



รายงานผลการสำรวจ
การรับรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกัน
การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน
กับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.

ประจำปีงบประมาณ 2563

จัดทำโดย

คณะกรรมการพัฒนาริยธรรมและคุณธรรมของ กปภ.

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ขอบเขตการสำรวจ	2
1.4 ผลที่ได้รับ	2
1.5 นิยามศัพท์	3
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้	4
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	6
2.3 มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.	8
บทที่ 3 ระเบียบและวิธีการสำรวจ	16
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	16
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	17
3.3 การทดสอบความน่าเชื่อถือเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	18
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล	19
บทที่ 4 ผลการสำรวจ	20
4.1 ข้อมูลทั่วไป	20
4.2 การรับรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.	23
4.3 ช่องทางการรับรู้	30
4.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ	32
4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในเชิงสถิติ	33
บทที่ 5 บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	51
5.1 บทสรุป	51
5.2 อภิปรายผล	55
5.3 ข้อเสนอแนะ	57

ภาคผนวก

แบบสำรวจการรับรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์
ส่วนรวมของการประปาส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ 2563

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	17
ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	21
ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการช้ดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.	24
ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการช้ดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.	29
ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของช่องทางการรับรู้	31
ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กับการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการช้ดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.	34
ตารางที่ 7 แสดงผลการเปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการช้ดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. จำแนกตามเพศ	35
ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการช้ดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. จำแนกตามอายุ	35
ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการช้ดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหรือเทียบเท่า	36
ตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการช้ดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหรือเทียบเท่า	36
ตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการช้ดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. จำแนกตามอายุงาน	40

ตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติ	40
ตามมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.	
จำแนกตามสายงานสังกัด	
ตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติ	41
ตามมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.	
จำแนกตามสายงานสังกัด	

สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1 ร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ	52
แผนภาพที่ 2 ร้อยละของข้อมูลทั่วไป	53
แผนภาพที่ 3 ระดับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการช้ตกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน กับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2563	54
แผนภาพที่ 4 ช่องทางการรับรู้ จำนวน 3 อันดับ	55

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560 -2564) กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐแปลงแนวทางมาตรการตามยุทธศาสตร์ชาติฯ ไปสู่การปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นพัฒนาให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัว และละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ

เพื่อให้การดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตของการประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) เกิดผลเป็นรูปธรรม และเป็นไปตามเจตจำนงของรัฐบาลในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติฯ คณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของ กปภ. จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของ กปภ. ปีงบประมาณ 2563 ซึ่งกำหนดโครงการต่างๆ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรในหน่วยงานมีการปรับฐานความคิด และทัศนคติให้มีค่านิยมสุจริต ร่วมต่อต้านการทุจริตในองค์กร ไม่นิ่งเฉยต่อการพบเห็นการทุจริตและประพฤติมิชอบ ส่งเสริมและกระตุ้นจิตสำนึกให้บุคลากรสามารถคิดแยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมได้ เพื่อลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตในองค์กร

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของ กปภ. ปีงบประมาณ 2563 ตามยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต แนวทางที่ 1 การเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการป้องกันการทุจริต แผนงานที่ 6 กำหนดให้ดำเนินการประเมินการรับรู้มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ปีงบประมาณ 2563 ผ่านทางเว็บไซต์ภายใน กปภ. เพื่อทราบถึงระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับความขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. โดยจะนำผลสำรวจไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงมาตรการป้องกันฯ รวมทั้งปรับปรุงคู่มือความขัดแย้งทางผลประโยชน์ฯ เพื่อให้บุคลากรของ กปภ. มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินงานให้มีความเป็นธรรม เสมอภาค โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อสำรวจการความรู้ ความเข้าใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.

1.2.2 เพื่อสำรวจพฤติกรรมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.

1.2.3 เพื่อสำรวจช่องทางการรับรู้มาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานคาดหวัง

1.3 ขอบเขตการสำรวจ

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การสำรวจครั้งนี้ มุ่งศึกษา 3 ด้านหลัก คือ 1) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. 2) พฤติกรรมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. 3) ช่องทางการรับรู้มาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 8,980 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2563) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 383 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ตามแนวคิดของ Taro Yamane (1973)

1.3.3 ขอบเขตด้านเวลา

การสำรวจในครั้งนี้ มีระยะเวลาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 20 กุมภาพันธ์ จนถึง 30 มีนาคม พ.ศ. 2563

1.4 ผลที่ได้รับ

1.4.1 ทราบระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ.

1.4.2 ทราบระดับพฤติกรรมการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ.

1.4.3 นำผลการสำรวจในครั้งนี้ มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาแนวทางกำหนดมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. รวมทั้งปรับปรุงคู่มือความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของ กปภ. ให้ดียิ่งขึ้น

1.5 นิยามศัพท์

1.5.1 การรับรู้ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ.เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.

1.5.2 การประพฤติปฏิบัติ หมายถึง การกระทำของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. ที่เป็นไปตามมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.

1.5.3 มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. หมายถึง แนวทางปฏิบัติของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. เพื่อป้องกันการดำเนินการใดๆ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงจากการทุจริต

1.5.4 ช่องทางการรับรู้ หมายถึง สื่อที่ทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ได้แก่ ผู้บริหาร อบรม สัมมนา ประชุม สนทนายามเช้า สนทนาประสานประจำ เว็บไซต์ของ กปภ. ระบบหนังสือเวียน Infoma แอปพลิเคชันไลน์

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

ความหมาย

กรรณิการ์ สุวรรณโคตร¹ (2528, หน้า 464 - 468) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้เลือก จัดประเภท และแปลความหมายของสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อมที่มากระตุ้นประสาทสัมผัส และพาตึง ข้อมูลที่แปลนี้ไปสู่การกระทำที่มีความหมาย ดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ได้รับอย่างไร ขึ้นอยู่กับผลการทำงานของกระบวนการรับรู้² และยังกล่าวอีกว่าการรับรู้ ทำให้บุคคลตระหนักถึงตนเอง บุคคลอื่น สิ่งของ และเหตุการณ์ในสิ่งแวดล้อมในโลกแห่งความเป็นจริง การรับรู้ให้ความหมายหรือความสำคัญ ต่อบุคคลนั้น และมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมออกแต่ละบุคคล มีการรับรู้ต่อสิ่งเร้าในสถานการณ์เดียวกัน ได้แตกต่างกันไปตามประสบการณ์ กาลเวลา ความสนใจ ความต้องการ สภาวะอารมณ์ เป้าหมาย สถานภาพ บทบาทของตนในครอบครัว โลกของงาน และสันตนาการส่วนบุคคล การรับรู้และการแปลความหมายของ สิ่งเร้าขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ความตั้งใจ ความสนใจ ความรู้ ความจำ ประสบการณ์ สภาพอารมณ์ ความคาดหวัง ความเชื่อ ทศนคติ สติปัญญา จิตสำนึก วุฒิภาวะ และสัมพันธภาพกับผู้อื่น

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

บรรยงค์ โตจินดา³ (2543, หน้า 287) เสนอความคิดเห็นไว้ว่า การรับรู้ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่เกิดขึ้น การรับรู้แบ่งได้เป็น 2 กิจกรรม คือ การรับข้อมูลและการแปลข้อมูลให้เป็น

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

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

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

ข้อความตามความเข้าใจ การรับรู้จะต้องคำนึงถึงความรู้ความเข้าใจในข้อมูลข่าวสาร ความสนใจและประสบการณ์ จึงสามารถทำให้แปลความถูกต้อง

สิทธิโชค วรรณสันติกุล⁴ (2546 : 84) กล่าวว่า การรับรู้ คือ กระบวนการที่สิ่งมีชีวิตพยายามทำความเข้าใจสิ่งแวดล้อมโดยผ่านทางประสาทสัมผัส กระบวนการนี้เริ่มต้นจากการใช้อวัยวะสัมผัสจากสิ่งเร้าและจัดระบบสิ่งเร้าให้มีภายในระบบการคิดในสมอง จากนั้นจะแปลสิ่งเร้าที่รับสัมผัสว่าสิ่งเร้านั้นคืออะไร ชั้นแปลความหมายนี้เป็นขั้นที่มีการใช้ประสบการณ์เก่าเป็นพื้นฐานของการแปลความหมาย

