.85    | 31685.50       | -.881 | .378            | Accept $H_0$ |
|                                     | หญิง | 357   | 276.25    |                |       |                 |              |
|                                     | รวม  | 543   |           |                |       |                 |              |

จากตารางที่ 59 พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) ของเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาข้าราชการอันดับหนึ่ง อันดับสอง และอันดับที่สาม เท่ากับ .717 , 615 และ .378 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) ว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ เหตุผลที่ควรรักษาจรรยาข้าราชการอันดับหนึ่งคือ เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้มีความประพฤติที่ดี อันดับสองคือ ช่วยเสริมสร้างเกียรติและศักดิ์ศรีของข้าราชการ และอันดับสามคือ ให้ความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

**สมมติฐานย่อย 2.2.2** ความแตกต่างระหว่างกลุ่มตำแหน่งกับความคิดเห็นด้าน  
เหตุผลของการรักษาจรรยาข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : กลุ่มตำแหน่งต่าง ๆ มีความคิดเห็นด้านเหตุผลของการรักษาจรรยาข้าราชการ  
ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : กลุ่มตำแหน่งต่าง ๆ มีความคิดเห็นด้านเหตุผลของการรักษาจรรยาข้าราชการ  
แตกต่างกัน

ตารางที่ 60

แสดงความแตกต่างระหว่างกลุ่มตำแหน่งกับความคิดเห็นด้านเหตุผลของ  
การรักษาจรรยาข้าราชการ

| เหตุผล                              | Chi-Square | Sig.<br>(2-tailed) | ผลการทดสอบ   |
|-------------------------------------|------------|--------------------|--------------|
| เลือกเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาอันดับ 1 | 5.160      | .160               | Accept $H_0$ |
| เลือกเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาอันดับ 2 | 1.513      | .679               | Accept $H_0$ |
| เลือกเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาอันดับ 3 | 1.493      | .684               | Accept $H_0$ |

จากตารางที่ 60 พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) ของเหตุผลที่ควรรักษาจรรยา  
ข้าราชการอันดับหนึ่ง อันดับสอง และอันดับที่สาม เท่ากับ .160 , .679 และ .684 ซึ่งมากกว่า  
ค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) ว่า กลุ่มตำแหน่งต่าง ๆ  
มีความคิดเห็นต่อเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ เหตุผลที่ควรรักษาจรรยาข้าราชการอันดับหนึ่งคือ เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้มีความ  
ประพฤติที่ดี อันดับสองคือ ช่วยเสริมสร้างเกียรติและศักดิ์ศรีของข้าราชการ และอันดับสามคือ  
ให้ความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

**สมมติฐานย่อย 2.2.4** ความแตกต่างระหว่างกระทรวงกับความคิดเห็นด้านเหตุผลของการรักษาจรรยาข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : กระทรวงต่างกันมีความคิดเห็นด้านเหตุผลของการรักษาจรรยาข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : กระทรวงต่างกันมีความคิดเห็นด้านเหตุผลของการรักษาจรรยาข้าราชการ แตกต่างกัน

ตารางที่ 61

แสดงความแตกต่างระหว่างกลุ่มกระทรวงกับความคิดเห็นด้านเหตุผลของการรักษาจรรยาข้าราชการ

| เหตุผล                              | Chi-Square | Sig.<br>(2-tailed) | ผลการทดสอบ |
|-------------------------------------|------------|--------------------|------------|
| เลือกเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาอันดับ 1 | 27.692     | .067               | Accept H0  |
| เลือกเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาอันดับ 2 | 25.548     | .111               | Accept H0  |
| เลือกเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาอันดับ 3 | 7.416      | .986               | Accept H0  |

จากตารางที่ 61 พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) ของเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาข้าราชการอันดับหนึ่ง อันดับสอง และอันดับที่สาม มากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) ว่า กลุ่มกระทรวงต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ เหตุผลที่ควรรักษาจรรยาข้าราชการอันดับหนึ่งคือ เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้มีความประพฤติที่ดี อันดับสองคือ ช่วยเสริมสร้างเกียรติและศักดิ์ศรีของข้าราชการ และอันดับสามคือ ให้ความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

**สมมติฐานย่อย 2.2.4** ความแตกต่างระหว่างภูมิภาคกับความคิดเห็นด้านเหตุผลของการรักษาจรรยาข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : สังกัดภูมิภาคต่างกันมีความคิดเห็นด้านเหตุผลของการรักษาจรรยาข้าราชการไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : สังกัดภูมิภาคต่างกันมีความคิดเห็นด้านเหตุผลของการรักษาจรรยาข้าราชการ แตกต่างกัน

ตารางที่ 62

แสดงความแตกต่างระหว่างภูมิภาคกับความคิดเห็นด้านเหตุผล  
ของการรักษาจรรยาข้าราชการ

| เหตุผล                              | Chi-Square | Sig. (2-tailed) | ผลการทดสอบ   |
|-------------------------------------|------------|-----------------|--------------|
| เลือกเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาอันดับ 1 | 8.922      | .112            | Accept $H_0$ |
| เลือกเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาอันดับ 2 | 11.152     | .048            | Reject $H_0$ |
| เลือกเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาอันดับ 3 | 6.595      | .253            | Accept $H_0$ |

จากตารางที่ 62 พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) ของเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาข้าราชการอันดับหนึ่ง อันดับสองและอันดับที่สาม เท่ากับ .112 , .048 และ .253 ซึ่งอันดับหนึ่งและอันดับสามมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) ว่า สังกัดภูมิภาคต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาข้าราชการอันดับหนึ่งและอันดับสาม ไม่แตกต่างกัน แต่มีความเห็นต่อเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาข้าราชการอันดับสองแตกต่างกัน

ทั้งนี้ เหตุผลที่ควรรักษาจรรยาข้าราชการอันดับหนึ่งคือ เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้มีความประพฤติที่ดี อันดับสองคือ ช่วยเสริมสร้างเกียรติและศักดิ์ศรีของข้าราชการ และอันดับสามคือ ให้ความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

**สมมติฐานย่อย 2.3.1** ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างเพศกับความคิดเห็นเรื่องอุปสรรคต่อการรักษาจรรยาข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : เพศต่างกันมีการแสดงความคิดเห็นเรื่องอุปสรรคต่อการรักษาจรรยาข้าราชการไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศต่างกันมีการแสดงความคิดเห็นเรื่องอุปสรรคต่อการรักษาจรรยาข้าราชการแตกต่างกัน

ตารางที่ 63

แสดงความแตกต่างระหว่างเพศกับความคิดเห็นเรื่องอุปสรรคต่อการรักษาจรรยาข้าราชการ

| อุปสรรค                                  |      | จำนวน | Mean Rank | Mann-Whitney U | Z     | Sig. (2-tailed) | ผลการทดสอบ   |
|------------------------------------------|------|-------|-----------|----------------|-------|-----------------|--------------|
| เลือกอุปสรรคที่ควรรักษา<br>จรรยาอันดับ 1 | ชาย  | 190   | 288.59    | 33423.500      | -.909 | .364            | Accept $H_0$ |
|                                          | หญิง | 369   | 275.58    |                |       |                 |              |
|                                          | รวม  | 559   |           |                |       |                 |              |
| เลือกอุปสรรคที่ควรรักษา<br>จรรยาอันดับ 2 | ชาย  | 186   | 273.23    | 33429.500      | -.083 | .934            | Accept $H_0$ |
|                                          | หญิง | 361   | 274.40    |                |       |                 |              |
|                                          | รวม  | 547   |           |                |       |                 |              |
| เลือกอุปสรรคที่ควรรักษา<br>จรรยาอันดับ 3 | ชาย  | 184   | 279.92    | 31938.000      | -.737 | .461            | Accept $H_0$ |
|                                          | หญิง | 361   | 269.47    |                |       |                 |              |
|                                          | รวม  | 545   |           |                |       |                 |              |

จากตารางที่ 63 พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) ของอุปสรรคของการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันดับหนึ่ง อันดับสอง และอันดับที่สาม เท่ากับ .364 , .934 และ .461 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) ว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่ออุปสรรคของการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ การเลือกอุปสรรคอันดับหนึ่ง คือ ผู้บังคับบัญชาไม่เป็นแบบอย่างที่ดี อันดับสองคือ ไม่เชื่อมั่นในระบบคุณธรรม และอันดับสามคือ ขาดแรงจูงใจด้านรางวัลตอบแทนการทำงานดี

**สมมติฐานย่อย 2.3.2** ความแตกต่างระหว่างกลุ่มตำแหน่งกับความคิดเห็นด้านอุปสรรคของการรักษาจรรยาข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : กลุ่มตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นด้านอุปสรรคของการรักษาจรรยาข้าราชการไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : กลุ่มตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นด้านอุปสรรคของการรักษาจรรยาข้าราชการ แตกต่างกัน

ตารางที่ 64

แสดงความแตกต่างระหว่างกลุ่มตำแหน่งกับความคิดเห็นด้านอุปสรรคของ  
การรักษาจรรยาข้าราชการ

| อุปสรรค                              | Chi-Square | Sig.<br>(2-tailed) | ผลการทดสอบ   |
|--------------------------------------|------------|--------------------|--------------|
| เลือกอุปสรรคที่ควรรักษาจรรยาอันดับ 1 | 5.628      | .131               | Accept $H_0$ |
| เลือกอุปสรรคที่ควรรักษาจรรยาอันดับ 2 | 4.307      | .230               | Accept $H_0$ |
| เลือกอุปสรรคที่ควรรักษาจรรยาอันดับ 3 | 2.311      | .510               | Accept $H_0$ |

จากตารางที่ 64 พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) ของความคิดเห็นด้านอุปสรรคของการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันดับหนึ่ง อันดับสอง และอันดับที่สาม เท่ากับ .131, .230 และ .510 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) ว่ากลุ่มตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่ออุปสรรคของการปฏิบัติจรรยาข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ การเลือกอุปสรรคอันดับหนึ่ง คือ ผู้บังคับบัญชาไม่เป็นแบบอย่างที่ดี อันดับสองคือ ไม่เชื่อมั่นในระบบคุณธรรม และอันดับสามคือ ขาดแรงจูงใจด้านรางวัลตอบแทนการทำ  
ความดี

**สมมติฐานย่อย 2.3.3** ความแตกต่างระหว่างกลุ่มกระทรวงกับความคิดเห็นด้านอุปสรรคของการรักษาจรรยาข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : กลุ่มกระทรวงต่างกันมีความคิดเห็นด้านอุปสรรคของการรักษาจรรยาข้าราชการไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : กลุ่มกระทรวงต่างกันมีความคิดเห็นด้านอุปสรรคของการรักษาจรรยาข้าราชการ แตกต่างกัน

ตารางที่ 65

แสดงความแตกต่างระหว่างกลุ่มกระทรวงกับความคิดเห็นด้านอุปสรรคของการรักษาจรรยาข้าราชการ

| อุปสรรค                              | Chi-Square | Sig.<br>(2-tailed) | ผลการ<br>ทดสอบ |
|--------------------------------------|------------|--------------------|----------------|
| เลือกอุปสรรคที่ควรรักษาจรรยาอันดับ 1 | 29.432     | .043               | Reject $H_0$   |
| เลือกอุปสรรคที่ควรรักษาจรรยาอันดับ 2 | 15.516     | .626               | Accept $H_0$   |
| เลือกอุปสรรคที่ควรรักษาจรรยาอันดับ 3 | 15.271     | .643               | Accept $H_0$   |

จากตารางที่ 65 พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) ของความคิดเห็นด้านอุปสรรคของการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันดับหนึ่ง น้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) ว่า กลุ่มกระทรวงต่างกัน มีความคิดเห็นต่ออุปสรรคของการปฏิบัติจรรยาข้าราชการ อันดับหนึ่งแตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นต่ออุปสรรค อันดับที่สองและอันดับสามไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ การเลือกอุปสรรคอันดับหนึ่ง คือ ผู้บังคับบัญชาไม่เป็นแบบอย่างที่ดี อันดับสองคือ ไม่เชื่อมั่นในระบบคุณธรรม และอันดับสามคือ ขาดแรงจูงใจด้านรางวัลตอบแทนการทำงานดี

สมมติฐานย่อย 2.3.4 ความแตกต่างระหว่างภูมิภาคกับความคิดเห็นด้านอุปสรรคของการรักษาจรรยาข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : สังกัดภูมิภาคต่างกันมีความคิดเห็นด้านอุปสรรคของการรักษาจรรยาข้าราชการไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : สังกัดภูมิภาคต่างกันมีความคิดเห็นด้านอุปสรรคของการรักษาจรรยาข้าราชการ แตกต่างกัน

#### ตารางที่ 66

แสดงความแตกต่างระหว่างภูมิภาคกับความคิดเห็นด้านอุปสรรคของการรักษาจรรยาข้าราชการ

| อุปสรรค                              | Chi-Square | Sig. (2-tailed) | ผลการทดสอบ   |
|--------------------------------------|------------|-----------------|--------------|
| เลือกอุปสรรคที่ควรรักษาจรรยาอันดับ 1 | 8.585      | .014            | Reject $H_0$ |
| เลือกอุปสรรคที่ควรรักษาจรรยาอันดับ 2 | 4.802      | .091            | Accept $H_0$ |
| เลือกอุปสรรคที่ควรรักษาจรรยาอันดับ 3 | 20.180     | .000            | Reject $H_0$ |

จากตารางที่ 66 พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) ของความคิดเห็นด้านอุปสรรคของการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันดับหนึ่ง และอันดับที่สาม น้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า สังกัดภูมิภาคต่างกัน มีความคิดเห็นต่ออุปสรรคของการปฏิบัติจรรยาข้าราชการ แตกต่างกัน

ทั้งนี้ การเลือกอุปสรรคอันดับหนึ่ง คือ ผู้บังคับบัญชาไม่เป็นแบบอย่างที่ดี อันดับสองคือ ไม่เชื่อมั่นในระบบคุณธรรม และอันดับสามคือ ขาดแรงจูงใจด้านรางวัลตอบแทนการทำงานดี

### 3. การรับรู้ข้อมูลที่แตกต่างกัน มีการแสดงทัศนคติ ความคิดเห็น แตกต่างกัน

**สมมติฐานย่อย 3.1** ความแตกต่างระหว่างการรับรู้กับการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : การรับรู้ต่างกันมีการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : การรับรู้ต่างกันมีการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ แตกต่างกัน

ตารางที่ 67

แสดงความแตกต่างระหว่างการรับรู้กับการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญ  
ของจรรยาข้าราชการ

| ตัวแปร         | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | t-test | sig. |
|----------------|-----------|----------------------|--------|------|
| ความคิดเห็นรวม | .14872    | .13649               | 1.090  | .276 |

จากตารางที่ 67 จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยประชากร พบว่า ตัวแปรด้านการรับรู้ อันได้แก่ การรู้หรือไม่รู้ ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยที่มีค่า Asymp. Sig. (2-tailed) มีค่า .276 ซึ่งถือว่ามีความมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานว่างที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า การรับรู้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อจรรยาข้าราชการไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานย่อย 3.2** ความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางสื่อบุคคลในการรับรู้กับการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : การใช้ช่องทางสื่อบุคคลในการรับรู้ต่างกันมีการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : การใช้ช่องทางสื่อบุคคลในการรับรู้ต่างกันมีการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการแตกต่างกัน

ตารางที่ 68  
 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางสื่อบุคคลในการรับรู้กับการแสดงความคิดเห็น  
 ต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ

| จรรยา                                      | ตัวแปร   | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | F      | Sig. |
|--------------------------------------------|----------|-----------|--------------------------|--------|------|
| การยึดมั่นและยืนหยัดทำ<br>ในสิ่งที่ถูกต้อง | เลือก    | 4.23      | 1.215                    | 15.465 | .000 |
|                                            | ไม่เลือก | 4.61      | .518                     |        |      |
|                                            | รวม      | 4.59      | .565                     |        |      |
| ความซื่อสัตย์สุจริต                        | เลือก    | 4.74      | .561                     | 2.853  | .092 |
|                                            | ไม่เลือก | 4.85      | .358                     |        |      |
|                                            | รวม      | 4.85      | .368                     |        |      |
| ความรับผิดชอบ                              | เลือก    | 4.34      | .482                     | 20.750 | .000 |
|                                            | ไม่เลือก | 4.70      | .459                     |        |      |
|                                            | รวม      | 4.69      | .465                     |        |      |
| ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ<br>โปร่งใส          | เลือก    | 4.37      | .490                     | 8.568  | .004 |
|                                            | ไม่เลือก | 4.63      | .523                     |        |      |
|                                            | รวม      | 4.62      | .524                     |        |      |
| สามารถตรวจสอบได้                           | เลือก    | 4.43      | .698                     | .908   | .341 |
|                                            | ไม่เลือก | 4.52      | .554                     |        |      |
|                                            | รวม      | 4.52      | .560                     |        |      |
| การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่<br>เลือกปฏิบัติ    | เลือก    | 4.09      | .887                     | 15.781 | .000 |
|                                            | ไม่เลือก | 4.50      | .597                     |        |      |
|                                            | รวม      | 4.49      | .615                     |        |      |
| การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน                    | เลือก    | 4.40      | .695                     | 3.902  | .049 |
|                                            | ไม่เลือก | 4.59      | .561                     |        |      |
|                                            | รวม      | 4.59      | .568                     |        |      |

จากตารางที่ 68 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เลือกหรือไม่เลือกใช้ช่องทางการรับรู้จรรยา  
 ข้าราชการจากสื่อบุคคล มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อจรรยาข้าราชการ อันได้แก่ การยึดมั่น  
 และยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส การปฏิบัติหน้าที่  
 โดยไม่เลือกปฏิบัติ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น  
 95% โดยที่มีค่า Asymp. Sig. (2-tailed) น้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้น จึง  
 ปฏิเสธสมมติฐานว่างที่ตั้งไว้ และยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เลือกหรือไม่  
 เลือกใช้ช่องทางการรับรู้จากสื่อบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้ความสำคัญของจรรยา  
 ข้าราชการ ในด้านการยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้วย  
 ความโปร่งใส การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่แตกต่างกัน  
 ส่วนความคิดเห็นต่อจรรยาข้าราชการในประเด็นข้อสุดท้าย และตรวจสอบได้ นั้น ไม่มีความสัมพันธ์  
 กับการเปิดรับจากสื่อบุคคล

**สมมติฐานย่อย 3.3** ความแตกต่างระหว่างการใช้ช่องทางสื่อมวลชนในการรับรู้กับ  
 การแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : การใช้ช่องทางสื่อมวลชนในการรับรู้ต่างกันมีการแสดงความคิดเห็นต่อ  
 ความสำคัญของจรรยาข้าราชการไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : การใช้ช่องทางสื่อมวลชนในการรับรู้ต่างกันมีการแสดงความคิดเห็นต่อ  
 ความสำคัญของจรรยาข้าราชการแตกต่างกัน

## ตารางที่ 69

แสดงความแตกต่างระหว่างการใช้ช่องทางสื่อมวลชนในการรับรู้กับการแสดงความคิดเห็น  
ต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ

| จรรยา                                      | ตัวแปร   | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | F     | Sig. |
|--------------------------------------------|----------|-----------|--------------------------|-------|------|
| การยึดมั่นและยืนหยัดทำ<br>ในสิ่งที่ถูกต้อง | เลือก    | 4.31      | 1.408                    | 3.864 | .050 |
|                                            | ไม่เลือก | 4.55      | .584                     |       |      |
|                                            | รวม      | 4.54      | .623                     |       |      |
| ความซื่อสัตย์สุจริต                        | เลือก    | 4.73      | .604                     | 1.038 | .309 |
|                                            | ไม่เลือก | 4.82      | .426                     |       |      |
|                                            | รวม      | 4.82      | .432                     |       |      |
| ความรับผิดชอบ                              | เลือก    | 4.46      | .508                     | 4.225 | .040 |
|                                            | ไม่เลือก | 4.67      | .517                     |       |      |
|                                            | รวม      | 4.67      | .517                     |       |      |
| ปฏิบัติหน้าที่ด้วย<br>ความโปร่งใส          | เลือก    | 4.73      | .452                     | .995  | .319 |
|                                            | ไม่เลือก | 4.62      | .570                     |       |      |
|                                            | รวม      | 4.62      | .567                     |       |      |
| สามารถตรวจสอบได้                           | เลือก    | 4.35      | .485                     | 2.062 | .151 |
|                                            | ไม่เลือก | 4.51      | .592                     |       |      |
|                                            | รวม      | 4.51      | .589                     |       |      |
| การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่<br>เลือกปฏิบัติ    | เลือก    | 4.50      | .510                     | .090  | .764 |
|                                            | ไม่เลือก | 4.46      | .648                     |       |      |
|                                            | รวม      | 4.46      | .644                     |       |      |
| การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน                    | เลือก    | 4.73      | .452                     | 3.119 | .078 |
|                                            | ไม่เลือก | 4.51      | .636                     |       |      |
|                                            | รวม      | 4.52      | .632                     |       |      |

จากตารางที่ 69 พบว่า ช่องทางการรับรู้จากสื่อมวลชน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความคิดเห็นต่อจรรยาข้าราชการ ในด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยที่มีค่า Asymp. Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่างที่ตั้งไว้ และยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เลือกใช้ช่องทางการรับรู้จากสื่อมวลชนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการในประเด็นเรื่องความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน แต่ไม่มีความแตกต่างกันในการรับรู้ประเด็นอื่นๆ

**สมมติฐานย่อย 3.4** ความแตกต่างระหว่างการใช้ช่องทางการอบรมสัมมนาในการรับรู้กับการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : การใช้ช่องทางการอบรมสัมมนาในการรับรู้ต่างกัน มีการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : การใช้ช่องทางการอบรมสัมมนาในการรับรู้ต่างกัน มีการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ แตกต่างกัน

