



รายงานผลการสำรวจ

ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม
ของบุคลากร ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



จัดทำโดย

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

คำนำ

รายงานผลการสำรวจความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ฉบับนี้ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ได้จัดทำขึ้นโดยมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการนำกรอบความรู้ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ประกาศเป็นข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรภายในได้ศึกษา เรียนรู้ และนำไปเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนประกอบในการปฏิบัติหน้าที่ทางราชการ การสำรวจในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความเข้าใจของบุคลากรของหน่วยงาน ในการนำข้อกำหนดจริยธรรมไปประพฤติปฏิบัติหน้าที่ และเพื่อต้องการทราบระดับความเข้าใจด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรภายในหน่วยงาน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการบริหารงานในด้านการนำมาตราฐานทางจริยธรรม ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการส่งเสริมการนำมาตราฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ต่อไป

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้
กันยายน ๒๕๖๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. ปกหน้า	ก
๒. คำนำ	ข
๓. สารบัญ	ค๑ - ค ๒
๔. ความเป็นมา	๑
๕. หลักการเหตุผล	๓
๖. วัตถุประสงค์	๓
๗. วิธีการดำเนินการ	๓ - ๕
๘. กลุ่มตัวอย่าง	๕
๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๕
๑๐. ระยะเวลาในการสำรวจ	๕
๑๑. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	๕
๑๑.๑ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒	๖ - ๗
๑๑.๒ ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔	๗ - ๘
๑๑.๓ แผนปฏิบัติการราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้	๘
๑) วิสัยทัศน์	๘
๒) พันธกิจ	๘
๓) ค่านิยมองค์กร	๘ - ๙
๔) เป้าประสงค์รวม	๙
๑๑.๔ แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมของภาครัฐ	๙
๑๑.๕ ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ	๑๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	๑๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	๑๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	๑๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	๑๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๕	๑๑ - ๑๒
๑๒. วิธีการสำรวจความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร ศอ.บต.	๑๒
๑) เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ	๑๒
๒) แบบสอบถามในการสำรวจ	๑๒
๓) รายละเอียดแบบสำรวจ	๑๓ - ๑๔
๔) กลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบสำรวจ	๑๕
๕) วิธีการเก็บข้อมูล	๑๖
๖) เกณฑ์การประเมิน	๑๖
๗) ผลการประเมิน	๑๗ - ๒๐

เรื่อง

หน้า

๑๓. ตารางผลสำรวจตามข้อคำถาม (ตอนที่ ๑)	๒๑ - ๒๔
๑๔. ตารางผลสำรวจการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมฯ (ตอนที่ ๒)	๒๕ - ๒๖
๑๕. สรุปผลการสำรวจ	๒๗ - ๒๘
๑๖. ปัญหา/อุปสรรค	๒๘
๑๗. ข้อเสนอแนะ	๒๘
๑๘. บรรณานุกรม	๒๙
๑๙. ภาคผนวก	๓๐ - ๓๓
๒๐. ผู้จัดทำ	๓๔

**รายงานผลการสำรวจความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร
ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

ความเป็นมา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรม ดังกล่าว พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ โดยคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) มีอำนาจในการเสนอแนะ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบาย และยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ต่อคณะรัฐมนตรี ได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินการรักษากฎจริยธรรม และส่งเสริมพัฒนาจริยธรรม ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคล และหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนระบบราชการ และองค์กรภาครัฐให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาชาติระยะยาว ตามยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี ประกอบกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วย

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรม ตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ และหมวด ๓ การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการรักษากฎจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้หน่วยงานของรัฐ ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษากฎจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ในการนี้ อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่ และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาลหรือส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการจริยธรรม หรือกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่แล้วเป็นผู้รับผิดชอบก็ได้

(๒) ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้มีความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการ และกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่าย และประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ และภาคเอกชน (๓) ทุกสิ้นปีงบประมาณให้จัดทำรายงานประจำปีรายงานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนด

หลักการ...

หลักการและเหตุผล

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ศูนย์ปฏิบัติการเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อเลขาธิการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. เสนอแนะมาตรการ/แนวทาง จัดทำแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติดมิชอบของส่วนราชการ

๒. ประสานเร่งรัด กำกับการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน

๓. ดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติโดยมิชอบ

๔. คຸ້ມครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๕. ประสาน ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเสนอต่อผู้บังคับบัญชา

คณะกรรมการจริยธรรม ประจำศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ยกร่างข้อกำหนดจริยธรรมศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ และได้ประกาศเพื่อบังคับใช้ภายในหน่วยงานซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษากฎจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ตามข้อ ๑๐ หัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษากฎจริยธรรม ดังนี้

(๑) กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

(๒) กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมข้าราชการ และกำหนดหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๓) กำหนดนโยบายด้านจริยธรรม และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม ที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม การกระทำความผิดวินัย และปัญหาการทุจริต

(๔) เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องข้าราชการในส่วนราชการที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณ และอัตรากำลังเพื่อการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของส่วนราชการ

(๕) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการในส่วนราชการ

(๖) จัดให้มีมาตรการ และกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของข้าราชการ ตลอดจนติดตามรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่อาจขัดกัวินัยและจริยธรรมด้วย เพื่อใช้สำหรับการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการในส่วนราชการ

(๗) สร้างเครือข่าย และประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ได้ขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรภายในองค์กรเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ และยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ซึ่งได้ขับเคลื่อนงานผ่านกระบวนการประเมินหน่วยงานคุณธรรมต้นแบบ กลไกในขับเคลื่อนการส่งเสริมความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจสาระสำคัญของมาตรฐานทางจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม

ของศูนย์..

ของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปประพฤติปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการขับเคลื่อนงานด้านมาตรฐานทางจริยธรรม การส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้สำรวจการรับรู้ และความเข้าใจของมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐที่ได้มาจากมุมมองของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงานที่สามารถนำไปปฏิบัติหน้าที่โดยใช้แนวทางตามกรอบมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน จึงได้ดำเนินการสำรวจความเข้าใจตามแบบสำรวจ ตั้งแต่วันที่ ๒๓ กันยายน วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสำรวจความเข้าใจของบุคลากรของหน่วยงานในการนำข้อกำหนดจริยธรรมไปประพฤติปฏิบัติหน้าที่
๒. เพื่อสำรวจระดับการรับรู้และเข้าใจด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรภายใน

วิธีการดำเนินการ

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จัดทำแบบสำรวจความเข้าใจเกี่ยวพฤติกรรมทางจริยธรรม ของบุคลากรของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ผ่านระบบออนไลน์ (Google form) เป็นการสำรวจการรับรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับการนำแนวทางตามมาตรฐานทางจริยธรรมไปกำหนดพฤติกรรมเพื่อใช้ในการดำเนินงานของบุคลากรในหน่วยงานของรัฐ และปฏิบัติการกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยข้อคำถาม ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับการนำข้อกำหนดจริยธรรมไปประพฤติปฏิบัติ

ตอนที่ ๑ แบบคำถามรายการประเมิน จำนวน ๖ ข้อ วัดระดับการประเมินเป็น ๕ ระดับ จำนวน

๑๐ ข้อ ประกอบด้วย

ข้อที่ ๑ ความสามารถแยกแยะความถูกต้อง ความดี และความชั่วได้

- ๑) มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่ต้องร้องขอ
- ๒) มีกิริยา วาจา สุภาพ อ่อนโยน ถูกต้องตามกาลเทศะ
- ๓) เลือกกระทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามและไม่เคยถูกตักเตือนหรือถูกร้องเรียนด้านการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติจริยธรรม

ข้อที่ ๒ ด้านการเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

- ๑) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และไม่ถือเป็นเรื่องข้อขัดแย้งจนนำไปสู่ความแตกแยก
- ๒) ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม ไม่เลือกชั้นวรรณะ เพศ อายุ อาชีพ ศาสนา ฯลฯ
- ๓) ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- ๔) แสดงพฤติกรรมยกย่อง ยินดี เมื่อบุคคลอื่นปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม

ข้อที่ ๓...

ข้อที่ ๓ ด้านความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง

- ๑) ยอมรับผลที่ตนเองกระทำทั้งที่สำเร็จและไม่สำเร็จ และไม่กล่าวโทษผู้อื่น
- ๒) มุ่งมั่นกระทำให้งานบรรลุเป้าหมายทั้งงานในหน้าที่ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ข้อที่ ๔ ด้านมีระเบียบวินัย และซื่อสัตย์

- ๑) มีการอ้างอิงทุกครั้งเมื่อนำผลงานคนอื่นมาใช้
- ๒) มีการบันทึกรายงานการปฏิบัติทุกด้านด้วยความเป็นจริง
- ๓) เมื่อพบสิ่งของของผู้อื่นลืมทิ้งไว้ พยายามหาโอกาสคืนให้เจ้าของ
- ๔) ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน และข้อบังคับของสังคม

ข้อที่ ๕ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีความสามารถจัดการกับปัญหาจริยธรรมในการดำรงชีพ และในการปฏิบัติงาน

- ๑) รักษาความลับของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และความลับของทางราชการ
- ๒) มีปฏิบัติสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใช้บริการ โดยยึดหลักการเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาโดยยึดหลักการความถูกต้อง หลักศีลธรรม และหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ
- ๓) ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และสามารถส่งงานได้ทันตามที่กำหนดทุกเรื่อง
- ๔) มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร และแก้ปัญหาโดยถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

ข้อที่ ๖ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่นทั้งในการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงาน

- ๑) เป็นแบบอย่างที่ดีด้านความรอบน้อม สุภาพ อ่อนโยน และการแต่งกายที่เหมาะสมกับทางราชการ และไม่มั่วสุมอบายมุขทุกรูปแบบ
- ๒) แสดงความเป็นมิตรกับเพื่อนทุกคน
- ๓) ช่วยเหลือผู้อื่น และแสดงออกต่อสาธารณะในการแสดงความคิดเห็นเพื่อส่วนรวม

ตอนที่ ๒ แบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐด้านการแสดงความคิดเห็น (เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย)

- ๑) เจ้าหน้าที่ของรัฐ **ต้อง** ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และไม่แสดงกิริยา วาจา กล่าวโทษ หรือแสดงสัญลักษณ์ที่บ่งชี้ถึงการดูหมิ่นต่อสถาบัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ของรัฐ **ต้อง** ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา ถูกต้องตามกฎหมาย มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
- ๓) กรณีที่มีการสั่งการจากผู้บังคับบัญชาให้เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการอันเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ - กฎหมาย เราในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา **ไม่ควร** คัดค้านและโต้แย้ง ทั้งข้อเสนอแนะด้วยวาจาหรือเอกสาร เนื่องจากคิดว่าผู้บังคับบัญชามีประสบการณ์ทำงาน และมีความรู้ในการบริหารมากกว่า จึงไม่กล้าที่จะกระทำการโต้แย้ง ซึ่งเกรงจะได้รับผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่
- ๔) เจ้าหน้าที่ของรัฐ **ต้อง** ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ เช่น การพูดสื่อสาร กับประชาชน หรือข้าราชการทั้งหน่วยตนเองและหน่วยงานอื่นๆ และการแต่งกายที่เป็นไปตามระเบียบของข้าราชการพลเรือนกำหนด โดยในวันจันทร์ หรือวันอื่นๆ ที่มีนโยบายกำหนดให้แต่งเครื่องแบบราชการสี kaki และแต่งกายด้วยชุดสุภาพเรียบร้อย

๕) เจ้าหน้าที่...

