



บันทึกข้อความ

ที่	๓๐๕๕
เลขที่	- ๑ ก.ค. ๒๕๖๘
วันที่	- ๑ ก.ค. ๒๕๖๘
ออกวันที่	- ๑ ก.ค. ๒๕๖๘

ส่วนราชการ กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร กองบริหารการคลัง โทร ๐ ๒๕๕๐ ๓๘๒๗

ที่ สธ ๐๔๐๕.๖/ ๘๕

วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ของกองบริหารการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง

ตามหนังสือกลุ่มงานจริยธรรม ที่ สธ ๐๔๓๗.๑/ว ๑๙ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘ ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดกองบริหารการคลัง เข้าตอบแบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู และการรับรู้ ความเข้าใจ เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ นั้น

กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร ขอรายงานว่ามีบุคลากรกองบริหารการคลังเข้าตอบแบบประเมิน จำนวน ๔๔ คน แบ่งเป็นข้าราชการ ๓๔ คน ลูกจ้างประจำ ๑ คน พนักงานราชการ ๑๒ คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ๑ คน จ้างเหมาบริการ ๑ คน ผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ของกองบริหารการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. ด้านคุณธรรมพอเพียง ค่าเฉลี่ย ๐.๖๐ ระดับพฤติกรรม ประจำ
๒. ด้านคุณธรรมวินัย ค่าเฉลี่ย ๐.๕๘ ระดับพฤติกรรม ประจำ
๓. ด้านคุณธรรมสุจริต ค่าเฉลี่ย ๐.๕๒ ระดับพฤติกรรม ประจำ
๔. ด้านคุณธรรมจิตอาสา ค่าเฉลี่ย ๐.๗๔ ระดับพฤติกรรม ส่วนใหญ่
๕. ด้านคุณธรรมกตัญญู ค่าเฉลี่ย ๐.๔๖ ระดับพฤติกรรม ประจำ

รวมระดับพฤติกรรมทั้ง ๕ ด้าน คิดค่าเฉลี่ยเป็น ๐.๕๘ มีพฤติกรรมอยู่ในระดับ ประจำ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายชนาธิป นวลแจ่ม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

-ทราบ

(นายนิติ นิติธรรมธรา)

ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง

- ๑ ก.ค. ๒๕๖๘

แบบรายงานผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ
พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู
กองบริหารการคลัง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตาราง ๑: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย
๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๗	๑๔.๒๙
หญิง	๔๒	๘๕.๗๑
ผู้ประเมิน		
ข้าราชการ	๓๔	๖๙.๓๙
ลูกจ้างประจำ	๑	๒.๐๔
พนักงานราชการ	๑๒	๒๔.๔๙
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๑	๒.๐๔
ลูกจ้างชั่วคราว	-	-
จ้างเหมาบริการ	๑	๒.๐๔
อายุ		
น้อยกว่า ๒๕ ปี	๑	๒.๐๔
๒๕ - ๔๐ ปี	๒๙	๕๙.๑๘
๔๑ - ๕๕ ปี	๑๘	๓๖.๗๓
๕๖ ปี ขึ้นไป	๑	๒.๐๔
การศึกษา		
อนุปริญญา / เทียบเท่า	๙	๑๘.๓๗
ปริญญาตรี	๓๑	๖๓.๒๗
ปริญญาโท	๙	๑๘.๓๗
ปริญญาเอก	-	-

จากตาราง ๑ พบว่า บุคลากรกองบริหารการคลังพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ ได้แก่ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู” โดยมีบุคลากรกองบริหารการคลังทั้งหมด ๔๙ คน

๑. เพศ บุคลากรกองบริหารการคลังส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (๘๕.๗๑%) ซึ่งมีจำนวนถึง ๔๒ คน ในขณะที่เพศชายมีเพียง ๗ คน (๑๔.๒๙%) เท่านั้น แสดงให้เห็นว่ามีความเหลื่อมล้ำทางเพศค่อนข้างมาก โดยมีจำนวนผู้หญิงมากกว่าผู้ชายเกือบ ๖ เท่า ซึ่งอาจส่งผลต่อการตีความผลการประเมินโดยรวมได้ หากพฤติกรรมที่ถูกประเมินมีความเกี่ยวข้องกับความแตกต่างทางเพศ

๒. สถานะการจ้างงาน บุคลากรกองบริหารการคลังเกือบทั้งหมดเป็นข้าราชการ (๖๙.๓๙%) จำนวน ๓๔ คน รองลงมาคือพนักงานราชการ (๒๔.๔๙%) จำนวน ๑๒ คน ส่วนสถานะอื่น ๆ เช่น ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และจ้างเหมาบริการ มีจำนวนน้อยมากเพียงสถานะละ ๑ คน (๒.๐๔%) ข้อมูล

นี้ชี้ให้เห็นว่าผู้ประเมินหลัก คือข้าราชการ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะมีระเบียบวินัยและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคุณธรรมเป้าหมายอยู่แล้วตามกรอบการทำงานของราชการ

๓. อายุ ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ ๒๕ - ๔๐ ปี (๕๙.๑๘%) จำนวน ๒๙ คน รองลงมาคือช่วงอายุ ๔๑ - ๕๕ ปี (๓๖.๓๓%) จำนวน ๑๘ คน และมีจำนวนน้อยมากในกลุ่มอายุน้อยกว่า ๒๕ ปี และ ๕๖ ปีขึ้นไป (กลุ่มละ ๒.๐๔%) การกระจายตัวของอายุเช่นนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรกองบริหารการคลังส่วนใหญ่เป็นกลุ่มวัยทำงานหลัก (Gen Y) ที่มีประสบการณ์การทำงานมาระยะหนึ่งแล้วและอยู่ในช่วงวัยที่สร้างตัว ซึ่งพฤติกรรมและค่านิยมอาจแตกต่างจากกลุ่มวัยอื่น ๆ