## ตารางที่ 70

แสดงความแตกต่างระหว่างการใช้ช่องทางการอบรมสัมมนาในการรับรู้  
กับการแสดงความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ

| จรรยา                                      | ตัวแปร   | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | F     | Sig. |
|--------------------------------------------|----------|-----------|--------------------------|-------|------|
| การยึดมั่นและยืนหยัดทำ<br>ในสิ่งที่ถูกต้อง | เลือก    | 4.52      | .594                     | .109  | .742 |
|                                            | ไม่เลือก | 4.55      | .588                     |       |      |
|                                            | รวม      | 4.55      | .588                     |       |      |
| ความซื่อสัตย์สุจริต                        | เลือก    | 4.81      | .505                     | .004  | .947 |
|                                            | ไม่เลือก | 4.81      | .409                     |       |      |
|                                            | รวม      | 4.81      | .414                     |       |      |
| ความรับผิดชอบ                              | เลือก    | 4.52      | .505                     | 3.148 | .076 |
|                                            | ไม่เลือก | 4.66      | .482                     |       |      |
|                                            | รวม      | 4.65      | .484                     |       |      |
| ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ<br>โปร่งใส          | เลือก    | 4.45      | .504                     | 5.647 | .018 |
|                                            | ไม่เลือก | 4.65      | .515                     |       |      |
|                                            | รวม      | 4.64      | .516                     |       |      |
| สามารถตรวจสอบได้                           | เลือก    | 4.57      | .501                     | 1.222 | .269 |
|                                            | ไม่เลือก | 4.46      | .636                     |       |      |
|                                            | รวม      | 4.47      | .630                     |       |      |
| การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่<br>เลือกปฏิบัติ    | เลือก    | 4.40      | .798                     | 1.283 | .258 |
|                                            | ไม่เลือก | 4.52      | .611                     |       |      |
|                                            | รวม      | 4.51      | .622                     |       |      |
| การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน                    | เลือก    | 4.62      | .661                     | 1.257 | .262 |
|                                            | ไม่เลือก | 4.51      | .620                     |       |      |
|                                            | รวม      | 4.51      | .622                     |       |      |

จากตารางที่ 70 พบว่า ช่องทางการรับรู้ คือ การอบรมสัมมนา มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความคิดเห็นต่อจรรยาข้าราชการด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยที่มีค่า Asymp. Sig. (2-tailed) น้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานว่างที่ตั้งไว้ และยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่เลือกรับรู้จากช่องทางการอบรมสัมมนาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้ความสำคัญของจรรยาข้าราชการด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสแตกต่างกัน ส่วนประเด็นจรรยาอื่นๆ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญไม่แตกต่างกัน

#### 4. ลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติตามจรรยาแตกต่างกัน

**สมมติฐานย่อย 4.1** ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับพฤติกรรมตามจรรยาข้าราชการในชีวิตประจำวัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : เพศต่างกัน มีพฤติกรรมตามจรรยาข้าราชการในชีวิตประจำวันไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศต่างกัน มีพฤติกรรมตามจรรยาข้าราชการในชีวิตประจำวันแตกต่างกัน

#### ตารางที่ 71

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับพฤติกรรมตามจรรยาข้าราชการในชีวิตประจำวัน

| ความสัมพันธ์                | Mann-Whitney U | Z      | Asymp. Sig. (2-tailed) | ผลการวิเคราะห์ |
|-----------------------------|----------------|--------|------------------------|----------------|
| จรรยาที่ยึดเป็นหลักอันดับ 1 | 35564.000      | -.089  | .929                   | Accept $H_0$   |
| จรรยาที่ยึดเป็นหลักอันดับ 2 | 33446.500      | -.913  | .361                   | Accept $H_0$   |
| จรรยาที่ยึดเป็นหลักอันดับ 3 | 30917.000      | -1.930 | .054                   | Accept $H_0$   |
| จรรยาที่ถูกละเมิดอันดับ 1   | 18393.000      | -2.055 | .040                   | Reject $H_0$   |
| จรรยาที่ถูกละเมิดอันดับ 2   | 18047.500      | -1.109 | .267                   | Accept $H_0$   |
| จรรยาที่ถูกละเมิดอันดับ 3   | 16931.500      | -1.023 | .306                   | Accept $H_0$   |
| ปกป้องคนดีอันดับ 1          | 19253.000      | -1.344 | .179                   | Accept $H_0$   |
| ปกป้องคนดีอันดับ 2          | 18251.500      | -.972  | .331                   | Accept $H_0$   |
| ปกป้องคนดีอันดับ 3          | 16311.000      | -2.126 | .033                   | Reject $H_0$   |

ตารางที่ 71 (ต่อ)

| ความสัมพันธ์              | Mann-Whitney U | Z      | Asymp. Sig. (2-tailed) | ผลการวิเคราะห์ |
|---------------------------|----------------|--------|------------------------|----------------|
| สอดคล้องกับอุดมการณ์ 1    | 20085.000      | -.642  | .521                   | Accept $H_0$   |
| สอดคล้องกับอุดมการณ์ 2    | 18635.500      | -1.334 | .182                   | Accept $H_0$   |
| สอดคล้องกับอุดมการณ์ 3    | 18643.500      | -1.079 | .280                   | Accept $H_0$   |
| ขัดแย้งกับค่านิยมอันดับ 1 | 19808.500      | -.096  | .924                   | Accept $H_0$   |
| ขัดแย้งกับค่านิยมอันดับ 2 | 17757.000      | -.406  | .684                   | Accept $H_0$   |
| ขัดแย้งกับค่านิยมอันดับ 3 | 15335.500      | -1.615 | .106                   | Accept $H_0$   |

จากตารางที่ 71 พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) ของพฤติกรรมการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการในชีวิตประจำวันส่วนใหญ่มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 คือ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) ว่า เพศต่างกัน มีพฤติกรรมของการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพฤติกรรมการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการในเรื่องที่ถูกละเมิดมากที่สุด มีค่าเท่ากับ .04 และพฤติกรรมที่ช่วยปกป้องคนดีจากการกลั่นแกล้งทางการเมือง อันดับสาม ที่มีค่าเท่ากับ .033 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า เพศต่างกัน มีพฤติกรรมของการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการแตกต่างกันเฉพาะพฤติกรรมในเรื่องที่คิดว่าถูกละเมิดมากที่สุด และพฤติกรรมที่คิดว่าสามารถช่วยปกป้องคนดีจากการกลั่นแกล้งทางการเมือง

ทั้งนี้ พฤติกรรมที่คิดว่าถูกละเมิดมากที่สุดอันดับหนึ่ง คือ การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ส่วนพฤติกรรมที่ช่วยปกป้องคนดีจากการกลั่นแกล้งทางการเมือง อันดับสาม คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส

**สมมติฐานย่อย 4.2** ความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งกับพฤติกรรมตามจรรยา  
ข้าราชการในชีวิตประจำวัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$ : ระดับตำแหน่งต่างกัน มีพฤติกรรมตามจรรยาข้าราชการในชีวิตประจำวัน  
ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ระดับตำแหน่งต่างกัน มีพฤติกรรมตามจรรยาข้าราชการในชีวิตประจำวัน  
แตกต่างกัน

ตารางที่ 72

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งกับพฤติกรรมตามจรรยาข้าราชการในชีวิตประจำวัน

| พฤติกรรมในชีวิตประจำวัน     | Mean Rank | Chi-Square | Significance |
|-----------------------------|-----------|------------|--------------|
| จรรยาที่ยึดเป็นหลักอันดับ 1 | 43.64     | 10.988     | .012         |
|                             | 61.40     |            |              |
|                             | 32.04     |            |              |
|                             | 48.59     |            |              |
| จรรยาที่ยึดเป็นหลักอันดับ 2 | 43.60     | 3.908      | .272         |
|                             | 30.90     |            |              |
|                             | 48.73     |            |              |
|                             | 38.53     |            |              |
| จรรยาที่ยึดเป็นหลักอันดับ 3 | 49.07     | 2.740      | .433         |
|                             | 44.20     |            |              |
|                             | 38.42     |            |              |
|                             | 39.85     |            |              |
| จรรยาที่ถูกละเมิดอันดับ 1   | 35.30     | .490       | .921         |
|                             | 31.20     |            |              |
|                             | 31.92     |            |              |
|                             | 35.05     |            |              |
| จรรยาที่ถูกละเมิดอันดับ 2   | 30.45     | 3.020      | .389         |
|                             | 44.50     |            |              |
|                             | 30.14     |            |              |
|                             | 35.26     |            |              |

ตารางที่ 72 (ต่อ)

| พฤติกรรมในชีวิตประจำวัน   | Mean Rank | Chi-Square | Significance |
|---------------------------|-----------|------------|--------------|
| จรรยาที่ถูกละเมิดอันดับ 3 | 36.40     | 3.608      | .307         |
|                           | 43.90     |            |              |
|                           | 30.33     |            |              |
|                           | 29.29     |            |              |
| ปกป้องคนดีอันดับ 1        | 30.91     | 2.788      | .425         |
|                           | 46.70     |            |              |
|                           | 35.26     |            |              |
|                           | 34.66     |            |              |
| ปกป้องคนดีอันดับ 2        | 36.00     | 2.327      | .507         |
|                           | 22.90     |            |              |
|                           | 32.29     |            |              |
|                           | 36.09     |            |              |
| ปกป้องคนดีอันดับ 3        | 27.81     | 7.967      | .047         |
|                           | 20.30     |            |              |
|                           | 36.24     |            |              |
|                           | 41.09     |            |              |
| สอดคล้องกับอุดมการณ์ 1    | 38.00     | 2.661      | .447         |
|                           | 35.10     |            |              |
|                           | 34.76     |            |              |
|                           | 28.86     |            |              |
| สอดคล้องกับอุดมการณ์ 2    | 35.86     | 3.946      | .267         |
|                           | 33.60     |            |              |
|                           | 26.55     |            |              |
|                           | 37.40     |            |              |
| สอดคล้องกับอุดมการณ์ 3    | 33.12     | .309       | .958         |
|                           | 36.70     |            |              |
|                           | 32.08     |            |              |
|                           | 34.40     |            |              |

ตารางที่ 72 (ต่อ)

| พฤติกรรมในชีวิตประจำวัน   | Mean Rank | Chi-Square | Significance |
|---------------------------|-----------|------------|--------------|
| ขัดแย้งกับค่านิยมอันดับ 1 | 33.71     | 2.797      | .424         |
|                           | 36.60     |            |              |
|                           | 31.88     |            |              |
|                           | 25.79     |            |              |
| ขัดแย้งกับค่านิยมอันดับ 2 | 27.40     | 4.700      | .195         |
|                           | 18.62     |            |              |
|                           | 27.60     |            |              |
|                           | 35.50     |            |              |
| ขัดแย้งกับค่านิยมอันดับ 3 | 23.78     | 3.652      | .302         |
|                           | 28.38     |            |              |
|                           | 34.14     |            |              |
|                           | 30.84     |            |              |

จากตารางที่ 72 ผลการทดสอบครัสคาล-วอลลิสเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างพบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) ของพฤติกรรมการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการในชีวิตประจำวันส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) ว่า ระดับตำแหน่งต่างกัน มีพฤติกรรมของการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพฤติกรรมการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการในเรื่องที่ยึดเป็นหลัก อันดับหนึ่ง คือ ความซื่อสัตย์สุจริต และพฤติกรรมที่คิดว่าสามารถช่วยปกป้องคนดีจากการกลั่นแกล้งทางการเมือง อันดับที่สาม คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส

**สมมติฐานย่อย 4.3** ความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดภูมิภาคกับพฤติกรรมตามจรรยา  
ข้าราชการในชีวิตประจำวัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$H_0$  : สังกัดภูมิภาคต่างกันมีพฤติกรรมตามจรรยาข้าราชการในชีวิตประจำวัน  
ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : สังกัดภูมิภาคต่างกันมีพฤติกรรมตามจรรยาข้าราชการในชีวิตประจำวัน  
แตกต่างกัน

ตารางที่ 73

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดภูมิภาคกับพฤติกรรมตามจรรยาข้าราชการในชีวิตประจำวัน

| พฤติกรรมในชีวิตประจำวัน              | ภูมิภาค  | จำนวน | Mean Rank | Chi-Square | Significance |
|--------------------------------------|----------|-------|-----------|------------|--------------|
| เลือกจรรยาที่ยึดเป็นหลัก<br>อันดับ 1 | กลาง     | 300   | 283.84    | 9.286      | .098         |
|                                      | ตะวันออก | 24    | 280.02    |            |              |
|                                      | เหนือ    | 68    | 280.34    |            |              |
|                                      | ใต้      | 57    | 229.76    |            |              |
|                                      | อีสาน    | 99    | 266.85    |            |              |
|                                      | ตะวันตก  | 1     | 524.50    |            |              |
|                                      | รวม      | 549   |           |            |              |
| เลือกจรรยาที่ยึดเป็นหลัก<br>อันดับ 2 | กลาง     | 299   | 273.26    | 1.079      | .956         |
|                                      | ตะวันออก | 23    | 268.07    |            |              |
|                                      | เหนือ    | 68    | 270.77    |            |              |
|                                      | ใต้      | 55    | 272.05    |            |              |
|                                      | อีสาน    | 99    | 276.95    |            |              |
|                                      | ตะวันตก  | 1     | 121.50    |            |              |
|                                      | รวม      | 545   |           |            |              |

ตารางที่ 73 (ต่อ)

| พฤติกรรมในชีวิตประจำวัน              | ภูมิภาค  | จำนวน | Mean Rank | Chi-Square | Significance |
|--------------------------------------|----------|-------|-----------|------------|--------------|
| เลือกจรรยาที่ยึดเป็นหลัก<br>อันดับ 3 | กลาง     | 299   | 257.20    | 8.899      | .113         |
|                                      | ตะวันออก | 23    | 275.78    |            |              |
|                                      | เหนือ    | 65    | 287.63    |            |              |
|                                      | ใต้      | 54    | 279.65    |            |              |
|                                      | อีสาน    | 99    | 298.37    |            |              |
|                                      | ตะวันตก  | 1     | 29.50     |            |              |
|                                      | รวม      | 541   |           |            |              |
| เลือกจรรยาที่ถูกละเมิด<br>อันดับ 1   | กลาง     | 175   | 211.45    | 5.467      | .362         |
|                                      | ตะวันออก | 23    | 219.85    |            |              |
|                                      | เหนือ    | 58    | 189.67    |            |              |
|                                      | ใต้      | 56    | 217.56    |            |              |
|                                      | อีสาน    | 93    | 184.68    |            |              |
|                                      | ตะวันตก  | 1     | 200.50    |            |              |
|                                      | รวม      | 406   |           |            |              |
| เลือกจรรยาที่ถูกละเมิด<br>อันดับ 2   | กลาง     | 164   | 203.84    | 6.839      | .233         |
|                                      | ตะวันออก | 22    | 171.05    |            |              |
|                                      | เหนือ    | 56    | 180.01    |            |              |
|                                      | ใต้      | 54    | 211.70    |            |              |
|                                      | อีสาน    | 93    | 188.28    |            |              |
|                                      | ตะวันตก  | 1     | 29.00     |            |              |
|                                      | รวม      | 390   |           |            |              |

ตารางที่ 73 (ต่อ)

| พฤติกรรมในชีวิตประจำวัน                              | ภูมิภาค  | จำนวน | Mean Rank | Chi-Square | Significance |
|------------------------------------------------------|----------|-------|-----------|------------|--------------|
| เลือกจรรยาที่ถูกละเมิด<br>อันดับ 3                   | กลาง     | 164   | 173.72    | 7.467      | .188         |
|                                                      | ตะวันออก | 22    | 193.09    |            |              |
|                                                      | เหนือ    | 52    | 205.80    |            |              |
|                                                      | ใต้      | 51    | 197.24    |            |              |
|                                                      | อีสาน    | 90    | 207.87    |            |              |
|                                                      | ตะวันตก  | 1     | 183.50    |            |              |
|                                                      | รวม      | 380   |           |            |              |
| เลือกจรรยาข้าราชการ<br>ที่ช่วยปกป้องคนดี<br>อันดับ 1 | กลาง     | 174   | 207.32    | 3.527      | .619         |
|                                                      | ตะวันออก | 23    | 184.98    |            |              |
|                                                      | เหนือ    | 59    | 197.31    |            |              |
|                                                      | ใต้      | 58    | 194.97    |            |              |
|                                                      | อีสาน    | 94    | 215.21    |            |              |
|                                                      | ตะวันตก  | 1     | 338.00    |            |              |
|                                                      | รวม      | 409   |           |            |              |
| เลือกจรรยาข้าราชการ<br>ที่ช่วยปกป้องคนดี<br>อันดับ 2 | กลาง     | 169   | 200.58    | 4.806      | .440         |
|                                                      | ตะวันออก | 22    | 215.32    |            |              |
|                                                      | เหนือ    | 56    | 185.84    |            |              |
|                                                      | ใต้      | 53    | 211.27    |            |              |
|                                                      | อีสาน    | 94    | 190.94    |            |              |
|                                                      | ตะวันตก  | 1     | 23.00     |            |              |
|                                                      | รวม      | 395   |           |            |              |
| เลือกจรรยาข้าราชการที่<br>ช่วยปกป้องคนดี<br>อันดับ 3 | กลาง     | 165   | 191.44    | 3.236      | .664         |
|                                                      | ตะวันออก | 22    | 166.30    |            |              |
|                                                      | เหนือ    | 53    | 213.73    |            |              |
|                                                      | ใต้      | 53    | 197.55    |            |              |
|                                                      | อีสาน    | 94    | 193.75    |            |              |
|                                                      | ตะวันตก  | 1     | 210.50    |            |              |
|                                                      | รวม      | 388   |           |            |              |

ตารางที่ 73 (ต่อ)

| พฤติกรรมในชีวิตประจำวัน                                | ภูมิภาค  | จำนวน | Mean Rank | Chi-Square | Significance |
|--------------------------------------------------------|----------|-------|-----------|------------|--------------|
| เลือกจรรยาข้าราชการที่สอดคล้องกับอุดมการณ์<br>อันดับ 1 | กลาง     | 173   | 208.84    | 3.989      | .551         |
|                                                        | ตะวันออก | 23    | 234.65    |            |              |
|                                                        | เหนือ    | 59    | 186.12    |            |              |
|                                                        | ใต้      | 58    | 196.59    |            |              |
|                                                        | อีสาน    | 95    | 208.13    |            |              |
|                                                        | ตะวันตก  | 1     | 163.50    |            |              |
|                                                        | รวม      | 409   |           |            |              |
| เลือกจรรยาข้าราชการที่สอดคล้องกับอุดมการณ์<br>อันดับ 2 | กลาง     | 171   | 206.05    | 5.493      | .359         |
|                                                        | ตะวันออก | 22    | 223.93    |            |              |
|                                                        | เหนือ    | 59    | 204.58    |            |              |
|                                                        | ใต้      | 54    | 190.80    |            |              |
|                                                        | อีสาน    | 94    | 188.16    |            |              |
|                                                        | ตะวันตก  | 1     | 380.00    |            |              |
|                                                        | รวม      | 401   |           |            |              |
| เลือกจรรยาข้าราชการที่สอดคล้องกับอุดมการณ์<br>อันดับ 3 | กลาง     | 170   | 194.49    | 3.367      | .644         |
|                                                        | ตะวันออก | 22    | 206.05    |            |              |
|                                                        | เหนือ    | 57    | 188.82    |            |              |
|                                                        | ใต้      | 54    | 201.14    |            |              |
|                                                        | อีสาน    | 95    | 215.44    |            |              |
|                                                        | ตะวันตก  | 1     | 112.00    |            |              |
|                                                        | รวม      | 399   |           |            |              |

ตารางที่ 73 (ต่อ)

| พฤติกรรมในชีวิตประจำวัน                                 | ภูมิภาค  | จำนวน | Mean Rank | Chi-Square | Significance |
|---------------------------------------------------------|----------|-------|-----------|------------|--------------|
| เลือกจรรยาข้าราชการ<br>ที่ขัดแย้งกับค่านิยม<br>อันดับ 1 | กลาง     | 166   | 208.59    | 10.622     | .059         |
|                                                         | ตะวันออก | 22    | 228.30    |            |              |
|                                                         | เหนือ    | 58    | 186.94    |            |              |
|                                                         | ใต้      | 57    | 219.47    |            |              |
|                                                         | อีสาน    | 95    | 176.13    |            |              |
|                                                         | ตะวันตก  | 1     | 67.00     |            |              |
|                                                         | รวม      | 399   |           |            |              |
| เลือกจรรยาข้าราชการ<br>ที่ขัดแย้งกับค่านิยม<br>อันดับ 2 | กลาง     | 161   | 189.30    | 1.695      | .889         |
|                                                         | ตะวันออก | 21    | 164.45    |            |              |
|                                                         | เหนือ    | 54    | 194.73    |            |              |
|                                                         | ใต้      | 51    | 199.61    |            |              |
|                                                         | อีสาน    | 92    | 190.84    |            |              |
|                                                         | ตะวันตก  | 1     | 207.50    |            |              |
|                                                         | รวม      | 399   |           |            |              |
| เลือกจรรยาข้าราชการ<br>ที่ขัดแย้งกับค่านิยม<br>อันดับ 3 | กลาง     | 158   | 177.62    | 9.139      | .104         |
|                                                         | ตะวันออก | 21    | 130.64    |            |              |
|                                                         | เหนือ    | 48    | 186.79    |            |              |
|                                                         | ใต้      | 48    | 199.33    |            |              |
|                                                         | อีสาน    | 90    | 196.88    |            |              |
|                                                         | ตะวันตก  | 1     | 100.00    |            |              |
|                                                         | รวม      | 366   |           |            |              |

จากตารางที่ 73 ผลการทดสอบครัสคาล-วอลลิส พบว่า ค่า Asymp. Sig. (2-sided) ของพฤติกรรมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณาธิการในชีวิตประจำวันทุกประเด็นมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) ว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดภูมิภาคต่างกัน มีพฤติกรรมของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณาธิการของข้าราชการในชีวิตประจำวัน ไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดภูมิภาคต่างกัน มีพฤติกรรมของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณาธิการในชีวิตประจำวัน อันได้แก่ จรรยาที่มีการยึดเป็นหลักปฏิบัติ จรรยาที่ถูกละเมิด จรรยาที่ปกป้องจากการกลั่นแกล้งทางการเมือง จรรยาที่สอดคล้องกับค่านิยม และจรรยาที่ขัดแย้งกับค่านิยมไม่แตกต่างกัน

### สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

#### ข้อมูลลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

จากการเก็บข้อมูลจากข้าราชการพลเรือนทั่วประเทศ จำนวนรวมทั้งสิ้น 586 ตัวอย่างในช่วงระยะเวลา 3 เดือน ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2551- มกราคม 2552 เป็นข้าราชการเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ซึ่งมีจำนวน 384 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 65.5 ส่วนเพศชายมีจำนวน 195 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 33.3

ส่วนระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งอยู่ในระดับกลางมากที่สุด คือ ระดับ 5-7 เดิม โดยมีจำนวน 333 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 รองลงมาคือ ระดับสูง คือ ระดับ 8-11 เดิม มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 19 และถัดไปคือ ระดับต้น คือระดับ 1-4 เดิม จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 ตามลำดับ เมื่อนำมาจัดกลุ่มตำแหน่งใหม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มวิชาการมากที่สุด คือ จำนวน 372 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 รองลงมาคือ กลุ่มทั่วไป 122 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และถัดไปคือ กลุ่มอำนวยการ 49 คนคิดเป็นร้อยละ 8.4 น้อยที่สุด คือ กลุ่มบริหาร 10 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