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับความรู้สึกและแปลความหมายหรือตีความจากสิ่งเร้าที่รับเข้ามา ผ่านการวิเคราะห์โดยอาศัยความจำ ความรู้ ผสมผสานกับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ออกมาเป็นความรู้และความเข้าใจ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

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

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

2. อิทธิพลที่มาจากภายใน ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) การคาดหวัง (Expectancy) ความสนใจ อารมณ์ ความคิด และจินตนาการ ความรู้สึกต่างๆ ที่บุคคลได้รับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1) ลักษณะของผู้รับรู้ 2) ลักษณะของสิ่งเร้า ดังนี้

1) ลักษณะของผู้รับรู้ พิจารณาจากการที่บุคคลจะเลือกรับรู้สิ่งใดก่อนหรือหลังมากหรือน้อยอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้รับรู้ด้วยเป็นสำคัญประการหนึ่ง ปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้รับรู้สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพกับด้านจิตวิทยา

1.1) ด้านกายภาพ หมายถึง อวัยวะสัมผัส เช่น หู ตา จมูก และอวัยวะสัมผัสอื่นๆ ปกติหรือไม่มีความรู้สึกสัมผัสสมบูรณ์เพียงใด ความสมบูรณ์ของอวัยวะสัมผัส จะทำให้รับรู้ได้ดี การรับรู้บางอย่าง

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

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

เกิดจากอวัยวะรับสัมผัส 2 ชนิดทำงานร่วมกัน เช่น ลิ้นและจมูกช่วยกันรับรู้อรส การรับรู้จะมีคุณภาพดีขึ้น ถ้าเราได้รับสัมผัสหลายทาง เช่น เห็นภาพและได้ยินเสียงในเวลาเดียวกันทำให้เราแปลความหมายของสิ่งเราได้ถูกต้อง

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

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

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

การสื่อสารในองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์การ เพราะเป็นเครื่องมือสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารและผูปฏิบัติงาน การบริหารจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดส่วนหนึ่งเกิดจากการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากการสื่อสารภายในองค์กรจะช่วยให้สามารถนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาประกอบการตัดสินใจหรือดำเนินการใดๆในการบริหารงานและและการปฏิบัติงาน

ความหมาย

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

กิติมา สุรสุนธิ⁷ (2542, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การสื่อสารภายในองค์กรอาจปรากฏได้หลายๆ รูปแบบ เช่น การสื่อสารในลักษณะทางเดียว (One -Way Communication) ซึ่งอาจเป็นลักษณะเดียวกับการสื่อสารในทิศทางแนวตั้ง (Vertical Communication) เช่น การสั่งงานของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น หรืออาจเป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two-Way Communication) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารแนวราบ (Liner/Horizontal Communication) เช่น การปรึกษาหารือ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

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

⁷ กิติมา สุรสุนธิ. (2542). ความรู้ทางการสื่อสาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ^๘ (2542, น. 357) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการส่งผ่านข่าวสารและความเข้าใจจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง หรือเรียกว่ากลุ่มบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอนจากการเกิดความคิดหรือมีที่มาของข่าวสารของผู้ส่ง ผู้ส่งทำการใส่รหัส และเนื้อหา หรือข่าวสาร จากนั้นผู้ส่งต้องทำการส่งข่าวสารเหล่านั้น โดยผ่านช่องทางหรือใช้สื่อที่เหมาะสมไปยังผู้รับ ผู้รับทำการรับข่าวสารและทำการถอดรหัส ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดการกระทำหรืองดเว้น การกระทำในปัจจุบันหรืออนาคต

จากความหมายข้างต้น จะเห็นได้ว่าการสื่อสารองค์กรนั้น เป็นการสื่อสารในทุกรูปแบบไม่ว่าจะเป็น การสื่อสารระหว่างบุคคล การสื่อสารระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร ซึ่งมีทั้งการสื่อสารที่เป็นสองทางและ ทางเดียว รวมทั้งการสื่อสารในทิศทางแนวดิ่งหรือแนวราบ และมีทั้งการสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยการสื่อสารนี้จะช่วยสร้างความเข้าใจ ในการประสานงานและการดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์กรอีกด้วย

ช่องทางเดินการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

การสื่อสารในองค์กรในปัจจุบันนี้จำเป็นต้องหาข้อมูลข่าวสารให้ได้รวดเร็วกว่าในอดีตสำหรับการแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงทีและเพื่อใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เส้นทางของการสื่อสารในองค์กรที่มี ประสิทธิภาพมีเส้นทางสื่อสารเกิดขึ้นได้หลายทิศทาง สรุปได้ดังนี้

วิเชียร วิทยอดม^๙ (2550, หน้า 232) ได้แบ่งช่องทางเดินการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรไว้ 2 แบบ

1. สื่อสารทางเดียว (One - way communication) หมายถึง สารที่ผู้ส่งสารไปฝ่ายเดียว โดยที่ไม่มีการย้อนกลับของข้อมูล ซึ่งผู้รับข่าวสารจะไม่มีโอกาสในการซักถามข้อสงสัยของข่าวสาร โดยการสื่อสารแบบนี้ มักจะมาในรูปแบบคำสั่ง หรือกฎเกณฑ์ การสื่อสารในลักษณะนี้จะมีโอกาสเกิดความบกพร่องในการสื่อสาร
2. สื่อสารสองทาง (Two-way Communication) หมายถึง สารที่ผู้รับสารจะมีปฏิกริยาส่งกลับไปยังผู้ส่งสาร อีกทั้งการสื่อสารในลักษณะนี้ผู้รับสาร และผู้ส่งสารจะมีการโต้ตอบกันในข้อสงสัยต่างๆ ซึ่งสารในลักษณะนี้ มักจะอยู่ในแบบการประชุม การสัมมนา เป็นต้น

กระบวนการสื่อสารภายในองค์กร

1. การสื่อสารภายในองค์กรจะมีลักษณะเป็นกระบวนการ (Process) อย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นการส่งผ่าน ข้อมูลข่าวสารและความเข้าใจ เพื่อที่จะให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

^๘ สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

^๙ วิเชียร วิทยอดม. (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 การนำเอาสังคมออนไลน์มาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้รับความนิยมเพิ่มขึ้น
- สื่อกิจกรรมต่างๆ เช่น นิทรรศการ บอร์ดประชาสัมพันธ์ กิจกรรมสานสัมพันธ์ การประกวด หรืองานวันสำคัญขององค์กร

3. อุปสรรคหรือปัญหาของการสื่อสารภายในองค์กร

- การรับรู้ที่ต่างกัน การตีความของแต่ละคนจากข่าวสารที่ได้รับแตกต่างกัน การสื่อสารแต่ละครั้งจึงควรทำให้เกิดความชัดเจน เข้าใจตรงกัน
- การบิดเบือนข้อมูล การสื่อสารเป็นทอดๆ ผ่านคนจำนวนมากทำให้ข้อมูล ตกหล่น มีการตกแต่งข้อมูลเพิ่มเติม จึงทำให้เกิดการบิดเบือนจากความเป็นจริง
- การกลั่นกรองข่าวสาร ผู้ให้ข่าวสารเลือกให้ข่าวสารเฉพาะบางข่าว หรือเฉพาะบางประเด็นในข่าว เพื่อต้องการให้ผู้รับรู้สึกหรือเกิดผลตามที่ผู้ส่งต้องการอยากให้เกิด
- จังหวะเวลาของการติดต่อสื่อสาร บางข่าวควรให้รับรู้พร้อมกันบางข่าว อาจต้องรอเวลา จึงควรมีการเลือกช่วงเวลาในการสื่อสารให้เหมาะสม

2.3 มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.