๔. ระดับการศึกษา บุคลากรกองบริหารการคลังส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (๖๓.๒๗%) จำนวน ๓๑ คน รองลงมาคืออนุปริญญา/เทียบเท่าและปริญญาโท ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากันที่ ๑๘.๓๓% (จำนวน ๙ คน) ส่วนผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกไม่มีเลย ระดับการศึกษานี้สอดคล้องกับสถานะการจ้างงานที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการ ซึ่งส่วนใหญ่กำหนดคุณวุฒิปริญญาตรีเป็นเกณฑ์

บุคลากรกองบริหารการคลังมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวสูง โดยประกอบด้วย กลุ่มข้าราชการเพศหญิง เป็นหลัก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นวัยทำงานหลัก (๒๕-๔๐ ปี) และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ข้อมูลนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์ผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง เพราะพฤติกรรมที่ปรากฏจะสะท้อนค่านิยมและทัศนคติของบุคลากรกองบริหารการคลัง หากจะนำผลไปสรุปภาพรวมในวงกว้าง จะต้องพิจารณาถึงข้อจำกัดของกลุ่มตัวอย่างนี้ด้วย เนื่องจากยังขาดความหลากหลายในด้านเพศ สถานะการจ้างงาน และอายุ

ตาราง ๒: แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมพอเพียง จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมพอเพียง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
๑. ฉันคำนึงถึงการนำกระดาษที่ใช้แล้ว กลับมาใช้ซ้ำ (Reuse)	๒.๗๓	๐.๔๙	ประจำ
การถอดปลั๊กเครื่องใช้ไฟฟ้าหลังเลิกงาน การปิดสวิตซ์หลอดไฟแสงสว่างทุกครั้งที่ไม่ใช้งาน การ เปิด-ปิด เครื่องปรับอากาศตามช่วงเวลา			
๒. ฉันร่วมกิจกรรมรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันทุกครั้งที่มีโอกาส	๒.๒๗	๐.๘๐	ส่วนใหญ่
๓. ในการใช้รถยนต์สำนักงานฯ ฉันจะวางแผนเพื่อให้สามารถทำงานได้	๒.๕๕	๐.๗๐	ประจำ
หลายงาน หรือไป ปฏิบัติงานพร้อมกันได้หลายคน			
๔. ฉันคำนึงถึงการใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างคุ้มค่าทุกครั้ง	๒.๘๖	๐.๔๕	ประจำ
๕. ฉันมุ่งมั่นที่จะดำรงชีวิตด้วยความพอเพียง พอใจ ในสถานะเท่าที่เป็นอยู่อย่างมีความสุข	๒.๗๓	๐.๕๖	ประจำ
๖. ฉันใช้ชีวิตอย่างพอเพียงสามารถจัดการ รายรับรายจ่ายของตนเองได้อย่างเหมาะสม	๒.๓๕	๐.๗๔	ส่วนใหญ่
รวม	๒.๕๘	๐.๖๒	ประจำ

จากตาราง ๒ พบว่า คุณธรรมพอเพียงโดยรวมของบุคลากรกองบริหารการคลังอยู่ในระดับ "ประจำ" ซึ่งเป็นสัญญาณที่ดีว่าบุคลากรมีความตระหนักและปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในหลายมิติ

จุดแข็งของพฤติกรรมพอเพียง การใช้ทรัพยากรสินราชการอย่างคุ้มค่า เป็นพฤติกรรมที่แข็งแกร่งที่สุด และสม่ำเสมอที่สุด รวมถึงการประหยัดพลังงานและทรัพยากรในสำนักงาน เช่น การใช้กระดาษซ้ำ การปิดไฟ / แอร์ / ถอดปลั๊ก ทั้งนี้ ความพอใจในสถานะและการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง ซึ่งสะท้อนถึงด้านจิตใจและทัศนคติ

จุดที่ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนา

๑) การร่วมกิจกรรมรับประทานอาหารเช้ากลางวันร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและบ่งบอกว่า กิจกรรมนี้ยังไม่เป็นที่นิยมหรือมีอุปสรรคในการเข้าร่วม

๒) การจัดการรายรับรายจ่ายส่วนตัว ยังอยู่ในระดับ "ส่วนใหญ่" ซึ่งแสดงว่าบางคนอาจยังต้องการการส่งเสริมความรู้ด้านการเงินส่วนบุคคล

ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาคุณธรรมพอเพียง

๑) ส่งเสริมพฤติกรรมการประหยัดและการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน จัดกิจกรรมรณรงค์ หรือให้ความรู้เกี่ยวกับการลดใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นประโยชน์ที่ได้รับทั้งต่อตนเอง องค์กร และสิ่งแวดล้อม รวมถึงใช้ความแข็งแกร่งในการใช้ทรัพยากรราชการอย่างคุ้มค่าเป็นแบบอย่าง และขยายผลไปยังการใช้ทรัพยากรส่วนตัวด้วยความพอเพียง

๒) กระตุ้นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และประหยัด พิจารณาสาเหตุที่ทำให้ การร่วมรับประทานอาหารเช้ากลางวันมีค่าเฉลี่ยต่ำ อาจมีอุปสรรคเรื่องเวลา สถานที่ หรือวัฒนธรรม องค์กรที่ยังไม่เอื้ออำนวย ควรหาแนวทางแก้ไขหรือส่งเสริมกิจกรรมในรูปแบบอื่นที่คล้ายคลึงกัน (เช่น โครงการ "กินข้าวกับเจ้านาย" หรือ "รวมมือสามัคคี") เพื่อสร้างความสามัคคีและส่งเสริมการประหยัด

๓) ให้ความรู้และสนับสนุนการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล อาจมีการจัดอบรม หรือ สัมมนาสั้นๆ เกี่ยวกับการวางแผนการเงิน การจัดการรายรับรายจ่าย การออม หรือการลงทุนอย่างพอเพียง เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการการเงินส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข

๔) เน้นย้ำความพอเพียงในทุกมิติ นอกจากการประหยัดและการบริหารจัดการทรัพยากร แล้ว ควรเน้นย้ำถึงมิติทางจิตใจของความพอเพียง เช่น ความสุขในสิ่งที่ตนมี การไม่ฟุ้งเฟ้อ หรือการไม่สร้างหนี้สินเกินตัว เพื่อให้คุณธรรมพอเพียงหยั่งรากลึกในชีวิตประจำวันของบุคลากรอย่างแท้จริง

การดำเนินการตามข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมคุณธรรมพอเพียงให้แข็งแกร่งและสม่ำเสมอมากยิ่งขึ้นในทุกมิติ

ตาราง ๓: แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมวินัย จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมวินัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
๑. ฉันทามองค้ความร้เกี่ยวกับงานด้านการให้บริการที่ดีมาปฏิบัติในการทำงาน	๒.๖๕	๐.๕๖	ประจำ
๒. ฉันทำงานเป็นทีมและคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	๒.๗๓	๐.๔๙	ประจำ
๓. ฉันทปฏิบัติราชการโดยคำนึงถึงผลกระทบ ที่อาจเกิดต่อประชาชนอย่างรอบด้าน	๒.๘๐	๐.๔๕	ประจำ
๔. ในการปฏิบัติหน้าที่ ฉันทคำนึงถึง ประโยชน์ของประชาชน ประโยชน์ของหน่วยงาน ประโยชน์ ของทางราชการ เป็นอันดับแรก	๒.๘๔	๐.๔๒	ประจำ
๕. ฉันทมีความมุ่งมั่นที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ให้ เร็วหรือช้ากว่าเดิมเท่าที่จะทำได้	๒.๕๙	๐.๖๐	ประจำ
๖. ฉันทร่วมกิจกรรมทำบุญทุกครั้งในโอกาส วันสำคัญทางศาสนา	๑.๗๓	๐.๙๔	ส่วนใหญ่
รวม	๒.๕๖	๐.๕๘	ประจำ

จากตาราง ๓ พบว่า คุณธรรมวินัยโดยรวมของบุคลากรกองบริหารการคลังอยู่ในระดับ "ประจำ" ซึ่งถือเป็นจุดแข็งที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ

จุดแข็งของพฤติกรรมวินัย

- การยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นอันดับแรก (ข้อ ๔) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนถึงความรักดีชอบและความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อสาธารณะ
- การคำนึงถึงผลกระทบต่อประชาชน (ข้อ ๓) บ่งชี้ถึงการทำงานอย่างรอบคอบและเห็นแก่ประโยชน์ของประชาชน
- การทำงานเป็นทีมและช่วยเหลือกัน (ข้อ ๒) แสดงถึงความร่วมมือและความสามัคคีในกองบริหารการคลัง

จุดที่ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนา การเข้าร่วมกิจกรรมทำบุญในวันสำคัญทางศาสนา (ข้อ ๖) เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและบ่งบอกว่ายังไม่เป็นพฤติกรรมที่ทำกันอย่างสม่ำเสมอ อาจไม่ใช่พฤติกรรม "วินัย" ในความหมายของการทำงานโดยตรง แต่เป็นวินัยทางสังคม/ศาสนา ซึ่งอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาคุณธรรมวินัย

- ๑) รักษาและเสริมสร้างวินัยด้านการปฏิบัติหน้าที่ เน้นย้ำและส่งเสริมการยึดประโยชน์ของประชาชน หน่วยงาน และราชการเป็นอันดับแรก ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่โดดเด่นของกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและช่วยเหลือกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาประสิทธิภาพและความสามัคคีในองค์กร
- ๒) พิจารณาเรื่องความหลากหลายในพฤติกรรมการทำงานเข้า (ข้อ ๕) แม้จะอยู่ในระดับ "ประจำ" แต่ค่า S.D. ที่สูงกว่าข้ออื่น ๆ แสดงว่ายังมีความแตกต่าง อาจส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจถึงประโยชน์ของการมาทำงานเข้า และสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม

๓) ทำความเข้าใจและส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา/สังคม (ข้อ ๖) พิจารณาว่าเหตุใดพฤติกรรมนี้จึงมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจไม่ใช่พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับ "วินัย" ในการทำงาน หรืออาจมีความหลากหลายทางศาสนา/ความเชื่อในกลุ่มตัวอย่างสูง ทั้งนี้ หากต้องการส่งเสริม ควรจัดกิจกรรมที่หลากหลายและเปิดโอกาสให้บุคลากรกองบริหารการคลังได้เข้าร่วมตามความเหมาะสมและความสมัครใจโดยไม่กระทบต่อเสรีภาพทางศาสนาหรือความเชื่อส่วนบุคคล

โดยรวมแล้ว บุคลากรกองบริหารการคลังมีคุณธรรมวินัยที่ดีเยี่ยมในด้านการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน ซึ่งเป็นรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับองค์กรภาครัฐ อย่างไรก็ตาม ยังมีบางมิติที่สามารถทำความเข้าใจและส่งเสริมเพิ่มเติมได้เพื่อพัฒนาวินัยในภาพรวมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตาราง ๔: แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมสุจริต จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมสุจริต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
๑. ในการปฏิบัติงานฉันจะไม่รับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Poticy)	๒.๖๕	๐.๘๒	ประจำ
๒. ฉันมีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีการเป็น ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และให้บริการประชาชนด้วยความเคารพ ให้เกียรติ เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	๒.๘๘	๐.๓๙	ประจำ
๓. ฉันมีจุดยืนที่ชัดเจน ในการต่อต้านการทุจริต แม้บางครั้งต้องเดือดร้อน	๒.๖๕	๐.๕๙	ประจำ
๔. ฉันยึดมั่นทำความดี แม้จะอยู่ใน สถานการณ์ยากลำบาก	๒.๗๘	๐.๕๑	ประจำ
๕. ฉันประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งต่อความดีให้ผู้อื่นต่อไป	๒.๗๓	๐.๔๙	ประจำ
๖. ฉันภูมิใจในตนเองเสมอ เมื่อได้ทำความดีแม้ไม่มีใครเห็น	๒.๘๒	๐.๔๘	ประจำ
๗. ฉันปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบของสังคม เพราะไม่ต้องการให้ประชาชนหรือสังคมเดือดร้อน	๒.๗๖	๐.๕๒	ประจำ
๘. ฉันปฏิบัติกับทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	๒.๘๖	๐.๔๐	ประจำ
รวม	๒.๗๗	๐.๕๒	ประจำ