๕) เจ้าหน้าที่ของรัฐ สามารถ หารายได้เสริมจากการค้าขาย หรือประกอบอาชีพเสริม เช่น ขายของ ขายหอย ในวันเวลาราชการได้ ซึ่งกระทำโดยไม่กระทบต่อภารกิจประจำของตนเองในหน่วยงาน

๖) เจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้อง ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนเองอย่างถูกต้องครบถ้วน และไม่บิดเบือน

๖) เจ้าหน้าที่ของรัฐ สามารถ ขออนุญาตใช้รถยนต์ราชการเพื่อใช้ในการเดินทางไปงาน แต่งงานหรืองานอื่นๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน และสามารถใช้ของตรารัฐใส่เงินช่วยเหลืองานต่าง ๆ หรือ ใส่เอกสารประกอบการสมัครงานราชการ ตลอดจนนำวัสดุของใช้สำนักงานกลับไปใช้ที่บ้านเพื่อให้บุตรหลาน ใช้ประกอบการเรียน

๗) เจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้อง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีจิตสาธารณะ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ

๘) เจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ปราศจากการอคติไม่เลือกปฏิบัติ ต่อประชาชนที่มาติดต่อราชการ

๙) เจ้าหน้าที่ของรัฐ สามารถ รับทรัพย์สินหรือประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ได้ในอัตราไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท /ครั้ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการ กลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการ และลูกจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ผู้บริหารได้รับทราบถึงระดับความเข้าใจในการนำข้อกำหนดจริยธรรมไปประพฤติปฏิบัติหน้าที่ และทราบถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

๒. นำผลสำรวจความเข้าใจ และความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมแนวทางปฏิบัติทางจริยธรรม เพื่อยกระดับให้ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นองค์กรคุณธรรม

ระยะเวลาในการสำรวจ

ระหว่างวันที่ ๒๓ กันยายน ถึงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๗

แนวคิดและทฤษฎี

การสำรวจความเข้าใจเกี่ยวพฤติกรรมทางจริยธรรม ของบุคลากรของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้แนวคิด และทฤษฎี และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ และข้อกำหนดจริยธรรม ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ๒๕๖๔

๒. ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษากฎจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔

๓. แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ และข้อมูลพื้นฐานของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

๑. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้ เรียกว่า “พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

หน่วยงานของรัฐ หมายถึง กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์กรมมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ แต่ไม่หมายความรวมถึงหน่วยงานธุรการของรัฐสภา องค์กรออิสระ ศาล และองค์การอัยการ

เจ้าหน้าที่ของรัฐ หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ

องค์กรบริหารงานบุคคล หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภานั้น รวมทั้ง คณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายบริหาร และคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กรรมการ หมายความว่า กรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม มาตรา ๕

มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วย

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

หมวด ๓ การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา ๑๙

เพื่อประโยชน์ในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้หน่วยงานของรัฐ ดำเนินการดังต่อไปนี้

๑) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรม ประจำหน่วยงานของรัฐ อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่ และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการ หรือกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่แล้ว เป็นผู้รับผิดชอบก็ได้

๒) ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกการส่งเสริมประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่าย และประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ และภาคเอกชน

๓) ทุกสิ้น...

๓) ทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้จัดทำรายงานประจำปี ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนด เสนอต่อ ก.ม.จ. โดยให้หน่วยงานของรัฐเสนอรายงานประจำปีผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง แล้วแต่กรณี เพื่อประเมินผลในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐ เสนอต่อ ก.ม.จ.

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่กำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจถูกผิด การปฏิบัติที่ควรกระทำ หรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการทำความดี และละเว้นการทำความชั่ว

๒. ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง มาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๕ และ ข้อ ๑๑ (๑) ซึ่งบัญญัติให้องค์กรมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม และกำหนดให้มีกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จึงกำหนดข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ดังต่อไปนี้

หมวด ๑ บททั่วไป

ส่วนราชการ หมายความว่า ส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมและส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบการบริหารราชการแผ่นดินและมีฐานะไม่ต่ำกว่ากรม

หัวหน้าส่วนราชการ หมายความว่า รวมถึง ผู้ว่าราชการจังหวัด ในกรณีที่เป็นการในส่วนภูมิภาค

ข้าราชการ หมายความว่า ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ก.พ.

คณะกรรมการจริยธรรม หมายความว่า คณะกรรมการจริยธรรม ประจำส่วนราชการ และคณะกรรมการจริยธรรมประจำจังหวัด

หมวด ๒ กระบวนการรักษาจริยธรรม

ข้อ ๑ การดำเนินการของ ก.พ.

ข้อ ๒ การดำเนินการของส่วนราชการ

หมวด ๓ กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๑. ก.พ. มีอำนาจ และหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม

๒. ให้ ก.พ. โดยข้อเสนอของหัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม

๓. ให้รองหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายงานด้านจริยธรรม เป็นกรรมการและเลขานุการ

๔. คณะกรรมการจริยธรรม มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม

๕.ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการประชุมของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมโดยอนุโลม

๖. การสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม ให้เป็นไปหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

๗. หัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม
๘. ให้กลุ่มงานจริยธรรม มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม
๙. การฝ่าฝืนจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามมาตรการ หรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล

บทเฉพาะกาล

๓. แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ และข้อมูลพื้นฐานของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

วิสัยทัศน์

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ “เป็นองค์กรหลักด้านการพัฒนา เป็นที่พึ่งพาของประชาชนในพื้นที่ชายแดนใต้

พันธกิจ

๑. รวบรวม วิเคราะห์ และกลั่นกรองข้อเสนอการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้บนพื้นฐานความรู้ และการปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้
๒. จัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ และดำเนินการตามข้อเสนอของประชาชนโดยประชาชน และเพื่อประชาชน
๓. บริหารจัดการและอำนวยการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างบูรณาการ เพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการที่กำหนด
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน และองค์กรทุกภาคส่วนเพื่อให้มีส่วนร่วมกับการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้
๕. เร่งรัด กำกับ ติดตาม ประเมินผล และจัดทำสรุปสถานการณ์ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

ค่านิยมองค์กร (SBPAC)

๑. S - Spirit of Developer หมายถึง การมีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ ของการเป็นนักพัฒนาที่สมบูรณ์แบบ ให้ความสำคัญต่อกระบวนการทำงานที่มุ่งเน้นการดูแลและ เอาใจใส่ความเดือดร้อน แก้ไขปัญหาของพี่น้องประชาชนอย่างเป็นมิตรและครอบครัวเดียวกัน ให้การยอมรับ เข้าใจ เคารพต่อสิทธิ คุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ในปัจเจกบุคคล เชื้อมั่น โดยสุจริตว่า “มนุษย์ทุกคนสามารถพัฒนาได้เต็มศักยภาพ” โดยรัฐต้องสร้างโอกาสและ ลดปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดการพัฒนาให้ได้มากที่สุด
๒. B -Best Expertise หมายถึง การสั่งสมประสบการณ์การทำงาน ความรู้และความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบได้อย่างดีเยี่ยม ตลอดจนสามารถพัฒนา ต่อยอดความรู้และการสั่งสมประสบการณ์ที่ได้รับการฝึกฝนของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งยัง สามารถถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมวิชาชีพและผู้สนใจในงานจากทุกภาคส่วนได้
๓. P -People-centred Development หมายถึง การพัฒนาที่มุ่งมั่น และยึดประโยชน์และความสุขของประชาชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ภายใต้บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ทุกระดับให้ความสำคัญต่อการพัฒนาที่นำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนของบุคคล ครอบครัว และชุมชนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถ เอาชนะต่อปัญหาความไม่ยุติธรรมทางสังคม และขาดการมีส่วนร่วมต่อกระบวนการใดใดของรัฐ

๔. A – Accountability...

๕. A - Accountability หมายถึง การมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติ หน้าที่ของตนเอง ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ศอ.บต. ในภาพรวมด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น มีความโปร่งใส สุจริต เป็นที่ตั้ง ตอบสนองประโยชน์ต่อสาธารณะ เป็นผู้ปฏิบัติงาน ราชการที่ยึดหลัก ความประหยัด ขยันหมั่นเพียรและกระตือรือร้นและพร้อมรับการตรวจสอบ ทุกรูปแบบ

๖. C - Collaboration หมายถึง การทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ บูรณาการประสานการทำงาน ให้สอดคล้องกันทั้งภายในกลุ่ม/ระหว่างกลุ่มงาน/ระหว่างส่วนราชการ ภายใน ศอ.บต. และส่วนราชการอื่นเพื่อให้ทุกคน ในองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน นั่นคือ ทุกการพัฒนาต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์และความสุขของประชาชนและ ต้องนำทางไปสู่สันติภาพอย่างแท้จริงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

เป้าประสงค์รวม

๑. ลดปัญหาความยากจน และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ในพื้นที่จังหวัดชายแดน ภาคใต้ให้สูงขึ้นทัดเทียมกับพื้นที่โดยรอบและพื้นที่อื่นของประเทศ

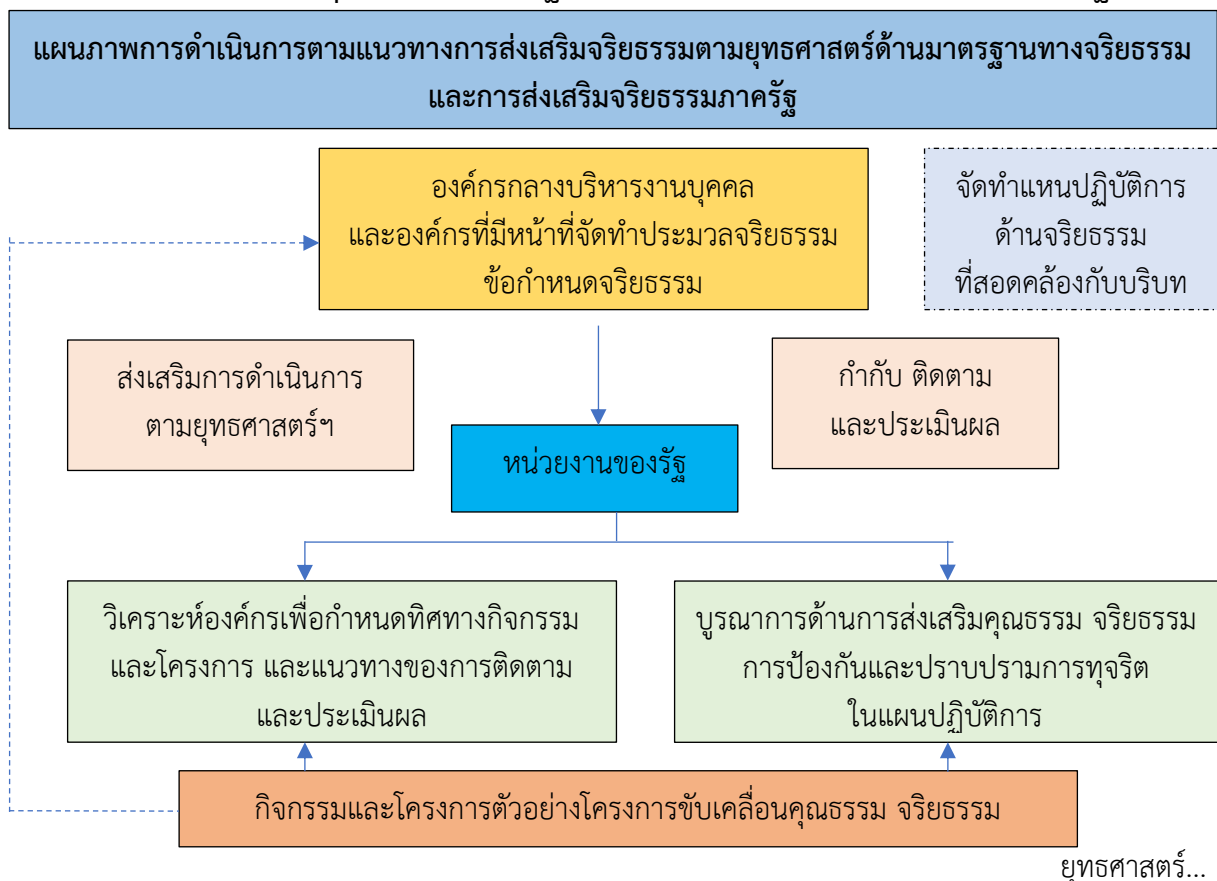
๒. สร้างเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งควบคู่กับการยกระดับเศรษฐกิจ ของพื้นที่ให้เติบโต เพื่อเป็นฐานรายได้ที่มั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พร้อมทั้งวางระบบเชื่อมโยง เศรษฐกิจกับพื้นที่เศรษฐกิจ ตอนบนของประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และนานาชาติ เพื่อยกระดับสู่การเป็นฐานเศรษฐกิจ และการลงทุน ใหม่ของประเทศที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓. ประชาชนทุกหมู่เหล่าในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ร่วมกันภายใต้วิถีพหุวัฒนธรรม อย่างปกติสุข

๔. ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศ และภายนอกประเทศเกิดความเข้าใจ และประสาน ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕. การบริหารจัดการภาครัฐมีศักยภาพ และเป็นกลไกแก้ไขปัญหาและ พัฒนาจังหวัดชายแดน ภาคใต้ที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมของภาครัฐ



ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ ประกอบด้วย

๑) การจัดทำประมวลจริยธรรม และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐอยู่ในความรับผิดชอบ จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยคำนึงถึงอุดมการณ์ในการเป็นข้าราชการที่ดี ลักษณะงาน/สายอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะและแตกต่างกับหลักการสากล และบริบททางสังคม เช่น สิทธิมนุษยชน การรักษาสีงแวดล้อม การพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมถึงการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest : COI)

๒) จัดทำคู่มืออธิบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และกำหนดพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อนำไปปฏิบัติตามได้อย่างชัดเจนตามมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม

๓) จัดให้มีสื่อในการเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้าใจพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม จรรยาบรรณขององค์กรที่หลากหลาย และสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล

๔) กำหนดมาตรการ หรือนโยบายในการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐเชิงบวกที่เป็นรูปธรรมชัดเจน

๕) ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐในทุกระดับสร้างการตระหนักรู้ในพฤติกรรมหรือประเด็นล่อแหลมต่างๆ รวมทั้งการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวมซึ่งอาจนำมาซึ่งการเสื่อมเสียชื่อเสียง ชาติความเชื่อถือศรัทธา หรือพฤติกรรมในการฝ่าฝืนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของตนเองเพื่อให้มีการรวมกลุ่มหรือเสนอให้มีการจัดทำข้อตกลงร่วมกันโดยความสมัครใจของหน่วยงานเองให้การจัดทำกฎ กติกาหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะใช้เป็นกรอบภายในหน่วยงานเพื่อรักษาและส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐของตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาหลักค่านโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐ ให้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน และทุกระดับ รายละเอียดของยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

๑) องค์กรกลางบริหารบุคคล และองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม กำหนดมาตรการ และนโยบายในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ และหน่วยงานของรัฐมีการกำหนดมาตรการ และนโยบายการดำเนินการที่ชัดเจนในระดับองค์กร

๒) ให้มีหน่วยงาน ผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการส่งเสริม และรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงาน

๓) วางระบบการรายงาน การกำกับติดตาม และประเมินผล มีการติดตามความก้าวหน้าของการส่งเสริมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นประจำทุกปี โดยใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลที่ทันสมัย หรือมีการใช้ระบบฐานข้อมูลอัจฉริยะ ในการรวบรวมและแสดงผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการบูรณาการแบบรายงานด้านคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเพื่อลดความซ้ำซ้อน

๔) ให้มีหน่วยงานที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียน หรือคณะกรรมการจริยธรรมในองค์กร เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ หรือให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับปัญหาด้านจริยธรรม หรือพฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีช่องทางในการหาหรือทางจริยธรรมโดยง่าย

๕) ให้มีการใช้กลไกทางจริยธรรมในการจัดการความขัดแย้งในที่ทำงานภายในองค์กร โดยเปิดโอกาสให้มีการตั้งคำถาม กรณีมีปัญหาข้อโต้แย้งในเรื่องประเด็นทางจริยธรรมว่าสิ่งใดควรกระทำ (Dos) และสิ่งใดไม่ควรกระทำ (Don'ts) หากเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความขัดแย้งในเชิงคุณค่าที่ยึดถือ (Conflict of Value) จากพื้นฐานความเชื่อที่ต่างกัน ให้หน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียน หรือคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรทำหน้าที่วินิจฉัย และหาทางออกอย่างมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓...

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

๑) กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารงานบุคคล ที่มีการนำเงื่อนไขด้านจริยธรรม และคุณธรรม เป็นองค์ประกอบในการพิจารณา ตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การพัฒนา การแต่งตั้ง การเลื่อน การย้าย บุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง

๒) ให้มีการนำประวัติและคุณสมบัติด้านจริยธรรม มาเป็นคุณลักษณะพิเศษในการพิจารณา เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง หรือนำประวัติการประพฤติมิชอบหรือฝ่าฝืนจริยธรรมมาเป็นข้อกำหนดไม่ให้ดำรง ตำแหน่งระดับสูง

๓) กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ในการตรวจสอบการมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในตำแหน่งที่อาจมีความล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรมทั้งก่อนการเข้าสู่ตำแหน่ง ระหว่างการดำรงตำแหน่ง และภายหลังพ้นจากตำแหน่ง โดยเฉพาะการแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูง และในตำแหน่งที่สำคัญที่เอื้อให้ใช้อำนาจ หรือดุลยพินิจให้คุณให้โทษ หรือให้สิทธิประโยชน์พิเศษแก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดก็ควรต้องผ่านการประเมินด้าน จริยธรรมก่อนการแต่งตั้ง

๔) ส่งเสริมให้ใช้เครื่องมือรูปแบบต่างๆ ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการ ปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อลดปัญหาระบบอุปถัมภ์และความเสี่ยงทางจริยธรรม ในองค์กร

๕) กำหนดหลักเกณฑ์ และแนวทางการสร้างความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ประพฤติ ปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม - วัฒนธรรมทางจริยธรรม

๑) รัฐต้องสนับสนุนให้ภาคประชาชน ภาคประชาสังคมใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติข้อมูล ข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ในการมีสิทธิและเสรีภาพในข้อมูล (Freedom of Information) โดยเป็นการ ส่งเสริมสิทธิพลเมือง และเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถร้องขอข้อมูลข่าวสาร ซึ่งรัฐบาล หน่วยงานของรัฐ ครอบครองอยู่ได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย หรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

๒) รัฐเปิดโอกาสให้ภาคประชาชน และภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตาม และ ตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ อันเป็นการส่งเสริมการบริหารงานที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลความ โปร่งใส และการมีส่วนร่วม

๓) ประชาชนได้รับการคุ้มครองข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่อยู่ในความครอบครองของรัฐ

๔) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน องค์กรพัฒนาภาคเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรศาสนา และภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกิจกรรมรณรงค์การเชิดชูเกียรติ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือกิจกรรมในการสร้างเสริมจริยธรรมร่วมกับหน่วยงานของรัฐ

๕) ร่วมเป็นเครือข่ายภาครัฐราชการ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา หรือเป็นการจัดกิจกรรมร่วม ในการรูปแบบอื่น ทำกิจกรรมในรูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsivity) หรือ Creating Shared Value) เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดสังคม - วัฒนธรรมทางจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม และการกระทำผิด

๑) ใช้เทคนิควิธีการ แนวคิดใหม่ๆ ในการนำเสนอเนื้อหาเพื่อดึงดูดความสนใจประเด็นเกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรม และให้เข้าถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐ และประชาชนซึ่งยังขาดความสนใจให้เกิดประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

๒) กระตุ้นให้สังคมหันหน้ามาสนใจประเด็นเล็กๆ น้อยๆ หรือประเด็นสีเทาทางจริยธรรมเพื่อ กัดดันให้พฤติกรรมสีเทาหายไป

๓) ใช้ช่องทาง...

๓) ใช้ช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในการรณรงค์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านจริยธรรม เนื่องจากเป็นสื่อที่ทั้งภาครัฐ และเอกชนให้ความสนใจมากที่สุด

๔) จัดทำโครงการรณรงค์ส่งเสริมที่แปลกใหม่ โดยใช้สื่อ (Social Media) หรือสื่อสมัยใหม่ในรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในแต่ละช่วงอายุ และสามารถสื่อสารไปยังกลุ่มเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว และกว้างขวาง เข้าถึงง่าย เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ต่อความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม

๕) ใช้บุคคลซึ่งเป็นที่ยอมรับในสังคม และได้รับการเชิดชูด้านจริยธรรม ในการดึงดูดความสนใจจากสังคมในด้านจริยธรรม

วิธีการสำรวจความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร

การประเมินความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นการดำเนินการแบบสำรวจเชิงปริมาณ และคุณภาพ โดยใช้เครื่องมือสำรวจ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

๑. เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

๑.๑ ศึกษาข้อมูลกลุ่มเป้าหมายเพื่อทำการสอบถามเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ ความเข้าใจในการนำมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน โดยการเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ ถึงระดับชำนาญการพิเศษ ข้าราชการระดับหัวหน้ากลุ่มงาน พนักงานราชการ และลูกจ้าง จำนวน ๒๔๖ คน โดยการสำรวจด้วยระบบ Google form ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕%

๑.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม ประกอบด้วย ๓ ส่วน ประกอบด้วย

๑) ข้อมูลแบบประเมินความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ประกอบด้วย ๒ ตอน

๒) ให้เลือกตอบตามวิจารณ์ญาณ / การรับรู้/ความเข้าใจ และความคิดเห็นของตนเอง

๓) แบบประเมินนี้เป็นข้อคำถามที่จัดทำขึ้นโดยอ้างอิงข้อมูลจากข้อกำหนดจริยธรรม ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. แบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจ

แบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจ ประกอบด้วย ๓ ตอน

๒.๑ ข้อมูลทั่วไปสำหรับผู้ประเมิน

๒.๒ แบบคำถามจำนวน ๗ ข้อ โดยวัดระดับการประเมินเป็น ๕ ระดับ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

๑) คะแนนการประเมิน	๙๐	คะแนนขึ้นไป	เท่ากับ ๕
๒) คะแนนการประเมิน	๘๕ – ๘๙	คะแนน	เท่ากับ ๔
๓) คะแนนการประเมิน	๘๐ – ๘๔	คะแนน	เท่ากับ ๓
๔) คะแนนการประเมิน	๗๕ – ๗๙	คะแนน	เท่ากับ ๒
๕) คะแนนการประเมินต่ำกว่า	๗๔	คะแนน	เท่ากับ ๑

จากคะแนนตามข้อ ๒.๒ แบ่งเป็นระดับได้ ดังนี้

ระดับที่ ๑ หมายถึง	ปฏิบัติได้ถูกต้องตามคำสั่ง
ระดับที่ ๒ หมายถึง	ปฏิบัติได้ถูกต้องเมื่อได้รับคำแนะนำเพิ่มเติม
ระดับที่ ๓ หมายถึง	ปฏิบัติได้ถูกต้องบ้างในบางข้อ
ระดับที่ ๔ หมายถึง	ปฏิบัติได้ถูกต้องทุกข้อ
ระดับที่ ๕ หมายถึง	ปฏิบัติได้ถูกต้อง และสามารถเป็นแบบอย่างให้คนอื่นได้

๒.๓ แบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐด้านการแสดงความคิดเห็น
(เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย) ประกอบด้วย ๑๐ ประเด็นคำถาม

๓. รายละเอียดของแบบสำรวจ

๑) รายละเอียดของข้อคำถามใช้ในการสอบถาม ประกอบด้วย จำนวน ๖ ข้อ วัดระดับ
การประเมินเป็น ๕ ระดับ เท่ากับ ๑๐๐ คะแนน

รายการประเมิน		ระดับการประเมิน				
		๕	๔	๓	๒	๑
๑	สามารถแยกแยะความถูกต้อง ความดี และความชั่วได้					
๑.๑	มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่ต้องร้องขอ					
๑.๒	มีกิริยา วาจา สุภาพ อ่อนโยน ถูกต้องตามกาลเทศะ					
๑.๓	เลือกกระทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามและไม่เคยถูกตักเตือนหรือถูกร้องเรียน ด้านการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจริยธรรม					
๒	ด้านการเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์					
๒.๑	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และไม่ถือเป็นเรื่องข้อขัดแย้งจนนำไปสู่ความ แตกแยก					
๒.๒	ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม ไม่เลือกชั้น วรรณะ เพศ อายุ อาชีพ ศาสนา ฯลฯ					
๒.๓	ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
๒.๔	แสดงพฤติกรรมยกย่อง ยินดีเมื่อบุคคลอื่นปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม					
๓	ด้านความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง					
๓.๑	ยอมรับผลที่ตนเองกระทำทั้งที่สำเร็จและไม่สำเร็จ และไม่กล่าวโทษผู้อื่น					
๓.๒	มุ่งมั่นกระทำให้งานบรรลุเป้าหมายทั้งงานในหน้าที่ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย					
๔	ด้านมีระเบียบวินัย และซื่อสัตย์					
๔.๑	มีการอ้างอิงทุกครั้งเมื่อนำผลงานคนอื่นมาใช้					
๔.๒	มีการบันทึกรายงานการปฏิบัติทุกด้านด้วยความเป็นจริง					
๔.๓	เมื่อพบสิ่งของของผู้อื่นลืมทิ้งไว้ พยายามหาโอกาสคืนให้เจ้าของ					
๔.๔	ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน และข้อบังคับของสังคม					
๕	ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีความสามารถจัดการกับปัญหา จริยธรรมในการดำรงชีพ และในการปฏิบัติงาน					
๕.๑	รักษาความลับของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และความลับของทางราชการ					
๕.๒	มีปฏิบัติสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน หรือผู้ให้บริการ โดยยึดหลักการเคารพศักดิ์ศรีของ ความเป็นมนุษย์ใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาโดยยึดหลักการความถูกต้อง หลักศีลธรรม และหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ					
๕.๓	ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และสามารถส่งงานได้ทันตามที่กำหนด ทุกเรื่อง					
๕.๔	มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร และแก้ปัญหาโดยถือประโยชน์ของ ส่วนรวมเป็นหลัก					

รายการประเมิน....

