

ชื่อเรื่อง รายงานการสำรวจสถานภาพจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ชื่อผู้วิจัย ดร.ชนิษฐา สารพิมพา

ปีที่ทำวิจัย พ.ศ. ๒๕๕๔

หน่วยงานเจ้าของเรื่อง ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

การศึกษาวิจัยในโครงการ “สำรวจสถานภาพจริยธรรมข้าราชการพลเรือน” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าข้าราชการรับรู้เกี่ยวกับเนื้อหาและแนวทางดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน (ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓) เพียงใด ข้าราชการมีพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนเพียงใด รวมทั้งมีความคิดเห็นต่อสถานการณ์ทางจริยธรรมภายในหน่วยงานเป็นอย่างไร เพื่อประโยชน์ต่อการส่งเสริมจริยธรรมให้ตรงกับสถานภาพ ความเป็นจริงในระบบราชการทั้งระดับบุคคลและองค์กร และสามารถนำผลที่ได้รับไปวางแผนและกำหนดแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมข้าราชการต่อไปในอนาคต วิธีการดำเนินการได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ๓๗,๘๑๔ คน แยกรายการตามสูตรของ Krejcie and Morgan โดยการส่งแบบสอบถามไปยังส่วนราชการต่างๆทั่วประเทศและจัดทำเป็น E-survey เพื่อให้ข้าราชการตอบแบบสำรวจทางอินเทอร์เน็ต และนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS รวมทั้งสิ้น ๒๓,๔๗๖ ตัวอย่าง (ร้อยละ ๖๒.๑)

ผลการวิจัยปรากฏว่า

๑. ด้านการรับรู้ ข้าราชการพลเรือนกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน ร้อยละ ๔๕.๗๒ กรมที่รับรู้เนื้อหาได้ถูกต้องมากกว่า ๕๐% มีจำนวน ๒๗ กรมจากจำนวน ๑๒๑ กรม กระทรวงที่รับรู้เนื้อหาได้ถูกต้องมากที่สุด คือ กระทรวงมหาดไทย รับรู้เฉลี่ยร้อยละ ๕๑.๖๕ ส่วนกรมที่รับรู้มากที่สุดได้แก่ กรมที่ดิน รับรู้เฉลี่ยร้อยละ ๕๙.๐๑ โดยมีประเด็นที่รับรู้ถูกต้องมากที่สุดได้แก่ การไม่แสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบ : ข้าราชการสามารถรับของขวัญที่มีมูลค่าเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดได้ในกรณีใด รองลงมาคือ การรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ : เมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ท่านต้องทำอย่างไร และอันดับที่ ๓ คือ การรับรู้ว่าประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนจัดทำขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๐

๒. ด้านทัศนคติ ข้าราชการพลเรือนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สถานการณ์ทางจริยธรรมในส่วนราชการ เรียกว่า “ดีอยู่ในระดับที่พอรับได้” มากที่สุด (หรือ ๔ คะแนนจาก ๕ คะแนน) โดยหน่วยงานที่ได้รับคะแนน สถานการณ์ทางจริยธรรมสูงสุด ได้แก่ กระทรวงยุติธรรม คะแนนเฉลี่ย ๓.๖๒ และหน่วยงานระดับกรมที่ได้รับคะแนนสูงสุด ได้แก่ กรมคุมประพฤติ คะแนนเฉลี่ย ๔.๐๒ โดยมีความพึงพอใจต่อสถานการณ์ในหน่วยงานตามประมวลจริยธรรมในระดับปานกลางในเรื่องการยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข : ให้ความสำคัญในการเคารพสิทธิ รับฟังความคิดเห็นอย่างเสมอภาค มากที่สุด รองลงมาได้แก่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน : รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า ทำงานเต็มความรู้ความสามารถ และอันดับสาม ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสถานการณ์เรื่อง การปฏิบัติตามกฎหมายข้อมูลข่าวสารของทางราชการ : ไม่ถ่วงเวลาให้ข้อมูลครบถ้วนไม่บิดเบือน ไม่ใช่ข้อมูลในการอื่น

ที่เอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเอง เปิดเผยเป็นหลัก ปกปิดเป็นข้อยกเว้น และสถานการณ์เรื่องการเคารพและปฏิบัติ ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ ไม่หลีกเลี่ยงหรือใช้ช่องว่างในทางที่ไม่ถูกต้อง

สำหรับสถานการณ์ที่มีความพึงพอใจน้อยกว่าด้านอื่นๆ ได้แก่ เรื่องการยึดมั่นกระทำในสิ่งที่ ถูกต้องและจรรยาวิชาชีพ : ความเป็นอิสระในการตัดสินใจยืนหยัดที่จะปฏิบัติราชการโดยยึดถือความถูกต้องชอบ ธรรม แม้ว่าจะขัดกับความต้องการของผู้บังคับบัญชา

๓. ด้านพฤติกรรม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการพลเรือนส่วนใหญ่ประเมินตนเองกับการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมในระดับดีมาก สำหรับหน่วยงานระดับกระทรวงที่มีคะแนนประเมินตนเองในการปฏิบัติตาม จริยธรรมดีที่สุดในได้แก่ กระทรวงยุติธรรม คะแนนเฉลี่ย ๔.๒๑ หน่วยงานระดับกรมที่มีคะแนนประเมินตนเอง ในด้านการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมดีที่สุดในได้แก่ กรมคุมประพฤติ คะแนนเฉลี่ย ๔.๔๔ โดยมีพฤติกรรม ในเรื่องที่ไม่แสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบ การเสนอหรืออนุมัติโครงการหรือดำเนินการซึ่งตนเองหรือบุคคล อื่นจะได้ประโยชน์อันมิควรได้มากที่สุด สำหรับเรื่องที่มีพฤติกรรมน้อยที่สุด คือการยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง โดยเฉพาะเรื่องการหักทวงเมื่อพบเห็นผู้ละเมิดจริยธรรม