จากตาราง ๔ พบว่า พฤติกรรมคุณธรรมสุจริตของบุคลากรกองบริหารการคลังอยู่ในระดับที่แข็งแกร่งและสม่ำเสมอในทุกมิติที่ได้รับการประเมิน (ระดับ "ประจำ" ทุกข้อ) ซึ่งสอดคล้องกับผลรวมในตาราง ๗ ที่คุณธรรมสุจริตมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับสองรองจากกตัญญู

จุดแข็งที่สำคัญของพฤติกรรมสุจริต

- ความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและบริการเท่าเทียม (ข้อ ๒) และ การปฏิบัติกับทุกคนเท่าเทียมกัน (ข้อ ๘) สองข้อนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและ S.D. ต่ำสุด สะท้อนว่าบุคลากรกองบริหารการคลังมีความตระหนักและปฏิบัติตนอย่างมีอาชีพ เป็นธรรม และปราศจากอคติในการให้บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอสูงมาก
- ความภูมิใจในการทำทำความดีโดยไม่หวังผลตอบแทน (ข้อ ๖) และการยึดมั่นทำความดีแม้ในสถานการณ์ยากลำบาก (ข้อ ๔) บ่งบอกถึงความสุจริตที่เกิดจากจิตสำนึกภายในที่มั่นคง ไม่ใช่เพียงการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์

จุดที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนา (แม้จะอยู่ในระดับ "ประจำ" ก็ตาม)

การไม่รับของขวัญและของกำนัล (No Gift Policy) (ข้อ ๑) แม้จะอยู่ในระดับ "ประจำ" แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มสุจริต และบ่งชี้ว่ามีความหลากหลายในการปฏิบัติ พฤติกรรมนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการป้องกันการทุจริต ดังนั้นจึงเป็นประเด็นที่ควรได้รับการเสริมสร้างความเข้าใจและการปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกันมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนา

๑) ยกระดับ "No Gift Policy" ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

- จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ที่เน้นกรณีศึกษาและแนวทางการปฏิบัติตนในสถานการณ์จริงที่อาจมีการเสนอของขวัญ/ของกำนัล
- ประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับ "No Gift Policy" อย่างต่อเนื่อง รวมถึงขอบเขต ข้อยกเว้น (ถ้ามี) และผลกระทบของการฝ่าฝืน
- สร้างช่องทางการรายงานที่ปลอดภัยและเป็นความลับสำหรับผู้พบเห็นการกระทำผิด เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการปฏิบัติที่ถูกต้อง

๒) รักษาและเสริมสร้างจุดแข็ง

- ยกย่องและเชิดชูบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการให้บริการประชาชนอย่างเท่าเทียม และความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีของตนเอง
- ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำความดีโดยไม่หวังผลตอบแทน และการยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้องแม้ต้องเผชิญกับความท้าทาย

๓) บูรณาการความสุจริตในทุกมิติ

- นำประเด็นความสุจริตไปบูรณาการในการฝึกอบรมบุคลากรใหม่และบุคลากรปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการปฏิบัติหน้าที่และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ
- ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการรักษาความสุจริตในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

การดำเนินการตามข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยให้คุณธรรมสุจริตซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการทำงานของกองบริหารการคลังแข็งแกร่งยิ่งขึ้น และลดความเสี่ยงของการทุจริตคอร์รัปชันในทุกระดับ

ตาราง ๕: แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมจิตอาสา จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมจิตอาสา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
๒๑. ฉันร่วมดำเนินโครงการรับบริจาคโลหิต ด้วยความภาคภูมิใจทุกครั้ง เพื่อช่วยเหลือคนอื่น	๑.๖๙	๑.๒๖	ส่วนใหญ่
๒๒. หน่วยงานสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรม จิตอาสาอย่างสม่ำเสมอ	๒.๓๗	๐.๘๐	ส่วนใหญ่
๒๓. ฉันเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมทุกครั้งที่มีโอกาส	๒.๔๑	๐.๖๐	ส่วนใหญ่
๒๔. กิจกรรม ๕ ส และ Big Cleaning Day ทุกวันศุกร์ ฉันได้ทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอแม้ไม่ใช่วันที่กำหนด	๒.๑๘	๐.๗๕	ส่วนใหญ่
๒๕. เมื่อทำงานหรือร่วมกิจกรรมใด ๆ ฉันจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้นอย่างสม่ำเสมอ	๒.๗๓	๐.๕๓	ประจำ
๒๖. ฉันลดการใช้พลาสติก และแยกขยะ เพื่อนำไปทำประโยชน์ต่อไป	๒.๔๑	๐.๖๔	ส่วนใหญ่
๒๗. ฉันยินดีในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม หรือบริจาคเงินสิ่งของแก่ผู้ที่ย่อยโอกาสกว่า	๒.๕๗	๐.๕๗	ประจำ
รวม	๒.๓๔	๐.๗๔	ส่วนใหญ่

จากตาราง ๕ พบว่า คุณธรรมจิตอาสาโดยรวมของบุคลากรกองบริหารการคลังยังอยู่ในระดับ "ส่วนใหญ่" ซึ่งเป็นจุดที่ต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนามากที่สุดเมื่อเทียบกับคุณธรรมด้านอื่น ๆ