รายการประเมิน		ระดับการประเมิน				
		๕	๔	๓	๒	๑
๖	เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่นทั้งในการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงาน					
๖.๑	เป็นแบบอย่างที่ดีด้านความนอบน้อม สุภาพ อ่อนโยน และการแต่งกายที่เหมาะสมกับทางราชการ และไม่มั่วสุมอบายมุขทุกรูปแบบ					
๖.๒	แสดงความเป็นมิตรกับเพื่อนทุกคน					
๖.๓	ช่วยเหลือผู้อื่นและแสดงออกต่อสาธารณชนในการแสดงความคิดเห็นเพื่อส่วนรวม					
รวม						

๒) แบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐด้านการแสดงความคิดเห็น (เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย)

รายการประเมินพฤติกรรม		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
๑	เจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้อง ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และไม่แสดงกิริยา วาจา กล่าวโทษหรือแสดงสัญลักษณ์ที่บ่งชี้ถึงการดูหมิ่นต่อสถาบัน		
๒	เจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา ถูกต้องตามกฎหมาย มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้		
๓	กรณีที่มีการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการอันเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ - กฎหมาย เราในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ควร คัดค้านและโต้แย้ง ทั้งข้อเสนอแนะด้วยวาจาหรือเอกสาร เนื่องจากคิดว่าผู้บังคับบัญชามีประสบการณ์ทำงาน และมีความรู้ในการบริหารมากกว่า จึงไม่กล้าที่จะกระทำการโต้แย้ง ซึ่งเกรงจะได้รับผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่		
๔	เจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้อง ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ เช่น การพูดสื่อสาร กับประชาชน หรือข้าราชการทั้งหน่วยตนเอง และหน่วยงานอื่น ๆ และการแต่งกายที่เป็นไปตามระเบียบของข้าราชการพลเรือนกำหนด โดยในวันจันทร์ หรือวันอื่นๆ ที่มีนโยบายกำหนดให้แต่งเครื่องแบบราชการสีทึบ และแต่งกายด้วยชุดสุภาพเรียบร้อย		
๕	เจ้าหน้าที่ของรัฐ สามารถ หารายได้เสริมจากการค้าขาย หรือประกอบอาชีพเสริม เช่น ขายของ ขายหอย ในวันเวลาราชการได้ ซึ่งกระทำโดยไม่กระทบต่อการกิจประจำของตนเองในหน่วยงาน		
๖	เจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้อง ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนเองอย่างถูกต้องครบถ้วน และไม่บิดเบือน		
๗	เจ้าหน้าที่ของรัฐ สามารถ ขออนุญาตใช้รถยนต์ราชการเพื่อใช้ในการเดินทางไปงานแต่งงานหรืองานอื่นๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน และสามารถใช้ซองตราครุฑใส่เงินช่วยเหลืองานต่าง ๆ หรือใส่เอกสารประกอบการสมัครงานราชการ ตลอดจนนำวัสดุของใช้สำนักงานกลับไปใช้ที่บ้านเพื่อให้บุตรหลานใช้ประกอบการเรียน		

รายการ...

รายการประเมินพฤติกรรม		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
๘	เจ้าหน้าที่ของรัฐ <u>ต้อง</u> คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีจิตสาธารณะ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ		
๙	เจ้าหน้าที่ของรัฐ <u>ต้อง</u> ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ปราศจากการอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ ต่อประชาชนที่มาติดต่อราชการ		
๑๐	เจ้าหน้าที่ของรัฐ <u>สามารถ</u> รับทรัพย์สินหรือประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ได้ ในอัตราไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท /ครั้ง		
รวม			

๔. กลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบสำรวจ

๓.๑ จำนวนบุคลากรเข้าร่วมการประเมิน จำนวน ๒๔๖ คน แยกเป็นประเภท ดังนี้

๑) ตำแหน่งของผู้ประเมิน

ลำดับ	ประเภท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	ข้าราชการ	๘๐	๓๒.๕
๒	ข้าราชการระดับผู้อำนวยการกลุ่มงาน	๑๓	๕.๓
๓	พนักงานราชการ	๔๒	๑๗.๑
๔	ลูกจ้าง	๑๑๑	๔๕.๑
	รวม	๒๔๖	๑๐๐

๒) ระดับการศึกษาของผู้ประเมิน

ลำดับ	ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	สูงกว่าปริญญาตรี	๗๑	๒๘.๙
๒	ปริญญาตรี	๑๖๒	๖๕.๙
๓	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๓	๕.๓

๓) ระบุเพศของผู้ประเมิน

ลำดับ	เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	เพศชาย	๗๓	๒๙.๗
๒	เพศหญิง	๑๗๓	๗๐.๓

๔) อายุของผู้ประเมิน

ลำดับ	ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	ต่ำกว่า ๒๕ ปี	-	
๒	อายุ ตั้งแต่ ๒๕-๓๕	๖๕	๒๖.๔
๓	อายุ ตั้งแต่ ๓๖-๔๕	๑๒๒	๔๙.๖
๔	อายุ ตั้งแต่ ๔๖-๕๕	๔๕	๑๘.๓
๕	อายุ ตั้งแต่ ๕๖ ปีขึ้นไป	๑๓	๕.๓

๕) จำนวน...

๕) จำนวนผู้ประเมินจากสำนัก/กอง/สถาบัน และหน่วยขึ้นตรง

ลำดับ	สำนัก/กอง/สถาบัน/หน่วยงานขึ้นตรง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	สำนักงานเลขาธิการ (สธธ.)	๒๗	๑๑.๐๐
๒	กองบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัดชายแดนภาคใต้ (กบย.)	๔๐	๑๖.๓
๓	กองส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาฝ่ายพลเรือน (กสพ.)	๑๑	๔.๕
๔	กองส่งเสริมและสนับสนุนงานพัฒนาเพื่อความมั่นคง (กสม.)	๖๕	๒๖.๔
๓	กองประสานเร่งรัดการพัฒนาพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ (กปพ.)	๓๒	๑๓.๐๐
๔	กองประสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและกิจการพิเศษ	๓๔	๑๓.๘
๕	สถาบันพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือน (สพจ.)	๑๑	๔.๕
๗	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)	๖	๒.๔
๘	กลุ่มตรวจสอบภายใน (กตส.)	๑๑	๔.๕
๑๐	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)	๕	๒.๐๐
๑๑	กลุ่มประสานงานคณะรัฐมนตรี และราชการส่วนกลาง (กปร.)	๔	๑.๖
	รวม	๒๔๖	

๕. วิธีการเก็บข้อมูล

๑) ออกแบบประเมินใช้ในการสำรวจบุคลากรภายในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ และตรวจสอบความถูกต้องของแบบประเมิน

๒) ดำเนินการบันทึกขออนุมัติแบบประเมินจากผู้บริหาร และดำเนินการแจ้งเวียนให้สำนัก/กอง/สถาบัน และหน่วยขึ้นตรงดำเนินการตอบแบบประเมินในระบบ Google form

๓) ดำเนินการสรุปผลสำรวจจากระบบ Google form

๖. เกณฑ์การแปรผลคะแนน

คะแนนการประเมิน	๙๐	คะแนนขึ้นไป	เท่ากับ ๕
คะแนนการประเมิน	๘๕ – ๘๙	คะแนน	เท่ากับ ๔
คะแนนการประเมิน	๘๐ – ๘๔	คะแนน	เท่ากับ ๓
คะแนนการประเมิน	๗๕ – ๗๙	คะแนน	เท่ากับ ๒
คะแนนการประเมินต่ำกว่า	๗๔	คะแนน	เท่ากับ ๑
ระดับที่ ๑ หมายถึง	ปฏิบัติได้ถูกต้องตามคำสั่ง		
ระดับที่ ๒ หมายถึง	ปฏิบัติได้ถูกต้องเมื่อได้รับคำแนะนำเพิ่มเติม		
ระดับที่ ๓ หมายถึง	ปฏิบัติได้ถูกต้องบ้างในบางข้อ		
ระดับที่ ๔ หมายถึง	ปฏิบัติได้ถูกต้องทุกข้อ		
ระดับที่ ๕ หมายถึง	ปฏิบัติได้ถูกต้อง และสามารถเป็นแบบอย่างให้คนอื่นได้		

๖. ผลการประเมิน...

๗. ผลการประเมิน

ผลสำรวจตามแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ผ่านระบบ Google form เมื่อวันที่ ๒๒ - ๒๖ กันยายน ๒๕๖๔ มีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๒๔๖ คน จากสำนัก/กอง/สถาบัน และหน่วยขึ้นตรง แยกเป็นประเภทข้าราชการระดับผู้อำนวยการกลุ่มงาน จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓ ประเภทข้าราชการตั้งแต่ระดับปฏิบัติการถึงระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๕ ประเภทพนักงานราชการ จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๑ และประเภทลูกจ้าง จำนวน ๑๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๑ ดังนี้

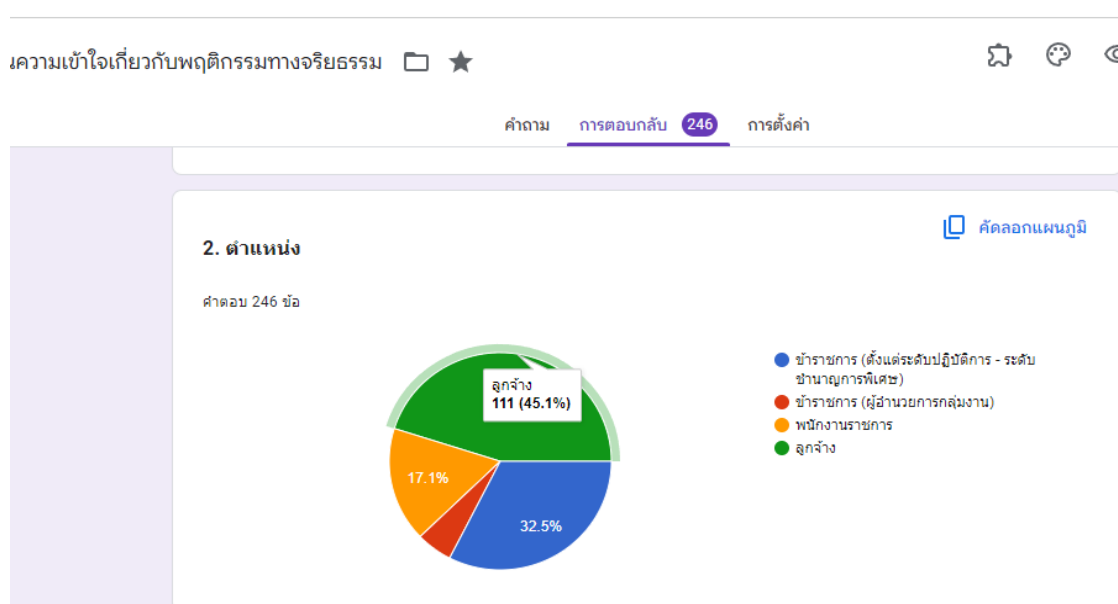
๖.๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสำรวจ

๑) ตารางแสดงผู้ตอบแบบสำรวจ แยกเป็นประเภท

ลำดับ	ประเภท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	ข้าราชการ (ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ - ระดับชำนาญการพิเศษ)	๘๐	๓๒.๕
๒	ข้าราชการระดับผู้อำนวยการกลุ่มงาน	๑๓	๕.๓
๓	พนักงานราชการ	๔๒	๑๗.๑
๔	ลูกจ้าง	๑๑๑	๔๕.๑
	รวม	๒๔๖	๑๐๐

จากตารางข้างบน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน ๒๔๖ คน มีผู้ตอบมากที่สุด คือ ลูกจ้าง จำนวน ๑๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๑ และรองลงมาคือ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ - ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๕ และตามลำดับต่อไปคือ กลุ่มพนักงานราชการ และกลุ่มผู้อำนวยการกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งวิเคราะห์ได้ว่า บุคลากรของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีความสนใจเรื่องคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม มากที่สุดคือ กลุ่มลูกจ้าง รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ ถึงระดับชำนาญการพิเศษ

(แผนภูมิภาพ)



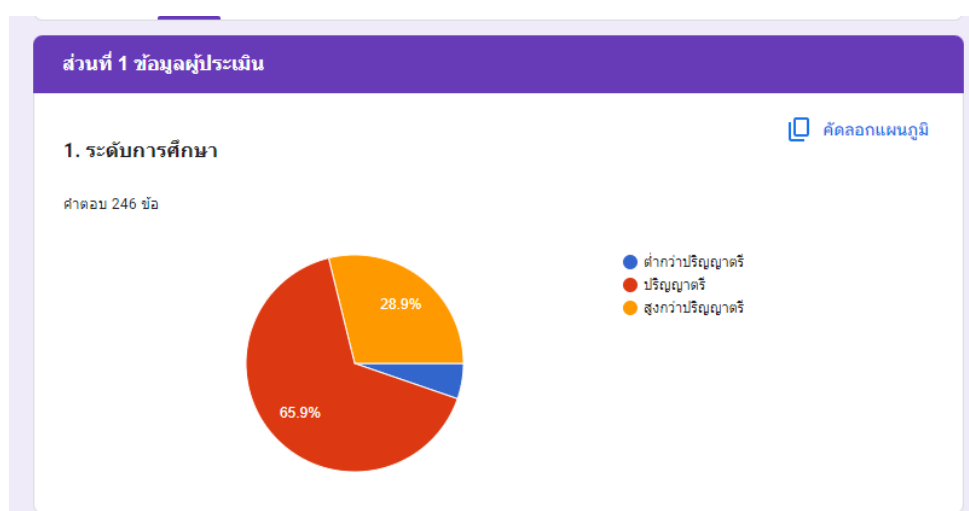
๒) ตาราง...