สำหรับหน่วยงานที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ จาก 19 กระทรวง ส่วนใหญ่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมากที่สุด คือจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 รองลงมาคือ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 และถัดไปคือ กระทรวงมหาดไทยจำนวน 70 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 11.9 ตามลำดับ

เมื่อจัดเป็นกลุ่มกระทรวง 3 กลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการพลเรือนสังกัดกลุ่มกระทรวงด้านสังคมมากที่สุด คือ จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมาคือ

กลุ่มกระทรวงด้านเศรษฐกิจ 143 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 24.4 และถัดไปคือ กลุ่มกระทรวงด้านบริหารและมั่นคง จำนวน 141 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 24.1 ตามลำดับ

สำหรับภูมิภาคของการปฏิบัติงานซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ยึดเป็นฐานตัวเลขของการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน ซึ่งได้รับข้อมูลจากแบบสอบถามดังนี้คือ ข้าราชการพลเรือนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในจังหวัดภาคกลางมากที่สุด คือ จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 รองลงมาคือ ภาคอีสาน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 และถัดไปคือ ภาคเหนือ 69 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 และภาคใต้ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 ตามลำดับ

สำหรับค่าเฉลี่ยของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมปัจจุบันอยู่ที่ 15 ปี ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมปัจจุบันในระหว่าง 1-10 ปีมากที่สุด คือ จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 32.75 รองลงมาคือ ระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 30.87 และถัดไปคือ ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมปัจจุบัน ระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 21.66 ตามลำดับ

สำหรับอายุราชการโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่ 18 ปี โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการอยู่ในระดับกลางมากที่สุด คือ อายุราชการ 11-20 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 31.39 รองลงมาคือ อายุราชการ 21-30 ปี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 29.34 และถัดไปคือ อายุราชการจำนวน 1-10 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 21.49 ตามลำดับ

### **ข้อมูลด้านการรับรู้จรรยาข้าราชการ**

สำหรับการรับรู้จรรยาข้าราชการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้จรรยาข้าราชการจะต้องยึดถือปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ โดยมีผู้รับรู้ จำนวน 552 คน คิดเป็นร้อยละ 94.2 รองลงมาคือ ผู้ไม่รู้ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และถัดไปคือ ไม่แน่ใจ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับจรรยาข้าราชการมาเป็นระยะเวลา ช่วง 1-10 ปี มากที่สุด คือ จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 50.14 รองลงมาคือ มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับจรรยาข้าราชการมาเป็นระยะเวลา 11-20 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 18.59 และถัดไปคือ มีการรับรู้มาเป็นระยะเวลา 21-30 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 10.23 ตามลำดับ

### **ข้อมูลเกี่ยวกับช่องทางการรับรู้**

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับจรรยาข้าราชการจากสื่อบุคคล ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนบ้าน จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมาคือ การรับรู้จากสื่อมวลชน จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 และถัดไป คือ

การรับรู้จากการอบรมสัมมนา จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 ตามลำดับ นอกจากนั้น ยังมีเพียงบางส่วนเล็กน้อยเท่านั้นที่มีการรับรู้ด้วยตนเอง จากการอ่านหนังสือ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5

### **ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสำคัญที่รับรู้**

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้จรรยาข้าราชการในประเด็นความซื่อสัตย์สุจริตมากที่สุด คือจำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมาคือ ประเด็นความรับผิดชอบ 85 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และถัดไปคือ ประเด็นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส 71 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 ตามลำดับ

### **ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ถึงผลจากการปฏิบัติตามจรรยา**

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คิดว่า ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการเป็นอันดับ 1 มากที่สุด คือ การช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมาคือ ทำให้ประชาชนเชื่อถือศรัทธา จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และถัดไปคือ ผู้ปฏิบัติเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำตามจรรยา 75 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ตามลำดับ

ส่วนผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการเป็นอันดับ 2 มากที่สุด คือ ทำให้ประชาชนเชื่อถือศรัทธา จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 รองลงมาคือ การช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และถัดไปคือ ผู้ปฏิบัติเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำตามจรรยา 100 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ตามลำดับ

และผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันดับ 3 มากที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำตามจรรยา 135 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 รองลงมาคือทำให้ประชาชนเชื่อถือศรัทธา จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และถัดไปคือ การช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ตามลำดับ

### **การให้ความคิดเห็น ความสำคัญ เหตุผลและอุปสรรคของการรักษาจรรยาข้าราชการ**

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดกับการควรปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการในทุกประเด็น โดยเห็นด้วยมากที่สุดเป็นอันดับแรกในประเด็นเรื่อง การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยจำนวน 584 คน คิดเป็นร้อยละ 99.7 รองลงมาคือความซื่อสัตย์สุจริต จำนวน 466 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 และถัดไปคือ ความรับผิดชอบ จำนวน 385 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 ตามลำดับ

ส่วนระดับความเห็นด้วยในระดับมากนั้น พบว่า มากที่สุด ได้แก่ การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมาคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 และถัดไปคือ การตรวจสอบได้ จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 51 ตามลำดับ

สำหรับความเห็นด้วยในระดับปานกลาง พบในประเด็น การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากที่สุด จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 รองลงมาคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 และถัดไปคือ การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ตามลำดับ

ส่วนที่เห็นด้วยในระดับน้อย ซึ่งมีจำนวนไม่มากนักเนื่องจากมีจำนวนเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 รองลงมาคือ การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 และจรรยาเรื่องอื่น ๆ จำนวนเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ตามลำดับ

เหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรรักษาหรือปฏิบัติตามจรรยาอันดับ 1 คือเหตุผลที่ว่า จรรยาข้าราชการเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้มีความประพฤติดีที่ดงามมากที่สุด เป็นจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 รองลงมาคือ ช่วยเสริมสร้างเกียรติและศักดิ์ศรีของข้าราชการ จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 และถัดไปคือ จรรยาข้าราชการให้ความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 ตามลำดับ

ส่วนเหตุผลอันดับ 2 ที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ข้าราชการควรรักษาจรรยาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือจรรยาข้าราชการเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้มีความประพฤติดีที่ดงามเช่นเดียวกัน จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 รองลงมาคือ เป็นแบบอย่างมาตรฐานความประพฤติ ค่านิยมในสังคม จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และถัดไปคือ สร้างเกียรติและศักดิ์ศรีของตน จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 ตามลำดับ

ส่วนเหตุผลอันดับ 3 ที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ข้าราชการควรรักษาจรรยาในการปฏิบัติงาน คือ ทำให้เป็นแบบอย่างมาตรฐานความประพฤติ ค่านิยมในสังคม จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 รองลงมาคือ ให้ความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และถัดไปคือ เป็นการสร้างเกียรติและศักดิ์ศรีของตน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า อุปสรรคในการประพฤติปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันดับ 1 มากที่สุด คือผู้บังคับบัญชาไม่เป็นแบบอย่างที่ดี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 รองลงมาคือ

ไม่เชื่อมั่นในระบบคุณธรรม จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และถัดไปคือ ขาดแรงจูงใจด้านรางวัลตอบแทนการทำความดี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ตามลำดับ

ส่วนอุปสรรคของการประพฤติปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า เป็นอุปสรรคเป็นอันดับ 2 มากที่สุด คือผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาไม่เป็นแบบอย่างที่ดี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 และถัดไปคือ ระบบตรวจสอบไม่เข้มแข็ง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ตามลำดับ

อุปสรรคของการประพฤติปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า เป็นอุปสรรคเป็นอันดับ 3 มากที่สุด คือ ระบบตรวจสอบไม่เข้มแข็ง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 รองลงมา คือ ไม่เชื่อมั่นในระบบคุณธรรม จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 และถัดไปคือ บทลงโทษไม่รุนแรง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ตามลำดับ

โดยสรุป อุปสรรคของการปฏิบัติตามจรรยา พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าผู้บังคับบัญชาไม่เป็นแบบอย่างที่ดีมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญ และระบบตรวจสอบไม่เข้มแข็ง ตามลำดับ

### **พฤติกรรมการปฏิบัติตามจรรยาในชีวิตประจำวัน**

จรรยาข้าราชการที่กลุ่มตัวอย่างยึดเป็นหลักในการปฏิบัติงานราชการเป็นอันดับ 1 มากที่สุด คือการยึดหลักในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมาคือ ยึดหลักจรรยาเรื่องความรับผิดชอบ จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 และถัดไปคือ ยึดหลักในเรื่องการยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ตามลำดับ

ส่วนหลักจรรยาข้าราชการที่กลุ่มตัวอย่างยึดเป็นหลักในการปฏิบัติงานราชการเป็นอันดับ 2 มากที่สุดคือ ความรับผิดชอบ จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 รองลงมาคือ ความซื่อสัตย์สุจริต 141 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และถัดไปคือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส 83 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 ตามลำดับ

สำหรับหลักจรรยาข้าราชการที่กลุ่มตัวอย่างยึดเป็นหลักในการปฏิบัติงานราชการเป็นอันดับ 3 มากที่สุด คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 รองลงมาคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และถัดไปคือ ความรับผิดชอบ จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตามลำดับ

โดยสรุป กลุ่มตัวอย่างยึดหลักจรรยาข้าราชการในประเด็นเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต มากที่สุด รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า จรรยาข้าราชการที่ถูกละเมิดมากที่สุดอันดับ 1 ที่พบเห็นในชีวิตประจำวันของการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ การยึดมั่นยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 รองลงมาคือ ไม่เลือกปฏิบัติ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และถัดไปคือ ความรับผิดชอบ จำนวน 64 คิดเป็นร้อยละ 10.9 ตามลำดับ

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ว่า จรรยาข้าราชการที่ถูกละเมิดมากที่สุดเป็นอันดับที่ 2 ในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่มากที่สุด คือ การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และถัดไปคือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ตามลำดับ

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างยังเห็นว่า จรรยาข้าราชการที่ถูกละเมิดมากที่สุดเป็นอันดับที่ 3 ในชีวิตประจำวันของการปฏิบัติงาน มากที่สุดคือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 13 รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 และถัดไปคือ ไม่เลือกปฏิบัติ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าจรรยาที่สามารถปกป้องตนจากการกลั่นแกล้งทางการเมืองได้ อันดับ 1 ด้วยจำนวนมากที่สุด คือ การยึดมั่นยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 รองลงมาคือ ความซื่อสัตย์สุจริต จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และถัดไปคือ การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 นอกจากนี้ มีผู้ที่เลือกตอบข้ออื่น ๆ ระบุว่าไม่มีข้อใดเลยที่สามารถปกป้องตนจากการกลั่นแกล้งทางการเมืองได้เนื่องจากการเมืองที่ไม่ดี สามารถทำได้ทุกอย่าง

จรรยาข้าราชการที่สามารถปกป้องตนจากการกลั่นแกล้งทางการเมืองเป็นอันดับ 2 ด้วยจำนวนมากที่สุด คือ ความซื่อสัตย์สุจริต จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 16 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 และถัดไปคือ สามารถตรวจสอบได้ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตามลำดับ

จรรยาข้าราชการที่สามารถปกป้องตนจากการกลั่นแกล้งทางการเมืองได้ อันดับ 3 จำนวนมากที่สุดคือ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 รองลงมาคือ ตรวจสอบได้ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 และถัดไปคือความรับผิดชอบ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ตามลำดับ

โดยสรุป กลุ่มตัวอย่างโดยรวมเห็นว่า การปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการในประเด็นเรื่อง การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นประเด็นจรรยาข้าราชการที่สามารถปกป้องตนจากการกลั่นแกล้งทางการเมืองได้

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า จรรยาข้าราชการที่สอดคล้องกับวิถีปฏิบัติ ค่านิยมของคนที่มืออยู่ก่อนแล้ว เป็นอันดับ 1 ด้วยจำนวนมากที่สุด คือ ความซื่อสัตย์สุจริต จำนวน 184 คน

คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และถัดไป คือ การยื่นหยัดทำทำในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า จรรยาข้าราชการที่สอดคล้องกับวิถีปฏิบัติ ค่านิยม อุดมการณ์เดิมของตน เป็นอันดับ 2 จำนวนมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบ จำนวน 134 คน คิดเป็น ร้อยละ 22.9 รองลงมาคือ ความซื่อสัตย์สุจริต จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และถัดไปคือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีความเห็นว่า จรรยาข้าราชการที่สอดคล้องกับวิถีปฏิบัติ ค่านิยม อุดมการณ์เดิมของตน เป็นอันดับ 3 จำนวนมากที่สุด คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ โปร่งใส จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ จำนวน 79 คน คิดเป็น ร้อยละ 13.5 และถัดไปคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน 66 คิดเป็นร้อยละ 11.3 ตามลำดับ

จรรยาข้าราชการที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าขัดแย้งกับวิถีปฏิบัติ ค่านิยมในสังคม หรือ เพื่อนร่วมงานมากที่สุดในระดับที่ 1 ได้แก่ จรรยาเรื่องกล้ายื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 รองลงมาคือ ไม่เลือกปฏิบัติ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 และถัดไป คือ ความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบ มีจำนวนเท่ากัน คือจำนวน 48 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.2 ตามลำดับ

ส่วนจรรยาข้าราชการที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าขัดแย้งกับวิถีปฏิบัติ ค่านิยมในสังคม หรือ เพื่อนร่วมงานมากที่สุดในระดับที่ 2 ได้แก่ ความรับผิดชอบ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 รองลงมาคือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และถัดไปคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ตามลำดับ

สำหรับจรรยาข้าราชการที่กลุ่มตัวอย่างคิดว่าขัดแย้งกับวิถีปฏิบัติ ค่านิยมในสังคม หรือเพื่อนร่วมงานมากที่สุดในระดับที่ 3 ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 รองลงมาคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 และถัดไปคือ ความรับผิดชอบ จำนวน 65 คิดเป็นร้อยละ 11.1 ตามลำดับ

## สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

### สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากร มีความสัมพันธ์กับการรับรู้

1. ลักษณะทางประชากร เพศ ภูมิภาค มีความสัมพันธ์กับการรับรู้จรรยาข้าราชการ แต่ลักษณะประชากรอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น กลุ่มกระทรวงที่สังกัด ระดับตำแหน่ง และระยะเวลา ปฏิบัติงาน ไม่ได้มีอิทธิพลต่อการรับรู้จรรยาข้าราชการมากนัก

2. ผู้นำนักของตัวแปรทางลักษณะประชากรที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกรับรู้จากสื่อบุคคลมากที่สุดเรียงไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มกระทรวงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ภูมิภาค และถัดไปคือ เพศ ส่วนอันดับที่ 4 คือ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมปัจจุบันมีความสัมพันธ์ต่อการเลือกรับรู้จากสื่อบุคคลน้อยที่สุด ตามลำดับ

3. ตัวแปรอิสระทุกตัวมีน้ำหนักต่อการเลือกรับรู้จากสื่อมวลชน โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มกระทรวงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ภูมิภาค และถัดไปคือ เพศ ส่วนอันดับที่ 4 คือ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมปัจจุบันมีความสัมพันธ์ต่อการเลือกรับรู้จากสื่อมวลชนน้อยที่สุด

4. ตัวแปรอิสระทุกตัวมีน้ำหนักต่อการรับรู้ประเด็นสำคัญของจรรยาข้าราชการ โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ จังหวัด หรือภูมิภาค เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ เพศ และถัดไปคือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมปัจจุบัน ส่วนอันดับที่ 4 คือ ระดับตำแหน่ง ส่วนกลุ่มกระทรวงมีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้ประเด็นสำคัญของจรรยาข้าราชการน้อยที่สุด

5. ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาการรับรู้จรรยาข้าราชการ

6. กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ผลกระทบจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการแตกต่างกัน โดยเฉพาะการรับรู้ผลในอันดับที่ 2 คือ รับรู้ผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการว่า ทำให้ประชาชนเชื่อถือศรัทธา ส่วนลักษณะทางประชากรด้านภูมิภาค มีความสัมพันธ์กับการรับรู้เกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการในอันดับที่สาม คือ ภาควิชาของผู้ที่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ

**สมมติฐานข้อที่ 2** ลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อจรรยาข้าราชการที่แตกต่างกัน

1. เพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อจรรยาข้าราชการ แตกต่างกัน โดยเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นแตกต่างกันในประเด็นจรรยาข้าราชการโดยเฉพาะเรื่องความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเห็นด้วยมากกว่าเพศชาย

2. ลักษณะทางประชากร ด้านระดับตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการในด้านต่าง ๆ เกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่อง การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ลักษณะทางประชากรด้านหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ โดยเฉพาะเรื่อง ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส และการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติแตกต่างกัน ไม่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่อง การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์ ตรวจสอบได้ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

4. ลักษณะทางประชากรด้านภูมิภาคที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการแตกต่างกันในทุกประเด็น ยกเว้นประเด็นเรื่องความรับผิดชอบที่ภูมิภาคต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำคัญไม่แตกต่างกัน

5. เพศ ระดับตำแหน่ง กลุ่มกระทรวงต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน แต่ภูมิภาคต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาข้าราชการอันดับหนึ่งและอันดับสาม ไม่แตกต่างกัน แต่มีความเห็นต่อเหตุผลที่ควรรักษาจรรยาข้าราชการอันดับสอง (ช่วยเสริมสร้างเกียรติและศักดิ์ศรีของข้าราชการ) แตกต่างกัน

ทั้งนี้ เหตุผลที่ควรรักษาจรรยาข้าราชการอันดับหนึ่งคือ เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้มีความประพฤติที่ดี อันดับสองคือ ช่วยเสริมสร้างเกียรติและศักดิ์ศรีของข้าราชการ และอันดับสามคือ ให้ความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

6. เพศ ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่ออุปสรรคของการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนหน่วยงานที่สังกัด มีความคิดเห็นต่ออุปสรรคของการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ อันดับหนึ่งแตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นต่ออุปสรรค อันดับที่สองและอันดับสามไม่แตกต่างกัน ภูมิภาคต่างกัน มีความคิดเห็นต่ออุปสรรคของการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ แตกต่างกัน

ทั้งนี้ การเลือกอุปสรรคอันดับหนึ่ง คือ ผู้บังคับบัญชาไม่เป็นแบบอย่างที่ดี อันดับสอง คือ ไม่เชื่อมั่นในระบบคุณธรรม และอันดับสามคือ ขาดแรงจูงใจด้านรางวัลตอบแทนการทำงานที่ดี

7. ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อาวุธราชการ และระยะเวลาการรับรู้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อจรรยาข้าราชการ แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 3** การรับรู้จรรยาข้าราชการแตกต่างกัน มีการแสดงความคิดเห็นต่อจรรยาข้าราชการแตกต่างกัน

1. การรับรู้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อจรรยาข้าราชการไม่แตกต่างกัน

2. การเลือกใช้ช่องทางการรับรู้จากสื่อบุคคล มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการ ในด้านการยึดมั่นและยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ และการมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นต่อจรรยาข้าราชการในประเด็นข้อสี่ และตรวจสอบได้ นั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับจากสื่อบุคคล

3. กลุ่มตัวอย่างที่เลือกใช้ช่องทางการรับรู้จากสื่อมวลชน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อความสำคัญของจรรยาข้าราชการในประเด็นเรื่อง “ความรับผิดชอบ”

4. การเลือกรับรู้จากช่องทางการอบรมสัมมนา มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการให้ความสำคัญของจรรยาข้าราชการด้าน “การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส”

**สมมติฐานข้อที่ 4** ลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ แตกต่างกัน

1. เพศต่างกัน มีพฤติกรรมของการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการแตกต่างกันเฉพาะพฤติกรรมในเรื่องที่คิดว่าถูกละเมิดมากที่สุด และพฤติกรรมที่คิดว่าสามารถช่วยปกป้องคนดีจากการกลั่นแกล้งทางการเมือง

ทั้งนี้ พฤติกรรมที่คิดว่าถูกละเมิดมากที่สุดอันดับหนึ่ง คือ การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ส่วนพฤติกรรมที่ช่วยปกป้องคนดีจากการกลั่นแกล้งทางการเมือง อันดับสาม คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส

2. ระดับตำแหน่งต่างกัน มีพฤติกรรมของการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ แตกต่างกันเฉพาะพฤติกรรมการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการในเรื่องที่ยึดเป็นหลักอันดับหนึ่ง คือ ความซื่อสัตย์สุจริต และพฤติกรรมที่คิดว่าสามารถช่วยปกป้องคนดีจากการกลั่นแกล้งทางการเมือง อันดับสาม คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส

3. กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดภูมิภาคต่างกัน มีพฤติกรรมของการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการของข้าราชการในชีวิตประจำวัน ไม่แตกต่างกัน

4. สังกัดกระทรวงต่างกัน มีพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับค่านิยมของตนอันดับสาม ต่างกัน คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และมีพฤติกรรมที่ขัดแย้งต่อค่านิยมสังคมเพื่อนร่วมงาน อันดับหนึ่ง ต่างกัน คือ การยึดมั่นและยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

5. ส่วนตัวแปรด้านภูมิกษณานั้น ไม่มีพฤติกรรมการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการที่แตกต่างกัน

### สรุปผลจากคำถามปลายเปิด

จากแบบสอบถามการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้มีคำถามปลายเปิดเพื่อให้ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะของการรณรงค์ให้ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ ตลอดจนประเมินค่านิยม อุดมการณ์ และพฤติกรรมของข้าราชการ ซึ่งได้ผลการตอบแบบสอบถามดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า วิธีที่หน่วยงานสนับสนุนให้ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการนั้น เห็นควรให้หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลจรรยาข้าราชการในสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ มากที่สุด รองลงมาคือ มีการจัดอบรมสัมมนาเพื่อทำความเข้าใจแก่ข้าราชการ การยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการที่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการและใช้ในการพิจารณาประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตำแหน่ง มีบ้างที่ตอบว่า ไม่มีการสนับสนุนใด ๆ เลย

2. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีข้อเสนอแนะที่เพื่อช่วยให้ข้าราชการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยยึดหลักจรรยาข้าราชการ สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การเมืองภาคประชาชนต้องเข้มแข็ง ตรวจสอบนักการเมืองและลงโทษนักการเมืองที่เป็นต้นเหตุของความไม่ซื่อสัตย์ การลงโทษและบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพจริง จะทำให้ข้าราชการยึดหลักความถูกต้องได้เอง มีบทลงโทษทางวินัยที่ชัดเจน มีระบบตรวจสอบที่เข้มแข็ง ฝ่ายการเมืองไม่เข้ามาก้าวก่ายแทรกแซงการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ปัจจัยภายใน ได้แก่ การจัดการอบรมจรรยาข้าราชการให้ความรู้ ปลุกฝังจิตสำนึกเข้าใจและเข้าถึงธรรมาภิบาล เปิดโอกาสให้ปฏิบัติธรรม ส่งเสริมศีลธรรม คุณธรรม ใช้จรรยาในการบริหารงานบุคคลอย่างจริงจัง เช่น ให้รางวัล ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการที่มีความประพฤติตามจรรยา ส่งเสริมคนทำดีอย่างจริงจัง ตัวข้าราชการเองต้องยึดตามแนวพระราชดำรัส ต้องให้รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา เสียสละ ยึดหลักคุณธรรม พรหมวิหาร 4 หลักความพอเพียง โดยข้าราชการเองควรมีความเชื่อมั่น กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติงานตรงไปตรงมา ไม่อยู่ใต้อำนาจของนักการเมือง ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งข้าราชการที่เป็นนักบริหารระดับสูงต้องมีความเข้มแข็งและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนให้อยู่ในจรรยา ไม่หวั่นเกรงต่อภัยคุกคามทางการเมือง ส่งเสริมผลักดันให้มีการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอย่างจริงจัง

นอกจากนั้น ยังเกี่ยวข้องกับการกำหนดตัวชี้วัด ประเมินผลที่ชัดเจน กำหนดมาตรฐานและปริมาณการทำงานของข้าราชการ เช่น ถ้าทำงานน้อยกว่าเกณฑ์ควรเพิ่มงาน ถ้ามากกว่าเกณฑ์ควรมีค่าตอบแทนหรือรับข้าราชการเพิ่ม และการกำหนดรายได้ต้องเหมาะสม ข้าราชการสามารถใช้ยังชีพได้ การพิจารณาความดีความชอบควรหมุนเวียนให้ทั่วถึงและเท่าเทียม เป็นต้น

3. กลุ่มตัวอย่าง ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความคาดหวังต่อข้าราชการพลเรือนปัจจุบัน ดังนี้

- ยึดมั่นในอุดมการณ์แห่งความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม การมีความซื่อสัตย์จะทำให้เจริญก้าวหน้า

- ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และยึดถือความถูกต้องและประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

- อยากให้ข้าราชการพลเรือนรักในอาชีพข้าราชการ และทุ่มเทในการทำงาน ขยัน เสียสละ ตรงเวลา โปร่งใส ซื่อสัตย์ เป็นมืออาชีพ ทำงานเป็นที่พึ่งของประชาชน มีเกียรติ ศักดิ์ศรี เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้

- ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเท่าเทียมกัน ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ ไม่ทำให้ประชาชนคิดว่ามีเงินเดือนแน่นอนแล้วทำงานสบายไปวัน ๆ

- รู้จักหน้าที่ที่ต้องทำและทำด้วยความสมัครใจ รับผิดชอบในหน้าที่มากกว่าเรื่องอื่น ๆ

- ราชการปลอดจากระบบเส้นสาย

- มีความเป็นธรรม กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีเกียรติศักดิ์ศรี

- เป็นอิสระจากนักการเมือง ปลอดจากการแทรกแซงทางการเมือง

4. กลุ่มตัวอย่างในฐานะที่เป็นข้าราชการพลเรือนปัจจุบัน มีความพึงพอใจกับการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการพลเรือนอยู่ในระดับ 40-95 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ซึ่งอาจสรุปเป็น 3 กลุ่ม ตามน้ำหนักของการให้เหตุผล ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ให้คะแนน 80-95 คะแนน เห็นว่า พอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการดี เนื่องจาก ข้าราชการส่วนใหญ่ประพฤติดีตามจรรยาอยู่แล้ว แต่ยังมีบางส่วนไม่กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องเพราะเกรงกลัวอิทธิพลนักการเมือง ดังนั้น ต้นเหตุหรือปัจจัยสำคัญจึงมาจากนักการเมืองที่ไม่โปร่งใส และบางครั้งเลือกปฏิบัติ ทำให้ข้าราชการไม่สามารถปฏิบัติด้วยความถูกต้องได้อย่างเต็มที่ ปฏิบัติตามความพอใจของนักการเมือง และผู้บังคับบัญชา เป็นระบบราชการที่ถูกครอบงำจากการเมือง บางครั้งต้องทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องเพราะถ้าไม่ทำจะถูกกลั่นแกล้งหรือโดนย้าย บางครั้งรู้ว่าไม่ถูกต้องแต่ไม่สามารถทำอะไรได้ ข้าราชการพลเรือนเป็นข้าราชการที่มีความเห็นัดเหนือกว่าข้าราชการประเภทอื่น ต้องต้านแรงเสียดทานจากนักการเมืองมากกว่าข้าราชการประเภทอื่น และมีความภูมิใจในความเป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

กลุ่มที่ 2 ให้คะแนน 60-79 คะแนน เห็นว่า ไม่มีใครสมบูรณ์ที่สุด แค่ทำงานในความรับผิดชอบให้ดีที่สุดคือคนสมบูรณ์ มีส่วนน้อยที่ข้าราชการสร้างปัญหาความเสื่อมแก่ราชการ แม้ไม่มากแต่รับรู้ในวงกว้าง ควรยกย่องข้าราชการที่ดีให้มากกว่านี้ ข้าราชการควรกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตัวเอง ปัจจุบันพบว่า ข้าราชการไม่มีจรรยาบรรณในหลายด้าน ข้าราชการยังทำเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวในบางเรื่องบางส่วน ทำงานเพื่อเงินเดือน 2 ชั้น แย่งชิงผลงาน ยังมี

ระบบอุปถัมภ์ เส้นสายอยู่บ้าง เล่นพรรคเล่นพวกและขาดความยุติธรรม จึงอยากให้ทำงานอย่างสมเกียรติของข้าราชการที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้มอบหมายให้

กลุ่มที่ 3 ให้คะแนน 40-59 คะแนน สรุปได้ว่า ไม่ค่อยพอใจต่อการทำงานของข้าราชการ เนื่องจากข้าราชการเองบางส่วนยังมีการเลือกปฏิบัติ เข้าขามเย็นขาม และมีความซื่อสัตย์สุจริตไม่เต็มร้อย ข้าราชการมีดีและไม่ดีปะปนกัน

### ส่วนที่ 3 : จรรยาข้าราชการ กลไกการถ่ายทอดทางอุดมการณ์ ต่อความต้านทานทางการเมือง

ในการวิจัยเรื่อง จรรยาข้าราชการ กลไกการถ่ายทอดทางอุดมการณ์ต่อความต้านทานทางการเมืองในครั้งนี้ ได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยหลากหลายเพื่อให้เข้าใจถึงความหมาย อุดมการณ์ วัฒนธรรมราชการ และการรับรู้ของข้าราชการพลเรือนทั่วประเทศ แต่จะไม่สมบูรณ์หากขาดการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ส่งสาร หรือข้าราชการจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. ซึ่งในอดีตทำหน้าที่เป็นกรรมการรักษาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือ ก.ร.พ. และข้าราชการในกระทรวงอื่น ๆ ที่เป็น ผู้รับสาร มีการรับรู้และเผชิญหน้ากับการใช้อำนาจของฝ่ายทางการเมือง เพื่อให้ทราบถึงแนวคิด การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องซึ่งเป็นหัวใจของจรรยาข้าราชการ โดยเฉพาะกรณีการยืนหยัดต่อสู้ของข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข ผ่านมูลนิธิแพทย์ชนบทซึ่งมีความโดดเด่นด้านการยืนหยัดต่อสู้เพื่ออุดมการณ์แพทย์และประชาชนมาโดยตลอด

ดังนั้น การสัมภาษณ์เจาะลึกของการวิจัยในครั้งนี้ จึงเกี่ยวข้องกับข้าราชการของ 2 หน่วยงาน คือ สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวข้องในฐานะผู้ส่งสาร และกระทรวงสาธารณสุขในฐานะผู้รับสาร ที่ได้รับแรงกดดันทางการเมืองให้เกิดการต่อสู้กับการใช้อำนาจทางการเมือง แต่ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการของกระทรวงสาธารณสุขนั้นเป็นแพทย์ซึ่งเป็นวิชาชีพเฉพาะ มีจรรยาบรรณแพทย์ที่ควบคุมเฉพาะกลุ่ม ซึ่งมีผู้กล่าวไว้ว่าเป็นจรรยาที่ดีเนื่องจากกระบวนการพัฒนาจริยธรรมขั้น 6 คือ การทำเพื่อมนุษยธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ หรือการ

ยึดถือพระโอวาทของสมเด็จพระราชบิดาในการทำงาน<sup>3</sup> (คู่มือการจัดทำจรรยาข้าราชการ, 2551, น. 23-24 และ Kohlberg, L., 1981) เนื่องจากคำนึงถึงความเป็นสากล ชีวิตของมนุษย์ ตลอดจนมีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับสูงที่แตกต่างจากข้าราชการพลเรือนทั่วไป การต่อสู้กับอำนาจทางการเมืองจึงมีความแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนทั่วไป จึงได้สัมผัสกับข้าราชการทั่วไปที่มีการต่อสู้ที่โดดเด่นอีกท่านหนึ่ง นั่นคือ นายกสุมาคมข้าราชการพลเรือน เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบความแตกต่างทางความคิดในการยืนหยัดต่อสู้ทางการเมืองด้วย

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและมองเห็นภาพของความขัดแย้งระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมกรณีตัวอย่างในบางกรณีในอดีตของข้าราชการในหน่วยงานทั้งสามแห่งเพื่อที่จะสะท้อนให้เห็นว่า จากประวัติศาสตร์ราชการไทยนับตั้งแต่เปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 เป็นต้นมา พบว่า แม้จะมีการตั้งระบบป้องกันข้าราชการด้วยระบบคุณธรรมรวมถึงกลไกอื่น ๆ แล้วก็ตาม ระบบราชการก็ยังคงถูกโจมตีจากฝ่ายการเมืองมาโดยตลอด โดยเฉพาะการอ้างถึงปัญหาคุณธรรม จริยธรรม อุดมการณ์ ค่านิยม ผลประโยชน์ส่วนตน การทุจริตคอร์รัปชัน และอำนาจทางการเมืองการปกครอง ที่ฝ่ายการเมืองมักหยิบมาใช้เป็นข้ออ้างในการแทรกแซงการทำงานของข้าราชการ โดยที่ฝ่ายข้าราชการประจำก็มีวิธีการตอบโต้หลายวิธี ซึ่งอาจจะสะท้อนให้เห็นถึงวิธีการตอบโต้ของฝ่ายข้าราชการด้วยเทคนิคที่แนบเนียน ความสุภาพอ่อนโยน ความรอบรู้ในวิชาการ ประสบการณ์ความอดทน มีจริยธรรม และความถูกต้อง ตัวอย่างกรณีของสำนักงาน ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข และนายกสุมาคมข้าราชการพลเรือน ดังต่อไปนี้

กรณีหลวงสุขุมณัยประดิษฐ์ (ประดิษฐ์ สุขุม) ดำรงตำแหน่งเลขาธิการ ก.พ. เป็นคนแรกในปี พ.ศ. 2477 (หลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบข้าราชการพลเรือนให้เข้ารูปตามระบอบการปกครองใหม่ และมีการเปลี่ยนแปลงชื่อคณะกรรมการรักษาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ก.ร.พ.) เป็นคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ) ซึ่งถือได้ว่าเป็นคนแรก ๆ ของข้าราชการพลเรือนที่ถูกภาคการเมืองเข้าแทรกแซงอย่างไม่ยุติธรรม และสามารถพิสูจน์ตนเองด้วยความสามารถ ความละเอียดรอบคอบและบุคลิกภาพอันโดดเด่นด้วยมนุษยสัมพันธ์อันดี ดังหลักฐานในหนังสือวิวัฒนาการของสำนักงาน ก.พ. อดีต-ปัจจุบัน (สำนักงาน ก.พ., 2548, น. 43-45) ว่า

---

<sup>3</sup>จรรยาวิชาชีพแพทย์ ระบุขั้นตอนการพัฒนาจริยธรรม ขั้น 6 ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก ขั้นที่ 1 คือการหลบหลีกการถูกลงโทษ ขั้นที่ 2 คือการแสวงหารางวัล ขั้นที่ 3 การทำตามความเห็นชอบของผู้อื่น ขั้นที่ 4 คือการทำตามหน้าที่ กฎของสังคม ขั้นที่ 5 คือการทำให้ส่วนรวมตามคำมั่นสัญญา และขั้นที่ 6 คือ การยึดมั่นในอุดมคติสากล เพื่อมนุษยธรรม

...ในชีวิตราชการของท่านเกิดความผันผวนสำคัญคือเมื่อครั้งใกล้เลิกสงครามมหาเอเชียบูรพาปี 2488 เกิดกระแสกดดันทางการเมืองจากรัฐบาลในยุคนั้น มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนบุคคลใกล้ชิดของอดีตนายกรัฐมนตรีคนก่อนหน้าและหนึ่งในจำนวนนั้นคือ พระพิศาลสุขุมวิท พี่ชายของหลวงสุขุมน้อยประดิษฐ ซึ่งดำรงตำแหน่งที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีและดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมโยธาธิการ ถูกสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุผลที่มีการยุบเลิกตำแหน่งที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี ซึ่งการจะให้ออกจากราชการนั้นจำเป็นต้องรายงานให้ ก.พ.ทราบ เรื่องนี้ ก.พ. แจ้งกลับไปยังนายกรัฐมนตรีว่า ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีไม่ใช่ตำแหน่งทางกฎหมายจึงให้ออกฐานยุบเลิกตำแหน่งไม่ได้ นายกรัฐมนตรีจึงอ้างเหตุผลใหม่ว่า “ให้ออกจากราชการด้วยเหตุรับราชการมานาน” ก.พ. จึงได้ท้วงติงกลับไปใหม่ว่า “ไม่ชอบด้วยเหตุผล” ซึ่งทำให้หัวหน้ารัฐบาลในสมัยนั้นไม่พอใจมากถึงกับออกคำสั่งย้ายหลวงสุขุมน้อยประดิษฐไปประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ...

ในช่วงเวลานั้นเอง หลวงสุขุมน้อยประดิษฐได้รับมอบหมายจากนายปรีดี พนมยงค์ ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์และหัวหน้าขบวนการเสรีไทย ให้เดินทางไปปฏิบัติราชการลับที่สหรัฐอเมริกาเพื่อทำความเข้าใจกับรัฐบาลอเมริกันและสื่อมวลชนในสหรัฐอเมริกาว่า ไทยไม่ได้เป็นศัตรูกับสหรัฐอเมริกา ที่ต้องร่วมมือกับญี่ปุ่นเนื่องจากถูกบังคับให้จำยอม แต่ก็ยังมีขบวนการเสรีไทยที่เข้าข้างอเมริกาและต่อต้านญี่ปุ่นอยู่ในเมืองไทย ซึ่งหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ยุติลงในเดือนสิงหาคม 2488 หลวงสุขุมน้อยประดิษฐก็กลับมาดำรงตำแหน่งเลขาธิการ ก.พ. ตามเดิม จนกระทั่งเกษียณอายุราชการ หลังจากนั้น ยังไม่ปรากฏหลักฐานว่ามีเลขาธิการ ก.พ. คนใดที่ประสบชะตากรรมเช่นเดียวกันนี้อีก รวมทั้งยังไม่มีคำอธิบายถึงสาเหตุที่รอดจากภัยการเมืองเช่นนี้ว่าอาจมีจุดแข็งหรือบริบทแวดล้อมที่แตกต่างจากเดิมอย่างไร

กรณีกระทรวงสาธารณสุข ดังที่มีข่าวว่า “หมอศิริวัฒน์เตรียมยื่นฟ้องศาลปกครอง” (คมชัดลึก, 27 ก.พ. 2551) “งงโดนย้าย เหตุผล “ไซยา” ไม่ชัดเจน ขอเวลา 2 วันเตรียมยื่น ก.พ. ศาลปกครองขอความเป็นธรรม ระหว่างนี้ขอกินยาทำใจไปก่อน เผย “หมอประเวศ” โทร.ให้กำลังใจแพทย์ชนบท-เครือข่ายผู้ป่วยเตรียมถวายฎีกาขอความเป็นธรรมย้ายเลขาฯ อย.” หรือข่าว “นายแพทย์เกรียงศักดิ์ วัชรนุกุลเกียรติ ประธานชมรมแพทย์ชนบท ให้สัมภาษณ์ว่า ทางชมรมแพทย์ชนบทจะร่วมกับเครือข่ายผู้ป่วยโรคเรื้อรัง โรคมะเร็ง โรคเอดส์ โรคไต ทำหนังสือถวายฎีกาขอความเป็นธรรมกรณีนายไซยา สะสมทรัพย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข (สธ.) โยกย้ายผู้บริหาร” (สำนักข่าวเนชั่น, 27 กุมภาพันธ์ 2551)

นายแพทย์ศิริวัฒน์ ทิพย์ธราดล เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) ถูกนายไชยา สะสมทรัพย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข สั่งการให้ย้ายไปเป็นผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข และรัฐมนตรียังสั่งการให้ นายแพทย์ปราชญ์ บุณยวงศ์วิโรจน์ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ย้ายนายแพทย์พงษ์เทพ วงศ์วัชรไพบูลย์ นายแพทย์ 8 สำนักงานพัฒนาสุขภาพชุมชน อดีตประธานชมรมแพทย์ชนบท ไปทำงานเป็นหน้าห้องของรัฐมนตรีไชยาอย่างกะทันหัน เมื่อคืนวันที่ 5 มีนาคม 2551 เนื่องจาก นายแพทย์พงษ์เทพ ได้ให้สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ในรายการตอบโจทย์ สนับสนุนการทำซีแอลและวิพากษ์วิจารณ์การบริหารในสาธารณสุข (มติชน, 7 มีนาคม 2551) แต่หลังจากเกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์ในสังคม การยื่นจดหมายร้องเรียนของชมรมแพทย์ชนบทและนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน รัฐมนตรีจึงออกมาปฏิเสธเรื่องดังกล่าว

กรณีนายกสมาคมข้าราชการพลเรือน นายจาตุร อภิชาติบุตร รองปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ในฐานะนายกสมาคมข้าราชการพลเรือนแห่งประเทศไทยเปิดเผยในโพสต์ทูเดย์ (2 ตุลาคม 2551, น. 1) ว่า จะยื่นฟ้องนายสมักร สุนทรเวช อดีตนายกรัฐมนตรีต่อศาลปกครองกรณีโยกย้ายตนเองไปเป็นผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทยโดยไม่เป็นธรรม ทั้งนี้เนื่องจากการโยกย้ายข้าราชการระดับ 10 ต้องเข้าสู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรีเท่านั้น และในการประชุม ครม. ในวันดังกล่าว นายกฯ และรัฐมนตรีไม่มีสถานที่ประชุมด้วย โดยกล่าวว่า “การแต่งตั้งโยกย้ายครั้งนี้เป็นการกลั่นแกล้ง เพราะแม้อ้างความรู้ความสามารถ แต่ข้าราชการที่ 10 ทำงานมา 8 ปีครึ่งแล้ว รู้ว่าการแต่งตั้งโยกย้ายในวงราชการเป็นอย่างไร” และ “ผมจะเป็นคนแรกที่จะร้องถึงความไม่เป็นธรรมจากการโยกย้ายของฝ่ายการเมืองต่อคณะกรรมการพิทักษ์คุณธรรมชุดนี้ ที่มีหน้าที่รักษาคุณธรรมในระบบราชการ แม้ว่าจะใช้เวลานานเท่าไร ก็จะต้องไปเพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่ข้าราชการทุกคน”

### รากฐานความคิดการสร้างจรรยาข้าราชการ

ข้าราชการระดับสูง สำนักงาน ก.พ. (สัมภาษณ์, 17 ตุลาคม 2551) ในฐานะที่เป็นข้าราชการระดับสูงสำนักงาน ก.พ. ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างจรรยาข้าราชการ อธิบายว่า ในการสร้างจรรยาข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. ในยุคปัจจุบัน ปี 2551 นี้ ถือกำเนิดมาจากการกำหนดในกฎหมายรัฐธรรมนูญ ปี 2540 รัฐธรรมนูญฉบับประชาชน ที่เรียกว่ามาตรฐานจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นความหมายของจริยธรรมที่ไม่ถือว่าการกระทำผิดจริยธรรมเป็นความผิดทางวินัย แต่ต่อมาในรัฐธรรมนูญฉบับต่อมาในปี 2550<sup>4</sup> กำหนด

<sup>4</sup>หมวด 13 จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ว่า การฝ่าฝืนจริยธรรม ถือว่าเป็นความผิดวินัยด้วย โดยให้ผู้ตรวจราชการแผ่นดินเป็นผู้ดูแลให้เกิดการจัดทำประมวลจริยธรรม ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดผลบังคับใช้ได้จริงจัง เรื่องนี้ ทำให้เกิดความสับสน เพราะความจริงแล้วจริยธรรมไม่ใช่ความผิดวินัย แต่เมื่อกฎหมายกำหนดไว้อย่างนั้น กฎหมายทั้งสองฉบับใช้คำต่างกัน และความหมายต่างกัน จึงมีการยกร่างใหม่ เป็นร่างประมวลจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญ เป็นฐานที่มาของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการ จึงเป็นคำที่ใช้กำหนดให้เป็นแนวปฏิบัติที่ไม่ผิดวินัย การไม่ปฏิบัติตามจรรยาถือว่าไม่ได้ผิดวินัย แต่การไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมถือเป็นความผิดวินัย

มาตรา 279 มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง จะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงาน เพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ

การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินรายงานต่อรัฐสภา คณะรัฐมนตรี หรือสภาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี และหากเป็นการกระทำผิดร้ายแรงให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติพิจารณาดำเนินการ โดยให้ถือเป็นเหตุที่จะถูกถอดถอนจากตำแหน่งตามมาตรา 270

การพิจารณา สรรหา กลั่นกรอง หรือแต่งตั้งบุคคลใด เข้าสู่ตำแหน่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจอธิปไตย รวมทั้งการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการลงโทษบุคคลนั้น จะต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม และคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวด้วย

มาตรา 280 เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหมวดนี้ ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่เสนอแนะหรือให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรมตามมาตรา 279 วรรคหนึ่ง และส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจิตสำนึกในด้านจริยธรรม รวมทั้งมีหน้าที่รายงานการกระทำที่มีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมเพื่อให้ผู้รับผิดชอบในการบังคับการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมตามมาตรา 279 วรรคสาม

