

รายงานผลการสำรวจ การรับรู้และความเข้าใจประมวลาธิษธรรม และจรรยาบรรณของ ทปท. ประจำปีงบประมาณ 2564

จัดทำโดย
คณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของ ทปท.



สารบัญ

บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.3 ขอบเขตการสำรวจ	2
1.4 ผลที่ได้รับ	2
1.5 นิยามศัพท์	3
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้	4
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	5
2.3 ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563	7
บทที่ 3 ระเบียบและวิธีการสำรวจ	9
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	9
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	10
3.3 การทดสอบความน่าเชื่อถือเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	10
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล	11
บทที่ 4 ผลการสำรวจ	12
4.1 ข้อมูลทั่วไป	12
4.2 การรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ ของ กปภ. พ.ศ. 2563	13
4.3 การประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563	15
4.4 ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563	17
4.5 การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565	19
4.6 ช่องทางการรับรู้และเนื้อหาในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563	20
4.7 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ	24
4.8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในเชิงสถิติ	25
บทที่ 5 บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	60
5.1 บทสรุป	60
5.2 อภิปรายผล	67
5.3 ข้อเสนอแนะ	72

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	10
ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	12
ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ ของ กปภ. พ.ศ. 2563	14
ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563	16
ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563	18
ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	20
ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของช่องทางการรับรู้	21
ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	21
ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์	23
ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของเนื้อหาเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.	24
ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กับการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563	25
ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมฯ กับการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ ของ กปภ. พ.ศ. 2563	26
ตารางที่ 13 แสดงผลการเปรียบเทียบการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ ของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามเพศ	27
ตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามอายุ	27
ตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ	27
ตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ	28
ตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามอายุงาน	29
ตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามอายุงาน	29
ตารางที่ 19 แสดงผลการเปรียบเทียบการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ ของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	30

[illegible]

ตารางที่ 34	แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	39
ตารางที่ 35	แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม สำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565 กับเพศ	40
ตารางที่ 36	แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม สำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565 กับอายุ	41
ตารางที่ 37	แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม สำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565 กับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ	43
ตารางที่ 38	แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม สำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565 กับอายุงาน	45
ตารางที่ 39	แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางการรับรู้และเนื้อหา ในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 กับหน่วยงานที่สังกัด	47
ตารางที่ 40	แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริต กับเพศ	48
ตารางที่ 41	แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. กับอายุ	49
ตารางที่ 42	แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. กับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ	50
ตารางที่ 43	แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. กับอายุงาน	51
ตารางที่ 44	แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. กับหน่วยงานที่สังกัด	53
ตารางที่ 45	แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาข้อมูล เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. กับเพศ	54
ตารางที่ 46	แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาข้อมูล เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. กับอายุ	55
ตารางที่ 47	แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาข้อมูล เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. กับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ	56
ตารางที่ 48	แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาข้อมูล เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. กับอายุงาน	57

ตารางที่ 49 แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาข้อมูล
เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. กับหน่วยงานที่สังกัด

58

สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1 ร้อยละ จำนวน ของผู้ตอบแบบสำรวจการรับรู้และความเข้าใจประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2564	60
แผนภาพที่ 2 จำนวน ร้อยละ จำแนกตามเพศ	61
แผนภาพที่ 3 จำนวน ร้อยละ จำแนกตามอายุ	61
แผนภาพที่ 4 จำนวน ร้อยละ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ	62
แผนภาพที่ 5 จำนวน ร้อยละ จำแนกตามอายุงาน	62
แผนภาพที่ 6 ระดับการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ ของ กปภ. พ.ศ. 2563	63
แผนภาพที่ 7 ระดับการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563	63
แผนภาพที่ 8 ระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563	64
แผนภาพที่ 9 จำนวน ร้อยละ จำแนกตามกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565	64
แผนภาพที่ 10 จำนวน ร้อยละ จำแนกตามช่องทางการรับรู้รับทราบข่าวสารหรือความรู้ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.	65
แผนภาพที่ 11 ช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ ของ กปภ. ที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและทั่วถึง จำนวน 3 อันดับ	66
แผนภาพที่ 12 รูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริต จำนวน 3 อันดับ	66
แผนภาพที่ 13 จำนวน ร้อยละ จำแนกตามเนื้อหาที่ต้องการรับรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณของ กปภ.	67
แผนภาพที่ 14 เปรียบเทียบผลสำรวจการรับรู้และความเข้าใจประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2562 – 2564	71

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2559 เห็นชอบแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559 - 2564) และมอบหมายหน่วยงานภาครัฐ ภาคอิสระ ภาคเอกชน ภาควิชาชีพ ภาคสื่อมวลชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติการให้เป็นไปตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559 - 2564)

แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559 - 2564) เป็นกลไกสำคัญของภาครัฐในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมสู่ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มเด็ก เยาวชน ประชาชน และข้าราชการ โดยทุกภาคส่วนสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณธรรมในองค์กร ชุมชน และสังคม เพื่อสร้างให้สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม อันจะส่งผลต่อความเจริญของสังคมและประเทศชาติ ให้ประเทศชาติมั่นคงสงบสุข ด้วยมิติทางศาสนา ให้ประชาชนมั่นคงเข้มแข็งด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยอย่างยั่งยืน

การประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) มีหน้าที่ในการผลิตและจำหน่ายน้ำประปาที่มีคุณภาพ สร้างสาธารณูปโภคให้แก่ประชาชนและทุกภาคส่วน โดยบุคลากรในองค์กรเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานที่สำคัญ ดังนั้น การส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรเป็นผู้ดำรงตนภายใต้หลักคุณธรรม และธรรมาภิบาล ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลถึงภาพลักษณ์ที่ดีของ กปภ. ในสายตาของสาธารณชน ซึ่งจะเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนการสร้างสรรคคุณประโยชน์ที่ดีต่อสังคมส่วนรวมต่อไป ประกอบกับ กปภ. มีแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของ กปภ. (พ.ศ. 2560 - 2564) ยุทธศาสตร์ที่ 1 กลยุทธ์ที่ 3 แผนงานที่ 10 เรื่องการสร้างธรรมาภิบาลตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามแนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development : OECD) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กร มีการบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความน่าเชื่อถือในการดำเนินธุรกิจและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ปีงบประมาณ 2564 ที่จะต้องมียุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. อย่างเป็นรูปธรรม มีความต่อเนื่อง สามารถประเมินผลที่ชัดเจนได้ เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรประพฤติปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ สร้างระบบการทำงานเชิงบูรณาการ รู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี ร่วมสร้างสังคมวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร และสังคมไทยให้เป็นรูปธรรมต่อไป

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ปีงบประมาณ 2564 ตามยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความเข้มแข็งในระบบการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของการประปาส่วนภูมิภาคให้มีความเข้มแข็ง กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม แผนงานที่ 7 ประเมินการรับรู้และความเข้าใจตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ปีงบประมาณ 2564 ผ่านทางเว็บไซต์ภายใน กปภ. เพื่อทราบถึงระดับการรับรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับเนื้อหารายละเอียดตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. โดยนำผลการประเมินไปใช้วัดประสิทธิผลของกระบวนการหรือระบบการจัดให้มีและเสริมสร้างพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ตามหลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ (Enablers) ของรัฐวิสาหกิจ ในด้านที่ 1 การกำกับดูแลกิจการที่ดีและการนำองค์กร รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาช่องทาง

การรับรู้ การปรับปรุงนโยบาย และจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณถัดไป เพื่อให้บุคลากรของ กปภ. มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำข้อประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ไปปรับใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินงานและการดำเนินชีวิตประจำวันต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อสำรวจความรู้ ความเข้าใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเนื้อหาในประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

1.2.2 เพื่อสำรวจพฤติกรรมในการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

1.2.3 เพื่อสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

1.2.4 เพื่อสำรวจความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565

1.2.5 เพื่อสำรวจช่องทางการรับรู้และเนื้อหาในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

1.3 ขอบเขตการสำรวจ

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การสำรวจครั้งนี้ มุ่งศึกษา 5 ด้านหลัก คือ 1) การรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 2) การประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 3) กระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 4) การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565 และ 5) ช่องทางการรับรู้และเนื้อหาในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 8,949 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2564) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 383 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ตามแนวคิดของ Taro Yamane (1973)

1.3.3 ขอบเขตด้านเวลา

การสำรวจในครั้งนี้ มีระยะเวลาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน จนถึง 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2564

1.4 ผลที่ได้รับ

1.4.1 ทราบระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาในประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ.

1.4.2 ทราบระดับพฤติกรรมในการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ.

1.4.3 ทราบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. ที่มีต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

1.4.4 ทราบความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565 ต่อไป

1.4.5 ทราบช่องทางการรับรู้และเนื้อหาที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. ต้องการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565 ต่อไป

1.5 นิยามศัพท์

1.5.1 **ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.** หมายถึง แนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ ซึ่ง กปภ. ได้กำหนดและประกาศ ณ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน กปภ. ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมต่อไป

1.5.2 **การรับรู้และความเข้าใจ** หมายถึง ความรู้ และความเข้าใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเนื้อหาในประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.

1.5.3 **การประพฤติปฏิบัติ** หมายถึง การกระทำของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. ที่เป็นไปตามมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.

1.5.4 **ช่องทางการรับรู้** หมายถึง สื่อที่ทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนพนักงาน กปภ. บอร์ดหรือปายประชาสัมพันธ์ อบรม สัมมนา ประชุม ระบบหนังสือแจ้งเวียน Infoma กลุ่มไลน์ต่างๆ เว็บไซต์ กปภ. (www.pwa.co.th) ศปท.กปภ. (<https://anticor.pwa.co.th>) Facebook เป็นต้น

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

ความหมาย

กรรณิการ์ สุวรรณโคตร¹ (2528, หน้า 464 - 468) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้เลือก จัดประเภท และแปลความหมายของสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อมที่มากระตุ้นประสาทสัมผัส และพาตพิง ข้อมูลที่เปลี่ยนไปสู่การกระทำที่มีความหมาย ดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ได้รับอย่างไร ขึ้นอยู่กับผลการทำงานของกระบวนการรับรู้ และยิ่งกล่าวอีกว่าการรับรู้ ทำให้บุคคลตระหนักถึงตนเอง บุคคลอื่น สิ่งของ และเหตุการณ์ในสิ่งแวดล้อมในโลกแห่งความเป็นจริง การรับรู้ให้ความหมายหรือความสำคัญ ต่อบุคคลนั้น และมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมออกแต่ละบุคคล มีการรับรู้ต่อสิ่งเร้าในสถานการณ์เดียวกันได้ แตกต่างกันไปตามประสบการณ์ เวลา ความสนใจ ความต้องการ สภาพอารมณ์ เป้าหมาย สภาพสภาพ บบบาทของตนในครอบครัว โลกของงาน และสถานการณ์ส่วนบุคคล การรับรู้และการแปลความหมายของ สิ่งเร้าขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ความตั้งใจ ความสนใจ ความรู้ ความจำ ประสบการณ์ สภาพอารมณ์ ความคาดหวัง ความเชื่อ ทักษะสติ สติปัญญา จิตสำนึก วุฒิภาวะ และสัมพันธภาพกับผู้อื่น

กรองแก้ว อยู่สุข² (2533, หน้า 47) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการเริ่มด้วยบุคคลรับเอาสิ่งเร้า ต่างๆ ด้วยประสาทสัมผัสทั้งห้าเป็นการรับรู้ทางด้านสรีระทำให้เกิดความรู้สึกขึ้นมาก่อน และแต่ละคนก็จะ แปลความหมายออกมาจากความรู้สึกนั้นๆ ตามภูมิหลังของตนเอง เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ อารมณ์ และสิ่งแวดล้อม และยังเพิ่มค่านิยมและทัศนคติส่วนตนอีกทำให้เกิดความรู้สึกหรือความเข้าใจอย่างแท้จริง

บรรยงค์ โตจินดา³ (2543, หน้า 287) เสนอความคิดเห็นไว้ว่า การรับรู้ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการ ตอบสนองต่อสิ่งที่เกิดขึ้น การรับรู้แบ่งได้เป็น 2 กิจกรรม คือ การรับข้อมูลและการแปลข้อมูลให้เป็น ข้อความตามความเข้าใจ การรับรู้จะต้องคำนึงถึงความรู้ความเข้าใจในข้อมูลข่าวสาร ความสนใจและประสบการณ์ จึงสามารถทำให้แปลความถูกต้อง

สิทธิโชค วรรณสันติกุล⁴ (2546 : 84) กล่าวว่า การรับรู้ คือ กระบวนการที่สิ่งมีชีวิตพยายามทำความเข้าใจ สิ่งแวดล้อมโดยผ่านทางประสาทสัมผัส กระบวนการนี้เริ่มต้นจากการไขว่คว้าสัมผัสจากสิ่งเร้าและจัดระบบสิ่งเร้า ให้มีภายในระบบการคิดในสมอง จากนั้นจะแปลสิ่งเร้าที่รับสัมผัสว่าสิ่งเร้านั้นคืออะไร ขึ้นแปลความหมายนี้ เป็นขั้นที่มีการใช้ประสบการณ์เก่าเป็นพื้นฐานของการแปลความหมาย

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับความรู้สึกและแปลความหมาย หรือตีความจากสิ่งเร้าที่รับเข้ามา ผ่านการวิเคราะห์โดยอาศัยความจำ ความรู้ ผสมผสานกับประสบการณ์เดิม ที่มีอยู่ออกมาเป็นความรู้และความเข้าใจ

¹ กรรณิการ์ สุวรรณโคตร. (2528). “บทบาทพยาบาลด้านการปรับสภาพการรับรู้ต่อภาวะเครียด”. ใน เอกสารการสอนชุด วิชาโมติและกระบวนการพยาบาล หน่วยที่ 1-7. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์นาแกพิมพ์.

² กรองแก้ว อยู่สุข. (2533). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

³ บรรยงค์ โตจินดา. (2543). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.

⁴ สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2546). จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : สำนักงานพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

กันยา สุวรรณแสง⁵ (2544) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการรับรู้ไว้ว่าสิ่งเร้าอย่างเดียวกันอาจจะทำให้คนสองคนสามารถรับรู้ต่างกันได้ การที่มนุษย์สามารถรับรู้สิ่งต่างๆ ได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างและจะรับรู้ได้ดีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ เช่น ประสบการณ์ วัฒนธรรม การศึกษา ดังนั้น การที่บุคคลจะเลือกรับรู้สิ่งเร้าใจอย่างใดอย่างหนึ่ง ในขณะที่ขณะหนึ่งนั้น จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้มี 2 ประเภท คือ

1. อิทธิพลที่มาจากภายนอก ได้แก่ ความเข้มและขนาดของสิ่งเร้า (Intensity and Size) การกระทำซ้ำๆ (Repetition) สิ่งที่ตรงกันข้าม (Contrast) การเคลื่อนไหว (Movement)

2. อิทธิพลที่มาจากภายใน ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) การคาดหวัง (Expectancy) ความสนใจ อารมณ์ ความคิด และจิตนาการ ความรู้สึกรู้สีกต่างๆ ที่บุคคลได้รับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะของผู้รับรู้ 2) ลักษณะของสิ่งเร้า ดังนี้

1) ลักษณะของผู้รับรู้ พิจารณาจากการที่บุคคลจะเลือกรับรู้สิ่งใดก่อนหรือหลังมากหรือน้อยอย่างไหน ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้รับรู้ด้วยเป็นสำคัญประการหนึ่ง ปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้รับรู้สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพกับด้านจิตวิทยา

1.1) ด้านกายภาพ หมายถึง อวัยวะสัมผัส เช่น หู ตา จมูก และอวัยวะสัมผัสอื่นๆ ปกติหรือไม่มีความรู้สึกรับสัมผัสสมบูรณ์เพียงใด ความสมบูรณ์ของอวัยวะรับสัมผัส จะทำให้รับรู้ได้ดี การรับรู้บางอย่างเกิดจากอวัยวะรับสัมผัส 2 ชนิดทำงานร่วมกัน เช่น ลิ้นและจมูกช่วยกันรับรส การรับรู้จะมีคุณภาพดีขึ้น ถ้าเราได้รับสัมผัสหลายทาง เช่น เห็นภาพและได้ยินเสียงในเวลาเดียวกันทำให้เราแปลความหมายของสิ่งเร้าได้ถูกต้อง

1.2) ด้านจิตวิทยา ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาของคนที่รับรู้มีหลายประการ เช่น ความจำ อารมณ์ ความพร้อม สติปัญญา การสังเกตพิจารณา ความสนใจ ความตั้งใจ ทักษะค่านิยม วัฒนธรรม ประสบการณ์เดิม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นผลจากการเรียนรู้เดิมและประสบการณ์เดิม

2) ลักษณะของสิ่งเร้า พิจารณาจากการที่บุคคลจะเลือกรับรู้สิ่งใด ก่อนหรือหลัง มากหรือน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับว่าสิ่งเร้าดึงดูดความสนใจ ความตั้งใจมากน้อยเพียงใดหรือไม่ ลักษณะของสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ อาทิ สิ่งเร้าภายนอกที่ดึงดูดความสนใจและความตั้งใจ ได้แก่ คุณสมบัติและคุณลักษณะของสิ่งเร้าที่จะทำให้เกิดการรับรู้ขึ้นเอง ซึ่งถ้าสิ่งเร้ามีคุณสมบัติและลักษณะที่สนองธรรมชาติในการรับรู้ของคนเราก็จะทำให้มีความตั้งใจในการรับรู้ดีขึ้น

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

การสื่อสารในองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์การ เพราะเป็นเครื่องมือสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารและผูปฏิบัติงาน การบริหารจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดส่วนหนึ่งเกิดจากการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากการสื่อสารภายในองค์กรจะช่วยให้สามารถนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาประกอบการตัดสินใจหรือดำเนินการใดๆในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน

⁵ กันยา สุวรรณแสง.(2544). จิตวิทยาทั่วไป = General psychology (พิมพ์ครั้งที่ 5).กรุงเทพฯ : รวมสารนิ.