๔. การประเมินจริยธรรมของผู้นำและส่วนราชการในรอบปีที่ผ่านมา พบว่า ข้าราชการพลเรือน ให้คะแนนผู้นำในระดับปานกลาง โดยหัวหน้าส่วนราชการเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องจริยธรรมมากกว่า พฤติกรรมด้านอื่นๆ เช่น ให้ความสนใจปัญหาจริยธรรมอยู่เสมอ และแสดงความรับผิดชอบเมื่อมีการร้องเรียน

ส่วนราชการกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในรอบปีที่ผ่านมา พบว่า มีการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดในประมวลจริยธรรมในระดับค่อนข้างน้อย ประเด็นที่หน่วยงานมีการปฏิบัติ มากที่สุดคือ การชมเชยหรือให้รางวัล เมื่อมีบุคลากรปฏิบัติงานดี การรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมและ นำความคิดเห็นนั้นมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน และมีการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ

ประเด็นที่พบว่าส่วนราชการยังมีการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในระดับน้อย ได้แก่ การเผยแพร่ให้คู่สมรส ญาติ พี่น้อง เพื่อนฝูงของข้าราชการทราบ การมีผู้ที่เกี่ยวข้องอธิบายให้คำปรึกษา เกี่ยวกับจริยธรรมเมื่อไม่เข้าใจ และมีการจัดตั้งเครือข่ายเพื่อส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร โดยข้าราชการกลุ่ม ตัวอย่างแสดงความเห็นว่า ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์เรื่องนี้ให้เด่นชัดและแพร่หลาย ให้มีความเข้าใจ ชัดเจนมากขึ้น

๕. การแก้ไขปัญหา เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมกับตัวข้าราชการ พบว่า ข้าราชการพลเรือน มีแนวโน้มทางเลือกแก้ไขปัญหาของตนเอง คือ การปรึกษา พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปรึกษา พูดคุยกับผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไป และอันดับสามคือ ปล່อยวาง นิ่งเฉย

สำหรับแนวโน้มที่ยังไม่เป็นทางเลือกของข้าราชการเมื่อเกิดปัญหาจริยธรรม คือการพูดคุย ร้องเรียนกับสื่อมวลชน รองลงมาคือ การพูดคุย ร้องเรียนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงาน ก.พ. ป.ป.ช. นักการเมือง เป็นต้น และอันดับที่สามคือ การพูดคุย ร้องเรียนกับคณะกรรมการจริยธรรม

จากทางเลือกของการแก้ไขปัญหาดังกล่าว สะท้อนถึงการแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดความผิดพลาด ในทางหนึ่ง เนื่องจากอาจจะได้รับคำปรึกษาที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง และอีกทางหนึ่ง สะท้อนให้เห็นว่า การทำงานของคณะกรรมการจริยธรรมยังไม่ส่งผลต่อความเชื่อถือของข้าราชการอย่างแท้จริง จึงเกิดการให้

ความสำคัญกับการศึกษาพูดคุยกับบุคคลที่มีความใกล้ชิดและมีความน่าไว้วางใจของตัวข้าราชการมากกว่า คณะกรรมการจริยธรรมหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

แนวทางการแก้ปัญหาจริยธรรมของหน่วยงานของท่าน พบว่า มีการแก้ปัญหาโดยรณรงค์ ปลุกจิตสำนึกให้ข้าราชการปฏิบัติตามค่านิยมหลักของส่วนราชการมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ ขั้นตอนของระบบราชการให้เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ และอันดับสามได้แก่ จัดหลักสูตร ให้เข้าอบรมสัมมนาอย่างเข้มข้น

สำหรับแนวทางการแก้ไขปัญหาคือพบน้อยที่สุด ได้แก่ แจ้งให้คณะกรรมการจริยธรรมทราบ เพื่อดำเนินการต่อไป รองลงมาได้แก่ ลงโทษทันที เช่น ว่ากล่าวตักเตือน ภาคทัณฑ์ ไล่ออก ปลดออกและ อันดับสามคือ มีระบบให้สาธารณะมีส่วนร่วมในการกระตุ้นเตือน ใฝ่ระวัง ติดตาม และตรวจสอบ

จะเห็นได้ว่า การเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหาทางจริยธรรมของหน่วยงานส่วนใหญ่ยังคงเป็นการรณรงค์ปลุกจิตสำนึกมากกว่าการใช้กลไกคณะกรรมการจริยธรรม ซึ่งมีบทบาทหน้าที่โดยตรง และแนวทางการรณรงค์ที่ยังไม่เห็นภาพที่ชัดเจน สำหรับแนวทางการแก้ไขปัญหาคือได้แก่ คุยกันในครอบครัว ใช้หลักศานามองข้อบกพร่องของตนเอง ศึกษาจากสื่อโทรทัศน์ วิทยู เป็นต้น

สำหรับแนวทางการแก้ไขปัญหาคือหน่วยงานในข้ออื่นๆ ได้แก่ การเข้าอบรม การทำหนังสือแจ้งเวียน เอกสารชี้แจง และไม่พบว่ามีการกระตุ้นเตือนในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน ควรให้ทำประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ

ส่วนการแก้ปัญหาที่หน่วยงานยังไม่ได้ทำหรือยังทำน้อยที่สุด ได้แก่ แจ้งให้คณะกรรมการจริยธรรมทราบเพื่อดำเนินการต่อไป รองลงมาคือ การลงโทษทันที และอันดับสามคือ การมีระบบให้สาธารณะมีส่วนร่วมในการกระตุ้นเตือน ใฝ่ระวัง ติดตาม ตรวจสอบ

.....