ในกรณีที่มีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่มีลักษณะร้ายแรง หรือมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าการดำเนินการของผู้รับผิดชอบจะไม่เป็นไปด้วยความเป็นธรรม ผู้ตรวจการแผ่นดินจะไต่สวนและเปิดเผยผลการไต่สวนต่อสาธารณะก็ได้

ในเรื่องนี้ เกริกเกียรติ เอกพจน์ (สัมภาษณ์, 15 ตุลาคม 2551) ย้อนอดีตถึงที่มาของการก่อตั้งศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม ในฐานะที่เป็นผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมคนแรกว่า เดิมตนเป็นนิติกร สังกัดกองวินัยของสำนักงาน ก.พ. ในปี พ.ศ. 2521 งานเอกสารและการเขียนสำนวนการฟ้องร้องทางวินัยของข้าราชการพลเรือนสมัยนั้น มีมาก เมื่อทำสำนวนส่งแล้วได้มีการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการพลเรือน ตนเห็นว่าสิ่งที่สำคัญกว่าการลงโทษทางวินัย คือการป้องกัน ยกตัวอย่างกรณีป้อมตำรวจที่อยู่ในที่มีดสลับ ๆ มักจะเกิดเหตุคดีปล้นฆ่าได้ง่าย วิธีการไปจับผู้กระทำผิดเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ วิธีการต้นเหตุคือ การไปติดไฟให้สว่าง ทำให้ลดกรณีการเกิดเหตุคดีต่าง ๆ ได้มาก จึงเริ่มโดยการสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นกับข้าราชการ เป็นเกราะป้องกัน โดยการเผยแพร่โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท การศึกษาเรื่องทศพิธราชธรรม ซึ่งเป็นหัวใจของข้าราชการ และการจัดทำจรรยาบรรณ 15 ข้อ เพื่อให้เป็นแนวการประพฤติปฏิบัติ

สำหรับจรรยาข้าราชการที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ พ.ศ. 2551 นั้น นางลักษณ หอตระกูล (สัมภาษณ์, 17 ตุลาคม 2551) กล่าวว่า มาจากค่านิยมสร้างสรรค์ ซึ่งได้มาจากการสำรวจความคิดเห็นจากข้าราชการและการจัดทำการรณรงค์ต่าง ๆ แล้วผลักดันมาเป็นกฎหมาย ซึ่งส่วนราชการจะนำไปเป็นแกนหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจรรยาของส่วนราชการนั้น ๆ เป็นจรรยาวิชาชีพ

ในเรื่องนี้ เลขาธิการ ก.พ. ปรีชา วัชรวภัย (สัมภาษณ์, 24 ธันวาคม 2551) กล่าวว่า เนื่องจากข้าราชการพลเรือนมีลักษณะวิชาชีพที่แตกต่างกัน ไม่อาจที่จะใช้จรรยาชุดเดียวแล้วบังคับให้เหมือนกันหมด จริยธรรม หรือจรรยา ต้องสมเหตุสมผลที่จะปฏิบัติได้ การเขียนจรรยาเดิมอยู่ในวินัย ถ้าเขียนให้ข้าราชการ 4 แสนคน ทั้งหมดเหมือนกัน ไม่มีทางเป็นไปได้ เป็นเรื่องกว้างเกินไป ไม่รู้จะปฏิบัติอย่างไร จึงให้เขียนกันตามส่วนราชการ ข้าราชการแต่ละกรมมีจรรยา ไม่เหมือนกัน เพราะว่าในสังคมแต่ละแห่งมีธรรมเนียมของตนเอง จึงต้องมีการเขียนจรรยาของเขาเอง จึงจะสามารถปฏิบัติได้จริง ให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานในวิชาชีพของตนเอง เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ จรรยาต้องอยู่ในหมู่ของมัน ต้องเป็นจรรยาในหมู่ในสังคมของเขา เขามีจรรยาแบบนี้

แต่เนื่องจากสภาพพื้นที่ความห่างไกล และจำนวนข้าราชการ จึงต้องมีลายลักษณ์อักษรกำกับ ดังที่ปรีชา วัชรวภัย (สัมภาษณ์, 24 ธันวาคม 2551) กล่าวว่า “ที่อะไรที่กว้างใหญ่เกินไป ต้องใช้กฎหมาย แต่การเขียนจรรยาต้องอยู่ในหมู่ของมัน ต้องเป็นจรรยาในหมู่ของเขา ในสังคมนั้น เขามีจรรยาแบบนี้ การไม่ต้องเขียนจรรยาก็ได้ในกลุ่มเล็ก ๆ แต่คนหมู่มากก็ 모르 จึงต้องเขียน”

### จรรยาข้าราชการ เป็นเพียงแนวประพฤติปฏิบัติที่ดี หรือคาถาป้องกันตน

ปรีชา วัชรภักย์ (สัมภาษณ์, 24 ธันวาคม 2551) เลขาธิการ ก.พ. คนปัจจุบัน ผู้ผลักดันกฎหมายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนผ่านสภาผู้แทนราษฎรในสมัยรัฐบาลข้าราชการ พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ กล่าวว่า “การสร้างจรรยาของเรา ไม่มีหน้าที่แฝงว่าใช้ในการต้านทานทางการเมือง มีแต่หน้าที่ชัดเจนคือ เป็นแนวการประพฤติปฏิบัติที่ดี ไม่มีจุดประสงค์อย่างอื่น”

เช่นเดียวกับที่อดีตผู้บริหารข้าราชการพลเรือน (ไม่ประสงค์เอ่ยนาม) กล่าวว่า ...ผมคิดว่า ไม่ใช่จรรยาข้าราชการที่เป็นสิ่งที่ทำให้ข้าราชการคงอยู่รอดจากภัยการเมือง แต่ข้าราชการจะอยู่รอดจากการเมืองได้เพราะว่าการวางตัวเป็นกลางทางการเมือง หรือ Political Neutrality มากกว่า... จรียนักการเมืองมากกว่าที่ทำให้ข้าราชการอยู่ได้ ...ความซื่อสัตย์ของข้าราชการใช้นักการเมืองทุกคนไม่ได้ เพราะว่าการเมืองบีบ เขาไม่ได้มาแบบตรงไปตรงมา เขามาแบบเหนือบ่อ ... ถ้าข้าราชการยึดจรรยา/ ethic มีแต่ตายลูกเดียว ข้าราชการซื่อสัตย์มีแต่ตายลูกเดียว คงได้แต่ร้องเพลง ทำไม่ถึงทำกับ ฉันได้...

ข้าราชการอาวุโสอีกท่านหนึ่ง (ไม่ประสงค์เอ่ยนาม) กล่าวว่า ...การเขียนจรรยาข้าราชการของเราเหมือนกับเอายันต์กันผีมาแปะไว้ แต่ผีบางตัวมันไม่กลัว เพราะว่ามีสันดาน หรือเรียกว่าสนิมเกิดแต่เนื้อในตน ข้าราชการที่เขาดีก็มี เขาทำตัวเรียบง่ายไม่โดดเด่น ขยันทำงาน ถึงเวลาทำงานก็ทำงานจริงจังก้มหน้าก้มตา ถึงเวลาพักก็ไม่คุยไม่โอ้อวดกับใคร ทำตัวเสมอดั้นเสมอปลาย ได้สองชั้นทุกปี คนอย่างนี้จะอยู่ได้ถึงเกษียณ แต่คนที่ไม่ดีก็มักจะแพ้ภัยตัวเอง เป็นสนิมที่เกิดแต่เนื้อในตน เช่น บางคนไปผิดลูกเมียผู้อื่น หรือว่าไปตั้งบ่อนการพนัน ที่เราจับได้แล้วลงโทษไปก็มี ...

...ข้าราชการที่ถูกลงโทษโยกย้าย บางคนก็มีประวัติไม่ดี มีข่าวลือที่หากสอบสวนก็จะพบความจริง อย่างมองฝ่ายเดียวว่าถูกการเมืองกลั่นแกล้ง เพราะว่าบางคนอาจจะไม่ดีมีพฤติกรรมสร้างความปั่นป่วนให้ราชการจนไม่เป็นอันทำงานเอง ส่วนจรรยาของวิชาชีพที่คิดว่าดีที่สุดนั้น ถ้าปฏิบัติได้จริงก็น่าจะดี แต่ในความเป็นจริงแล้วที่เกิดปัญหาฟ้องร้องกันมากมาย เพราะไม่เป็นไปตามจรรยา ลองไปดูข้อมูลการลงโทษทางวินัยของ ก.พ. แล้วจะเห็นว่าจริง...

น.พ. พงศ์เทพ วงศ์วัชรไพบูลย์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลน่าน อดีตเลขาธิการมูลนิธิแพทย์ชนบท (สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2551) กล่าวเช่นเดียวกันว่า

...จรรยาข้าราชการดีอยู่แล้ว ถ้าทำได้ ปัญหาคือไม่สามารถทำได้ ถ้านักการเมืองมีอำนาจเต็มที่ ใครจะกล้าทำสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ถ้านักการเมืองกลั่นแกล้งและสั่งให้ทำตรงกันข้าม ใครจะรับประกันความมั่นคง ความก้าวหน้า ชีวิตครอบครัว ลูกเมีย ...ทุกคนมีทั้งดีและไม่ดีเป็นโค่งปกติ ถ้าผู้นำองค์กรที่เป็นนักการเมืองทำลายวัฒนธรรมองค์กร และสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการประจบสอพลอ ทุจริตคอร์รัปชั่น ทำลายข้าราชการที่ดี โปรโมทข้าราชการที่แย่ ไม่มีทางที่ระบบราชการจะดีได้...

### สิ่งที่ข้าราชการควรยึดเป็นหลักปฏิบัติเมื่อเผชิญสภาวะวิกฤต

อดีตผู้บริหารส่วนราชการ (สัมภาษณ์, 22 ธันวาคม 2551) กล่าวว่า สิ่งที่ควรยึดเป็นหลักปฏิบัติในปัจจุบัน คือการเข้ามาฟ้องร้องเรียนที่ ก.พ.ค. หรือคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ตามกฎหมายใหม่ ส่วนในอดีตข้าราชการทำอะไรไม่ได้ และไม่ได้ทำอะไร สมาคมข้าราชการพลเรือนก็ไม่มีความสามารถในการช่วยเหลือ ปกป้อง คัดครองข้าราชการจากการกลั่นแกล้งของนักการเมือง หรือที่เรียกว่า “ไม่มีฤทธิ์” อะไร สมาคมนี้เกิดจากกฎหมายแพ่งให้ข้าราชการมีเสรีภาพในการรวมกลุ่ม อย่างไม่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง เวลานี้ ถ้าเกิดการกลั่นแกล้งทางการเมืองขึ้น ยากี่ร้องเรียนก็สามารถร้องเรียนกับ ก.พ.ค. ใช้ พ.ร.บ. เป็นเกราะป้องกันทางการเมือง ระบบคุณธรรมเป็นเกราะป้องกันระบบอุปถัมภ์กับการเมือง ก็ต้องรอดู

แต่ความซื่อสัตย์ จรรยาข้าราชการนั้น จะสามารถนำมาปฏิบัติเพื่อต้านทานทางการเมืองได้หรือไม่ ผู้บริหารและอดีตผู้บริหารข้าราชการพลเรือนเห็นว่า ยังไม่ใช่หน้าที่โดยตรง

...ความซื่อสัตย์ เป็นเกราะป้องกันตนได้ ไซ้ในทางทฤษฎี แต่ในทางปฏิบัติได้หรือเปล่า คนเราตอนนี้มักจะถือค่านิยมว่า คนซื่อคือคนเช่ ค่านิยมของเรามันไม่ใช่ ตั้งแต่นักการเมืองแล้ว แม้จะมีเกราะป้องกันมันก็มีช่องโหว่ เช่น เขาบอกว่า คนนี้ดี ขอมาช่วยราชการตรงนี้น้อย เป็นที่ปรีชาวิสัยมนตรี ขอมาช่วยมาใช้ประโยชน์ จะไปว่าอะไรเขาได้...

การต่อสู้ ด้านทานทางการเมืองจะแสดงออกอย่างไร ผู้บริหารข้าราชการพลเรือนกล่าวในประเด็นนี้ว่า ทำไมข้าราชการไม่ประท้วง ข้าราชการประท้วงรัฐบาลไม่ได้เพราะอะไร ไม่ใช่เพราะว่ารัฐบาลเป็นนาย แต่เพราะว่า

...เพราะว่านายของข้าราชการคือประชาชน เขาสไตรค์ strike ประชาชนไม่ได้ อย่างดีที่สุดคือ civil disobedience คืออารยะขัดขืน ทำงานให้ช้าลง อย่างที่นักหนังสือพิมพ์เขาเรียกว่า “ใส่เกียร์ว่าง” นั่นแหละ เอาผิดเขาไม่ได้อันนี้เพราะไม่ใช่ เขาไม่ทำงาน เขาทำงานนะ แต่ช้าหน่อย รัฐบาลก็แย่แล้ว...

“ส่วนวิธีการประท้วง อย่างเช่นการแต่งกายชุดดำประท้วง ทำพิธีกรรมสาปแช่ง ถือว่าผิดจรรยาหรือเปล่า ตอบว่า ไม่ผิดหรอก เป็นเสรีภาพในการแต่งกาย ในการนับถือศาสนา ไม่ได้ผิดระเบียบวินัยอะไร เพราะนักการเมืองไม่ดี จึงทำให้ข้าราชการลำบาก”

สาเหตุของความขัดแย้งระหว่างข้าราชการประจำกับข้าราชการการเมืองที่เกิดขึ้นมาทุกยุคทุกสมัย ผู้บริหารส่วนราชการ (สัมภาษณ์, 22 ธันวาคม 2551) กล่าวว่า เกิดจาก “ข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำ เหมือนเหรียญคนละด้านที่หมุนไปด้วยกัน ถ้าข้าราชการทำงานไม่ทุ่มเทงานก็ไม่เดิน นักการเมืองไม่ดี สั่งให้ทำงาน ข้าราชการก็ไม่อยากทำ”

ในยุคนี้ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 อาจะมี ก.พ.ค. คัดกรองข้าราชการที่ถูกโยกย้ายที่ไม่เป็นธรรม แต่ในความเป็นจริงแล้ว ถ้าเจอนักการเมืองที่ไม่มีจริยธรรม ก็ทำอะไรไม่ได้ หรืออีกอย่างหนึ่ง ผู้บริหารส่วนราชการ (สัมภาษณ์, 22 ธันวาคม 2551) กล่าวว่า “บทสรุปอาจพูดได้ว่า จรยยานักการเมืองต่างหากที่ทำให้ข้าราชการอยู่รอดได้ ไม่ใช่จรรยาข้าราชการ” แม้ว่าจรรยาข้าราชการเป็นสิ่งที่ช่วยผดุงสังคม แต่ก็ป็นความจริงในทางทฤษฎีเท่านั้นที่ข้าราชการจำเป็นต้องเป็นคนที่มีจรรยา มีความซื่อสัตย์ เพราะถ้าข้าราชการไม่ซื่อสัตย์ประเทศชาติอยู่ไม่ได้ เพราะข้าราชการเป็นระบบใหญ่ แต่ในความเป็นจริงตามเหตุการณ์สถานการณ์ที่ผ่านมา ผู้บริหารข้าราชการพลเรือน ยืนยันว่า “ความซื่อสัตย์ของข้าราชการใช้กับนักการเมืองทุกคนไม่ได้ จรรยาข้าราชการ” จึงเป็นสิ่งที่ไม่มีหลักฐาน เป็นสิ่งที่ตรงข้ามกับความเป็นจริง

แต่อย่างไรก็ตาม การที่ข้าราชการอยู่ได้ ก็เพราะมีการกำหนดไว้ในกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน ว่าให้นักการเมืองห่างออกไปโดยกำหนดอำนาจให้นักการเมืองสามารถบรรจุแต่งตั้งเฉพาะระดับปลัดกระทรวง ดังที่ผู้บริหารส่วนราชการ (สัมภาษณ์, 22 ธันวาคม 2551) กล่าวว่า

...เหมือนเรือธงกับรถไฟ ถ้าบังคับเรือธงคือทุกลำ แต่ถ้าวัดไฟคือ คุณได้แต่หัวรถจักรคือปลัดกระทรวง แต่ถ้าเป็นผู้บังคับบัญชา เรือธง คือ spoil system ระบบอุปถัมภ์ ถ้าวาระบบหัวรถจักรคือ merit system คือข้าราชการจะมีความเป็นกลางทางการเมือง รัฐมนตรีมาล้วงลูกต่ำกว่าปลัดไม่ได้ แต่ในภาคปฏิบัติเขาก็ทำกัน คือมาสั่งปลัดอีก...

ข้าราชการระดับบริหาร (สัมภาษณ์, 22 ธันวาคม 2551) กล่าวอีกว่า การมี ก.พ.ค. อาจจะไม่สามารถแก้ปัญหาหรือต้านทานทางการเมืองได้ หากนักการเมืองกลั่นแกล้งข้าราชการโดยไม่มีหลักฐานลายลักษณ์อักษร

...มี ก.พ.ค. แต่ไปทำอะไรเขาได้ เพราะหากนักการเมืองสั่งโดยวจา ไม่เคยผิดอยู่แล้ว จรรยาข้าราชการ ไม่ได้ช่วยอะไรจากการเมือง จรรยาทำให้เกิดจิตสำนึกที่เป็น

จิตด้านบริการประชาชนมากกว่า service mind นักการเมืองไม่ได้อะไรจากการที่ข้าราชการมีจรรยา แต่ประชาชนจะได้มากกว่า แต่ถ้าเปลี่ยนเป็นบริการพรรคการเมืองนั้นแหละเขาจะได้ เขาจะพอใจ ที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็นการทำงานกับรัฐบาลยุคใด ไม่มีที่จะไม่ปรากฏว่าข้าราชการประจำจะไม่มีปัญหาการกลั่นแกล้งจากฝ่ายทางการเมือง มีทุกยุคนั้นแหละ นักการเมืองอาชีพเขาถือว่าไม่มีมิตร ไม่มีศัตรูที่ถาวร เปลี่ยนชั่วได้เสมอ แต่ที่ดีที่สุดคือรัฐบาลสมัยสุรยุทธ์ จุลานนท์ ไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับข้าราชการเพราะเขาเป็นข้าราชการประจำมาก่อน ข้าราชการต้องวางตัวเป็นกลางทางการเมือง คือ ทำงานเพื่อประชาชน รัฐบาลไหนมาก็ทำได้ แต่ข้าราชการประจำก็ต้องอยู่บนเหรียญเดียวกัน ต้องไปด้วยกันกับฝ่ายการเมือง ข้าราชการจะทำงานได้ดีอยู่ที่จรรยาของนักการเมือง ข้าราชการต้องมี service mind จึงจะยืนหยัดอยู่ได้ แต่ไม่ใช่มีจรรยาไว้ป้องกันนักการเมือง ข้าราชการอยู่ได้เพราะตัวเองมีจรรยา...

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการภายใต้การเมือง สิ่งที่ข้าราชการควรยึดเป็นหลักปฏิบัติตน เพื่อปกป้องตนเองจากการเมือง ปรีชา วัชรภักย์ (สัมภาษณ์, 24 ธันวาคม 2551) กล่าวว่า ...การเข้ามาบริหารราชการ ตนถือว่า ประเทศนี้ไม่มีใครเป็นเจ้าของ ไม่ใช่เอกชนที่มีเจ้าของ การเข้ามาบริหารราชการมีหน้าที่คือ ยึดประชาชนเป็นที่ตั้ง ส่วนราชการมีตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ตามมาตรา 3/1 การทำงาน จึงต้องยึดหลักความถูกต้อง และประโยชน์สุขของประชาชน ไม่ใช่ความประสงค์ของปลัดกระทรวง รัฐมนตรี ถ้าความประสงค์นั้น ๆ ไม่เป็นความถูกต้อง หากเป็นความประสงค์ที่ถูกต้อง ถ้ารัฐมนตรีผิด การทำงานทุกระดับ ตั้งแต่เจ้าหน้าที่ชั้นต้น ก็มีความรับผิดชอบ ถ้าคำสั่งผิดก็ต้องบอกว่าผิด เป็นความรับผิดชอบของคน ๆ นั้นในการบอกว่าไม่ถูกต้องเพราะอะไร การตัดสินใจเป็นของคนในระดับสูงขึ้นไป คนเรามีหลายระดับการตัดสินใจ...

นอกจากนั้น ปรีชา วัชรภักย์ ยังกล่าวว่า ก.พ. เป็นหน่วยงานราชการแรก ๆ ที่ตั้งมานาน ใช้หลักการศึกษาวิจัยในการปฏิบัติงานเป็นพื้นฐาน การเริ่มต้นวินิจจัยที่มาจากการศึกษาวิจัยเป็น Research base ไม่ใช่ตัวเอง มีการทำงานเป็นขั้นตอน ต้องมีข้อศึกษาว่าทำมาอย่างไร ที่ไหน ทำแบบเป็นขั้น ทำได้อย่างไร คือการวิจัย คือการศึกษา

...ถ้าเราทำงานยึดหลักอย่างนี้ การแทรกแซง หรือไม่แทรกแซง หน่วยงานใดก็ตาม คนที่มีอำนาจในการตัดสินใจ สิ่งที่จะให้เขามีความชัดเจน สมเหตุสมผลเพราะมาจากการศึกษา ไม่มีอะไรที่จะมาบีบคั้น ต้องกลับไปดูว่า บีบคั้นหรือตัวเองไม่มีหลักในการเสนอเขา ต้องอธิบายได้ เราไม่ได้เรื่องเองหรือเขา ต้องชัดเจน เชื่อว่าตรรกะ

ของคน ความสมเหตุสมผล เขาต้องเป็นคนรับผิดชอบ ถ้าจะปืบหรือไม่ ถ้าเขาเข้าใจ  
ถ่องแท้ เขาจะเห็นด้วยกับเรา...

