

จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม



นายกฤษณะ สอนธิ

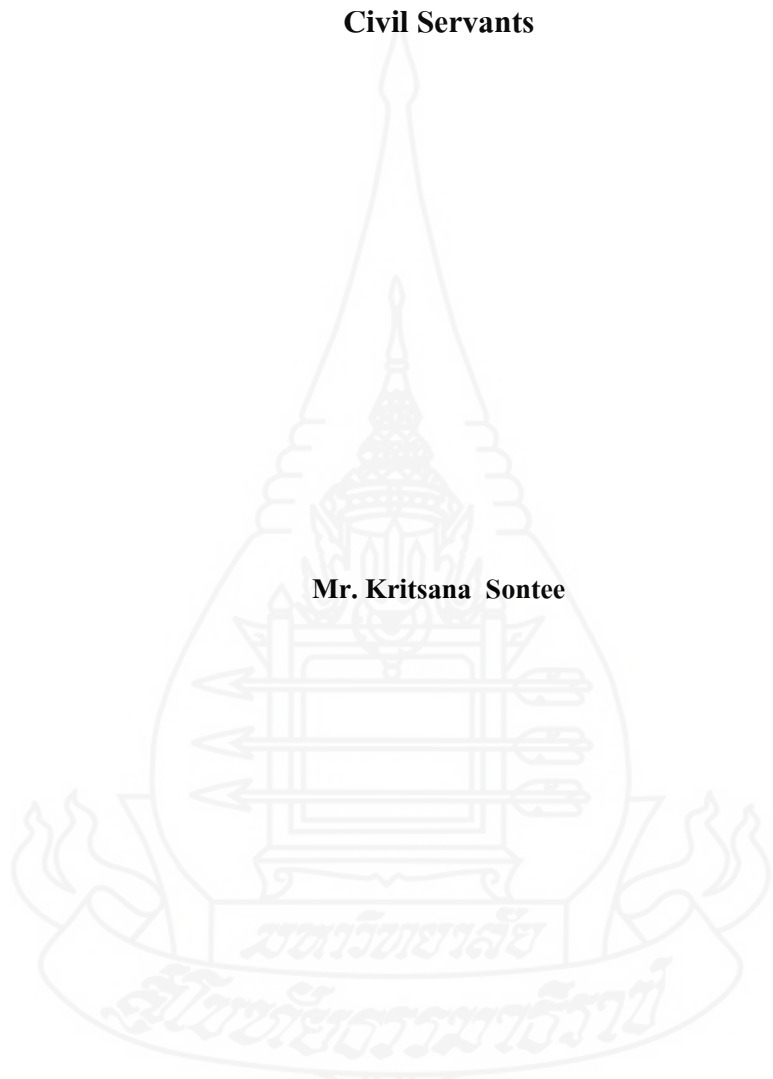
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

The Code of Ethics and Conduct of Nakornpathom Central Prison's

Civil Servants

Mr. Kritsana Sontee



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science


Sukhothai Thammathirat Open University

2011


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลาง
นครปฐม
ชื่อและนามสกุล นายกฤษณะ สนธิ
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ไตรรัตน์ โภคผลากรณ์)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม
ผู้ศึกษา นายกฤษณะ สนธิ รหัสนักศึกษา 2533006215 ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย ปีการศึกษา 2554

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมเป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมจำแนกตามลักษณะประชากร (3) ประเมินระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม และ (4) แสวงหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมให้มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ประชากรเป็นเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมจำนวน 240 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยมัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการศึกษาพบว่า (1) จริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมประกอบด้วยจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาและจรรยาบรรณข้าราชการราชทัณฑ์ รวมทั้งจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลาง (2) เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาและจรรยาบรรณข้าราชการราชทัณฑ์และจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (4) แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ได้แก่ การสร้างเครือข่ายในเรื่องการส่งเสริมจริยธรรมกับองค์กรและบุคคลต่างๆ การจัดฝึกอบรมจริยธรรมประกอบด้วย หลักสูตรการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม หลักสูตรการเสริมสร้างจรรยาบรรณของข้าราชการราชทัณฑ์ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ กิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม และจัดทำค่านิยมสร้างสรรค์เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

คำสำคัญ จริยธรรม เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางนครปฐม

Independent Study title: The Code of Ethics and Conduct of Nakornpathom Central Prison's Civil Servants

Author: Mr. Kritsana Sontee; **ID:** 2533006215;

Degree: Master of Public Administration

Independent Study advisor: Dr. Chaloeiphong Misomnai, Associate Professor

Academic year: 2011

Abstract

The research of The Code of Ethics and Conduct of Nakornpathom Central Prison's civil servants was a survey research. The purposes of this research were to (1) study civil servants' code of ethics and conduct related to the operation of correctional officers (2) compare the opinions of correctional officers on code of ethics and conduct categorized by personal factors (3) evaluate the level of work ethics of correctional officers, and (4) find out appropriate ways to improve and enhance ethical performance of correctional officers.

Population consisted of 240 correctional officers of Nakornpathom Central Prison. Questionnaire was used with 150 samples. Simple random sampling method was applied. Statistical tools employed were percentage, mean, standard deviation, t- test, and One - way ANOVA.

The results were as followings: (1) the ethics related to the operation of correctional officers in Nakornpathom Central Prison consisted of ethics of civil servant, moral of correctional officers and ethics on duties (2) officers with different job characteristic had different opinions with level of statistical significance at 0.05 (3) work ethics of correctional officers in Nakornpathom Central Prison as a whole was at moderate level (4) ways to improve and enhance work ethics of correctional officers included: the supporting of organizational and individual network to encourage the conformity of ethics in operational performance, training programs on ethics should be provided particularly programs on the formulation of moral and ethics standard, and on the strengthening of correctional officers' integrity, public relations activities to promote the ethics of correctional officers should be as well encouraged together with the creation of shared value.

Keywords: The code of ethics and conduct, correctional officer, Nakornpathom Central Prison

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำแก้ไข ตรวจสอบข้อบกพร่อง ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา จนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณท่านผู้บัญชาการเรือนจำกลางนครปฐมและเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม ทุกท่านที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ เป็นอย่างดี ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา ผลการศึกษาในครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

กฤษณะ สนนี

พฤษภาคม 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	4
กรอบแนวคิดการศึกษา	5
สมมติฐานการศึกษา	6
ขอบเขตของการศึกษา	6
ข้อจำกัดการศึกษา	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
ความหมายและหลักการของคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และ ธรรมาภิบาล	9
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ	12
จริยธรรมของข้าราชการ	14
แนวคิดในการพัฒนาจริยธรรม	16
แนวทางการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ	22
จริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ	27
โครงสร้างการบริหารงานเรือนจำกลางนครปฐม	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43

สารบัญ (ต่อ)

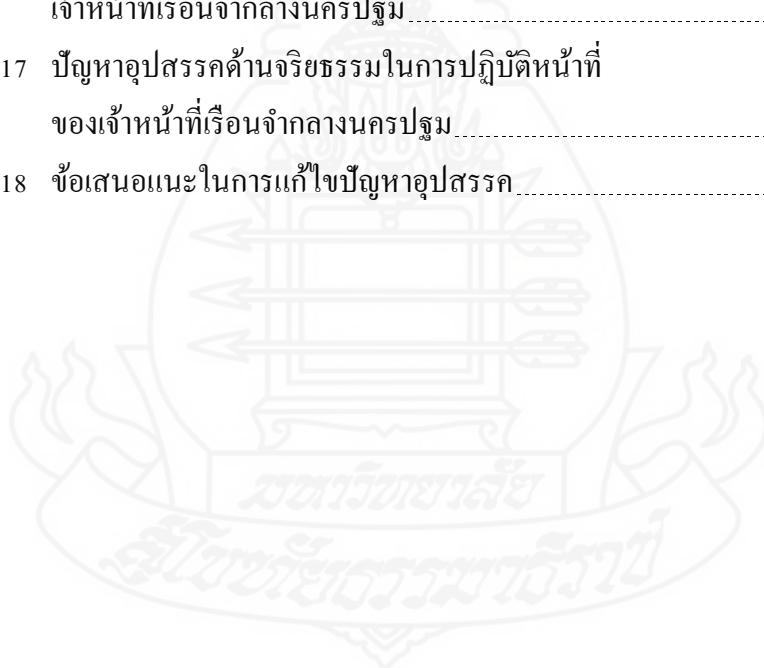
	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	51
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	53
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การจัดการกระทำข้อมูลและเกณฑ์การให้คะแนน.....	55
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	56
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล.....	59
ตอนที่ 2 ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยการปฏิบัติ ตามจริยธรรมในองค์กร.....	62
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความมีจริยธรรมของ เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม.....	81
ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน.....	86
ตอนที่ 5 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ.....	101
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ.....	104
สรุปผลการศึกษา.....	104
อภิปรายผล.....	108
ข้อเสนอแนะ.....	111
บรรณานุกรม.....	112
ภาคผนวก.....	115
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์จัดเก็บข้อมูล.....	116
ข แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ.....	118
ค ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม.....	129
ประวัติผู้ศึกษา.....	132

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	59
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยการปฏิบัติตามจริยธรรมข้าราชการพลเรือน.....	62
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์.....	78
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม.....	81
ตารางที่ 4.5 ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยการปฏิบัติตามจริยธรรมในองค์การจำแนกตามรายด้านและ โดยรวม.....	85
ตารางที่ 4.6 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมจำแนกตามเพศ.....	86
ตารางที่ 4.7 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมจำแนกตามอายุ.....	87
ตารางที่ 4.8 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมจำแนกตามระดับการศึกษา.....	89
ตารางที่ 4.9 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมจำแนกตามเงินเดือน.....	90
ตารางที่ 4.10 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมจำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	92
ตารางที่ 4.11 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์ที่ต่างกัน.....	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับจริยธรรมใน การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม จำแนกตามสังกัดปฏิบัติงานที่ต่างกัน.....	95
ตารางที่ 4.13 จริยธรรมข้าราชการพลเรือน เมื่อทดสอบรายคู่โดยใช้ Sheffe.....	97
ตารางที่ 4.14 จรรยาข้าราชการทัณฑ์ เมื่อทดสอบรายคู่โดยใช้ Sheffe.....	97
ตารางที่ 4.15 ระดับการปฏิบัติตามจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เรือนจำกลางนครปฐม.....	98
ตารางที่ 4.16 สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความคิดเห็นต่อระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม.....	99
ตารางที่ 4.17 ปัญหาอุปสรรคด้านจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม.....	101
ตารางที่ 4.18 ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค.....	102



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
ภาพที่ 2.1 การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการที่เน้นใน 4 เรื่อง.....	27
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานเรือนจำกลางนครปฐม.....	42



บทที่ 1

จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จริยธรรมในการบริหารราชการ (Morality) หมายความว่า ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติในการบริหารงานราชการ ทั้งความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีเมตตา เป็นต้น ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาปัญหาในการบริหารราชการของหน่วยงานของรัฐบางแห่งเกิดจากการขาดจริยธรรมของฝ่ายข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่ซื่อสัตย์สุจริต และไม่บริสุทธิ์ใจได้ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ เช่น ปัญหาการฉ้อราษฎร์แสวงหาผลประโยชน์ใส่ตนเองและพวกพ้อง และปัญหาการทำลายความเป็นธรรมในสังคม แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ จริยธรรมของข้าราชการมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุที่การบริหารราชการไม่อาจเกิดประสิทธิภาพที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนได้ หากข้าราชการซึ่งเป็นกลไกของทางราชการที่สำคัญ “ขาดจริยธรรมของข้าราชการ” ซึ่งครอบคลุมถึงการขาดจิตใจ จิตสำนึก จิตวิญญาณ หรืออุดมการณ์ที่ดีงามเพื่อส่วนรวม การขาดจริยธรรมของข้าราชการมีส่วนสำคัญทำให้ข้าราชการเป็นจำนวนมากประพฤติมิชอบในวงราชการ การกระทำหรือผลงานที่ปรากฏออกมาก็จะขาดประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพมากเท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องจากจิตใจหรือจริยธรรมมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมดังกล่าว

นอกเหนือจากนี้แล้ว การตระหนักถึงความสำคัญของการยึดหลักคุณธรรมควบคู่ไปกับการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพยังเป็นสิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงด้วย ซึ่งล้วนเกี่ยวข้องกับ “จริยธรรมของข้าราชการ” ดังนั้น จริยธรรมในการปฏิบัติงานจึงเป็นพื้นฐานสำคัญให้แก่ข้าราชการนั้นนำไปช่วยสร้าง “คุณค่า” ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว สังคม ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมที่มีภารกิจที่สำคัญ ทั้งในแง่ของการแยกตัวผู้กระทำผิดออกจากสังคมเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนในสังคม ตลอดจนสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้น โดยพันธกิจที่สำคัญของกรมราชทัณฑ์ มี 2 ประการ คือ ควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีอารี และบำบัดฟื้นฟูและแก้ไขพฤติกรรมนิสัยของผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์หลักของงานราชทัณฑ์ คือการให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปรับปรุงและ

ส่งเสริมให้ผู้ต้องขังได้กลับตนเป็นพลเมืองดี โดยไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ จึงเป็นงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและปลอดภัยของสังคม เพราะหากว่าระบบแก้ไขผู้ต้องขังไม่มีประสิทธิภาพ ผู้ต้องขังกลับไปกระทำผิดสร้างความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อกระบวนการยุติธรรม ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของสังคม

งานราชทัณฑ์จึงถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการยุติธรรมในการบริหารโทษ เป็นการจัดการลงโทษหรือปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด ภายหลังจากที่ได้ผ่านกระบวนการในการกักขังหรือการกักขัง ความจริงและตัดสินโทษแล้ว งานราชทัณฑ์จึงไม่ใช่เป็นเรื่องของการใช้กฎหมายหรือการตีความกฎหมายโดยตรง แต่งานราชทัณฑ์เป็นงานในการประยุกต์ใช้กฎหมาย ซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ทั้งผู้กระทำผิด ญาติ ตลอดจนผู้เสียหายและสังคม โดยเฉพาะผู้กระทำผิดที่จะต้องปกครองดูแลและอบรมแก้ไขผู้กระทำผิดเหล่านี้ให้กลับเข้าสู่สังคมโดยไม่กลับไปกระทำผิดซ้ำอีก งานราชทัณฑ์จึงเป็นงานที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปกครองควบคุมดูแลผู้ต้องโทษที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก จนมักจะมีการกล่าวอยู่เสมอว่า นักการราชทัณฑ์ที่ดีต้องเป็นนักวิชาการที่ไม่ทิ้งหลักปฏิบัติ และเป็นนักปฏิบัติที่ไม่ทิ้งหลักวิชาการ (นันทิ จิตสว่าง, 2549)

ปัจจุบัน สถิติผู้ต้องราชทัณฑ์ ณ วันที่ 1 มกราคม 2555 มีผู้ต้องขังอยู่ในความรับผิดชอบของกรมราชทัณฑ์ถึง 222,110 คน ทั่วประเทศ (ข้อมูลจากกองแผนงาน กรมราชทัณฑ์) นอกเหนือจากภาระงานที่ตราครุฑและเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่ ความประพฤติของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ถือเป็นแบบอย่างสำคัญต่อผู้ต้องขัง เพราะเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีบทบาทสำคัญที่อยู่ใกล้ชิด และมีหน้าที่ที่พึงปฏิบัติต้องแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้เป็นคนดีมีคุณค่าสู่สังคม อย่างไรก็ตามกลับพบว่า ยังมีการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่เป็นปัญหาทั้งต่อภาพลักษณ์ขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพบว่าในปีพ.ศ. 2553 มีข้าราชการกระทำผิดวินัยจำนวน 389 คน และเพิ่มสูงขึ้นในปีพ.ศ. 2554 เป็นจำนวน 593 คน (ข้อมูลจากกลุ่มงานวินัย กองการเจ้าหน้าที่) สะท้อนให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำบางส่วนยังขาดการยึดถือจริยธรรมในการปฏิบัติงาน แม้ว่าจะมีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่กระทำผิดวินัยไม่มากนักเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ทั้งหมด แต่กลับส่งผลอย่างมากต่อภาพลักษณ์ในทางลบของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทุกคนในภาพรวม

ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 77 ได้บัญญัติให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีการประกาศประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 เป็นแนวทางให้ข้าราชการพลเรือนของทุกหน่วยงาน ได้ยึดถือปฏิบัติ รวมทั้งมีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 คือ โดยที่มีการปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้

การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ และให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งการบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการนี้ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ โดยบัญญัติให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการปฏิบัติราชการและการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

อย่างไรก็ตามลักษณะงานของกรมราชทัณฑ์มีความแตกต่างไปจากงานของข้าราชการพลเรือนอื่นๆ ซึ่งจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ตามข้อบังคับที่ ก.พ กำหนดขึ้น ยังมีเนื้อหาไม่ครอบคลุมลักษณะราชทัณฑ์ได้ทั้งหมด กรมราชทัณฑ์จึงได้จัดทำจรรยาบรรณของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ขึ้นเป็นการเฉพาะ โดยกรมราชทัณฑ์ได้มีการประกาศกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการราชทัณฑ์ มีผลให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ 30 สิงหาคม 2542 เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างชื่อเสียง สร้างความเลื่อมใสศรัทธา และการยอมรับของสังคมที่มีต่อกรมราชทัณฑ์
 2. เพื่อให้ข้าราชการราชทัณฑ์มีความสำนึกในหน้าที่ มีความประพฤติดี และภาคภูมิใจในวิชาชีพราชทัณฑ์
 3. เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการราชทัณฑ์
 4. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการราชทัณฑ์
- จรรยาบรรณข้าราชการราชทัณฑ์ มีดังต่อไปนี้**
1. พึงสำนึกและรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิแห่งวิชาชีพราชทัณฑ์
 2. พึงอุทิศร่างกาย แรงใจ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จโดยไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก ยึดถือความถูกต้องเที่ยงธรรม และมีความรับผิดชอบ
 3. พึงปฏิบัติต่อผู้ต้องขังด้วยความเป็นธรรมตามหลักสิทธิมนุษยชน หลักทศพิธราชธรรมหลักเมตตาธรรมและหลักมนุษยธรรม
 4. พึงมุ่งมั่นที่จะร่วมมือกันฟื้นฟู แก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นคนดีของสังคม
 5. พึงสอดส่องดูแล ตรวจสอบ ติดตาม และหาข่าว เพื่อประสิทธิภาพในการควบคุม และร่วมมือกันแก้ไขวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น

6. พึงให้บริการแก่ญาติผู้ต้องขังและผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใส รวดเร็วและประทับใจ

ประโยชน์ของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการราชทัณฑ์ มีหลายประการ ทั้งการทำให้ข้าราชการราชทัณฑ์มีแนวทางในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสม เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความภาคภูมิใจในความเป็นศักดิ์ศรี มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการ ตลอดจนได้รับการยกย่องจากหน่วยงานและสังคม สะท้อนให้เห็นว่า การสร้างราชทัณฑ์ใสสะอาด มุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการราชทัณฑ์ ด้วยการรณรงค์ปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมต่อต้านและไม่ยอมให้มีการทุจริตและประพฤติมิชอบในทุกรูปแบบ การสร้างความโปร่งใสในการทำงานและในกระบวนการทำงานในทุกขั้นตอน การสร้างและยึดถือมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ส่งเสริม สนับสนุน เชิดชูเกียรติ และให้รางวัลแก่ผู้ประพฤติดี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันก็ลงโทษผู้ทุจริตประพฤติมิชอบ อย่างเด็ดขาด จริงจัง เพื่อมิให้เสื่อมเสียชื่อเสียงและเกียรติภูมิของหมู่คณะ ทั้งหมดนี้จึง เป็นกระบวนการสร้างจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพในงานราชทัณฑ์เพื่อให้กรมราชทัณฑ์และเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็น หน่วยงานที่มีคุณธรรม ใสสะอาด มีความสามารถในวิชาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชนทั่วไป ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงทัศนะของเจ้าหน้าที่ต่อจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพในงานราชทัณฑ์ ทั้งจริยธรรมที่มีการกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติอยู่แล้ว และจริยธรรมที่ควรมีเพิ่มเติมเพื่อให้บุคลากรขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

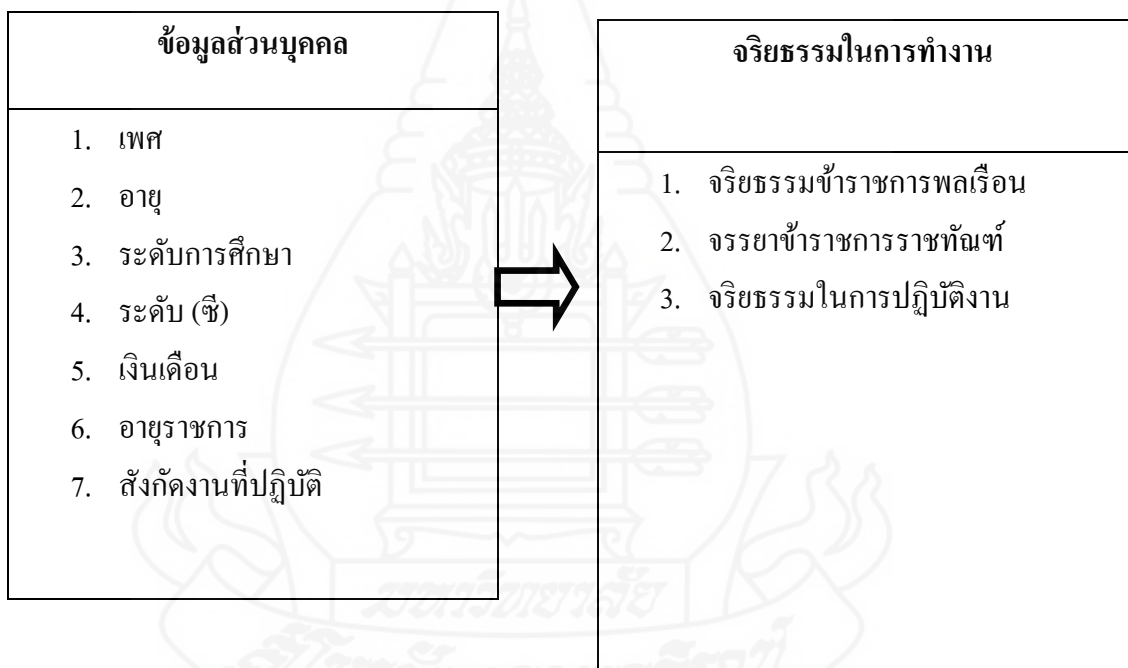
- 2.1 เพื่อศึกษาจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม
- 2.3 เพื่อประเมินระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม
- 2.4 เพื่อแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมให้มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ทั้งแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าตัวแปรต้น ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับ (ซี) เงินเดือน อายุราชการลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อตัวแปรตามคือ จริยธรรมในการทำงานของ เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม ประกอบด้วย จริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการ ราชทัณฑ์ และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ(Independent Variable)

ตัวแปรตาม(Dependent Variable)



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีระดับต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีระยะเวลาการทำงาน (อายุราชการ) ต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีสังกัดงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

5.1 ด้านหน่วยงานหรือพื้นที่

การศึกษาในครั้งนี้ ศึกษาที่เรือนจำกลางนครปฐม ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นเรือนจำประจำเขต 7

5.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม จำนวนรวมทั้งสิ้น 240 คน

5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม จำนวน 150 คน

5.3 ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้จะเน้นศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมต่อจริยธรรมในการทำงานที่ข้าราชการราชทัณฑ์ต้องยึดถือปฏิบัติในฐานะข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551, จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ และระดับความคิดเห็นด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ ตลอดจนศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลว่าทำให้มีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร โดยกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

5.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ สถานภาพบุคคลของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับ เงินเดือน อายุราชการ และสังกัดที่ปฏิบัติ

5.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ จริยธรรมในการทำงาน ประกอบด้วย 1) จริยธรรมข้าราชการพลเรือน 2) จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ 3) จริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ

5.4 ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เริ่มตั้งแต่เดือน มีนาคม 2555 ถึงเดือน พฤษภาคม 2555 ใช้เวลาทั้งสิ้น 3 เดือน

6. ข้อยกักการศึกษา

6.1 ข้อยกักด้านเนื้อหา

6.1.1 ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เท่านั้น

6.2 ข้อยกักด้านประชากร

6.2.1 ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ของเรือนจำกลางนครปฐมเท่านั้น

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาวิจัยเรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม ผู้วิจัยให้นิยามศัพท์ต่างๆที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

7.1 จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง แนวทางที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติในงานราชการ ตามจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ และจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ

7.2 จริยธรรมข้าราชการพลเรือน หมายถึง แนวทางที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติในงานราชการ ตามจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551

7.3 จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ หมายถึง แนวทางที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติในงานราชการ ข้าราชการราชทัณฑ์

7.4 จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อแนวทางที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติในงานราชการในเรือนจำกลางนครปฐม

7.5 เรือนจำ หมายถึง สถานที่ซึ่งใช้ควบคุมผู้ต้องขังและสิ่งเกี่ยวเนื่องอย่างอื่น

7.6 เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากกรมราชทัณฑ์ให้ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางนครปฐม

7.7 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ ทำให้เกิดแรงกระตุ้นมีความรู้สึกว่าจะอยากจะทำปฏิบัติงานนั้น ๆ

7.8 ด้านสถานที่ทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดี มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน มีความสะดวกคล่องตัวในการเดินทางมาปฏิบัติราชการ

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาในครั้งนี้จะสามารถทำให้ทราบแนวคิดด้านจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม และทราบปัจจัยที่ทำให้เจ้าหน้าที่เรือนจำมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งทั้งผู้บริหารในระดับเรือนจำ ตลอดจนผู้บริหารระดับสูงของกรมราชทัณฑ์สามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายหรือได้แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ให้มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา “จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม” ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. ความหมายและหลักการของคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และ
ธรรมาภิบาล

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ

3. จริยธรรมของข้าราชการ

4. แนวคิดในการพัฒนาจริยธรรม

5. แนวทางการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ

6. จริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ

6.1 ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2552

6.2 จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์

7. โครงสร้างอำนาจหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม

8. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**1. ความหมายและหลักการของคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และ
ธรรมาภิบาล**