๒) ตารางแสดงระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสำรวจ

ลำดับ	ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	สูงกว่าปริญญาตรี	๗๑	๒๘.๙
๒	ปริญญาตรี	๑๖๒	๖๕.๙
๓	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๓	๕.๓

จากตารางข้างบนพบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่ตอบมากที่สุด คือ บุคลากรที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือบุคลากรที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำสุดคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สามารถวิเคราะห์ได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่ของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นส่วนใหญ่

(แผนภูมิภาพ)

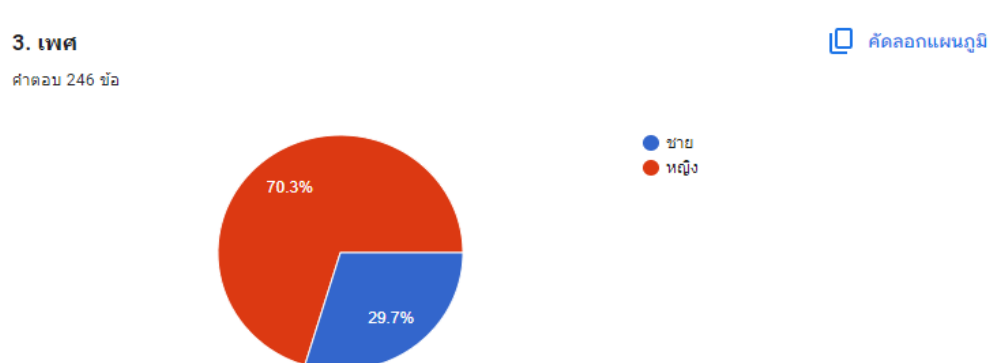


๓) ตารางแสดงเพศของผู้ตอบแบบสำรวจ

ลำดับ	เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	เพศชาย	๗๓	๒๙.๗
๒	เพศหญิง	๑๗๓	๗๐.๓

จากตารางในข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย หากเปรียบเทียบจากจำนวนผู้ตอบ เพศหญิงตอบมากกว่าเพศชาย

(แผนภูมิภาพ)



๔) อายุของ...

๔) อายุของผู้ตอบแบบสำรวจ

ลำดับ	ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	ต่ำกว่า ๒๕ ปี	-	-
๒	อายุ ตั้งแต่ ๒๕-๓๕	๖๕	๒๖.๔
๓	อายุ ตั้งแต่ ๓๖-๔๕	๑๒๒	๔๙.๖
๔	อายุ ตั้งแต่ ๔๖-๕๕	๔๕	๑๘.๓
๕	อายุ ตั้งแต่ ๕๖ ปีขึ้นไป	๑๓	๕.๓

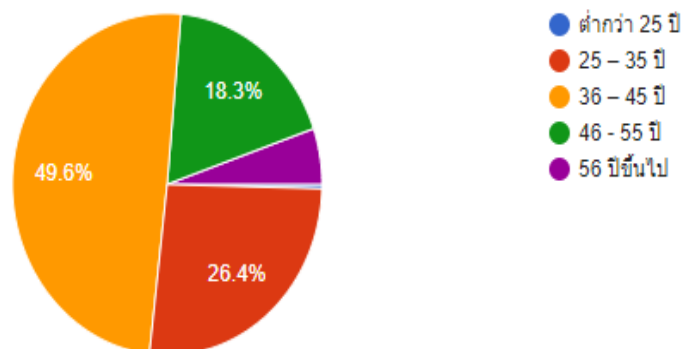
จากตารางดังกล่าวในข้างต้น แสดงถึงอายุของผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่ตอบมากที่สุด คือ บุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ ๓๖ – ๔๕ ปี จำนวน ๑๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๖ รองลงมา มีอายุตั้งแต่ ๒๕ – ๓๕ ปี มีผู้ตอบจำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔ และ ผู้ตอบที่มีอายุตั้งแต่ ๕๖ ปีขึ้นไปตอบจำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓ สามารถวิเคราะห์ได้ว่าในหน่วยงานมีบุคลากรอายุตั้งแต่ ๓๖ – ๔๕ ปีเป็นจำนวนมาก หากเปรียบเทียบระยะเวลาห่างของวัยจาก อายุ ๔๕ ปี ถึง ๕๖ ปี มีระยะห่างเท่ากับ ๑๐ ปี ซึ่งช่วงวัยดังกล่าวควรมีแนวทางในการส่งเสริม พัฒนาระดับคุณภาพการปฏิบัติหน้าที่ให้รองรับอายุการทำงาน เมื่อคิดถึงวันสิ้นสุดการทำงาน ให้มีความสอดคล้องและต่อเนื่อง โดยให้มุ่งเน้นการนำหลักคุณธรรม จริยธรรม ประกอบการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โดยไม่ให้ขาดช่วงตอน (ภาพประกอบ)

แผนภูมิภาพ

 คัดลอกแผนภูมิ

4. อายุตัว

คำตอบ 246 ข้อ



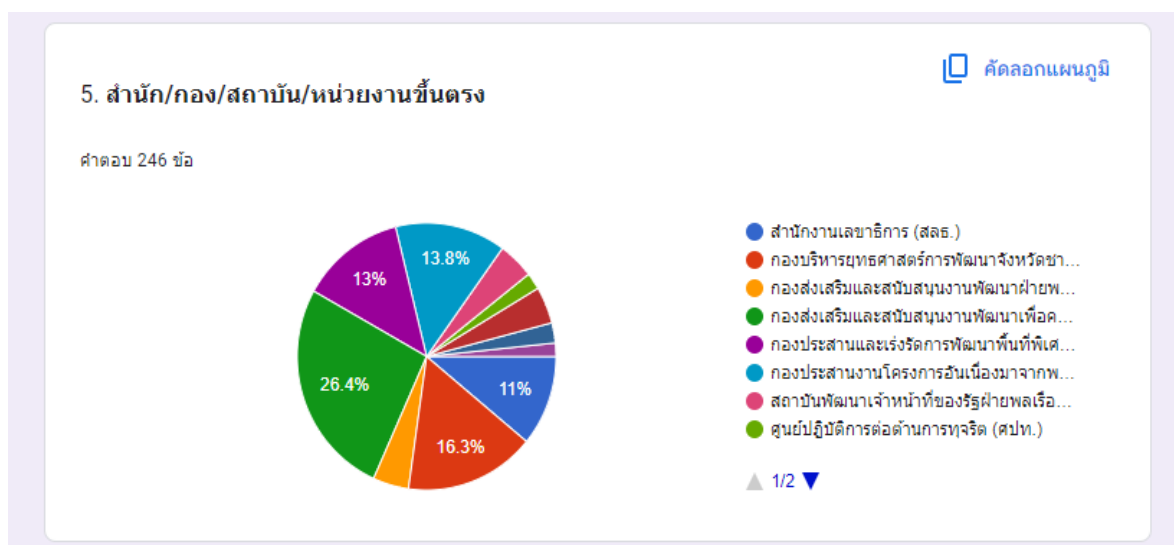
๕) จำนวน...

๕) จำนวนผู้ประเมินจากสำนัก/กอง/สถาบัน และหน่วยขึ้นตรง

ลำดับ	สำนัก/กอง/สถาบัน/หน่วยงานขึ้นตรง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	สำนักงานเลขาธิการ (สลธ.)	๒๗	๑๑.๐๐
๒	กองบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลจังหวัดชายแดนภาคใต้ (กบย.)	๔๐	๑๖.๓
๓	กองส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนารัฐบาลพลเรือน (กสพ.)	๑๑	๔.๕
๔	กองส่งเสริมและสนับสนุนงานพัฒนาเพื่อความมั่นคง (กสม.)	๖๕	๒๖.๔
๓	กองประสานเร่งรัดการพัฒนาพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ (กปพ.)	๓๒	๑๓.๐๐
๔	กองประสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและกิจการพิเศษ	๓๔	๑๓.๘
๕	สถาบันพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือน (สพจ.)	๑๑	๔.๕
๗	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)	๖	๒.๔
๘	กลุ่มตรวจสอบภายใน (กตส.)	๑๑	๔.๕
๑๐	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)	๕	๒.๐๐
๑๑	กลุ่มประสานงานคณะรัฐมนตรี และราชการส่วนกลาง (กปร.)	๔	๑.๖
	รวม	๒๔๖	

จากตารางในข้างต้น ที่แสดงจำนวนบุคลากรของสำนัก/กอง/สถาบันและหน่วยขึ้นตรงที่มีความสนใจในการตอบแบบสำรวจพฤติกรรมทางจริยธรรม และความเข้าใจต่อการนำมามาตรฐานทางจริยธรรมไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน โดยคิดสัดส่วนรวมจาก ๒๔๖ คน พบว่าหน่วยงานที่ตอบแบบสำรวจมากที่สุด คือ กสม. มีผู้ตอบจำนวน ๖๕ คน ซึ่งมากกว่าจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการ จำนวน ๒๙ คน ตอบน้อยที่สุด คือ สลธ. มีผู้ตอบ จำนวน ๒๗ คน ซึ่งหากนับจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการ จากจำนวน ๖๒ คน ส่วนหน่วยงานที่ตอบรองลงมา คือ กสพ. มีผู้ตอบจำนวน ๑๑ คน จากกลุ่มข้าราชการและพนักงานราชการ จำนวน ๓๑ คน และหน่วยงานที่ตอบแบบสำรวจทุกคน ประกอบด้วย ๔ หน่วย ได้แก่ กตส. กพร. ศปท. และ กปร. เป็นต้น

(แผนภูมิภาพ)



๖.๒ ผลสำรวจ...

๖.๒ ผลสำรวจตามแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร ศอ.บต.