จุดแข็งของพฤติกรรมจิตอาสา

๑) ความทุ่มเทเมื่อตัดสินใจทำ บุคลากรกองบริหารการคลังจะทุ่มเทอย่างเต็มที่เมื่อเข้าร่วมกิจกรรมหรือทำงานเพื่อส่วนรวม

๒) การยินดีบริจาคเพื่อสังคม มีความยินดีและมีพฤติกรรมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคมหรือบริจาคเพื่อผู้ด้อยโอกาส

จุดที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน

๑) การเข้าร่วมโครงการบริจาคโลหิต แสดงว่ากิจกรรมนี้ยังไม่เป็นที่แพร่หลายหรือมีผู้เข้าร่วมน้อย
๒) การทำกิจกรรม ๕ ส และ Big Cleaning Day โดยไม่รอคำสั่ง ยังไม่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติ

๓) การสนับสนุนจากหน่วยงาน การสนับสนุนจากหน่วยงานยังไม่ถึงขั้น "ประจำ" ซึ่งอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ภาพรวมของจิตอาสายังไม่สูงนัก

ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาคุณธรรมจิตอาสา

๑) กระตุ้นและอำนวยความสะดวกในการเข้าร่วม สำหรับกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ เช่น การบริจาคโลหิต ควรมีการประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงง่าย จัดกิจกรรมในสถานที่ที่สะดวก และอาจมีสิ่งจูงใจเล็กน้อยเพื่อกระตุ้นการเข้าร่วม รวมถึงการส่งเสริมให้การทำกิจกรรม ๕ ส และ Big Cleaning Day เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนทำร่วมกันโดยไม่ต้องรอคำสั่ง

๒) เพิ่มบทบาทของหน่วยงานในการสนับสนุน หน่วยงานควรมีนโยบายและกิจกรรมที่ส่งเสริมจิตอาสาอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ อาจจัดวันจิตอาสาประจำเดือน/ไตรมาส หรือมีช่องทางให้บุคลากรกองบริหารการคลังเสนอโครงการจิตอาสา

๓) สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรกองบริหารการคลังมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสา โดยอาจพิจารณาเรื่องการให้เวลา หรือการรับรองผลการทำกิจกรรม

๔) เน้นการสร้างความภาคภูมิใจและสำนึก เน้นย้ำคุณค่าของการเป็นผู้ให้และผลกระทบเชิงบวกที่เกิดจากการกระทำของตน (สอดคล้องกับข้อ ๒๕ และ ๒๗ ที่มีค่าเฉลี่ยสูง) เช่น การสื่อสารผลลัพธ์ของกิจกรรมจิตอาสาที่ทำไป พร้อมทั้งควรส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการรักษาสีงแวดล้อมและการแยกขยะ เพื่อปลูกฝังความรับผิดชอบต่อส่วนรวมในมิติสิ่งแวดล้อม (ข้อ ๒๖)

๕) ออกแบบกิจกรรมให้หลากหลายและเข้าถึงได้ เสนอรูปแบบกิจกรรมจิตอาสาที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองความสนใจและความถนัดที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงาน และอาจพิจารณาการจัดกิจกรรมที่ใช้ทักษะเฉพาะทางของข้าราชการในการช่วยเหลือสังคม ซึ่งอาจดึงดูดการเข้าร่วมได้มากขึ้น

โดยรวมแล้ว การยกระดับพฤติกรรมจิตอาสาต้องอาศัยทั้งการกระตุ้นจากองค์กร การสร้างโอกาส และการปลูกฝังสำนึกที่แท้จริงจากภายในบุคคล เพื่อให้พฤติกรรมเหล่านี้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและเป็น "ประจำ" ในที่สุด

ตาราง ๖: แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมกตัญญู จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมกตัญญู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
๒๘. ฉันดูแลบิดามารดาด้วยความรักและเอาใจใส่	๒.๘๒	๐.๔๘	ประจำ
๒๙. ฉันยินดีเมื่อเห็นบุคคลอื่นได้รับการยกย่องหรือเป็นแบบอย่างที่ดี	๒.๘๖	๐.๔๐	ประจำ
๓๐. ฉันเสียสละเพื่อส่วนรวม ช่วยเหลือผู้อื่น เคารพกฎระเบียบ และไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	๒.๖๙	๐.๕๐	ประจำ
รวม	๒.๗๙	๐.๔๖	ประจำ

จากตาราง ๖ พบว่า คุณธรรมด้านกตัญญูเป็นจุดแข็งที่โดดเด่นมากที่สุด ของกลุ่มบุคลากรกองบริหารการคลังนี้ โดยมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกตัญญูอยู่ในระดับ "ประจำ" อย่างสม่ำเสมอในทุกด้านที่ประเมิน

จุดแข็งที่สำคัญ

๑) ความกตัญญูต่อบุพการี บุคลากรกองบริหารการคลังให้ความสำคัญและดูแลบุพการีเป็นอย่างดี

๒) ความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น เป็นพฤติกรรมที่โดดเด่นที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงทัศนคติเชิงบวก การไม่มีอคติ และการยอมรับในคุณงามความดีของผู้อื่น

ข้อสังเกต แม้ว่าพฤติกรรม "เสียสละเพื่อส่วนรวม" จะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มนี้ แต่ก็ยังอยู่ในระดับ "ประจำ" ซึ่งแสดงว่าบุคลากรกองบริหารการคลังยังคงมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมอย่างสม่ำเสมอ

๓) การนำไปใช้ ส่งเสริมการเป็นแบบอย่าง เนื่องจากคุณธรรมกตัญญูเป็นจุดแข็ง ควรใช้พฤติกรรมเหล่านี้เป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรหรือสังคมที่เน้นความกตัญญูรู้คุณและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4) บุรณาการ คุณธรรมกตัญญูโดยเฉพาะข้อที่เกี่ยวข้องกับการเสียสละเพื่อส่วนรวม สามารถเชื่อมโยงและส่งเสริมควบคู่ไปกับคุณธรรมด้าน "จิตอาสา" (ที่เคยพบว่าอยู่ในระดับ "ส่วนใหญ่") เพื่อยกระดับพฤติกรรมโดยรวมให้สูงขึ้น