ดร. จรวยพร ธรณินทร์ ได้อธิบายความหมายและหลักการของคำว่า คุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ธรรมาภิบาล และสมรรถนะ ว่ามักมีผู้นำไปใช้ในความหมายที่แตกต่าง สับสน และไม่ตรงกับความหมายที่แท้จริง ดังนั้นการทำความเข้าใจตั้งแต่ รากศัพท์ ความหมายและประโยชน์ ในการนำไปใช้ อย่งไรก็ตาม เป้าหมายปลายทางของการนำเรื่อง คุณธรรม (Moral) ศีลธรรม (Moral) จริยธรรม (Ethics) และ จรรยาบรรณ (Code of Conduct) มาใช้ในองค์กรก็เพื่อ ทำให้เกิดการควบคุม ตนเอง และส่งผลต่อ พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรนั้นๆ ส่วนธรรมาภิบาล (Good Governance) และ จิตสมรรถนะ (Competency) ใช้เพื่อเป็นกลไกควบคุม โครงสร้าง ระบบ และกระบวนการส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กร

คุณธรรม (Moral/Virtue)

“คุณธรรม” คือ คุณ + ธรรมะ คุณงามความดีที่เป็นธรรมชาติ ก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อตนเองและ สังคม ซึ่งรวมสรุปว่าเป็น สภาพคุณงาม ความดี

คุณธรรม (Virtue) แนวความคิดที่ดีเป็นตัวบังคับให้ประพฤติดี

1. สภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจ
2. คุณธรรม คือจริยธรรมที่แยกเป็นรายละเอียดแต่ละประเภท หากประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ก็จะเป็นสภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจของผู้คน

จริยธรรม (Ethics)

“จริยธรรม” = จริย + ธรรมะ คือ ความประพฤติที่เป็นธรรมชาติ เกิดจากคุณธรรมในตัวเอง ก่อให้เกิดความ สงบเรียบร้อยในสังคม รวมสรุปว่าเป็น ข้อควรประพฤติปฏิบัติ

จริยธรรม (Ethics) ความเป็นผู้มีจิตใจสะอาด บริสุทธิ์ เสียสละหรือประพฤติดีงาม

1. ประมวล กฎหมาย ที่กลุ่มชนหรือสังคมหนึ่งๆ ยอมรับเป็นแนวควบคุมความประพฤติ เพื่อแยกแยะให้เห็นว่าอะไรควรหรือ ไปกันได้กับการบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม
2. ปรัชญาสาขาหนึ่งว่าด้วย ความประพฤติ และการครองชีวิต ว่าอะไรดี อะไรชั่ว อะไรถูก อะไรผิด หรืออะไรควร อะไรไม่ควร
3. กฎเกณฑ์ความประพฤติของมนุษย์ซึ่งเกิดขึ้นจากธรรมชาติของมนุษย์เอง ได้แก่ ความเป็นผู้มีปัญญา และเหตุผลหรือปรัชญาญาณทำให้มนุษย์มีมโนธรรมและ รู้จักไตร่ตรองแยกแยะ ความดี - ความชั่ว, ถูก - ผิด, ควร - ไม่ควร เป็นการควบคุมตัวเอง และเป็นการควบคุม กันเองในกลุ่ม หรือเป็นศีลธรรมเฉพาะกลุ่ม

ศีลธรรม (Moral)

1. ความประพฤติที่ดีที่ชอบ หรือธรรมในระดับศีล หรือกรอบปฏิบัติที่ดี เกี่ยวกับ ความรู้สึกรับผิดชอบ บริสุทธิ์ เกี่ยวกับจิตใจ
2. หลักความประพฤติที่ดีสำหรับบุคคลพึงปฏิบัติ

“ธรรมาภิบาล” (Good Governance)

ธรรมาภิบาล คือ ธรรมะ + อภิบาล หมายถึง ปกครองด้วยคุณความดี ซึ่งตรงต่อกัน มั่นคงในสัญญาที่มีต่อกัน สัญญา (กฎ กติกา มารยาท) ที่ ร่วมกันทำ เป็นธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ ในสิ่งที่ทำ

1. การจัดการปกครอง การบริหารปกครอง การบริหารกิจการบ้านเมือง การควบคุมดูแลกิจการ การกำกับดูแลที่ดี อันเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ (Process) และระบบ (System) ซึ่งองค์การหรือสังคมได้มีการปฏิบัติหรือดำเนินการ (Operate)

2. ธรรมภิบาล มักครอบคลุมประเด็น ดังนี้

- การมีส่วนร่วมของประชาชน (Participation)
- นิติธรรม (Rule of law)
- ความโปร่งใส (Transparency)
- การตอบสนอง (Responsiveness)
- การแสวงหาฉันทามติ (Consensus oriented)
- ความถูกต้อง ความเสมอภาค ยุติธรรม เทียบธรรม (Equity)
- ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ (Effectiveness & Efficiency)
- ภาวะรับผิดชอบ (Accountability)

จรรยาบรรณ (Codes of Conduct) (Professional Ethics)

จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลกฎเกณฑ์ความประพฤติหรือประมวลมารยาทของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นเอกลักษณ์ทางวิชาชีพ ใช้ความรู้ มุ่งองค์กรหรือสมาคมควบคุม

1. ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้
2. หลักความประพฤติที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้มีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคคลในแต่ละกลุ่มวิชาชีพ

จรรยาบรรณวิชาชีพ (Code of Ethics)

n จรรยาบรรณเกิดขึ้นเพื่อ *มุ่งให้คนในวิชาชีพมีประสิทธิภาพ* ให้เป็นคนดีในการบริการวิชาชีพให้คนในวิชาชีพมีเกียรติศักดิ์ศรีที่มีกฎเกณฑ์มาตรฐานจรรยาบรรณ

n จรรยาบรรณ มีความสำคัญและจำเป็นต่อทุกอาชีพ ทุกสถาบัน และหน่วยงาน เพราะเป็นที่ยึดเหนี่ยวควบคุมการประพฤติ ปฏิบัติด้วยความดีงาม

ความหมายของจริยธรรมตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ได้บัญญัติความหมายของศัพท์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมไว้ดังนี้

“จริย” หมายถึง ความประพฤติ, กิริยาที่ควรประพฤติ

“ธรรม” หมายถึง คุณความดี, คำสั่งสอนในศาสนา, หลักประพฤติปฏิบัติในศาสนา, ความยุติธรรม, ความถูกต้อง

“จริยธรรม” หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ, ศีลธรรม, กฎศีลธรรม

“คุณธรรม” หมายถึง สภาพคุณงามความดี

“ศีล” หมายถึง ข้อบัญญัติที่กำหนดทางปฏิบัติกายและวาจาทางพระพุทธศาสนา เช่น ศีล 5 ศีล 8, ความประพฤติที่ดี

“ศีลธรรม” หมายถึง ความประพฤติที่ดีที่ชอบ, ธรรมในระดับศีล, ศีลและธรรม

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ

1. ทักษะการใช้ความคิด

- 1.1 คิดภาพรวม ลุ่มลึก และกว้างไกล ไม่หยุดความคิด
- 1.2 รู้จักปรับยืดหยุ่น ไม่ว่าจะนเป็นตรง
- 1.3 คิดทำงานเชิงรุก ไม่ขลุกอยู่กับที่
- 1.4 คิดป้องกันดีกว่า อย่าไว้พายุจึงล้อมคอก

2. การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

- 2.1 กระทบต่อนัดต้องรู้ปรับ ไม่อยู่กับกระบวนการเดิม
- 2.2 สร้างเครื่องมือไว้ชีวิต ดีกว่าหัดนั่งดูเทียน
- 2.3 เข้าขามเย็นขามขอให้งัด จงกำหนดเวลาแล้วเสร็จไว้
- 2.4 อุทิศซึ่งเวลา ไม่แสวงหาประโยชน์ตน
- 2.5 สัมพันธ์กับลูกค้า อย่าทำหน้าที่ไม่บอกบุญ

3 การบริหารทรัพยากร

- 3.1 คำนึงถึงต้นทุน ไม่คุ้มทุนจงอย่าทำ
- 3.2 บริหารแบบประหยัด จงอย่าหัดเป็นหนี้เขา
- 3.3 สร้างความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าของ อย่าเป็นทองไม่รู้ร้อน
- 3.4 รู้จักบำรุงและรักษา อย่าดีแต่ใช้เครื่องเป็น

4. ความสามารถและทักษะในการสื่อสาร

- 4.1 ใช้เทคโนโลยีใหม่ ไม่ล้าสมัยไดโนเสาร์
- 4.2 สร้างเครือข่ายให้กว้างขวาง อย่าปล่อยให้ว่างเรื่องทีมงาน
- 4.3 รู้จักพูดให้ได้ผล อย่าทำตนเป็นเมื่อใบ้
- 4.4 อดทนต่อถ้อยคำ ไม่จดจำมาต่อกร
- 4.5 แกล้งเรื่องลึกลับได้ อย่าตอบง่ายไม่ศึกษา

10. การทำงานเป็นทีม

- 10.1 มีมนุษยสัมพันธ์ ไม่แบ่งกันเป็นก๊กเหล่า
- 10.2 ร่วมคิดร่วมทำ ไม่นำตนไปโดดเด่น
- 10.3 แบ่งปันซึ่งความรู้ ไม่ใส่ตัวผู้เดียว
- 10.4 ให้อภัยเมื่อพลั้งพลาด ไม่คาดโทษให้แก้กัน

11. ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์

- 11.1 ฝึกฝนให้เชี่ยวชาญ ไม่รำคาญหาความรู้
- 11.2 คຸ້ມคຳด้วยการใช้ ไม่เก็บไว้ประดับห้อง
- 11.3 ถนอมใช้ด้วยระวัง ไม่ตั้งตงให้แตกหัก
- 11.4 บำรุงและรักษา ไม่เรียกหาแต่ของใหม่

3. จริยธรรมของข้าราชการ**3.1 จริยธรรมในฐานะผู้บังคับบัญชา****จริยธรรมต่อตนเอง**

- 1. เป็นผู้ที่มีศีลธรรม และประพฤติตนเหมาะสม
- 2. ซื่อสัตย์
- 3. มีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเอง

จริยธรรมต่อหน่วยงาน

- 1. สุจริต เสมอภาค ปราศจากอคติ
- 2. ทำงานเต็มความสามารถ รวดเร็ว ขยัน ถูกต้อง
- 3. ตรงต่อเวลา
- 4. ดูแล รักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด

จริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

- 1. ร่วมมือ ช่วยเหลือ แนะนำ ทำงานเป็นทีม
- 2. เอาใจใส่ดูแลลูกน้อง
- 3. สร้างความสามัคคีในการปฏิบัติหน้าที่
- 4. สุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์
- 5. ละเว้นการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

จริยธรรมต่อประชาชนและสังคม

1. ให้ความเป็นธรรมเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ สุภาพอ่อนโยน
2. ประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือแก่บุคคลทั่วไป
3. ละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยจากผู้มา

ติดต่อ

3.2 จริยธรรมในฐานะหัวหน้างาน

1. ความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงานแม่
2. ความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงานของตน
3. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
4. ความเสียสละ
5. รับผิดชอบในความสำเร็จและความล้มเหลวของหน่วย
6. ต้องเป็นตัวอย่างที่ดี
7. สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในหน่วย
8. ทำงานไม่เกินขีดความสามารถของหน่วยรอง
9. ตรงไปตรงมา
10. ยุติธรรม
11. ไม่เห็นแก่ตัว

3.3 จริยธรรมในฐานะฝ่ายบริการ และสนับสนุน

1. พึ่งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
2. ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ
3. มีความรับผิดชอบ
4. พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ
5. ประหยัดทรัพยากรของหน่วยงาน
6. ดำรงชีพให้เหมาะสมกับฐานะ ไม่ฟุ่มเฟือย ไม่สุรุ่ยสุร่าย
7. รักษาจรรยาวิชาชีพที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด
8. มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับทุกคน

4. แนวคิดในการพัฒนาจริยธรรม

แนวคิดในการพัฒนาจริยธรรม

จริยธรรม คือ กฎเกณฑ์ความประพฤติของมนุษย์ ซึ่งเกิดขึ้นจากธรรมชาติของมนุษย์เอง ความเป็นผู้มีปรีชาญาณ (ปัญญา และ เหตุผล) ทำให้มนุษย์มีมโนธรรม รู้จักแยกแยะความดี ถูก ผิด ควร ไม่ควร

จริยธรรมมีลักษณะ 4 ประการ คือ

1. การตัดสินใจทางจริยธรรม (moral judgment) บุคคลจะมีหลักการของตนเอง เพื่อตัดสินใจการกระทำของผู้อื่น
2. หลักการของจริยธรรมและการตัดสินใจเป็นความสัมพัทธ์ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลก่อนที่จะปฏิบัติกรต่าง ๆ ลงไป
3. หลักการทางจริยธรรมเป็นหลักการสากลที่บุคคลใช้ตัดสินใจในการกระทำต่าง ๆ
4. ทักษะเกี่ยวกับจริยธรรมได้มาจากความคิดของบุคคลหรืออุดมคติของสังคมจนเกิดเป็นทักษะในการดำรงชีวิตของตน และของสังคมที่ตนอาศัยอยู่

คุณสมบัติอันเป็นความพร้อมที่จะพัฒนา จริยธรรมของบุคคลประกอบด้วย

1. ความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของชีวิตและหลัก จริยธรรม

ทุกคนได้มีโอกาสเรียนรู้มาตั้งแต่วัยต้นของชีวิตจากการเลี้ยงดู การศึกษาอบรม และจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยอาจเป็นในวิถีทางที่ต่างกัน ซึ่งเป็นผลให้บุคคลมีพัฒนาการทางจริยธรรมต่างกัน จากกฎเกณฑ์การตัดสินใจที่ต่างกัน

2. ความใฝ่ธรรม

มนุษย์มีธรรมชาติของการ แสวงหาความถูกต้องเป็นธรรมหรือความดีงามตั้งแต่วัยทารก คุณสมบัตินี้ทำให้บุคคลนิยมคนดี ชอบสังคมที่มีคุณธรรมจริยธรรม ต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นคนดี

อย่างไรก็ตามประสบการณ์ในชีวิตจากการเลี้ยงดูและเจริญเติบโตในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณธรรม เป็นปัจจัยสำคัญให้บุคคลพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้มีจริยธรรมสูงกว่า

3. ความรู้จักตนเองของบุคคลนั้น

ความรู้จักตนเองของบุคคล คือ สร้างความสามารถในการพิจารณาให้รู้อิทธิพลของความดีและความไม่ดีของตนให้ชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถเสริมสร้างความดีของตนให้มีพลังเข้มแข็ง ในลักษณะที่ตนเองและสังคมยอมรับได้ ความรู้จักตนเองนี้จะทำให้บุคคลมีความมั่นใจ มีพลังและพร้อมที่จะขจัดความไม่ดีของตนและพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องดีขึ้น

วิถีทางพัฒนาจริยธรรม

1. การศึกษาเรียนรู้ กระทำได้หลายวิธี ดังนี้

1.1 การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยการหาความรู้จากการอ่านหนังสือเกี่ยวกับปรัชญาศาสนา วรรณคดีที่มีคุณค่า หนังสือเกี่ยวกับจริยธรรมทั่วไปและ จริยธรรมวิชาชีพ

1.2 การเข้าร่วมประชุมสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม และการคบหาบัณฑิตผู้ใส่ใจด้านจริยธรรม

1.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิตและจากประสบการณ์ในสถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์จริงเป็น โอกาสอันประเสริฐในการเรียนรู้จริยธรรมแห่งชีวิต ที่ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างลึกซึ้งทั้งด้านเจตคติและทักษะการแก้ปัญหาเชิง จริยธรรม อย่างไรก็ดีตามขึ้นอยู่กับความพร้อมของบุคคล ผู้มีความพร้อมน้อยอาจจะไม่ได้ประโยชน์จากการเรียนรู้อันมีค่านี้เลย

2. การวิเคราะห์ตนเอง บุคคลผู้มีความพร้อมจะพัฒนามีความตั้งใจและเห็นความสำคัญของการวิเคราะห์ตนเองเพื่อทำความรู้จักในตัวตนเอง ด้วยการพิจารณาเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมการแสดงออกของตนเอง จะช่วยให้บุคคลตระหนักรู้คุณลักษณะของตนเอง รู้จุดดีจุดด้อยของตน รู้ว่าควรคงลักษณะใดไว้

การวิเคราะห์ตนเอง กระทำได้ด้วยหลักการต่อไปนี้

2.1 การรับฟังความคิดเห็นเชิงวิพากษ์จากคำพูดและอากัปกริยาจากบุคคลรอบข้าง เช่น จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้ใกล้ชิดหรือบุคคลในครอบครัว

2.2 วิเคราะห์ตนเองเกี่ยวกับความคิด ความต้องการเจตคติการกระทำ และผลการกระทำ ทั้งในอดีตและปัจจุบัน

2.3 ค้นหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น จากตำรา บทความ รายงานการวิจัยด้านพฤติกรรมศาสตร์หรือศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์และพัฒนาตนเองอย่างถ่องแท้

2.4 เข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาจิตใจ (จิตใจและพฤติกรรมมนุษย์เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้เช่นเดียวกับสรรพสิ่งทั้งหลายในโลก) ทำให้จิตใจได้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดปัญญารับรู้ตนเองอย่างลึกซึ้งและแท้จริง

3. การฝึกตน เป็นวิธีการพัฒนาด้าน คุณธรรมจริยธรรมด้วย ตนเองขั้นสูงสุด เพราะเป็นการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในการควบคุมการประพฤติปฏิบัติของตนให้อยู่ในกรอบของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของสังคม ทั้งในสภาพการณ์ปกติและเมื่อเผชิญปัญหาหรือขัดแย้ง การฝึกตน เป็นวิธีการพัฒนาด้าน คุณธรรม จริยธรรมด้วยตนเองขั้นสูงสุด เพราะเป็นการพัฒนา

ความสามารถของบุคคล ในการควบคุมการประพฤติปฏิบัติของตนให้อยู่ในกรอบของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของสังคม ทั้งในสภาพการณ์ปกติและเมื่อเผชิญปัญหาหรือขัดแย้ง

3.1 การฝึกวินัยขั้นพื้นฐาน เช่น ความขยันหมั่นเพียร การพึ่งตนเอง ความตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ การรู้จักประหยัดและออม ความซื่อสัตย์ ความมี สัมมาคารวะ ความรักชาติฯ

3.2 การรักษาศีลตามความเชื่อในศาสนาของตน ศีลเป็นตัวกำหนดที่จะทำให้งดเว้นในการที่จะกระทำชั่วร้ายใด ๆ อยู่ในจิตใจ ส่งผลให้บุคคลมีพลังจิตที่เข้มแข็งรู้เท่าทันความคิด สามารถควบคุมตนได้

3.3 การทำสมาธิ เป็นการฝึกให้เกิดการตั้งมั่นของจิตใจทำให้เกิดภาวะมีอารมณ์หนึ่งเดียวของ กุศลจิต เป็นจิตใจที่สงบผ่องใสบริสุทธิ์เป็นจิตที่เข้มแข็ง มั่นคง แน่วแน่ ทำให้เกิดปัญญาสามารถพิจารณาเห็นทุกอย่างตรงสภาพความเป็นจริง

3.4 ฝึกการเป็นผู้ให้ เช่น การรู้จัก ให้อภัย รู้จักแบ่งปันความรู้ ความดี ความชอบ บริจาคเพื่อสาธารณะประโยชน์ อุทิศแรงกายแรงใจช่วยงานสาธารณะประโยชน์โดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ

สรุปได้ว่า การพัฒนาจริยธรรมด้วยวิธีพัฒนาตนเองตามขั้นตอนดังกล่าว เป็นธรรมชาติที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้ควบคู่กับการดำเนินชีวิตประจำวัน แต่มิใช่เป็นการกระทำในลักษณะเสร็จสิ้น ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องจนเป็นนิสัย เพราะจิตใจของมนุษย์เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เฉกเช่น กระแสสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

การพัฒนาจริยธรรมในทางปฏิบัติโดยทั่วไป

การพัฒนาจริยธรรม ควรพัฒนาคุณสมบัติต่าง ๆ 6 ด้าน คือ

1. ความมีวินัย

เป็นจริยธรรมที่ต้องปลูกฝังและสร้างสรรค์เป็นลำดับแรก เพราะวินัยเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับการอยู่ร่วมกันเป็นอย่างยิ่ง วินัยเป็นมาตรการควบคุมการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เป็นเครื่องชี้ความถูกต้องทั้งส่วนบุคคลและหมู่คณะ การงานทั้งหลายถ้าเริ่มต้นที่วินัย จะมีโอกาสดำเนินไปด้วยดี ถ้าไม่มีวินัยอาจประสบความล้มเหลวในที่สุด ความมีวินัยจะแสดงออกโดยการยึดถือ ระบบ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ขนบธรรมเนียมประเพณี และค่านิยมที่ถูกต้อง

การปลูกฝังวินัย ต้องปลูกฝังที่นิสัย 3 ประการ คือ การรู้จักระวังตัว (ศีล) การรู้จักควบคุมตัว (ธรรม) และการรู้จักเชื่อฟัง (ศรัทธา)

การฝึกนิสัยที่ดี ต้องฝึกในเรื่อง การตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามระเบียบ และการมีสัมมาคารวะ

2. ความรับผิดชอบต่อน้ำที่

คือ ความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องเรียบร้อย และให้เสร็จสิ้นด้วยดีไม่ให้เกิดความผิดพลาดบกพร่อง เป็นความดีที่ประเสริฐที่สุดเหนือความดีทั้งหลาย เพราะเป็นการช่วยเหลือตนเอง ช่วยเหลือผู้อื่น และช่วยเหลือส่วนรวม

3. การใช้หลักมนุษยธรรม

หลักมนุษยธรรม มี 3 ประการ คือ

- ความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย ความซื่อตรง ความจริงใจ ความตรงไปตรงมา นำไปสู่ความราบรื่นทั้งส่วนตัวและส่วนรวม

- ความเมตตา ประกอบด้วย ความรัก ความปรารถนาดี ความนับถือ การช่วยเหลือ การให้อภัย การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มุ่งสร้างสันติสุขให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางและมั่นคง

- ความสามัคคี ประกอบด้วย การรวมกำลังทั้งในทางป้องกันและการสร้างสรรค์ที่ขอบธรรมทุกกรณี โดยไม่ใช้ความรุนแรงต่อกัน ไม่ถือเอาความขัดแย้งแพะชนะเป็นเรื่องสำคัญ

4. การเคารพอาวุโส

การรู้จักเด็กรู้จักผู้ใหญ่ รู้จักผู้น้อยอาวุโส เป็นความรู้ที่มีคุณค่าสูงยิ่ง เพราะเป็นความรู้สภาพที่แท้จริงของตนและสังคม ทำให้อยู่ด้วยกันได้อย่างสบาย ไม่มีปัญหาหาระหว่างกัน จะช่วยในการปกครองบังคับบัญชาได้มาก ผู้อาวุโสจะเห็นใจผู้น้อยก็เพราะรู้จักตัวเองว่าเราเป็นผู้ใหญ่และเขาเป็นเด็ก การรู้จักเด็กรู้จักผู้ใหญ่เป็นเอกลักษณ์สำคัญของคนไทยมาแต่โบราณ จึงควรอนุรักษ์ไว้ อย่าสอนหรือทำตัวอย่างให้เด็กก้าวร้าวผู้ใหญ่ ความมั่นคงของสังคมอยู่ที่การรู้จักเด็กรู้จักผู้ใหญ่ เสรีภาพที่ถูกต้องมาจากการรู้จักเด็กรู้จักผู้ใหญ่

5. การกำหนดค่านิยมที่ถูกต้องของตนเอง

ค่านิยม เป็นแนวทางความประพฤติ ความเชื่อถือ และการกระทำ เช่น การรักษาเกียรติ ความซื่อสัตย์ ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความกล้าหาญ ความรับผิดชอบ เป็นค่านิยมวิถีปฏิบัติ ทรัพย์สินมีค่า เพียงให้เกิดความสะดวกสบายบางประการ มิใช่ก่อให้เกิดความสะดวกในทุกประการ แต่คนที่มีค่านิยมที่ถูกต้อง จะรู้จักความเป็นคน ย่อมก่อให้เกิดความสะดวกสบายในทุกประการ

“มีทรัพย์สิน ไม่มีคน อยู่ยาก แต่ถ้ามีคน ไม่มีทรัพย์สิน อยู่ง่าย”

“การเลียดคน เป็นการเลียดมาก แต่การเลียดทรัพย์ เป็นการเลียดน้อย”

ค่านิยมจริยธรรม มีจุดรวมอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสำคัญในความถูกต้อง ดีชั่วและมีจุดรวมอยู่ที่ตนเอง ถ้าตัวเองละเมิดจริยธรรมและไม่ละอายใจ คือ ผู้ที่ไม่มีค่านิยมจริยธรรม ดังนั้น การมีค่านิยมจริยธรรมที่ถูกต้อง ต้องไม่หลงในค่านิยมที่ผิด ๆ เช่น ค่านิยม

ของคนรายต้องใช้ของราคาแพง คนจนจะไปใช้ค่านิยมของคนรวยไม่ได้ ถ้าขึ้นไปใช้จะนำไปสู่การ
ช้อรรายบุรีบังหลวง

6. การยึดมั่นในหลักศาสนา

ศาสนา เป็นเครื่องคุ้มครองชีวิตจิตใจ ให้เกิดความสงบเรียบร้อย ความดีงาม และ
การมีสถานภาพที่น่าเชื่อถือไว้วางใจในสังคม พุทธศาสนา มุ่งให้คนช่วยตนเองด้วยสติปัญญา
มุ่งประพุดแต่ความดี ละเว้นการทำชั่ว และพัฒนาจิตใจให้มีความสะอาด บริสุทธิ์ โปร่งใส