ความหมาย

กรีซ สืบสนธิ⁶ (2537, หน้า 64) กล่าวว่า การสื่อสารในองค์กร คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล ทุกระดับหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันภายใต้สภาพแวดล้อม บรรยากาศขององค์กร ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนไปตามกาลเทศะ บุคคล ตลอดจนสาระเรื่องราวและวัตถุประสงค์ของการติดต่อสื่อสาร

กิตติมา สุรสนธิ⁷ (2542, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การสื่อสารภายในองค์กรอาจปรากฏได้หลายๆ รูปแบบ เช่น การสื่อสารในลักษณะทางเดียว (One -Way Communication) ซึ่งอาจเป็นลักษณะเดียวกับการสื่อสารในทิศทางแนวดิ่ง (Vertical Communication) เช่น การสั่งงานของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น หรืออาจเป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two-Way Communication) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารแนวราบ (Liner/Horizontal Communication) เช่น การปรึกษาหารือ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

สร้อยตระกูล อรรถมานะ⁸ (2542, น. 357) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการส่งผ่านข่าวสารและความเข้าใจจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง หรือเรียกว่ากลุ่มบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอนจากการเกิดความคิดหรือมีที่มาของข่าวสารของผู้ส่ง ผู้ส่งทำการใส่รหัส และเนื้อหา หรือข่าวสาร จากนั้นผู้ส่งต้องทำการส่งข่าวสารเหล่านั้น โดยผ่านช่องทางหรือใช้สื่อที่เหมาะสมไปยังผู้รับ ผู้รับทำการรับข่าวสารและทำการถอดรหัส ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดการกระทำหรือจดจำ การกระทำในปัจจุบันหรืออนาคต

จากความหมายข้างต้น จะเห็นได้ว่าการสื่อสารองค์กรนั้น เป็นการสื่อสารในทุกรูปแบบไม่ว่าจะเป็น การสื่อสารระหว่างบุคคล การสื่อสารระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร ซึ่งมีทั้งการสื่อสารที่เป็นสองทางและทางเดียว รวมทั้งการสื่อสารในทิศทางแนวดิ่งหรือแนวราบ และมีทั้งการสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยการสื่อสารนี้จะช่วยสร้างความเข้าใจ ในการประสานงานและการดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์กรอีกด้วย

ช่องทางในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

การสื่อสารในองค์กรในปัจจุบันจำเป็นต้องหาข้อมูลข่าวสารให้ได้รวดเร็วกว่าในอดีตสำหรับการแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงทีและเพื่อใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เส้นทางของการสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพมีเส้นทางในการสื่อสารเกิดขึ้นได้หลายทิศทาง สรุปได้ดังนี้

วิเชียร วิทย์อุดม⁹ (2550, หน้า 232) ได้แบ่งช่องทางในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรไว้ 2 แบบ

1. สื่อสารทางเดียว (One - way communication) หมายถึง สารที่ผู้ส่งสารไปฝ่ายเดียว โดยที่ไม่มีการย้อนกลับของข้อมูล ซึ่งผู้รับข่าวสารจะไม่มีโอกาสในการซักถามข้อสงสัยของข่าวสาร โดยการสื่อสารแบบนี้มักจะมาในรูปแบบคำสั่ง หรือกฎเกณฑ์ การสื่อสารในลักษณะนี้จะมีโอกาสเกิดความบกพร่องในการสื่อสาร

2. สื่อสารสองทาง (Two-way Communication) หมายถึง สารที่ผู้รับสารจะมีปฏิกิริยาส่งกลับไปยังผู้ส่งสาร อีกทั้งการสื่อสารในลักษณะนี้ผู้รับสาร และผู้ส่งสารจะมีการโต้ตอบกันในข้อสงสัยต่างๆ ซึ่งสารในลักษณะนี้มักจะอยู่ในแบบการประชุม การสนทนา เป็นต้น

กระบวนการสื่อสารภายในองค์กร

1. การสื่อสารภายในองค์กรจะมีลักษณะเป็นกระบวนการ (Process) อย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารและความเข้าใจ เพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

⁶ กรีซ สืบสนธิ. (2537). วัฒนธรรมและการสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

⁷ กิตติมา สุรสนธิ. (2542). ความรู้ทางการสื่อสาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

⁸ สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

⁹ วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์

ประกอบด้วย ผู้ส่งข้อมูลข่าวสาร (Sender) ผู้รับข้อมูลข่าวสาร (Receiver) และช่องทางการสื่อสาร (Communication Channel)

2. สื่อที่นำมาใช้ในองค์กร

- สื่อประเภทสิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือสั่งการ หนังสือเวียน วารสาร แผ่นพับ โปสเตอร์
- สื่อบุคคล เป็นสื่อที่นิยมใช้กันมาก เช่น การประชุม การอภิปราย การสาธิต ซึ่งจะแบ่งเป็น 2 แบบ คือ แบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ แบบไม่เป็นทางการจะเป็นการพูดจาสนทนาโดยทั่วไป ซึ่งอาจเป็นการสื่อสารที่มีวัตถุประสงค์แบบเปิดเผย หรือไม่เปิดเผยก็ได้

- สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น อินทราเน็ต เป็นการสื่อสารภายในองค์กร การนำเอกสารออนไลน์มาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้รับความนิยมเพิ่มขึ้น

- สื่อกิจกรรมต่างๆ เช่น นิทรรศการ บอร์ดประชาสัมพันธ์ กิจกรรมสานสัมพันธ์ การประกวด หรืองานวันสำคัญขององค์กร

3. อุปสรรคหรือปัญหาของการสื่อสารภายในองค์กร

- การรับรู้ที่แตกต่างกัน การตีความของแต่ละคนจากข่าวสารที่ได้รับแตกต่างกัน การสื่อสารแต่ละครั้งจึงควรทำให้เกิดความชัดเจน เข้าใจตรงกัน

- การบิดเบือนข้อมูล การสื่อสารเป็นทอดๆ ผ่านคนจำนวนมากทำให้ข้อมูล ตกหล่น มีการตกแต่งข้อมูลเพิ่มเติม จึงทำให้เกิดการบิดเบือนจากความเป็นจริง

- การกลั่นกรองข่าวสาร ผู้ให้ข่าวสารเลือกให้ข่าวสารเฉพาะบางข่าว หรือเฉพาะบางประเด็นในข่าว เพื่อต้องการให้ผู้รับรู้สักรู้สึกหรือเกิดผลตามที่ผู้ส่งต้องการอยากให้เกิด

- จังหวะเวลาของการติดต่อสื่อสาร บางข่าวควรให้รับรู้พร้อมกันบางข่าว อาจต้องรอเวลา จึงควรมีการเลือกช่วงเวลาในการสื่อสารให้เหมาะสม

2.3 ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

ที่มาของประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 บัญญัติให้รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมถึงพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม ซึ่งต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบ ที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5 ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐไว้ 7 ประการ โดยให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน ที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งคณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 ให้กรรมการรัฐวิสาหกิจถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณของกรรมการรัฐวิสาหกิจ ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ

เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติ กปภ. พ.ศ. 2522 ประธานกรรมการ กปภ. จึงกำหนดให้มีประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

และประกาศ ณ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน กปภ. พึงรับรู้และเข้าใจเนื้อหาสาระของประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. เพื่อนำมาปรับใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม หลีกเลี่ยงมิให้เกิดการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณตามที่ กปภ. กำหนด คณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของ กปภ. จึงจัดทำคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของกปภ. ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามครรลองครองธรรมและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล หรือตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้สอดคล้องตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ กปภ.

องค์ประกอบของประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 ประกอบด้วยสาระสำคัญ 6 หมวด ดังนี้

หมวด 1 บททั่วไป

หมวด 2 มาตรฐานจรรยาบรรณ

ส่วนที่ 1 จรรยาบรรณของกรรมการ กปภ.

ส่วนที่ 2 จรรยาบรรณของผู้บริหาร กปภ.

ส่วนที่ 3 จรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน กปภ.

หมวด 3 มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ 1 มาตรฐานจริยธรรมของ กปภ.

ส่วนที่ 2 มาตรฐานจริยธรรมของกรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

หมวด 4 การรักษาจริยธรรมและจรรยาบรรณ

หมวด 5 กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ

หมวด 6 ขั้นตอนการลงโทษ

บทที่ 3

ระเบียบและวิธีการสำรวจ

การสำรวจการรับรู้และความเข้าใจประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 ประจำปีงบประมาณ 2564 คณะทำงานได้ดำเนินการสำรวจโดยใช้แบบสำรวจผ่านเว็บไซต์ภายใน กปภ. เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามจะดำเนินการกรอกคำตอบด้วยตนเอง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. ปีงบประมาณ 2563 จำนวน 8,949 คน (ข้อมูลอัตรากำลังภาพรวมพนักงานและลูกจ้าง ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2564)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. โดยใช้หลักการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ตามสูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n = ขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่าในที่นี้ e=0.05

ประชากรที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ คือ จำนวนผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. ณ วันที่ 31 มกราคม 2563 จำนวน 8,980 คน ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จึงคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{8,949}{1 + 8,949(0.05)^2} \\ &= \frac{8,949}{23.37} = 382.92 \\ &= 383 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ มีจำนวน 383 คน เป็นอย่างน้อย

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การสำรวจครั้งนี้ ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในสายงานส่วนกลาง ร้อยละ 80 และส่วนภูมิภาค ร้อยละ 80 เพื่อความครอบคลุมในการสำรวจและความน่าเชื่อถือในการประมวลผลข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

สายงาน	จำนวน (คน) (ข้อมูล 31 ม.ค. 63)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 80 (คน)
ส่วนกลาง	1,211	969
ส่วนภูมิภาค	7,738	6,190
รวม	8,949	7,158

ทั้งนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน ถึง 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2564 พบว่า มีจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวนทั้งสิ้น 7,558 คน ซึ่งถือว่าเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ คือ แบบสำรวจ ซึ่งประเด็นคำถามโดยส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) โดยแบ่งออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 การรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 การประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและ จรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 โดยรวม จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 กระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 5 สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565 จำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 6 ประเมินช่องทางการรับรู้และเนื้อหาในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 7 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.

3.3 การทดสอบความน่าเชื่อถือเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) คณะทำงานได้นำแบบสำรวจการรับรู้และความเข้าใจประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 ประจำปีงบประมาณ 2564 ที่ร่างขึ้นไปดำเนินการทดสอบ (Pre-Test) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ จำนวน 150 คน หลังจากนั้นนำผลมาทำการวิเคราะห์หาคำนวนหาค่าความเชื่อถือได้ โดยการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แบบอัลฟา (Alpha – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ที่กำหนดให้ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินที่ดี ต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 ตามสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{K[1-\sum V_i]}{K-1 V_t}$$

เมื่อ α = ค่าความเชื่อถือได้
 K = จำนวนข้อ
 V_i = ค่าความแปรปรวนแต่ละข้อ
 V_t = ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ

โดยสรุป ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสำรวจการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 ประจำปีงบประมาณ 2564 โดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.918 สามารถพิจารณารายละเอียดได้ดังนี้

1) แบบสำรวจในส่วนที่ 2 การรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำนวน 5 ข้อ มีผลค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.909

2) แบบสำรวจในส่วนที่ 3 การประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 โดยรวม จำนวน 5 ข้อ มีผลค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.908

3) แบบสำรวจในส่วนที่ 4 กระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำนวน 5 ข้อ มีผลค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.936

จากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาดังกล่าว จึงถือว่าแบบประเมินการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 ประจำปีงบประมาณ 2564 มีความเชื่อถือได้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว จะดำเนินการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณค่าสถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ด้วยวิธีหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยวิธีหาค่าความสัมพันธ์ Independent Sample t-test, One-way ANOVA, Pearson Correlation และ Chi-Square

บทที่ 4

ผลการสำรวจ

การสำรวจการรับรู้และความเข้าใจประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 ประจำปีงบประมาณ 2564 ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน กปภ. โดยใช้แบบสำรวจออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ภายใน กปภ. เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งการสำรวจในครั้งนี้มีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวนทั้งสิ้น 7,558 คน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 8 ส่วน ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไป

4.2 การรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

4.3 การประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

4.4 กระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

4.5 การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565

4.6 ช่องทางการรับรู้และเนื้อหาในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

4.7 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.

4.8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในเชิงสถิติ

4.1 ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ อายุงาน และหน่วยงานที่สังกัด ดังที่ได้แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	4,754	62.90
	หญิง	2,804	37.10
	รวม	7,558	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	608	8.04
	31 – 40 ปี	3,335	44.13
	41 – 50 ปี	1,968	26.04
	51 – 60 ปี	1,647	21.79
	รวม	7,558	100.00
ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ	ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 10 - 12)	48	0.64
	ผู้บริหาร (ระดับ 8 - 9)	1,430	18.92
	พนักงาน (ระดับ 1 - 7)	5,967	78.94
	ลูกจ้าง	113	1.50
	รวม	7,558	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ข้อมูลทั่วไป
อายุนาน	น้อยกว่า 1 ปี	123	1.63
	1 – 5 ปี	926	12.25
	6 - 10 ปี	3,013	39.87
	11 - 15 ปี	1,211	16.02
	16 – 20 ปี	632	8.36
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	1,653	21.87
	รวม	7,558	100.00
หน่วยงานที่สังกัด	ส่วนกลาง	1,018	13.47
	ส่วนภูมิภาค	6,540	86.53
	รวม	7,558	100.00

จากตารางที่ 2 สามารถสรุปผลการสำรวจได้ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชาย จำนวน 4,754 คน คิดเป็นร้อยละ 62.90 ส่วนเพศหญิง จำนวน 2,804 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 ตามลำดับ

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 3,335 คน คิดเป็นร้อยละ 44.13 รองลงมา ได้แก่ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 1,968 คน คิดเป็นร้อยละ 26.04 อายุ 51 – 60 ปี จำนวน 1,647 คน คิดเป็นร้อยละ 21.79 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 608 คน คิดเป็นร้อยละ 8.04 ตามลำดับ

ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่ง พนักงาน (ระดับ 1 – 7) จำนวน 5,967 คน คิดเป็นร้อยละ 78.95 รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหาร (ระดับ 8 – 9) จำนวน 1,430 คน คิดเป็นร้อยละ 18.92 ลูกจ้าง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 และผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 10 – 12) จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 0.64 ตามลำดับ

อายุนาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุนานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 3,013 คน คิดเป็นร้อยละ 39.87 รองลงมา ได้แก่ อายุนาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 1,653 คน คิดเป็นร้อยละ 21.87 อายุนาน 11 - 15 ปี จำนวน 1,211 คน คิดเป็นร้อยละ 16.02 อายุนาน 1 – 5 ปี จำนวน 926 คน คิดเป็นร้อยละ 12.25 อายุนาน 16 – 20 ปี จำนวน 632 คน คิดเป็นร้อยละ 8.36 และอายุนานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 1.63 ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดส่วนภูมิภาค จำนวน 6,540 คน คิดเป็นร้อยละ 86.53 และสังกัดส่วนกลาง จำนวน 1,018 คน คิดเป็นร้อยละ 13.47 ตามลำดับ

4.2 การรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

ผลการวิเคราะห์การรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 พบรายละเอียดดังที่ได้แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

ประเด็น	ระดับการรับรู้ ความเข้าใจ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โปร่งใส และเป็นธรรม ตลอดจนละเว้นการกระทำใดๆ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์	4,124 (54.56)	2,569 (33.99)	809 (10.70)	41 (0.54)	15 (0.20)	4.42	0.717	มากที่สุด
2. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน มีหน้าที่ต้องประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. อย่างเคร่งครัด หากมีการฝ่าฝืนข้อกำหนดจะต้องได้รับโทษตามกระบวนการทางวินัย	4,166 (55.12)	2,593 (34.31)	757 (10.02)	30 (0.40)	12 (0.16)	4.44	0.700	มากที่สุด
3. ความร้ายแรงของการฝ่าฝืนตามมาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ให้พิจารณาจาก ความจงใจหรือเจตนา การเล็งจริยธรรมมูลเหตุจงใจ ผลเสียหายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และระดับตำแหน่งของผู้ฝ่าฝืนด้วย	3,706 (49.03)	2,891 (38.25)	918 (12.15)	30 (0.40)	13 (0.17)	4.36	0.719	มากที่สุด
4. เมื่อท่านพบเห็นพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ใด ที่อาจเป็นการฝ่าฝืนข้อกำหนดตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. สามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนได้ที่ศูนย์ป้องกันและต่อต้านการทุจริต กปภ. (ศปท.กปภ.)	3,427 (45.34)	2,946 (38.98)	1,081 (14.30)	75 (0.99)	29 (0.38)	4.28	0.770	มากที่สุด
5. หากท่านร้องเรียนการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนข้อกำหนดตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ท่านจะได้รับความคุ้มครองตามมาตรการคุ้มครองผู้ร้อง ผู้ให้เบาะแสหรือผู้ให้ข้อมูล ในการร้องเรียนกล่าวโทษเจ้าหน้าที่ตามมติ ครม. เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2541	2,977 (39.39)	3,064 (40.54)	1,372 (18.15)	100 (1.32)	45 (0.60)	4.17	0.809	มาก
ระดับความรู้ ความเข้าใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. โดยรวม						4.33	0.652	มากที่สุด

หมายเหตุ คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 แปลว่า มีผลน้อยที่สุด 1.81 – 2.60 แปลว่า มีผลน้อย 2.61- 3.40 แปลว่า มีผลปานกลาง 3.41 – 4.20 แปลว่า มีผลมาก 4.21 – 5.00 มีผลมากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.652 โดยพิจารณาความรู้ ความเข้าใจในแต่ละประเด็นจะพบว่า

ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โปร่งใส และเป็นธรรม ตลอดจนละเว้นการกระทำใดๆ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42

ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน มีหน้าที่ต้องประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. อย่างเคร่งครัด หากมีการฝ่าฝืนข้อกำหนดจะต้องได้รับโทษตามกระบวนการทางวินัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44

ความร้ายแรงของการฝ่าฝืนตามมาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ให้พิจารณาจาก ความจงใจ หรือเจตนา การเลียงจริยธรรม มูลเหตุจูงใจ ผลเสียหายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และระดับตำแหน่งของผู้ฝ่าฝืนด้วย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36

เมื่อท่านพบเห็นพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ใด ที่อาจเป็นการฝ่าฝืนข้อกำหนดตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. สามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนได้ที่ศูนย์ป้องกันและต่อต้านการทุจริต กปภ. (ศปท.กปภ.) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

หากท่านร้องเรียนการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนข้อกำหนดตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ท่านจะได้รับความคุ้มครองตามมาตรการคุ้มครองผู้ร้อง ผู้ให้เบาะแสหรือผู้ให้ข้อมูล ในการร้องเรียนกล่าวโทษเจ้าหน้าที่ตามมติ ครม. เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2541 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

4.3 การประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 พบรายละเอียดดังที่ได้แสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณฯ สามารถนำไปปฏิบัติได้ ทั้งในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน	4,008 (53.03)	2,797 (37.01)	725 (9.59)	18 (0.24)	10 (0.13)	4.43	0.683	มากที่สุด
2. ข้อประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม เป็นข้อประพฤติปฏิบัติที่ดีงาม ถูกต้องตามหลักศีลธรรม อันพึงปฏิบัติต่อตนเอง ผู้อื่น โดยการปฏิบัติ นั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข	4,203 (55.61)	2,662 (35.22)	668 (8.84)	17 (0.22)	8 (0.11)	4.46	0.672	มากที่สุด
3. ผู้บังคับบัญชาควรนำพฤติกรรมในการรักษากฎจริยธรรมและจรรยาบรรณ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง การเลื่อนชั้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบ รวมถึงสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม	4,212 (55.73)	2,529 (33.46)	754 (9.98)	42 (0.56)	21 (0.28)	4.44	0.716	มากที่สุด
4. การประพฤติปฏิบัติที่เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ส่งผลกระทบด้านลบและก่อให้เกิดความเสียหาย ต่อองค์กรได้	4,166 (55.12)	2,633 (34.84)	716 (9.47)	28 (0.37)	15 (0.20)	4.44	0.695	มากที่สุด
5. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะมีความผิดทางวินัย หากฝ่าฝืนหรือ ละเว้นการประพฤติ/ปฏิบัติตามข้อกำหนดในประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.	3,999 (52.91)	2,764 (36.57)	760 (10.06)	22 (0.29)	13 (0.17)	4.42	0.695	มากที่สุด
ระดับการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. โดยรวม						4.43	0.627	มากที่สุด