ตาราง ๗: แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรม จำแนกเป็นรายด้าน

คุณธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
๑. พอเพียง	๒.๕๘	๐.๖๐	ประจำ
๒. วินัย	๒.๕๖	๐.๕๘	ประจำ
๓. สุจริต	๒.๗๗	๐.๕๒	ประจำ
๔. จิตอาสา	๒.๓๔	๐.๗๔	ส่วนใหญ่
๕. กตัญญู	๒.๗๙	๐.๔๖	ประจำ
รวม	๒.๖๑	๐.๕๘	ประจำ

จากตาราง ๗ พบว่า บุคลากรกองบริหารการคลังส่วนใหญ่มีพื้นฐานพฤติกรรมคุณธรรมที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้าน “กตัญญู และสุจริต” ซึ่งเป็นจุดแข็งที่ชัดเจนของบุคลากรกองบริหารการคลัง ในขณะเดียวกัน คุณธรรมด้าน จิตอาสา เป็นด้านที่ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนามากที่สุด เพื่อให้พฤติกรรมนี้ เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและเป็นประจำเช่นเดียวกับคุณธรรมด้านอื่น ๆ

การนำผลไปใช้สามารถมุ่งเน้นได้ดังนี้

- ๑) การเสริมสร้าง ออกแบบกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมและรักษาพฤติกรรมด้านกตัญญู และสุจริตให้คงอยู่และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป
- ๒) การพัฒนา จัดกิจกรรมหรือส่งเสริมให้เกิดโอกาสในการทำกิจกรรมจิตอาสาเพิ่มมากขึ้น เช่น โครงการบำเพ็ญประโยชน์ หรือการรณรงค์ให้เห็นความสำคัญของการแบ่งปันและช่วยเหลือสังคม เพื่อ ยกระดับพฤติกรรมด้านนี้จาก "ส่วนใหญ่" ไปสู่ "ประจำ"

ตาราง ๘: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินการรับรู้และเข้าใจในเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวล จริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสังกัด กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ	พฤติกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ขยัน อดทน เพื่อให้ งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ทันเวลา	๔๐	๘๑.๖๓
๒	ปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนตามศาสนาที่ตน เคารพนับถือ ประพฤติตนอยู่ในกรอบศีลธรรม อันดี และเคารพในความแตกต่างของการนับ ถูศาสนา	๓๕	๗๑.๔๓

ข้อ	พฤติกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๓	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากการใช้อคติ	๔๑	๘๓.๖๗
๔	ไม่เลียงหรือปฏิเสธความรับผิดชอบเมื่อเกิด ข้อผิดพลาด	๓๐	๖๑.๒๒
๕	แยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน อย่างชัดเจน ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ จากตำแหน่งหน้าที่	๒๒	๔๔.๙๐
๖	กล้าเปิดเผยหรือรายงานในกรณีที่พบเห็นการ ทุจริต การกระทำผิดอันก่อให้เกิดความ เสียหายแก่ราชการ	๓๐	๖๑.๒๒
๗	แสดงความจงรักภักดีต่อประเทศชาติ ความ ภูมิใจในความเป็นไทยรักษาผลประโยชน์ของ ชาติเป็นสำคัญ	๓๙	๗๙.๕๙
๘	รักษาระดับมาตรฐานการให้บริการประชาชน ภายใต้หลักของคุณธรรมจริยธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อยกระดับภาพลักษณ์ของ ราชการ	๒๘	๕๗.๑๔
๙	ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรม ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม	๑๒	๒๔.๔๙
๑๐	ผลักดันกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ประชาชน สังคม และประเทศชาติอย่างแท้จริง	๔๒	๘๕.๗๑
๑๑	พัฒนาดตนเองให้มีความอดุสาหะขยันหมั่นเพียร ประหยัด รับรู้ถึงความสามารถของตน มองโลกในแง่ดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลอื่น	๒๒	๔๔.๙๐
๑๒	ตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติหน้าที่และการนัด หมาย	๒๖	๕๓.๐๖
๑๓	ไม่เรียกรับหรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่น เรียกรับหรือยอมจะรับสิ่งของขวัญแทนตนหรือ ญาติของตน รางวัล หรือผลประโยชน์ใน รูปแบบใด ๆ โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่	๙	๑๘.๓๗
๑๔	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้สึกภาคภูมิใจ ภายใต้ บรรยากาศการทำงานที่ดี และสภาพแวดล้อม ที่เอื้อสุขลักษณะ	๓๖	๗๓.๔๗

การรับรู้และเข้าใจในมาตรฐานทางจริยธรรม

ภาพรวมระดับการรับรู้และเข้าใจในแต่ละพฤติกรรมมีความแตกต่างกันอย่างมาก ตั้งแต่ร้อยละสูงมาก (เช่น ๘๕.๗๑%) ไปจนถึงร้อยละต่ำมาก (เช่น ๑๘.๓๗%) ซึ่งบ่งชี้ว่าบุคลากรกองบริหารการคลังมีความเข้าใจในข้อกำหนดจริยธรรมบางเรื่องดีมาก แต่ในบางเรื่องที่สำคัญยิ่ง กลับยังขาดความเข้าใจอย่างถ่องแท้

การวิเคราะห์รายข้อ

ข้อ ๑ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ขยัน อดทน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ทันเวลา บุคลากรกองบริหารการคลังส่วนใหญ่รับรู้และเข้าใจถึงความจำเป็นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งมั่น และตรงต่อเวลา เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของการทำงานในระบบราชการที่ดี

ข้อ ๒ ปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือ ประพฤติตนอยู่ในกรอบศีลธรรม อันดี และเคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา บุคลากรกองบริหารการคลังส่วนใหญ่เข้าใจหลักการพื้นฐานทางศาสนาและศีลธรรม รวมถึงการเคารพความแตกต่างทางศาสนา ซึ่งเป็นรากฐานของจริยธรรมส่วนบุคคลและสังคมที่หลากหลาย

ข้อ ๓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาคเท่าเทียม ปราศจากการใช้อคติ ข้อนี้ได้รับการรับรู้และเข้าใจในระดับสูงมากเช่นกัน สะท้อนว่าบุคลากรกองบริหารการคลังส่วนใหญ่เข้าใจหลักการพื้นฐานของการปฏิบัติหน้าที่ที่ยุติธรรม เป็นกลาง และไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของธรรมาภิบาลและการให้บริการประชาชน

ข้อ ๔ ไม่เลียงหรือปฏิเสธความรับผิดชอบเมื่อเกิดข้อผิดพลาด บุคลากรกองบริหารการคลังส่วนใหญ่เข้าใจถึงความสำคัญของการรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม สัดส่วนนี้ยังไม่สูงเท่าข้ออื่น ๆ ที่อยู่ในลำดับต้น ๆ อาจมีบางส่วนที่ยังไม่ตระหนักถึงเรื่องนี้อย่างเต็มที่ หรือยังไม่กล้าแสดงความรับผิดชอบ

ข้อ ๕ แยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงานอย่างชัดเจน ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ จากตำแหน่งหน้าที่ เป็นหนึ่งในข้อที่มีผู้รับรู้และเข้าใจน้อยที่สุด (ไม่ถึงครึ่ง) แสดงว่าบุคลากรกองบริหารการคลังจำนวนมากยังไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงหลักการสำคัญของการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากราชการ หรือการไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ซึ่งเป็นช่องโหว่สำคัญที่นำไปสู่การทุจริต

ข้อ ๖ กล้าเปิดเผยหรือรายงานในกรณีที่พบเห็นการทุจริต การกระทำผิดอันก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ข้อนี้มีร้อยละเท่ากับข้อ ๔ แสดงว่าบุคลากรกองบริหารการคลังส่วนใหญ่เข้าใจถึงความสำคัญของการกล้าเปิดเผยการทุจริต แต่ก็ยังไม่ถึงร้อยละ ๘๐ ซึ่งเป็นเรื่องที่ท้าทาย เนื่องจากมักจะเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงผลกระทบส่วนตัว การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการกล้าพูดเป็นสิ่งสำคัญ

ข้อ ๗ แสดงความจงรักภักดีต่อประเทศชาติ ความภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ บุคลากรกองบริหารการคลังส่วนใหญ่มีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการแสดงออกซึ่งความจงรักภักดีต่อประเทศชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ซึ่งเป็นคุณธรรมพื้นฐานของพลเมืองและเจ้าหน้าที่รัฐที่ดี

ข้อ ๘ รักษาระดับมาตรฐานการให้บริการประชาชน ภายใต้หลักของคุณธรรมจริยธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อยกระดับภาพลักษณ์ของราชการ แม้จะสำคัญ แต่ร้อยละของผู้รับรู้และเข้าใจยังไม่สูงเท่าที่ควร (เกินครึ่งเล็กน้อย) อาจเป็นเพราะคำถามมีความซับซ้อนและครอบคลุมหลายประเด็น (มาตรฐาน

บริการ, คุณธรรมจริยธรรม, โปร่งใส, ตรวจสอบได้, ภาพลักษณ์) ซึ่งอาจทำให้การตีความต่างกันไป หรือยังไม่เข้าใจความเชื่อมโยงทั้งหมด

ข้อ ๙ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม
ข้อนี้มีผู้รับรู้และเข้าใจน้อยเป็นอันดับสอง ซึ่งเป็นเรื่องที่น่ากังวลอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นหลักการพื้นฐานของการปฏิบัติราชการที่ต้องยึดกฎหมายและความถูกต้องเป็นหลัก การที่บุคลากรกองบริหารการคลังส่วนใหญ่ยังไม่รับรู้และเข้าใจเรื่องนี้อย่างชัดเจน อาจบ่งชี้ถึงความไม่เข้าใจในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามกรอบที่ถูกต้อง

ข้อ ๑๐ ผลักดันกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติอย่างแท้จริง เป็นข้อที่บุคลากรกองบริหารการคลัง รับรู้และเข้าใจมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรกองบริหารการคลังส่วนใหญ่มีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนเพื่อประโยชน์สูงสุดของประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ที่เน้นการมีส่วนร่วมและการให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ข้อ ๑๑ พัฒนาตนเองให้มีความอดสาหะขยันหมั่นเพียร ประหยัด รู้ถึงความสามารถของตนเองมองโลกในแง่ดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลอื่น มีร้อยละเท่ากับข้อ ๕ แสดงว่าบุคลากรกองบริหารการคลังจำนวนมากยังไม่รับรู้และเข้าใจถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองในมิติต่าง ๆ ทั้งความขยันหมั่นเพียร ความประหยัด และคุณสมบัติส่วนบุคคลเชิงบวกอื่น ๆ ซึ่งอาจเป็นเพราะคำถามนี้ครอบคลุมหลายประเด็นและมีความหมายกว้าง

ข้อ ๑๒ ตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติหน้าที่และการนัดหมาย พฤติกรรมการตรงต่อเวลาเป็นพื้นฐานของวินัย แต่มีผู้รับรู้และเข้าใจเพียงครึ่งหนึ่งเล็กน้อยเท่านั้น ซึ่งค่อนข้างน่าประหลาดใจเมื่อเทียบกับคุณธรรมวินัยในตารางอื่นที่เคยวิเคราะห์ไปก่อนหน้านี้ว่าอยู่ในระดับ "ประจำ" อาจบ่งบอกว่า "การรับรู้และเข้าใจ" ไม่ได้หมายถึง "การปฏิบัติ" เสมอไป หรือยังมีบุคลากรกองบริหารการคลังบางส่วนที่ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการตรงต่อเวลาอย่างจริงจัง