สรุป

- การทำงานให้ประสบความสำเร็จ ได้อย่างโปร่งใส บุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน
ต้องมีจริยธรรม
- จริยธรรมต้องเริ่มต้นที่ความมีวินัย
- พัฒนาจริยธรรมด้วยการลงมือทำ ปฏิบัติธรรม ไม่ใช่ด้วยการพูด การสอนอย่างเดียว
- จริยธรรมต้องเริ่มที่ “จิตใจ”
- พื้นฐานของจริยธรรม คือ “ศีล” ผู้รักษาศีลด้วยความตั้งใจจริง จะเป็นผู้มีวินัยใน
ตัวเองทั้ง ต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น และจะก่อให้เกิดจริยธรรมโดยอัตโนมัติ

การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ

คำว่าจริยธรรม (Morality) หมายถึงธรรมที่เป็นข้อประพุดปฏิบัติในการบริหารงาน
ราชการ เช่น บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตบริสุทธิ์ใจเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีเมตตา
เป็นต้น ในสภาพความเป็นจริงปัญหาในการบริหารราชการของหน่วยงานของรัฐบางแห่งเกิดจาก
การขาดจริยธรรมของฝ่ายการเมืองและ/หรือฝ่ายประจำเช่นปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่ซื่อสัตย์สุจริตและ
ไม่บริสุทธิ์ใจ ได้ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ เช่น ปัญหาคอร์รัปชันแสวงหาผลประโยชน์
ใส่ตนเองและพวกพ้อง และปัญหาการทำลายความเป็นธรรมในสังคมแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมจึง
เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

จริยธรรมของข้าราชการมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุที่การบริหาร
ราชการไม่อาจเกิดประสิทธิภาพที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนได้หาก
ข้าราชการซึ่งเป็นกลไกของทางราชการที่สำคัญ “ขาดจริยธรรมของข้าราชการ” ซึ่งครอบคลุมถึง
การขาดจิตใจ จิตสำนึกจิต วิญญาณหรืออุดมการณ์ที่ดีงามเพื่อส่วนรวมการขาดจริยธรรมของ
ข้าราชการมีส่วนสำคัญทำให้ข้าราชการ เป็นจำนวนมากประพุดมิชอบในวงราชการการกระทำ
หรือผลงานที่ปรากฏออกมาก็จะขาดประสิทธิภาพ หรือไม่มีประสิทธิภาพมากเท่าที่ควรทั้งนี้
เนื่องจากจิตใจหรือจริยธรรมมีส่วนสำคัญในการกำหนด พฤติกรรมดังกล่าวแล้ว

นอกเหนือจากนี้แล้วคุณค่าของข้าราชการยังเป็นสิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงด้วยนั่นก็คือ ข้าราชการไม่ควรมีเฉพาะสิ่งจำเป็นด้าน“วัตถุ” เช่นการได้รับปริญญาบัตรจากการศึกษาเล่าเรียนซึ่งมีส่วนแสดงให้เห็นถึงการเป็นข้าราชการที่มี “คุณภาพ” เท่านั้นแต่ยังควรมีสิ่งจำเป็นด้าน “จิตใจ” ซึ่งได้จาก “จริยธรรมของ ข้าราชการ” ที่มีส่วนแสดงให้เห็นถึงการเป็นข้าราชการที่มี “คุณธรรม” ควบคู่กันไปด้วยการเป็นข้าราชการที่มีทั้งคุณภาพและคุณธรรมย่อมเป็นพื้นฐานสำคัญให้แก่ ข้าราชการนั้นนำไปช่วยสร้าง “คุณค่า” ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองครอบครัวสังคมตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

จริยธรรมของข้าราชการ

เมื่อจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งสำหรับข้าราชการจึงขอเสนอจริยธรรมของ ข้าราชการไว้ 7 ประการเพื่อนำไปสู่การเป็นข้าราชการที่มีจริยธรรมดังมาดังนี้

1. การนำหลักธรรมมาใช้ในการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละอดทนมีความเป็นธรรมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีน้ำใจสุภาพมีเมตตาธรรมและการเป็นแบบอย่างที่ดีของหน่วยงานของรัฐ

2. การมีจิตสำนึกที่ดีงามในการให้บริการข้าราชการทุกคนต้องมีจิตสำนึกในการให้บริการในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการเพื่อผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนโดยรวม จึงจำเป็น ต้องมีจิตสำนึกที่ดีงามในการให้อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนถ้าหากข้าราชการทำได้ก็เชื่อได้ว่าจะช่วยสร้างความเจริญและยกมาตรฐานของประเทศให้สูงขึ้น

3. การวางตัวให้เหมาะสมข้าราชการไม่ควรทะเลาะทแยงขานอยากจะมีชีวิตความเป็นอยู่อย่างหรูหราโอ้อำใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรือ “กินคืออยู่คืออย่างเกินความพอดี” รู้จักใช้จ่ายแต่เพียงพอดี รู้จักประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือยรวมตลอดถึงการวางตัวเป็นกลางทางการเมือง

4 การไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น เช่น ข้าราชการไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งเข้าไปก้าวก่ายหรือแทรกแซงการบรรจุแต่งตั้ง ย้ายโอนเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการคนใดในเวลาเดียวกัน ต้องไม่ยอมให้คู่สมรสญาติสนิทบุคคลในครอบครัวหรือผู้ใกล้ชิดก้าวก่ายการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนหรือผู้อื่น ไม่ยอมให้ผู้อื่น ใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองโดยมิชอบรวมตลอดถึงการไม่เรียกร้องผลประโยชน์ในทาง มิชอบซึ่งครอบคลุมถึงการไม่เรียกร้องของขวัญของกำนัลหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นเพื่อ ประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

5. การพบปะเยี่ยมเยียนและช่วยเหลือประชาชนอย่างสม่ำเสมอรวมทั้งเอาใจใส่ทุกข์สุข และรับฟังเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนและริบหาทางช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

6. การไม่ใช้และไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการข้าราชการไม่ควรปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวเพื่อให้ผู้อื่นหรือประชาชนเข้าใจผิดโดยมุ่งหวังผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

7. การแสดงความรับผิดชอบในการบริหารงานผิดพลาดข้าราชการควรแสดงความรับผิดชอบตามควรแก่กรณี เช่น ลาออกจากตำแหน่งเมื่อปฏิบัติหน้าที่บกพร่องหรือผิดพลาดอย่างร้ายแรง

5. แนวทางการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ

ผู้นำรัฐบาลนักการเมืองที่รับผิดชอบผู้บังคับบัญชาบุคลากรรวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการรวม 8 เรื่องพร้อมกันไปด้วย

5.1 สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนในการควบคุมตรวจสอบจริยธรรมของข้าราชการเพิ่มขึ้น

สาเหตุสำคัญของการประพฤติมิชอบในวงราชการมาจากข้าราชการบางส่วนขาดจริยธรรมซึ่งอาจเรียกว่า จิตใจ จิตสำนึก จิตวิญญาณและอุดมการณ์ก็ได้โดยจริยธรรมมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการซึ่งรวมทั้งการกระทำหรืองดเว้นการกระทำใดๆ ตามอำนาจ หน้าที่ของข้าราชการอันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการซึ่งรวมทั้งการกระทำหรืองดเว้นการกระทำใดๆตามอำนาจหน้าที่ของข้าราชการอันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนโดยรวมประกอบกับการควบคุมตรวจสอบภายในหน่วยงานของรัฐไม่อาจดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งอาจเนื่องจากการเป็นพวกเดียวกัน สีเดียวกัน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหรือสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เช่น ประชาชนสถาบันการศึกษาองค์กรเอกชนและสื่อมวลชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมและจริยธรรมของข้าราชการเพิ่มมากขึ้น

5.2 สนับสนุนให้ดำเนินคดี และลงโทษข้าราชการที่ประพฤติมิชอบตามบทบัญญัติของกฎหมายอย่างเคร่งครัดเข้มงวดและรวดเร็ว โดยดำเนินการกับข้าราชการทุกระดับ การสนับสนุนเช่นนี้จะมีส่วน ป้องกันมิใช่ ข้าราชการคิดและปฏิบัติราชการในทางมิชอบเพราะกลัวเกรงว่าจะต้องถูกลงโทษ

5.3ต่อต้านหรือไม่สนับสนุนค่านิยมของข้าราชการไทยที่มีอยู่แล้วในสังคมและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศในเวลาเดียวกันควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เผยแพร่สร้างและปลูกฝังค่านิยมที่ส่งเสริมการพัฒนาประเทศ

ตัวอย่างค่านิยมของข้าราชการไทยที่มีอยู่แล้วในสังคมและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ เช่น

1. ค่านิยมของการใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ
2. ค่านิยมที่ยึดถือระบบพวกพ้องในทางมิชอบ
3. ค่านิยมที่ต้องการเป็นเจ้าของคนนายคน
4. ค่านิยมในการประจบสอพลอ
5. ค่านิยมที่ชอบความสะดวกสบายและเกียจคร้าน
6. ค่านิยมแบบปัจเจกชนนิยม
7. ค่านิยมในความเป็นอนุรักษนิยม

สำหรับตัวอย่างค่านิยมที่ส่งเสริมการพัฒนาประเทศ เช่น

1. ค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต
2. ค่านิยมในระบบคุณธรรม
3. ค่านิยมในหลักประชาธิปไตย
4. ค่านิยมที่ยึดถือหลักการมากกว่าตัวบุคคล
5. ค่านิยมในความประหยัดและขยัน
6. ค่านิยมของการรวมกลุ่ม
7. ค่านิยมในระเบียบวินัย

5.4 ผู้บังคับบัญชาควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการโดยใช้วิชาความรู้และประสบการณ์ในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

สำหรับการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชามี 10 ข้อ ดังนี้

1. เป็นคนสุจริตและไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตอย่างเด็ดขาดโดยควรละความชั่วหรือบริหารจัดการหรือปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและพยายามแสดงออกให้เห็น

อย่างชัดเจน อย่างต่อเนื่อง เช่น ไม่เรียกร้องหรือรับทรัพย์สินเงินทอง รับส่วย รับผลประโยชน์ตอบแทนในทางมิชอบและไม่ปกป้องคุ้มครองช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาที่ทุจริต

2. เสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม
3. ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อย่างภาคภูมิใจมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีจรรยาบรรณ โดยควรระลึกและปฏิบัติในลักษณะที่ว่าเกียรติมาก่อน (honor comes first) เงินหรือผลประโยชน์ในทางมิชอบ
4. มีไมตรีจิต (courtesy) ซึ่งครอบคลุมถึงการมีมารยาทความสุภาพความเอื้อเฟื้อมีอัธยาศัยและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
5. ทำตัวให้เป็นที่ยอมรับ (respect) หรือให้ได้รับความศรัทธาจากประชาชน
6. เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับและรู้จักพอ
7. สนับสนุนและยกย่องคนดี พร้อมทั้งดำเนินการกับคนไม่ดี เช่น ไม่ยกย่องนินทาและประณาม
8. มีความเป็นผู้เชี่ยวชาญและนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการและในการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี
9. ปฏิบัติราชการในลักษณะที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ (professionalism) หมายถึงรู้จริงมีความรู้ความสามารถความชำนาญและสามารถปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม ได้อย่างมีประสิทธิภาพจริงและชัดเจน
10. มิใช่เป็นเพียงผู้นำในการบริหารงานเท่านั้นแต่ควรเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงกล้าที่จะเป็นผู้นำและกล้าที่จะตัดสินใจพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เช่นนี้ สอดคล้องกับข้อความที่ว่า A leader without leadership is not leader

5.5 สนับสนุนให้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการโดยควรบรรจุไว้ในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) และฉบับต่อไปไปพร้อมกับนำไปยึดถือปฏิบัติจริงอย่างจริงจังต่อเนื่องและพร้อมเพรียงกันปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. การดำเนินการในทางสายกลางที่อยู่บนพื้นฐานความพอดี เน้นการพึ่งพาตนเอง ขณะเดียวกันให้ก้าวทันโลกในยุคโลกาภิวัตน์
2. ความพอเพียงที่เน้นการผลิตและบริโภคอยู่บนความพอประมาณมีเหตุผล
3. ความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวมมีสมดุลระหว่างกระแสการแข่งขันจากโลกาภิวัตน์และกระแสท้องถิ่นนิยมมีความหลากหลายในโครงสร้าง

การผลิตมีการใช้ทุนที่มีอยู่ในสังคมให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมวัฒนธรรมภูมิปัญญาและวิถีชีวิตที่ดีงาม

4. การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรในการเตรียมความพร้อมรู้เท่าทันต่อผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวมีการตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผลมีความเข้มแข็งมั่นคงและยั่งยืน

5. การเสริมสร้างจิตใจคนและพัฒนาคนในชาติให้เป็นคนดี มีคุณธรรมมีความรับผิดชอบซื่อสัตย์สุจริตมีสติปัญญา มีความเพียรอดทนและรอบคอบ

5.6 ส่งเสริมให้นำการบริหารราชการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Government) ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

แนวทางดังกล่าวนี้ได้กำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องบริหารราชการโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่ประกอบด้วย 6 หลักได้แก่หลักนิติธรรม (rule of law) หลักคุณธรรม (ethics) หลักความโปร่งใส (transparency) หลักความมีส่วนร่วม (participation) หลักความรับผิดชอบต่อสังคม (accountability) และหลักความคุ้มค่า (value for money) กล่าวได้ว่าแม้จะมีกระบวนการปฏิบัติราชการที่ประกอบด้วยกี่ขั้นตอนก็ตามถ้าในแต่ละขั้นตอนไม่ยึดถือกฎระเบียบหรือตัวบทกฎหมาย ขาดคุณธรรมขาดความซื่อสัตย์สุจริตขาดความโปร่งใสหรือไม่เปิดโอกาสให้มีการควบคุมตรวจสอบทั้งจากภายในและภายนอกรวมทั้งขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนขาดความรับผิดชอบต่อสังคมในการดำเนินงานและขาดความคุ้มค่าในการดำเนินงานในบางกรณีแล้วกระบวนการปฏิบัติราชการนั้นจะไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

5.7 สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาผู้บริหารหรือแกนนำในการปฏิบัติราชการนำหลักทศพิธราชธรรมมาใช้ ทศพิธราชธรรมเป็นหลักที่นักบริหารและสามัญชนสามารถนำมาปรับใช้ได้สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. ทานคือการให้นอกเหนือจากการบริจาคเป็นทรัพย์สินหรือสิ่งของแก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ตกทุกข์ได้ยากแล้วอาจจะให้น้ำใจแก่ผู้อื่นได้ด้วย

2. ศีลคือความประพฤติที่ดีงามตามหลักศาสนาของแต่ละคน เป็นต้นว่า ยึดถือศีล 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา

3. บริจาคคือความเสียสละหมายถึงการเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อความสุขหรือประโยชน์ของส่วนรวม

4. ความซื่อตรงคือการดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

5. ความอ่อนโยนคือความสุภาพอ่อนโยนมีอัธยาศัยไมตรี ไม่เย่อหยิ่งถือตัวและไม่ติดยึดกับระบบเจ้าขุนมูลนายคนทั่วไปก็จะต้อนรับเพราะอยู่ใกล้แล้วสบายใจ

6. ความเพียรคือหลักธรรมที่สอนให้ไม่ย่อท้อแต่ให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความมุมานะ ฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายจนประสบความสำเร็จ

7. ความไม่โกรธคือการไม่โมโหหรือโกรธง่ายถึงแม้ในหลายสถานการณ์จะทำให้ได้ยาก

8. ความไม่เบียดเบียนคือการไม่บีบบังคับผู้อื่นรวมทั้งการไม่ใช้อำนาจไปบังคับหรือหาเหตุผลกลั่นแกล้งผู้อื่นด้วย

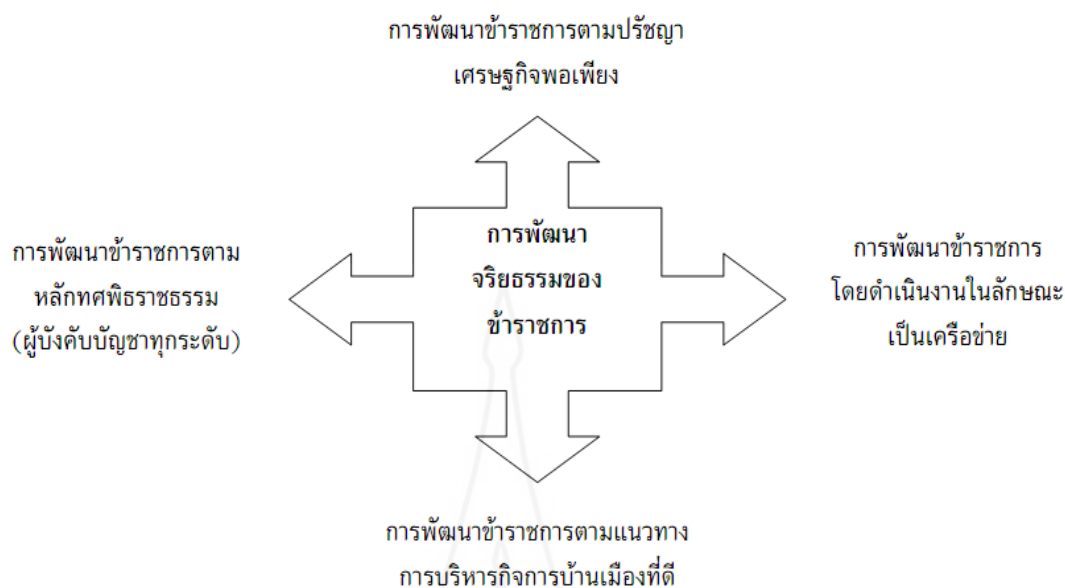
9. ความอดทนหรือขันติ คือการทนต่อความยากลำบากไม่ท้อถอยและไม่หมดกำลังใจที่จะดำเนินชีวิต

10. ความเที่ยงธรรมคือความยุติธรรมความถูกต้องความหนักแน่นไม่เอนเอียงหัวงอไหวด้วยคำพูดอารมณ์หรือลากัดการระไระใด

5.8 สนับสนุนให้หน่วยงานทั้งหลายรวมทั้งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติราชการของข้าราชการด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

โดยดำเนินการในลักษณะเป็นเครือข่าย หมายถึงหน่วยงานและประชาชนควรรวมตัวกันเป็น กลุ่ม เป็นชุมชน เป็นองค์กรในพื้นที่ทุกระดับโดยมีเป้าหมายและกิจกรรมเชื่อมโยงกันและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมการเมืองและสภาพแวดล้อมของพื้นที่นั้นทั้งนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่เอื้ออำนวย ประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนโดยรวมด้วย





ภาพที่ 2.1 การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการที่เน้นใน 4 เรื่อง

ที่มา : เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง“ปรัชญาการเป็นข้าราชการมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ” ของวิรัช วรรณิกาวรรณ จัดโดยจังหวัดขอนแก่นและสำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2549 ณ โรงแรมโฆษะจังหวัดขอนแก่น

6. จริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ

หน่วยงานราชการจำเป็นต้องสร้างมาตรฐานด้านจริยธรรม ให้แก่ข้าราชการ พร้อมทั้งพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ตลอดจนสนับสนุนการสร้างค่านิยมของสังคมให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต และถูกต้องชอบธรรมตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ที่มีหน้าที่กำกับดูแลข้าราชการพลเรือนทั้งหมดได้มีการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนขึ้นไว้ให้ข้าราชการพลเรือนทั้งหมดถือปฏิบัติ ซึ่งข้าราชการกรมราชทัณฑ์ถือเป็นข้าราชการพลเรือนที่ต้องยึดถือตามจริยธรรมดังกล่าวเช่นเดียวกัน แต่เนื่องจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากข้าราชการพลเรือนโดยทั่วไป กรมราชทัณฑ์จึงมีการจัดทำจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ขึ้นมา นอกเหนือจากการต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน มีรายละเอียด ดังนี้

6.1 ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 279 กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น โดยจะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัยก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนได้พิจารณาโดยถี่ถ้วนแล้วเห็นว่า ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บริการแผ่นดินในส่วนที่ตนรับผิดชอบเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคม ดังนั้น การใช้อำนาจเพื่อทำหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบล่วงข้าราชการพลเรือนทั้งปวงจึงต้องมีคุณธรรม ซึ่งเป็นการอันพึงทำ เพราะนำไปประโยชน์ให้เกิดแก่ส่วนรวมและตนเอง และศีลธรรมซึ่งเป็นการอันพึงเว้น เพราะเป็นโทษแก่ส่วนรวมและตนเองประกอบกันขึ้นเป็นจริยธรรมข้าราชการพลเรือนอันเป็นความประพฤติที่พึงงามสมกับความเป็นข้าราชการ

อนึ่ง มาตรา 280 ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่เสนอแนะหรือให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรมตามมาตรา 279 และส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจิตสำนึกในด้านจริยธรรม รวมทั้งมีหน้าที่รายงานการกระทำที่มีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมเพื่อให้ผู้ที่รับผิดชอบในการบังคับการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมตามมาตรา 279

ดังนั้น บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งจึงมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ มีความเป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ 9 ประการของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ดังนี้

- (1) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (2) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ
- (3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (4) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (5) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(8) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

เพื่อให้เป็นไปตามความในมาตรา 279 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ประกอบค่านิยมหลักสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันผู้ตรวจการแผ่นดินได้ให้คำแนะนำให้หน่วยงานทั้งหลายถือปฏิบัติ ก.พ. โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจึงกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมขึ้นเป็นประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ข้าราชการทั้งหลายเกิดสำนึกถึงซึ่งและเที่ยงธรรมในหน้าที่ ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีข้าราชการ ควรแก่ความไว้วางใจและเชื่อมั่นของปวงชน และดำรงตนตั้งมั่นเป็นแบบอย่างที่ดีงาม สัมกับความเป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ผู้ทรงเป็นตัวอย่างแห่งธรรมจรรยาอันสูงสุดเพื่อใช้บังคับเป็นมาตรฐานกลางไว้

โดยมีข้อกำหนดที่สำคัญที่เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในฐานะที่เป็นข้าราชการพลเรือน ต้องยึดถือปฏิบัติ ในหมวดที่ 2 และหมวดที่ 3 ซึ่งมีเนื้อหาสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

หมวด 2

จริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ข้อ 3 ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยื่นหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรมโดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(1) ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำใดของข้าราชการอาจขัดประมวลจริยธรรม ข้าราชการต้องไม่กระทำการดังกล่าว หรือหากกำลังกระทำการดังกล่าว ต้องหยุดกระทำการและส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย ในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยว่าการกระทำนั้นขัดประมวลจริยธรรม ข้าราชการจะกระทำการนั้นมิได้

(2) เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ข้าราชการมีหน้าที่ต้องรายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมพยานหลักฐาน (หากมี) ต่อหัวหน้าส่วนราชการและหรือ

คณะกรรมการจริยธรรมโดยพลันในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมต้องรายงานต่อปลัดกระทรวง หรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้นแล้วแต่กรณี และหรือคณะกรรมการจริยธรรม

(3) ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งทั้งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่นของรัฐและกิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่ ต่อหัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรม ในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่หรืออาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่เสียหายความในข้อนี้ให้ใช้บังคับกับการเป็นลูกจ้าง การรับจ้างทำของ การเป็นตัวแทน การเป็นนายหน้าและการมีนิติสัมพันธ์อื่นในทำนองเดียวกันด้วย

(4) ในกรณีที่ข้าราชการเข้าร่วมประชุมและพบว่าการกระทำซึ่งมีลักษณะตาม (2) ของข้อนี้หรือมีการเสนอเรื่อง ซึ่งมีลักษณะตาม (2) ของข้อนี้ผ่านข้าราชการ ข้าราชการมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว และบันทึกการคัดค้านของตนไว้ในรายงานการประชุมหรือในเรื่องนั้น แล้วแต่กรณี

ข้อ 4 ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(1) อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

(2) ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่นโดยมิชอบ

(3) ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ เยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

(4) เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

(5) ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย หรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

(6) ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีคำสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ได้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษร ตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

ข้อ 5 ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(1) ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่คนมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะชอบหรือชัง

(2) ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

(3) ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติภารกิจในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ในกรณีมีความเคลือบแคลงหรือสงสัย ให้ข้าราชการผู้นั้นยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อน แล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการ และคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วจึงปฏิบัติตามนั้น

(4) ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นในราชการรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐ ข้าราชการต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก ในกรณีที่มีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของทางราชการ หรือประโยชน์ส่วนรวมกับประโยชน์ส่วนตนหรือส่วนกลุ่ม อันจำเป็นต้องวินิจฉัยหรือชี้ขาด ต้องยึดประโยชน์ของทางราชการและประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

ข้อ 6 ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(1) ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมจะรับซึ่งของขวัญแทนตนหรือญาติของตน ไม่ว่าจะก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือเป็นการให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป

(2) ไม่ใช่ตำแหน่ง หรือกระทำการที่เป็นคุณ หรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

(3) ไม่เสนอ หรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญา ซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายหรือประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ 7 ข้าราชการต้องเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมาโดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(1) ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย ข้าราชการต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้ขอยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

(2) ในกรณีที่เห็นว่าคำสั่งผู้บังคับบัญชา หรือการดำเนินการใดที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้องไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ต้องทักท้วงเป็นลายลักษณ์อักษรไว้

(3) ในกรณีที่เห็นว่ามติคณะรัฐมนตรีไม่ชอบด้วยกฎหมาย ต้องทำเรื่องเสนอให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา และส่งเรื่องให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีดำเนินการให้ได้ขอยุติทางกฎหมายต่อไป

(4) ไม่เลียงกฎหมาย ใช้หรือแนะนำให้ใช้ช่องว่างของกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น และต้องเร่งแก้ไขช่องว่างดังกล่าวโดยเร็ว

(5) ไม่ยอมให้บุคคลอื่นอาศัยชื่อตนเองถือครองทรัพย์สิน สิทธิ หรือประโยชน์อื่นใดแทนบุคคลอื่นอันเป็นการเลียงกฎหมาย หรือใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองสิ่งดังกล่าวแทนตนเพื่อปกปิดทรัพย์สินของตน

(6) เมื่อทราบว่ามีกรณีละเมิด หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในส่วนราชการของตน หัวหน้าส่วนราชการต้องดำเนินการที่จำเป็น เพื่อให้เกิดการเคารพกฎหมายขึ้น โดยเร็ว

(7) เมื่อได้รับคำร้อง หรือคำแนะนำจากผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือหน่วยงานอื่นว่ากฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการของตน สร้างภาระเกินสมควรแก่ประชาชน หรือสร้างความไม่เป็นธรรมให้เกิดขึ้น ต้องดำเนินการทบทวนกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับดังกล่าวโดยเร็ว

ข้อ 8 ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(1) ปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้นการใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

(2) ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลหรือก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

(3) ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อ ทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่ จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้น เพื่อจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผลเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

(4) ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

(5) ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

(6) ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

ข้อ 9 ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัดและรวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้าและใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงโดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(1) ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

(2) ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาต หรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคล

ร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิปฏิบัติราชการทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในสิบห้าวันทำการ นับแต่กระทำการดังกล่าวหรือได้รับการร้องขอ

ข้อ 10 ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(1) ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุจริตเต็มกำลังความสามารถ

(2) ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

(3) ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

ข้อ 11 ข้าราชการต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(1) ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองในระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

(2) จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

ข้อ 12 ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(1) ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณี ในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา หรือประเพณี ข้าราชการต้องเสนอเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย

(2) หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว และควบคุมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยเคร่งครัด

(3) หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุน ส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น มีความรู้ความสามารถและขยันขันแข็ง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และยึดมั่นในระบบคุณธรรม

(4) ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

หมวด 3

กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ 1

องค์กรคุ้มครองจริยธรรม

ข้อ 13 ก.พ. มีหน้าที่ควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างทั่วถึงและจริงจัง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) วางระเบียบเพื่อกำหนดการทั้งหลายอันจำเป็นแก่การใช้บังคับประมวลจริยธรรม

(2) คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของคณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

(3) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(4) เผยแพร่และปลูกฝังจริยธรรมให้เป็นที่รับทราบอย่างกว้างขวางทั้งในหมู่ข้าราชการและประชาชน

(5) ส่งเสริมและยกย่องส่วนราชการ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างจริงจัง

(6) ติดตาม สอดส่องการใช้บังคับ และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมและยังไม่มีมาตรการใด ก.พ.อาจมีมติให้หัวหน้าส่วนราชการของข้าราชการผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมได้

(7) ประสานงานกับผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อให้การปฏิบัติตามค่านิยมหลักสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนประมวลจริยธรรมนี้มีผลใช้บังคับอย่างจริงจัง มีประสิทธิภาพและทั่วถึง

(8) ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ของหัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และข้าราชการทั้งปวง และจัดทำรายงานประจำปีเสนอคณะรัฐมนตรี และผู้ตรวจการแผ่นดิน แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ

(9) ตีความ และวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากประมวลจริยธรรมนี้

(10) ประมวลการตีความและวินิจฉัยปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ทุกปีและเผยแพร่ให้ข้าราชการทราบเพื่อยึดถือและเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

(11) ทบทวนว่าสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรมนี้หรือไม่ทุกสี่ปี

(12) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่จะตกลงกับผู้ตรวจการแผ่นดิน

ข้อ 14 ให้ ก.พ. โดยข้อเสนอของหัวหน้าส่วนราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการขึ้น เพื่อควบคุม กำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ คณะกรรมการจริยธรรมประกอบด้วย

(1) ประธานกรรมการ ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการเสนอจากผู้ที่ทรงคุณวุฒิภายนอกผู้มีความซื่อสัตย์เป็นประจักษ์โดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.พ.