หมายเหตุ คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 แปลว่า มีผลน้อยที่สุด 1.81 – 2.60 แปลว่า มีผลน้อย 2.61- 3.40 แปลว่า มีผลปานกลาง 3.41 – 4.20 แปลว่า มีผลมาก 4.21 – 5.00 มีผลมากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.627 โดยพิจารณาการประพฤติปฏิบัติในแต่ละประเด็นจะพบว่า

การประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณฯ สามารถนำไปปฏิบัติได้ ทั้งในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43

ข้อประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม เป็นข้อประพฤติปฏิบัติที่ต้งาม ถูกต้องตามหลักศีลธรรม อันพึงปฏิบัติต่อตนเอง ผู้อื่น โดยการปฏิบัตินั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46

ผู้บังคับบัญชาควรนำพฤติกรรมในการรักษาจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้ใต้บังคับบัญชา ไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง การเลื่อนขั้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบ รวมถึงสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44

การประพฤติปฏิบัติที่เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ส่งผลกระทบด้านลบและก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44

ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะมีความผิดทางวินัย หากฝ่าฝืนหรือละเว้นการประพฤติ/ปฏิบัติตามข้อกำหนดในประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42

4.4 ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 พบรายละเอียดดังที่ได้แสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. โครงการ “ทำดี มีผล คนยกย่อง” จัดทำขึ้นเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานที่ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. จนเป็นที่ประจักษ์และเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมทั่วไป	3,564 (47.16)	2,886 (38.18)	1,001 (13.24)	72 (0.95)	35 (0.46)	4.31	0.768	มากที่สุด
2. โครงการอบรมหลักสูตร “คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล” จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจตามหลักศาสนา ในการเป็นผู้คิดดี ปฏิบัติดี สอดคล้องตามกรอบการประพฤติปฏิบัติในประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.	3,516 (46.52)	2,961 (39.18)	994 (13.15)	60 (0.79)	27 (0.36)	4.31	0.753	มากที่สุด
3. กปภ. กำหนดวันหยุดตามประเพณี เช่น วันหยุดตามประเพณีประจำภาค วันสำคัญทางศาสนา วันตรุษจีน วันตรุษอีดิ้ลฟิตรี (วันรายอปอซอ) และวันตรุษอีดิ้ลอฎฮา (วันรายอฮัจยี) เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานยึดมั่นในหลักของศาสนา และสืบสานขนบธรรมเนียมประเพณีตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานจริยธรรมของ กปภ.	3,882 (51.36)	2,739 (36.24)	860 (11.38)	50 (0.66)	27 (0.36)	4.38	0.738	มากที่สุด
4. สื่อประชาสัมพันธ์ Animation หรือ Motion Graphic จำนวน 2 เรื่อง ได้แก่ 1) ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. 2) คุณธรรม จริยธรรม มีเนื้อหาที่กระชับ เข้าใจง่าย เหมาะสำหรับเป็นสื่อการเรียนรู้ที่สามารถเปิดซ้ำได้ตลอดเวลา	3,169 (41.93)	3,321 (43.94)	1,016 (13.44)	35 (0.46)	17 (0.22)	4.27	0.721	มากที่สุด
5. สื่อประชาสัมพันธ์ Infographic เป็นชุดความรู้ในเนื้อหาตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. จัดทำขึ้นเพื่อใช้เผยแพร่ให้ความรู้ต่อผู้ปฏิบัติงานโดยสรุปเนื้อหาอย่างย่อ กระชับ มีความต่อเนื่อง อ่านแล้วเข้าใจง่าย และสามารถจดจำได้ดี	3,120 (41.28)	3,365 (44.52)	1,018 (13.47)	38 (0.50)	17 (0.22)	4.26	0.721	มากที่สุด
ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. โดยรวม						4.30	0.651	มากที่สุด

หมายเหตุ คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 แปลว่า มีผลน้อยที่สุด 1.81 – 2.60 แปลว่า มีผลน้อย 2.61- 3.40 แปลว่า มีผลปานกลาง 3.41 – 4.20 แปลว่า มีผลมาก 4.21 – 5.00 มีผลมากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.651 โดยพิจารณาความคิดเห็นในแต่ละประเด็นจะพบว่า

โครงการ “ทำดี มีผล คนยกย่อง” จัดทำขึ้นเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานที่ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. จนเป็นที่ประจักษ์และเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31

โครงการอบรมหลักสูตร “คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล” จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจตามหลักศาสนา ในการเป็นผู้คิดดี ปฏิบัติดี สอดคล้องตามกรอบการประพฤติปฏิบัติในประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31

กปภ. กำหนดวันหยุดตามประเพณี เช่น วันหยุดตามประเพณีประจำปีสำคัญทางศาสนา วันตรุษจีน วันตรุษอีถิลฟิตรี (วันรายอปอซอ) และวันตรุษอีถิลอฎฮา (วันรายอฮัจยี) เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานยึดมั่นในหลักของศาสนา และสืบสานขนบธรรมเนียมประเพณีตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานจริยธรรมของ กปภ. พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38

สื่อประชาสัมพันธ์ Animation หรือ Motion Graphic จำนวน 2 เรื่อง ได้แก่ 1) ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. 2) คุณธรรม จริยธรรม มีเนื้อหาที่กระชับ เข้าใจง่าย เหมาะสำหรับเป็นสื่อการเรียนรู้ที่สามารถเปิดซ้ำได้ตลอดเวลา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

สื่อประชาสัมพันธ์ Infographic เป็นชุดความรู้ในเนื้อหาตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. จัดทำขึ้นเพื่อใช้เผยแพร่ให้ความรู้ต่อผู้ปฏิบัติงานโดยสรุปเนื้อหาอย่างย่อ กระชับ มีความต่อเนื่อง อ่านแล้วเข้าใจง่าย และสามารถจดจำได้ดี พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

4.5 การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565 พบรายละเอียดดังที่ได้แสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี	1,013	13.40
กิจกรรมทางศาสนา	696	9.21
กิจกรรมการเรียนรู้ตามพระราชดำริ	470	6.22
กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา)	1,261	16.68
กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี	1,234	16.33
กิจกรรมร่วมบริจาคทรัพย์สินและสิ่งของ	256	3.39
กิจกรรมไถ่ชีวิตโค - กระบือ	189	2.50
กิจกรรมช่วยเหลือทางการศึกษา	382	5.05
กิจกรรมสนับสนุนอุปกรณ์ทางการแพทย์	742	9.82
กิจกรรมช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส/ผู้พิการ	483	6.39
กิจกรรมอบรมสัมมนา/ฟังบรรยาย เพื่อปรับกระบวนความคิด (Mindset)	753	9.96
อื่นๆ เช่น ส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านกีฬา	79	1.05
รวม	7,558	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมที่เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีของพนักงานในองค์กรมากที่สุด คือ กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) จำนวน 1,261 คน คิดเป็นร้อยละ 16.68 รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี จำนวน 1,234 คน คิดเป็นร้อยละ 16.33 กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี จำนวน 1,013 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 กิจกรรมอบรมสัมมนา/ฟังบรรยาย เพื่อปรับกระบวนความคิด (Mindset) จำนวน 753 คน คิดเป็นร้อยละ 9.96 กิจกรรมสนับสนุนอุปกรณ์ทางการแพทย์ จำนวน 742 คน คิดเป็นร้อยละ 9.82 กิจกรรมทางศาสนา จำนวน 696 คน คิดเป็นร้อยละ 9.21 กิจกรรมช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส/ผู้พิการ จำนวน 483 คน คิดเป็นร้อยละ 6.39 กิจกรรมการเรียนรู้ตามพระราชดำริ จำนวน 470 คน คิดเป็นร้อยละ 6.22 กิจกรรมช่วยเหลือทางการศึกษา จำนวน 382 คน คิดเป็นร้อยละ 5.05 กิจกรรมร่วมบริจาคทรัพย์สินและสิ่งของ จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 3.39 กิจกรรมไถ่ชีวิตโค - กระบือ จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 และกิจกรรมอื่นๆ เช่น ส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านกีฬา จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 1.05 ตามลำดับ

4.6 ช่องทางการรับรู้และเนื้อหาในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

ผลการวิเคราะห์ช่องทางการรับรู้และเนื้อหาในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 แบ่งออกเป็น 4 ประเด็น ดังนี้

4.6.1 ช่องทางการรับรู้รับทราบข่าวสารหรือความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พบรายละเอียดดังที่ได้แสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของช่องทางการรับรู้

ช่องทางการรับรู้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา	4,197	54.00
เพื่อนพนักงาน กปภ.	1,865	24.00
บอร์ด/ป้ายประชาสัมพันธ์	621	8.00
อบรม/สัมมนา/ประชุม	311	4.00
ระบบหนังสือแจ้งเวียน Infoma	234	3.00
กลุ่มไลน์ต่างๆ	234	3.00
เว็บไซต์ กปภ. (www.pwa.co.th) และ ศปท.กปภ.(https://anticor.pwa.co.th)	156	2.00
Facebook	156	2.00
รวม	7,774	100.00

หมายเหตุ เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้รับทราบข่าวสารหรือความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. จากช่องทางผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชามากที่สุด จำนวน 4,197 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมา ได้แก่ เพื่อนพนักงาน กปภ. จำนวน 1,865 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 บอร์ด/ป้ายประชาสัมพันธ์ จำนวน 621 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 อบรม/สัมมนา/ประชุม จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ระบบหนังสือแจ้งเวียน Infoma จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 กลุ่มไลน์ต่างๆ จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 Facebook จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 และเว็บไซต์ กปภ. (www.pwa.co.th) และ ศปท.กปภ. (https:// anticor.pwa.co.th) จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

4.6.2 ช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและทั่วถึง พบรายละเอียดดังที่ได้แสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ช่องทางการรับรู้ อันดับ 1	ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา	3,037
	เพื่อนพนักงาน กปภ.	642
	บอร์ด/ป้ายประชาสัมพันธ์	322
	อบรม/สัมมนา/ประชุม	362
	ระบบหนังสือแจ้งเวียน Infoma	807
	กลุ่มไลน์ต่างๆ	1,298
	เว็บไซต์ กปภ. (www.pwa.co.th) และ ศปท.กปภ. (https://anticor.pwa.co.th)	884
	Facebook	206
	รวม	7,558
		100.00

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ช่องทางการรับรู้ อันดับ 2	ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา	958	12.68
	เพื่อนพนักงาน กปภ.	1,015	13.43
	บอร์ด/ป้ายประชาสัมพันธ์	621	8.22
	อบรม/สัมมนา/ประชุม	712	9.42
	ระบบหนังสือแจ้งเวียน Infoma	1,386	18.34
	กลุ่มไลน์ต่างๆ	1,242	16.43
	เว็บไซต์ กปภ. (www.pwa.co.th) และ ศปท.กปภ. (https://anticor.pwa.co.th)	1,085	14.36
	Facebook	539	7.13
	รวม	7,558	100.00
ช่องทางการรับรู้ อันดับ 3	ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา	845	11.18
	เพื่อนพนักงาน กปภ.	713	9.43
	บอร์ด/ป้ายประชาสัมพันธ์	577	7.63
	อบรม/สัมมนา/ประชุม	641	8.48
	ระบบหนังสือแจ้งเวียน Infoma	1,298	17.17
	กลุ่มไลน์ต่างๆ	1,422	18.81
	เว็บไซต์ กปภ. (www.pwa.co.th) และ ศปท.กปภ. (https://anticor.pwa.co.th)	1,375	18.19
	Facebook	687	9.09
	รวม	7,558	100.00

จากตารางที่ 8 สามารถสรุปผลการสำรวจได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คาดหวังว่าจะได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. มากที่สุดเป็นอันดับ 1 คือ ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา จำนวน 3,037 คน คิดเป็นร้อยละ 40.18 รองลงมา ได้แก่ กลุ่มไลน์ต่างๆ จำนวน 1,298 คน คิดเป็นร้อยละ 17.17 เว็บไซต์ กปภ. (www.pwa.co.th) และ ศปท.กปภ. (https://anticor.pwa.co.th) จำนวน 884 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 ระบบหนังสือแจ้งเวียน Infoma จำนวน 807 คน คิดเป็นร้อยละ 10.68 เพื่อนพนักงาน กปภ. จำนวน 642 คน คิดเป็นร้อยละ 8.49 อบรม/สัมมนา/ประชุม จำนวน 362 คน คิดเป็นร้อยละ 4.79 บอร์ด/ป้ายประชาสัมพันธ์ จำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 4.26 และ Facebook จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 2.73 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คาดหวังว่าจะได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. มากที่สุดเป็นอันดับ 2 คือ ระบบหนังสือแจ้งเวียน Infoma จำนวน 1,386 คน คิดเป็นร้อยละ 18.34 รองลงมา ได้แก่ กลุ่มไลน์ต่างๆ จำนวน 1,242 คน คิดเป็นร้อยละ 16.43 เว็บไซต์ กปภ. (www.pwa.co.th) และ ศปท.กปภ. (https://anticor.pwa.co.th) จำนวน 1,085 คน คิดเป็นร้อยละ 14.36 เพื่อนพนักงาน กปภ. จำนวน 1,015 คน คิดเป็นร้อยละ 13.43 ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา จำนวน 958 คน คิดเป็นร้อยละ 12.68 อบรม/สัมมนา/

ประชุม จำนวน 712 คน คิดเป็นร้อยละ 9.42 บอร์ด/ฝ่ายประชาสัมพันธ์ จำนวน 621 คน คิดเป็นร้อยละ 8.22 และ Facebook จำนวน 539 คน คิดเป็นร้อยละ 7.13 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คาดหวังว่าจะได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. มากที่สุดเป็นอันดับ 3 คือ กลุ่มไลน์ต่างๆ จำนวน 1,422 คน คิดเป็นร้อยละ 18.81 รองลงมา ได้แก่ เว็บไซต์ กปภ. (www.pwa.co.th) และ ศปท.กปภ. (<https://anticor.pwa.co.th>) จำนวน 1,375 คน คิดเป็นร้อยละ 18.19 ระบบหนังสือแจ้งเวียน Infoma จำนวน 1,298 คน คิดเป็นร้อยละ 17.17 ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา จำนวน 845 คน คิดเป็นร้อยละ 11.18 เพื่อนพนักงาน กปภ. จำนวน 713 คน คิดเป็นร้อยละ 9.43 Facebook จำนวน 687 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 อบรม/สัมมนา/ประชุม จำนวน 641 คน คิดเป็นร้อยละ 8.48 และบอร์ด/ฝ่ายประชาสัมพันธ์ จำนวน 577 คน คิดเป็นร้อยละ 7.63 ตามลำดับ

4.6.3 รูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริต พบรายละเอียดดังที่ได้แสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์

รูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
Infographic	1,583	20.94
โปสเตอร์/ป้ายข้อความ	1,090	14.42
วีดิทัศน์	1,196	15.82
Animation/Motion Graphic	1,117	14.78
รายการเผยแพร่เสียงบนแพลตฟอร์มออนไลน์ (Podcast)	1,179	15.60
เอกสารเผยแพร่ เช่น บทความ แผ่นพับ คู่มือ ฯลฯ	1,284	16.99
อื่นๆ เช่น รายการเผยแพร่เสียงผ่านช่องทางเสียงตามสาย	109	1.44
รวม	7,558	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ Infographic มากที่สุด จำนวน 1,583 คน คิดเป็นร้อยละ 20.94 รองลงมา ได้แก่ เอกสารเผยแพร่ เช่น บทความ แผ่นพับ คู่มือ ฯลฯ จำนวน 1,284 คน คิดเป็นร้อยละ 16.99 วีดิทัศน์ จำนวน 1,196 คน คิดเป็นร้อยละ 15.82 รายการเผยแพร่เสียงบนแพลตฟอร์มออนไลน์ (Podcast) จำนวน 1,179 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 Animation/Motion Graphic จำนวน 1,117 คน คิดเป็นร้อยละ 14.78 โปสเตอร์/ป้ายข้อความ จำนวน 1,090 คน คิดเป็นร้อยละ 14.42 และอื่นๆ เช่น รายการเผยแพร่เสียงผ่านช่องทางเสียงตามสาย จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 1.44 ตามลำดับ

4.6.4 เนื้อหาที่ต้องการรับรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พบรายละเอียดดังที่ได้แสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของเนื้อหาเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.