ความหมาย

การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม หรือ ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interests) หมายถึง ความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะ ที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กล่าวคือ เป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตนอยู่และได้ใช้อิทธิพลตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตัว โดยก่อให้เกิดผลเสียต่อผลประโยชน์ส่วนรวม มีหลากหลายรูปแบบไม่จำกัดว่าจะอยู่เฉพาะในรูปของตัวเงิน หรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงินหรือทรัพย์สิน

รูปแบบความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม มีจำนวน 9 รูปแบบ ได้แก่

1. การรับผลประโยชน์ต่างๆ (Accepting benefits)

ผลประโยชน์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทรัพย์สิน ของขวัญ การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกันนี้ และผลจากการรับผลประโยชน์ต่างๆ นั้น ได้ส่งผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

2. การทำธุรกิจกับตนเอง (Self-dealing) หรือ เป็นคู่สัญญา (Contracts)

การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ เข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด โดยอาจจะเป็นเจ้าของบริษัทที่ทำสัญญาเอง หรือเป็นเครือข่ายดี สถานการณ์เช่นนี้เกิดบทบาทที่ขัดแย้ง หรือเรียกได้ว่าเป็นทั้งผู้ซื้อและผู้ขายในเวลาเดียวกัน

3. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะ หรือ หลังเกษียณ (Post-employment)

เจ้าหน้าที่ของรัฐลาออกจากหน่วยงานของรัฐ และไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกันหรือบริษัทที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเดิม โดยใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเดิมนั้น หาประโยชน์จากหน่วยงานให้กับบริษัทและตนเอง

4. การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting)

การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานหรือองค์การสาธารณะที่ตนสังกัด หรือการรับจ้างพิเศษเป็นที่ปรึกษาโครงการ โดยอาศัยตำแหน่งราชการสร้างความน่าเชื่อถือว่าโครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัดในการพิจารณาจากหน่วยงานตามที่ที่ปรึกษาโครงการสังกัด

5. การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information)

สถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ประโยชน์จากการที่ตนรับรู้ข้อมูลภายในหน่วยงาน และนำข้อมูลนั้นไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง อาจจะไปหาประโยชน์โดยการขายข้อมูลหรือเข้าเอาประโยชน์เสียเอง

6. การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage)

การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐนำเอาทรัพย์สินของราชการซึ่งจะต้องใช้ เพื่อประโยชน์ของทางราชการเท่านั้น ไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง หรือการใช้ให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาไปทำงานส่วนตัว

7. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork-barreling)

การที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือผู้บริหารระดับสูงอนุมัติโครงการไปลงพื้นที่หรือบ้านเกิดของตนเอง หรือการใช้งบประมาณสาธารณะเพื่อหาเสียง

8. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism)

การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง หรืออาจเรียกว่า ระบบอุปถัมภ์พิเศษ เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อิทธิพลหรือใช้อำนาจหน้าที่ ทำให้หน่วยงานของตน เข้าทำสัญญากับบริษัทที่พี่น้องของตนเป็นเจ้าของ

9. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น (Influence)

เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ตำแหน่งหน้าที่ข่มขู่ผู้ได้บังคับบัญชาให้กระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง

มาตรการป้องกันการขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม หรือ ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interests) ของ กปภ. ประกอบด้วย

1. นโยบายการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันของ กปภ. กำหนดว่า

- ต้องไม่ยอมรับ ไม่ส่งเสริม ไม่มีส่วนร่วม ไม่กระทำการใดๆ ที่มีเจตนาในการทุจริตและคอร์รัปชัน เพื่อประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง ทุกรูปแบบทั้งทางตรงและทางอ้อม
- ต้องยึดถือประโยชน์ขององค์กรเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ต้องประพฤติปฏิบัติตนตามนโยบายและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ กปภ. ประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. และนโยบายการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันของ กปภ. รวมทั้งไม่ละเมิดกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ... ฯ

2. ประกาศคณะกรรมการ กปภ. เรื่องหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของคณะกรรมการ กำหนดว่า

ข้อ 4 การกระทำหรือกรณีดังต่อไปนี้ ให้ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- (1) การใช้ข้อมูลของ กปภ. เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น
- (2) เป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับ กปภ. หรือประกอบกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับ กปภ. ซึ่งทำให้ผลประโยชน์ของกรรมการขัดหรือแย้งกับผลประโยชน์ของ กปภ. หรือกระทบต่อการใช้ดุลยพินิจตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการผู้นั้น ในฐานะเป็นคณะกรรมการของ กปภ.

(3) การดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ ผู้ถือหุ้นสำคัญ ที่ปรึกษา ตัวแทนพนักงานหรือลูกจ้าง ในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของ กปภ. ซึ่งทำให้ผลประโยชน์ของกรรมการขัดหรือแย้งกับผลประโยชน์ของ กปภ. หรือกระทบต่อการใช้ดุลยพินิจตัดสินใจ

ในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการผู้นั้น ในฐานะเป็นคณะกรรมการของ กปภ. เว้นแต่การดำรงตำแหน่งที่ กปภ. มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร

ให้นำบทบัญญัติในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับกับคู่สมรสของกรรมการ โดยให้ถือว่าการกระทำของ คู่สมรส เป็นการกระทำของกรรมการ

ข้อ 5 การรับหรือการให้ของขวัญในกรณีดังต่อไปนี้ ให้ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(1) การรับของขวัญจากบุคคลนอกเหนือจากของขวัญอันควรได้ตามกฎหมาย กฎ หรือ ข้อบังคับ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ...

(2) การยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัวของตน รับของขวัญซึ่งมีราคาหรือ มูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคล ... เกินกว่าจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

(3) การให้ของขวัญหรือการยินยอม หรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัวของตนให้ ของขวัญ ซึ่งมีราคาหรือมูลค่าในการให้แก่ แต่ละบุคคล แต่ละโอกาส เกินกว่าจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด ...

ทั้งนี้ การรับของขวัญซึ่งถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามวรรคหนึ่ง หากกรรมการ มีเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องรับเพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ให้นำ บทบัญญัติตามประกาศคณะกรรมการ ป.ป.ช. มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 6 คณะกรรมการต้องไม่แต่งตั้งหรือมอบหมายให้ผู้ที่อาจจะมี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในเรื่องใด เป็นกรรมการหรือเป็นผู้พิจารณาหรือเกี่ยวข้องในการให้ข้อมูล ให้ความเห็น หรือมีอำนาจสั่งการในเรื่องนั้นๆ

ข้อ 7 ให้คณะกรรมการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

ข้อ 8 หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ กรณีไม่มีความขัดแย้ง ทางผลประโยชน์ ... โดยให้รายงานภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง และภายในเดือนตุลาคมของทุกปี งบประมาณ และรายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามระดับชั้น

ข้อ 9 หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ กรณีมีความขัดแย้ง ทางผลประโยชน์ ... หากคณะกรรมการพบว่า ตนเอง คู่สมรส หรือบุคคลในครอบครัว มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้รายงานกรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยทันที และให้ ผชส. สำเนาแจ้ง สำนักตรวจสอบ

3. ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. กำหนดว่า

มาตรฐานจรรยาบรรณของผู้บริหาร

- ไม่แสวงหาประโยชน์ให้ตนเองและผู้อื่น ทั้งทางตรงและทางอ้อม
- ไม่เปิดเผยข้อมูลลับของการประปาส่วนภูมิภาค

- ไม่ดำเนินการใดๆ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อการประปา ส่วนภูมิภาค

- ไม่เรียกหรือไม่รับ หรือจ่ายผลประโยชน์ใดๆ ที่ไม่สุจริต ...ฯ

มาตรฐานจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โปร่งใส เสมอภาค และเป็นธรรม โดยปราศจากอคติ ตลอดจน ละเว้นการกระทำใดๆ อันอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- รักษาความลับและไม่นำข้อมูลการประปาส่วนภูมิภาค ไปเปิดเผยหรือใช้ประโยชน์ในทางที่มีชอบ

- ปฏิบัติตนเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่แสวงหาประโยชน์ โดยมิชอบ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

- ละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินควร ที่จะรับได้ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม

- ไม่เรียก ไม่รับ ไม่ให้ผลประโยชน์ใดๆ ...ฯ

มาตรฐานจริยธรรมขององค์กร กำหนดให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

- ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ พยายามหาความรู้ความสามารถให้บรรลุผล สำเร็จและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติ ประชาชน และการประปาส่วนภูมิภาค

- ปฏิบัติหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ของการประปาส่วนภูมิภาค ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยใช้สถานะหรือตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม ในการแสวงหา ประโยชน์ที่มีควรได้ สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ...ฯ

- ไม่เปิดเผยข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ หรือใช้ข้อมูลของการประปาส่วนภูมิภาค เพื่อแสวงหา ประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น

- ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างบุคคล มาเป็นเหตุในการใช้ดุลพินิจที่เป็นคุณหรือเป็นโทษ เพราะความสัมพันธ์ส่วนตัวนั้น

- อุทิศเวลาให้การประปาส่วนภูมิภาค และไม่เบียดบังเวลาปฏิบัติงานไปประกอบธุรกิจ หรือ เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือผู้อื่น

4. ประกาศนโยบายต่อต้านการรับหรือให้สินบน เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ กำหนดว่า

“ บุคลากรของ กปภ. ต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับ การรับหรือให้สินบน ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม ไม่เรียกร้อง ให้ รับว่าจะให้ หรือรับสินบนเพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือประโยชน์ของ กปภ. หรือประโยชน์ของ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับ กปภ. หรือประโยชน์ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ไม่ว่าจะเป็นคนในครอบครัว เพื่อน หรือผู้ที่มี

ส่วนเกี่ยวข้องในลักษณะอื่นใด เพื่อจูงใจให้กระทำการ ไม่กระทำการ หรือประวิงการกระทำอันมิชอบด้วยหน้าที่และกฎหมาย ...”

5. ประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส กำหนดว่า

- ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน การต่อต้านการรับหรือให้สินบน เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยต้องไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการทุจริตต่อหน้าที่หรือทุจริตเชิงนโยบาย รวมทั้งไม่ใช้ตำแหน่งที่เอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้อง ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

- สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตในองค์กร ด้วยการไม่ทนต่อพฤติกรรมการทุจริตในการปฏิบัติงาน มีความละเอียด เกรงกลัวที่จะทุจริต และมีจิตสำนึกที่ถูกต้อง ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มีความพอเพียง เข้าใจได้ว่าสิ่งไหนคือประโยชน์ส่วนตน สิ่งไหนคือประโยชน์ส่วนรวม พร้อมร่วมทำหน้าที่ตรวจสอบและเฝ้าระวังการทุจริต และหากพบเห็นเจ้าหน้าที่ทุจริตหรือรับผลประโยชน์ ให้แจ้งข้อมูลต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อพิจารณาดำเนินการตามกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน ...”

6. คำสั่ง กปก. ที่ 353/2551 กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ กำหนดว่า

เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน กปก. ได้แสดงความบริสุทธิ์ใจ และป้องกันที่จะไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานคนเดียวกัน ต้องทำหน้าที่ดูแลและตัดสินใจ ทั้งประโยชน์ตนเองและประโยชน์ของหน่วยงาน กปก. จึงได้กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนเปิดเผยให้องค์กรได้รับรู้ว่า ตนเองมีผลประโยชน์ส่วนตัวอะไรบ้างที่ต้องดูแล และที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของหน่วยงาน จึงได้กำหนดเงื่อนไขไว้เพื่อไม่ให้หน่วยงานสั่งการหรือมอบหมาย ให้ตัวเองเป็นผู้พิจารณา/วินิจฉัย/สั่งการ ในสิ่งที่ต้องชี้ขาดระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์หน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนี้

- (1) รายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทุกปีในเดือนตุลาคม
 - (2) เมื่อรับตำแหน่งใหม่ กรณีได้รับคำสั่งแต่งตั้งโยกย้าย
 - (3) เมื่อรับตำแหน่งใหม่ กรณีได้รับคำสั่งบรรจุเข้าทำงานใหม่
 - (4) เมื่อมีหรือเกิดสถานการณ์ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ขึ้น
- (ตามแบบรายงานแนบท้ายคำสั่ง กปก. ที่ 353/2551 ...”)

7. มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและแนวทางการตรวจสอบความเกี่ยวข้องหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน กปภ. และผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง กำหนดว่า

เพื่อเป็นการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการจัดซื้อจัดจ้าง ตามหลักเกณฑ์ของ พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 กปภ. จึงกำหนดมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนี้

1. ห้ามมิให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างของ กปภ. ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้ยื่นข้อเสนอหรือคู่สัญญา รับผิดชอบหรือทำหน้าที่ในการดำเนินงานในงาน/โครงการนั้นๆ

2. ห้ามมิให้บุคลากรของ กปภ. ใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ ในการดำเนินโครงการเอื้อผลประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้อง ทั้งที่เป็นผลประโยชน์ทางการเงินและอื่นๆ

3. ในกรณีที่บุคลากรของ กปภ. มีผลประโยชน์ทับซ้อน ให้ใช้แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

(1) เปิดเผยหรือรายงานกรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยใช้แบบรายงานหมายเลข 3 ที่กำหนดใช้สำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคนทุกตำแหน่งที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ แนบท้ายคำสั่ง กปภ. ที่ 353/2551 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2551 เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(2) การงดทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยหรือปฏิบัติงานเฉพาะส่วนที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(3) การแก้ไขสถานะของตำแหน่งหรือหน้าที่ในการทำงานที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น ลาออกจากการเป็นคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินโครงการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น

(4) ให้ผู้อำนวยการฝ่ายอำนาจการหรือเทียบเท่า (สำหรับหน่วยงานส่วนกลาง) ผู้อำนวยการ กปภ.เขต 1-10/ผู้จัดการ กปภ.สาขา/ผู้อำนวยการกองฝึกรวมภูมิภาค 1-3 (สำหรับหน่วยงานส่วนภูมิภาค) มีหน้าที่ตรวจสอบให้เจ้าหน้าที่พัสดุ กรรมการดำเนินการซื้อ หรือจ้าง คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ ผู้ควบคุมงาน และตำแหน่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) จัดทำแบบแสดงความโปร่งใสในการซื้อหรือจ้างทุกวิธีของ กปภ. ถึงความเกี่ยวข้องกับผู้ขาย ผู้รับจ้าง ผู้เสนอราคา ผู้ชนะราคา หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีนิติสัมพันธ์ ในแต่ละงาน/โครงการในการจัดซื้อจัดจ้างของ กปภ.

8. ผลของการฝ่าฝืน

กปภ. จะดำเนินการทางวินัย กับผู้ปฏิบัติงานที่ฝ่าฝืน และผู้บังคับบัญชาที่รู้แล้วละเว้นไม่ดำเนินการตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน การต่อต้านการรับหรือให้สินบน ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีโทษทางวินัย ตั้งแต่ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ให้ออก หรือไล่ออกจากงาน ตามข้อบังคับ กปภ. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงาน พ.ศ. 2522 และหากถูกตัดสินว่าผิดจริง ผู้เกี่ยวข้องทุกคนอาจมีส่วนร่วม

ในการรับโทษทางอาญาด้วย โดยมีโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตาม พ.ร.บ.
ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561

บทที่ 3

ระเบียบและวิธีการสำรวจ

การสำรวจการรับรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2563 คณะทำงานได้ดำเนินการสำรวจโดยใช้แบบสำรวจผ่านเว็บไซต์ภายใน กปภ. เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามจะดำเนินการกรอกคำตอบด้วยตนเอง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ผู้บริหารและปฏิบัติงาน กปภ. ปีงบประมาณ 2563 จำนวน 8,980 คน (ข้อมูลอัตรากำลังภาพรวมพนักงานและลูกจ้าง ณ วันที่ 31 มกราคม 2563)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและปฏิบัติงาน 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 จำนวนผู้บริหารและปฏิบัติงาน กปภ. ณ วันที่ 31 มกราคม 2563 จำนวน 8,980 คน ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จึงคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$\begin{aligned}n &= \frac{8,980}{1 + 8,980(0.05)^2} \\ &= \frac{8,980}{23.45} = 382.94 \\ &= 383 \text{ คน}\end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ มีจำนวน 383 คน เป็นอย่างน้อย

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การสำรวจครั้งนี้ ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในสายงานส่วนกลาง ร้อยละ 70 และส่วนภูมิภาค ร้อยละ 70 เพื่อความครอบคลุมในการสำรวจและความน่าเชื่อถือในการประมวลผลข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

สายงาน	จำนวน (คน) (ข้อมูล 31 ม.ค. 63)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 70 (คน)
ส่วนกลาง	1,208	846
ส่วนภูมิภาค	7,772	5,441
รวม	8,980	6,287

ทั้งนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 20 กุมภาพันธ์ ถึง 30 มีนาคม พ.ศ. 2563 พบว่า มีจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวนทั้งสิ้น 7,395 คน ซึ่งถือว่าเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ คือ แบบสำรวจ ซึ่งประเด็นคำถามโดยส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ มีจำนวน 5 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด โดยใช้รูปแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 คำถามความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. มีจำนวน 10 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด โดยใช้รูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