ตอนที่ ๑ ประกอบด้วยคำถาม ๖ ประเด็น ประกอบด้วยประเด็นย่อย ๒๓ ประเด็น
รายละเอียด ดังนี้

ลำดับ	ประเด็นคำถาม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปาน กลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)
ข้อ ๑	สามารถแยกแยะความถูกต้อง ความดี และความ ชั่วได้	๗๑.๔๑	๒๗.๓๗	๑.๒๒		
๑.๑	มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่ต้องร้องขอ	๗๑.๑๓	๒๘.๔๖	๐.๔๑	-	-
๑.๒	มีกิริยา วาจา สุภาพ อ่อนโยน ถูกต้องตาม กาลเทศะ	๗๐.๗๓	๒๘.๔๖	๐.๘๑	-	-
๑.๓	เลือกกระทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามและไม่เคยถูก ตักเตือนหรือถูกร้องเรียนด้านการฝ่าฝืนหรือไม่ ปฏิบัติตามจริยธรรม	๗๒.๓๖	๒๕.๒๐	๒.๔๔	-	-
ข้อ ๒	ด้านการเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์	๗๒.๕๗	๒๕.๗๐	๑.๗๓	-	-
๒.๑	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และไม่ถือเป็นเรื่องข้อขัดแย้งจนนำไปสู่ความแตกแยก	๗๐.๓๓	๒๙.๖๗	-	-	-
๒.๒	ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม ไม่เลือกชั้น วรรณะ เพศ อายุ อาชีพ ศาสนา ฯลฯ	๗๔.๔๐	๒๓.๑๗	๒.๔๔	-	-
๒.๓	ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	๗๑.๑๓	๒๕.๖๐	๓.๒๕	-	-
๒.๔	แสดงพฤติกรรมยกย่อง ยินดี เมื่อบุคคลอื่นปฏิบัติ ในสิ่งที่ดีงาม	๗๔.๔๐	๒๔.๓๙	๑.๒๒	-	-
ข้อ ๓	ด้านความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง	๗๑.๑๔	๒๖.๘๓	๒.๐๓		
๓.๑	ยอมรับผลที่ตนเองกระทำทั้งที่สำเร็จและไม่สำเร็จ และไม่กล่าวโทษผู้อื่น	๖๘.๒๙	๒๙.๒๗	๒.๔๔	-	-
๓.๒	มุ่งมั่นกระทำให้งานบรรลุเป้าหมายทั้งงานในหน้าที่ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๗๓.๙๘	๒๔.๓๙	๑.๖๓	-	-
ข้อ ๔	ด้านมีระเบียบวินัย และซื่อสัตย์	๗๒.๒๖	๒๖.๓๒	๑.๔๒		
๔.๑	มีการอ้างอิงทุกครั้งเมื่อนำผลงานคนอื่นมาใช้	๖๗.๔๘	๓๐.๔๙	๒.๐๓	-	-
๔.๒	มีการบันทึกรายงานการปฏิบัติทุกด้านด้วยความ เป็นจริง	๗๐.๗๓	๒๘.๐๕	๑.๒๒	-	-
๔.๓	เมื่อพบสิ่งของของผู้อื่นลืมทิ้งไว้ พยายามหาโอกาส คืนให้เจ้าของ	๗๗.๒๔	๒๑.๙๕	๐.๘๑	-	-
๔.๔	ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน และข้อบังคับของสังคม	๗๓.๕๗	๒๔.๐๘	๑.๖๓	-	-

ประเด็นคำถาม...

ลำดับ	ประเด็นคำถาม	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปาน กลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)
ข้อ ๕	ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และมี ความสามารถจัดการกับปัญหาจริยธรรมในการ ดำรงชีพ และในการปฏิบัติงาน	๗๒.๒๖	๒๖.๗๓	๑.๐๑	-	-
๕.๑	รักษาความลับของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และความลับของทางราชการ	๗๔.๘๐	๒๓.๙๘	๑.๒๒	-	-
๕.๒	มีปฏิบัติสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใช้บริการ โดย ยึดหลักการเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ใช้ เหตุผลในการแก้ไขปัญหาโดยยึดหลักการความถูกต้อง หลักศีลธรรม และหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ	๗๖.๐๒	๒๓.๙๘	-	-	-
๕.๓	ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และ สามารถส่งงานได้ทันตามที่กำหนดทุกเรื่อง	๖๕.๔๕	๓๓.๗๔	๐.๘๑	-	-
๕.๔	มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร และ แก้ปัญหาโดยถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก	๗๒.๗๗	๒๕.๒๐	๒.๐๓	-	-
ข้อ ๖	เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่นทั้งในการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงาน	๗๑.๐๐	๒๗.๖๔	๑.๓๖	-	-
๖.๑	เป็นแบบอย่างที่ดีด้านความนอบน้อม สุภาพ อ่อนโยน และการแต่งกายที่เหมาะสมกับทาง ราชการ และไม่มั่วสุมอบายมุขทุกรูปแบบ	๖๘.๗๐	๒๘.๘๖	๒.๔๔	-	-
๖.๒	แสดงความเป็นมิตรกับเพื่อนทุกคน	๗๓.๑๗	๒๖.๘๓	-	-	-
๖.๓	ช่วยเหลือผู้อื่น และแสดงออกต่อสาธารณะในการ แสดงความคิดเห็นเพื่อส่วนรวม	๗๑.๑๓	๒๗.๒๓	๑.๖๔	-	-

จากตารางผลการสำรวจตามข้อคำถาม ๖ ประเด็น มีข้อคำถามย่อย ทั้งสิ้น ๒๐ ข้อคำถาม
เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย ดังนี้

๑) ด้านการเคารพในคุณค่า และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีประเด็นคำถามย่อย จำนวน ๔
ข้อคำถาม ในภาพรวมผู้ตอบแบบสำรวจได้ให้คะแนนเฉลี่ยในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕๗ ระดับมาก
เท่ากับ ๒๕.๗๐ และวัดระดับการรับรู้ของระดับมากที่สุด และระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๒๗ รายละเอียด
ตามตาราง

ประเด็นคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม
๑. ด้านการเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของ ความเป็นมนุษย์	๗๒.๕๗	๒๕.๗๐	๑.๗๓	-	-	๑๐๐

๒) ด้านการ...

๒) ด้านการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีความสามารถจัดการกับปัญหาจริยธรรม ในการดำรงชีพ และในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมผู้ตอบแบบสำรวจให้คะแนนเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๗๒.๒๖ ระดับมาก เท่ากับ ๒๖.๗๓ และวัดระดับการรับรู้ (ในระดับมากที่สุด และระดับมาก) รวมกัน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๙๙

ประเด็นคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม
๒. ด้านการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีความสามารถจัดการกับปัญหาจริยธรรม ในการดำรงชีพ และในการปฏิบัติงาน	๗๒.๒๖	๒๖.๗๓	๑.๐๑	-	-	๑๐๐

๓) ผลการตอบแบบสำรวจ ด้านการมีระเบียบวินัย และความซื่อสัตย์ มีประเด็นคำถามย่อย จำนวน ๔ ข้อ ผู้ตอบแบบสำรวจได้ให้คะแนนเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เท่ากับร้อยละ ๗๒.๒๖ ระดับมาก เท่ากับ ๒๖.๓๒ และวัดระดับการรับรู้ของคะแนนในระดับมากที่สุด และระดับมากรวมกัน เท่ากับ ๙๘.๕๘ รายละเอียด ตามตาราง

ประเด็นคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม
๓. ด้านการมีระเบียบวินัย และซื่อสัตย์	๗๒.๒๖	๒๖.๓๒	๑.๔๒	-	-	๑๐๐

๔) ด้านความสามารถในการแยกแยะความถูกต้อง ความดี และความชั่วได้ มีประเด็นคำถามย่อย ๓ ข้อ ผู้ตอบแบบสำรวจได้ให้คะแนนเฉลี่ยในระดับมากที่สุด อยู่ที่ ๗๑.๔๑ ระดับมากเท่ากับ ๒๗.๓๗ และวัดระดับการรับรู้ (ระดับมากที่สุด และระดับมาก) รวมกัน เท่ากับ ๙๘.๗๘

ประเด็นคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม
๔. ด้านความสามารถแยกแยะความถูกต้อง ความดี และความชั่วได้	๗๑.๔๑	๒๗.๓๗	๑.๒๒	-	-	๑๐๐

๕) ด้านความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง มีประเด็นคำถามย่อย จำนวน ๒ ข้อ ผู้ตอบแบบสำรวจให้คะแนนเฉลี่ยในระดับมากที่สุด อยู่ที่ ๗๑.๑๔ ระดับมาก เท่ากับ ๒๖.๘๓ และวัดระดับการรับรู้ของผู้ตอบแบบสำรวจของคะแนนในระดับมากที่สุด และระดับมาก ได้คะแนนเท่ากับ ๙๗.๙๗ รายละเอียด ตามตาราง

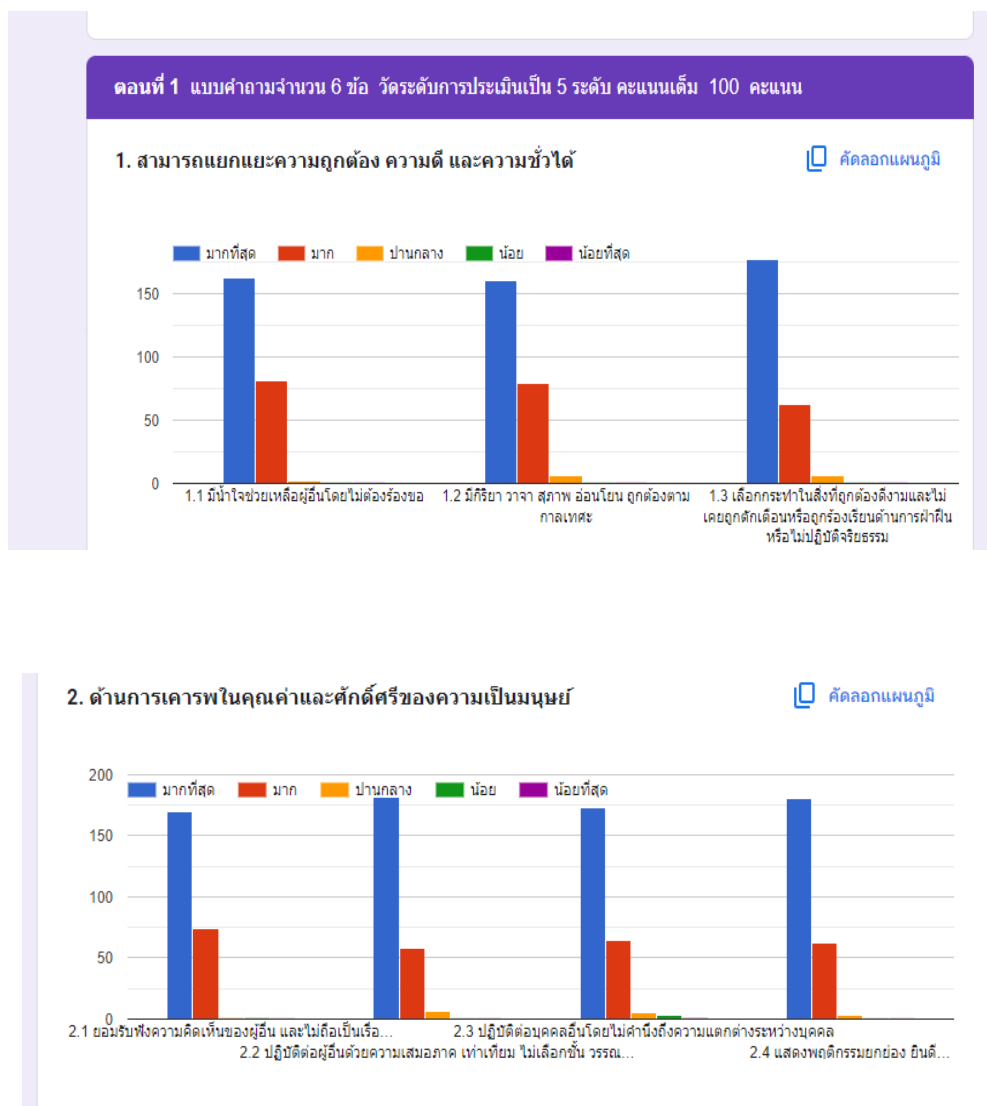
ประเด็นคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม
๕. ด้านความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง	๗๑.๑๔	๒๖.๘๓	๒.๐๓			๑๐๐

๖) ด้านการเป็น...