สำหรับกรณีการร้องเรียนนั้น ปรีชา วัชรภักย์ เลขาธิการ ก.พ. ยืนยันว่าการร้องเรียน  
ต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องนี้เป็นสิ่งที่ถูกต้อง ไม่ควรใช้กระบวนการทางสังคมเข้าต่อสู้ โดย  
กล่าวว่า “ข้าราชการมีกระบวนการอยู่แล้ว ว่าต้องร้องทุกข์จนถึงการฟ้องศาลปกครอง ไม่ใช่ตั้งโต๊ะ  
ถอดถอนรัฐมนตรี จรรยาบรรณไม่ได้เอามาต่อสู้กับฝ่ายการเมือง เป็นสิ่งที่คนควรประพฤติ แต่ถ้า  
ปฏิบัติตามจะได้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน”

สำหรับหน้าที่ของข้าราชการ คือการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการนั้น จะทำให้อนาคต  
อุดมการณ์ของข้าราชการมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร พบว่า อนาคตอุดมการณ์ของข้าราชการ  
ก็ต้องเหมือนเดิม คือ civil service การให้บริการสังคม อนาคต ตราบใดที่ยังให้บริการสังคมก็ต้อง  
เหมือนเดิม ถ้าเปลี่ยนไป เช่น ว่าต้องบริการต่อพนักงานเมือง ก็ต้องเปลี่ยนไป

### การปรับตัวตามจรรยาข้าราชการ : กลไกการถ่ายทอดทางอุดมการณ์

ข้าราชการระดับสูง (สัมภาษณ์, 22 ธันวาคม 2552) กล่าวว่า การถ่ายทอดจรรยา  
ข้าราชการในอดีต วิธีแรก เป็นวิธีที่เรียบง่ายที่สุด คือ กลไกบุคคล แบบพี่สอนน้อง ถ่ายทอดแบบ  
ปากต่อปาก และเป็นประเพณี มีแบบอย่างให้เห็นทุกวัน ทำให้ดูเป็นตัวอย่าง สมัยก่อนระเบียบ  
เคร่งครัดมาก เช่น เวลาเข้างาน – ออกจากโต๊ะไปพักทานอาหารกลางวัน ข้าราชการจะต้องไม่ออก  
ก่อนเวลา และไม่ไปพักทานข้าวข้างนอกสำนักงาน ทุกคนกินข้าวที่โรงอาหาร เพื่อให้กลับมา  
ทันเวลาเข้างานช่วงบ่าย และในเวลาทำงานทุกคนก้มหน้าก้มตาทำงานอย่างเคร่งครัด บนโต๊ะจะมี  
แต่เอกสารทำงานไม่มีอย่างอื่นที่รกรุงรัง ไม่มีเวลาของการคุยเล่นกัน และพอเลิกงานทุกคนเก็บ  
เอกสารทุกอย่างบนโต๊ะเรียบร้อยไม่มีอะไรเหลือเลย ถ้ามัวทำไม่ถึงรักษาระเบียบได้เคร่งครัด  
เช่นนี้ ก็เพราะว่า ถ้าใครทำผิดกติกาจรรยา ก็จะถูกกล่าวตักเตือน แล้วหากไม่ดีขึ้นก็จะถูก  
ลงโทษ เช่น ไม่ให้รางวัลไม่ได้ 2 ชั้น แต่ตัวอย่างนี้เป็นอดีตไปแล้ว ปัจจุบันไม่ได้เป็นเช่นนี้ ปัจจุบัน  
ข้าราชการมีอิสระมากขึ้น แต่ก็ยังต้องปฏิบัติตามกฎกติกาอยู่แม้จะไม่มีคนคุมกฎอยู่ก็ตาม สิ่งที่เป็น  
เนื้อหาที่สอนน้อง เรื่องที่สำคัญอื่น ๆ ที่มีการสืบทอดกันมาจากในอดีต เท่าที่สามารถจดจำได้  
เช่น

1. เรื่องความลับ ไม่อยู่ในที่ลับตาคนในขณะที่ให้คำปรึกษา เรามีหน่วยรับคำปรึกษา  
ไม่รับทรัพย์สินจากผู้มาติดต่อ ไม่ว่าจะเล็ก ๆ น้อย ๆ เพียงใด หรือมากแค่ไหน แม้แต่ผลไม้เล็ก ๆ  
น้อย ๆ ก็ไม่รับ

2. กลไกการถ่ายทอดจรรยาข้าราชการ ปัจจุบันมีการอบรมเป็นทางการ สอนวิชาการ  
ทำงานให้เป็น เสนอเรื่องให้ดี วิธีการถ่ายทอดในอดีตยุคเริ่มแรกการถ่ายทอดไม่มีการเขียนไว้

อย่างชัดเจนว่าทำอะไร แต่ใช้วิธีการสืบทอดแบบทำให้ดูเป็นตัวอย่างเป็นที่รู้จักกัน แต่ยุคต่อมามีการถ่ายทอดอย่างเป็นทางการ เป็นการอบรมสัมมนา และถ่ายทอดผ่านสื่อต่าง ๆ อย่างชัดเจน

3. เงื่อนไขการทำงาน ในอดีตบนโต๊ะทำงานจะมีเพียงเอกสารการทำงานต่าง ๆ ไม่มีเอกสารอย่างอื่นปะปนอยู่บนโต๊ะ เวลาทำงานก็ทำเต็มที่ นั่งทำงานเหมือนนั่งทำข้อสอบ การเขียนสำนวนต้องใช้ความตั้งใจ พอเลิกงานทุกคนก็เก็บของจากบนโต๊ะลงไว้ในตู้เก็บของเรียบร้อย

4. การเสนอเรื่องให้ อ.ก.พ. ตั้งแต่อดีตเป็นต้นมา หัวหน้าไม่มีสิทธิ์แก้ไขในเรื่องความคิดเห็นของลูกน้อง แต่หัวหน้ามีหน้าที่ให้ความเห็นเพิ่มเติม ซึ่งถือเป็นมารยาทการทำงาน ทำให้นิติกรต้องรับผิดชอบ รับผิดชอบตัวเองเพราะเป็นผู้เสนอว่าเรื่องนี้มีความเห็นว่าคุณนี้ผิดหรือถูก หัวหน้าไม่มีสิทธิ์แก้ไขประเด็นสาระสำคัญ เช่น แก้ไขจากเรื่องที่ลูกน้องให้ความเห็นว่าคุณผิดเป็นถูก หรือ แก้ไขเรื่องที่มีความเห็นว่าคุณ ให้เป็นเรื่องผิด เป็นต้น

5. หลักของที่นี่คือ เขียนดี นำเสนอดี ประชุมข้างนอกดี เป็นวิทยากรที่ดี

เช่นเดียวกับที่ นางลักษณ หอตระกูล (สัมภาษณ์, 17 ตุลาคม 2551) กล่าวถึง การถ่ายทอดวัฒนธรรมในองค์กรราชการในอดีตว่า

...การถ่ายทอดของคนในองค์กร ในอดีต ถือเป็นวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน ถูกส่งผ่านหัวหน้างานมาถึงเรา กลไกหลักคือ หัวหน้าเป็นพี่เลี้ยงงาน มีระบบอาวุโส สร้างความเป็นระเบียบวินัย พฤติกรรมตามจรรยา เน้นระเบียบวินัยสูงมาก ดูตั้งแต่การแต่งกาย แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนไป มีเอกชนเป็นคู่แข่ง เราก็เริ่มปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมองค์กร มาตรฐานหลายเรื่องไม่เหมือนเดิม เปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อม..

...การถ่ายทอดจรรยาข้าราชการสำหรับครั้งนี้ เรามีการอบรมสัมมนา ประชุมชี้แจงเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจแก่ข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีกลุ่มหลัก ๆ ของการสื่อสาร คือ กลุ่มผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มการเจ้าหน้าที่ กลุ่มตัวแทน (Agent) คือศูนย์ประสานงานราชการใสสะอาด ซึ่งตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2543 มีการสื่อสารผ่านเว็บไซต์ และการทำงานของกลุ่มสื่อสารองค์กร การประชาสัมพันธ์ มีระบบติดตามผลประมวผล ให้ส่วนราชการทำแผนราชการใสสะอาด เพื่อให้มีการบังคับใช้อย่างจริงจัง ซึ่งอยู่ที่กลไก กระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติ มากกว่าการเขียนไว้เฉย ๆ การปฏิบัติตามหรือไม่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในองค์กร...

สำหรับการปรับตัวปฏิบัติตามจรรยานั้น พบว่า ข้าราชการปัจจุบันอาจไม่จำเป็นต้องมีการปรับตัว เพราะมีจรรยาอยู่แล้ว แต่อาจจะช่วยกันสอดส่อง เห็นความชัดเจน ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร คนตัดสินใจในระดับสูงคนที่ เป็นต้นแบบ เป็นเหตุผลสำคัญของการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ ความจริงจังของฝ่ายการเมือง



เหตุการณ์การเคลื่อนไหวเปิดโปงกรณีทุจริตงบประมาณกว่า 1,400 ล้านบาท ในการจัดซื้อยาและเวชภัณฑ์ซึ่งเริ่มในเดือนสิงหาคม 2541 ของชมรมแพทย์ชนบท ร่วมกับชมรมเภสัชชนบท กลุ่มแพทย์อาวุโสและข้าราชการในกระทรวงสาธารณสุข ตลอดจนองค์กรพัฒนาเอกชน 30 องค์กร ถือได้ว่าเป็นการเคลื่อนไหวของประชาสังคมสาธารณสุขที่เป็นเหตุการณ์สำคัญในประวัติศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุขและสังคมไทย เหตุการณ์ดังกล่าวได้ส่งผลกระทบให้นักการเมืองจากพรรคกิจสังคมต้องลาออกจากตำแหน่ง แต่กระทรวงสาธารณสุขเองก็ได้รับผลกระทบด้านความเสียหายต่อภาพพจน์ของกระทรวงเช่นกัน สภาพภายหลังเหตุการณ์ใหม่ ความแตกแยกและการหยุดนิ่งของการทำงานและเกิดภาวะสูญญากาศในการบริหารงานเป็นระยะเวลานาน ซึ่งต้องใช้เวลาในการฟื้นฟูและเรียกศรัทธาของประชาชนกลับคืนมา แต่ในด้านสังคม ได้มีการทดลองใช้รัฐธรรมนูญใหม่ในเรื่องการควบคุมตรวจสอบนักการเมืองโดยการล่าชื่อประชาชน 50,000 ชื่อสำเร็จเป็นครั้งแรกในเหตุการณ์นี้ นำไปสู่การปรับปรุงระบบการจัดซื้อยาและเวชภัณฑ์ของหน่วยงานในสาธารณสุขทั่วประเทศให้เกิดความโปร่งใสและประหยัดเพิ่มขึ้น และที่สำคัญคือการได้เห็นศักยภาพและบทบาทของสื่อมวลชนในการป้องกันและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันด้วย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงที่มาของหลักการและความเป็นมาของจริยธรรมแพทย์ จึงได้ศึกษาอธิบายไว้ดังนี้

### หลักจริยธรรมในวิชาชีพแพทย์

หลักจริยธรรมทางการแพทย์ได้พัฒนามาพร้อมกับวิชาชีพแพทย์ หลักฐานสำคัญที่เชื่อได้ว่าผู้คนต่างให้ความสำคัญต่อจริยธรรมทางการแพทย์มานานแล้ว คือ การกำเนิดของคำปฏิญาณของฮิปโปเครติส (Hippocratic Oath) (วิรัช พุ่มศิริกุล, 2546, น. 145) ฮิปโปเครติสเป็นแพทย์ชาวกรีก มีชีวิตอยู่ในช่วง 470 ปี ก่อนคริสตกาล เชื่อกันว่าเป็นผู้ร่างคำปฏิญญานี้ขึ้น โดยมีเนื้อหาสรุปได้ว่า แพทย์จะรักษาคำมั่นที่จะให้ความเคารพต่อครูที่ถ่ายทอดวิชาการนี้ดูจิตมาบรรดา แบ่งปันและช่วยบรรเทาความต้องการแก่ท่านเหล่านั้น ทั้งลูกหลานของท่านเหล่านั้น ประดุจดังพี่น้องของแพทย์เอง จะถ่ายทอดความรู้เหล่านั้นโดยปราศจากค่าตอบแทน จะรักษาผู้ป่วยด้วยการคำนึงถึงประโยชน์แก่ผู้ป่วย จะไม่มอบความตายด้วยวิชาแพทย์แก่ผู้ใด ทั้งไม่ให้คำแนะนำแก่ใครในเรื่องความตาย ไม่ทำแท้งแก่ใคร หากรักษาไม่ได้ จะไม่กระทำ แต่ให้อยู่ในความดูแลของผู้ที่ชำนาญในการรักษานั้น ๆ ไม่รับสินบน รักษาความลับของผู้ป่วย เป็นต้น

คำปฏิญาณของฮิปโปเครติสนี้ เป็นที่ยอมรับของวงการแพทย์สมัยใหม่ทั่วโลกในเวลาต่อมา อย่างไรก็ตาม เมื่อเวลาผ่านไป ความเปลี่ยนแปลงของคำปฏิญาณฮิปโปเครติสก็มีมากขึ้นเรื่อย ๆ ขึ้นอยู่กับเวลาและสถานที่ที่ใช้คำปฏิญญาดังกล่าว

## หลักจริยธรรมในวิชาชีพแพทย์ในประเทศไทย

หลักจริยธรรมในวิชาชีพแพทย์ในประเทศไทย เริ่มมีการปลูกฝังในนักเรียนแพทย์ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2422 ต่อมาสมเด็จพระราชบิดาได้พระราชทานพระราโชวาทแก่สมาชิกสโมสรแพทย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยใน พ.ศ. 2471 เกี่ยวกับหลักจริยธรรมของแพทย์ทั้งสิ้น ต่อมาเมื่อออกพระราชบัญญัติวิชาชีพเวชกรรมฉบับปัจจุบัน พ.ศ. 2525 และมีข้อบังคับแพทยสภาว่าด้วยการ รักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพ ปี พ.ศ. 2526 แบ่งเป็น 6 หมวด ดังสังเขปคือ

หมวดที่ 1 หลักทั่วไป ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมย่อมดำรงตนให้สมควรในสังคม โดยธรรม และเคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง ไม่ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจจะเป็นเหตุให้ เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ

หมวดที่ 2 การโฆษณาการประกอบวิชาชีพเวชกรรม ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม ต้อง ไม่โฆษณา จ้าง หรือยินยอมให้ผู้อื่นโฆษณาการประกอบวิชาชีพ เวชกรรม ความรู้ ความชำนาญ การประกอบวิชาชีพเวชกรรมของตนและผู้อื่น การโฆษณาอาจกระทำได้โดยการแสดงผลงานใน วารสารวิชาการ หรือการประชุมวิชาการ การแสดงผลงานในหน้าที่หรือการบำเพ็ญกุศลสาธารณะ การแสดงผลงานความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการศึกษาของมวลชน

หมวดที่ 3 การประกอบวิชาชีพเวชกรรม ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมต้องรักษา มาตรฐานการประกอบวิชาชีพเวชกรรมในระดับที่ดีที่สุด และพยายามให้ผู้ป่วยพ้นจากอาการ ทรมานของโรค และความทรมานต่าง ๆ โดยไม่เรียกร้องสินจ้างรางวัลพิเศษ นอกเหนือจาก ค่าบริการที่ควรได้รับตามปกติ ต้องไม่เปิดเผยความลับของผู้ป่วย ซึ่งตนได้มาจากการประกอบ วิชาชีพ เว้นแต่ผู้ป่วยยินยอมหรือต้องปฏิบัติตามกฎหมายหรือตามหน้าที่ ไม่ปฏิเสธการช่วยเหลือ ผู้ที่อยู่ในระยะอันตรายจากการเจ็บป่วย เมื่อได้รับคำขอร้องและตนอยู่ในฐานะที่จะช่วยได้ ฯลฯ

หมวดที่ 4 การปฏิบัติต่อผู้ร่วมวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมพึงยกย่องให้ เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน ไม่ทับถม ให้อาย หรือกลั่นแกล้งกัน ไม่ชักจูงผู้ป่วยของ ผู้อื่นมาเป็นของตน

หมวดที่ 5 การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมพึงยกย่องให้เกียรติ และเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน พึงส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบวิชาชีพของผู้ร่วมงาน

หมวดที่ 6 การทดลองในมนุษย์ ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมผู้ทำการทดลองในมนุษย์ จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกทดลอง และต้องพร้อมที่จะป้องกันผู้ถูกทดลองจากอันตราย ทั่วไปที่อาจเกิดขึ้นจากการทดลองนั้น ๆ ต้องปฏิบัติต่อผู้ทดลองเช่นเดียวกับการปฏิบัติต่อผู้ป่วย ตามหมวด 3 และรับผิดชอบต่ออันตรายหรือผลเสียหายเนื่องจากการทดลอง ที่บังเกิดแก่ผู้ถูก ทดลอง อันไม่ใช่ความผิดของผู้ถูกทดลอง

### ปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพแพทย์

ปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพแพทย์นี้มีมานานแล้ว ดังจะเห็นได้จากหลักของฮิปปોકเรติสที่มีข้อห้ามในการปฏิบัติที่ไม่สมควรต่าง ๆ ของแพทย์ รวมทั้งหลักจริยธรรมประเทศต่าง ๆ ที่ได้พัฒนาต่อมา ดังได้กล่าวมาแล้ว เมื่อการแพทย์แผนใหม่พัฒนาขึ้น การรักษาพยาบาลเป็นอาชีพที่ต้องมีค่าตอบแทน ขณะเดียวกันก็มีธุรกิจเกี่ยวข้อง เช่น ธุรกิจเกี่ยวกับเวชภัณฑ์หรือยาหรือเครื่องมือตรวจพิเศษต่าง ๆ ปัญหาต่าง ๆ จึงเกิดขึ้นดังต่อไปนี้ (วิรัช พุ่มวชิรกุล, 2546, น. 147)

1. ปัญหาการให้สินบนแก่แพทย์ การรับสินบน คือการรับสิ่งตอบแทนจากผู้หนึ่งผู้ใดที่นอกเหนือไปจากค่ารักษาพยาบาลตามปกติ เป็นสิ่งที่ไม่สมควร ซึ่งปรากฏให้เห็นในหลักจริยธรรมในวิชาชีพแพทย์ของต่างประเทศและของประเทศไทย ในข้อบังคับแพทยสภาว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพในหมวด 3 แต่แพทย์ก็ปฏิบัติกันโดยทั่วไป ทั้งที่ยอมรับและไม่ยอมรับก็ตาม

2. ปัญหาสิทธิของผู้ป่วยและการให้ความยินยอม เกี่ยวกับเรื่องนี้ ประเทศไทยยังไม่ค่อยได้เคร่งครัดนัก เพราะบุคลากรสามารถล่วงรู้ความลับของผู้ป่วยที่ตนไม่ได้ดูแลอยู่โดยง่าย และการทำวิจัยโดยรวบรวมข้อมูลจากคนไข้ที่ตนได้รักษาก็กระทำกันมากมาย

3. การทดลองในมนุษย์ หลักในการปฏิบัติในข้อบังคับแพทยสภา พ.ศ. 2526 ว่าก่อนที่จะทดลองในคนนั้น ต้องผ่านการทดลองในสัตว์ก่อน และทุกโครงการต้องเสนอให้คณะกรรมการจริยธรรมมีโอกาสพิจารณาก่อน แต่อย่างไรก็ตามมีบ่อยครั้งที่พบว่ามี การทดลองในมนุษย์ โดยเฉพาะในผู้ด้อยโอกาส เกิดขึ้นในประเทศไทยแม้แต่ในโรงพยาบาลใหญ่ ๆ ดังที่เคยปรากฏทางสื่อมวลชน

4. การรักษาความลับของผู้ป่วย ดังที่ได้กล่าวไปแล้ว

5. การทำแท้ง ซึ่งประเทศไทยยังไม่ยินยอมให้มีการทำแท้งโดยเสรี แต่มีข้ออ้างโดยที่หญิงนั้นยินยอม และอยู่ในเงื่อนไขว่า หากดำเนินต่อไปจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือในกรณีการตั้งครรภ์ที่เกิดจากการข่มขืน

6. การตรวจหาเชื้อเอดส์และการดูแลรักษาผู้ป่วยเอดส์ ซึ่งในประเทศไทยมักจะมี การแอบตรวจหาเชื้อ

7. การดูแลผู้ป่วยใกล้ตายและการช่วยเหลือให้ผู้ป่วยฆ่าตัวตายในปัจจุบัน สังคมยังไม่ยอมรับการช่วยให้ผู้ป่วยฆ่าตัวตาย ไม่รวมถึงผู้ป่วยมีสิทธิที่จะปฏิเสธการใช้เครื่องมือยืดชีวิตในกรณีเช่นนั้น เป็นเรื่องที่ขอบธรรม ซึ่งต่างจากในประเทศออสเตรเลียที่อนุญาตให้มีการช่วยผู้ป่วยฆ่าตัวตาย แต่ก็ได้รับการต่อต้านอยู่ตลอดเวลาจากกลุ่มคนที่ไม่เห็นด้วย ในประเทศไทยยังคงมีการทำอยู่ประปราย แต่ไม่เป็นที่เปิดเผยและสามารถอ้างได้ว่าเป็นการบรรเทาความเจ็บปวด จะมีเจตนารมณ์และทัศนคติในเรื่องนี้อย่างไรไม่ทราบชัด

จากการสัมภาษณ์ นพ. พงษ์เทพ วงศ์วัชรไพบูลย์ เกี่ยวกับการปลูกฝัง ถ่ายทอด จรรยา และอุดมการณ์ให้แก่นักศึกษาแพทย์จบใหม่ที่จะใช้ทุนที่ชนบท ซึ่งทางมหาวิทยาลัยจะเชิญ ไปเป็นวิทยากรบรรยาย 2-3 ชั่วโมงให้นักศึกษาแพทย์ปี 3 ที่โรงพยาบาลรามาและโรงพยาบาล ศิริราชฟัง โดยใช้หลักความเมตตาต่อผู้ที่ทุกข์ยากกว่า โดยผู้ให้ก็จะได้รับความสุขกลับมาด้วย

...เมื่อเราเห็นคนที่ดีกว่า เราจะอิจฉา แต่เมื่อเราเห็นคนที่ลำบากกว่าเรา เราจะมี เมตตา อยากช่วยเหลือ การไปทำงานและพบคนทุกข์คนยากจะค่อย ๆ เพาะบ่ม ความรู้สึกเห็นใจ เข้าใจ จนไปสู่ความรู้สึกอยากช่วย เมื่อเข้าไปช่วยแล้วก็มีความสุข นั้นแหละคือเวลาที่อุดมการณ์ก่อเกิด อุดมการณ์ไม่ใช่การเสียสละ เพราะเสียสละ ต้องมีใครเสียและมีคนสละ แต่อุดมการณ์ได้ทั้งคู่ เขาได้รับการดูแลรักษา เราได้ ความสุข...