5 = มีความรู้ ความเข้าใจมากที่สุด

4 = มีความรู้ ความเข้าใจมาก

3 = มีความรู้ ความเข้าใจปานกลาง

2 = มีความรู้ ความเข้าใจน้อย

1 = มีความรู้ ความเข้าใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. มีจำนวน 5 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด โดยใช้รูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

5 = มีการปฏิบัติ มากที่สุด

4 = มีการปฏิบัติ มาก

3 = มีการปฏิบัติ ปานกลาง

2 = มีการปฏิบัติ น้อย

1 = มีการปฏิบัติ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับช่องทางการรับรู้ มีจำนวน 6 ข้อลักษณะเป็นคำถามปลายปิด โดยใช้รูปแบบจัดอันดับความสำคัญ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจจัดเรียงอันดับความสำคัญของข้อคำถามตามความรู้สึกของผู้ตอบ

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ มีจำนวน 1 ข้อ ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

3.3 การทดสอบความน่าเชื่อถือเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) คณะทำงานได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปดำเนินการทดสอบ (Pre-Test) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ จำนวน 60 คน หลังจากนั้นนำผลมาทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ โดยเครื่องมือในส่วนที่ต้องการทดสอบความเชื่อถือได้ ได้แก่ แบบสอบถามในส่วนที่ 2 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. และส่วนที่ 3 การประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.

โดยการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แบบอัลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) กำหนดให้ค่าความเชื่อมั่นต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 ตามสูตรดังนี้

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

เมื่อ α = ค่าความเชื่อถือได้

K = จำนวนข้อ

V_i = ค่าความแปรปรวนแต่ละข้อ

$\sum V_i$ = ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ

ทั้งนี้ ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.949 และส่วนที่ 3

การประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการช้ดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.921 จึงถือว่าแบบสอบถามชุดนี้มีความเชื่อถือได้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว จะดำเนินการประมวลผลข้อมูล ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อกำหนดค่าสถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ด้วยวิธีหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยวิธีหาค่าความสัมพันธ์ Independent Sample t-test, One-way ANOVA และ Pearson Correlation

บทที่ 4

ผลการสำรวจ

การสำรวจการรับรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2563 ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน กปภ. โดยใช้แบบสำรวจผ่านเว็บไซต์ภายใน กปภ. เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งการสำรวจในครั้งนี้มีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวนทั้งสิ้น 7,395 คน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไป

4.2 การรับรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.

4.2.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.

4.2.2 การประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.

4.3 ช่องทางการรับรู้

4.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในเชิงสถิติ

4.1 ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหรือเทียบเท่า อายุงาน สายงานสังกัด ดังที่ได้แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	4,656	63.0
	หญิง	2,739	37.0
	รวม	7,395	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	736	10.0
	31 – 40 ปี	3,349	45.3
	41 – 50 ปี	1,753	23.7
	51 – 60 ปี	1,557	21.0
	รวม	7,395	100.00
ตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือเทียบเท่า	รองผู้จัดการ	2	0.03
	ผช.ผวก/ผอ.กปภ.ช.	8	0.11
	ผอ.ฝ่าย/สำนัก/ผช.ผอ.กปภ.ช.	23	0.31
	ผอ.กอง	114	1.54
	ผู้จัดการ กปภ.สาขา/ผช. ผู้จัดการ กปภ.สาขา	252	3.40
	หัวหน้างาน	1,108	14.98
	พนักงาน	5,807	78.53
	ลูกจ้าง	81	1.10
	รวม	7,395	100.00
อายุงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	212	2.9
	1 – 5 ปี	1,396	18.9
	6 - 10 ปี	2,676	36.2
	11 - 15 ปี	851	11.5
	16 – 20 ปี	613	8.3
	20 ปีขึ้นไป	1,647	22.3
	รวม	7,395	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
สายงานสังกัด	สายงานผู้ว่าการ	2	0.02
	สายงานรองผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์)	142	1.92
	สายงานรองผู้ว่าการ (การเงิน)	105	1.42
	สายงานรองผู้ว่าการ (วิชาการ)	225	3.04
	สายงานรองผู้ว่าการ (บริหาร)	266	3.60
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ)	20	0.27
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์)	26	0.35
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักตรวจสอบ)	79	1.07
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	122	1.65
	รวมสายงานสังกัด (ส่วนกลาง)	987	13.34
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1)	1,319	17.84
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 2)	1,240	16.77
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 3)	956	12.93
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 4)	1,491	20.16
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 5)	1,402	18.96
	รวมสายงานสังกัด (ส่วนภูมิภาค)	6,408	86.66
	รวม	7,395	100.00

จากตารางที่ 2 สามารถสรุปผลการสำรวจได้ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชาย จำนวน 4,656 คน คิดเป็นร้อยละ 63 ส่วนเพศหญิง จำนวน 2,739 คน คิดเป็นร้อยละ 37 ตามลำดับ

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 3,350 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมา ได้แก่ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 1,753 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 อายุ 51 – 60 ปี จำนวน 1,556 คน คิดเป็นร้อยละ 21 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 736 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ

ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหรือเทียบเท่า พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่ง พนักงาน จำนวน 5,807 คน คิดเป็นร้อยละ 78.53 รองลงมา ได้แก่ หัวหน้างาน จำนวน 1,108 คน คิดเป็นร้อยละ 14.98 ผู้จัดการ กปภ.สาขา/ผช. ผู้จัดการ กปภ.สาขา จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 ผอ.กอง จำนวน 114 คน

คิดเป็นร้อยละ 1.54 ลูกจ้าง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ผอ.ฝ่าย/สำนัก/ผช.ผอ.กปภ.ข. จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 0.31 ผช.ผวก/ผอ.กปภ.ข. จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 0.11 และรองผู้ว่าการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.03 ตามลำดับ

อายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 2,677 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 รองลงมา ได้แก่ อายุงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 1,646 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 อายุงาน 1 – 5 ปี จำนวน 1,396 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 อายุงาน 11 - 15 ปี จำนวน 851 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 อายุงาน 16 – 20 ปี จำนวน 613 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ

สายงานสังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในสายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 4) จำนวน 1,491 คน คิดเป็นร้อยละ 20.16 รองลงมา ได้แก่ สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 5) จำนวน 1,402 คน คิดเป็นร้อยละ 18.96 สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1) จำนวน 1,319 คน คิดเป็นร้อยละ 17.84 สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 2) จำนวน 1,240 คน คิดเป็นร้อยละ 16.77 สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 3) จำนวน 956 คน คิดเป็นร้อยละ 12.93 สายงานรองผู้ว่าการ (บริหาร) จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 สายงานรองผู้ว่าการ (วิชาการ) จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 3.04 สายงานรองผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์) จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 1.92 สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (เทคโนโลยีสารสนเทศ) จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 1.65 สายงานรองผู้ว่าการ (การเงิน) จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 1.42 สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักตรวจสอบ) จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 1.07 สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์) จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 0.35 สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ) จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 0.27 และสายงานผู้ว่าการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.02 ตามลำดับ

4.2 การรับรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.

4.2.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.

ผลการวิเคราะห์ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. พบรายละเอียดดังที่ได้แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปก.