(2) กรรมการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการ เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(3) กรรมการสองคนซึ่งเป็นข้าราชการในส่วนราชการที่ได้รับคัดเลือกจากข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างของส่วนราชการนั้น ตามวิธีการดำเนินการที่แต่ละส่วนราชการเห็นสมควร

(4) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสองคน ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการร่วมกันเสนอให้หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมเป็นเลขานุการ คณะกรรมการจริยธรรม กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย และเป็นผู้มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของส่วนราชการนั้น

ข้อ 15 คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในส่วนราชการ

(2) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในส่วนราชการ ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรม ให้ส่งเรื่องให้หัวหน้าส่วนราชการ เพื่อปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยเร็ว

(3) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในส่วนราชการเมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้ ก.พ. โดยพยาน ถ้า ก.พ. มิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ ก.พ. รับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(4) ส่งเรื่องให้ ก.พ.พิจารณาวินิจฉัยในกรณี que เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายส่วนราชการ และยังไม่มีความวินิจฉัยของ ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน

(5) คຸ້มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของคຸ້มครองงานคຸ້มครองจริยธรรมของส่วนราชการ

(6) คຸ້มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(7) เสนอผลการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ของหัวหน้าส่วนราชการต่อ ก.พ. และประเมินผลการปฏิบัติงานของคຸ້มครองงานคຸ້มครองจริยธรรมของส่วนราชการเพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งข้าราชการในคຸ້มครอง

(8) เสนอแนะการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรมนี้ หรือการอื่นที่เห็นสมควรต่อ ก.พ.

(9) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ ก.พ. มอบหมายการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับข้อ 16 หัวหน้าส่วนราชการ และผู้บริหารส่วนราชการตั้งแต่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารประเภทอำนวยการ หรือดำรงตำแหน่งประเภทอื่นที่ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ และประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาควบคุมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ สนับสนุนส่งเสริมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์มีผลงานและความรู้ความสามารถ และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) คຸ້มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของคຸ້มครองงานคຸ້มครองจริยธรรมของส่วนราชการ

(2) คຸ້มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการผู้บริหารส่วนราชการตั้งแต่ประเภทอำนวยการขึ้นไป ถูกข้าราชการผู้ใดกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาว่าไม่อาจดำเนินการเกี่ยวกับการออกคำสั่งแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนเงินเดือน แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงหรือคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือการดำเนินการใดที่เป็นผลร้ายหรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้กล่าวหาว่านั้น จะกระทำมิได้เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการแล้ว

(3) ส่งเสริมและเผยแพร่การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่าง
สม่ำเสมอ

(4) ติดตามสอดส่องให้ข้าราชการในส่วนราชการปฏิบัติตามประมวล
จริยธรรมนี้อย่างเคร่งครัด

(5) ปฏิบัติตามมติหรือคำวินิจฉัย ก.พ. หรือคณะกรรมการจริยธรรม
คำแนะนำของผู้ตรวจการแผ่นดิน ในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมมีคำวินิจฉัยใด และหัวหน้า
ส่วนราชการไม่เห็นพ้องด้วยกับคำวินิจฉัยนั้น ให้เสนอความเห็นของตนและคำวินิจฉัยของ
คณะกรรมการจริยธรรมไปให้ ก.พ. วินิจฉัยได้ เว้นแต่กรณีนั้นมีคำวินิจฉัยของผู้ตรวจการแผ่นดิน
หรือ ก.พ. วินิจฉัยเสร็จเด็ดขาดไว้แล้ว

(6) รวบรวมปัญหาการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ และข้อเสนอแนะ
ในการปรับปรุงประมวลจริยธรรมนี้ หรือการอื่นตามที่เห็นสมควรเสนอต่อ ก.พ.

(7) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดิน
หรือ ก.พ. มอบหมาย

ข้อ 17 ให้จัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมขึ้นในทุกส่วนราชการขึ้นตรงต่อ
หัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมนี้ ซึ่งมีความเป็นอิสระ โดยมี
ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่ม และมีอำนาจหน้าที่
ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่าง
ที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(2) สืบสวนข้อเท็จจริงการฝ่าฝืนจริยธรรมเพื่อรายงานผลให้หัวหน้าส่วน
ราชการพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมาย
หรือตามที่เห็นสมควรก็ได้

(3) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
นี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมให้นำความในข้อ 16 (2)
มาใช้กับข้าราชการในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมด้วย โดยอนุโลมโดยให้ ก.พ. เป็นผู้ให้ความ
เห็นชอบ

(4) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วน
ราชการ

(5) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่หัวหน้าส่วนราชการคณะกรรมการจริยธรรม หรือตามที่ ก.พ. มอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานดังกล่าว

ส่วนที่ 2

ระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ 18 การฝ่าฝืนจริยธรรมตามความในหมวด 2 ของประมวลจริยธรรมนี้เป็นความผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 หรือระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 แล้วแต่กรณี

ข้อ 19 เมื่อมีกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรม ผู้บังคับบัญชาอาจสั่งลงโทษทางวินัยว่ากล่าวตักเตือน ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือสั่งให้ได้รับการพัฒนาตามที่เห็นสมควร

ข้อ 20 ให้หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และ ก.พ. ส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการ โดยอย่างน้อยต้องดำเนินการ ดังนี้

- (1) ในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน ย้ายหรือโอนข้าราชการ ให้ใช้พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นั้นพิจารณาควบคู่กับความรู้ความสามารถ
- (2) ปลุกฝังจริยธรรมให้ข้าราชการใหม่ จัดให้ข้าราชการลงลายมือชื่อรับทราบประมวลจริยธรรม จัดให้มีสมุดบันทึกประวัติในส่วนที่เกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการแต่ละคน รวมทั้งจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมผู้บริหาร และข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ
- (3) ประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
- (4) คุ้มครองข้าราชการผู้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างเพียงพอ
- (5) ยกย่องข้าราชการและส่วนราชการที่ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

โดยเคร่งครัด

- (6) ตอบข้อสงสัยหรือคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้
- (7) จัดให้มีการศึกษาค่านิยมที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้และดำเนินการแก้ไขปรับเปลี่ยนค่านิยมนั้น

(8) เผยแพร่ให้ประชาชน ผู้เป็นคู่สมรส ญาติ พี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงของข้าราชการตลอดจนประชาชนผู้มาติดต่อราชการทราบประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เพื่อไม่ทำการอันเป็นการส่งเสริมหรือก่อให้เกิดการฝ่าฝืนจริยธรรม

(9) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ 21 เมื่อมีปัญหาการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ในเรื่องใด ข้าราชการอาจเสนอเรื่องที่เป็นปัญหาดังกล่าวให้หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการที่ตนสังกัด นำเสนอเพื่อขอคำวินิจฉัยหรืออนุญาตแล้วแต่กรณีจากคณะกรรมการจริยธรรมได้ ในกรณีที่เรื่อนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายส่วนราชการ และยังไม่มีความวินิจฉัยของ ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดินแล้วแต่กรณี คณะกรรมการจริยธรรมอาจส่งเรื่องให้ ก.พ. วินิจฉัยในกรณีที่ ก.พ. เห็นว่าเรื่องดังกล่าวตามวรรคหนึ่งเป็นเรื่องสำคัญอันควรแก่การขอคำแนะนำจากผู้ตรวจการแผ่นดินก็ให้กระทำได้ ข้าราชการที่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรม ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดินไม่ต้องรับผิดทางวินัย

ข้อ 22 ในกรณีที่จำเป็นต้องดำเนินการเรื่องใดโดยด่วน หากปล่อยให้เนิ่นช้าไปจะกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์ของทางราชการ และไม่อาจเรียกประชุมคณะกรรมการจริยธรรมได้ทัน ข้าราชการอาจขอคำแนะนำจากหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการที่ตนสังกัดหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมตามวรรคหนึ่งมีหน้าที่ต้องให้คำแนะนำตามสมควรตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรม ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน หากไม่มีคำวินิจฉัยในเรื่องที่เป็นปัญหามาก่อน หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมอาจให้คำแนะนำโดยยึดประโยชน์สูงสุดของส่วนรวมเป็นสำคัญ ทั้งต้องมุ่งสร้างความสำนึกและเที่ยงธรรมในหน้าที่ ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีของข้าราชการที่สร้างความไว้วางใจและเชื่อมั่นของปวงชน และการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีงาม ให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมและ ก.พ.ทราบ

ข้าราชการที่ปฏิบัติตามคำแนะนำของหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมตามแนวทางที่คณะกรรมการจริยธรรม ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดินเคยวินิจฉัยไว้แล้วโดยสุจริตไม่ต้องรับผิดทางวินัย

6.2 จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์

ลักษณะงานของกรมราชทัณฑ์มีความแตกต่างไปจากงานของข้าราชการพลเรือนอื่นๆ ซึ่งจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ตามข้อบังคับที่ ก.พ กำหนดขึ้น ยังมีเนื้อหาไม่ครอบคลุมลักษณะราชทัณฑ์ได้ทั้งหมด กรมราชทัณฑ์จึงได้จัดทำจรรยาบรรณของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ขึ้นเป็นการเฉพาะ โดยกรมราชทัณฑ์ได้มีการประกาศกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการราชทัณฑ์ มีผลให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ 30 สิงหาคม 2542 เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างชื่อเสียง สร้างความเลื่อมใสศรัทธา และการยอมรับของสังคมที่มีต่อกรมราชทัณฑ์

2. เพื่อให้ข้าราชการราชทัณฑ์มีความสำนึกในหน้าที่ มีความประพฤติดี และ
ภาคภูมิใจในวิชาชีพราชทัณฑ์

3. เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการราชทัณฑ์

4. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการราชทัณฑ์

จรรยาบรรณข้าราชการราชทัณฑ์ มีดังต่อไปนี้

1. พึงสำนึกและรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิแห่งวิชาชีพราชทัณฑ์

2. พึงอุทิศร่างกาย แรงใจ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จโดย
ไม่เห็นแก่ ความเหน็ดเหนื่อย ยึดถือความถูกต้องเที่ยงธรรม และมีความรับผิดชอบ

3. พึงปฏิบัติต่อผู้ต้องขังด้วยความเป็นธรรมตามหลักสิทธิมนุษยชน หลักทัณฑ์
วิทยาหลักเมตตาธรรมและหลักมนุษยธรรม

4. พึงมุ่งมั่นที่จะร่วมมือกันฟื้นฟู แก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังให้กลับตน
เป็นคนดีของสังคม

5. พึงสอดส่องดูแล ตรวจสอบ และหาข่าว เพื่อประสิทธิภาพใน
การควบคุมและร่วมมือกันแก้ไขวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น

6. พึงให้บริการแก่ญาติผู้ต้องขังและผู้มาติดต่อด้วยความ โปร่งใส รวดเร็วและ
ประทับใจ

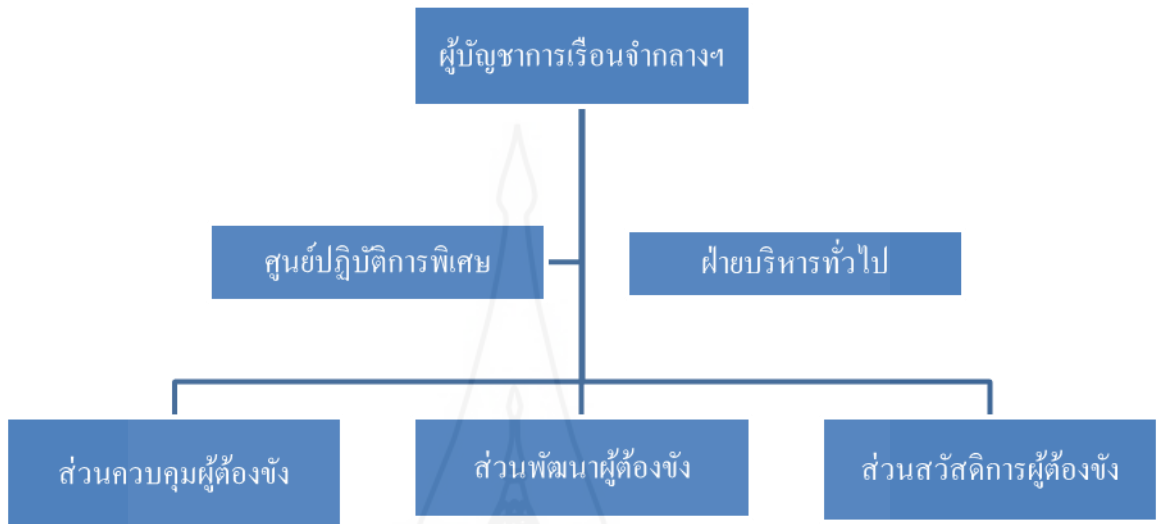
7. โครงสร้างการบริหารงานเรือนจำกลางนครปฐม

เรือนจำกลางนครปฐม ตั้งอยู่เลขที่ 5 ถนนหน้าพระ ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมือง
จังหวัดนครปฐม เรือนจำมีอายุครบ 114 ปีในปีพ.ศ. 2555 และในปีพ.ศ.2555 เรือนจำกลางนครปฐม
ย้ายไปอยู่ ณ ตำบลวังตะกั่ว อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม บนเนื้อที่กว่า 69 ไร่

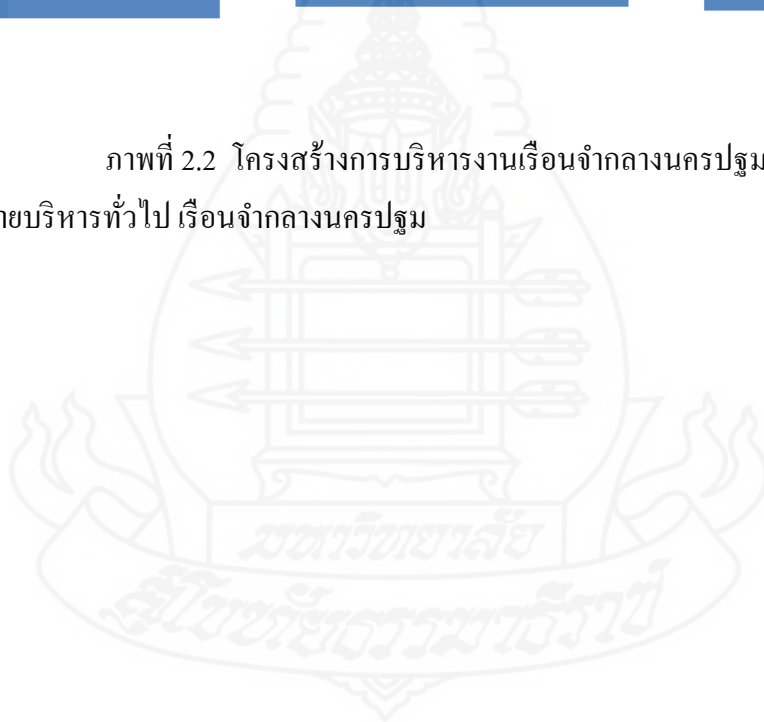
เรือนจำกลางนครปฐมเป็นเรือนจำประจำเขต 7 ปัจจุบันมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ 240 คน
โครงสร้างการบริหารงานแบ่งออกเป็น 3 ส่วน 2 ฝ่าย และผู้บัญชาการเรือนจำ 1 ท่าน ดังนี้

1. ผู้บัญชาการเรือนจำ
2. ฝ่ายบริหารทั่วไป
3. ศูนย์ปฏิบัติการพิเศษ
4. ส่วนควบคุมผู้ต้องขัง
5. ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง
6. ส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง

โดยมีโครงสร้างดังนี้โครงสร้างการบริหารงานเรือนจำกลางนครปฐมดังภาพดังนี้



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานเรือนจำกลางนครปฐม
ที่มา : ฝ่ายบริหารทั่วไป เรือนจำกลางนครปฐม



8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการศึกษาวิจัย เรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม ดังนี้

นเรศ แก้วเฉย (2540) ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางคลองเปรม ผลการศึกษาพบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับ 4 ทำความดีเพื่ออุดมการณ์อันเป็นสากล และเมื่อพิจารณาในแต่ละคุณลักษณะพบว่า ด้านการรักษาระเบียบวินัย อยู่ในระดับ 3 คือ ทำความดีเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ฐานะทางเศรษฐกิจครอบครัว และภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกันมีพฤติกรรมทางจริยธรรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อดิศร ประสงค์พร (2540) ทำการศึกษาเรื่อง การถือราษฎรบังหลวง จริยธรรมกับระบบราชการไทย พบว่า ข้าราชการประจำและข้าราชการการเมืองมีสาเหตุแห่งการเกิดและผลกระทบหลายประการ จริยธรรมเป็นส่วนที่ควบคุมความประพฤติแห่งการกระทำของบุคคลให้คำนึงถึงส่วนที่ดีเพื่อส่วนรวม ยับยั้งแนวความคิดที่สนองความต้องการของตนเอง ดังนั้นต้องมีการปลูกฝังทัศนคติ แนวความคิดทางด้านจริยธรรมให้แก่ข้าราชการโดยทั่วไป ให้ตระหนักและสำนึกการเป็นข้าราชการ ควรที่จะรับใช้ประชาชนมิใช่เพื่อการถือราษฎรบังหลวง

สุนันทา แก้วสุข (2541) งานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับจริยธรรมของนักศึกษาครู การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายสำคัญ 3 ประการ คือ ประการแรก เพื่อค้นหากลุ่มตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญในการพยากรณ์ระดับจริยธรรมของนักศึกษาครู ประการที่สอง เพื่อเปรียบเทียบระดับจริยธรรมของนักศึกษาครูที่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะทางชีวสังคม การอบรมเลี้ยงดู ลักษณะมุ่งอนาคตและการสนับสนุนทางสังคม และประการที่สาม เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับจริยธรรมของนักศึกษาครูในสถาบันการศึกษาแต่ละแห่ง กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาครู ระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2537 สถาบันราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 567 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 5 ชุด ดังนี้ คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดจริยธรรมของนักศึกษาครู แบบวัดการอบรมเลี้ยงดู แบบวัดลักษณะ มุ่งอนาคต และแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม การวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าร้อยละ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้น ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. กลุ่มตัวแปรอิสระที่เป็นตัวพยากรณ์ 1.1 กลุ่มนักศึกษาครูชาย พบ ตัวพยากรณ์ 3 ตัว ที่มีนัยสำคัญในการพยากรณ์เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ลักษณะ

มุ่งอนาคต การอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน ซึ่ง 2 ตัวนี้มีอิทธิพลในทางบวก และการอบรมเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผลมีอิทธิพลในทางลบ 1.2 กลุ่มนักศึกษาครูหญิง พบตัวพยากรณ์ 2 ตัวที่มีนัยสำคัญในการพยากรณ์เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตและการสนับสนุนทางสังคมจากกลุ่มเพื่อน ซึ่งทั้ง 2 ตัวนี้มีอิทธิพลในทางบวก 1.3 กลุ่มนักศึกษาครูทั้งหมด พบตัวพยากรณ์ 3 ตัวที่มีนัยสำคัญในการพยากรณ์เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต การอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน และการสนับสนุนทางสังคมจากกลุ่มเพื่อน ซึ่งทุกตัวมีอิทธิพลในทางบวก 2. การเปรียบเทียบระดับจริยธรรมของนักศึกษาครู พบว่า 2.1 นักศึกษาครูหญิง มีระดับจริยธรรมสูงกว่านักศึกษาครูชาย 2.2 นักศึกษาครูที่บิดาประกอบอาชีพหลักแตกต่างกันมีระดับจริยธรรมไม่แตกต่างกัน 2.3 นักศึกษาครูที่มารดาประกอบอาชีพหลักแตกต่างกันมีระดับจริยธรรมแตกต่างกัน 2.4 นักศึกษาครูที่บิดามารดาอยู่ด้วยกันมีระดับจริยธรรมสูงกว่านักศึกษาครูที่บิดามารดาแยกกันอยู่ 2.5 นักศึกษาครูที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระดับจริยธรรมสูงกว่านักศึกษาครูที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปานกลางและต่ำ 2.6 นักศึกษาครูที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนมาก แบบใช้เหตุผลมาก มีระดับจริยธรรมสูงกว่านักศึกษาครูที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนน้อย และแบบใช้เหตุผลน้อย 2.7 นักศึกษาครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง มีระดับจริยธรรมสูงกว่านักศึกษาครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ 2.8 นักศึกษาครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากกลุ่มเพื่อนมาก คนใกล้ชิดมากและกลุ่มรวมทั้งหมดมาก มีระดับจริยธรรมสูงกว่านักศึกษาครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากกลุ่มเพื่อนน้อย คนใกล้ชิดน้อย และกลุ่มรวมทั้งหมดน้อย ตามลำดับ ส่วนนักศึกษาครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากกลุ่มอาจารย์มากหรือน้อย มีระดับจริยธรรมไม่แตกต่างกัน 3. นักศึกษาครูในสถาบันการศึกษาแต่ละแห่ง และนักศึกษาครูทั้งหมดมีระดับจริยธรรมโดยเฉลี่ยอยู่ในชั้นที่ 5 และมีระดับจริยธรรมไม่แตกต่างกัน

นภดล เทียนเพิ่มพูน (2546) ศึกษาเรื่อง การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมสำหรับนักเรียนนายร้อยตำรวจ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณธรรมจริยธรรมที่ควรปลูกฝังให้แก่แก่นักเรียนนายร้อยตำรวจ รูปแบบวิธีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจและนายตำรวจฝ่ายปกครอง เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมที่ควรปลูกฝังให้แก่แก่นักเรียนนายร้อยตำรวจ และรูปแบบวิธีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม เมื่อจำแนกตามสถานภาพและเหตุผลของการมาเป็นตำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่นักเรียนนายร้อยตำรวจ ชั้นปีที่ 1-4 ปีการศึกษา 2546 จำนวน 294 คน และนายตำรวจฝ่ายปกครอง ในสังกัดกองกำกับการ 1 และ 2 กองบังคับการปกครองโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 32 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำหรับนักเรียนนายร้อยตำรวจ