สำหรับการปลูกฝังอุดมการณ์นั้น นายแพทย์พงษ์เทพ เห็นว่า ต้องให้เวลาในการ ปลูกฝังแนวคิดและใช้ประสบการณ์จริงในการสัมผัสกับความทุกข์ยากของประชาชน

...เราไม่สามารถปลูกฝังอุดมการณ์โดยตรง แต่เราปลูกฝังแนวคิดเพื่อรอเวลาที่เขาไป ประสพกับเหตุการณ์ ความทุกข์ของผู้คนเองในอนาคต เขาจะสร้างอุดมการณ์ของเขาเอง จากประสบการณ์ที่เคยทำโครงการร่วมกับมหาวิทยาลัย โดยการนำนักศึกษา แพทย์ กลุ่มละ 15 คน ไปอยู่กับชาวบ้าน 2 สัปดาห์ บ้านละ 2 คน โดยให้เขาไปนอน ไปร่วมใช้ชีวิตกับชาวบ้าน แล้วนำเรื่องราวกลับมาเล่าให้ฟัง ผมก็สะท้อนแนวคิด ต่าง ๆ ให้นักศึกษา บางทีเขาก็สะท้อนเรื่องราวเองถึงความทุกข์ของชาวบ้าน ได้ผล มาก แต่ใช้เวลา และความพยายามสูง นักศึกษาแพทย์กลุ่มที่ไปฝึกกับผมทุกวันนี้ก็ ยังรู้จักพูดคุยกันอยู่...

การถ่ายทอดอุดมการณ์ จรรยาจึงเป็นการถ่ายทอดผ่านบทความ ผ่านเรื่องเล่า ผ่านการส่งต่อให้แก่แพทย์ชนบทที่มีใจให้กับอุดมการณ์นี้ โดยแต่ละปีมีแพทย์จบใหม่ 1,300 คน คนที่อยู่ในชนบทนานกว่า 3 ปี มีแค่ร้อยละ 10 หรือ 100 กว่าคนต่อปี ใน 100 กว่าคนนี้จะมีคนที่ สนใจเข้าร่วมอุดมการณ์ 10-20 คน ใน 10-20 คนนี้รุ่นพี่จะต้องคัดสรร สรรหา บ่มเพาะ เพื่อสร้าง คนรุ่นใหม่ต่อไปเรื่อย ๆ จนวันหนึ่งเมื่อน้องรุ่นนี้ร่วมงานเรียนรู้ อยู่ร่วม และซึมซับอุดมการณ์นี้ ผ่านไป 10-20 ปี ก็จะมีเหลือคนที่ยังหนักแน่นอยู่ 2-3 คนต่อปี และหนึ่งในนั้นจะได้รับคัดเลือกเป็น ประธานชมรมแพทย์ชนบทซึ่งมีวาระทุก 2 ปี

ในสมัยที่ตนจบแพทย์ได้เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนที่จังหวัดน่านใหม่ ๆ มีการอบรมผู้อำนวยการใหม่ อาจารย์นายแพทย์บุญยงค์ วงศ์รักมิตร เล่าให้ฟังว่า “ที่โรงพยาบาล น่าน ไม่มีผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการบริหารไม่ควรจะต้องบังคับ หรือบัญชา

ใคร มีแต่เพื่อนร่วมงาน การจะให้ใครทำอะไรต้อง สอนให้จำ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น เย็นให้สัมผัส” ดังนั้น เราจึงควรจะได้แย้งกับหัวหน้าเราได้ ถ้าสิ่งที่แย้งนั้นเป็นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม แต่ความขัดแย้งนั้นควรจะหลีกเลี่ยงให้มีน้อยที่สุด เพราะการโต้แย้งอาจเป็นแค่ความเห็นที่แตกต่าง แต่ความขัดแย้งนั้นอาจพัฒนาไปสู่ความโกรธจนถึงความเกลียดกันได้ สำหรับผู้ที่มีอำนาจที่ฉลาดแล้ว การโต้แย้งนั้น เป็นสิ่งที่แสดงถึงความคิดเห็นอีกด้านหนึ่ง และควรหาแนวทางที่เหมาะสมก่อนที่จะการโต้แย้งจะเปลี่ยนเป็นความขัดแย้ง โดยการโต้แย้งกับผู้ที่มีอำนาจนั้นจำเป็นต้องมี 2 อย่าง คือ ความพร้อมและความกล้า พร้อมที่จะถูกโยกย้าย และกล้าที่จะถูกกดดันจากผู้ที่มีอำนาจโดยไม่ชอบได้ ทั้งสองอย่างนี้ เกิดจากอุดมการณ์ที่ได้ปลูกฝังจากรุ่นสู่รุ่น กรณีตัวอย่างเพียงยศและอีกหลายคนที่ถูกกล่าวต่อสู่กับกรณีทุจริตยา ไม่กลัวที่จะถูกการกดดันแก้ง และไม่หวังความก้าวหน้า นับเป็นการปลูกฝังอุดมการณ์ได้เป็นอย่างดี (พงศเทพ วงศ์วัชรไพบูลย์, 2551, น. 3)

จากการศึกษาการถ่ายทอดผ่านบทความในหนังสือเล่ม ด้วยรักและหวัง เล่ม 6 ชื่อ “เมื่อहनอนน้อยกลายเป็นผีเสื้อ” เป็นหนังสือตัวอย่างที่น่าเสนอบทความจากผีเสื้อน้อย หรือจากแพทย์รุ่นพี่สู่แพทย์รุ่นใหม่ พบว่ามีการถ่ายทอดด้วยลีลาการเขียนหนังสือแบบเล่าเรื่องด้วยภาษาที่อ่านง่ายและเป็นกันเอง โดยแพทย์รุ่นพี่ส่วนใหญ่จะเล่าถึงประสบการณ์ทำงาน ความคิด และอุดมการณ์ที่ได้รับจากประสบการณ์ทำงานใช้ทุนในชนบท เพื่อให้เป็นกำลังใจและหนทางแก้ปัญหาบางอย่าง เป็นการถ่ายทอดอุดมการณ์ให้รุ่นน้องยึดถืออุดมการณ์ทำงานเพื่อชนบทต่อไป ตัวอย่างเช่น ศาสตราจารย์ นายแพทย์สันต์ ทัศธีรัตน์ (พงศเทพ วงศ์วัชรไพบูลย์, พงศธร พอกเพิ่มดี และ สุภัทร ฮาสุวรรณกิจ, 2551, น. 46) กล่าวไว้ว่า

...ชีวิตในห้องเรียนของน้องอาจสิ้นสุดลง แต่ในชีวิตของการเรียนรู้หาได้สิ้นสุดลงไม่ ชีวิตใหม่ เป็นชีวิตแห่งการเรียนรู้ด้วยตนเอง ... เป็นชีวิตแห่งการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติในสภาพที่เป็นจริง ... ได้ประสิทธิ์ประสาทอำนาจหน้าที่ให้น้องเพิ่มได้อย่างมากมาย เพื่อจะยังความสุขหรือความทุกข์ให้แก่ตนเอง แก่ครอบครัว และแก่สังคมส่วนรวม อำนาจและหน้าที่เหล่านี้ เป็นสิ่งที่น้องไม่ประสบมาก่อน น้องจะต้องรับผิดชอบภาวะเศรษฐกิจของตนเองและของครอบครัวและน้องต้องไม่ลืมถึงภาวะเศรษฐกิจของสังคมที่ยากไร้ด้วย น้องจะต้องรับผิดชอบต่อชีวิตและความทุกข์ทรมาน จากโรคภัยไข้เจ็บของผู้ป่วยและประชาชนทั่วไป ความเกียจคร้าน ความโง่เขลา ความสะเพร่า หรือความไม่เอาไหน อาจจะทำให้น้องทำลายหรือทำร้ายชีวิต และสุขภาพของผู้อื่น ทั้งโดยเจตนาหรือไม่เจตนาได้... น้องรัก การมีเงินมาก ๆ หรือการร่ำรวยมาก ๆ เป็นความสุขจริงหรือ... หากน้องได้กระทำการที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่นแล้ว น้องย่อมจะเกิดความสุขความภูมิใจ ที่ไม่มีทรัพย์สินใด ๆ จะมาเทียบเคียงได้ ...

นายแพทย์วิชัย โชควิวัฒน์ ประธานมูลนิธิแพทย์ชนบท (พงศเทพ วงศ์วัชรไพบูลย์, พงศธร พอกเพิ่มดี และ สุภัทร ฮาสุวรรณกิจ, 2551, น. 14) กล่าวโดยยกตัวอย่าง พระยาอนุมาน ราชธนสอนลูกเมื่อจะมอบมรดกไว้ว่า

...เงินเป็นปัจจัยให้เกิดความสุข แต่ไม่ใช่ตัวความสุข ความสุขที่แท้จริงคือ ปัญญา อนามัย ไม่ตรี มีสามัคคีธรรม และการงานที่เป็นสัมมาชีพ... และคำว่า วิชาชีพ พลตรี พระเจ้าวรวงศ์เธอกรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์ อธิบายว่า หมายถึงอาชีพที่ต้องมี อาชีพปฏิญาณ คำว่า วิชาชีพ (Profession) แตกต่างจากอาชีพ (Occupation หรือ Vocation) รากศัพท์คือ profess หมายถึง ปฏิญาณหรือสาบานนั่นเอง วิชาชีพจึง นอกจากต้องมีวิชาความรู้อันเลิศแล้ว จะต้องมีการปฏิญาณต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ตน เคารพนับถือว่าจะรักษาคุณธรรมจริยธรรมแห่งวิชาชีพของตนไว้ให้มั่นคง จึงจะก่อ อาณิสสย์ให้ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ ...

... คาถาที่แพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร พึงท่องไว้ในใจเสมอ คือ คาถาประจำ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ว่า อุตตมานั อูปมึ กร เให้เอาใจเขามาใส่ใจเรา นั่นเอง คติที่สูงส่ง สำหรับทุกคน คือ พระราโชวาทแห่งพระมหิตลธิเบศรอดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก พระบิดาแห่งการแพทย์แผนปัจจุบันของไทยที่เป็นอมตะนิรันดร์ นั่นคือ ขอให้ ถือประโยชน์ส่วนตนเป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ลาภ ทรัพย์ และเกียรติยศ จะตกแก่ท่านเอง ถ้าท่านทรงธรรมแห่งอาชีพไว้ให้บริสุทธิ์ ...

จะเห็นได้ว่า เนื้อหาจรรยาที่เกิดขึ้นในอดีตไม่เป็นถ้อยคำที่ล้าสมัยเลยเมื่อนำมาใช้ในปัจจุบัน นอกจากไม่ล้าสมัยแล้วยังสามารถช่วยป้องกันความประพฤติที่ไปในทางไม่ดี หากผู้ยึดถือ วิชาชีพนี้สามารถยึดถือปฏิบัติได้ทุกคน คงจะไม่มีเสียงบ่นจากประชาชนว่า การไปพบหมอคนหนึ่ง เวลาอยู่ในโรงพยาบาลรัฐ จะรู้สึกแบบหนึ่ง แต่เวลาไปโรงพยาบาลเอกชน จะรู้สึกอีกแบบหนึ่งที่ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เหมือนเป็นปกติธรรมดาสามัญไปเสียแล้ว ทั้ง ๆ ที่ความเป็นจริง ไม่ควรจะเป็นเช่นนี้เลย

ศาสตราจารย์ นายแพทย์เสม พริ้งพวงแก้ว (พงศเทพ วงศ์วัชรไพบูลย์, พงศธร พอกเพิ่มดี และ สุภัทร ฮาสุวรรณกิจ, 2551, น. 20-26) กล่าวถึงความคาดหวังต่อวิชาชีพแพทย์ว่า ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา นับจากการจัดตั้งโรงพยาบาลศิริราช พ.ศ. 2431 ในสมัย พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เพื่อสอนวิชาแพทย์ โดยยกตัวอย่างประสบการณ์ทำงานแพทย์ในสมัย เริ่มแรกของท่านเองว่า ในปี พ.ศ. 2448 ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้จัดการสุขาภิบาลหัวเมือง พบว่ามีโรคสำคัญ 4 อย่าง คือ อหิวาตกโรค กาฬโรค ไข้พิษต่าง ๆ และฝีดาษ ซึ่งในปี พ.ศ. 2478 เกิดการระบาดของอหิวาตกโรคจากประเทศใกล้เคียงทางด้านตะวันตกของไทย ผ่านมาทางตำบล

เจดีย์สามองค์ซึ่งเป็นแนวทางเดินของกองทัพพม่าที่เข้ามาบุกรุกประเทศไทยมาสมัยกรุงศรีอยุธยา จนถึงต้นสมัยรัตนโกสินทร์โรคเริ่มระบาดที่อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ผ่านเข้ามาจังหวัดราชบุรี มาออกทะเลที่จังหวัดสมุทรสงคราม

... ผู้เขียนซึ่งเป็นแพทย์หนุ่มเพิ่งเข้ารับราชการในกรมสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2478 ซึ่งเป็นปีใหม่ในสมัยนั้น พร้อมทั้งเวชภัณฑ์อันมีน้ำเกลือ เครื่องให้น้ำเกลือ และยารักษาโรคต้องเดินอย่างแรง ..และถือคำสั่งของกรมสาธารณสุข ให้ไปจัดตั้งโรงพยาบาลเอกเทศที่อำเภออัมพวาซึ่งติดต่อกับจังหวัดสมุทรสงครามได้โดยทางเรือเท่านั้น ขณะนั้นยังไม่มีถนนเกิดขึ้น...การเดินทางเริ่มที่รถไฟ..บางครั้งต้องหยุดทันทีเพื่อให้ควายเดินไปก่อน...

...เมื่อไปรายงานตัวต่อท่านนายอำเภอ เรื่องจะขอตั้งโรงพยาบาลเอกเทศเพื่อควบคุม อหิวาตกโรค ท่านนายอำเภอทำท่าสงสัยย้อนถามว่า “คุณหมอพูดเรื่องอะไร ไม่ทราบ” ฉะนั้นการตั้งโรงพยาบาลเอกเทศจึงเริ่มที่ศาลาวัด ... ส่วนเตียงนอน จำเป็นต้องเจาะรูตรงกลางเพื่อความสะดวกของผู้ป่วย...การจัดการต่อไปคือการฝึกผู้ช่วยแพทย์ ถ้ามถึงพยาบาลหรือ ทั้งจังหวัดมีนางสงเคราะห์อยู่เพียงคนเดียวอยู่อำเภอเมือง แพทย์จึงจำเป็นต้องเชิญคนงานโรงเรียนมาสอนให้เป็นผู้ช่วยแพทย์โดยจะมอบเงินเดือนให้ 20 บาท สมัยนั้นเท่ากับเงิน 2,000 บาทในปัจจุบัน...สอนและชักชวนให้การพยาบาลผู้ป่วยการป้องกันมิให้เกิดโรคและการช่วยแพทย์ในขณะให้น้ำเกลือ ....สิบวันผ่านไปไม่ปรากฏผู้ป่วยอหิวาตกโรคมารักษาเลย เพราะกลัวโรงพยาบาลเอกเทศ ทั้ง ๆ ที่มีผู้ป่วยต้องรับอย่างแรงหลายสิบราย การแสวงหาสาเหตุปรากฏว่าพนักงานสาธารณสุขกับชาวบ้านโกรธกันรุนแรง เพราะอำเภอบังคับให้ชาวบ้านมารับการฉีดวัคซีนป้องกัน พร้อมทั้งต้องมีใบเสร็จว่าได้รับการฉีดวัคซีนแล้ว ตำรวจจะจับใครมาตลอดถ้าไม่มีใบเสร็จวัคซีน การขัดแย้งที่นำไปสู่การฟันคอด้วยดาบ ซึ่งชายทุกคนถือมาเป็นปกติวิสัยของความเป็นชาย ใครไม่มีดาบในมือถือว่าเป็นนักเลง นักปกครองมักจะถืออำนาจ ยิ่งผู้มาถ่ายอุจจาระบันไดลงคลองหน้าบ้าน สร้างความขมขื่นแก่ราษฎรที่อาศัยอยู่ริมคลอง นี่คือสภาวะของสังคมในอำเภออัมพวา... อยู่มาวันหนึ่งก็มีผู้ห้ามคนไข้มาyingศาลาวัด แพทย์และผู้ช่วยดีใจจะได้ผู้ป่วยรายแรก แต่แล้วผู้ห้ามก็เดินผ่านไปโดยนำศพไปฝังในป่าช้าวัด สร้างความสะเทือนใจแก่แพทย์มาก...

...แล้วอีกวันหนึ่งก็มาถึง โดยญาติของผู้ป่วยว่าไหน ๆ จะต้องเอาไปฝังแล้วลองให้หมอเขาดูว่าเขาจะทำให้ฟื้นคืนชีพมาได้ไหม ทั้งแพทย์และผู้ช่วยดีใจให้การรักษา จับ

ชีพจรคลำไม่ได้ ความดันโลหิตต่ำมาก ตัวซีดเย็น ผิวหนังเป็นร่อง แต่พระเจ้าช่วยแล้ว  
 เข็มฉีดยาน้ำเกลือเข้าเส้นเลือดดำได้ สามารถปล่อยน้ำเกลือเข้าเส้นได้กว่า 500 ซี.ซี.  
 ผู้ป่วยอายุกลางคนลืมน้ำ ขอน้ำรับประทานเท่านั้น แล้วจากนั้นผู้ป่วยมีอาการชัก  
 หายใจเข้ามาให้แพทย์รักษาเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ตลอดทั้ง 24 ชั่วโมง ทั้งแพทย์และ  
 ผู้ช่วยไม่เป็นอันกินอันนอน ....หนึ่งเดือนต่อมา ผู้ป่วยกลับเพิ่มมากขึ้น จนนักเรียน  
 แพทย์ปีสุดท้ายที่มาช่วยปรารภกับแพทย์ผู้เดิมนั้นว่า พี่ ๆ ผมเห็นควายมันยิ้มกับผม  
 ได้ เท่านั้น ความก็มาถึงโรงเรียนแพทย์ศิริราชที่จะต้องส่งนักเรียนแพทย์ชุดใหม่ไป  
 แทน ...

### กลไกการสืบทอด ตอกย้ำทางอุดมการณ์

นายแพทย์พงศ์เทพ กล่าวว่า เรากำลังว่ายอยู่บนกระแสน้ำใหญ่ของระบบทุนนิยมและ  
 บริโภคนิยม แควว่ายอยู่กับที่ หรือไหลไปช้า ๆ ก็ยากแล้ว อย่าว่าแต่ทวนกระแส แน่นหนาว่าเมื่อเวลา  
 ผ่านไปถ้าขาดคนปลูกฝังอุดมการณ์ต่อ ขาดคนเติมเชื้อไฟ ไฟที่เพ็งจุดติดยังไม่ถูกเป็นเพลิงก็ย่อม  
 ดับเป็นธรรมดา คงมีแค่บางคนที่ยังคงอุดมการณ์อยู่ เขาอาจจะย้ายไปจากชนบท ด้วยปัญหา  
 ครอบครัว ดูแลพ่อแม่ลูกเมีย แต่หวังว่าเขาจะเป็นแพทย์ที่ดี ไม่ว่าอยู่ที่ไหน จะอยู่มหาวิทยาลัย  
 โรงพยาบาลเอกชน เขาก็เป็นแพทย์ที่ดี เป็นคนที่ดีของสังคมได้

...ถ้าจะตั้งให้อยู่ในอุดมการณ์ ต้องมีองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เกาะเกี่ยวกัน  
 หล่อเลี้ยงอุดมการณ์ซึ่งกันและกัน ถ้าอุดมการณ์ของใครเริ่มจาง ก็จะมีคนมาเติมให้  
 เปรียบกับการว่ายในกระแสน้ำ ถ้าเกาะเกี่ยวกันไว้ ช่วยกันว่ายต้านกระแส เมื่ออีกคน  
 หนึ่งเหนื่อย อีกหลายคนก็ช่วยกันว่ายต่อ อย่างนี้ถึงจะทานกระแสอยู่...