ประเด็น	ระดับความรู้ ความเข้าใจ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การชดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมของเจ้าหน้าที่รัฐ อาจก่อให้เกิดผลเสียหายต่อผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบไม่จำกัดเฉพาะในรูปของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงินหรือทรัพย์สิน เช่น การลดราคา ตัวคุณภาพยন্ত্র บัตรกำนัล เป็นต้น	1,844 (25.0)	3,228 (43.6)	2,121 (28.7)	167 (2.2)	35 (0.5)	3.90	0.812	มาก
2. การรับทรัพย์สิน ของขวัญ หรือของที่มีมูลค่าเกิน 3,000 บาท จากคู่ค้า คู่สัญญา หรือผู้รับบริการ และผลจากการรับนั้น ส่งผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐในการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ ถือเป็นพฤติกรรมรูปแบบหนึ่งของความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม	2,110 (28.5)	3,297 (44.6)	1,762 (23.8)	184 (2.5)	42 (0.6)	3.98	0.821	มาก
3. เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกษียณอายุราชการ และไปทำงานหลังเกษียณอายุราชการ โดยเป็นที่ปรึกษาในบริษัทเอกชนที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเดิม โดยใช้ความสัมพันธ์จากที่ทำงานเดิม หาประโยชน์ให้กับบริษัทและตนเอง ถือเป็นพฤติกรรมรูปแบบหนึ่งใน 9 รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม	1,518 (20.5)	2,924 (39.5)	2,467 (33.4)	411 (5.6)	75 (1.0)	3.73	0.883	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ประเด็น	ระดับความรู้ ความเข้าใจ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4. เจ้าหน้าที่ของรัฐนำข้อมูลภายในหน่วยงานที่ตนรับรู้ ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง ถือเป็นพฤติกรรมรูปแบบหนึ่งใน 9 รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม	1,749 (23.7)	3,187 (43.1)	2,152 (29.0)	257 (3.5)	50 (0.7)	3.86	0.841	มาก
5. เจ้าหน้าที่ของรัฐนำเอาทรัพย์สินของหน่วยงาน ไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง หรือการใช้ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเอาทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ในกิจธุระส่วนตัว ถือเป็นพฤติกรรมรูปแบบหนึ่งของความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม	2,104 (28.5)	3,210 (43.4)	1,814 (24.5)	211 (2.9)	56 (0.8)	3.96	0.843	มาก
6. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง ถือเป็นพฤติกรรมรูปแบบหนึ่งใน 9 รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม	2,130 (28.8)	3,233 (43.7)	1,812 (24.5)	171 (2.3)	49 (0.7)	3.98	0.827	มาก
7. ประกาศนโยบายต่อต้านการรับหรือให้สินบน เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของ กปภ. ที่กำหนดให้บุคลากรต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการรับหรือให้สินบน ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม	1,885 (25.5)	3,306 (44.7)	1,975 (26.7)	188 (2.5)	41 (0.6)	3.92	0.817	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ประเด็น	ระดับความรู้ ความเข้าใจ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
8. คำสั่ง กปภ. ที่ 353/2551 เรื่องหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่กำหนดให้ผู้บริหารและพนักงานต้องจัดทำรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์เสนอต่อผู้บังคับบัญชาทุกเดือนตุลาคมของปี หรือเมื่อได้รับคำสั่งแต่งตั้งโยกย้าย หรือเมื่อได้รับการบรรจุเป็นพนักงานใหม่ หรือเมื่อมี/เกิดสถานการณ์ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ขึ้น	1,522 (20.6)	2,990 (40.4)	2,472 (33.4)	346 (4.7)	65 (0.9)	3.75	0.863	มาก
9. มาตรการและแนวทางการตรวจสอบความเกี่ยวข้องหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน กปภ. และผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง ที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่พัสดุ กรรมการดำเนินการซื้อหรือจ้าง คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ ผู้ควบคุมงาน และตำแหน่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) จัดทำแบบแสดงความโปร่งใสในการซื้อหรือจ้างทุกวิธีของ กปภ. เพื่อป้องกันการทุจริตในระบบจัดซื้อจัดจ้าง	1,424 (19.3)	2,992 (40.5)	2,601 (35.2)	322 (4.4)	56 (0.7)	3.73	0.845	มาก
10. กปภ. จะดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ฝ่าฝืน รวมถึงผู้บังคับบัญชาที่เพิกเฉยไม่ดำเนินการตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายการต่อต้านทุจริตฯ การต่อต้านการรับหรือให้สินบน ที่กำหนดไว้และหากถูกพิจารณาตัดสินว่าผิดจริงผู้เกี่ยวข้องทุกคนอาจได้รับโทษทางอาญาด้วย	1,661 (22.5)	3,252 (44.0)	2,233 (30.2)	209 (2.8)	40 (0.5)	3.85	0.816	มาก
ระดับความรู้ ความเข้าใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. โดยรวม						3.86	0.71650	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. อยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71650 โดยพิจารณาความรู้ ความเข้าใจในแต่ละประเด็นจะพบว่า

ความหมายของคำว่า การชดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม อันหมายถึง การชดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมของเจ้าหน้าที่รัฐ อาจก่อให้เกิดผลเสียหายต่อผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบ ไม่จำกัดเฉพาะในรูปของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงินหรือทรัพย์สิน เช่น การลดราคา ตัวคุณภาพยนต์ บัตรกำนัล เป็นต้น พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

รูปแบบความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมเกี่ยวกับการรับทรัพย์สิน ของขวัญ หรือของที่มีมูลค่าเกิน 3,000 บาท จากคู่ค้า คู่สัญญา หรือผู้รับบริการ และผลจากการรับนั้น ส่งผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐในการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

รูปแบบความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เกษียณอายุราชการ และไปทำงานหลังเกษียณอายุราชการ โดยเป็นที่ปรึกษาในบริษัทเอกชนที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเดิม โดยใช้ความสัมพันธ์จากที่ทำงานเดิม หาประโยชน์ให้กับบริษัทและตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

รูปแบบความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ นำข้อมูลภายในหน่วยงานที่ตนรับรู้ ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

รูปแบบความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของรัฐนำเอาทรัพย์สินของหน่วยงาน ไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง หรือการให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเอาทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ในกิจกรรมส่วนตัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

รูปแบบความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมเกี่ยวกับการใช้ตำแหน่งหน้าที่ แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

ประกาศนโยบายต่อต้านการรับหรือให้สินบน เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของ กปภ. ที่กำหนดให้บุคลากรต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับกรรับหรือให้สินบน ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

คำสั่ง กปภ. ที่ 353/2551 เรื่องหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่กำหนดให้ผู้บริหารและพนักงาน ต้องจัดทำรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์เสนอต่อผู้บังคับบัญชาทุกเดือน ตุลาคมของปี หรือเมื่อได้รับคำสั่งแต่งตั้งโยกย้าย หรือเมื่อได้รับการบรรจุเป็นพนักงานใหม่ หรือเมื่อมี/เกิดสถานการณ์ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ขึ้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

มาตรการและแนวทางการตรวจสอบความเกี่ยวข้องหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน กปภ. และผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง ที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่พัสดุ กรรมการดำเนินการซื้อหรือจ้าง คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ ผู้ควบคุมงาน และตำแหน่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) จัดทำแบบแสดงความโปร่งใสในการซื้อหรือจ้างทุกวิธีของ กปภ. เพื่อป้องกันการทุจริตในระบบจัดซื้อจัดจ้าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ผลของการฝ่าฝืน โดย กปภ. จะดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ที่ฝ่าฝืน รวมถึงผู้บังคับบัญชาที่เพิกเฉยไม่ดำเนินการตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายการต่อต้านทุจริตฯ การต่อต้านการรับหรือให้สินบน ที่กำหนดไว้ และหากถูกพิจารณาตัดสินว่าผิดจริง ผู้เกี่ยวข้องทุกคนอาจได้รับโทษทางอาญาด้วย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

4.2.2 การประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.

ผลการวิเคราะห์การประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. พบรายละเอียดดังที่ได้แสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน กับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.