และแบบสัมภาษณ์ สำหรับนายตำรวจฝ่ายปกครอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน การทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ และ การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ที่ควรปลูกฝังให้นักเรียนนายตำรวจ และรูปแบบวิธีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก คุณธรรมที่ควรปลูกฝังอยู่ในระดับสูงสุด คือ เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์และมีความจริงใจ และระดับต่ำสุด คือ เป็นผู้มีระเบียบวินัย จริยธรรมที่ควรปลูกฝังอยู่ในระดับสูงสุด คือ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และระดับต่ำสุด คือ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน รูปแบบวิธีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่อยู่ในระดับสูงสุดคือ ครูอาจารย์ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนนายร้อยตำรวจ และระดับต่ำสุดคือ การให้นักเรียนท่องจำ ชั้นปีที่ศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน อายุ ภูมิภาค อาชีพบิดา มารดา รายได้ครอบครัว และเหตุผลของการมาเป็นตำรวจ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมที่ควรปลูกฝังให้นักเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ เหตุผลของการมาเป็นตำรวจ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน อายุ ชั้นปีที่ศึกษา ภูมิภาค อาชีพบิดา มารดา และรายได้ครอบครัว ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความคิดเห็นของนายตำรวจฝ่ายปกครองเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมที่ควรปลูกฝังให้นักเรียนนายร้อยตำรวจ คุณธรรมได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความไม่ประมาท ความอดทนและอดกลั้น การมีระเบียบวินัย จริยธรรม ได้แก่ ความเมตตา กรุณา ความขยันหมั่นเพียร การเสียสละ ความสามัคคี และรูปแบบและวิธีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ การให้ครู อาจารย์ นายตำรวจฝ่ายปกครอง ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี การอบรมโดยวิทยากรพิเศษที่มีประสบการณ์ การใช้ละครสมมติ ตัวอย่างของตำรวจที่ได้จากสื่อมวลชน ภาพยนตร์ ประสบการณ์จริงของตำรวจ ใช้กิจกรรมนอกหลักสูตรต่างๆ เช่น ค่ายอาสาพัฒนาชนบท โครงการฝึกอบรมใช้ประชาชนในชนบทและการเขียนบันทึกประจำวันการทำงาน

ภูมิธรรม ฤกษ์อินทรีย์ (2548) ทำการศึกษาภาพลักษณ์การให้บริการ และพฤติกรรมทางจริยธรรมในการทำงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาพลักษณ์ การให้บริการ และพฤติกรรมทางจริยธรรมในการทำงานตามทัศนะของผู้ใช้บริการและเพื่อเปรียบเทียบ ภาพลักษณ์ และพฤติกรรมทางจริยธรรมในการทำงาน โดยจำแนกตามคุณลักษณะของประชากร โดยใช้วิธีการศึกษาจากประชากร คือ

ผู้ใช้บริการ ที่มาใช้บริการที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ทั้งหมด และสุ่มตัวอย่างผู้ใช้บริการจำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 50.50 เป็นเพศชาย ร้อยละ 45.00 อาชีพรับจ้าง ร้อยละ 31.50 ใช้บริการประเภทการให้บริการด้านข้อมูลข่าวสาร ภาพลักษณ์การให้บริการของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ อยู่ในระดับปานกลางถึงดี พฤติกรรมทาง จริยธรรมในการทำงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ อยู่ในระดับดีตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบภาพลักษณ์ และพฤติกรรมในการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะของประชากร พบว่า เพศ อาชีพ ประเภทการให้บริการ มีภาพลักษณ์ และพฤติกรรมในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ธนอมศรี ลิ้มศิลา (2549) จริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับจริยธรรมตามสภาพจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบระดับจริยธรรมตามสภาพจริงของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำนวน 30 แห่ง 274 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1. จริยธรรมตามสภาพจริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูทั้งในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับรายด้านคือ ด้านการครองงาน ด้านการครองตน และด้านการครองคน ส่วนจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับรายด้านคือ ด้านการครองงาน ด้านการครองคน และด้านการ ครองตน 2. ผลการเปรียบเทียบจริยธรรมตามสภาพจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3. ผลการเปรียบเทียบจริยธรรมตามสภาพจริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อทดสอบ เป็นรายคู่พบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานขนาดเล็ก และขนาดกลางไม่แตกต่างกัน แต่ทั้งขนาดเล็กและขนาดกลางแตกต่างกับขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

ชุดิมา แสงอ่อน (2550) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 36-45 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า เป็นข้าราชการระดับ 5 ปฏิบัติงานในส่วนควบคุมผู้ต้องขังไปศาล ซึ่งเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยทางด้านอายุ และสังกัดของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล ส่วนระดับ การศึกษาของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครจะมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักความคุ้มค่า และระดับการปฏิบัติการของเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล โดยเจ้าหน้าที่ในระดับซี 5 และซี 3-4 มีการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาลน้อยกว่าระดับอื่นๆ เกือบทุกด้าน

อาภารัตน์ นวมะรัตน์ (2550) ทำการศึกษาเรื่อง การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน(จรรยาบรรณ)แก่พนักงานธนาคาร (กรณีศึกษา: บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานนาเหนือ และสาขาบางขุนเทียน)จากผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม (จรรยาบรรณ) ที่ควรปลูกฝังให้แกพนักงานธนาคาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งก็ถือเป็นเรื่องที่ดีที่พนักงานธนาคารมีความสนใจในเรื่องของการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน เพราะผู้ที่ประกอบอาชีพในด้านการเงินการธนาคารนั้นควรมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานค่อนข้างสูง ไม่ว่าจะเป็นในด้านใดๆก็ตาม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งคุณธรรมและจริยธรรม (จรรยาบรรณ) ที่ควรปลูกฝังให้แกพนักงานธนาคารไว้ 9 ด้าน คุณธรรมและจริยธรรม (จรรยาบรรณ) ที่ควรปลูกฝังให้แกพนักงานธนาคารในระดับที่สูงที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ 1.ด้านการให้บริการลูกค้า คือ ต้องมีความซื่อสัตย์ และซื่อตรงต่อลูกค้า 2.ในด้านการปฏิบัติตนต่อผู้ได้บังคับบัญชา คือ ต้องไม่ปิดกั้นโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือในด้านความเจริญก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชา และ ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ได้บังคับบัญชา 3.ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้บังคับบัญชา คือ ต้องให้เกียรติผู้บังคับบัญชา และไม่ก้าวร้าว กระด้างกระเดื่อง 4.ด้านการปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงาน คือ ต้องมีเหตุผลในการแสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และต้องมีความสามัคคี และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 5.ด้านการปฏิบัติต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม คือ รู้จักประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี 6.ด้านการปฏิบัติตนต่อลูกค้า คู่แข่ง และพันธมิตรทางธุรกิจ คือ ไม่รับของกำนัลเป็นการส่วนตัว (การรับสินบน) 7.ด้านความประพฤติส่วนตัว คือ มีใจเป็นกลาง มีความยุติธรรม 8.ด้านการรักษาทรัพย์สินของธนาคาร คือ ห้ามนำข้อมูล หรือทรัพย์สินอื่นของทางธนาคารออกเผยแพร่ต่อสาธารณะ โดยไม่ได้รับอนุญาต 9.ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ห้ามคัดลอก เปลี่ยนแปลง หรือทำลายข้อมูลของทางธนาคารในกรณีใดๆก็ตามที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อธนาคาร

วัชรพงษ์ พนิตธารัง (2551) ศึกษา พฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการศึกษา พบว่า

1. พฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น พฤติกรรมจริยธรรมในด้านการปฏิบัติตามหน้าที่ในประเด็นการควบคุมดูแลผู้ต้องหาและ พฤติกรรมจริยธรรมด้านผลประโยชน์อยู่ในระดับต่ำ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจในด้านการปฏิบัติตามหน้าที่คือ การรับรู้ปทัสถานทางสังคม การควบคุมตนเอง ค่านิยมในอาชีพ ทักษะคิดต่องาน ความเชื่อทางพุทธศาสนา การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และวิถีชีวิตทางพุทธศาสนา ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรมในด้านผลประโยชน์ คือการควบคุมตนเอง การอบรมเลี้ยงดู ความเชื่อทางพุทธศาสนา และ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา

3. พฤติกรรมจริยธรรมอันพึงประสงค์ของข้าราชการตำรวจ ปรากฏในเชิงบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ทั้งภายในและภายนอก คุณธรรมของข้าราชการตำรวจ จริยธรรมในการสืบสวน สอบสวน จริยธรรมที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานและจริยธรรมต่อผู้เสียหาย พยานและผู้ต้องหา

4. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรม ประกอบด้วย แนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาจริยธรรมข้าราชการตำรวจ คือ 1. เมื่อมีหลักมาตรฐานทางคุณธรรมหรือหลักศีลธรรมร่วมกันแล้วจะต้องถือปฏิบัติร่วมกัน ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงามขึ้น 2. ต้องปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ บริหารจัดการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ 3. มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ควรมีสี่ข้อ 4. มีสายด่วน โดยผู้แทนจริยธรรมของหน่วยงานหรือคณะทำงานตอบข้อสงสัยในเรื่องการประพฤติปฏิบัติ

กิริติ นาคะ (2552) การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ .05 ยกเว้นอายุงานต่างกัน พฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานในด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ชานัท ปัตนัย (2553) การศึกษาทัศนคติของผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี ต่อจริยธรรมทางการเมืองของนักการเมือง การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานีต่อจริยธรรมทางการเมืองของนักการเมือง และเพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานีต่อจริยธรรมทางการเมืองของนักการเมือง โดยจำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 102 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F เมื่อหาความแตกต่างทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ผลการวิจัย พบว่า 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานีต่อจริยธรรมทางการเมืองของนักการเมือง พบว่า โดยภาพรวม ผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี มีทัศนคติต่อจริยธรรมทางการเมืองของนักการเมือง อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 รายการ และอยู่ในระดับน้อย จำนวน 22 รายการ รายการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ รายการข้อที่ 8. นักการเมืองจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพและรักษาระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รองลงมาคือรายการข้อที่ 23. นักการเมืองรักษาทรีพีลีนของราชการและใช้ทรัพย์สินของราชการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์นั้นๆ เท่านั้น และรายการข้อที่ 16. นักการเมืองรักษาความลับของราชการ เว้นแต่เป็นการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานีต่อจริยธรรมทางการเมืองของนักการเมือง พบว่า ผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานีที่มีเพศ อายุ และวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อจริยธรรมทางการเมืองของนักการเมืองไม่แตกต่างกัน

โดยสรุปการทบทวนวรรณกรรม มีประเด็นสำคัญที่สะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดินนับแต่อดีตถึงปัจจุบันและจะยังคงมีความสำคัญต่อไปในอนาคตหากข้าราชการขาดจริยธรรมย่อมส่งผลกระทบต่อประเทศชาติและประชาชนจริยธรรมของข้าราชการเป็นสิ่งสำคัญและ จำเป็นเพราะจริยธรรมเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการซึ่งส่งผลกระทบต่อการให้บริการสาธารณะและการอำนวยความสะดวกแก่ ประชาชนในส่วนของปัญหาของข้าราชการอาจแบ่งเป็นปัญหาที่มีสาเหตุมาจากระบบราชการและมาจากตัวข้าราชการปัญหาดังกล่าวนี้จะยิ่งเพิ่มมากขึ้นหากข้าราชการขาดจริยธรรมหรือขาดจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี ดังนั้น จึงจำเป็นยิ่งที่จะต้อง

พัฒนาจริยธรรมโดย รัฐบาลหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนให้มีการพัฒนาข้าราชการตามหนึ่ง ประชญาเศรษฐกิจพอเพียง สองแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สามหลักทศพิธราชธรรมและ หน่วยงานและประชาชนควรควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการด้านจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น โดยดำเนินงานในลักษณะที่เป็นเครือข่าย โดยเฉพาะข้าราชการของกรมราชทัณฑ์ซึ่งมีพันธกิจสำคัญในการควบคุมและแก้ไขผู้ที่เคยกระทำผิดของสังคมให้กลับตนเป็นคนดี ดังนั้นลักษณะงานของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถานจึงมีลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากข้าราชการพลเรือนโดยทั่วไป จริยธรรมข้าราชการพลเรือนจึงเป็นการควบคุมพฤติกรรมในการทำงานโดยทั่วไป ในขณะที่จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์จะมีความพิเศษและเจาะจงให้เข้ากับลักษณะงานที่รับผิดชอบต่อผู้ต้องขังและสังคมโดยรวม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา ด้านคุณธรรม จริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ และแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ให้มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยได้ดำเนินการศึกษา ตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือเจ้าหน้าที่ที่เรือนจำกลางนครปฐมที่ปฏิบัติหน้าที่ทั้งหมดจำนวนรวมทั้งสิ้น 240 คน ซึ่งผู้ศึกษาจะเป็นผู้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีรายละเอียดดังนี้

1.	ผู้บัญชาการเรือนจำ	1	คน
2.	ศูนย์ปฏิบัติการพิเศษ	34	คน
3.	ฝ่ายบริหารทั่วไป	5	คน
4.	ส่วนควบคุมผู้ต้องขัง	150	คน
5.	ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง	20	คน
6.	ส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง	30	คน
	รวม	240	คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมดข้างต้น โดยคำนวณจากจำนวนประชากร ใช้สูตรคำนวณของ ยามานะ (Taro Yamane อ้างใน รุ่งสรรค์ ประเสริฐศรี 2548) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ

$$n = \frac{240}{1 + 240(0.05)^2}$$

$$n = 150$$

ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาทั้งหมดจำนวน 150 คน จากจำนวนของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม จำนวน 240 คน ซึ่งแยกให้เห็นตามตารางที่ 3.1 นี้

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากร	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บัญชาการเรือนจำ	1	1
ศูนย์ปฏิบัติการพิเศษ	34	21
ฝ่ายบริหารทั่วไป	5	3
ส่วนควบคุมผู้ต้องขัง	150	94
ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง	20	12
ส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง	30	19
รวม	240	150

ที่มา : ศูนย์ข้อมูล กองการเจ้าหน้าที่ กรมราชทัณฑ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม แบบสอบถาม แบ่งคำถามออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 แบบคำถามปลายปิด (Close - Ended Questionnaire) โดยการกำหนดคำถามและคำตอบ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบให้ตรงกับความต้องการมากที่สุด

2.2 แบบคำถามปลายเปิด (Open - Ended Questionnaire) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

เนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสอบถามรายการ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับจริยธรรมในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ จำแนกตัวแปรไว้ ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ เป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดแบบ nominal และ ordinal scale ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. เงินเดือน
5. ระดับ
6. อายุราชการ
7. สังกัดงานที่ปฏิบัติ

3.2 ระดับจริยธรรมในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดแบบ interval scale แบ่งเป็น

1. จริยธรรมข้าราชการพลเรือน
2. จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์
3. ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษา ทำการแจกแบบสอบถาม และขอความร่วมมือจากข้าราชการเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมในทุกส่วน ทั้งส่วนควบคุมรักษาการณ์ ส่วนสวัสดิการ ส่วนทัณฑปฏิบัติ ส่วนจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง ส่วนบริหารทั่วไป และส่วนอื่นๆ เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองโดยมีรายละเอียดของการดำเนินการดังนี้

- 1.1 ผู้วิจัยทำหนังสือหรือเอกสารที่ออกโดยมหาวิทยาลัยถึงผู้บัญชาการเรือนจำกลางนครปฐมขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม
- 1.2 ผู้วิจัยจัดเก็บข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามโดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะปลายปิดและปลายเปิดในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล
- 1.3 ผู้วิจัยใช้วิธีแจกและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ให้ครบตามจำนวนที่กำหนดและวิเคราะห์ข้อมูล

5. การจัดการกระทำข้อมูลและเกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การวัดทัศนคติใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนระดับมาตรวัด ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยแต่ละระดับตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับจริยธรรมในการทำงานระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับจริยธรรมในการทำงานระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีระดับจริยธรรมในการทำงานระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับจริยธรรมในการทำงานระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับจริยธรรมในการทำงานระดับน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์วัดระดับการปฏิบัติต่อจริยธรรมของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม

มี 3 ระดับ

น้อย	ให้	1	คะแนน
ปานกลาง	ให้	2	คะแนน
มาก	ให้	3	คะแนน

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยแต่ละระดับตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.00 หมายถึง มีระดับจริยธรรมในการทำงานระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 1.67 – 2.33 หมายถึง มีระดับจริยธรรมในการทำงานระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.66 หมายถึง มีระดับจริยธรรมในการทำงานระดับน้อย

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้ศึกษาคำเนิการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) จะนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรเป้าหมาย ซึ่งได้แก่ เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางคลองเปรม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89
2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแก้ไขถูกต้องสมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลจริง โดยผู้ศึกษาจะใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยนำแบบสอบถามไปแจกและรับคืนด้วยตนเอง
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม และนำไปใช้วิเคราะห์ทางสถิติ

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

1. การหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}}$$

2. ใช้การวิเคราะห์ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{N}$$

$$\bar{X} = \text{ค่าคะแนนเฉลี่ย}$$

$$f = \text{จำนวนความถี่ของแต่ละคำตอบ}$$

$$N = \text{จำนวนคำตอบทั้งหมด}$$

$$x = \text{ค่าคะแนนคำตอบในแต่ละข้อ}$$

3. การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแสดงให้เห็นถึงการกระจาย
น้ำหนักของคำตอบในแต่ละข้อ โดยใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n}}$$

S คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล

x คือ ค่าน้ำหนักในแต่ละข้อ

$\sum (x_i - \bar{x})^2$ คือ Sum of squares ของผลต่าง

\bar{x} คือ ค่าคะแนนเฉลี่ยของการตอบแบบสอบถาม

n คือ จำนวนข้อมูล หรือจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

4. การหาค่าความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อ (One – Way Analysis of
Variance ANOVA) และทดสอบความมีนัยสำคัญที่คำนวณได้โดยทดสอบค่าเอฟ (F-test) และสถิติ
Independent Sample t-test (T-test)

แนวทางในการเสนอผลงาน

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนาในรูปแบบการบรรยายข้อมูล
ประกอบตาราง โดยแบ่งออกเป็น 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 บทนำเกี่ยวกับที่มาและความสำคัญของปัญหา มุมเหตุจูงใจ และ วัตถุประสงค์
ในการศึกษา

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

บทที่ 4 การวิเคราะห์และอภิปรายผลการศึกษา

บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลาง นครปฐม” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ และแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ให้มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยการจัดทำแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม รวมจำนวน 166 คน ได้แบบสอบถามตอบกลับมา 150 คน โดยผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยการปฏิบัติตามจริยธรรมในองค์การ

2.1 จริยธรรมข้าราชการพลเรือน

2.2 จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลาง นครปฐม

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	117	78.0
หญิง	33	22.0
รวม	150	100.0
อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	5	3.3
26-30 ปี	28	18.7
31-35 ปี	42	28.0
36-40 ปี	18	12.0
41-45 ปี	19	12.7
46-50 ปี	38	25.3
รวม	150	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	24.0
ปริญญาตรี	104	69.3
ปริญญาโท	10	6.7
รวม	150	100.0
เงินเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	15	10.0
10,001-15,000 บาท	51	34.0
15,001-20,000 บาท	36	24.0
สูงกว่า 20,001 บาท	48	32.0
รวม	150	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
ระดับตำแหน่งงาน		
ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติกร	59	39.3
ชำนาญงาน/ชำนาญการ	89	59.3
อาวุโส/ชำนาญการพิเศษ	2	1.3
รวม	150	100.0
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์		
ไม่เกิน 5 ปี	26	17.3
6-10 ปี	50	33.4
11-15 ปี	25	16.7
16-20 ปี	19	12.7
มากกว่า 20 ปี	30	20.0
รวม	150	100.0
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
บริหารทั่วไป	46	30.7
ควบคุมรักษาการณ์	60	40.0
ทัณฑปฏิบัติ	19	12.7
จำแนกลักษณะผู้ต้องขัง	8	5.3
สวัสดิการผู้ต้องขัง	9	6.0
อื่นๆ	8	5.3
รวม	150	100.0
จำนวนครั้งที่เคยได้ชั้นพิเศษ		
ไม่เคยได้ชั้นพิเศษ	96	64.0
1-3 ครั้ง	33	22.0
มากกว่า 3 ครั้ง	21	14.0
รวม	150	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนครั้งที่เคยกระทำผิดวินัย		
ไม่เคยกระทำผิดวินัย	145	96.7
1 ครั้ง	4	2.7
2 ครั้ง	1	0.7
รวม	150	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 78.0 เป็นเพศชาย และมีเพียง ร้อยละ 22.0 เป็นเพศหญิง

อายุปัจจุบันส่วนใหญ่ร้อยละ 28.0 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี รองลงมาร้อยละ 25.3 มีอายุระหว่าง 46-50 ปี และในจำนวนใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 12.7 และ 12.0 มีอายุระหว่าง 41-45 ปี และ 36-40 ปีตามลำดับ ร้อยละ 18.7 มีอายุ 26-30 ปี มีเพียงร้อยละ 3.3 ที่อายุไม่เกิน 25 ปี

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 69.3 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 24.0 ส่วนกลุ่มที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโทมีน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 6.7

เงินเดือนที่ได้รับของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ร้อยละ 34.0 ได้รับเงินเดือนประมาณ 10,001-15,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 32.0 ได้รับเงินเดือนมากกว่า 20,001 บาท ร้อยละ 24.0 ได้รับเงินเดือนประมาณ 15,001-20,000 บาท ส่วนกลุ่มที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาทมีเพียงร้อยละ 10.0

ระดับของการรับราชการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 59.3 อยู่ในระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ รองลงมา ร้อยละ 39.3 อยู่ในระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ มีผู้บริหารที่อยู่ในระดับชำนาญการพิเศษเพียงร้อยละ 1.3

อายุราชการของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 33.4 มีอายุราชการ 6-10 ปี รองลงมา ร้อยละ 20.0 มีอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป และในจำนวนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 17.3 และ 16.7 มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปีและประมาณ 11-15 ปี ตามลำดับ ในขณะที่ร้อยละ 12.7 มีอายุราชการ 16-20 ปี

ส่วนลักษณะงานที่ปฏิบัติพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 40.0 ปฏิบัติงานด้านการควบคุมและรักษาการณ์ผู้ต้องขัง รองลงมาร้อยละ 30.7 ปฏิบัติงานฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ร้อยละ 12.7 ปฏิบัติงานส่วนทัณฑ์ปฏิบัติ ส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง ส่วนจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง และส่วนอื่น ๆ มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือร้อยละ 6.0 , 5.3 และ 5.3 ตามลำดับ

จำนวนครั้งที่เคยได้ชั้นพิเศษ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยได้ชั้นพิเศษ ร้อยละ 64.0 รองลงมาเคยได้รับชั้นพิเศษประมาณ 1-3 ครั้ง ร้อยละ 22.0 และที่ได้รับชั้นพิเศษมากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.0

จำนวนครั้งที่เคยกระทำผิดวินัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดร้อยละ 96.7 ไม่เคยกระทำผิดวินัย มีเพียงร้อยละ 2.7 ที่เคยกระทำผิดวินัย 1 ครั้ง

ตอนที่ 2 ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในองค์การ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยการปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน (n=150)

จรรยาบรรณข้าราชการ พลเรือน	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
1.การยึดมั่นใน คุณธรรมและ จรรยาบรรณ	75 (50.0)	60 (40.0)	12 (8.0)	3 (2.0)	-	4.38	.72	มากที่สุด
2.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และ รับผิดชอบ	75 (50.0)	60 (40.0)	13 (8.7)	2 (1.3)	-	4.38	.70	มากที่สุด
3.การยึดถือประโยชน์ ของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ ส่วนตนและไม่มี ผลประโยชน์ทับซ้อน	73 (48.7)	52 (34.7)	19 (12.7)	5 (3.3)	1 (0.7)	4.27	.85	มากที่สุด

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

จริยธรรมข้าราชการ พลเรือน	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
4.การยื่นหยัดทำในสิ่ง ที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกต้องกฎหมาย	80 (53.5)	51 (34.0)	15 (10.0)	4 (2.7)	-	4.38	.77	มากที่สุด
5.การให้บริการแก่ ประชาชนด้วยความ รวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ	67 (44.7)	63 (42.0)	20 (13.3)	-	-	4.31	.69	มากที่สุด
6.การให้ข้อมูล ข่าวสารแก่ประชาชน อย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่ บิดเบือนข้อเท็จจริง	63 (42.0)	60 (40.0)	22 (14.7)	5 (3.3)	-	4.20	.81	มาก
7.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน รักษา มาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และ ตรวจสอบได้	75 (50.0)	59 (39.3)	15 (10.0)	1 (0.7)	-	4.38	.69	มากที่สุด
8.การยึดมั่นใน ระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข	103 (68.7)	37 (24.7)	10 (6.7)	-	-	4.62	.60	มากที่สุด

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

จริยธรรมข้าราชการ พลเรือน	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
9.การยึดมั่นในหลัก จรรยาวิชาชีพอของ องค์กร	78 (52.0)	56 (37.3)	16 (10.7)	-	-	4.41	.67	มากที่สุด
10.ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม อย่างตรงไปตรงมา	56 (37.3)	71 (47.3)	20 (13.3)	3 (2.0)	-	4.20	.74	มาก
11. เมื่อรู้หรือพบเห็น การฝ่าฝืนประมวล จริยธรรมนี้ ท่าน รายงานการฝ่าฝืน ดังกล่าวพร้อม พยานหลักฐานต่อ หัวหน้าส่วนราชการ และหรือ คณะกรรมการ จริยธรรมโดยพลัน	45 (30.0)	66 (44.0)	26 (17.3)	3 (2.0)	10 (6.7)	3.88	1.07	มาก
12. อุทิศตนให้กับ การปฏิบัติงานใน หน้าที่ด้วยความ รอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลัง ความสามารถที่มีอยู่	64 (42.7)	69 (46.0)	17 (11.3)	-	-	4.31	.66	มากที่สุด

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

จริยธรรมข้าราชการ พลเรือน	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
13. ละเว้นจากการ กระทำทั้งปวงที่จะ ก่อให้เกิดความ เสียหายต่อตำแหน่ง หน้าที่ของตนหรือ ของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือ แทรกแซงการปฏิบัติ หน้าที่ของข้าราชการ อื่น โดยมีขอบ	68 (45.3)	62 (41.3)	16 (10.7)	3 (2.0)	1 (0.7)	4.28	.78	มากที่สุด
14. ใช้ดุลพินิจและ ตัดสินใจใน การปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความรู้ ความสามารถ เยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูล พยานหลักฐานและ ความเหมาะสม ของแต่ละกรณี	57 (38.0)	74 (49.3)	15 (10.0)	4 (2.7)	-	4.22	.73	มากที่สุด