๖) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่นทั้งในการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามย่อย จำนวน ๓ ข้อ ผู้ตอบแบบสำรวจให้คะแนนเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เท่ากับ ๗๑.๐๐ คะแนน คะแนนในระดับมาก เท่ากับ ๒๗.๖๔ และวัดการรับรู้ของผู้ตอบแบบสำรวจของคะแนนระดับมากที่สุด และระดับมาก รวมกันอยู่ที่ ๙๘.๖๔ รายละเอียดตามตาราง

ประเด็นคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม
๖. การเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่นทั้งในการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงาน	๗๑.๐๐	๒๗.๖๔	๑.๓๖	-	-	

(ตัวอย่างแผนภูมิการตอบแบบสำรวจ)



ตอนที่ ๒ ผลสำรวจตามแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐด้านการแสดงความคิดเห็นและความเข้าใจ (เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย)

ข้อ	พฤติกรรม	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
๑	เจ้าหน้าที่ของรัฐ <u>ต้อง</u> ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และไม่แสดงกิริยา วาจา กล่าวโทษหรือแสดงสัญลักษณ์ที่บ่งชี้ถึงการดูหมิ่นต่อสถาบัน	๙๙.๕๙	๐.๔๑
๒	เจ้าหน้าที่ของรัฐ <u>ต้อง</u> ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา ถูกต้องตามกฎหมาย มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	๑๐๐	
๓	กรณีที่มีการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการอันเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ - กฎหมาย เราในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา <u>ไม่ควร</u> คัดค้าน และได้แย้ง ทั้งข้อเสนอแนะด้วยวาจาหรือเอกสาร เนื่องจากคิดว่าผู้บังคับบัญชา มีประสบการณ์ทำงาน และมีความรู้ในการบริหารมากกว่า จึงไม่กล้าที่จะกระทำการโต้แย้ง ซึ่งเกรงจะได้รับผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่	๔๖.๗๕	๕๓.๒๕
๔	เจ้าหน้าที่ของรัฐ <u>ต้อง</u> ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ เช่น การพูดสื่อสาร กับประชาชน หรือข้าราชการทั้งหน่วยงานและหน่วยงานอื่น ๆ และการแต่งกายที่เป็นไปตามระเบียบของข้าราชการพลเรือนกำหนด โดยในวันจันทร์ หรือวันอื่นๆ ที่มีนโยบายกำหนดให้แต่งเครื่องแบบราชการสี kaki และแต่งกายด้วยชุดสุภาพเรียบร้อย	๙๙.๕๙	๐.๔๑
๕	เจ้าหน้าที่ของรัฐ <u>สามารถ</u> หารายได้เสริมจากการค้าขาย หรือประกอบอาชีพเสริม เช่น ขายของ ขายหอย ในวันเวลาราชการได้ ซึ่งกระทำโดยไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานของตนเองในหน่วยงาน	๔๒.๖๘	๕๗.๓๒
๖	เจ้าหน้าที่ของรัฐ <u>ต้อง</u> ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนเองอย่างถูกต้องครบถ้วน และไม่บิดเบือน	๙๙.๑๙	๐.๘๑
๗	เจ้าหน้าที่ของรัฐ <u>สามารถ</u> ขออนุญาตใช้รถยนต์ราชการเพื่อใช้ในการเดินทางไปงานแต่งงานหรืองานอื่นๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน และสามารถใช้ซองตราครุฑใส่เงินช่วยเหลืองานต่างๆ หรือใส่เอกสารประกอบการสมัครงานราชการ ตลอดจนนำวัสดุของใช้สำนักงานกลับไปใช้ที่บ้านเพื่อให้บุตรหลานใช้ประกอบการเรียน	๓๕.๓๗	๖๔.๖๓
๘	เจ้าหน้าที่ของรัฐ <u>ต้อง</u> คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีจิตสาธารณะ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ	๙๙.๕๙	๐.๔๑
๙	เจ้าหน้าที่ของรัฐ <u>ต้อง</u> ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ปราศจากการอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ ต่อประชาชนที่มาติดต่อราชการ	๑๐๐	๐
๑๐	เจ้าหน้าที่ของรัฐ <u>สามารถ</u> รับทรัพย์สินหรือประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ได้ ในอัตราไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท /ครั้ง	๔๓.๐๙	๕๖.๙๑

จากตารางการวัดความเข้าใจของพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๒๔๖ คน จำนวน ๑๐ ประเด็น ผู้ตอบแบบสำรวจได้ให้คะแนนในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ประกอบด้วย ๑) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา ถูกต้องตามกฎหมาย มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ และ ๒) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ปราศจากการอคติ ไม่เลือกปฏิบัติต่อประชาชนที่มาติดต่อราชการ

ผลคะแนนเป็นอันดับ ๒ ผู้ตอบแบบสำรวจให้คะแนน อยู่ที่ ๙๙.๕๙ ที่มีคะแนนเท่ากัน ประกอบด้วย ๑) ด้านการยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และไม่แสดงกิริยา วาจา กล่าวโทษหรือแสดงสัญลักษณ์ที่บ่งชี้ถึงการดูหมิ่นต่อสถาบัน ๒) ด้านการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ เช่น การพูดสื่อสารกับประชาชน ข้าราชการทั้งในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นๆ และการแต่งกายที่เป็นไปตามระเบียบของข้าราชการพลเรือนกำหนด โดยในวันจันทร์ หรือวันอื่นๆ ที่มีนโยบายกำหนดให้แต่งเครื่องแบบราชการสี kaki และแต่งกายด้วยชุดสุภาพเรียบร้อย และ ๓) ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีจิตสาธารณะ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ

คะแนนที่ผู้ตอบให้คะแนนมีความคลาดเคลื่อน มากที่สุด คือ ด้านการขออนุญาตใช้รถยนต์ราชการเพื่อใช้ในการเดินทางไปงานแต่งงานหรืองานอื่นๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน และสามารถ ใช้ซองตราครุฑใส่เงินช่วยเหลืองานต่างๆ หรือใส่เอกสารประกอบการสมัครงานราชการ ตลอดจนนำวัสดุของใช้สำนักงานกลับไปใช้ที่บ้านเพื่อให้บุตรหลานใช้ประกอบการเรียน ผู้ตอบเห็นด้วยกับประเด็นดังกล่าวคิดเป็นร้อยละ ๓๕.๓๗ ๒) ด้านเจ้าหน้าที่ของรัฐ สามารถ หารายได้เสริมจากการค้าขาย หรือประกอบอาชีพเสริม เช่น ขายของ ขายหอย ในวันเวลาราชการได้ซึ่งกระทำโดยไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานประจำของตนเองในหน่วยงาน ผู้ตอบเห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ ๔๒.๖๘ ๓) ด้านเจ้าหน้าที่ของรัฐ สามารถ รับทรัพย์สินหรือประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ได้ ในอัตราไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท / ครั้ง ผู้ตอบเห็นด้วยกับประเด็นดังกล่าว คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๐๙ และด้านที่ ๔) กรณีที่มีการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการอันเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ - กฎหมาย เราในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ควร คัดค้านและโต้แย้ง ทั้งข้อเสนอแนะด้วยวาจาหรือเอกสาร เนื่องจากคิดว่าผู้บังคับบัญชามีประสบการณ์ทำงาน และมีความรู้ในการบริหารมากกว่า จึงไม่กล้าที่จะกระทำการโต้แย้ง ซึ่งเกรงจะได้รับผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ผู้ตอบแบบสำรวจเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๗๕

(แผนภูมิภาพ)

แบบประเมินความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม

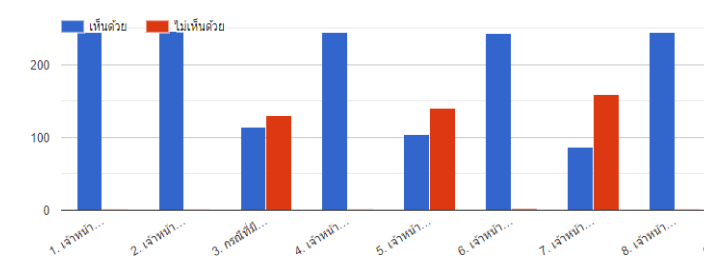


คำถาม การตอบกลับ 246 การตั้งค่า

ตอนที่ 2 แบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ด้านการแสดงความคิดเห็น (เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย)

คัดลอกแผนภูมิ



การสรุปผล...

การสรุปผลการสำรวจ

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจ ประกอบด้วย บุคลากรภายในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน ๒๔๖ คน แยกเป็น ประเภทข้าราชการ ระดับผู้อำนวยการกลุ่มงาน จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓ ข้าราชการระดับปฏิบัติตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ ถึงระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๕ ประเภทพนักงานราชการ จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๑ และประเภทลูกจ้าง จำนวน ๑๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๑ โดยวิเคราะห์ว่า บุคลากรของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีความสนใจเรื่องคุณธรรม และจริยธรรมเพื่อประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม มากที่สุดคือกลุ่มลูกจ้าง

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจ ที่ตอบมากที่สุด คือ บุคลากรที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๙ รองลงมา มีวุฒิทางการศึกษา ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๙ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓ สามารถวิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่ของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจเป็นเพศหญิง จำนวน ๑๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๓ เพศชาย จำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๗ เพศหญิงตอบมากกว่าเพศชาย

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจที่แสดงถึงอายุ โดยผู้ตอบที่มีอายุระหว่าง ๓๖ - ๔๕ ปี ตอบมากที่สุด จำนวน ๑๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๖ รองลงมา มีอายุตั้งแต่ ๒๕ - ๓๕ ปี มีผู้ตอบ จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔ และ ผู้ตอบที่มีอายุตั้งแต่ ๔๖ ปีขึ้นไป ตอบจำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓ สามารถวิเคราะห์ได้ว่าในหน่วยงานมีบุคลากรที่อายุตั้งแต่ ๓๖ - ๔๕ ปี เป็นจำนวนมาก หากเปรียบเทียบระยะห่างของวัยจากอายุ ๔๕ ปี ถึง ๕๖ ปี

ข้อมูลแสดงถึงจำนวนของผู้ตอบแบบสำรวจจากหน่วยงานภายใน คิดสัดส่วนรวมจาก ๒๔๖ คน พบว่าหน่วยงานที่ตอบแบบสำรวจมากที่สุด คือ กสม. ตอบจำนวน ๖๕ คน ซึ่งมากกว่าจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการ จำนวน ๒๙ คน ตอบน้อยที่สุดคือ สลธ. มีผู้ตอบ จำนวน ๒๗ คน ซึ่งหากนับจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการ จากจำนวน ๖๒ คน ส่วนหน่วยงานที่ตอบน้อยรองลงมาจาก สลธ. คือ กสพ. มีผู้ตอบจำนวน ๑๑ คน จากกลุ่มข้าราชการและพนักงานราชการ จำนวน ๓๑ คน และหน่วยงานที่ตอบแบบสำรวจทุกคน ประกอบด้วย ๔ หน่วย ได้แก่ กตส. กพร. ศปท. และ กปร.

ข้อมูลการวัดความรู้ และการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปปฏิบัติงาน จากผู้ตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น ๒๔๖ คน มีข้อคำถาม แบ่งเป็น ๒ ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ประเด็น ข้อคำถามย่อย จำนวน ๒๐ ข้อคำถาม บุคลากร ศอ.บต. ได้ให้คะแนนการตอบแบบสำรวจในระดับมากที่สุด ทุกข้อ อยู่ในระดับสูงสุด โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้

๑) ด้านการเคารพในคุณค่า และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับร้อยละ ๗๒.๕๗

๒) ด้านการปฏิบัติตนตามจรรยาวิชาชีพ และมีความสามารถจัดการปัญหาจริยธรรมในการดำรงชีพ และในการปฏิบัติงาน และด้านการมีระเบียบวินัย และความซื่อสัตย์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ ๗๒.๒๖

๓) ด้านความสามารถ...