ข้อ ๑๓ ไม่เรียกรับหรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับหรือยอมจะรับสิ่งของขวัญแทนตนหรือญาติของตน รางวัล หรือผลประโยชน์ในรูปแบบใด ๆ โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ การตีความ: ข้อนี้มีผู้รับรู้และเข้าใจน้อยที่สุด เพียง ๑๘.๓๓% ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าเป็นห่วงอย่างมาก เนื่องจากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน การที่บุคลากรกองบริหารการคลังส่วนใหญ่ยังไม่รับรู้และเข้าใจในเรื่องการห้ามรับของขวัญหรือผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน อาจเป็นความเสี่ยงต่อการเกิดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๔ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้สึกภาคภูมิใจ ภายใต้บรรยากาศการทำงานที่ดี และสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ บุคลากรกองบริหารการคลังส่วนใหญ่เข้าใจว่าการทำงานควรทำด้วยความภาคภูมิใจ และตระหนักถึงความสำคัญของบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ซึ่งส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อสรุปและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

โดยรวมแล้ว การรับรู้และเข้าใจในเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรกองบริหารการคลังมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ซึ่งบ่งชี้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนที่ต้องได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม

จุดแข็งในการรับรู้และเข้าใจ

บุคลากรกองบริหารการคลังส่วนใหญ่มีความเข้าใจที่ดีในหลักการกว้าง ๆ ที่สำคัญ เช่น การทำงานเพื่อประชาชนและประเทศชาติ การปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงธรรม มุ่งมั่น และการแสดงความจงรักภักดี ซึ่งเป็นรากฐานที่ดี

จุดที่ต้องได้รับการเร่งพัฒนาและเป็นความเสี่ยงสูง

๑) การห้ามรับของขวัญ/ผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ (No Gift Policy) เป็นจุดที่อ่อนแอที่สุดและน่ากังวลที่สุด (รับรู้เข้าใจเพียง ๑๘.๓๗%)

๒) การปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและทำนองคลองธรรม น่ากังวลอย่างยิ่ง (รับรู้เข้าใจเพียง ๒๔.๔๙%)

๓) การแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ยังเป็นจุดอ่อนสำคัญ (รับรู้เข้าใจ ๔๔.๙๐%)

๔) การตรงต่อเวลา ยังไม่ได้รับการตระหนักถึงความสำคัญเท่าที่ควร (รับรู้เข้าใจ ๕๓.๐๖%)

๕) การรักษาระดับมาตรฐานการบริการที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ยังต้องพัฒนาให้เข้าใจมากขึ้น (รับรู้เข้าใจ ๕๗.๑๔%)

ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการรับรู้และเข้าใจ

๑) เร่งให้ความรู้เชิงลึกและปฏิบัติจริงในประเด็นความเสี่ยงสูง

- จัดอบรม/สัมมนา "เข้มข้น" เรื่อง "No Gift Policy" และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ควรกำหนดเป็นหัวข้อหลักที่บังคับอบรมสำหรับบุคลากรกองบริหารการคลังทุกคน โดยเน้นการให้ความรู้ที่ชัดเจนถึงขอบเขต ข้อห้าม รูปแบบของผลประโยชน์ที่เข้าข่าย และผลกระทบทางกฎหมาย รวมถึงกรณีศึกษาที่เกิดขึ้นจริง และสร้างช่องทางให้สอบถามและขอคำแนะนำได้

- ทบทวนและสื่อสารระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ จัดทำสรุปกฎหมายและระเบียบที่สำคัญให้เข้าใจง่าย และจัดอบรมเพื่อให้บุคลากรกองบริหารการคลังเข้าใจถึงความต้องการชอบธรรมในการปฏิบัติงานตามกรอบกฎหมายอย่างสม่ำเสมอ

- พัฒนาสื่อการเรียนรู้เฉพาะสำหรับประเด็นอ่อนแอ เช่น Infographic, VDO Animation สั้นๆ หรือ E-learning module ที่เน้นข้อ ๕, ๙, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔ โดยเฉพาะ ให้นื้อหากระชับ ชัดเจน และน่าสนใจ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและทบทวนความรู้ได้ง่าย

๒) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและตรวจสอบได้

- สร้างช่องทางที่ปลอดภัยและเป็นความลับสำหรับการรายงานการทุจริตหรือการกระทำผิด พร้อมทั้งสร้างความมั่นใจในการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส เพื่อส่งเสริมให้เกิดความกล้าเปิดเผย

- ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ในการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะในประเด็นที่บุคลากรกองบริหารการคลังส่วนใหญ่ยังรับรู้เข้าใจน้อย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจ

๓) เชื่อมโยงการรับรู้สู่การปฏิบัติและการพัฒนาตนเอง:

- จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดอบรมทักษะใหม่ๆ, การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง, หรือการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรกองบริหารการคลังให้มีความอุตสาหกรรม ยั่งยืนเพียร และรู้จักประหยัด

- เน้นย้ำความสำคัญของการตรงต่อเวลา โดยเชื่อมโยงกับการบริการประชาชนและความน่าเชื่อถือขององค์กร ผ่านการสื่อสารและการสร้างระบบที่ส่งเสริมวินัย

๔) การประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง:

- ควรมีการประเมินการรับรู้และเข้าใจในมาตรฐานจริยธรรมเป็นประจำ เพื่อติดตามผลการดำเนินงานและระบุจุดที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

- ใช้ผลการประเมินนี้ในการวางแผนและปรับปรุงหลักสูตรการอบรม รวมถึงการพัฒนา กลไกและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในองค์กร

การดำเนินการตามข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยปิดช่องว่างด้านความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานทาง จริยธรรมที่สำคัญ และเสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่ของกองบริหารการคลังสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง

นายชนาธิป นวลแจ่ม
สรุปแบบสำรวจฯ