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

จริยธรรมข้าราชการ พลเรือน	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
15. เมื่อเกิดความ ผิดพลาดขึ้นจากการ ปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบ แก้ไขให้ถูกต้อง และ แจ้งให้หัวหน้าส่วน ราชการทราบโดยพลัน	70 (46.7)	62 (41.3)	18 (12.0)	-	-	4.34	.68	มากที่สุด
16. ไม่ขัดขวาง การตรวจสอบของ หน่วยงานที่มีหน้าที่ ตรวจสอบตาม กฎหมายหรือ ประชาชน และให้ ความร่วมมือใน การตรวจสอบโดยให้ ข้อมูลที่เป็นจริงและ ครบถ้วน เมื่อได้รับคำ ร้องขอใน การตรวจสอบ	61 (40.7)	57 (38.0)	26 (17.3)	2 (1.3)	4 (2.7)	4.12	.92	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

จริยธรรมข้าราชการ พลเรือน	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
17. ไม่สั่งราชการด้วย วาจาในเรื่องที่อาจ ก่อให้เกิดความ เสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการ ด้วยวาจาในเรื่อง ดังกล่าว ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา บันทึกเรื่องเป็นลาย ลักษณ์อักษรตาม คำสั่งเพื่อให้ผู้ตั้ง พิจารณาสั่งการต่อไป	67 (44.7)	63 (42.0)	16 (10.7)	3 (2.0)	1 (7.0)	4.28	.78	มากที่สุด
18. แยกเรื่องส่วนตัว ออกจากตำแหน่ง หน้าที่ และยึดถือ ประโยชน์ส่วนรวม ของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ ส่วนตัว	66 (44.0)	71 (47.3)	9 (6.0)	3 (2.0)	1 (0.7)	4.32	.73	มากที่สุด

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

จริยธรรมข้าราชการ พลเรือน	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)			
19. ละเว้นจากการ แสวงประโยชน์ที่มี ชอบ โดยอาศัย ตำแหน่งหน้าที่และ ไม่กระทำการอันเป็น การขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์ ส่วนรวม	76 (50.7)	58 (38.7)	12 (8.0)	2 (1.3)	2 (1.3)	4.36	.79	มากที่สุด
20. ไม่ใช่ตำแหน่ง หรือกระทำการที่เป็น คุณ หรือเป็นโทษแก่ บุคคลใด เพราะมีอคติ	78 (52.0)	57 (38.0)	12 (8.0)	1 (0.7)	2 (1.3)	4.38	.77	มากที่สุด
21. เคารพและปฏิบัติ ตามรัฐธรรมนูญและ กฎหมายอย่าง ตรงไปตรงมา	72 (48.0)	67 (42.7)	14 (9.3)	-	-	4.38	.65	มากที่สุด

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

จริยธรรมข้าราชการ พลเรือน	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
22.เมื่อได้รับคำร้อง หรือคำแนะนำจาก หน่วยงานอื่นว่า กฎหมายกฎ หรือ ข้อบังคับ ที่อยู่ใน ความรับผิดชอบของ ส่วนราชการของตน สร้างภาระเกินสมควร แก่ประชาชน หรือ สร้างความไม่เป็น ธรรมให้เกิดขึ้น ต้อง ดำเนินการทบทวน กฎหมาย กฎ หรือ ข้อบังคับดังกล่าว โดยเร็ว	57 (38.0)	67 (44.7)	26 (17.3)	-	-	4.20	.71	มาก
23.ปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความเที่ยงธรรม เป็น กลางทางการเมือง	53 (35.3)	78 (52.0)	17 (11.3)	2 (1.3)	-	4.21	.69	มากที่สุด
24.ให้บริการแก่ ประชาชน โดยมี อัธยาศัยที่ดีและไม่ เลือกปฏิบัติโดยไม่ เป็นธรรม	73 (48.7)	64 (42.7)	13 (8.7)	-	-	4.40	.64	มากที่สุด

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

จริยธรรมข้าราชการ พลเรือน	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
25. ไม่เอื้อประโยชน์ เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง หรือพรรคพวก เพื่อน ฝูงหรือผู้มีบุญคุณและ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เที่ยงธรรมไม่ เห็นแก่หน้าผู้ใด	48 (32.0)	89 (59.3)	10 (6.7)	3 (2.0)	-	4.21	.65	มากที่สุด
26. ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้ มาจากการดำเนินงานไป เพื่อการอื่น อันไม่ใช่งาน ปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ ตนเองหรือบุคคลอื่น	67 (44.7)	67 (44.7)	16 (10.7)	-	-	4.34	.66	มากที่สุด
27. ชี้แจง แสดง เหตุผลที่แท้จริงอย่าง ครบถ้วนในกรณีที่ กระทำการอันกระทบ ต่อสิทธิและเสรีภาพ บุคคลอื่น	59 (39.3)	77 (51.3)	14 (9.3)	-	-	4.30	.63	มากที่สุด

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

จริยธรรมข้าราชการ พลเรือน	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
28. ปฏิบัติงานโดยมุ่ง ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของงาน ให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็ม กำลังความสามารถ	85 (56.7)	53 (35.3)	12 (8.0)	-	-	4.48	.64	มากที่สุด
29. ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและ ประโยชน์ที่ทาง ราชการจัดให้ ด้วย ความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย	70 (46.7)	69 (46.0)	11 (7.3)	-	-	4.39	.62	มากที่สุด
30. ใช้ความรู้ ความสามารถ ความ ระมัดระวังในการ ปฏิบัติหน้าที่ ตาม คุณภาพและมาตรฐาน วิชาชีพโดยเคร่งครัด	78 (52.0)	59 (39.3)	13 (8.7)	-	-	4.43	.64	มากที่สุด
31. เป็นแบบอย่างที่ดี ในการดำรงตน รักษา ชื่อเสียงและ ภาพลักษณ์ของ ราชการโดยรวม	81 (54.0)	57 (38.0)	12 (8.0)	-	-	4.46	.64	มากที่สุด

รวม $\bar{X} = 4.32$ S.D = .51

2.1 ด้านจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 50.0 รองลงมาในระดับมาก ร้อยละ 40.0 ระดับปานกลาง ร้อยละ 8.0 และมีเพียงร้อยละ 2.0 อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.38 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมในระดับมากที่สุด

การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 50.0 รองลงมาในระดับมาก ร้อยละ 40.0 ระดับปานกลาง ร้อยละ 8.7 และมีเพียงร้อยละ 1.3 อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.38 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบในระดับมากที่สุด

การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 48.7 รองลงมาในระดับมาก ร้อยละ 34.7 ระดับปานกลาง ร้อยละ 12.7 และมีเพียงร้อยละ 3.3 และ 0.7 อยู่ในระดับน้อยและน้อยที่สุดตามลำดับ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.27 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ในระดับมากที่สุด

การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 53.3 รองลงมาในระดับมาก ร้อยละ 34.0 ระดับปานกลาง ร้อยละ 10.0 และมีเพียงร้อยละ 2.7 อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.38 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมายในระดับมากที่สุด

การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างในจำนวนใกล้เคียงกันอยู่ในระดับมากที่สุดและ ระดับมาก คือ ร้อยละ 44.7 และ 42.0 ตามลำดับ ส่วนร้อยละ 13.3 อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.31 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติในระดับมากที่สุด

การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง กลุ่มตัวอย่างในจำนวนใกล้เคียงกันอยู่ในระดับมากที่สุดและ ระดับมาก คือ ร้อยละ 42.0 และ 40.0 ตามลำดับ ส่วนร้อยละ 14.7 อยู่ในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 3.3 อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.20 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงในระดับมาก

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ กลุ่มตัวอย่างครึ่งหนึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด คือร้อยละ 50.0 รองลงมาในระดับมาก ร้อยละ 39.3 ระดับปานกลาง ร้อยละ 10.0 และมีเพียงร้อยละ 0.7 อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.38 แสดงให้

เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ในระดับมากที่สุด

การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 68.7 รองลงมาในระดับมาก ร้อยละ 24.7 และระดับปานกลาง ร้อยละ 6.7 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.62 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่าง ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขในระดับมากที่สุด

การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 52.0 รองลงมาในระดับมาก ร้อยละ 37.3 ระดับปานกลาง ร้อยละ 10.7 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.41 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กรในระดับมากที่สุด

ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 47.3 รองลงมาในระดับมากที่สุด ร้อยละ 37.3 ระดับปานกลาง ร้อยละ 13.3 และมีเพียงร้อยละ 2.0 อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.20 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาในระดับมาก

เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ท่านรายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมพยานหลักฐานต่อหัวหน้าส่วนราชการและหรือคณะกรรมการจริยธรรมโดยพลัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 44.0 รองลงมาในระดับมากที่สุด ร้อยละ 30.0 ระดับปานกลาง ร้อยละ 17.3 และมีเพียงร้อยละ 6.7 และ 2.0 อยู่ในระดับน้อยที่สุดและระดับน้อยตามลำดับ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.88 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ท่านรายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมพยานหลักฐานต่อหัวหน้าส่วนราชการและหรือคณะกรรมการจริยธรรมโดยพลันในระดับมาก

อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 46.0 รองลงมาในระดับมากที่สุด ร้อยละ 42.7 ระดับปานกลาง ร้อยละ 11.3 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.31 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ในระดับมากที่สุด

ละเว้นจากการกระทำที่ล่วงปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่นโดยมิชอบ กลุ่มตัวอย่างในจำนวนใกล้เคียงกันอยู่ในระดับมากที่สุดและ ระดับมาก คือ ร้อยละ 45.3 และ 41.3 ตามลำดับ ส่วนร้อยละ 10.7 อยู่ในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 2.0 และ 0.7 อยู่ในระดับน้อยและน้อยที่สุดตามลำดับ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.28 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างละเว้นจากการกระทำ

ทั้งปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่นโดยมิชอบในระดับมากที่สุด

ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ เยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 49.3 รองลงมาในระดับมากที่สุด ร้อยละ 38.0 ระดับปานกลาง ร้อยละ 10.0 และระดับน้อย ร้อยละ 2.7 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.22 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ เยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณีในระดับมากที่สุด

เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 46.7 รองลงมาในระดับมากที่สุด ร้อยละ 41.3 ระดับปานกลาง ร้อยละ 12.0 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.34 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลันในระดับมากที่สุด

ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบโดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 40.7 รองลงมาในระดับมากที่สุด ร้อยละ 38.0 ระดับปานกลาง ร้อยละ 17.3 ส่วนระดับน้อยที่สุดและระดับน้อยมีเพียงร้อยละ 2.7 และ 1.3 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.12 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบโดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบในระดับมากที่สุด

ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่ง เพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไปกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 44.7 รองลงมาในระดับมากที่สุด ร้อยละ 42.0 ระดับปานกลาง ร้อยละ 10.7 ส่วนระดับน้อยและระดับน้อยที่สุดมีเพียงร้อยละ 2.0 และ 0.7 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.28 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่ง เพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไปในระดับมากที่สุด

แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 47.3 รองลงมาในระดับมากที่สุด ร้อยละ 44.0 ระดับปานกลาง ร้อยละ 6.0 ส่วนระดับน้อยที่สุดและระดับน้อยมีเพียงร้อยละ 2.0 และ 0.7 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.32 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนในระดับมากที่สุด

ละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 50.7 รองลงมาในระดับมาก ร้อยละ 38.7 ระดับปานกลาง ร้อยละ 8.0 ส่วนระดับน้อยที่สุดและระดับน้อยมีจำนวนเท่ากัน คือร้อยละ 1.3 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.36 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมในระดับมากที่สุด

ไม่ใช่ตำแหน่ง หรือกระทำการที่เป็นคุณ หรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 52.0 รองลงมาในระดับมาก ร้อยละ 38.0 ระดับปานกลาง ร้อยละ 8.0 ส่วนระดับน้อยที่สุดและระดับน้อยมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือร้อยละ 1.3 และ 0.7 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.38 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างไม่ใช่ตำแหน่ง หรือกระทำการที่เป็นคุณ หรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติในระดับมากที่สุด

เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 48.0 รองลงมาในระดับมาก ร้อยละ 42.7 ระดับปานกลาง ร้อยละ 9.3 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.38 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมาในระดับมากที่สุด

เมื่อได้รับคำร้อง หรือคำแนะนำจากหน่วยงานอื่นว่ากฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการของตน สร้างภาระเกินสมควรแก่ประชาชน หรือสร้างความไม่เป็นธรรมให้เกิดขึ้น ต้องดำเนินการทบทวนกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับดังกล่าวโดยเร็ว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 44.7 รองลงมาในระดับมากที่สุด ร้อยละ 38.0 ระดับปานกลาง ร้อยละ 17.3 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.20 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเมื่อได้รับคำร้อง หรือคำแนะนำจากหน่วยงานอื่นว่ากฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการของตน สร้างภาระเกินสมควรแก่ประชาชน หรือสร้างความไม่เป็นธรรมให้เกิดขึ้น ต้องดำเนินการทบทวนกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับดังกล่าวโดยเร็วในระดับมาก

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 52.0 รองลงมาในระดับมากที่สุด ร้อยละ 35.3 ระดับปานกลาง ร้อยละ 11.3 และระดับน้อยมีเพียง ร้อยละ 1.3 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.21 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมืองในระดับมากที่สุด

ให้บริการแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 48.7 รองลงมาในระดับมาก ร้อยละ 42.7 ระดับปานกลาง ร้อยละ 8.7 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.40 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างให้บริการแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในระดับมากที่สุด

ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 59.3 รองลงมาในระดับมากที่สุด ร้อยละ 32.0 ระดับปานกลาง ร้อยละ 6.7 และระดับน้อยมีเพียงร้อยละ 2.0 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.21 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใดในระดับมากที่สุด

ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่นกลุ่มตัวอย่างในจำนวนเท่ากันอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมาก คือ ร้อยละ 44.7 ส่วนระดับปานกลาง มีเพียงร้อยละ 10.7 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.34 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่นในระดับมากที่สุด

ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 51.3 รองลงมาในระดับมากที่สุด ร้อยละ 39.3 ระดับปานกลาง ร้อยละ 9.3 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.30 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างชี้แจงแสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่นในระดับมากที่สุด

ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 56.7 รองลงมาในระดับมาก ร้อยละ 35.3 ระดับปานกลาง ร้อยละ 8.0 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.48 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถในระดับมากที่สุด

ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือยกลุ่มตัวอย่างในจำนวนใกล้เคียงกัน อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก ร้อยละ 46.7 และ 46.0 ตามลำดับ ส่วนระดับปานกลางมีเพียง ร้อยละ 7.3 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.39 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือยในระดับมากที่สุด

ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ โดยเคร่งครัด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 52.0 รองลงมา ระดับมาก ร้อยละ 39.3 ระดับปานกลาง ร้อยละ 8.7 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.43 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ โดยเคร่งครัดในระดับมากที่สุด

เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการ โดยรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 54.0 รองลงมา ระดับมาก ร้อยละ 38.0 ระดับปานกลาง ร้อยละ 8.0 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.46 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการ โดยรวมในระดับมากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยการปฏิบัติตาม จริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณารายข้อมีความ คิดเห็นต่อระดับความสำเร็จในระดับมากที่สุดถึงระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ท่านรายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมพยานหลักฐานต่อหัวหน้าส่วนราชการและหรือคณะกรรมการ จริยธรรมโดยพลัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยการปฏิบัติ
ตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ (n=150)

จรรยาข้าราชการ ราชทัณฑ์	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
32. สำนักและรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิแห่งวิชาชีพราชทัณฑ์	94 (62.7)	43 (28.7)	13 (8.7)	-	-	4.54	.65	มากที่สุด
33. อุทิศร่างกาย แรงใจ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย ยึดถือความถูกต้องเที่ยงธรรม และมีความรับผิดชอบ	83 (55.3)	52 (34.7)	15 (10.0)	-	-	4.45	.67	มากที่สุด
34. ปฏิบัติต่อผู้ต้องขังด้วยความเป็นธรรมตามหลักสิทธิมนุษยชน หลักทัณฑ์วิद्याหลักเมตตาธรรม และหลักมนุษยธรรม	67 (44.7)	70 (46.7)	12 (8.0)	1 (0.7)	-	4.35	.65	มากที่สุด
35. มุ่งมั่นที่จะร่วมมือกันฟื้นฟู แก้ไขพัฒนาพฤติกรรมของผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นคนดีของสังคม	76 (50.7)	66 (44.0)	6 (4.0)	-	2 (1.3)	4.42	.69	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

จรรยาข้าราชการ ราชทัณฑ์	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย			
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด			
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
36. สอดส่องดูแล ตรวจตราตรวจค้นและ หาข่าวเพื่อ ประสิทธิภาพในการ ควบคุมและร่วมมือกัน แก้ไขวิกฤตการณ์ที่ เกิดขึ้น	70	71	9	-	-	4.40	.60	มากที่สุด
	(46.7)	(47.3)	(6.0)					
37. ให้บริการแก่ญาติ ผู้ต้องขังและผู้มา ติดต่อด้วยความ โปร่งใส รวดเร็วและ ประทับใจ	77	63	9	1	-	4.43	.66	มากที่สุด
	(51.3)	(42.0)	(6.0)	(0.7)				
	รวม $\bar{X} = 4.43$						S.D = .52	

2.3 ด้านจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์

สำนักและรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิแห่งวิชาชีพราชทัณฑ์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 62.7 รองลงมาในระดับมาก ร้อยละ 28.7 ระดับปานกลาง ร้อยละ 8.7 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.54 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างสำนักและรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิแห่งวิชาชีพราชทัณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุด

อุทิศร่างกาย แรงใจ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย ยึดถือความถูกต้องเที่ยงธรรม และมีความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 55.3 รองลงมาในระดับมาก ร้อยละ 34.7 ระดับปานกลาง ร้อยละ 10.0 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.45 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างอุทิศร่างกาย แรงใจ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ

มอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จโดยไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก ยึดถือความถูกต้องเที่ยงธรรม และมีความรับผิดชอบในระดับมากที่สุด

ปฏิบัติต่อผู้ต้องขังด้วยความเป็นธรรมตามหลักสิทธิมนุษยชน หลักทฤษฎีวิทยาหลักเมตตาธรรมและหลักมนุษยธรรม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 46.7 รองลงมาระดับมากที่สุด ร้อยละ 44.7 ระดับปานกลาง ร้อยละ 8.0 และระดับน้อยมีเพียงร้อยละ 0.7 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.35 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างปฏิบัติต่อผู้ต้องขังด้วยความเป็นธรรมตามหลักสิทธิมนุษยชน หลักทฤษฎีวิทยาหลักเมตตาธรรมและหลักมนุษยธรรมในระดับมากที่สุด

มุ่งมั่นที่จะร่วมมือกันฟื้นฟู แก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นคนดีของสังคม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 50.7 รองลงมาระดับมาก ร้อยละ 44.0 ระดับปานกลาง ร้อยละ 4.0 และระดับน้อยที่สุดมีเพียงร้อยละ 1.3 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.42 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมุ่งมั่นที่จะร่วมมือกันฟื้นฟู แก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นคนดีของสังคมในระดับมากที่สุด

สอดส่องดูแล ตรวจสอบตรวจค้นและหาข่าวเพื่อประสิทธิภาพในการควบคุมและร่วมมือกันแก้ไขวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในจำนวนใกล้เคียงกัน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 47.3 และมากที่สุด ร้อยละ 46.7 ส่วนระดับปานกลาง มีเพียงร้อยละ 6.0 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.40 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างสอดส่องดูแล ตรวจสอบตรวจค้นและหาข่าวเพื่อประสิทธิภาพในการควบคุมและร่วมมือกันแก้ไขวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นในระดับมากที่สุด

ให้บริการแก่ญาติผู้ต้องขังและผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใส รวดเร็วและประทับใจ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 51.3 รองลงมาระดับมาก ร้อยละ 42.0 ระดับปานกลาง ร้อยละ 6.0 และระดับน้อยที่สุด มีเพียงร้อยละ 0.7 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.43 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างให้บริการแก่ญาติผู้ต้องขังและผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใส รวดเร็วและประทับใจในระดับมากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณารายข้อมีความคิดเห็นต่อระดับความสำเร็จในระดับมากที่สุดในทุกประเด็น เมื่อเรียงลำดับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สำนักและรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิแห่งวิชาชีพราชทัณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดก็อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน คือ ปฏิบัติต่อผู้ต้องขังด้วยความเป็นธรรมตามหลักสิทธิมนุษยชน หลักทฤษฎีวิทยาหลักเมตตาธรรมและหลักมนุษยธรรม ($\bar{X} = 4.35$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลาง นครปฐม

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม (n=150)

จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่	ระดับการใช้จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่			\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มาก (3)	ปานกลาง (2)	น้อย (1)			
การต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยื่น หยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็น ธรรม	118 (78.7)	32 (21.3)	-	2.78	.41	มาก
การต้องมีจิตสำนึกที่ดีและความ รับผิดชอบต่อน้ำที่ เสียสละในการ ปฏิบัติหน้าที่	118 (78.7)	32 (21.3)	-	2.78	.41	มาก
การแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่ง หน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวม ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ ส่วนตัว	112 (74.7)	34 (22.7)	4 (2.7)	2.72	.50	มาก
การละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ ที่มีชอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และ ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนตัวและ ประโยชน์ส่วนรวม	113 (75.4)	35 (23.3)	2 (1.3)	2.75	.50	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่	ระดับการใช้จริยธรรมใน การปฏิบัติหน้าที่			\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
	(3)	(2)	(1)			
การเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา	99 (66.0)	50 (33.3)	1 (0.7)	2.68	.55	มาก
การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมืองในการ ให้บริการ	95 (63.4)	55 (36.7)	-	2.64	.51	มาก
การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูล ข่าวสารของทางราชการอย่าง เคร่งครัด รวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่น ช้าและใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจาก การดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่ และ ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่าง ครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์และไม่ บิดเบือนข้อเท็จจริง	111 (74.0)	39 (26.0)	-	2.74	.44	มาก
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษา คุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดย เคร่งครัด	121 (80.7)	27 (18.0)	2 (1.3)	2.79	.43	มาก
การยึดมั่นในการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข	132 (88.0)	18 (12.0)	-	2.88	.32	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่	ระดับการใช้จริยธรรมใน การปฏิบัติหน้าที่			\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
	(3)	(2)	(1)			
การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน	125	25	-	2.83	.37	มาก
รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของ ราชการโดยรวม	(83.3)	(16.7)				

$\bar{X} = 2.76$ S.D = .28

ระดับความมีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ เรือนจำกลางนครปฐม

การต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยื่นหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 78.7 ระดับปานกลาง ร้อยละ 21.3 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.78 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเจ้าหน้าที่ต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยื่นหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรมอยู่ในระดับมาก

การต้องมีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เสี่ยงสละในการปฏิบัติหน้าที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 78.7 ระดับปานกลาง ร้อยละ 21.3 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.78 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเจ้าหน้าที่ต้องมีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เสี่ยงสละในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมาก

การแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 74.7 ระดับปานกลาง ร้อยละ 22.7 และระดับน้อย ร้อยละ 2.7 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.72 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเจ้าหน้าที่ควรแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนในระดับมาก

การละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 75.4 ระดับปานกลาง ร้อยละ 23.3 และระดับน้อย มีเพียงร้อยละ 1.3

ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.75 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเจ้าหน้าที่ต้องละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมในระดับมาก

การเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 66.0 ระดับปานกลาง ร้อยละ 33.3 และระดับน้อย มีเพียงร้อยละ 0.7 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.68 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเจ้าหน้าที่ต้องเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมาในระดับมาก

การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมืองในการให้บริการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 63.4 ระดับปานกลาง ร้อยละ 36.7 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.64 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมืองในการให้บริการในระดับมาก

การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด รวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้าและใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่ และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 74.0 ระดับปานกลาง ร้อยละ 26.0 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.74 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด รวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้าและใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่ และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงในระดับมาก

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 80.7 ระดับปานกลาง ร้อยละ 18.0 และระดับน้อย มีเพียงร้อยละ 1.3 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.79 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเจ้าหน้าที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัดในระดับมาก

การยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 88.0 ระดับปานกลาง ร้อยละ 12.0 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.88 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเจ้าหน้าที่ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขในระดับมาก

การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการ โดยรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 83.3 ระดับปานกลาง ร้อยละ 16.7 ค่าเฉลี่ย

รวมเท่ากับ 2.83 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเจ้าหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวมในระดับมาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.76$) เมื่อพิจารณารายข้อมีความคิดเห็นต่อระดับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมากทุกประเด็น เมื่อเรียงลำดับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.88$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมืองในการให้บริการ ($\bar{X}=2.64$)

ตารางที่ 4.5 ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยการปฏิบัติตามจริยธรรมในองค์การ
จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่	\bar{X}	S.D	ระดับ
จริยธรรมข้าราชการพลเรือน	4.32	.51	มากที่สุด
จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์	4.43	.52	มากที่สุด
ระดับการใช้จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม	2.76	.28	มาก

ภาพรวมของความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม ต่อระดับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ในจริยธรรมข้าราชการพลเรือน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.32$) จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.43$) และระดับการใช้จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม อยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายถึงเจ้าหน้าที่ยึดมั่นในจริยธรรมเมื่อต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ทุกครั้ง ($\bar{X}=2.76$)

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมต่อจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ มีดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1

H_0 = เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมจำแนกตามเพศ

ระดับจริยธรรม	เพศ	N	Mean	S.D.	T	Sig
จริยธรรมข้าราชการ พลเรือน	ชาย	117	4.3245	.50025	.193	.848
	หญิง	33	4.3050	.56268		
จรรยาข้าราชการ ราชทัณฑ์	ชาย	117	4.4459	.51455	.448	.680
	หญิง	33	4.3990	.58769		
ระดับจริยธรรมใน การปฏิบัติหน้าที่	ชาย	117	2.7675	.28034	.441	.660
	หญิง	33	2.7424	.31823		