ที่จังหวัดน่านมีโรงพยาบาลน่านเป็นตัวอย่างขององค์กรที่ดี สมัยที่นายแพทย์  
 บุญยงค์ วงศ์รักมิตรเป็นผู้อำนวยการได้สร้างองค์กรแพทย์โรงพยาบาลน่านให้เป็นองค์กรที่คง  
 อุดมการณ์มาจนถึงบัดนี้ ทำได้จริงครับ แต่ต้องใช้เวลาและพลังศรัทธาที่สร้างกว่า 30 ปี

สำหรับแพทย์ชนบท มีวิธีการทำงานแบบที่อาจารย์ประเวศเรียกว่า INN คือ  
 Individual Node and Network หมายถึงแต่ละคนทำงานแต่ละคนให้ดี พัฒนาตนเอง และ  
 รับผิดชอบงานที่ตนเองทำอยู่และได้รับมอบหมายให้ดี Node คือมาประชุมร่วมกันเดือนละครั้ง

### บุคคลต้นแบบของการต่อสู้

สำหรับแนวทางการต่อสู้ทางอุดมการณ์ของชมรมแพทย์ชนบท มีแนวทางและ  
 ต้นแบบมาจากแพทย์รุ่นพี่ในชมรมแพทย์ชนบทเช่น นายแพทย์วิชัย โชควิวัฒน์ ผ่านบทความและ  
 การพูดคุย และการปลูกฝังผ่านอาจารย์ผู้ใหญ่ในกระทรวงสาธารณสุขเช่น นพ.เสม พริ้งพวงแก้ว  
 นพ.บรรลุ ศิริพานิช โดยค่อย ๆ เเพาะบ่มทีละเล็กทีละน้อย รวมทั้งจากบทเรียนเรื่องทุจริตยา

ปี พ.ศ. 2540 ที่แสดงให้เห็นว่า ถ้าเราทำสิ่งที่ถูก ในที่สุดก็จะสำเร็จ จากบทเรียนการสังคายนา นายแพทย์เกรียงศักดิ์ ว่าถ้าเราทำสิ่งที่ดี เราดูแลคนไข้ดี ประชาชนย่อมปกป้องเราเอง เพราะเราทำงานกับชุมชน ไม่ใช่เป็นตำแหน่งลอยในกระทรวง ดูแต่นโยบาย ซึ่งขาดฐานประชาชนที่สามารถปกป้องได้ ถ้าตนทำงานในกระทรวงสาธารณสุข ก็อาจจะถูกกลั่นแกล้งจนท้อแท้ไปก็ได้

จากการมีทีมเวิร์ค มีพรรคพวก มีการทำงานร่วมกัน ให้กำลังใจกัน ให้คำแนะนำกัน ทำให้กล้าที่จะต่อสู้กับนักการเมืองที่มีอำนาจมากกว่าได้ จากการมีสื่อมวลชนที่ไม่ถูกปิดกั้น ทำให้สามารถนำเสนอข้อเท็จจริงและวิชาการได้อย่างเต็มที่ จากการเป็นแพทย์ เป็นนักวิชาการที่ต้องใช้ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และใช้วิชาการในการโต้แย้ง ต่อสู้ มากกว่าจะใช้แต่เพียงการอธิบายทั่วไป ไม่สามารถบอกได้ว่าอุดมการณ์เกิดแต่เมื่อไร แต่มันค่อย ๆ บ่มเพาะมาทีละน้อย จนเมื่อต้องเป็นประธานชมรมแพทย์ชนบท ก็เหมือนกับการที่ถูกผลักดันเวที ต้องทำให้ดีที่สุดในด้านนี้ ต้องรับผิดชอบกับตำแหน่งที่ได้รับ ที่ต้องรักษาอุดมการณ์แห่งแพทย์ชนบทไว้

### กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง อุดมการณ์ด้านทนายทางการเมือง

ในหนังสือผลการดำเนินงานชมรมแพทย์ชนบทรุ่นที่ 22 ปี พ.ศ. 2551 หนังสือขบวนการแพทย์ชนบท และได้กล่าวไปบ้างแล้ว เช่น ยุคนายแพทย์มรกต กรเกษม ต่อสู้กับการสังคายนาที่ไม่เป็นธรรม นายแพทย์สุวิทย์ วิบุลผลประเสริฐ อดีตประธานชมรมแพทย์ชนบท กล้าแย้งนายเสนาะ เทียนทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขในขณะนั้น ซึ่งมาล้วงลูกการทำโครงการการแพทย์ทางไกล แต่หลังจากนั้นถูกโยกย้ายออกไปทำงานอื่น ช่วงทศวรรษปี 2540 กรณีการโยกย้าย นายแพทย์เกรียงศักดิ์ กรณีทศจิตรรพพยาบาล กรณีการโยกย้ายนายแพทย์ศิริวัฒน์ ทิพย์ธราดล เลขานุการอย. โดยไม่เป็นธรรม จากกรณียกเลิกซีแอลยา

โดยสรุป วิธีการต่อสู้โดยการยึดหลักจรรยา อุดมการณ์แพทย์ชนบทต่อการด้านทนายทางการเมือง มีการใช้หลายวิธีในแต่ละครั้ง เช่น การเปิดโปงเรื่องราวการทุจริต ร้องเรียนเรื่องการสังคายนาไม่เป็นธรรมต่อสาธารณชน ผ่านสื่อมวลชน การให้ข่าวแก่สื่อมวลชน ทั้งสื่อในประเทศและสมาคมผู้สื่อข่าวต่างประเทศ การเปิดการโต้แย้งทางวิชาการ สัมมนา สภาผู้ป่วยและกัลยาณมิตร ชูป้ายประท้วง พร้อมพวงหรีดดอกไม้อัน ทำพิธีขับไล่ พรมน้ำมนต์ปัด การยื่นถวายฎีกา สำนักราชวัง และมอบกำลังใจแก่แพทย์ที่ถูกโยกย้าย รวมถึงการต่อสู้ด้วยการเรียกร้องให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการลงชื่อถอดถอนรัฐมนตรี ในอดีต ใช้ 50,000 ชื่อ แต่ปัจจุบันใช้ 20,000 ชื่อ โดยร่วมกับกลุ่มมูลนิธิเพื่อผู้บริโภค เครือข่ายผู้ป่วย และชมรมเภสัชชนบท และอื่น ๆ ซึ่งเป็นใช้ช่องทางที่กฎหมายเปิดช่องให้ทำได้ โดยเปิดช่องทางสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต แล้วส่งรายชื่อมาทางไปรษณีย์ การเขียนป้ายร่วมประณามรัฐบาลจากโรงพยาบาลต่าง ๆ ทั่วประเทศ

การจัดสัมมนาในกลุ่มนิสิต นักศึกษา ให้มีส่วนร่วมในการเมืองภาคประชาชน และการปลูกฝังอุดมการณ์กับนักศึกษาแพทย์รุ่นใหม่ ๆ

จากการต่อสู้ทางการเมืองของชมรมแพทย์ชนบทดังกล่าว เป็นที่มาของความสนใจจากสื่อมวลชน และการได้รับชัยชนะจากการต่อสู้อันเนื่องมาจากกล้าเปิดเผยความจริงและไม่กลัวถูกโยกย้าย นับเป็นจุดเด่นของการต่อสู้ในฐานะที่เป็นข้าราชการกับนักการเมือง แต่เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการในกระทรวงอื่น ๆ แล้ว จะเห็นภาพการต่อสู้รวมตัวเช่นนี้ค่อนข้างน้อย หากจะวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยในฐานะที่เป็นข้าราชการแพทย์แล้ว จุดเด่น อาจมีได้หลายอย่าง เช่น การใช้ความถูกต้องและวิชาการเป็นตัวนำ มีแนวร่วมเป็นองค์กรภาคเอกชนต่าง ๆ ที่นับถือและเชื่อถือมาร่วมด้วย อาจเนื่องจากทำสิ่งที่ดี ไม่ได้ทำในสิ่งที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของตนเอง แต่เป็นเพื่อองค์กร เพื่อกระทรวงสาธารณสุข อีกทั้งสมาชิกชมรมแพทย์ชนบท มีอาชีพเป็นแพทย์ จึงกล้าต่อสู้ เพราะถ้าถูกกลั่นแกล้งจนต้องออกจากราชการ ก็สามารถหางานทำได้ง่าย ทั้งเปิดคลินิกและโรงพยาบาลเอกชน ที่สำคัญ คนที่ทำงานเป็นแพทย์ในชนบท เป็นคนที่ทำงานโดยไม่หวังเงินหรือความก้าวหน้าอยู่แล้ว เพราะถ้าต้องการเงินและความก้าวหน้าก็ไม่จำเป็นต้องอยู่ในชนบท

อีกประการหนึ่งที่เป็นจุดแข็งคือ เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนเป็นหน่วยงานที่เล็กที่สุดที่แพทย์ทำงานอยู่ ถ้าถูกกลั่นแกล้งโยกย้าย ก็แค่ย้ายไปโรงพยาบาลชุมชนอีกแห่งหนึ่ง ไม่สามารถย้ายไปอยู่สถานีนอนมัยได้เพราะไม่มีกรอบแพทย์ การทำงานกับคนในชุมชน ถ้าทำดี มีผลงานประชาชนในชุมชนจะช่วยเหลือปกป้องเอง การมีเครือข่ายโรงพยาบาลชุมชน 726 แห่ง ที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจกัน แนะนำซึ่งกันและกัน โดยเมื่ออยู่ในระนาบเดียวกัน จะไม่มีการแข่งขันกัน แก่งแย่งกัน การรวมพลังกันจึงเป็นการรวมพลังกันที่มีความไวเนื้อเชื้อใจและเป็นกัลยาณมิตรแก่กัน และสุดท้ายคือ การมีอาจารย์ผู้ใหญ่ที่เป็นตัวอย่างที่ดี ช่วยให้แง่คิด และกำลังใจในการทำสิ่งที่ดี

สำหรับจุดด้อย นายแพทย์พงศ์เทพ คิดว่าน่าจะเนื่องจากแพทย์ส่วนใหญ่มีความชอบและรักที่จะทำงานในโรงพยาบาลชุมชนในต่างจังหวัด จึงไม่อยากเข้าไปทำงานในกระทรวงสาธารณสุขส่วนกลาง จึงทำให้กระทรวงสาธารณสุขขาดคนทำงานที่จะพัฒนาวิชาการและอุดมการณ์ รวมถึงการมีงานประจำในโรงพยาบาลมาก ต้องตรวจผู้ป่วย บริหารงานโรงพยาบาล ทำให้ทำงานพัฒนาระบบสาธารณสุขในชนบทได้ยาก บางคนไม่ค่อยได้มาประชุม และเนื่องจากชมรมแพทย์ชนบททำงานที่เป็นประโยชน์ของสังคมเป็นส่วนใหญ่ ไม่ค่อยได้ทำงานที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิก ทำให้มีสมาชิกบางส่วนไม่ค่อยเห็นด้วย อยากให้ทำงานเฉพาะส่วนที่แก้ปัญหาสาธารณสุขในชนบท หรือทำให้แก้ปัญหาของโรงพยาบาลชุมชนเท่านั้น ซึ่งความจริงแล้ว ปัญหานี้เกี่ยวเนื่องกัน เนื่องจากถ้าระบบราชการส่วนกลางอ่อนแอ มีการทุจริตคอร์รัปชันย่อมทำให้ระบบ

ราชการในภูมิภาคอ่อนแอตามไปด้วย และถ้าหัวหน้าราชการส่วนภูมิภาคคือนายแพทย์ สาธารณสุขจังหวัดที่ถูกส่วนกลางคัดเลือกคนไม่ดีมา ย่อมส่งผลเสียกับงานในโรงพยาบาลชุมชน

### ความต่างบนความเหมือน : นายกสมาคมข้าราชการพลเรือน

สำหรับกรณีของนายจาตุร อภิชาติบุตร ข้าราชการพลเรือนระดับสูง ตำแหน่งรอง ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ถูกย้ายไปเป็นผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย มีแนวการปะทะกับ อำนาจทางการเมืองเช่นเดียวกัน แต่มีความแตกต่างกันโดยพื้นฐานวิชาชีพ และการรวมกลุ่มเพื่อน ร่วมวิชาชีพ โดยใช้เวทีของสมาคมข้าราชการพลเรือน ศาลปกครอง และคณะกรรมการพิทักษ์ ระบบคุณธรรม หรือ ก.พ.ค. ตามกฎหมายใหม่ซึ่งมีความเป็นทางการเช่นเดียวกับราชการ ทำให้ การสื่อสารถ่ายทอดอุดมการณ์ด้านทานทางการเมืองไม่เข้มข้นรุนแรงเนื่องจากอยู่ในกรอบภายใต้ กฎหมาย การต่อสู้กับฝ่ายการเมืองเป็นไปตามขั้นตอน ระเบียบ และเหตุผล การต่อสู้เป็นไปอย่าง ล่าช้าและใช้เวลารอคอยการตัดสินใจ แม้จะมีการนำเสนอข่าวจากสื่อมวลชนอยู่บ้าง แต่ก็ไม่หวือหวา หรือมีแนวร่วมให้การสนับสนุนจำนวนมากเหมือนกรณีกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้น จึงอาจมีการ ท้อถอยได้ง่าย แต่นายกสมาคมข้าราชการพลเรือนคนนี้ ก็ไม่ท้อถอย ดังที่มีคำให้สัมภาษณ์ว่า

...ผมจะเป็นข้าราชการคนแรก ที่จะเป็นคนร้องถึงความไม่เป็นธรรมจากการโยกย้าย ของฝ่ายการเมือง ต่อคณะกรรมการพิทักษ์คุณธรรม ชุดนี้ ที่มีหน้าที่รักษาคุณธรรม ใน ระบบราชการ แม้ว่าจะใช้เวลานานเท่าไรก็จะต่อสู้ต่อไปเพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่ ข้าราชการทุกคน นายจาตุรฯ กล่าว (โพสต์ทูเดย์, 2 ตุลาคม 2551)

นายจาตุร อภิชาติบุตร หัวหน้าผู้ตรวจกระทรวงมหาดไทย นายกสมาคมข้าราชการ พลเรือน (สัมภาษณ์, 24 ธันวาคม 2551) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานตนมีหลักยึดหลักง่าย ๆ คือว่า ตนเป็นข้าราชการ มีหน้าที่ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคม ให้บริการพี่น้องประชาชน ความคิดนี้ เริ่มคิดมาตั้งแต่แรกเริ่มตัดสินใจเข้ารับราชการ ดังนั้นสิ่งที่สำคัญคือมีหน้าที่ปฏิบัติงานเพื่อ ประชาชน เวลาที่เกิดปัญหาตนนึกถึงท่านอาจารย์ป๋วย แบบอย่างที่ดีมาจาก ดร. ป๋วย อึ๊งภากรณ์ เพราะเมื่ออาจารย์ป๋วยสำเร็จการศึกษา มีทางเลือกให้เยอะแยะว่าจะทำงานที่ไหน ท่านก็ปฏิเสธ ปิดเส้นทางอื่น เพื่อมารับราชการ ความหมายคือ เกิดมาเป็นคนไทย กินข้าวไทย รับใช้คนไทย

...คือหลวงต้องดูแลเรา พัฒนาความรู้ความสามารถ พัฒนาเพื่อให้งานสำเร็จ นโยบายรัฐบาลต้องรีบทำให้สำเร็จ ทำให้เราเกิดกำลังใจเพื่อให้ดำรงตำแหน่ง มี Position ต้องทำให้สำเร็จ การรับราชการบอกแล้วว่าไม่มีขึ้น ลำดับชั้น เพื่อน การไม่ทำ ไปท้อไป ควรหาทางทำงานไปให้ได้ ควรใช้ความรู้ความสามารถ ทำให้เต็มที่ ประกอบกับฝึกกำลังใจกับคนอื่นในกองเดียวกัน คณะกรรมการเดียวกัน

...เราควรตอบได้ว่า เวลาที่เราเกษียณ เราได้ทำอะไรไว้ให้เกิดความภาคภูมิใจ อย่างท่านอาจารย์ป๋วย เวลาเมื่อเหตุการณ์ทางการเมืองเข้ามาแทรก ผ่านช่วงนั้นไปได้ อย่างไร เปรียบเทียบกับอาจารย์ป๋วย ผมก็ยังเจอน้อยกว่า ท่านเจอกับจอมพลสฤษดิ์ ก็ไม่ได้หวั่นไหว ที่ถูกโยกย้ายไปในขณะหนึ่ง แต่คนที่เราเจอก็ยังไม่ได้มีบาร์มีเบบ ท่านสฤษดิ์ ผมก็ไม่หวั่นไหวอะไร แทนที่จะท้อแท้ กลับเป็นพลัง ยึดมั่น พอผ่านได้ เราก็ได้รับความร่วมมือจากข้าราชการอื่น ๆ อีกมากมาย ก็ได้แต่คนที่เสียชีวิตไป บ้างแล้ว เราก็อยากได้ผู้บังคับบัญชาที่ยังมีชีวิตอยู่ว่าอยากให้เป็นแบบอย่าง ภายใต้ระบบคุณธรรมก็เข้มแข็ง เป็นเรื่องการคุ้มครองทั้งระบบ เป็นราชการที่มีประสิทธิภาพ... สำหรับการเมืองไทย ไม่ว่าจะอ่อนแอ เกิดมรสุมทางเศรษฐกิจ ราชการก็ยังเป็นที่พึ่งของสังคมไทย เพราะมีส่วนราชการอยู่ทั่วทุกหัวระแหง ถ้าระบบนี้ดีเพียงระบบเดียว ก็สามารถช่วยพยุงทุกอย่างของสังคมได้แล้ว ไม่ว่าจะเป็นการเปิดค้าขายเสรี กับต่างประเทศ หรือการช่วยเหลือผู้ทุพพลภาพภายในประเทศ

สำหรับแนวทางที่ควรปฏิบัติหากเกิดการปะทะ หรือขัดแย้งกับฝ่ายการเมือง นายจาตุร กล่าวว่า ให้ดูตัวอย่างของท่านศาสตราจารย์ธานินทร์ กรัยวิเชียร ที่เขียนเรื่องระบบคุณธรรม คำว่า Integrity ยึดมั่นในสิ่งถูกต้อง ยกตัวอย่างเรื่องการพัคกอล์ฟ จังหวะที่เขาพัคลงนั้น ไม่มีใครเห็นว่าเขาหยุดจังหวะหนึ่งก่อน แล้วค่อยพัคไป ทำให้เขาได้รับรางวัล แต่เขายอมคืนเงิน และสารภาพผิด เพราะเขาไม่สามารถโกหกตัวเองได้ แม้จะไม่มีใครเห็น แต่ตัวเองเห็น ก็เกิดความละอาย ต้องคืนเงินรางวัลไป

ในการต้านทานทางการเมือง ตนมีความเชื่อมั่นในตัวกฎหมาย บทบาทของกฎหมาย ต้องมีประสิทธิภาพ สามารถดูแลคุ้มครองผู้ที่กระทำถูกต้อง และลงโทษผู้กระทำผิดได้ โดยเฉพาะในรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับจริยธรรมของคณะรัฐมนตรี คงต้องติดตามดูต่อไปว่า รัฐบาลที่ประกาศให้คณะรัฐมนตรีมีมาตรฐานเหนือกฎหมายนั้น จะสามารถทำได้จริงหรือเปล่า

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า ในฐานะผู้ส่งสาร สำนักงาน ก.พ. มีจุดมุ่งหมายในการสร้างจรรยาข้าราชการเพื่อให้เป็นแนวประพฤติปฏิบัติที่ดีแก่ข้าราชการพลเรือนทั่วไป เพื่อเป็นการควบคุมข้าราชการซึ่งถือเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างหนึ่งตามกรอบทฤษฎีการควบคุมคนในองค์กร ส่วนผู้รับสาร ได้ยึดหลักจรรยาข้าราชการในการปฏิบัติตนตามกรอบจรรยาวิชาชีพและยึดหลักความถูกต้องเพื่อประโยชน์ของประชาชน โดยเฉพาะแพทย์ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และมูลนิธิแพทย์ชนบท นอกจากเป็นข้าราชการที่ต้องยึดหลักจรรยาข้าราชการทั่วไปแล้ว ยังมีกรอบจรรยาบรรณแพทย์อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิบัติตน โดยมองถึงความเข้าใจในจิตใจของมนุษย์ที่นอกเหนือจากการทำงานตามหน้าที่ นอกจากนั้น ข้าราชการแพทย์ ยังมีลักษณะเด่น

หลายประการ เช่น การรวมกลุ่มบุคคลที่มีพื้นฐานวิชาชีพเดียวกันอย่างเหนียวแน่นด้วยลักษณะองค์กรที่ดำเนินการแบบไม่เป็นราชการ เป็นการรวมตัวกันด้วยจิตสำนึกสาธารณะ ทำให้มีลักษณะองค์กรที่ดำเนินกิจกรรมสาธารณสุขเพื่อประโยชน์ของชุมชนและแพทย์ชนบท อันจะทำให้มีความคล่องตัวในการดำเนินการต่าง ๆ รวดเร็วกว่าองค์กรที่เป็นระบบราชการ ดังจะเห็นได้จากการรวมตัวต่อสู้เรียกร้องความเป็นธรรมในการแต่งตั้งโยกย้าย ตลอดจนแก้ปัญหากรณีการทุจริตต่าง ๆ ในกระทรวงสาธารณสุข หรือกรณีการเป็นวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับเชื่อถือจากสังคม เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่ทำประโยชน์แก่สังคมสูง มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคม รวมทั้งมีบุคคลที่เป็นผู้นำเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม เช่น นายแพทย์เสม พริ้งพวงแก้ว นายแพทย์ประเวศ วะสี นายแพทย์บุญยงค์ วงศ์รักมิตร นายแพทย์วิชัย โชควิวัฒน์ เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากการต่อสู้ของข้าราชการทั่วไปที่ถึงแม้ว่าจะการรวมตัวเป็นสมาคมข้าราชการพลเรือน แต่กลับไม่มีพลังอำนาจที่จะต่อสู้เพื่อความถูกต้อง เป็นธรรมของข้าราชการพลเรือน เนื่องจากเป็นองค์กรที่ดำเนินการอยู่ภายใต้กฎหมายระบบราชการ และภายใต้อำนาจของฝ่ายการเมือง

แต่อย่างไรก็ตาม การยึดถือแนวปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการของข้าราชการ ก็ยังคงไม่หลุดออกไปจากกรอบแนวคิดเดิมที่มีอยู่ในธรรมเนียมราชการ หรือวัฒนธรรมราชการ แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงระเบียบกฎเกณฑ์ จรรยาข้าราชการไปหลายยุคหลายสมัย กรอบความคิดของข้าราชการที่ยังคงยึดหลักปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการที่มีอยู่เดิมอย่างเคร่งครัด เช่น ความเคารพในหลักอาวุโส ผู้บังคับบัญชาที่อยู่เหนือกว่า การยึดถือเรื่องที่เป็นความลับราชการ การยึดหลักลายลักษณ์อักษร ยึดถือระเบียบการลา การไปปฏิบัติราชการต่างพื้นที่ การอุทิศตน ระบบตรวจสอบ การให้รางวัลและการลงโทษที่ละเอียดสร้างความรู้สึกรับผิดชอบ ไม่ว่าจะอยู่ในหรือนอกสถานที่ราชการ สังคมจึงมีความคาดหวังต่อข้าราชการในรูปแบบเฉพาะ เช่น การใช้ชีวิตที่มีความสมถะ ความถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ ความรู้สึกที่ข้าราชการได้รับจากสังคมจึงตกอยู่ในสภาพเดียวกัน วัฒนธรรมราชการที่สำคัญส่วนหนึ่งนอกเหนือจากกฎระเบียบที่เคร่งครัดแล้ว ยังอยู่ที่สังคมเป็นผู้กำหนดกรอบ ทำให้ข้าราชการมักจะมีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตาม ข้าราชการที่มีประสบการณ์ความชำนาญก็จะสามารถหาช่องทางใช้ประโยชน์จากระเบียบราชการและหลักปฏิบัติต่าง ๆ เหล่านี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้

ดังนั้น ข้าราชการจึงมีหน้าที่ต้องรักษาจรรยาบรรณนอกจากเพื่อส่งเสริมให้มีความประพฤติที่ดีงาม เป็นแบบอย่างความประพฤติ ค่านิยมในสังคมแล้ว ยังถือเป็นหน้าที่สร้างเกียรติและศักดิ์ศรีของข้าราชการ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากสังคม ไม่ว่าจะต้องเผชิญกับอำนาจใด ๆ หรือไม่ก็ตาม แต่หากจำเป็นต้องเผชิญหน้ากับอำนาจทางการเมืองแล้ว จรรยาข้าราชการจะเป็นส่วนพื้นฐานสำคัญที่สังคมจะตัดสินใจยอมรับ ให้การสนับสนุนหรือไม่ยอมรับ และไม่ให้การสนับสนุน

นอกเหนือจากปัจจัยอื่น ๆ ที่สำคัญต่อมา เช่น ความเป็นวิชาชีพที่ทำประโยชน์แก่ประชาชนสูง มองเห็นได้ในเชิงประจักษ์ ตลอดจนมีการรวมตัวกันของวิชาชีพอย่างแน่นแฟ้น หรือมีการรวมกลุ่ม ที่ไม่อยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ของราชการมากนัก เช่น มูลนิธิแพทย์ชนบท ก็ได้รับการสนับสนุน จากภาคประชาชนมากกว่าข้าราชการพลเรือนทั่วไปที่ทำประโยชน์ให้แก่ประชาชนในลักษณะมีอ ที่มองไม่เห็น และยังรวมตัวกันไม่แน่นแฟ้น แต่อยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ของราชการอย่างเคร่งครัด