ประเด็น	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และยึดถือผลประโยชน์ของส่วนรวมต้องมาก่อนผลประโยชน์ส่วนตน	4,443 (60.1)	2,373 (32.1)	536 (7.2)	23 (0.3)	20 (0.3)	4.51	0.668	มากที่สุด
2. รายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาเป็นประจำทุกปีในเดือนตุลาคม ตามหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ กปภ. กำหนด	3,360 (45.4)	2,582 (34.9)	1,169 (15.8)	176 (2.4)	108 (1.5)	4.20	0.893	มาก
3. การไม่รับของขวัญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด จากผู้อื่น ที่มีใ้ญาติหรือบุคคลในครอบครัว ที่ไม่เป็นไปตามประเพณีนิยม หรือที่มีมูลค่าเกิน 3,000 บาท	4,305 (58.2)	1,870 (25.3)	676 (9.1)	139 (1.9)	405 (5.5)	4.29	1.076	มากที่สุด
4. การไม่นำทรัพย์สินของหน่วยงาน เช่น รถยนต์ อุปกรณ์สำนักงาน ฯลฯ ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว	4,315 (58.3)	1,940 (26.2)	605 (8.2)	109 (1.5)	426 (5.8)	4.30	1.074	มากที่สุด
5. การไม่แสวงหาผลประโยชน์ที่มีชอบจากการนำข้อมูลที่สำคัญของ กปภ. ที่ตนเองรับรู้ ไปเปิดเผยต่อบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก	4,473 (60.5)	1,832 (24.8)	600 (8.1)	113 (1.5)	377 (5.1)	4.34	1.044	มากที่สุด
ระดับการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. โดยรวม						4.32	0.80740	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80740 โดยพิจารณาการประพฤติปฏิบัติในแต่ละประเด็นจะพบว่า

การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และยึดถือผลประโยชน์ของส่วนรวมต้องมาก่อนผลประโยชน์ส่วนตน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51

การรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาเป็นประจำทุกปีในเดือนตุลาคม ตามหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ กปภ. กำหนด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

การไม่รับของขวัญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด จากผู้อื่นที่มีใ้ญาติหรือบุคคลในครอบครัว ที่ไม่เป็นไปตาม ประเพณีนิยม หรือที่มีมูลค่าเกิน 3,000 บาท พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

การไม่นำทรัพย์สินของหน่วยงาน เช่น รถยนต์ อุปกรณ์สำนักงาน ฯลฯ ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30

การไม่แสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบจากการนำข้อมูลที่สำคัญของ กปภ. ที่ตนเองรับรู้ ไปเปิดเผยต่อบุคคล หรือหน่วยงานภายนอก พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

4.3 ช่องทางการรับรู้

ผลการวิเคราะห์ช่องทางการรับรู้ที่ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน กปภ. คาดหวังว่าจะได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับ มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ได้อย่างชัดเจน และทั่วถึงมากที่สุด พบรายละเอียดดังที่ได้แสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของช่องทางการรับรู้

ช่องทางการรับรู้		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ช่องทางการรับรู้ อันดับ 1	ผู้บริหาร	2,816	38.1
	อบรม/สัมมนา/ประชุม/สนทนายามเช้า/ สนทนาประสานประปา	1,562	21.1
	Website กปภ.	1,130	15.3
	ระบบหนังสือเวียน Infoma	1,279	17.3
	แอปพลิเคชันไลน์ (Line)	581	7.9
	อื่นๆ ได้แก่ E-mail Facebook วารสารน้ำ สีสันท่าข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์	27	0.3
	รวม	7,395	100.00
ช่องทางการรับรู้ อันดับ 2	ผู้บริหาร	1,181	16.0
	อบรม/สัมมนา/ประชุม/สนทนายามเช้า/ สนทนาประสานประปา	2,083	28.2
	Website กปภ.	1,730	23.4
	ระบบหนังสือเวียน Infoma	1,671	22.6
	แอปพลิเคชันไลน์ (Line)	719	9.7
	อื่นๆ ได้แก่ E-mail Facebook วารสารน้ำ สีสันท่าข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์	11	0.1
	รวม	7,395	100.00
ช่องทางการรับรู้ อันดับ 3	ผู้บริหาร	991	13.4
	อบรม/สัมมนา/ประชุม/สนทนายามเช้า/ สนทนาประสานประปา	1,673	22.6
	Website กปภ.	1,479	20.0
	ระบบหนังสือเวียน Infoma	1,872	25.3
	แอปพลิเคชันไลน์ (Line)	1,318	17.8
	อื่นๆ ได้แก่ E-mail Facebook วารสารน้ำ สีสันท่าข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์	62	0.9
	รวม	7,395	100.00

จากตารางที่ 5 สามารถสรุปผลการสำรวจได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คาดหวังว่าจะได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. มากที่สุดเป็นอันดับ 1 คือ ผู้บริหาร จำนวน 2,816 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 รองลงมา ได้แก่ อบรม/สัมมนา/ประชุม/สนทนายามเช้า/สนทนาประจำสัปดาห์ จำนวน 1,562 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 ระบบหนังสือเวียน Infoma จำนวน 1,279 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 Website กปภ. จำนวน 1,130 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 แอปพลิเคชันไลน์ (Line) จำนวน 581 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 และอื่นๆ ได้แก่ E-mail Facebook วารสารน้ำ สีสันข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คาดหวังว่าจะได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. มากที่สุดเป็นอันดับ 2 คือ อบรม/สัมมนา/ประชุม/สนทนายามเช้า/สนทนาประจำสัปดาห์ จำนวน 2,083 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 รองลงมา ได้แก่ Website กปภ. จำนวน 1,730 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 ระบบหนังสือเวียน Infoma จำนวน 1,671 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 ผู้บริหาร จำนวน 1,181 คน คิดเป็นร้อยละ 16 แอปพลิเคชันไลน์ (Line) จำนวน 719 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และอื่นๆ ได้แก่ E-mail Facebook วารสารน้ำ สีสันข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 0.1 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คาดหวังว่าจะได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. มากที่สุดเป็นอันดับ 3 คือ ระบบหนังสือเวียน Infoma จำนวน 1,872 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 รองลงมา ได้แก่ อบรม/สัมมนา/ประชุม/สนทนายามเช้า/สนทนาประจำสัปดาห์ จำนวน 1,673 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 Website กปภ. จำนวน 1,479 คน คิดเป็นร้อยละ 20 แอปพลิเคชันไลน์ (Line) จำนวน 1,318 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 ผู้บริหาร จำนวน 991 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 และอื่นๆ ได้แก่ E-mail Facebook วารสารน้ำ สีสันข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

จึงสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คาดหวังว่าจะได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ได้อย่างชัดเจน และทั่วถึงมากที่สุด 3 ช่องทาง ได้แก่ อันดับ 1 คือ ผู้บริหาร อันดับ 2 คือ อบรม/สัมมนา/ประชุม/สนทนายามเช้า/สนทนาประจำสัปดาห์และอันดับ 3 คือ ระบบหนังสือเวียน Infoma

4.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง พร้อมทั้งกระตุ้นให้พนักงานร่วมปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. อย่างเคร่งครัด

2) ควรมีจัดการอบรม สัมมนา ให้ความรู้แก่พนักงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. อย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอ

3) ควรดำเนินการจัดทำเอกสาร/คู่มือ มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. เพื่อแจกให้แก่พนักงาน

4) ควรเพิ่มความถี่และช่องทางการให้ความรู้แก่พนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ช่องทาง Application Line, Social Media อย่างต่อเนื่อง

5) ควรเผยแพร่กรณีตัวอย่างการกระทำความผิดให้พนักงานได้ศึกษาเพิ่มเติม

6) ควรมีการตรวจสอบการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเข้มงวด

7) ควรมีการซักซ้อม และเผยแพร่มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. เป็นประจำทุกปี

8) ควรมีมาตรการบริหารจัดการด้านเอกสารเกี่ยวกับการขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ เนื่องจากเป็นการเปลี่ยนแปลงกระดาษจำนวนมาก

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในเชิงสถิติ

4.5.1 การรับรู้มีความสัมพันธ์กับการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.

ในการสำรวจครั้งนี้ ดำเนินการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กับการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ซึ่งแปลผลระดับความสัมพันธ์ดังนี้

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

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กับการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. พบว่า การรับรู้มีความสัมพันธ์ทางบวก

ในระดับสูงมาก กกับการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการช้ดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ($r = 1.000$) พิจารณารายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กับการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการช้ดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.