$P > .05$

จากตารางการทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ Independent Sample t-test พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานทั้งจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ และระดับความมีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.848, .680 และ .660 ตามลำดับ) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_0

สมมติฐานที่ 2

H_0 = เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมจำแนกตามอายุ

ระดับจริยธรรม	อายุ	N	Mean	S.D.	F	Sig
จริยธรรมข้าราชการพลเรือน	ไม่เกิน 25ปี	5	4.25	.66	.381	.861
	26-35ปี	28	4.26	.46		
	36-45ปี	42	4.30	.48		
	46-55ปี	18	4.27	.60		
	56ปีขึ้นไป	19	4.45	.45		
	รวม	38	4.34	.55		

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ระดับจริยธรรม	อายุ	N	Mean	S.D.	F	Sig
จรรยาข้าราชการ ราชทัณฑ์	ไม่เกิน 25ปี	150	4.32	.51	.898	.484
	26-35ปี	5	4.26	.72		
	36-45ปี	28	4.35	.37		
	46-55ปี	42	4.51	.50		
	56ปีขึ้นไป	18	4.33	.62		
รวม		19	4.58	.44		
ระดับจริยธรรม	อายุ	N	Mean	S.D.	F	Sig
ระดับจริยธรรมใน การปฏิบัติหน้าที่	ไม่เกิน 25ปี	5	2.78	.30	.551	.737
	26-35ปี	28	2.76	.32		
	36-45ปี	42	2.74	.27		
	46-55ปี	18	2.68	.29		
	56ปีขึ้นไป	19	2.83	.17		
รวม		38	2.77	.31		

$P > .05$

จากตาราง เป็นการทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ one-way ANOVA (F-test) พบว่าระดับอายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานทั้งจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ และระดับความมีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.861, .484 และ .737 ตามลำดับ) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_0

สมมติฐานที่ 3

H_0 = เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับจริยธรรม	ระดับการศึกษา	N	Mean	S.D.	F	Sig
จริยธรรมข้าราชการ พลเรือน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	4.25	.38	.443	.643
	ปริญญาตรี	104	4.34	.52		
	ปริญญาโท	10	4.28	.79		
	รวม	150	4.32	.51		
จรรยาข้าราชการ ราชทัณฑ์	ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	4.51	.39	.688	.504
	ปริญญาตรี	104	4.41	.52		
	ปริญญาโท	10	4.31	.93		
	รวม	150	4.43	.52		
ระดับจริยธรรมใน การปฏิบัติหน้าที่	ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	2.73	.26	.665	.516
	ปริญญาตรี	104	2.77	.27		
	ปริญญาโท	10	2.69	.47		
	รวม	150	2.76	.28		

$P > .05$

จากตาราง เป็นการทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ one-way ANOVA (F-test) พบว่าระดับระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานทั้งจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ และระดับความมีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.643, .504 และ .516 ตามลำดับ) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_0

สมมติฐานที่ 4

H_0 = เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมจำแนกตามเงินเดือน

ระดับจริยธรรม	เงินเดือน	N	Mean	S.D.	F	Sig
จริยธรรมข้าราชการ พลเรือน	ไม่เกิน 10,000 บาท	15	4.25	.50	.674	.569
	10,001-15,000 บาท	51	4.38	.43		
	15,001-20,000 บาท	36	4.23	.58		
	มากกว่า 20,000 บาท	48	4.33	.53		
	รวม	150	4.32	.51		
จรรยาข้าราชการ ราชทัณฑ์	ไม่เกิน 10,000 บาท	15	4.34	.51	.553	.647
	10,001-15,000 บาท	51	4.41	.47		
	15,001-20,000 บาท	36	4.52	.53		
	มากกว่า 20,000 บาท	48	4.41	.59		
	รวม	150	4.43	.52		

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ระดับจริยธรรม	เงินเดือน	N	Mean	S.D.	F	Sig
ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่	ไม่เกิน 10,000 บาท	15	2.78	.29	1.515	.213
	10,001-15,000 บาท	51	2.81	.24		
	15,001-20,000 บาท	36	2.68	.31		
	มากกว่า 20,000 บาท	48	2.75	.29		
	รวม	150	2.76	.28		

$P > .05$

จากตาราง เป็นการทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ one-way ANOVA (F-test) พบว่าเงินเดือนที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานทั้งจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ และระดับความมีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.569, .647 และ .213 ตามลำดับ) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_0

สมมติฐานที่ 5

H_0 = เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของ
เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับ	ระดับตำแหน่ง	N	Mean	S.D.	F	Sig
จริยธรรม						
จริยธรรม	ปฏิบัติงาน /ปฏิบัติกร	59	4.24	.50	1.258	.287
ข้าราชการ						
พลเรือน	ชำนาญงาน /ชำนาญการ	89	4.36	.51		
	อาวุโส /ชำนาญการพิเศษ	2	4.62	.34		
	รวม	150	4.32	.512		
จรรยา	ปฏิบัติงาน /ปฏิบัติกร	59	4.36	.50	1.944	.147
ข้าราชการ						
ราชทัณฑ์	ชำนาญงาน/ ชำนาญการ	89	4.47	.54		
	อาวุโส /ชำนาญการพิเศษ	2	5.00	.00		
	รวม	150	4.43	.52		
ระดับจริยธรรม	ปฏิบัติงาน/ ปฏิบัติกร	59	2.78	.27	.300	.741
ใน						
การปฏิบัติ	ชำนาญงาน/ ชำนาญการ	89	2.74	.30		
หน้าที่	อาวุโส /ชำนาญการพิเศษ	2	2.75	.35		
	รวม	150	2.76	.28		

P>.05

จากตาราง เป็นการทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ one-way ANOVA (F-test) พบว่าระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานทั้งจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ และระดับความมีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.287, .147 และ .741 ตามลำดับ) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_0

สมมติฐานที่ 6

H_0 = เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์ที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์ที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์ที่ต่างกัน

ระดับจริยธรรม	ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์	N	Mean	S.D.	F	Sig
จริยธรรม ข้าราชการ พลเรือน	ไม่เกิน 5 ปี	26	4.22	.47	.503	.733
	6-10 ปี	50	4.28	.47		
	11-15 ปี	25	4.37	.57		
	16-20 ปี	19	4.36	.61		
	มากกว่า 20 ปี	30	4.38	.50		
	รวม	150	4.32	.51		
จรรยา ข้าราชการ ราชทัณฑ์	ไม่เกิน 5 ปี	26	4.32	.44	.611	.655
	6-10 ปี	50	4.41	.47		
	11-15 ปี	25	4.54	.56		
	16-20 ปี	19	4.50	.70		
	มากกว่า 20 ปี	30	4.44	.53		
	รวม	150	4.43	.52		

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ระดับจริยธรรม	ระยะเวลาปฏิบัติงานใน กรมราชทัณฑ์	N	Mean	S.D.	F	Sig
ระดับจริยธรรม ใน การปฏิบัติหน้าที่	ไม่เกิน 5 ปี	26	2.78	.31	.986	.417
	6-10 ปี	50	2.74	.28		
	11-15 ปี	25	2.71	.29		
	16-20 ปี	19	2.70	.36		
	มากกว่า 20 ปี	30	2.84	.19		
	รวม	150	2.76	.28		

$P > .05$

จากตาราง เป็นการทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ one-way ANOVA (F-test) พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์ที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงาน ทั้งจริยธรรมข้าราชการ พลเรือน จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ และระดับความมีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.733, .655 และ .417 ตามลำดับ) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_0

สมมติฐานที่ 7

H_0 = เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีสังกัดปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีสังกัดปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของ
เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมจำแนกตามสังกัดปฏิบัติงานที่ต่างกัน

ระดับ	สังกัดปฏิบัติงานที่ต่างกัน	N	Mean	S.D.	F	Sig
จริยธรรม						
จริยธรรม ข้าราชการ	บริหารทั่วไป	46	4.37	.45	3.066	.012*
	พลเรือน					
	ควบคุมผู้ต้องขัง	60	4.25	.47		
	พัฒนาปฏิบัติ	19	4.09	.75		
	จำเนกลักษณะผู้ต้องขัง	8	4.56	.21		
	สวัสดิการผู้ต้องขัง	9	4.77	.25		
	อื่นๆ	8	4.23	.47		
	รวม	150	4.32	.51		
จรรยา ข้าราชการ	บริหารทั่วไป	46	4.44	.53	3.176	.009*
	ราชทัณฑ์					
	ควบคุมผู้ต้องขัง	60	4.46	.43		
	พัฒนาปฏิบัติ	19	4.06	.76		
	จำเนกลักษณะผู้ต้องขัง	8	4.70	.31		
	สวัสดิการผู้ต้องขัง	9	4.74	.36		
	อื่นๆ	8	4.43	.44		
	รวม	150	4.43	.52		

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ระดับจริยธรรม	สังกัดปฏิบัติงานที่ต่างกัน	N	Mean	S.D.	F	Sig
ระดับจริยธรรม ใน การปฏิบัติ หน้าที่	บริหารทั่วไป	46	2.81	.25	3.247	.008*
	ควบคุมผู้ต้องขัง	60	2.74	.23		
	ทัณฑปฏิบัติ	19	2.55	.48		
	จำแนกลักษณะผู้ต้องขัง	8	2.87	.12		
	สวัสดิการผู้ต้องขัง	9	2.91	.18		
	อื่นๆ	8	2.77	.18		
รวม		150	2.76	.28		

P<.05

จากตาราง เป็นการทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ one-way ANOVA (F-test) พบว่าสังกัดปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในการทำงานทั้งจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ และระดับความ มีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.012*, .009* และ .008* ตามลำดับ) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1

การทดสอบรายคู่ Scheffe

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับจริยธรรมข้าราชการพลเรือนของเจ้าหน้าที่เรือนจำ กลางนครปฐม ระหว่างกลุ่มที่มีสังกัดปฏิบัติงานแตกต่างกันรายคู่

ตารางที่ 4.13 จริยธรรมข้าราชการพลเรือนเมื่อทดสอบรายคู่โดยใช้ Sheffe

สังกัดปฏิบัติงานที่ ต่างกัน	Mean	กลุ่มที่	1	2	3	4	5	6
บริหารทั่วไป	4.37	1	-	.229	.038*	.324	.028*	.454
ควบคุมผู้ต้องขัง	4.25	2	-	-	.206	.104	.004*	.892
ทัณฑปฏิบัติ	4.09	3	-	-	-	.026*	.001*	.502
จำแนกลักษณะผู้ต้องขัง	4.56	4	-	-	-	-	.378	.184
สวัสดิการผู้ต้องขัง	4.77	5	-	-	-	-	-	.025*
อื่นๆ	4.23	6	-	-	-	-	-	-

จากตาราง เมื่อทดสอบรายคู่โดยใช้ Sheffe พบว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมที่สังกัดปฏิบัติงานส่วนบริหารทั่วไป มีความคิดเห็นต่อระดับจริยธรรมข้าราชการพลเรือนมากกว่าส่วนทัณฑปฏิบัติ (Sig=.038*) นอกจากนี้เจ้าหน้าที่สังกัดปฏิบัติงานสวัสดิการผู้ต้องขังมีความคิดเห็นต่อระดับจริยธรรมข้าราชการพลเรือนมากกว่าส่วนควบคุมผู้ต้องขังและส่วนบริหารทั่วไป (Sig=.004*และ .028*) ส่วนเจ้าหน้าที่สังกัดจำแนกลักษณะผู้ต้องขังและสวัสดิการผู้ต้องขังมีความคิดเห็นต่อระดับจริยธรรมข้าราชการพลเรือนมากกว่าสังกัดทัณฑปฏิบัติ (Sig=.026* และ .001*) ส่วนเจ้าหน้าที่สังกัดสวัสดิการผู้ต้องขังมีความคิดเห็นต่อระดับจริยธรรมข้าราชการพลเรือนมากกว่าสังกัดอื่นๆ (Sig= .025*)

ตารางที่ 4.14 จรรยาข้าราชการทัณฑ์เมื่อทดสอบรายคู่โดยใช้ Sheffe

สังกัดปฏิบัติงานที่ ต่างกัน	Mean	กลุ่มที่	1	2	3	4	5	6
บริหารทั่วไป	4.37	1	-	.806	.007*	.176	.111	.982
ควบคุมผู้ต้องขัง	4.25	2	-	-	.003*	.211	.136	.880
ทัณฑปฏิบัติ	4.09	3	-	-	-	.003*	.001*	.083
จำแนกลักษณะผู้ต้องขัง	4.56	4	-	-	-	-	.896	.291
สวัสดิการผู้ต้องขัง	4.77	5	-	-	-	-	-	.224
อื่นๆ	4.23	6	-	-	-	-	-	-

จากตาราง เมื่อทดสอบรายคู่โดยใช้ Sheffe พบว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมที่สังกัดปฏิบัติงานส่วนบริหารทั่วไป มีความคิดเห็นต่อจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์มากกว่าส่วนทัณฑปฏิบัติ (Sig=.007*) นอกจากนี้เจ้าหน้าที่สังกัดควบคุมผู้ต้องขังมีความคิดเห็นต่อจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์มากกว่าส่วนทัณฑปฏิบัติ (Sig=.003*) ส่วนเจ้าหน้าที่สังกัดจำแนกลักษณะผู้ต้องขังและสวัสดิการผู้ต้องขังมีความคิดเห็นต่อระดับจริยธรรมข้าราชการพลเรือนมากกว่าสังกัดทัณฑปฏิบัติ (Sig=.003* และ .001*)

ตารางที่ 4.15 ระดับการปฏิบัติตามจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม

สังกัดปฏิบัติงานที่ต่างกัน	Mean	กลุ่มที่						
		1	2	3	4	5	6	
บริหารทั่วไป	2.81	1	-	.186	.001*	.589	.356	.691
ควบคุมผู้ต้องขัง	2.74	2	-	-	.012*	.216	.097	.775
ทัณฑปฏิบัติ	2.55	3	-	-	-	.008*	.002*	.066
จำแนกลักษณะผู้ต้องขัง	2.87	4	-	-	-	-	.790	.473
สวัสดิการผู้ต้องขัง	2.91	5	-	-	-	-	-	.315
อื่นๆ	2.77	6	-	-	-	-	-	-

P<.05

จากตาราง เมื่อทดสอบรายคู่โดยใช้ Sheffe พบว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมที่สังกัดปฏิบัติงานส่วนบริหารทั่วไป มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติตามจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากกว่าส่วนทัณฑปฏิบัติ (Sig=.001*) นอกจากนี้เจ้าหน้าที่สังกัดควบคุมผู้ต้องขังมีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติตามจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากกว่าส่วนทัณฑปฏิบัติ (Sig=.002*) ส่วนเจ้าหน้าที่สังกัดจำแนกลักษณะผู้ต้องขังและสวัสดิการผู้ต้องขังมีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติตามจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากกว่าสังกัดทัณฑปฏิบัติ (Sig=.008* และ .002*)

ตารางที่ 4.16 สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม

ปัจจัยส่วนบุคคล	มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05	ไม่แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05	Significant
จริยธรรมข้าราชการพลเรือน			
เพศ		✓	.848
อายุ		✓	.861
ระดับการศึกษา		✓	.643
เงินเดือน		✓	.569
ตำแหน่ง		✓	.287
ระยะเวลารับราชการ		✓	.733
สังกัดที่ปฏิบัติงาน	✓		.012*
จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์			
เพศ		✓	.680
อายุ		✓	.484
ระดับการศึกษา		✓	.504
เงินเดือน		✓	.647
ตำแหน่ง		✓	.147
ระยะเวลารับราชการ		✓	.655
สังกัดที่ปฏิบัติงาน	✓		.009*
จริยธรรมในการปฏิบัติงาน			
เพศ		✓	.660
อายุ		✓	.737
ระดับการศึกษา		✓	.516
เงินเดือน		✓	.213
ตำแหน่ง		✓	.741
ระยะเวลารับราชการ		✓	.417
สังกัดที่ปฏิบัติงาน	✓		.008*

จากตารางที่ 4.16 สรุปภาพรวมการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม พบว่าตัวแปรเพศอายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับ ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ และระดับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในขณะที่ตัวแปรสังกัดการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ และระดับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig = .012, .009 และ .008 ตามลำดับ)



ตอนที่ 5 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการใช้จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม โดยสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ 4.17 ปัญหาอุปสรรคด้านจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม

อันดับ	ปัญหาอุปสรรค	จำนวน (คน)
1	ขาดความรู้/ไม่สนใจด้านจริยธรรมและเนื้อหาด้านจริยธรรมยากเกินไป	8
2	เจ้าหน้าที่ขาดความรัก ความสามัคคีกัน ไม่รักองค์กร	7
3	ขาดหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการติดตามผลด้านการปฏิบัติตามจริยธรรม จึงทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่ประสบผลสำเร็จ	3
4	ขาดโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารขาดคุณธรรมจึงขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติตามจริยธรรม	3
5	ขาดระบบการทำงานที่ดี	2
6	เจ้าหน้าที่มีความเครียดจากการทำงานเพราะต้องอยู่กับผู้ต้องขังที่เป็นบุคคลที่สังคมภายนอกไม่ต้องการ และขาดขวัญกำลังใจ	2
7	กฎ ระเบียบมีความซ้ำซ้อน เข้าใจยาก ทำให้กระทำผิดวินัยด้วยความประมาท	2
8	ไม่มีการนำระบบคุณธรรมมาใช้ควบคู่ในการปฏิบัติหน้าที่	2
9	เกรงใจกันไม่ค่อยกล้าตักเตือน กลัวเสียหน้าใจกัน	1
10	มีระบบอุปถัมภ์ เจ้าหน้าที่บางรายประจบสอพลอผู้บังคับบัญชาเพื่อ	1
11	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำนานเกินไป ทำให้ยึดติดกับความคิดเดิมๆ	1
12	บุคคลภายนอกเข้ามายุ่งเกี่ยวภายในเรือนจำมากเกินไป โดยเฉพาะนักสิทธิมนุษยชนชอบใช้เรือนจำเป็นที่สร้างภาพ	1

จากตาราง พบว่า ปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ อันดับที่ 1 เกิดจากเจ้าหน้าที่เรือนจำ ขาดความรู้ ความสนใจด้านจริยธรรม และเนื้อหาจริยธรรมที่ยากเกินไป อันดับที่ 2 คือ การขาดความรักสามัคคีกันในองค์กร อันดับที่ 3 มีสองประเด็น คือ ขาดหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ในการติดตามผลด้านการปฏิบัติตามจริยธรรม จึงทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่ประสบผลสำเร็จ และการขาดโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารขาดคุณธรรมจึงขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติตามจริยธรรม อันดับที่ 4 มีสามประเด็นสำคัญ คือ เจ้าหน้าที่ที่มีความเครียดจากการทำงานเพราะต้อง อยู่กับผู้ต้องขังที่เป็นบุคคลที่สังคมภายนอกไม่ต้องการจึงขาดขวัญกำลังใจ และ กฎระเบียบมีความ ซ้ำซ้อน เข้าใจยาก ทำให้กระทำผิดวินัยด้วยความประมาท นอกจากนี้หน่วยงานยังไม่มี การนำ ระบบคุณธรรมมาใช้ควบคุมในการปฏิบัติหน้าที่

การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการใช้จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ เรือนจำกลางนครปฐมควรดำเนินการอย่างไร

ตารางที่ 4.18 ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค

อันดับ	ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค	จำนวน (คน)
1	จัดให้มีโครงการ/หลักสูตรที่ส่งเสริมด้านจริยธรรม/คุณธรรม กฎระเบียบ ปลุกฝังให้รักองค์กร	12
2	สร้างบรรยากาศที่ดีในเรือนจำด้านภูมิทัศน์และจิตใจ	5
3	สร้างความเสมอภาคต่อเจ้าหน้าที่ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็น ทางการ โดยการยึดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	4
4	การประเมินด้านจริยธรรมประกอบการเลื่อนระดับหรือเงินเดือน	3
5	นำระบบคุณธรรม จริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยควรเริ่มที่ ผู้บริหารก่อน	2
6	เริ่มต้นที่ตนเองโดยการปฏิบัติหน้าที่ตัวเองให้ดีที่สุด	2
7	เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น	2
8	ให้เจ้าหน้าที่ไปศึกษาดูงานหน่วยงานที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเป็น แบบอย่าง	1
9	มอบรางวัลเชิดชูเกียรติให้กับผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดี	1

จากตาราง พบว่า ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นด้านการนำจริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนใหญ่ อันดับที่ 1 คือ กรมราชทัณฑ์จัดให้มีโครงการ/หลักสูตรที่ส่งเสริมด้านจริยธรรม/คุณธรรม กว้างขวาง ปลูกฝังให้รักองค์กรตั้งแต่เริ่มต้นรับราชการ อาจกำหนดในหลักสูตรการอบรมเจ้าหน้าที่แรกรับ หรือเพิ่มเติมในหลักสูตรการอบรมเจ้าหน้าที่ทุกระดับ อันดับที่ 2 คือ สร้างบรรยากาศที่ดีในเรือนจำด้านภูมิทัศน์และจิตใจ อันดับที่ 3 คือ กรมราชทัณฑ์ควรนำการประเมินด้านจริยธรรมประกอบการเลื่อนระดับหรือเงินเดือนอย่างเป็นรูปธรรม อันดับที่ 4 มีสามประเด็นสำคัญ คือ เสนอว่าการนำระบบคุณธรรม จริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ควรเริ่มที่ผู้บริหารก่อน ในขณะที่บางส่วนมองว่าต้องเริ่มต้นที่ตนเองโดยการปฏิบัติหน้าที่ตัวเองให้ดีที่สุด นอกจากนั้นควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้นเพื่อลดภาระที่ตรากตรำในการทำงานเพราะทำให้เกิดความเครียดต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลาง นครปฐม” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยจะได้นำผลของการวิจัยมาสรุปให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นพร้อมทั้งอภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามหัวข้อต่างๆ

1. สรุปการศึกษา

1.1 สรุปวัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1 ศึกษาจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลาง นครปฐม

1.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลาง นครปฐม

1.3 ประเมินระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลาง นครปฐม

1.4 แสวงหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเจ้าหน้าที่เรือนจำกลาง นครปฐม ให้มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

โดยการจัดทำแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่เรือนจำกลาง นครปฐม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน สถิติที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบค่า t (T-test) และการทดสอบค่า F (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS สามารถสรุปผลการศึกษาเป็นภาพรวมได้ ดังนี้

1.2 สรุปผลการศึกษา

1.2.1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 78.0 เป็นเพศชาย ร้อยละ 28.0 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี รองลงมา ร้อยละ 25.3 มีอายุระหว่าง 46-50 ปี ร้อยละ 69.3 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 34.0 ได้รับเงินเดือนประมาณ 10,001-15,000 บาท

ร้อยละ 59.3 อยู่ในระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ ร้อยละ 33.4 มีอายุราชการ 6-10 ปี ร้อยละ 40.0 ปฏิบัติงานด้านการควบคุมและรักษาการณ์ผู้ต้องขัง รองลงมา ร้อยละ 30.7 ปฏิบัติงานฝ่ายบริหารงานทั่วไป

จำนวนครั้งที่เคยได้ขั้นพิเศษ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยได้ขั้นพิเศษ ร้อยละ 64.0 รองลงมาเคยได้รับขั้นพิเศษประมาณ 1-3 ครั้ง และพบว่ากลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมด ร้อยละ 96.7 ไม่เคยกระทำผิดวินัย มีเพียงร้อยละ 2.7 ที่เคยกระทำผิดวินัย 1 ครั้ง

1.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับจริยธรรมในการทำงาน

จริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยการปฏิบัติตามจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณารายข้อมีความคิดเห็นต่อระดับความสำเร็จในระดับมากที่สุดถึงระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ท่านรายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมพยานหลักฐานต่อหัวหน้าส่วนราชการและหรือคณะกรรมการจริยธรรมโดยพลัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$)

จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์

ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณารายข้อมีความคิดเห็นต่อระดับความสำเร็จในระดับมากที่สุดในทุกประเด็น เมื่อเรียงลำดับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สำนึกและรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิแห่งวิชาชีพราชทัณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดก็อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน คือ ปฏิบัติต่อผู้ต้องขังด้วยความเป็นธรรมตามหลักสิทธิมนุษยชน หลักทศวิทยาหลักเมตตาธรรมและหลักมนุษยธรรม ($\bar{X} = 4.35$)

จริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม

ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.76$) เมื่อพิจารณารายข้อมีความคิดเห็นต่อระดับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็น เมื่อเรียงลำดับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่การยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.88$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดก็อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมืองในการให้บริการ ($\bar{X} = 2.64$)

1.2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับจริยธรรมในการทำงานจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

จริยธรรมข้าราชการพลเรือน

สมมติฐานที่ 1 การทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ Independent Sample t-test พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.848)

สมมติฐานที่ 2 การทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ one-way ANOVA (F-test) พบว่าระดับอายุที่ต่างกันมีจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.861)

สมมติฐานที่ 3 การทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ one-way ANOVA (F-test) พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.643)

สมมติฐานที่ 4 การทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ one-way ANOVA (F-test) พบว่าเงินเดือนที่ต่างกันมีจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.569)

สมมติฐานที่ 5 การทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ one-way ANOVA (F-test) พบว่าเงินเดือนที่ต่างกันมีจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.287)

สมมติฐานที่ 6 การทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ one-way ANOVA (F-test) พบว่าระดับที่ต่างกัน มีจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.733)

สมมติฐานที่ 7 การทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ one-way ANOVA (F-test) พบว่าสังกัดที่ต่างกันมีจริยธรรมข้าราชการพลเรือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.012*)

จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์

สมมติฐานที่ 1 การทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ Independent Sample t-test พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.680)

สมมติฐานที่ 2 การทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ one-way ANOVA (F-test) พบว่าระดับอายุที่ต่างกันมีจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.484)

สมมติฐานที่ 3 การทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ one-way ANOVA (F-test) พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.504)

สมมติฐานที่ 4 การทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ one-way ANOVA (F-test) พบว่าเงินเดือนที่ต่างกันมีจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.647)