๔) ด้านความสามารถในการแยกแยะความถูกต้อง ความดี และความชั่วได้ ผู้ตอบได้ให้คะแนนเฉลี่ย เท่ากับร้อยละ ๗๑.๔๑ รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง เท่ากับ ๗๑.๑๔

๕) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น ทั้งในการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงาน ได้ให้คะแนน เฉลี่ยเท่ากับร้อยละ ๗๑.๐๐ ซึ่งได้รับคะแนนการประเมินน้อยที่สุด

สำหรับการวัดระดับการรับรู้ ผู้ตอบแบบประเมิน ได้รับรู้ ประเด็นการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปประพฤติปฏิบัติตน จากข้อคำถามทั้ง ๖ ประเด็น คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒๑

ตอนที่ ๒ ประกอบด้วยข้อคำถามด้านการแสดงความคิดเห็นและความเข้าใจต่อการนำพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งได้มีคำถามจำนวน ๑๐ ข้อ โดยวัดความเห็นที่แสดงถึงความเข้าใจ (เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย) ดังนี้

๑) ผู้ตอบแบบสำรวจที่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๕๙

๒) ผู้ตอบแบบสำรวจที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔๑

โดยเฉพาะประเด็น เจ้าหน้าที่ของรัฐ สามารถ ขออนุญาตใช้รถยนต์ราชการเพื่อใช้ในการเดินทางไปงานแต่งงานหรืองานอื่นๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน และสามารถใช้จ่ายของตราครุฑใส่เงินช่วยเหลืองานต่าง ๆ หรือใส่เอกสารประกอบการสมัครงานราชการ ตลอดจนนำวัสดุของใช้สำนักงานกลับไปใช้ที่บ้านเพื่อให้บุตรหลานใช้ประกอบการเรียน ผู้ตอบแบบสำรวจ มีความเข้าใจผิดคลาดเคลื่อนมากที่สุด โดยไม่เห็นด้วย เท่ากับ ๖๔.๖๓ และรองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ สามารถ หารายได้เสริมจากการค้าขาย หรือประกอบอาชีพเสริม เช่น ขายของ ขายหอย ในวันเวลาราชการได้ ซึ่งกระทำโดยไม่กระทบต่อภารกิจประจำของตนเองในหน่วยงาน ไม่เห็นด้วยร้อยละ ๕๗.๓๒ และด้านเจ้าหน้าที่ของรัฐ สามารถ รับทรัพย์สินหรือประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ได้ ในอัตราไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท /ครั้ง ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๙๑

ปัญหา/อุปสรรค

๑. ด้านผู้ตอบแบบประเมิน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ ในสำนัก/กอง/สถาบันใหญ่ในองค์กร มีการตอบแบบสำรวจได้ไม่มากนักหากเปรียบเทียบกับจำนวนของบุคลากร

๒. ประเด็นความเข้าใจของการนำข้อกำหนดจริยธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม ไปประพฤติปฏิบัติให้เกิดขึ้นเป็นรูปธรรม เป็นเรื่องที่บุคลากรจำเป็นต้องเรียนรู้ และเข้าใจ ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจยังมีการเข้าใจคลาดเคลื่อน ทั้งนี้ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ต้องเร่งสร้างความเข้าใจแนวทางปฏิบัติให้แก่บุคลากรทุกคนผ่านไปยังผู้บริหารของหน่วยงาน เช่น การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ การรับเงินหรือทรัพย์สินจากการปฏิบัติหน้าที่ ไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท และด้านการหักทวงผู้บริหารด้านการกระทำที่ส่อไปในทางที่ไม่ถูกต้อง

ข้อเสนอแนะ

๑. ศูนย์ปฏิบัติการจะต้องประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เพื่อเร่งดำเนินการสร้างความเข้าใจ เพื่อนำผลการปฏิบัติทางจริยธรรม ไปเป็นตัววัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นรูปธรรม

๒. ต้องมีการส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรม และการคุ้มครองจริยธรรม มากขึ้น

๓. ต้องขอความร่วมมือจากผู้บริหารสำนัก/กอง /สถาบัน และหน่วยขึ้นตรง จัดทำแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรในสังกัดอย่างจริงจัง เพื่อบูรณาการวัฒนธรรมองค์กรและก้าวไปสู่องค์กรคุณธรรม

บรรณานุกรม...

บรรณานุกรม

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เล่มที่ ๑๓๖ ตอนที่ ๕๐ ก ราชกิจจานุเบกษา

ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
เล่มที่ ๑๓๘ ตอนพิเศษ ๒๐๘ ง ราชกิจจานุเบกษา ๖ กันยายน ๒๕๖๔

ภาษาไทย ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ๒๕๖๗. แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗).
ออนไลน์ สืบค้นจาก <http://www.sbpac.go.th/>

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐)
<https://www.ocsc.go.th/wp-content>

ประกาศข้อกำหนดจริยธรรมศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ <https://www.sbpac.go.th/>

ภาคผนวก

แบบประเมินความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม

คำชี้แจง

1. แบบประเมินความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ประกอบด้วย 2 ตอน
2. ให้เลือกตอบตามวิจารณ์ญาณ / การรับรู้/ความเข้าใจ และความคิดเห็นของตนเอง
3. แบบประเมินนี้ ข้อคำถามจัดทำขึ้นโดยอ้างอิงข้อมูลจากข้อกำหนดจริยธรรม ศอ.บต. พ.ศ. 2565 ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2565

ตอนที่ 1 แบบคำถามจำนวน 7 ข้อ วัดระดับการประเมินเป็น 5 ระดับ คะแนนเต็ม 100 คะแนน

คะแนนการประเมิน	90	คะแนนขึ้นไป	เท่ากับ 5
คะแนนการประเมิน	85 – 89	คะแนน	เท่ากับ 4
คะแนนการประเมิน	80 – 84	คะแนน	เท่ากับ 3
คะแนนการประเมิน	75 – 79	คะแนน	เท่ากับ 2
คะแนนการประเมินต่ำกว่า	74		เท่ากับ 1

ระดับที่ 1 หมายถึง	ปฏิบัติได้ถูกต้องตามคำสั่ง
ระดับที่ 2 หมายถึง	ปฏิบัติได้ถูกต้องเมื่อได้รับคำแนะนำเพิ่มเติม
ระดับที่ 3 หมายถึง	ปฏิบัติได้ถูกต้องบ้างในบางข้อ
ระดับที่ 4 หมายถึง	ปฏิบัติได้ถูกต้องทุกข้อ
ระดับที่ 5 หมายถึง	ปฏิบัติได้ถูกต้อง และสามารถเป็นแบบอย่างให้คนอื่นได้

ตอนที่ 2 แบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

โดยการแสดงความคิดเห็น ประกอบด้วย 2 ตัวเลือก (เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย)

ข้อมูลผู้ประเมิน

1. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

2. ตำแหน่ง

☐ ข้าราชการ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ - ระดับชำนาญการพิเศษ
☐ ข้าราชการ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน
☐ พนักงานราชการ ☐ ลูกจ้าง

3. สำนัก/กอง/สถาบัน/หน่วยงานขึ้นตรง

☐ สลธ. ☐ กบย. ☐ กสม. ☐ กสพ. ☐ กปพ. ☐ กปค.
☐ สพจ. ☐ กตส. ☐ กพร. ☐ ศปท. ☐ กปร.

ตอนที่ 1 แบบคำถามรายการประเมิน จำนวน 6 ข้อ วัดระดับการประเมินเป็น 5 ระดับ เท่ากับ 100 คะแนน

รายการประเมิน		ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
1	สามารถแยกแยะความถูกต้อง ความดี และความชั่วได้					
1.1	มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่ต้องร้องขอ					
1.2	มีกิริยา วาจา สุภาพ อ่อนโยน ถูกต้องตามกาลเทศะ					
1.3	เลือกกระทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามและไม่เคยถูกตักเตือนหรือถูกร้องเรียนด้านการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจริยธรรม					
2.	ด้านการเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์					
2.1	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และไม่ถือเป็นเรื่องข้อขัดแย้งจนนำไปสู่ความแตกแยก					
2.2	ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม ไม่เลือกชั้น วรรณะ เพศ อายุ อาชีพ ศาสนา ฯลฯ					
2.3	ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
2.4	แสดงพฤติกรรมยกย่อง ยินดี เมื่อบุคคลอื่นปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม					
3	ด้านความรับผิดชอบต่อภาระกิจของตนเอง					
3.1	ยอมรับผลที่ตนเองกระทำทั้งที่สำเร็จและไม่สำเร็จ และไม่กล่าวโทษผู้อื่น					
3.2	มุ่งมั่นกระทำให้งานบรรลุเป้าหมายทั้งงานในหน้าที่ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย					
4	ด้านมีระเบียบวินัย และซื่อสัตย์					
4.1	มีการอ้างอิงทุกครั้งเมื่อนำผลงานคนอื่นมาใช้					
4.2	มีการบันทึกรายงานการปฏิบัติทุกด้านด้วยความเป็นจริง					
4.3	เมื่อพบสิ่งของของผู้อื่นสิ่งหนึ่ง พยายามหาโอกาสคืนให้เจ้าของ					
4.4	ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน และข้อบังคับของสังคม					
5	ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีความสามารถจัดการกับปัญหาจริยธรรมในการดำรงชีพ และในการปฏิบัติงาน					
5.1	รักษาความลับของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และความลับของทางราชการ					
5.2	มีปฏิบัติสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใช้บริการ โดยยึดหลักการเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ให้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาโดยยึดหลักการความถูกต้องหลักศีลธรรม และหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ					
5.3	ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และสามารถส่งงานได้ทันตามที่กำหนดทุกเรื่อง					
5.4	มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร และแก้ปัญหาโดยถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก					

ที่	รายการประเมิน	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
6	เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่นทั้งในการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงาน					
6.1	เป็นแบบอย่างที่ดีด้านความอ่อนน้อม สุภาพ อ่อนโยน และการแต่งกายที่เหมาะสมกับทางราชการ และไม่มั่วสุมอบายมุขทุกรูปแบบ					
6.2	แสดงความเป็นมิตรกับเพื่อนทุกคน					
6.3	ช่วยเหลือผู้อื่น และแสดงออกต่อสาธารณะในการแสดงความคิดเห็นเพื่อส่วนรวม					
	รวม					

ตอนที่ 2 แบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐด้านการแสดงความคิดเห็น
(เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย)

ข้อ	พฤติกรรม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	เจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้อง ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และไม่แสดงกิริยา วาจา กล่าวโทษหรือแสดงสัญลักษณ์ที่บ่งชี้ถึงการดูหมิ่นต่อสถาบัน		
2	เจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา ถูกต้องตามกฎหมาย มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้		
3	กรณีที่มีการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการอันเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ - กฎหมาย เราในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ควร คัดค้านและโต้แย้ง ทั้งข้อเสนอแนะด้วยวาจาหรือเอกสาร เนื่องจากคิดว่าผู้บังคับบัญชามีประสบการณ์ทำงาน และมีความรู้ในการบริหารมากกว่า จึงไม่กล้าที่จะกระทำการโต้แย้ง ซึ่งเกรงจะได้รับผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่		
4	เจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้อง ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ เช่น การพูดสื่อสาร กับประชาชน หรือข้าราชการทั้งหน่วยตนเอง และหน่วยงานอื่น ๆ และการแต่งกายที่เป็นไปตามระเบียบของข้าราชการพลเรือนกำหนด โดยในวันจันทร์ หรือวันอื่นๆ ที่มีนโยบายกำหนดให้แต่งเครื่องแบบราชการสี kaki และแต่งกายด้วยชุดสุภาพเรียบร้อย		
5	เจ้าหน้าที่ของรัฐ สามารถ หารายได้เสริมจากการค้าขาย หรือประกอบอาชีพเสริม เช่น ขายของ ขายหวย ในวันเวลาราชการได้ ซึ่งกระทำโดยไม่กระทบต่อการกิจประจำของตนเองในหน่วยงาน		
6	เจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้อง ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนเองอย่างถูกต้องครบถ้วน และไม่บิดเบือน		

ข้อ	พฤติกรรม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
7	เจ้าหน้าที่ของรัฐ <u>สามารถ</u> ขออนุญาตใช้รถยนต์ราชการเพื่อใช้ในการเดินทางไปงานแต่งงานหรืองานอื่นๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน และสามารถใช้จ่ายชงตราครุฑใส่เงินช่วยเหลืองานต่าง ๆ หรือใส่เอกสารประกอบการสมัครงานราชการ ตลอดจนนำวัสดุของใช้สำนักงานกลับไปใช้ที่บ้านเพื่อให้บุตรหลานใช้ประกอบการเรียน		
8	เจ้าหน้าที่ของรัฐ <u>ต้อง</u> คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีจิตสาธารณะ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ		
9	เจ้าหน้าที่ของรัฐ <u>ต้อง</u> ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ปราศจากการอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ ต่อประชาชนที่มาติดต่อราชการ		
10	เจ้าหน้าที่ของรัฐ <u>สามารถ</u> รับทรัพย์สินหรือประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ได้ ในอัตราไม่เกิน 3000 บาท /ครั้ง		
	รวม		

ภาคผนวก

ภาพประกอบกิจกรรมจริยธรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร



คณะผู้จัดทำ

คณะที่ปรึกษา

- | | |
|--------------------------------|--|
| ๑. พันตำรวจโท วรรณพงษ์ คชรักษ์ | เลขาธิการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ |
| ๒. นายชนธิฐ แสงฟูม | รองเลขาธิการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ |

ผู้จัดทำ

- | | |
|------------------------------|--|
| ๑. นางทัศนีย์ เพ็งสง | ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต |
| ๒. นางอามีน่า ไชยกุล | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ |
| ๓. นางจิรภา แผ่นทอง | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ |
| ๔. นางสาวสุกัลลักษณ์ ย่าหลี่ | นิติกรชำนาญการ |
| ๕. นางสาวณัฐชา ดาแลหมั่น | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน |
| ๖. นางสาวรอยฮัน ยูนี | เจ้าพนักงานธุรการ |