เนื้อหาเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จรรยาบรรณของ กปภ.	2,558	33.85
มาตรฐานจริยธรรม	1,100	14.55
การรักษาจริยธรรมและจรรยาบรรณ	1,516	20.06
กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.	1,428	18.89
ขั้นตอนการลงโทษ	956	12.65
รวม	7,558	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 ในส่วนที่ป็นเนื้อหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณของ กปภ. มากที่สุด จำนวน 2,558 คน คิดเป็นร้อยละ 33.85 รองลงมา ได้แก่ การรักษาจริยธรรมและจรรยาบรรณ จำนวน 1,516 คน คิดเป็นร้อยละ 20.06 กลไกและระบบการบังคับใช้ จำนวน 1,428 คน คิดเป็นร้อยละ 18.89 มาตรฐานจริยธรรม จำนวน 1,100 คน คิดเป็นร้อยละ 14.55 และขั้นตอนการลงโทษ จำนวน 956 คน คิดเป็นร้อยละ 12.65 ตามลำดับ

4.7 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) พนักงานทุกคนต้องมีจริยธรรมและสำนึกในบทบาทหน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ
- 2) ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 3) ควรจัดการอบรมเรื่องจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ให้แก่พนักงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอ
- 4) ควรประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความตระหนักให้แก่ผู้บริหารและพนักงาน กปภ.
- 5) ควรมีการส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณให้เป็นรูปธรรม
- 6) ควรเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมผ่านเว็บไซต์ของ กปภ. อย่างสม่ำเสมอ
- 7) ก่อนเริ่มการอบรมในแต่ละหลักสูตร ควรมีการสอดแทรกความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.
- 8) ส่งเสริมให้พนักงาน กปภ. ร่วมกันรักษาและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.
- 9) ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จหรือเป็นต้นแบบในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
- 10) ควรเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทลงโทษ หากไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.
- 11) ควรจัดทำคู่มือฉบับย่อที่สรุปสาระสำคัญที่สามารถอ่านแล้วเข้าใจได้โดยง่าย
- 12) ควรเผยแพร่กรณีตัวอย่างการทำความผิดในรูปแบบต่างๆ พร้อมบทลงโทษ
- 13) ควรมุ่งเน้นการส่งเสริมให้พนักงาน กปภ. ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.
- 14) ควรปลูกจิตสำนึกเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณให้แก่พนักงาน กปภ. ทุกคน

15) ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้มากขึ้น เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีของพนักงานภายในองค์กร

16) ควรยกย่องเชิดชูพนักงานที่ประพฤติดี เพื่อเป็นแบบอย่างและขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่พนักงานรายอื่นๆ

4.8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในเชิงสถิติ

4.8.1 การรับรู้มีความสัมพันธ์กับการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

ดำเนินการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กับการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ซึ่งแปลผลระดับความสัมพันธ์ ดังนี้

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
0.90 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.70 - 0.89	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 – 0.69	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.30 - 0.49	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 - 0.29	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กับการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 พบว่า การรับรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 ($r = 0.794$) พิจารณารายละเอียดดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กับการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

ตัวแปร	การรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563	
การประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563	r	Sig.
	0.794	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 พบว่า ค่า Sig. (0.000) < 0.05 ดังนั้น การรับรู้มีความสัมพันธ์กับการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวก หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการรับรู้สูงจะมีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 สูง ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการรับรู้ต่ำจะมีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 ต่ำ ทั้งนี้ ระดับความสัมพันธ์ดังกล่าว อยู่ในระดับสูง

4.8.2 กระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ มีความสัมพันธ์กับการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

ดำเนินการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กับการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ กับ การประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 พบว่า กระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับ การประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 ($r = 0.781$) พิจารณารายละเอียดดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ กับ การประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

ตัวแปร	กระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563	
	r	Sig.
การประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563	0.781	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 พบว่า ค่า Sig. (0.000) < 0.05 ดังนั้น กระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ มีความสัมพันธ์กับการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวก หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ สูง จะมีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 สูง ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ ต่ำ จะมีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 ต่ำ ทั้งนี้ ระดับความสัมพันธ์ดังกล่าว อยู่ในระดับสูง

4.8.2 ข้อมูลทั่วไปที่แตกต่างกัน จะมีการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ในแต่ละมิติ โดยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ ด้วยวิธีการหาค่า Independent Sample t-test และ One-way ANOVA พบรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 13 แสดงผลการเปรียบเทียบการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	Sig.
ชาย	4,754	4.27	0.01544	-9.432	0.000
หญิง	2,804	4.42	0.01515		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 ค่า Sig. (0.000) < 0.05 ดังนั้น เพศที่แตกต่างกัน จะมีการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยการรับรู้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42) มีการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27)

ตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	Sig.
ต่ำกว่า 30 ปี	608	4.33	0.66162	2.241	0.081
31 – 40 ปี	3,335	4.31	0.66191		
41 – 50 ปี	1,968	4.34	0.63642		
51 – 60 ปี	1,647	4.35	0.64650		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 ค่า Sig. (0.081) > 0.05 พบว่า ดังนั้น อายุที่แตกต่างกัน จะมีการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	Sig.
ผู้บริหารระดับสูง (10 - 12)	48	4.70	0.61055	45.737	0.000
ผู้บริหาร (8 - 9)	1,430	4.49	0.56180		
พนักงาน (1 - 7)	5,967	4.29	0.66490		
ลูกจ้าง	113	4.20	0.67160		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 ค่า Sig. (0.000) < 0.05 ดังนั้น ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน จะมีการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 แตกต่างกัน พิจารณาผลความแตกต่างได้ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ		ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	Sig.
ผู้บริหารระดับสูง (10 - 12)	ผู้บริหาร (8 - 9)	0.20154*	0.034
	พนักงาน (1 - 7)	0.40769*	0.000
	ลูกจ้าง	0.49469*	0.000
ผู้บริหาร (8 - 9)	ผู้บริหารระดับสูง (10 - 12)	-0.20154*	0.000
	พนักงาน (1 - 7)	0.20615*	0.000
	ลูกจ้าง	0.29315*	0.000
พนักงาน (1 - 7)	ผู้บริหารระดับสูง (10 - 12)	-0.40769*	0.000
	ผู้บริหาร (8 - 9)	-0.20615*	0.000
	ลูกจ้าง	0.08700	0.156
ลูกจ้าง	ผู้บริหารระดับสูง (10 - 12)	-0.49469*	0.000
	ผู้บริหาร (8 - 9)	-0.29315*	0.000
	พนักงาน (1 - 7)	-0.08700	0.156

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 พบรายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง (10 - 12) จะมีการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ผู้บริหาร (8 - 9) พนักงาน (1 - 7) และลูกจ้าง

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ผู้บริหาร (8 - 9) จะมีการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงาน (1 - 7) และลูกจ้าง

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง พนักงาน (1 - 7) จะมีการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ลูกจ้าง

ตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า F	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	123	4.41	0.58795	5.878	0.000
1 – 5 ปี	926	4.34	0.64337		
6 - 10 ปี	3,013	4.29	0.65986		
11 - 15 ปี	1,211	4.31	0.67118		
16 – 20 ปี	632	4.35	0.64479		
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	1,653	4.39	0.63089		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 ค่า Sig. (0.000) < 0.05 พบว่า ดังนั้น อายุงานที่แตกต่างกัน จะมีการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 แตกต่างกัน พิจารณาผลความแตกต่างได้ตั้งตารางที่ 18

ตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน		ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	0.07446	0.233
	6 - 10 ปี	0.12044*	0.044
	11 - 15 ปี	0.09688	0.116
	16 – 20 ปี	0.06337	0.323
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	0.01863	0.760
1 – 5 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-0.7446	0.233
	6 - 10 ปี	0.04598	0.060
	11 - 15 ปี	0.02242	0.430
	16 – 20 ปี	-0.01109	0.741
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-0.05583*	0.037
6 - 10 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-1.2044*	0.044
	1 – 5 ปี	-0.04598	0.060
	11 - 15 ปี	-0.02356	0.288
	16 – 20 ปี	-0.05707*	0.045
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-0.10182*	0.000

ตารางที่ 18 (ต่อ)

อายุงาน		ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	Sig.
11 - 15 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-0.09688	.116
	1 - 5 ปี	-0.02242	0.430
	6 - 10 ปี	0.02356	0.288
	16 - 20 ปี	-0.03351	0.294
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-0.7825*	0.001
16 - 20 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-0.06337	0.323
	1 - 5 ปี	0.01109	0.741
	6 - 10 ปี	0.05707*	0.045
	11 - 15 ปี	0.03351	0.294
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-0.04474	0.142
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 1 ปี	-0.01863	0.760
	1 - 5 ปี	0.05583*	0.037
	6 - 10 ปี	0.10182*	0.000
	11 - 15 ปี	0.07825*	0.001
	16 - 20 ปี	0.04474	0.142

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 พบรายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จะมีการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 16 - 20 ปี จะมีการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จะมีการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี

ตารางที่ 19 แสดงผลการเปรียบเทียบการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงาน ที่สังกัด	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	Sig.
ส่วนกลาง	1,018	4.44	0.64023	5.675	0.000
ส่วนภูมิภาค	6,540	4.31	0.65243		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 ค่า Sig. (0.000) < 0.05 ดังนั้น หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยการรับรู้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสังกัดส่วนกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44) มีการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสังกัดส่วนภูมิภาค (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31)

4.8.2 ข้อมูลทั่วไปที่แตกต่างกัน จะมีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ในแต่ละมิติ โดยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ ด้วยวิธีการหาค่า Independent Sample t-test และ One-way ANOVA พบรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 20 แสดงผลการเปรียบเทียบการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	Sig.
ชาย	4,754	4.37	0.64736	-11.495	0.000
หญิง	2,804	4.54	0.57685		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 ค่า Sig. (0.000) < 0.05 ดังนั้น เพศที่แตกต่างกัน จะมีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยการประพฤติปฏิบัติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54) มีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37)

ตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	Sig.
ต่ำกว่า 30 ปี	608	4.41	0.63634	2.660	0.047
31 – 40 ปี	3,335	4.41	0.63435		
41 – 50 ปี	1,968	4.46	0.62312		
51 – 60 ปี	1,647	4.45	0.61299		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 ค่า Sig. (0.047) < 0.05 พบว่า ดังนั้น อายุที่แตกต่างกัน จะมีการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 แตกต่างกัน พิจารณาผลความแตกต่างได้ตั้งตารางที่ 22

ตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามอายุ

อายุ		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย	Sig.
ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	-0.00630	0.820
	41 – 50 ปี	-0.04789	0.100
	51 – 60 ปี	-0.04345	0.144
31 – 40 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	0.00630	0.820
	41 – 50 ปี	-0.04159*	0.020
	51 – 60 ปี	-0.03715*	0.049
41 – 50 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	0.04789	0.100
	31 – 40 ปี	0.04159*	0.020
	51 – 60 ปี	-0.03715*	0.049
51 – 60 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	0.04345	0.144
	31 – 40 ปี	0.03715*	0.049
	41 – 50 ปี	-0.00444	0.832

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 พบรายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี และอายุ 51 – 60 ปี จะมีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี

ตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	Sig.
ผู้บริหารระดับสูง (10 - 12)	48	4.72	0.63330	45.001	0.000
ผู้บริหาร (8 - 9)	1,430	4.59	0.52591		
พนักงาน (1 - 7)	5,967	4.39	0.64160		
ลูกจ้าง	113	4.30	0.67195		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 ค่า Sig. (0.000) < 0.05 ดังนั้น ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน จะมีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 แตกต่างกัน พิจารณาผลความแตกต่างได้ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย	Sig.
ผู้บริหารระดับสูง (10 - 12)	ผู้บริหาร (8 - 9)	0.12654	0.166
	พนักงาน (1 - 7)	0.32661*	0.000
	ลูกจ้าง	0.42235*	0.000
ผู้บริหาร (8 - 9)	ผู้บริหารระดับสูง (10 - 12)	-1.2654	0.166
	พนักงาน (1 - 7)	0.20007*	0.000
	ลูกจ้าง	0.29581*	0.000
พนักงาน (1 - 7)	ผู้บริหารระดับสูง (10 - 12)	-0.32661*	0.000
	ผู้บริหาร (8 - 9)	-0.20007*	0.000
	ลูกจ้าง	0.09574	0.105
ลูกจ้าง	ผู้บริหารระดับสูง (10 - 12)	-0.42235*	0.000
	ผู้บริหาร (8 - 9)	-0.29581*	0.000
	พนักงาน (1 - 7)	0.09574	0.105

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 พบรายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง (10 - 12) จะมีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง พนักงาน (1 - 7) และลูกจ้าง

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ผู้บริหาร (8 - 9) จะมีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง พนักงาน (1 - 7) และลูกจ้าง

ตารางที่ 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	123	4.51	0.53719	4.667	0.000
1 - 5 ปี	926	4.43	0.61340		
6 - 10 ปี	3,013	4.40	0.64301		
11 - 15 ปี	1,211	4.44	0.63216		
16 - 20 ปี	632	4.44	0.62453		
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	1,653	4.48	0.60533		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 ค่า Sig. (0.000) < 0.05 พบว่า ดังนั้น อายุงานที่แตกต่างกัน จะมีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 แตกต่างกัน พิจารณาผลความแตกต่างได้ตั้งตารางที่ 26

ตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	0.07905	0.189
	6 - 10 ปี	0.11302*	0.050
	11 - 15 ปี	0.06840	0.249
	16 – 20 ปี	0.06730	0.276
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	0.02562	0.662
1 – 5 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-0.07905	0.189
	6 - 10 ปี	0.03398	0.149
	11 - 15 ปี	-0.01064	0.697
	16 – 20 ปี	-0.01175	0.716
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-0.5343*	0.038
6 - 10 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-0.11302*	0.050
	1 – 5 ปี	-0.03398	0.149
	11 - 15 ปี	-0.04462*	0.036
	16 – 20 ปี	-0.04572	0.095
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-0.08741*	0.000
11 - 15 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-0.06840	0.249
	1 – 5 ปี	0.01064	0.697
	6 - 10 ปี	0.04462*	0.036
	16 – 20 ปี	-0.00110	0.971
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-0.04279	0.071
16 – 20 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-0.06730	0.276
	1 – 5 ปี	0.01175	0.716
	6 - 10 ปี	0.04572	0.095
	11 - 15 ปี	0.00110	0.971
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-0.04168	0.155
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 1 ปี	-0.02562	0.662
	1 – 5 ปี	0.05343*	0.038
	6 - 10 ปี	0.08741*	0.000
	11 - 15 ปี	0.04279	0.071
	16 – 20 ปี	0.04168	0.155

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 พบรายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี อายุงาน 11 - 15 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จะมีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จะมีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างอายุงาน 1 - 5 ปี และอายุงาน 6 - 10 ปี

ตารางที่ 27 แสดงผลการเปรียบเทียบการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงาน ที่สังกัด	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	Sig.
ส่วนกลาง	1,018	4.52	0.59251	5.086	0.000
ส่วนภูมิภาค	6,540	4.42	0.63135		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 ค่า Sig. (0.000) < 0.05 ดังนั้น หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยการประพฤติปฏิบัติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสังกัดส่วนกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52) มีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสังกัดส่วนภูมิภาค (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42)

4.8.3 ข้อมูลทั่วไปที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ในแต่ละมิติ โดยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ ด้วยวิธีการหาค่า Independent Sample t-test และ One-way ANOVA พบรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 28 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	Sig.
ชาย	4,754	4.25	0.66618	-8.483	0.000
หญิง	2,804	4.38	0.61741		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 ค่า Sig. (0.000) < 0.05 ดังนั้น เพศที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความคิดเห็น พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38) มีความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25)

ตารางที่ 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	Sig.
ต่ำกว่า 30 ปี	608	4.31	0.64514	0.683	0.563
31 – 40 ปี	3,335	4.29	0.66477		
41 – 50 ปี	1,968	4.31	0.63995		
51 – 60 ปี	1,647	4.30	0.64017		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 ค่า Sig. (0.563) > 0.05 พบว่า ดังนั้น อายุที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 30 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	Sig.
ผู้บริหารระดับสูง (10 - 12)	48	4.47	0.72244	15.306	0.000
ผู้บริหาร (8 - 9)	1,430	4.40	0.61200		
พนักงาน (1 - 7)	5,967	4.27	0.65744		
ลูกจ้าง	113	4.24	0.66264		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 ค่า Sig. (0.000) < 0.05 ดังนั้น ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 แตกต่างกัน พิจารณาผลความแตกต่างได้ดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย	Sig.
ผู้บริหารระดับสูง (10 - 12)	ผู้บริหาร (8 - 9)	0.07178	0.451
	พนักงาน (1 - 7)	0.19519*	0.038
	ลูกจ้าง	0.23075*	0.039
ผู้บริหาร (8 - 9)	ผู้บริหารระดับสูง (10 - 12)	-0.07178	0.451
	พนักงาน (1 - 7)	0.12341	0.000
	ลูกจ้าง	0.15897*	0.012
พนักงาน (1 - 7)	ผู้บริหารระดับสูง (10 - 12)	-0.19519*	0.038
	ผู้บริหาร (8 - 9)	-0.12341*	0.000
	ลูกจ้าง	-0.03556	0.564
ลูกจ้าง	ผู้บริหารระดับสูง (10 - 12)	-0.23075*	0.039
	ผู้บริหาร (8 - 9)	-0.15897*	0.012
	พนักงาน (1 - 7)	-0.03556	0.564

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 พบรายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง (10 - 12) จะมีความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง พนักงาน (1 - 7) และลูกจ้าง

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ผู้บริหาร (8 - 9) จะมีความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ลูกจ้าง

ตารางที่ 32 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	123	4.42	0.54663	3.172	0.007
1 - 5 ปี	926	4.32	0.63671		
6 - 10 ปี	3,013	4.27	0.66411		
11 - 15 ปี	1,211	4.28	0.66408		
16 - 20 ปี	632	4.30	0.62373		
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	1,653	4.33	0.64220		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 ค่า Sig. (0.000) < 0.05 พบว่า ดังนั้น อายุงานที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 แตกต่างกัน พิจารณาผลความแตกต่างได้ดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	0.10097	0.106
	6 - 10 ปี	0.15028*	0.012
	11 - 15 ปี	0.14388*	0.020
	16 – 20 ปี	0.12136	0.059
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	0.09110	0.134
1 – 5 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-0.10097	0.106
	6 - 10 ปี	0.04930*	0.044
	11 - 15 ปี	0.04291	0.131
	16 – 20 ปี	0.02038	0.544
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-0.00988	0.712
6 - 10 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-0.15028*	0.012
	1 – 5 ปี	-0.04930*	0.044
	11 - 15 ปี	-0.00639	0.773
	16 – 20 ปี	-0.02892	0.310
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-0.05918*	0.003
11 - 15 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-0.14388*	0.020
	1 – 5 ปี	-0.04291	0.131
	6 - 10 ปี	0.00639	0.773
	16 – 20 ปี	-0.02253	0.481
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-0.05279*	0.032
16 – 20 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-0.12136	0.059
	1 – 5 ปี	-0.02038	0.544
	6 - 10 ปี	0.02892	0.310
	11 - 15 ปี	0.02253	0.481
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-0.03026	0.320
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 1 ปี	-0.09110	0.134
	1 – 5 ปี	0.00988	0.712
	6 - 10 ปี	0.05918*	0.003
	11 - 15 ปี	0.05279*	0.032
	16 – 20 ปี	0.03026	0.320

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 พบรายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี จะมีความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี และอายุงาน 11 - 15 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี จะมีความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จะมีความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี และอายุงาน 11 - 15 ปี

ตารางที่ 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงาน ที่สังกัด	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	Sig.
ส่วนกลาง	1,018	4.33	0.59251	1.751	0.080
ส่วนภูมิภาค	6,540	4.29	0.63135		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 ค่า Sig. (0.080) > 0.05 ดังนั้น หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 ไม่แตกต่างกัน

4.8.4 กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565 ขึ้นอยู่กับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ในแต่ละมิติ โดยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ด้วยวิธีการหาค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square) พบรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 35 แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565 กับเพศ

กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	เพศ		Chi-Square	Sig.
	ชาย	หญิง		
กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี	642 (13.50)	371 (13.23)	89.446	0.000
กิจกรรมทางศาสนา	434 (9.13)	262 (9.34)		
กิจกรรมการเรียนรู้ตามพระราชดำริ	343 (7.21)	127 (4.53)		
กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา)	834 (17.54)	427 (15.23)		
กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี	761 (16.01)	473 (16.87)		
กิจกรรมร่วมบริจาคทรัพย์สินและสิ่งของ	122 (2.57)	134 (4.78)		
กิจกรรมไถ่ชีวิตโค - กระบือ	117 (2.46)	72 (2.57)		
กิจกรรมช่วยเหลือทางการศึกษา	272 (5.72)	110 (3.92)		
กิจกรรมสนับสนุนอุปกรณ์ทางการแพทย์	412 (8.67)	330 (11.77)		
กิจกรรมช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส/ผู้พิการ	284 (5.97)	199 (7.10)		
กิจกรรมอบรมสัมมนา/ฟังบรรยาย เพื่อปรับกระบวนการคิด (Mindset)	474 (9.97)	279 (9.95)		
อื่นๆ เช่น ส่งเสริมและสนับสนุนทาง ด้านกีฬา	59 (1.24)	20 (0.71)		
รวม	4,754 (100.00)	2,804 (100.00)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 พบว่า กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565 ขึ้นอยู่กับเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเพศของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณาแยกตามกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นชาย มีความคิดเห็นว่าการที่เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดี

ของพนักงานในองค์กร จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) 2) กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี และ 3) กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นว่ากิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีของพนักงานในองค์กร จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี 2) กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) และ 3) กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี

ตารางที่ 36 แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565 กับอายุ

กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม	อายุ				Chi-Square	Sig.
	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี		
กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี	109 (17.93)	454 (13.61)	234 (11.89)	216 (13.11)	376.228	0.000
กิจกรรมทางศาสนา	26 (4.28)	289 (8.67)	213 (10.82)	168 (10.20)		
กิจกรรมการเรียนรู้ตามพระราชดำริ	21 (3.45)	197 (5.91)	144 (7.32)	108 (6.56)		
กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา)	65 (10.69)	447 (13.40)	339 (17.23)	410 (24.89)		
กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี	58 (9.54)	483 (14.48)	378 (19.21)	315 (19.13)		
กิจกรรมร่วมบริจาคทรัพย์สินและ สิ่งของ	30 (4.93)	121 (3.63)	72 (3.66)	33 (2.00)		
กิจกรรมไถ่ชีวิตโค - กระบือ	21 (3.45)	86 (2.58)	36 (1.83)	46 (2.79)		
กิจกรรมช่วยเหลือทางการศึกษา	51 (8.39)	200 (6.00)	84 (4.27)	47 (2.85)		
กิจกรรมสนับสนุนอุปกรณ์ทาง การแพทย์	82 (13.49)	412 (12.35)	160 (8.13)	88 (5.34)		
กิจกรรมช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส/ ผู้พิการ	62 (10.20)	236 (7.08)	117 (5.95)	68 (4.13)		
กิจกรรมอบรมสัมมนา/ฟังบรรยาย เพื่อปรับกระบวนความคิด (Mindset)	78 (12.83)	379 (11.36)	169 (8.59)	127 (7.71)		
อื่นๆ เช่น ส่งเสริมและสนับสนุน ทางด้านกีฬา	5 (0.82)	31 (0.93)	22 (1.12)	21 (1.28)		
รวม	608 (100.00)	3,335 (100.00)	1,968 (100.00)	1,647 (100.00)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 36 พบว่า กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565 ขึ้นอยู่กับอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอายุของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณาแยกตามกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นว่ากิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้าง พฤติกรรมที่ดีของพนักงานในองค์กร จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี 2) กิจกรรม สนับสนุนอุปกรณ์ทางการแพทย์ และ 3) กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา)

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นว่ากิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดี ของพนักงานในองค์กร จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี 2) กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี และ 3) กิจกรรมสนับสนุนอุปกรณ์ทางการแพทย์

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นว่ากิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดี ของพนักงานในองค์กร จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี 2) กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม เป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) และ 3) กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นว่ากิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดี ของพนักงานในองค์กร จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) 2) กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี และ 3) กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี

ตารางที่ 37 แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565 กับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม	ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ				Chi-Square	Sig.
	ผู้บริหาร ระดับสูง (10 - 12)	ผู้บริหาร (8 - 9)	พนักงาน (1 - 7)	ลูกจ้าง		
กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี	4 (8.33)	138 (9.65)	852 (14.28)	19 (16.81)	112.088	0.000
กิจกรรมทางศาสนา	5 (10.42)	150 (10.49)	536 (8.98)	5 (4.42)		
กิจกรรมการเรียนรู้ตาม พระราชดำริ	2 (4.17)	93 (6.50)	369 (6.18)	6 (5.31)		
กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม เป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา)	12 (25.00)	285 (19.93)	943 (15.80)	21 (18.58)		
กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็น คนดี	11 (22.92)	278 (19.44)	925 (15.50)	20 (17.70)		
กิจกรรมร่วมบริจาคทรัพย์สินและ สิ่งของ	3 (6.25)	52 (3.64)	200 (3.35)	1 (0.88)		
กิจกรรมได้ชีวิตโค - กระบือ	1 (2.08)	22 (1.54)	160 (2.68)	6 (5.31)		
กิจกรรมช่วยเหลือทางการศึกษา	2 (4.17)	47 (3.29)	324 (5.43)	9 (7.96)		
กิจกรรมสนับสนุนอุปกรณ์ทาง การแพทย์	2 (4.17)	104 (7.27)	631 (10.57)	5 (4.42)		
กิจกรรมช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส/ ผู้พิการ	0 (0.00)	74 (5.17)	401 (6.72)	8 (7.08)		
กิจกรรมอบรมสัมมนา/ฟังบรรยาย เพื่อปรับกระบวนความคิด (Mindset)	6 (12.50)	169 (11.82)	566 (9.49)	12 (10.62)		
อื่นๆ เช่น ส่งเสริมและสนับสนุน ทางด้านกีฬา	0 (0.00)	18 (1.26)	60 (1.01)	1 (0.88)		
รวม	48 (100.00)	1,430 (100.00)	5,967 (100.00)	113 (100.00)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 37 พบว่า กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565 ขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณาแยกตาม กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (10 – 12) มีความคิดเห็น ว่ากิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีของพนักงานในองค์กร จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) กิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) 2) กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี และ 3) กิจกรรม อบรมสัมมนา/ฟังบรรยาย เพื่อปรับกระบวนการคิด (Mindset)

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหาร (8 – 9) มีความคิดเห็นว่าการกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้าง พฤติกรรมที่ดีของพนักงานในองค์กร จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) 2) กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี และ 3) กิจกรรมอบรมสัมมนา/ฟังบรรยาย เพื่อปรับ กระบวนการคิด (Mindset)

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงาน (1- 7) มีความคิดเห็นว่าการกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้าง พฤติกรรมที่ดีของพนักงานในองค์กร จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) 2) กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี และ 3) กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งลูกจ้าง มีความคิดเห็นว่าการกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดี ของพนักงานในองค์กร จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) 2) กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี และ 3) กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี

ตารางที่ 38 แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565 กับอายุงาน

กิจกรรมส่งเสริม คุณธรรม และจริยธรรม	อายุงาน						Chi- Square	Sig.
	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	1 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป		
กิจกรรมสืบสาน วัฒนธรรมประเพณี	20 (16.26)	130 (14.04)	433 (14.37)	145 (11.97)	72 (11.39)	213 (12.89)	309.440	0.000
กิจกรรมทางศาสนา	5 (4.07)	60 (6.48)	242 (8.03)	140 (11.56)	81 (12.82)	168 (10.16)		
กิจกรรม การเรียนรู้ตาม พระราชดำริ	3 (2.44)	45 (4.86)	200 (6.64)	69 (5.70)	42 (6.65)	111 (6.72)		
กิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา)	20 (16.26)	98 (10.58)	447 (14.84)	196 (16.18)	126 (19.94)	374 (22.63)		
กิจกรรมปลูก จิตสำนึกความ เป็นคนดี	9 (7.32)	123 (13.28)	442 (14.67)	224 (18.50)	112 (17.72)	324 (19.60)		
กิจกรรมร่วมบริจาค ทรัพย์สินและสิ่งของ	10 (8.13)	31 (3.35)	111 (3.68)	43 (3.55)	18 (2.85)	43 (2.60)		
กิจกรรมใส่ใจชีวิต โค - กระบือ	4 (3.25)	32 (3.46)	70 (2.32)	22 (1.82)	19 (3.01)	42 (2.54)		
กิจกรรมช่วยเหลือ ทาง การศึกษา	10 (8.13)	63 (6.80)	190 (6.31)	53 (4.38)	21 (3.32)	45 (2.72)		
กิจกรรมสนับสนุน อุปกรณ์ทาง การแพทย์	13 (10.57)	126 (13.61)	348 (11.55)	112 (9.25)	44 (6.96)	99 (5.99)		
กิจกรรมช่วยเหลือ ผู้ด้อยโอกาส/ ผู้พิการ	6 (4.88)	87 (9.40)	211 (7.00)	72 (5.95)	32 (5.06)	75 (4.54)		
กิจกรรมอบรม สัมมนา/ฟังบรรยาย เพื่อปรับกระบวนกร คิด (Mindset)	22 (17.89)	124 (13.39)	288 (9.56)	120 (9.91)	59 (9.34)	140 (8.47)		
อื่นๆ เช่น สนับสนุน ทางด้านกีฬา	1 (0.81)	7 (0.76)	31 (1.03)	15 (1.24)	6 (0.95)	19 (1.15)		
รวม	123 (100.00)	926 (100.00)	3,013 (100.00)	1,211 (100.00)	632 (100.00)	1,653 (100.00)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 38 พบว่า กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565 ขึ้นอยู่กับอายุงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอายุงานของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณาแยกตามกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นว่าการส่งเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีของพนักงานในองค์กร จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) กิจกรรมอบรมสัมมนา/ฟังบรรยาย เพื่อปรับกระบวนการคิด (Mindset) 2) กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) และ 3) กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นว่าการส่งเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีของพนักงานในองค์กร จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี 2) กิจกรรมสนับสนุนอุปกรณ์ทางการแพทย์ และ 3) กิจกรรมอบรมสัมมนา/ฟังบรรยาย เพื่อปรับกระบวนการคิด (Mindset)

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นว่าการส่งเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีของพนักงานในองค์กร จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) 2) กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี และ 3) กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นว่าการส่งเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีของพนักงานในองค์กร จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี 2) กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) และ 3) กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 16 - 20 ปี มีความคิดเห็นว่าการส่งเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีของพนักงานในองค์กร จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) 2) กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี และ 3) กิจกรรมทางศาสนา

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าการส่งเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีของพนักงานในองค์กร จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) 2) กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี และ 3) กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี

ตารางที่ 39 แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางการรับรู้และเนื้อหาในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 กับหน่วยงานที่สังกัด

กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	หน่วยงานที่สังกัด		Chi-Square	Sig.
	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค		
กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี	115 (11.30)	898 (13.73)	117.468	0.000
กิจกรรมทางศาสนา	102 (10.02)	594 (9.08)		
กิจกรรมการเรียนรู้ตามพระราชดำริ	43 (4.22)	427 (6.53)		
กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา)	105 (10.31)	1,156 (17.68)		
กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี	139 (13.65)	1,095 (16.74)		
กิจกรรมร่วมบริจาคทรัพย์สินและสิ่งของ	68 (6.68)	188 (2.87)		
กิจกรรมไถ่ชีวิตโค - กระบือ	24 (2.36)	165 (2.57)		
กิจกรรมช่วยเหลือทางการศึกษา	69 (6.78)	313 (4.79)		
กิจกรรมสนับสนุนอุปกรณ์ทางการแพทย์	129 (12.67)	613 (9.37)		
กิจกรรมช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส/ผู้พิการ	75 (7.37)	408 (6.24)		
กิจกรรมอบรมสัมมนา/ฟังบรรยาย เพื่อปรับกระบวนความคิด (Mindset)	138 (13.56)	615 (9.40)		
อื่นๆ เช่น ส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านกีฬา	11 (1.08)	68 (1.04)		
รวม	1,018 (100.00)	6,540 (100.00)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 พบว่า กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565 ขึ้นอยู่กับหน่วยงานที่สังกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณาแยกตามกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสังกัดส่วนกลาง มีความคิดเห็นว่ากิจกรรมที่เป็นประโยชน์

ในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีของพนักงานในองค์กร จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี 2) กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี และ 3) กิจกรรมทางศาสนา

กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสังกัดส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นว่ากิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีของพนักงานในองค์กร จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) 2) กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี และ 3) กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี

4.8.5 ช่องทางการรับรู้และเนื้อหาในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 ขึ้นอยู่กับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ในแต่ละมิติ โดยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ ด้วยวิธีการหาค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square) พบรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 40 แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริต กับเพศ

รูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์	เพศ		Chi-Square	Sig.
	ชาย	หญิง		
Infographic	993 (20.89)	590 (21.04)	91.734	0.000
โปสเตอร์/ป้ายข้อความ	737 (15.50)	353 (12.59)		
วีดิทัศน์	807 (16.98)	389 (13.87)		
Animation/Motion Graphic	581 (12.22)	536 (19.12)		
รายการเผยแพร่เสียงบนแพลตฟอร์มออนไลน์ (Podcast)	717 (15.08)	462 (16.48)		
เอกสารเผยแพร่ เช่น บทความ แผ่นพับ คู่มือ ฯลฯ	859 (18.07)	425 (15.16)		
อื่นๆ เช่น รายการเผยแพร่เสียงผ่านช่องทางเสียงตามสาย	60 (1.26)	49 (1.75)		
รวม	4,754 (100.00)	2,804 (100.00)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 40 พบว่า รูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตขึ้นอยู่กับเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเพศของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณาแยกตามรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย ต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และ

การป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์ จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) Infographic 2) เอกสารเผยแพร่ เช่น บทความ แผ่นพับ คู่มือ ฯลฯ และ 3) วิดีทัศน์

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์ จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) Infographic 2) Animation/Motion Graphic และ 3) รายการเผยแพร่เสียงบนแพลตฟอร์มออนไลน์ (Podcast)

ตารางที่ 41 แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. กับอายุ

รูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์	อายุ				Chi-Square	Sig.
	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี		
Infographic	179 (29.44)	760 (22.79)	384 (19.51)	260 (15.79)	209.411	0.000
โปสเตอร์/ป้ายข้อความ	89 (14.64)	469 (14.06)	277 (14.08)	255 (15.48)		
วิดีโอทัศน์	103 (16.94)	526 (15.77)	287 (14.58)	280 (17.00)		
Animation/Motion Graphic	91 (14.97)	536 (16.07)	313 (15.90)	177 (10.75)		
รายการเผยแพร่เสียงบนแพลตฟอร์มออนไลน์ (Podcast)	90 (14.80)	536 (16.07)	316 (16.06)	237 (14.39)		
เอกสารเผยแพร่ เช่น บทความ แผ่นพับ คู่มือ ฯลฯ	48 (7.89)	461 (13.82)	353 (17.94)	422 (25.62)		
อื่นๆ เช่น รายการเผยแพร่เสียงผ่านช่องทางเสียงตามสาย	8 (1.32)	47 (1.41)	38 (1.93)	16 (0.97)		
รวม	608 (100.00)	3,335 (100.00)	1,968 (100.00)	1,647 (100.00)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 41 พบว่า รูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตขึ้นอยู่กับอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอายุของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณาแยกตามรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์ จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) Infographic 2) วิดีทัศน์ และ 3) Animation/Motion Graphic

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี ต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์ จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) Infographic 2) Animation/Motion Graphic และรายการเผยแพร่เสียงบนแพลตฟอร์มออนไลน์ (Podcast) และ 3) วิดีทัศน์

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี ปี ต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์ จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) Infographic 2) เอกสารเผยแพร่ เช่น บทความ แผ่นพับ คู่มือ ฯลฯ และ 3) รายการเผยแพร่เสียงบนแพลตฟอร์มออนไลน์ (Podcast)

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี ต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์ จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) เอกสารเผยแพร่ เช่น บทความ แผ่นพับ คู่มือ ฯลฯ 2) วิดีทัศน์ และ 3) Infographic

ตารางที่ 42 แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. กับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

รูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์	ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ				Chi-Square	Sig.
	ผู้บริหารระดับสูง (10 – 12)	ผู้บริหาร (8 - 9)	พนักงาน (1 - 7)	ลูกจ้าง		
Infographic	15 (31.25)	300 (20.98)	1,242 (20.81)	26 (23.01)	68.430	0.000
โปสเตอร์/ป้ายข้อความ	4 (8.33)	151 (10.56)	912 (15.28)	23 (20.35)		
วิดีโอทัศน์	6 (12.50)	235 (16.43)	938 (15.72)	17 (15.04)		
Animation/Motion Graphic	10 (20.83)	286 (20.00)	809 (13.56)	12 (10.62)		
รายการเผยแพร่เสียงบนแพลตฟอร์มออนไลน์ (Podcast)	8 (16.67)	206 (14.41)	945 (15.84)	20 (17.70)		
เอกสารเผยแพร่ เช่น บทความ แผ่นพับ คู่มือ ฯลฯ	5 (10.42)	237 (16.57)	1,029 (17.24)	13 (11.50)		
อื่นๆ เช่น รายการเผยแพร่เสียงผ่านช่องทางเสียงตามสาย	0 (0.00)	15 (1.05)	92 (1.54)	2 (1.77)		
รวม	48 (100.00)	1,430 (100.00)	5,967 (100.00)	113 (100.00)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 42 พบว่า รูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณาแยกตามรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง (10 – 12) ต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์ จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) Infographic 2) Animation/Motion Graphic และ 3) รายการเผยแพร่เสียงบนแพลตฟอร์มออนไลน์ (Podcast)

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ผู้บริหาร (8 - 9) ต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์ จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) Infographic 2) Animation/ Motion Graphic และ 3) เอกสารเผยแพร่ เช่น บทความ แผ่นพับ คู่มือ ฯลฯ

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง พนักงาน (1 - 7) ต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์ จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) Infographic 2) เอกสารเผยแพร่ เช่น บทความ แผ่นพับ คู่มือ ฯลฯ และ 3) รายการเผยแพร่เสียงบนแพลตฟอร์มออนไลน์ (Podcast)

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ลูกจ้าง ต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์ จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) Infographic 2) पोสเตอร์/ป้ายข้อความ และ 3) รายการเผยแพร่เสียงบนแพลตฟอร์มออนไลน์ (Podcast)

ตารางที่ 43 แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. กับอายุงาน

รูปแบบสื่อ ประชาสัมพันธ์	อายุงาน						Chi-Square	Sig.
	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป		
Infographic	34 (27.64)	245 (26.46)	653 (21.67)	239 (19.74)	140 (22.15)	272 (16.45)	154.628	0.000
पोสเตอร์/ ป้ายข้อความ	10 (8.13)	124 (13.39)	476 (15.80)	159 (13.13)	79 (12.50)	242 (14.64)		
วีดิทัศน์	17 (13.82)	162 (17.49)	466 (15.47)	179 (14.78)	97 (15.35)	275 (16.64)		
Animation/ Motion Graphic	23 (18.70)	155 (16.74)	438 (14.54)	200 (16.52)	92 (14.56)	209 (12.64)		
รายการเผยแพร่ เสียงบน แพลตฟอร์ม ออนไลน์ (Podcast)	21 (17.07)	132 (14.25)	487 (16.16)	197 (16.27)	101 (15.98)	241 (14.58)		
เอกสารเผยแพร่ เช่น บทความ แผ่น พับ คู่มือ ฯลฯ	17 (13.82)	91 (9.83)	450 (14.94)	215 (17.75)	113 (17.88)	398 (24.08)		
อื่นๆ เช่น รายการ เผยแพร่เสียงผ่าน ช่องทางเสียงตาม สาย	1 (0.81)	17 (1.84)	43 (1.43)	22 (1.82)	10 (1.58)	16 (0.97)		
รวม	123 (100.00)	926 (100.00)	3,013 (100.00)	1,211 (100.00)	632 (100.00)	1,653 (100.00)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 43 พบว่า รูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตขึ้นอยู่กับอายุงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอายุงานของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณาแยกตามรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์ จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) Infographic 2) Animation/Motion Graphic และ 3) รายการเผยแพร่เสียงบนแพลตฟอร์มออนไลน์ (Podcast)