สมมติฐานที่ 5 การทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ one-way ANOVA (F-test) พบว่าเงินเดือนที่ต่างกันมีจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.147)

สมมติฐานที่ 6 การทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ one-way ANOVA (F-test) พบว่าระดับที่ต่างกันมีจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.655)

สมมติฐานที่ 7 การทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ one-way ANOVA (F-test) พบว่าสังกัดที่ต่างกันมีจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.009*)

ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ

สมมติฐานที่ 1 การทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ Independent Sample t-test พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.660)

สมมติฐานที่ 2 การทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ one-way ANOVA (F-test) พบว่าระดับอายุที่ต่างกันมีระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.737)

สมมติฐานที่ 3 การทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ one-way ANOVA (F-test) พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.516)

สมมติฐานที่ 4 การทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ one-way ANOVA (F-test) พบว่าเงินเดือนที่ต่างกันมีระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.213)

สมมติฐานที่ 5 การทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ one-way ANOVA (F-test) พบว่าเงินเดือนที่ต่างกันมีระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.741)

สมมติฐานที่ 6 การทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ one-way ANOVA (F-test) พบว่าระดับที่ต่างกันมีระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.417)

สมมติฐานที่ 7 การทดสอบความสมมติฐานทางสถิติโดยใช้ one-way ANOVA (F-test) พบว่าสังกัดที่ต่างกันมีระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig=.008*)

โดยสรุปภาพรวมการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม พบว่าตัวแปรเพศอายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับ ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ และระดับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ตัวแปรสังกัดการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ และระดับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig = .012, .009 และ .008 ตามลำดับ)

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาระดับจริยธรรมทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

ภาพรวมระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ และจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$ และ 4.32) ทั้งนี้เนื่องจากจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์เป็นกรอบพฤติกรรมให้เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติตามแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนา เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เป็นบุคคลที่เป็นทั้งคนดีและคนเก่ง ที่พร้อมจะพัฒนาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมาย จริยธรรมข้าราชการพลเรือน เป็นกรอบการกำหนดพฤติกรรมโดยรวมของข้าราชการทุกองค์กร ที่มีลักษณะของจริยธรรมทั่วไปเหมือนกัน แต่การกำหนดจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ เป็นไปเพื่อกำหนดกรอบการปฏิบัติงานในเรือนจำซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากหน่วยราชการอื่นๆ ที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้กระทำผิดที่ละเมิดกฎเกณฑ์ของสังคมซึ่งมีปัจจัยภูมิหลังที่มีความหลากหลายและต้องมาอยู่ร่วมกันในเรือนจำภายใต้กฎระเบียบที่เคร่งครัด โดยเฉพาะในสภาวะปัจจุบัน ที่สื่อมีการวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการทุจริตในหน้าที่ หรือปัญหาเสพติดในเรือนจำ เพราะความเสี่ยงต่อสภาพการณ์ที่ยั่วยุ เช่น การมีญาติเสนอให้สินบนเจ้าหน้าที่เพื่อให้ดูแลผู้ต้องขังในเรือนจำ การลักลอบนำสิ่งของต้องห้ามเข้าในเรือนจำ ดังนั้น เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมจึงเห็นว่าจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์เป็นกรอบพฤติกรรมให้เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติตามแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยเห็นว่าการปฏิบัติตามจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในทุกประเด็นสามารถนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเฉพาะเรื่อง สำนักและรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิแห่งวิชาชีพราชทัณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) สะท้อนให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความภาคภูมิใจในการรับราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ และการเป็นข้าราชการที่ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) สอดคล้องกับทฤษฎีกลไกการควบคุมทางสังคม หรือทฤษฎีตีกรอบ (Containment Theory) ของวอลเตอร์ เรคเตอร์ ที่ได้อธิบายว่าบุคคลได้ถูกอิทธิพลของแรงผลักดันหลายประการให้กระทำผิด แต่ในขณะที่เดียวกันก็มีแรงที่คอยต่อต้านหรือขัดขวางไม่ให้บุคคลกระทำผิด สมมุติฐานของทฤษฎีตีกรอบสามารถสรุปได้ดังนี้คือ แรงผลักดันทั้งภายนอกและภายใน ตลอดจนแรงดึงภายนอกและภายใน จะกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคคลมีพฤติกรรมอาชญากรรม หากแรงต่อต้านทั้งภายนอกและภายในไม่สามารถต้านทานต่อแรงกระตุ้นดังกล่าวได้ ซึ่งในที่นี้แรงต่อต้านก็คือ จริยธรรมองค์กรที่ข้าราชการยึดถือปฏิบัติ

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ภูมิธรรม อุทัยอินทรีย์ (2548) ที่พบว่าจริยธรรมในการทำงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ อยู่ในระดับดี

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม พบว่าตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับ ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ และระดับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิริติ นาคะ (2552) ที่ศึกษาถึงการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พบว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความสามารถในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ภูมิธรรม อุทัยอินทรีย์ (2548) ที่ศึกษาถึงจริยธรรมในการทำงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์จำแนกตามคุณลักษณะของประชากร พบว่า เพศ อาชีพ ประเภทการให้บริการ มีภาพลักษณ์ และพฤติกรรมในการทำงาน ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ในขณะที่ตัวแปรสังกัดการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ และระดับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig = .012, .009 และ .008 ตามลำดับ) สะท้อนให้เห็นว่าสังกัดที่ปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละส่วนส่งผลกระทบต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เนื่องจากลักษณะภารกิจที่รับผิดชอบและการใช้อำนาจในแต่ละส่วนงานมีความต่างกัน กล่าวคือ เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมที่สังกัดปฏิบัติงานในทุกส่วนมีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติตามจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากกว่าส่วนทัณฑปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของส่วนทัณฑปฏิบัติส่วนใหญ่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารมากกว่าการเกี่ยวข้องโดยตรงในการควบคุมดูแลและแก้ไขผู้ต้องขังเหมือนส่วนงานที่ต้องรับผิดชอบโดยตรงต่อผู้ต้องขัง ทั้งส่วนควบคุม ส่วนจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง และส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง จึงมีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติตามจริยธรรมในการปฏิบัติงานน้อยกว่าส่วนงานอื่นๆ อย่างไรก็ตามทุกส่วนงานมีความคิดเห็นว่างริยธรรมมีความสำคัญในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. กรมราชทัณฑ์ควรกำหนดแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เป็นนโยบายเน้นหนักในการบริหารงานเรือนจำ
2. ผู้บริหารของเรือนจำกลางนครปฐมควรมีการประเมินจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ เรือนจำกลางนครปฐม
3. ผู้บริหารของเรือนจำกลางนครปฐมควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีการ ยกย่องเชิดชูผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่กระทำความผิดวินัยของข้าราชการ และปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างของข้าราชการที่ดี
4. ผู้บริหารของเรือนจำกลางนครปฐมควรให้ความสำคัญในประเด็นเรื่องจริยธรรม ประกอบการพิจารณาการเลื่อนระดับ หรือการเพิ่มเงินเดือนของเจ้าหน้าที่
5. เจ้าหน้าที่เรือนจำในทุกส่วนงาน ควรได้รับการอบรมพัฒนาจริยธรรมเพื่อให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ ในกรมราชทัณฑ์ไทยกับต่างประเทศ
2. ควรมีการศึกษาถึงแนวทางเพื่อสร้างมาตรฐานการพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน
3. ควรมีการศึกษาทัศนคติของประชาชนต่อจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กิริติ นาคะ (2552) “การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน”: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- จรววยพร ธรณินทร์ (2553) “คู่มือการจัดมาตรฐานทางคุณธรรมและ จริยธรรม”. ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม. สำนักงาน ก.พ.
- ชุติมา แสงอ่อน (2550) “การศึกษาหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร”: วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- ถนอมศรี ลิ้มศิลา (2549) “จริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี”: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- นเรศ แก้วเฉย (2540) “การศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางคลองเปรม” : วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นภดล เทียนเพิ่มพูน (2546) “การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมสำหรับนักเรียนนายร้อยตำรวจ” : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- ฝ่ายสวัสดิการ กรมราชทัณฑ์ (2539) “รวมกฎหมายราชทัณฑ์ฉบับมาตรฐาน”: โรงพิมพ์ราชทัณฑ์
- ภูมิธรรม ฤกษ์อินทรีย์ (2548) “ภาพลักษณ์การให้บริการ และพฤติกรรมทางจริยธรรมในการทำงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์” : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) “ระชากรและกลุ่มตัวอย่าง”: ประมวลสาระชุดวิชา วิทยานิพนธ์ หน่วยที่ 6 หน้า 1-51 สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี
- ศูนย์ข้อมูล กองการเจ้าหน้าที่ (2555). “สถิติเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม”. เอกสารอัดสำเนา
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2554) “แนวทางการดำเนินการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน” เอกสารเผยแพร่
- วิรัช วรรณิภาวรรณ (2549) “ปรัชญาการเป็นข้าราชการมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ” เอกสารประกอบการบรรยายจัดโดยจังหวัดขอนแก่นและสำนักงาน ก.พ.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549). “ปรัชญาการเป็นข้าราชการมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ”: เอกสารการประกอบการบรรยาย จัดโดยจังหวัดขอนแก่น และสำนักงาน ก.พ.

วัชรพงษ์ พนิษฐารัง (2551) “พฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล”: วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

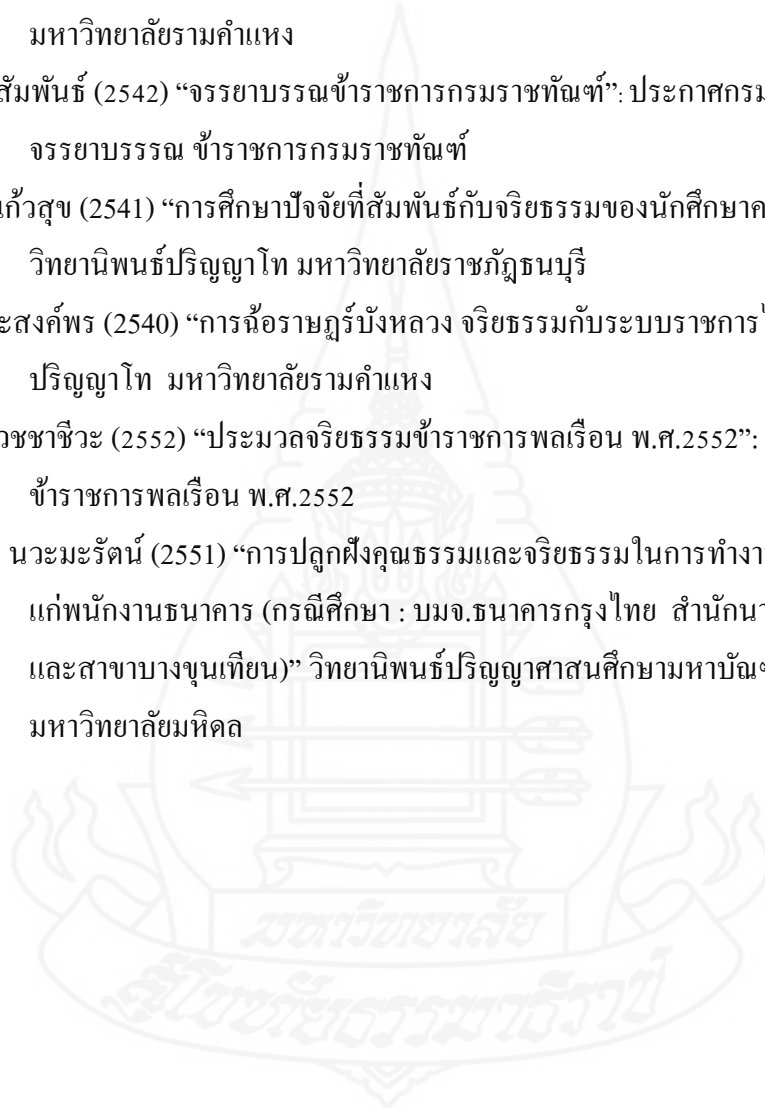
สวัสดิ์ ส่งสัมพันธ์ (2542) “จรรยาบรรณข้าราชการกรมราชทัณฑ์”: ประกาศกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการกรมราชทัณฑ์

สุนันทา แก้วสุข (2541) “การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับจริยธรรมของนักศึกษาครู”: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

อดิศร ประสงค์พร (2540) “การจรรยาบรรณข้าราชการไทย”: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ (2552) “ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2552”: พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2552

อาภารัตน์ นวมะรัตน์ (2551) “การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน(จรรยาบรรณ) แก่พนักงานธนาคาร (กรณีศึกษา : บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานนาเหนือ และสาขาบางขุนเทียน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์จัดเก็บข้อมูล





โรงเรียนมัธยมศึกษา	1682
เลขที่รับ.....
วันที่.....	2.0.16.6. 2555
เวลา.....

ที่ ศธ 0522.17/ บ 499

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๑ เมษายน 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บัญชาการเรือนจำกลางนครปฐม

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน ๕๔๐ ชุด

เนื่องด้วย นายกฤษณะ สนธิ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “จริยธรรมในการปฏิบัติ
หน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ และแบบสอบถามของนักศึกษา
ที่แนบมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นผู้บริหาร และบุคลากร
ในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บ
ข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อที่หมายเลขโทรศัพท์ 089-0507166
และกรุณาส่งคืนได้ที่ กรมราชทัณฑ์ กองการเจ้าหน้าที่กลุ่มงานวินัย เลขที่ 222 ถ. นนทบุรี 1 ต.สวนใหญ่
อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

-15/๐๖/๖๖๖

ดร.เฉลิมพงษ์ มีสมนัย

๒๐ ม.ค. ๕๕

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค่าน้ำอิสระ

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค่านักว่าอิสระ
จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1)ประเมินระดับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม (2)เปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมต่อจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ (3)ศึกษาแนวทางการเพิ่มจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมแบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม ข้อมูลทั้งหมดจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวมโดยผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับและขอรับรองว่าจะนำไปใช้เฉพาะประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชเท่านั้น ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ทั้งนี้คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่าน บุคคลอื่น และหน่วยงานแต่ประการใด ผู้ทำการวิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

คำชี้แจงแบบสอบถาม แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 4 ส่วน

- ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยการปฏิบัติตามจริยธรรมในองค์การ
- ส่วนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม
- ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

(นายกฤษณะ สนธิ)

นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ
 1. ไม่เกิน 25 ปี 2. 26-30 ปี 3. 31-35ปี
 4. 36-40 ปี 5. 41-45 ปี 6. 46-50ปี

3. ระดับการศึกษา
 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. ปริญญาโท 4. ปริญญาเอก

4. รายได้ต่อเดือน
 1. ไม่เกิน 10,000 บาท 2. 10,001 – 15,000บาท
 3. 15,001 – 20,000 บาท 4. มากกว่า 20,000 บาท

5. ระดับตำแหน่งงาน
 1. ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ 2. ชำนาญงาน/ชำนาญการ
 3. อาวุโส/ชำนาญการพิเศษ 4. เชี่ยวชาญ

7. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์
 1. ไม่เกิน 5 ปี 2. 6-10 ปี 3. 11-15 ปี
 4. 16-20 ปี 5. มากกว่า 20 ปี

8. หน่วยงานต้นสังกัด
 1. บริหารทั่วไป 2. ควบคุมรักษาการณ์
 3. พัฒนาปฏิบัติ 4. จำแนกลักษณะผู้ต้องขัง
 5. สวัสดิการผู้ต้องขัง 6. อื่นๆโปรดระบุ.....

9. จำนวนครั้งที่เคยได้ขึ้นพิเศษในการปฏิบัติงาน.....ครั้ง

10. จำนวนครั้งที่เคยกระทำผิดวินัย.....ครั้ง

ส่วนที่ 2 ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยการปฏิบัติตามจริยธรรมในองค์การ

การปฏิบัติตามจริยธรรมในองค์การประกอบด้วย(1)จริยธรรมข้าราชการพลเรือน(2)
จริยธรรมข้าราชการราชทัณฑ์

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และพิจารณาว่า (1)จริยธรรมข้าราชการพลเรือน (2) จริยธรรม
ข้าราชการราชทัณฑ์ทำให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุผลได้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์มากน้อย
เพียงใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับของความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
ที่สุดข้อละเครื่องหมายเดียวโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนความเห็นด้วยเป็น 5 ระดับ ซึ่งม
ีความหมายดังต่อไปนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

จริยธรรมข้าราชการ		ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
จริยธรรมข้าราชการพลเรือน						
1.	การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ					
2.	การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ					
3.	การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน					

จรรยาบรรณข้าราชการ		ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.	การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย					
5.	การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ					
6.	การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง					
7.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้					
8.	การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข					
9.	การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร					
10.	ปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณอย่างตรงไปตรงมา					
11.	เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจรรยาบรรณนี้ ท่านรายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมพยานหลักฐานต่อหัวหน้าส่วนราชการและหรือคณะกรรมการจรรยาบรรณโดยพลัน					
12.	อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวังและเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่					
13.	ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของข้าราชการอื่นไม่ก้าวท้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่น โดยมีขอบ					

จรรยาบรรณข้าราชการ		ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14.	ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัวตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี					
15.	เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน					
16.	ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนและให้ความร่วมมือในการตรวจสอบโดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วนเมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ					
17.	ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป					
18.	แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว					
19.	ละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวม					

จรรยาบรรณข้าราชการ		ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
20	ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใดเพราะมีอคติ					
21	เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา					
22	เมื่อได้รับคำร้องหรือคำแนะนำจากหน่วยงานอื่นว่ากฎหมายกฎหรือข้อบังคับที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการของตนสร้างภาระเกินสมควรแก่ประชาชนหรือสร้างความไม่เป็นธรรมให้เกิดขึ้นต้องดำเนินการทบทวนกฎหมายกฎหรือข้อบังคับดังกล่าวโดยเร็ว					
23	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมือง					
24	ให้บริการแก่ประชาชน โดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม					
25	ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้องพรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด					
26	ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่นอันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น					
27	ชี้แจงแสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น					

จรรยาบรรณข้าราชการ		ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28	ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ					
29	ใช้งบประมาณทรัพย์สินสิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความประหยัดคุ้มค่าไม่ฟุ่มเฟือย					
30	ใช้ความรู้ความสามารถความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด					
31	เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม					
จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์						
32	สำนึกและรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิแห่งวิชาชีพราชทัณฑ์					
33	อุทิศร่างกาย แรงใจ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จโดยไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก ยึดถือความถูกต้องเที่ยงธรรม และมีความรับผิดชอบ					
34	ปฏิบัติต่อผู้ต้องขังด้วยความเป็นธรรมตามหลักสิทธิมนุษยชน หลักทัณฑ์วิथाหลักเมตตาธรรมและหลักมนุษยธรรม					
35	มุ่งมั่นที่จะร่วมมือกันฟื้นฟู แก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นคนดีของสังคม					

จรรยาบรรณข้าราชการ		ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์						
36	สอดส่องดูแล ตรวจตราตรวจค้นและหาข่าว เพื่อประสิทธิภาพในการควบคุมและร่วมมือกัน แก้ไขวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น					
37	ให้บริการแก่ญาติผู้ต้องขังและผู้มาติดต่อด้วย ความโปร่งใส รวดเร็วและประทับใจ					



ส่วนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และพิจารณาว่าในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐม ให้ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องมีจริยธรรมข้าราชการพลเรือนมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดข้อละเครื่องหมายเดียว โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนระดับการใช้จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่เป็น 3 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

คะแนน	ระดับจริยธรรม
3	มีจริยธรรมมาก (ยึดมั่นในจริยธรรมเมื่อต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ทุกครั้ง)
2	มีจริยธรรมปานกลาง (ส่วนใหญ่ยึดมั่นในจริยธรรมเมื่อต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่)
1	มีจริยธรรมน้อย (ยึดมั่นในจริยธรรมเมื่อต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่บ้างเป็นบางครั้ง)

จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่		ระดับการใช้จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
1	การต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม			
2	การต้องมีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วย			
3	การแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน			
4	การละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม			
5	การเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา			
6	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลาง ทางการเมือง ให้บริการ			

จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่		ระดับการใช้จริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
7	การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัดและรวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้าและใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่ และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง			
8	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด			
9	การยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข			
10	การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม			

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

4.1. ในการใช้จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมประสบปัญหาอะไรบ้าง (โปรดระบุ)

- 1).....
- 2).....
- 3).....

4.2. การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการใช้จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครปฐมตามข้อ 4.1 ควรดำเนินการอย่างไร (โปรดระบุ)

- 1).....
- 2).....
- 3).....

ภาคผนวก ค
ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม



Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	148.8000	652.9241	.1627	.8982
A2	148.7000	644.4241	.3155	.8961
A3	149.2000	629.4069	.4931	.8938
A4	148.5000	626.3966	.6047	.8925
A5	148.7333	639.0299	.3447	.8958
A6	148.9333	627.0299	.4851	.8938
A7	148.4000	644.3862	.2985	.8964
A8	148.4000	637.0759	.3929	.8951
A9	148.2667	651.5816	.1832	.8979
A10	148.7667	631.2195	.4555	.8943
A11	149.2333	639.8402	.3317	.8960
A12	148.4000	639.4897	.4229	.8949
A13	149.0333	637.5506	.3543	.8957
A14	149.2333	621.1506	.5400	.8929
A15	149.0333	623.4816	.5062	.8934
A16	149.0667	637.2368	.3361	.8961
A17	149.0333	642.9989	.3035	.8964
A18	149.0667	633.7885	.3576	.8958
A19	148.6667	634.9885	.3876	.8952
A20	149.0667	629.3057	.4260	.8947
A21	148.7333	617.6506	.6760	.8912
A22	149.0333	636.7920	.3519	.8958
A23	148.4667	634.0506	.5083	.8938
A24	148.9333	613.5816	.6293	.8914
A25	148.7667	631.0816	.4855	.8939
A26	149.1000	633.2655	.4347	.8946
A27	148.7000	634.0793	.4601	.8943
A28	148.7000	631.3897	.4291	.8946
A29	148.5333	623.4299	.5630	.8927
A30	148.6667	632.6437	.4942	.8939
A31	148.9000	627.1966	.4198	.8949
B32	149.2667	642.8230	.2490	.8975
B33	149.0333	613.4816	.6020	.8918

B34	149.2667	656.5471	.0820	.9001
B35	149.0000	625.6552	.4617	.8941
B36	148.9667	641.0678	.2976	.8966
B37	148.7333	617.5816	.7049	.8910
E1	149.5000	658.7414	.3077	.8967
E2	149.5000	667.9828	-.0820	.8986
E3	149.5667	665.4264	.0081	.8983
E4	149.5333	660.0506	.2077	.8971

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

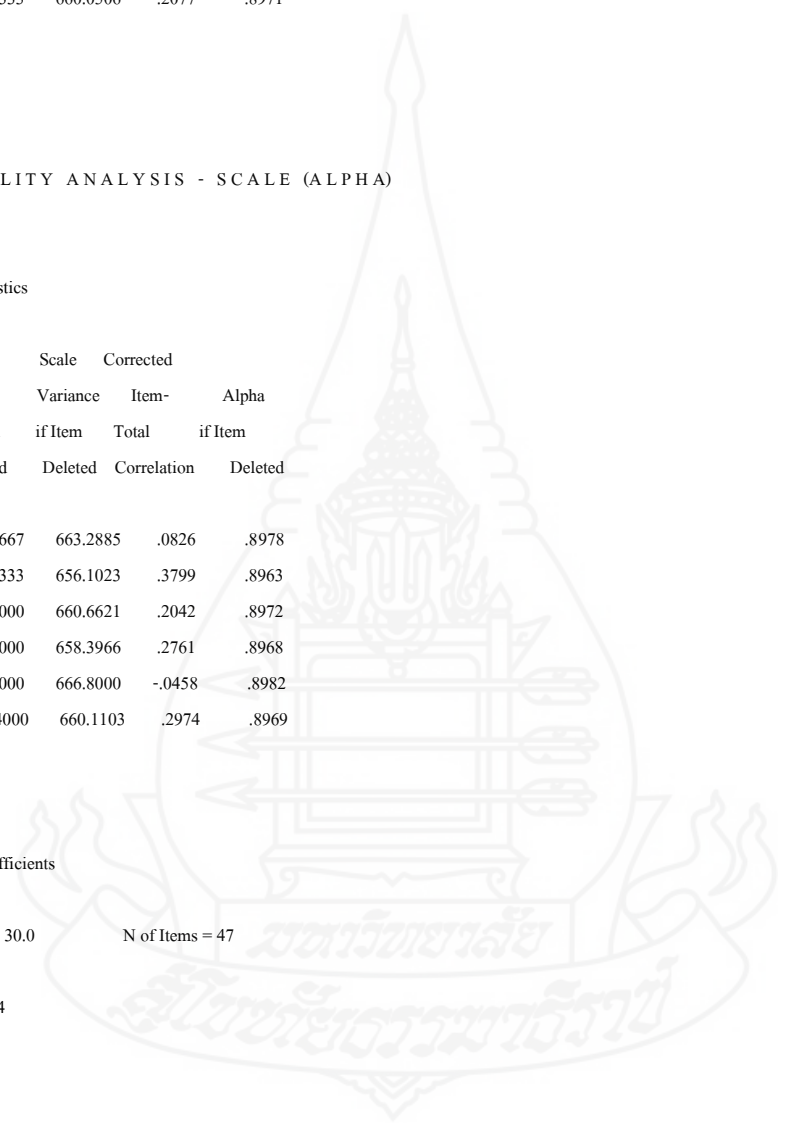
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
E5	149.7667	663.2885	.0826	.8978
E6	149.6333	656.1023	.3799	.8963
E7	149.6000	660.6621	.2042	.8972
E8	149.5000	658.3966	.2761	.8968
E9	149.4000	666.8000	-.0458	.8982
E10	149.4000	660.1103	.2974	.8969

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 47

Alpha = .8974



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายกฤษณะ สนธิ
วัน เดือน ปี	23 ธันวาคม 2523
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2553
สถานที่ทำงาน	เรือนจำกลางนครปฐม
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน