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี ต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์ จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) Infographic 2) วิดีทัศน์ และ 3) Animation/Motion Graphic

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี ต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์ จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) Infographic 2) รายการเผยแพร่เสียงบนแพลตฟอร์มออนไลน์ (Podcast) และ 3) पोสเตอร์/ป้ายข้อความ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี ต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์ จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) Infographic 2) เอกสารเผยแพร่ เช่น บทความ แผ่นพับ คู่มือ ฯลฯ และ 3) Animation/Motion Graphic

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 16 - 20 ปี ต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์ จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) Infographic 2) เอกสารเผยแพร่ เช่น บทความ แผ่นพับ คู่มือ ฯลฯ และ 3) รายการเผยแพร่เสียงบนแพลตฟอร์มออนไลน์ (Podcast)

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์ จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) เอกสารเผยแพร่ เช่น บทความ แผ่นพับ คู่มือ ฯลฯ 2) วิดีทัศน์ และ 3) Infographic

ตารางที่ 44 แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. กับหน่วยงานที่สังกัด

รูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์	หน่วยงานที่สังกัด		Chi-Square	Sig.
	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค		
Infographic	323 (31.73)	1,260 (19.27)	158.138	0.000
โปสเตอร์/ป้ายข้อความ	170 (16.70)	920 (14.07)		
วีดิทัศน์	88 (8.64)	1,108 (16.94)		
Animation/Motion Graphic	170 (16.70)	947 (14.48)		
รายการเผยแพร่เสียงบนแพลตฟอร์มออนไลน์ (Podcast)	164 (16.11)	1,015 (15.52)		
เอกสารเผยแพร่ เช่น บทความ แผ่นพับ คู่มือ ฯลฯ	89 (8.74)	1,195 (18.27)		
อื่นๆ เช่น รายการเผยแพร่เสียงผ่านช่องทางเสียงตามสาย	14 (1.38)	95 (1.45)		
รวม	1,018 (100.00)	6,540 (100.00)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 44 พบว่า รูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตขึ้นอยู่กับหน่วยงานที่สังกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณาแยกตามรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสังกัดส่วนกลาง ต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์ จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) Infographic 2) โปสเตอร์/ป้ายข้อความ และ Animation/Motion Graphic และ 3) รายการเผยแพร่เสียงบนแพลตฟอร์มออนไลน์ (Podcast)

กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสังกัดส่วนภูมิภาค ต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์ จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) Infographic 2) เอกสารเผยแพร่ เช่น บทความ แผ่นพับ คู่มือ ฯลฯ และ 3) วีดิทัศน์

ตารางที่ 45 แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณของ กปภ. กับเพศ

เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ	เพศ		Chi-Square	Sig.
	ชาย	หญิง		
จรรยาบรรณของ กปภ.	1,650 (34.71)	908 (32.38)	102.574	0.000
มาตรฐานจริยธรรม	805 (16.93)	295 (10.52)		
การรักษาจริยธรรมและจรรยาบรรณ	936 (19.69)	580 (20.68)		
กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.	862 (18.13)	566 (20.19)		
ขั้นตอนการลงโทษ	501 (10.54)	455 (16.23)		
รวม	4,754 (100.00)	2,804 (100.00)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 45 พบว่า เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ขึ้นอยู่กับเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเพศของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณาแยกตามเนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย ต้องการรับรู้เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ในส่วนที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณของ กปภ. มากที่สุด รองลงมาคือ 1) การรักษาจริยธรรมและจรรยาบรรณ 2) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. 3) มาตรฐานจริยธรรม และ 4) ขั้นตอนการลงโทษ

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ต้องการรับรู้เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ในส่วนที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณของ กปภ. มากที่สุด รองลงมาคือ 1) การรักษาจริยธรรมและจรรยาบรรณ 2) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. 3) ขั้นตอนการลงโทษ และ 4) มาตรฐานจริยธรรม

ตารางที่ 46 แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณของ กปภ. กับอายุ

เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับ ประมวลจริยธรรมฯ	อายุ				Chi-Square	Sig.
	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี		
จรรยาบรรณของ กปภ.	252 (41.45)	1,172 (35.14)	602 (30.59)	532 (32.30)	52.468	0.000
มาตรฐานจริยธรรม	93 (15.30)	469 (14.06)	292 (14.84)	246 (14.94)		
การรักษาจริยธรรมและ จรรยาบรรณ	88 (14.47)	654 (19.61)	419 (21.29)	355 (21.55)		
กลไกและระบบการบังคับใช้ ประมวลจริยธรรมและ จรรยาบรรณของ กปภ.	91 (14.97)	605 (18.14)	389 (19.77)	343 (20.83)		
ขั้นตอนการลงโทษ	84 (13.82)	435 (13.04)	266 (13.52)	171 (10.38)		
รวม	608 (100.00)	3,335 (100.00)	1,968 (100.00)	1,647 (100.00)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 46 พบว่า เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ขึ้นอยู่กับอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอายุของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณาแยกตามเนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ต้องการรับรู้เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ในส่วนที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณของ กปภ. มากที่สุด รองลงมาคือ 1) มาตรฐานจริยธรรม 2) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. 3) การรักษาจริยธรรมและจรรยาบรรณ และ 4) ขั้นตอนการลงโทษ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี ต้องการรับรู้เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ในส่วนที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณของ กปภ. มากที่สุด รองลงมาคือ 1) การรักษาจริยธรรมและจรรยาบรรณ 2) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. 3) มาตรฐานจริยธรรม และ 4) ขั้นตอนการลงโทษ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี ต้องการรับรู้เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ในส่วนที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณของ กปภ. มากที่สุด รองลงมาคือ 1) การรักษาจริยธรรมและจรรยาบรรณ 2) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. 3) มาตรฐานจริยธรรม และ 4) ขั้นตอนการลงโทษ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี ต้องการรับรู้เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ในส่วนที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณของ กปภ. มากที่สุด รองลงมาคือ 1) การรักษাজริยธรรมและจรรยาบรรณ 2) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. 3) มาตรฐานจริยธรรม และ 4) ขั้นตอนการลงโทษ

ตารางที่ 47 แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. กับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ	ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ				Chi-Square	Sig.
	ผู้บริหารระดับสูง (10 – 12)	ผู้บริหาร (8 - 9)	พนักงาน (1 - 7)	ลูกจ้าง		
จรรยาบรรณของ กปภ.	6 (12.50)	403 (28.18)	2,097 (35.14)	52 (46.02)	68.430	0.000
มาตรฐานจริยธรรม	6 (12.50)	181 (12.66)	901 (15.10)	12 (10.62)		
การรักษাজริยธรรมและจรรยาบรรณ	8 (16.67)	274 (19.16)	1,208 (20.24)	26 (23.01)		
กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.	20 (41.67)	364 (25.45)	1,031 (17.28)	13 (11.50)		
ขั้นตอนการลงโทษ	8 (16.67)	208 (14.55)	730 (12.23)	10 (8.85)		
รวม	48 (100.00)	1,430 (100.00)	5,967 (100.00)	113 (100.0)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 47 พบว่า เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณาแยกตามเนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง (10 – 12) ต้องการรับรู้เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ในส่วนที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับกลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. มากที่สุด รองลงมาคือ 1) การรักษাজริยธรรมและจรรยาบรรณ และขั้นตอนการลงโทษ 2) จรรยาบรรณของ กปภ. และมาตรฐานจริยธรรม

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ผู้บริหาร (8 – 9) ต้องการรับรู้เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ในส่วนที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณของ กปภ. มากที่สุด รองลงมาคือ 1) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. 2) การรักษাজริยธรรมและจรรยาบรรณ 3) ขั้นตอนการลงโทษ และ 4) มาตรฐานจริยธรรม

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง พนักงาน (1 – 7) ต้องการรับรู้เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ในส่วนที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณของ กปภ. มากที่สุด รองลงมาคือ 1) การรักษากฎจริยธรรมและจรรยาบรรณ 2) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. 3) มาตรฐานจริยธรรม และ 4) ขั้นตอนการลงโทษ

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ลูกจ้าง ต้องการรับรู้เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ในส่วนที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณของ กปภ. มากที่สุด รองลงมาคือ 1) การรักษากฎจริยธรรมและจรรยาบรรณ 2) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. 3) มาตรฐานจริยธรรม และ 4) ขั้นตอนการลงโทษ

ตารางที่ 48 แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. กับอายุงาน

เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ	อายุงาน						Chi-Square	Sig.
	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป		
จรรยาบรรณของ กปภ.	45 (36.59)	350 (37.80)	1,091 (36.21)	366 (30.22)	189 (29.91)	517 (31.28)	74.225	0.000
มาตรฐานจริยธรรม	14 (11.38)	126 (13.61)	463 (15.37)	157 (12.96)	95 (15.03)	245 (14.82)		
การรักษาจริยธรรมและจรรยาบรรณ	35 (28.46)	160 (17.28)	573 (19.02)	249 (20.56)	148 (23.42)	351 (21.23)		
กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.	22 (17.89)	173 (18.68)	500 (16.59)	249 (20.56)	128 (20.25)	356 (21.54)		
ขั้นตอนการลงโทษ	7 (5.69)	117 (12.63)	386 (12.81)	190 (15.69)	72 (11.39)	184 (11.13)		
รวม	123 (100.00)	926 (100.00)	3,013 (100.00)	1,211 (100.00)	632 (100.00)	1,653 (100.00)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 48 พบว่า เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ขึ้นอยู่กับอายุงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอายุงานของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณาแยกตามเนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี ต้องการรับรู้เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ในส่วนที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณของ กปภ. มากที่สุด รองลงมาคือ 1) การรักษาจริยธรรมและจรรยาบรรณ 2) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. 3) มาตรฐานจริยธรรม และ 4) ขั้นตอนการลงโทษ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุนาน 1 - 5 ปี ต้องการรับรู้เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ในส่วนที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณของ กปภ. มากที่สุด รองลงมาคือ 1) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. 2) การรักษাজริยธรรมและจรรยาบรรณ 3) มาตรฐานจริยธรรม และ 4) ขั้นตอนการลงโทษ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุนาน 6 - 10 ปี ต้องการรับรู้เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ในส่วนที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณของ กปภ. มากที่สุด รองลงมาคือ 1) การรักษাজริยธรรมและจรรยาบรรณ 2) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. 3) มาตรฐานจริยธรรม และ 4) ขั้นตอนการลงโทษ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุนาน 11 - 15 ปี ต้องการรับรู้เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ในส่วนที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณของ กปภ. มากที่สุด รองลงมาคือ 1) การรักษাজริยธรรมและจรรยาบรรณ กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. 2) ขั้นตอนการลงโทษ และ 3) มาตรฐานจริยธรรม

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุนาน 16 - 20 ปี ต้องการรับรู้เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ในส่วนที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณของ กปภ. มากที่สุด รองลงมาคือ 1) การรักษাজริยธรรมและจรรยาบรรณ 2) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. 3) มาตรฐานจริยธรรม และ 4) ขั้นตอนการลงโทษ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุนานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ต้องการรับรู้เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ในส่วนที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณของ กปภ. มากที่สุด รองลงมาคือ 1) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. 2) การรักษাজริยธรรมและจรรยาบรรณ 3) มาตรฐานจริยธรรม และ 4) ขั้นตอนการลงโทษ

ตารางที่ 49 แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-Square ของความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. กับหน่วยงานที่สังกัด

เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม	หน่วยงานที่สังกัด		Chi-Square	Sig.
	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค		
จรรยาบรรณของ กปภ.	285 (28.0)	2,273 (34.76)	57.615	0.000
มาตรฐานจริยธรรม	134 (13.16)	966 (14.77)		
การรักษাজริยธรรมและจรรยาบรรณ	176 (17.29)	1,340 (20.49)		
กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.	241 (23.67)	1,187 (18.15)		
ขั้นตอนการลงโทษ	182 (17.88)	774 (11.83)		
รวม	1,018 (100.00)	6,540 (100.00)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 49 พบว่า เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ขึ้นอยู่กับหน่วยงานที่สังกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณาแยกตามเนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสังกัดส่วนกลาง ต้องการรับรู้เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ในส่วนที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณของ กปภ. มากที่สุด รองลงมาคือ 1) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. 2) ขั้นตอนการลงโทษ 3) การรักษากฎจริยธรรมและจรรยาบรรณ และ 4) มาตรฐานจริยธรรม

กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสังกัดส่วนภูมิภาค ต้องการรับรู้เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ในส่วนที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณของ กปภ. มากที่สุด รองลงมาคือ 1) การรักษากฎจริยธรรมและจรรยาบรรณ 2) กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. 3) มาตรฐานจริยธรรม และ 4) ขั้นตอนการลงโทษ

บทที่ 5

บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

5.1.1 ด้านข้อมูลทั่วไป

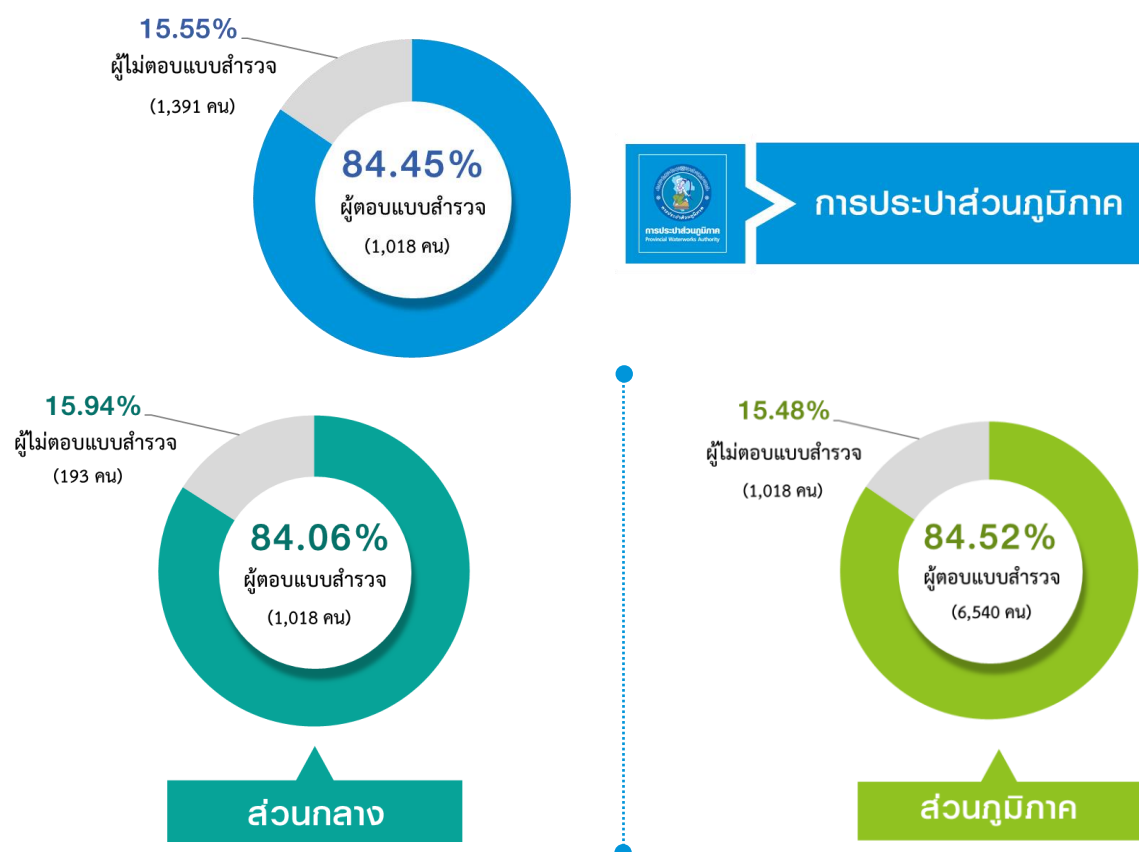
1) จำนวนร้อยละของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง กปภ. ที่ร่วมตอบแบบสำรวจการรับรู้และความเข้าใจประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2564 ผ่านเว็บไซต์ภายใน กปภ.

สรุป กปภ. มีพนักงานทั้งหมด จำนวน 8,949 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2564) มีผู้เข้าร่วมตอบแบบสำรวจการรับรู้และความเข้าใจ จำนวน 7,558 คน คิดเป็นร้อยละ 84.45 และมีผู้ไม่ตอบแบบสำรวจการรับรู้และความเข้าใจ จำนวน 1,391 คน คิดเป็นร้อยละ 15.55 สามารถจำแนกผู้ตอบแบบสำรวจการรับรู้และความเข้าใจ ได้ดังนี้

1.1) สำนักงานใหญ่ มีพนักงานทั้งหมด จำนวน 1,211 คน มีผู้ตอบแบบสำรวจการรับรู้และความเข้าใจ จำนวน 1,018 คน คิดเป็นร้อยละ 84.06 และมีผู้ไม่ตอบแบบสำรวจ จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 15.94

1.2) ส่วนภูมิภาค มีพนักงานทั้งหมด จำนวน 7,738 คน มีผู้เข้าตอบแบบสำรวจการรับรู้และความเข้าใจ จำนวน 6,540 คน คิดเป็นร้อยละ 84.52 และมีผู้ไม่เข้าร่วมตอบแบบสำรวจการรับรู้และความเข้าใจ จำนวน 1,198 คน คิดเป็นร้อยละ 15.48

แผนภาพที่ 1 ร้อยละ จำนวน ของผู้ตอบแบบสำรวจการรับรู้และความเข้าใจประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2564



2) จำนวนร้อยละด้านข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ อายุงาน และหน่วยงานที่สังกัด

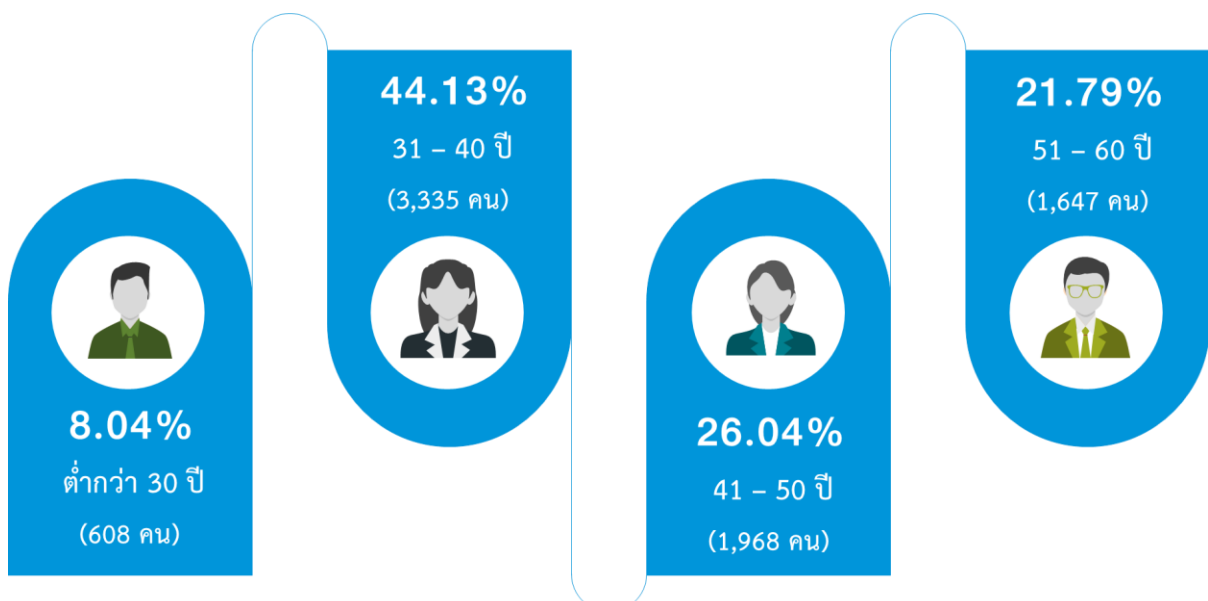
เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 4,754 คน คิดเป็นร้อยละ 62.90 และเพศหญิง จำนวน 2,804 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 ตามลำดับ

แผนภาพที่ 2 จำนวน ร้อยละ จำแนกตามเพศ



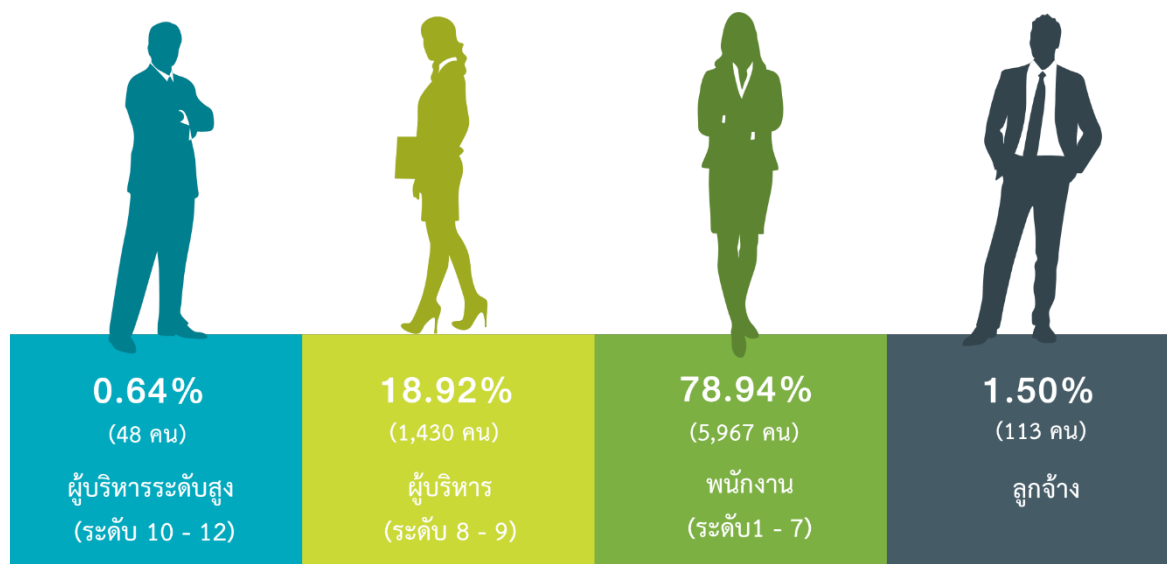
อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 3,335 คน คิดเป็นร้อยละ 44.13 รองลงมา คือ (1) อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 1,968 คน คิดเป็นร้อยละ 26.04 (2) อายุ 51 – 60 ปี จำนวน 1,647 คน คิดเป็นร้อยละ 21.79 และ (3) อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 608 คน คิดเป็นร้อยละ 8.04 ตามลำดับ

แผนภาพที่ 3 จำนวน ร้อยละ จำแนกตามอายุ



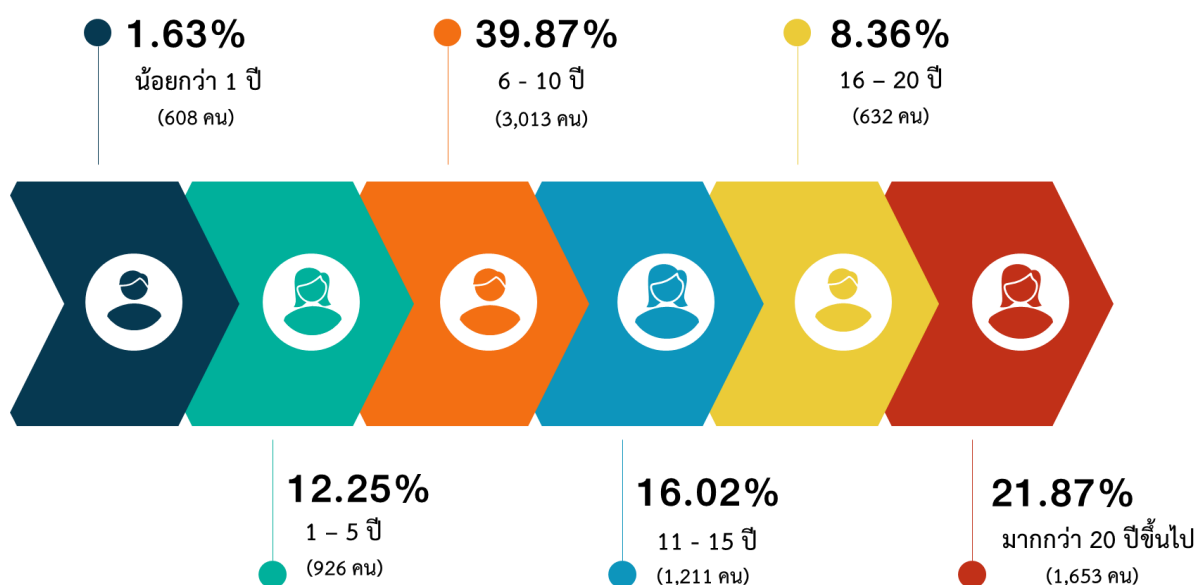
ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่ง พนักงาน (ระดับ 1 – 7) จำนวน 5,967 คน คิดเป็นร้อยละ 78.94 รองลงมา คือ (1) ผู้บริหาร (ระดับ 8 – 9) จำนวน 1,430 คน คิดเป็นร้อยละ 18.92 (2) ลูกจ้าง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 และ (3) ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 10 – 12) จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 0.64 ตามลำดับ

แผนภาพที่ 4 จำนวน ร้อยละ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ



อายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 3,013 คน คิดเป็นร้อยละ 39.87 รองลงมา คือ (1) อายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 1,653 คน คิดเป็นร้อยละ 21.87 (2) อายุงาน 11 – 15 ปี จำนวน 1,211 คน คิดเป็นร้อยละ 16.02 (3) อายุงาน 1- 5 ปี จำนวน 926 คน คิดเป็นร้อยละ 12.25 (4) อายุงาน 16 – 20 ปี จำนวน 632 คน คิดเป็นร้อยละ 8.36 และ (5) อายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 608 คน คิดเป็นร้อยละ 1.63 ตามลำดับ

แผนภาพที่ 5 จำนวน ร้อยละ จำแนกตามอายุงาน



5.1.2 การรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

สรุป ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. มีการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีการรับรู้และความเข้าใจอยู่ในระดับมากขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 88.31

แผนภาพที่ 6 ระดับการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563



5.1.3 การประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

สรุป ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. มีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในระดับมากขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 91

แผนภาพที่ 7 ระดับการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563



5.1.4 กระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

สรุป ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. มีความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 87.80

แผนภาพที่ 8 ระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563



5.1.5 การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565

สรุป ผลสำรวจความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565 พบว่า ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. เห็นว่ากิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีของพนักงานในองค์กร จำนวน 5 อันดับ ได้แก่

- 1) กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) จำนวน 1,261 คน คิดเป็นร้อยละ 16.68
- 2) กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี จำนวน 1,234 คน คิดเป็นร้อยละ 16.33
- 3) กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี จำนวน 1,013 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40
- 4) กิจกรรมอบรมสัมมนา/ฟังบรรยาย เพื่อปรับกระบวนการคิด (Mindset) จำนวน 753 คน คิดเป็นร้อยละ 9.96
- 5) กิจกรรมสนับสนุนอุปกรณ์ทางการแพทย์ จำนวน 742 คน คิดเป็นร้อยละ 9.82

แผนภาพที่ 9 จำนวน ร้อยละ จำแนกตามกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565



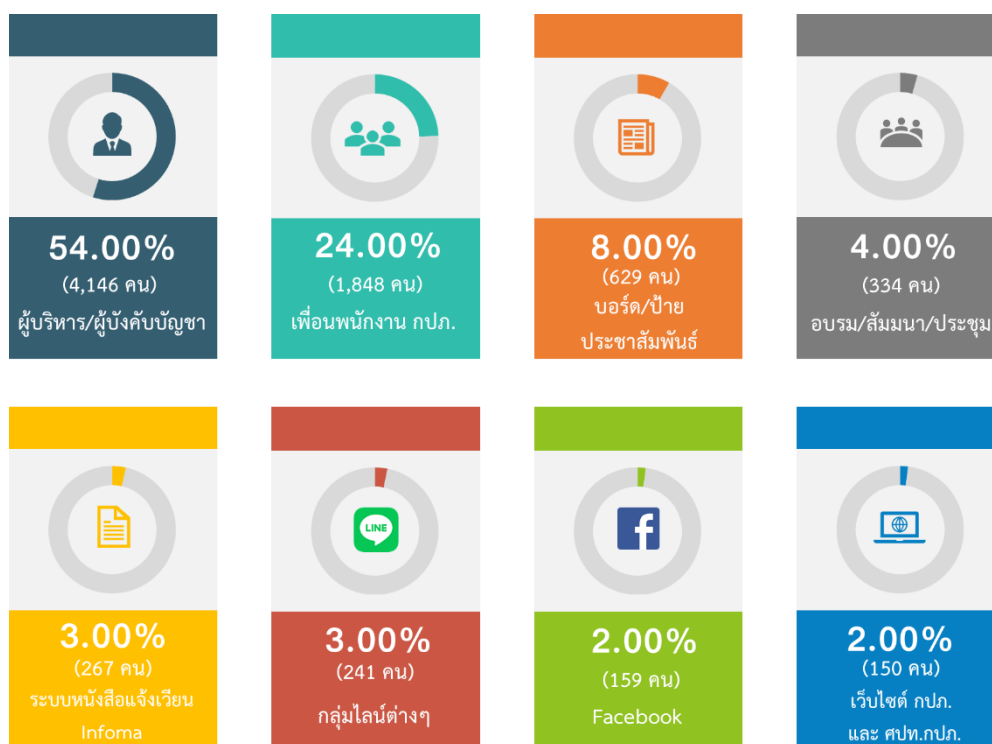
5.1.6 ช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.

แบ่งเป็น 4 ประเด็น ดังนี้

1) ช่องทางการรับรู้รับทราบข่าวสารหรือความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.

สรุป ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน กปภ. ส่วนใหญ่รับรู้รับทราบข่าวสารหรือความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ผ่านช่องทางผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมาคือ (1) เพื่อนพนักงาน กปภ. คิดเป็นร้อยละ 24.00 (2) บอร์ด/ฝ่ายประชาสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 8.00 (3) อบรม/สัมมนา/ประชุม คิดเป็นร้อยละ 4.00 (4) ระบบหนังสือแจ้งเวียน Infoma คิดเป็นร้อยละ 3.00 (5) กลุ่มไลน์ต่างๆ คิดเป็นร้อยละ 3.00 (6) Facebook คิดเป็นร้อยละ 2.00 และ (7) เว็บไซต์ กปภ. (www.pwa.co.th) และ ศปท.กปภ. (https://anticor.pwa.co.th) คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

แผนภาพที่ 10 จำนวน ร้อยละ จำแนกตามช่องทางการรับรู้รับทราบข่าวสารหรือความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.



หมายเหตุ เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

2) ช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและทั่วถึง

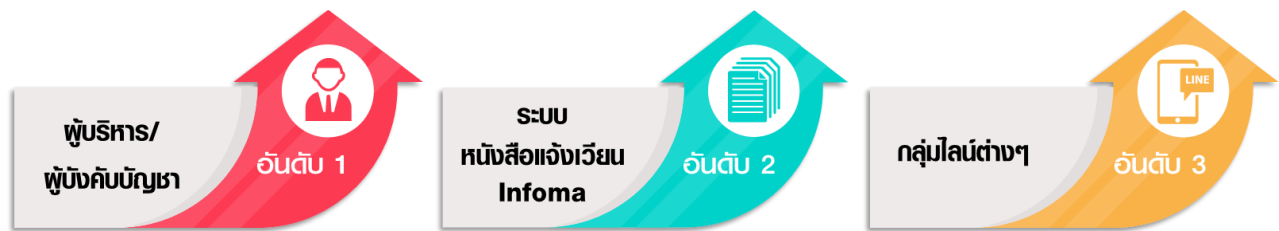
สรุป ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน กปภ. คาดหวังว่าจะได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ผ่าน 3 ช่องทาง ได้แก่

อันดับ 1 ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา

อันดับ 2 ระบบหนังสือเวียน Infoma

อันดับ 3 กลุ่มไลน์ต่างๆ

แผนภาพที่ 11 ช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและทั่วถึง จำนวน 3 อันดับ



3) รูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริต

สรุป ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน กปภ. ต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์ จำนวน 3 อันดับ ได้แก่

อันดับ 1 Infographic

อันดับ 2 เอกสารเผยแพร่ เช่น บทความ แผ่นพับ คู่มือ ฯลฯ

อันดับ 3 วิดิทัศน์

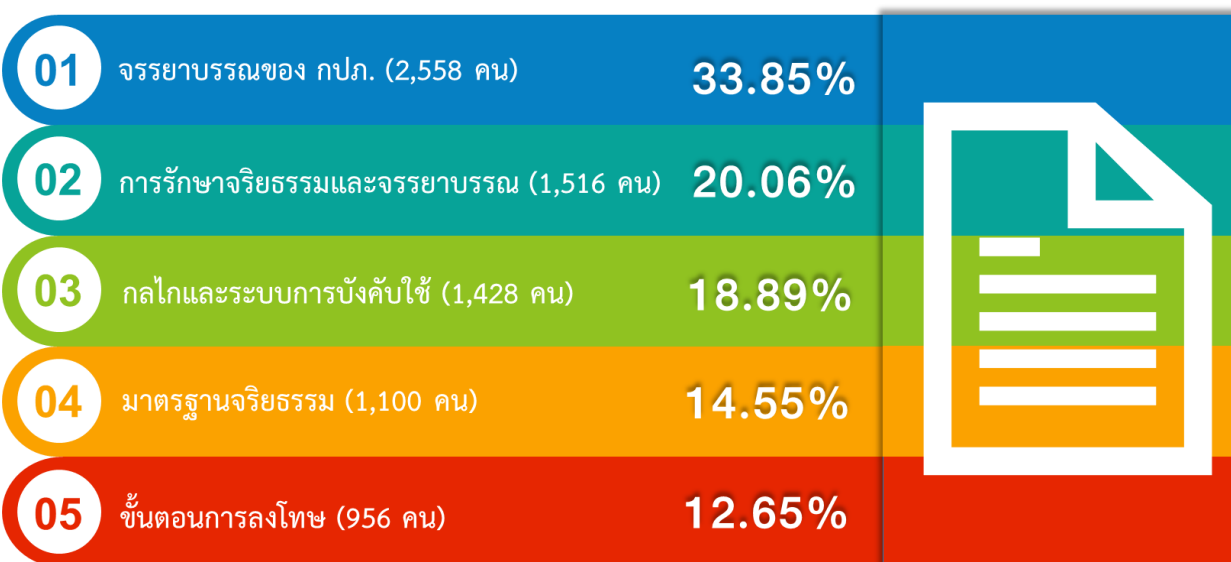
แผนภาพที่ 12 รูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริต จำนวน 3 อันดับ



4) เนื้อหาที่ต้องการรับรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.

สรุป ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน กปภ. ต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 ในส่วนที่ป็นเนื้อหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณของ กปภ. จำนวน 2,558 คน คิดเป็นร้อยละ 33.85 รองลงมาคือ (1) การรักษากฎจริยธรรมและจรรยาบรรณ จำนวน 1,516 คน คิดเป็นร้อยละ 20.06 (2) กลไกและระบบการบังคับใช้ จำนวน 1,428 คน คิดเป็นร้อยละ 18.89 (3) มาตรฐานจริยธรรม จำนวน 1,100 คน คิดเป็นร้อยละ 14.55 และ (4) ขั้นตอนการลงโทษ จำนวน 956 คน คิดเป็นร้อยละ 12.65 ตามลำดับ

แผนภาพที่ 13 จำนวน ร้อยละ จำแนกตามเนื้อหาที่ต้องการรับรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.



5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ผลการสำรวจการรับรู้และความเข้าใจประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 ประจำปีงบประมาณ 2564 พบประเด็นที่น่าสนใจโดยแบ่งออกเป็น 7 ประเด็น ดังนี้

1. การรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1.1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42) มีการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 10 - 12) จะมีการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่าตำแหน่ง ผู้บริหาร (ระดับ 8 - 9) พนักงาน (ระดับ 1 - 7) และลูกจ้าง

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ผู้บริหาร (8 - 9) จะมีการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่าตำแหน่งพนักงาน (ระดับ 1 - 7) และลูกจ้าง

และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง พนักงาน (ระดับ 1 - 7) จะมีการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่าตำแหน่ง ลูกจ้าง

1.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี จะมีการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่าอายุงาน 6 - 10 ปี

ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 16 - 20 ปี จะมีการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่าอายุงาน 6 - 10 ปี

และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จะมีการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่าอายุงาน 1 - 5 ปี และอายุงาน 11 - 15 ปี

1.4 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสังกัดส่วนกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44) มีการรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสังกัดส่วนภูมิภาค (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31)

2. การประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54) มีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี และอายุ 51 – 60 ปี จะมีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่าอายุ 31 – 40 ปี

2.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 10 - 12) จะมีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่าตำแหน่ง พนักงาน (ระดับ 1 - 7) และลูกจ้าง

ส่วนตำแหน่ง ผู้บริหาร (ระดับ 8 - 9) จะมีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่าตำแหน่ง พนักงาน (ระดับ 1 - 7) และลูกจ้าง

2.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุนานน้อยกว่า 1 ปี อายุนาน 11 - 15 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จะมีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่าอายุนาน 6 - 10 ปี

ส่วนอายุนานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จะมีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่าอายุนาน 1 - 5 ปี และอายุนาน 6 - 10 ปี

2.5 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสังกัดส่วนกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52) มีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสังกัดส่วนภูมิภาค (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42)

3. ความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

3.1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38) มีความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25)

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 10 - 12) จะมีความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่าตำแหน่ง พนักงาน (ระดับ 1 - 7) และลูกจ้าง

ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ผู้บริหาร (ระดับ 8 - 9) จะมีความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่าตำแหน่ง ลูกจ้าง

3.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุนานน้อยกว่า 1 ปี จะมีความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่าอายุนาน 6 - 10 ปี และอายุนาน 11 - 15 ปี

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุนาน 1 - 5 ปี จะมีความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่าอายุนาน 6 - 10 ปี

และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุนานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จะมีความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 มากกว่าอายุนาน 6 - 10 ปี และอายุนาน 11 - 15 ปี

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และความเข้าใจเนื้อหาเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการรับรู้สูงจะมีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 สูง ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการรับรู้ต่ำจะมีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 ต่ำ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ กับการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ สูง จะมีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 สูง ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ ต่ำ จะมีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 ต่ำ

6. การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565 พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

6.1 กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิง มีความคิดเห็นตรงกันว่ากิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีของพนักงานในองค์กร จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) 2) กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี และ 3) กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี

6.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 41 – 60 ปี มีความคิดเห็นตรงกันว่ากิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีของพนักงานในองค์กร จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) 2) กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี และ 3) กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นว่าการสนับสนุนอุปกรณ์ทางการแพทย์ เป็นอีกหนึ่งกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีของพนักงานในองค์กรได้เช่นกัน

6.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 10 – 12) และผู้บริหารระดับ (ระดับ 8 – 9) มีความคิดเห็นตรงกันว่ากิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีของพนักงานในองค์กร จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) 2) กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี และ 3) กิจกรรมอบรมสัมมนา/ฟังบรรยาย เพื่อปรับกระบวนการคิด (Mindset)

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงาน (ระดับ 1- 7) และลูกจ้าง มีความคิดเห็นว่าการกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีของพนักงานในองค์กร จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) 2) กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี และ 3) กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี

6.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 -15 ปี และอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นตรงกันว่ากิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีของพนักงานในองค์กร จำนวน 3 อันดับ ได้แก่ 1) กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) 2) กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี และ 3) กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยมีความเห็นว่าการกิจกรรมอบรมสัมมนา/ฟังบรรยาย เพื่อปรับกระบวนการคิด (Mindset) กิจกรรมสนับสนุนอุปกรณ์ทางการแพทย์ และกิจกรรมทางศาสนา เป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีของพนักงานในองค์กรได้เช่นกัน

6.5 กลุ่มตัวอย่างอยู่ในสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความเห็นตรงกันว่ากิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดีและกิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณีเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีของพนักงานในองค์กร

7. รูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์และเนื้อหาในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

7.1 รูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริต พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

7.1.1 กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิง ต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ Infographic มากที่สุด

7.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จนถึง 50 ปี มีความต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ Infographic มากที่สุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบเอกสารเผยแพร่ เช่น บทความ แผ่นพับ คู่มือ ฯลฯ มากที่สุด นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 31 – 50 ปี มีความต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตผ่านรายการเผยแพร่เสียงบนแพลตฟอร์มออนไลน์ (Podcast)

7.1.3 กลุ่มตัวอย่างทุกตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารสูง ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ล้วนมีความต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ Infographic นอกจากนี้ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง พนักงาน และลูกจ้าง มีความต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตผ่านรายการเผยแพร่เสียงบนแพลตฟอร์มออนไลน์ (Podcast)

7.1.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จนถึงอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ล้วนมีความต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ Infographic

7.1.5 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ Infographic นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสังกัดส่วนกลาง มีความต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตผ่านรายการเผยแพร่เสียงบนแพลตฟอร์มออนไลน์ (Podcast)

7.2 เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

7.2.1 กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิง มีความต้องการรับรู้เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ในส่วนที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณของ กปภ. มากที่สุด

7.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จนถึงอายุ 60 ปี มีความต้องการรับรู้เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ในส่วนที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณของ กปภ. มากที่สุด

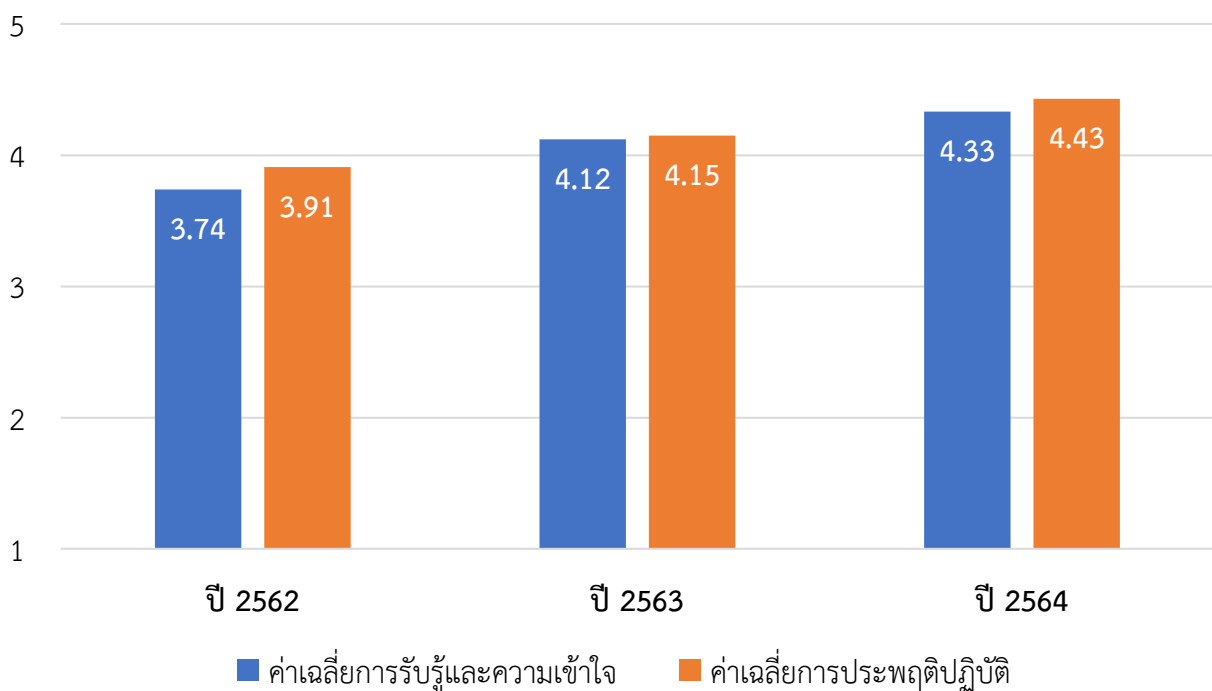
7.2.3 กลุ่มตัวอย่างที่มี ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 10 – 12) ต้องการรับรู้เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ในส่วนที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับกลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. มากที่สุด ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ผู้บริหาร (ระดับ 8 – 9) พนักงาน (ระดับ 1 – 7) และลูกจ้าง มีความต้องการรับรู้เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ในส่วนที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณของ กปภ. มากที่สุด

7.2.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี จนถึงอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความต้องการรับรู้เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ในส่วนที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณของ กปภ. มากที่สุดเช่นกัน

7.2.5 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความต้องการรับรู้เนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ในส่วนที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณของ กปภ. มากที่สุดเช่นกัน

5.2.1 การเปรียบเทียบผลสำรวจการรับรู้และความเข้าใจประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2562 – 2564

แผนภาพที่ 14 เปรียบเทียบผลสำรวจการรับรู้และความเข้าใจประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2562 – 2564



จากแผนภาพเปรียบเทียบผลสำรวจการรับรู้และความเข้าใจประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2562 – 2564 พบว่า ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. มีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. เพิ่มขึ้น ซึ่งพิจารณาได้จากผลสำรวจการรับรู้และความเข้าใจประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2564 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเมื่อเทียบกับปีงบประมาณ 2563 ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และปีงบประมาณ 2562 ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

และผลสำรวจการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2562 – 2564 พบว่า ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. มีการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. เพิ่มขึ้น ซึ่งพิจารณาได้จากผลการสำรวจการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2564 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเมื่อเทียบกับปีงบประมาณ 2563 ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และปีงบประมาณ 2562 ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

5.3 ข้อเสนอแนะ

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง พร้อมทั้งกระตุ้นให้พนักงานร่วมปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.
2. ควรมีจัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน
3. ควรจัดให้มีการซักซ้อมเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
4. ควรเผยแพร่กรณีตัวอย่างการกระทำความผิดในรูปแบบต่างๆ พร้อมบทลงโทษ เพื่อช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.
5. ควรเพิ่มความถี่ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. เพื่อช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.
6. ควรยกย่องเชิดชูพนักงานที่ประพฤติดี เพื่อเป็นแบบอย่างและขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่พนักงานรายอื่นๆ

ภาคผนวก



**แบบประเมินการรับรู้และความเข้าใจ
ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563
ประจำปีงบประมาณ 2564**

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามการรับรู้และความเข้าใจในประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. รวมถึงประสิทธิผลของกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาช่องทางการรับรู้ การสร้างความรู้ความเข้าใจ การปรับปรุงนโยบายและแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ ขอความกรุณาท่านตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามข้อเท็จจริง โดยข้อมูลทั้งหมดจะเก็บไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อนานแต่อย่างใด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 31 - 40 ปี

☐ 41 - 50 ปี

☐ 51 - 60 ปี

3. ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

☐ ผู้บริหารระดับสูง

☐ ผู้บริหาร

☐ พนักงาน

☐ ลูกจ้าง

(ระดับ 10 - 12)

(ระดับ 8 - 9)

(ระดับ 1 - 7)

4. อายุงาน

☐ น้อยกว่า 1 ปี

☐ 1 - 5 ปี

☐ 6 - 10 ปี

☐ 11 - 15 ปี

☐ 16 - 20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

5. หน่วยงานที่ท่านสังกัด

☐ ส่วนกลาง

☐ ส่วนภูมิภาค

ส่วนที่ 2 การรับรู้และความเข้าใจในเนื้อหาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับระดับการรับรู้และความเข้าใจของท่านมากที่สุด

คำนิยาม การรับรู้และความเข้าใจ หมายถึง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้ และความเข้าใจเนื้อหาในประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. เรื่อง การรักษาจริยธรรมและจรรยาบรรณ กลไก ระบบการบังคับใช้ และขั้นตอนการลงโทษ โดยแบ่งเป็นระดับ ดังนี้

5 = รับรู้และเข้าใจมากที่สุด

4 = รับรู้และเข้าใจมาก

3 = รับรู้และเข้าใจปานกลาง

2 = รับรู้และเข้าใจน้อย

1 = รับรู้และเข้าใจน้อยที่สุด

ลำดับ	รายละเอียด	ระดับการรับรู้และความเข้าใจ				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โปร่งใส และเป็นธรรม ตลอดจนละเว้นการกระทำใดๆ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์					
2	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน มีหน้าที่ต้องประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. อย่างเคร่งครัด หากมีการฝ่าฝืนข้อกำหนดจะต้องได้รับโทษตามกระบวนการทางวินัย					
3	ความร้ายแรงของการฝ่าฝืนตามมาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ให้พิจารณาจาก ความจงใจหรือเจตนา การเลียงจริยธรรม มูลเหตุจูงใจ ผลเสียหายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และระดับตำแหน่งของผู้ฝ่าฝืนด้วย					
4	เมื่อท่านพบเห็นพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ใด ที่อาจเป็นการฝ่าฝืนข้อกำหนดตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. สามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนได้ที่ศูนย์ป้องกันและต่อต้านการทุจริต กปภ. (ศปท.กปภ.)					
5	หากท่านร้องเรียนการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนข้อกำหนดตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ท่านจะได้รับความคุ้มครองตามมาตรการคุ้มครอง ผู้ร้อง ผู้ให้เบาะแสหรือผู้ให้ข้อมูล ในการร้องเรียนกล่าวโทษเจ้าหน้าที่ตาม มติ ครม. เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2541					

ส่วนที่ 3 การประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 โดยรวม

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแบ่งระดับความคิดเห็น ดังนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ลำดับ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	การประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณฯ สามารถนำไปปฏิบัติได้ ทั้งในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน					
2	ข้อประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม เป็นข้อประพฤติปฏิบัติที่ดีงามถูกต้องตามหลักศีลธรรม อันพึงปฏิบัติต่อตนเอง ผู้อื่น โดยการปฏิบัตินั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข					
3	ผู้บังคับบัญชาควรนำพฤติกรรมในการรักษาจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้ใต้บังคับบัญชา ไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง การเลื่อนชั้น การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบ รวมถึงสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม					
4	การประพฤติปฏิบัติที่เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ส่งผลกระทบด้านลบและก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้					
5	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะมีความผิดทางวินัย หากฝ่าฝืนหรือละเว้นการประพฤติ/ปฏิบัติตามข้อกำหนดในประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.					

ส่วนที่ 4 กระบวนการที่ร่วมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ
กปภ. พ.ศ. 2563

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

โดยแบ่งระดับความคิดเห็น ดังนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ลำดับ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	โครงการ “ทำดี มีผล คนยกย่อง” จัดทำขึ้นเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานที่ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. จนเป็นที่ประจักษ์และเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมทั่วไป					
2	โครงการอบรมหลักสูตร “คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล” จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจตามหลักศาสนา ในการเป็นผู้คิดดี ปฏิบัติดี สอดคล้องตามกรอบการประพฤติปฏิบัติในประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.					
3	กปภ. กำหนดวันหยุดตามประเพณี เช่น วันหยุดตามประเพณีประจำภาค วันสำคัญทางศาสนา วันตรุษจีน วันตรุษอีถิ้ลฟัตริ (วันรายอปอซอ) และวันตรุษอีถิ้ลฮัจยี (วันรายอฮัจยี) เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานยึดมั่นในหลักของศาสนา และสืบสานขนบธรรมเนียมประเพณีตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานจริยธรรมของ กปภ.					
4	สื่อประชาสัมพันธ์ Animation หรือ Motion Graphic จำนวน 2 เรื่อง ได้แก่ 1) ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. 2) คุณธรรม จริยธรรม มีเนื้อหาที่กระชับ เข้าใจง่าย เหมาะสำหรับเป็นสื่อการเรียนรู้ที่สามารถเปิดซ้ำได้ตลอดเวลา					
5	สื่อประชาสัมพันธ์ Infographic เป็นชุดความรู้ในเนื้อหาตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. จัดทำขึ้นเพื่อใช้เผยแพร่ให้ความรู้ต่อผู้ปฏิบัติงานโดยสรุปเนื้อหาอย่างย่อ กระชับ มีความต่อเนื่อง อ่านแล้วเข้าใจง่าย และสามารถจดจำได้ดี					

ส่วนที่ 5 สำนวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ที่ท่านต้องการเข้าร่วม และเห็นว่าเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีของพนักงานในองค์กร สำหรับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กปภ. ในปีงบประมาณ 2565 (เลือกตอบ 1 รายการ)

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด

- ☐ กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี
- ☐ กิจกรรมทางศาสนา
- ☐ กิจกรรมการเรียนรู้ตามพระราชดำริ
- ☐ กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมาย (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา)
- ☐ กิจกรรมปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี
- ☐ กิจกรรมร่วมบริจาคทรัพย์สินและสิ่งของ
- ☐ กิจกรรมไถ่ชีวิตโค - กระบือ
- ☐ กิจกรรมช่วยเหลือทางการศึกษา
- ☐ กิจกรรมสนับสนุนอุปกรณ์ทางการแพทย์
- ☐ กิจกรรมช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส/ผู้พิการ
- ☐ กิจกรรมอบรมสัมมนา/ฟังบรรยาย เพื่อปรับกระบวนการคิด (Mindset)
- ☐ อื่นๆ (ระบุ)

ส่วนที่ 6 ประเมินช่องทางการรับรู้และเนื้อหาในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. ท่านรับรู้รับทราบข่าวสารหรือความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. จากช่องทางใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|--|---|
| ☐ ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา | ☐ เพื่อนพนักงาน กปภ. |
| ☐ บอร์ด/ฝ่ายประชาสัมพันธ์ | ☐ อบรม/สัมมนา/ประชุม |
| ☐ ระบบหนังสือแจ้งเวียน Infoma | ☐ กลุ่มไลน์ต่างๆ |
| ☐ Website กปภ. (www.pwa.co.th) | ☐ Facebook (ธงชัย ระยะเวลาอุยธร) |
| ศปท.กปภ. (https://anticor.pwa.co.th) | |
| ☐ อื่นๆ (ระบุ) | |

2. ท่านคิดว่าช่องทางการสื่อสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. ช่องทางใดที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน กปภ. สามารถรับรู้รับทราบได้ง่ายและทั่วถึงมากที่สุด (โปรดเรียงลำดับช่องทางการสื่อสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก ชัดเจน และทั่วถึงมากที่สุด จำนวน 3 อันดับ)

- | | |
|--|---|
| ☐ ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา | ☐ เพื่อนพนักงาน กปภ. |
| ☐ บอร์ด/ฝ่ายประชาสัมพันธ์ | ☐ อบรม/สัมมนา/ประชุม |
| ☐ ระบบหนังสือแจ้งเวียน Infoma | ☐ กลุ่มไลน์ต่างๆ |
| ☐ Website กปภ. (www.pwa.co.th) | ☐ Facebook (ธงชัย ระยะเวลาอุยธร) |
| ศปท.กปภ. (https://anticor.pwa.co.th) | |
| ☐ อื่นๆ (ระบุ) | |

3. ท่านต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. และการป้องกันการทุจริตจากสื่อประชาสัมพันธ์รูปแบบใดมากที่สุด (เลือกตอบ 1 รายการ)

- | | |
|---|---|
| ☐ Infographic | ☐ โปสเตอร์/ป้ายข้อความ |
| ☐ วิดีทัศน์ | ☐ Animation/Motion Graphic |
| ☐ รายการเผยแพร่เสียง | ☐ เอกสารเผยแพร่ เช่น บทความ แผ่นพับ คู่มือ ฯลฯ |
| บนแพลตฟอร์มออนไลน์ (Podcast) | |
| ☐ อื่นๆ (ระบุ)..... | |

4. ท่านต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 ในส่วนใดมากที่สุด (เลือกตอบ 1 รายการ)

- ☐ จรรยาบรรณของ กปภ.
- ☐ มาตรฐานจริยธรรม
- ☐ การรักษากฎจริยธรรมและจรรยาบรรณ
- ☐ กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.
- ☐ ขั้นตอนการลงโทษ

ส่วนที่ 7 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.

.....

.....

.....



สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่
คณะกรรมการพัฒนารัฐธรรมและคุณธรรมของ กปท.
โดยงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
กองกำกับดูแลกิจการที่ดี (เลขานุการ)
โทร. 0 2551 8899, 0 2551 8896