ตัวแปร	การรับรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการช้ดกันระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.	
การประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการช้ดกัน ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ของ กปภ.	r	Sig.
	1.000	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า ค่า Sig. (0.000) < 0.05 ดังนั้น การรับรู้มีความสัมพันธ์กับการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการช้ดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวก หมายความว่า ผู้ที่มีระดับการรับรู้สูงจะมีการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการช้ดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. สูง ส่วนผู้ที่มีระดับการรับรู้ต่ำจะมีการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการช้ดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ต่ำ ทั้งนี้ ระดับความสัมพันธ์ดังกล่าว อยู่ในระดับสูงมาก

4.5.2 ข้อมูลทั่วไปที่แตกต่างกัน จะมีความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการช้ดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. แตกต่างกัน

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

ตารางที่ 7 แสดงผลการเปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	Sig.
ชาย	4,656	4.24	0.83660	- 12.420	0.000
หญิง	2,739	4.47	0.73271		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 ค่า Sig. (0.000) < 0.05 ดังนั้น เพศที่แตกต่างกัน จะมีความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยการรับรู้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47) มีความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24)

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	Sig.
ต่ำกว่า 30 ปี	736	4.37	0.77854	1.981	0.114
31 – 40 ปี	3,350	4.34	0.76905		
41 – 50 ปี	1,753	4.31	0.82600		
51 – 60 ปี	1,556	4.29	0.87650		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ค่า Sig. (0.114) > 0.05 พบว่า ดังนั้น อายุที่แตกต่างกัน จะมีความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือเทียบเท่า

ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหรือเทียบเท่า	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	Sig.
รองผู้ว่าการ	2	4.00	0.84853	55.305	0.000
ผช.ผวก/ผอ.กปภ.ช.	8	4.35	0.63019		
ผอ.ฝ่าย/สำนัก/ผช.ผอ.กปภ.ช.	23	4.66	0.49794		
ผอ.กอง	114	4.37	0.61751		
ผู้จัดการ กปภ.สาขา/ผช. ผู้จัดการ กปภ.สาขา	252	4.36	0.54850		
หัวหน้างาน	1,108	4.06	0.64700		
พนักงาน	5,807	3.79	0.71436		
ลูกจ้าง	81	3.47	0.81368		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 ค่า Sig. (0.000) < 0.05 ดังนั้น ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหรือเทียบเท่าที่แตกต่างกัน จะมีความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. แตกต่างกัน พิจารณาผลความแตกต่างได้ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือเทียบเท่า

ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหรือเทียบเท่า		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย	Sig.
รองผู้ว่าการ	ผช.ผวก/ผอ.กปภ.ช.	-.58333	.252
	ผอ.ฝ่าย/สำนัก/ผช.ผอ.กปภ.ช.	-.84058	.077
	ผอ.กอง	-.63801	.165
	ผู้จัดการ กปภ.สาขา/ผช. ผู้จัดการ กปภ.สาขา	-.57937	.205
	หัวหน้างาน	-.35042	.442
	พนักงาน	-.08987	.844
	ลูกจ้าง	.19918	.666

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหรือเทียบเท่า		ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	Sig.
ผช.ผวก/ผอ. กปภ.ช.	รองผู้ว่าการ	.58333	.252
	ผอ.ฝ่าย/สำนัก/ผช.ผอ.กปภ.ช.	-.25725	.331
	ผอ.กอง	-.05468	.817
	ผู้จัดการ กปภ.สาขา/ผช. ผู้จัดการ กปภ.สาขา	.00397	.986
	หัวหน้างาน	.23291	.308
	พนักงาน	.49346*	.030
	ลูกจ้าง	.78251*	.001
ผอ.ฝ่าย/สำนัก/ ผช.ผอ.กปภ.ช.	รองผู้ว่าการ	.84058	.077
	ผช.ผวก/ผอ.กปภ.ช.	.25725	.331
	ผอ.กอง	.20257	.169
	ผู้จัดการ กปภ.สาขา/ผช. ผู้จัดการ กปภ.สาขา	.26121	.063
	หัวหน้างาน	.49016*	.000
	พนักงาน	.75071*	.000
	ลูกจ้าง	1.03976*	.000
ผอ.กอง	รองผู้ว่าการ	.63801	.165
	ผช.ผวก/ผอ.กปภ.ช.	.05468	.817
	ผอ.ฝ่าย/สำนัก/ผช.ผอ.กปภ.ช.	-.20257	.169
	ผู้จัดการ กปภ.สาขา/ผช. ผู้จัดการ กปภ.สาขา	.05865	.420
	หัวหน้างาน	.28759*	.000
	พนักงาน	.54814*	.000
	ลูกจ้าง	.83719*	.000

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหรือเทียบเท่า		ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	Sig.
ผู้จัดการ กปภ. สาขา/ผช. ผู้จัดการ กปภ.สาขา	รองผู้ว่าการ	.57937	.205
	ผช.ผวก/ผอ.กปภ.ข.	-.00397	.986
	ผอ.ฝ่าย/สำนัก/ผช.ผอ.กปภ.ข.	-.26121	.063
	ผอ.กอง	-.05865	.420
	หัวหน้างาน	.22894*	.000
	พนักงาน	.48950*	.000
	ลูกจ้าง	.77854*	.000
หัวหน้างาน	รองผู้ว่าการ	.35042	.442
	ผช.ผวก/ผอ.กปภ.ข.	-.23291	.308
	ผอ.ฝ่าย/สำนัก/ผช.ผอ.กปภ.ข.	-.49016*	.000
	ผอ.กอง	-.28759*	.000
	ผู้จัดการ กปภ.สาขา/ผช. ผู้จัดการ กปภ.สาขา	-.22894*	.000
	พนักงาน	.26055*	.000
	ลูกจ้าง	.54960*	.000
พนักงาน	รองผู้ว่าการ	.08987	.844
	ผช.ผวก/ผอ.กปภ.ข.	-.49346*	.030
	ผอ.ฝ่าย/สำนัก/ผช.ผอ.กปภ.ข.	-.75071*	.000
	ผอ.กอง	-.54814*	.000
	ผู้จัดการ กปภ.สาขา/ผช. ผู้จัดการ กปภ.สาขา	-.48950*	.000
	หัวหน้างาน	-.26055*	.000
	ลูกจ้าง	.28905*	.000
ลูกจ้าง	รองผู้ว่าการ	-.19918	.666
	ผช.ผวก/ผอ.กปภ.ข.	-.78251*	.001
	ผอ.ฝ่าย/สำนัก/ผช.ผอ.กปภ.ข.	-1.03976*	.000
	ผอ.กอง	-.83719*	.000

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหรือเทียบเท่า		ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	Sig.
ลูกจ้าง (ต่อ)	ผู้จัดการ กปภ.สาขา/ผช. ผู้จัดการ กปภ.สาขา	-.77854*	.000
	หัวหน้างาน	-.54960*	.000
	พนักงาน	-.28905*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 พบรายละเอียดดังนี้

ตำแหน่ง ผช.ผวก/ผอ.กปภ.ช. จะมีความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. มากกว่าตำแหน่ง พนักงานและลูกจ้าง

ตำแหน่ง ผอ.ฝ่าย/สำนัก/ผช.ผอ.กปภ.ช. จะมีความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. มากกว่าตำแหน่ง หัวหน้างาน พนักงานและลูกจ้าง

ตำแหน่ง ผอ.กอง จะมีความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. มากกว่าตำแหน่ง หัวหน้างาน พนักงานและลูกจ้าง

ตำแหน่ง ผู้จัดการ กปภ.สาขา/ผช. ผู้จัดการ กปภ.สาขา จะมีความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. มากกว่าตำแหน่ง หัวหน้างาน พนักงานและลูกจ้าง

ตำแหน่ง หัวหน้างาน จะมีความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. มากกว่าตำแหน่ง พนักงานและลูกจ้าง

ตำแหน่ง พนักงาน จะมีความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. มากกว่าตำแหน่ง ลูกจ้าง

ตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	Sig.
ต่ำกว่า 1 ปี	212	4.40	0.79987	1.450	0.203
1 - 5 ปี	1,396	4.34	0.76053		
6 - 10 ปี	2,677	4.30	0.80830		
11 - 15 ปี	851	4.37	0.77667		
16 - 20 ปี	613	4.31	0.79745		
20 ปีขึ้นไป	1,646	4.32	0.86232		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 ค่า Sig. (0.203) > 0.05 พบว่า ดังนั้น อายุงานที่แตกต่างกัน จะมีความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. จำแนกตามสายงานสังกัด

สายงานสังกัด	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	Sig.
สายงานผู้ว่าการ	2	4.66	0.47140	16.338	0.000
สายงานรองผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์)	142	4.13	0.59051		
สายงานรองผู้ว่าการ (การเงิน)	105	4.34	0.58268		
สายงานรองผู้ว่าการ (วิชาการ)	225	4.23	0.60277		
สายงานรองผู้ว่าการ (บริหาร)	266	4.28	0.58427		
สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1)	1,319	4.01	0.67221		
สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 2)	1,240	3.95	0.67534		
สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 3)	956	4.01	0.65665		
สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 4)	1,491	3.94	0.66677		
สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 5)	1,402	3.99	0.63656		
สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ)	20	4.27	0.57115		

ตารางที่ 12 (ต่อ)

สายงานสังกัด	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า F	Sig.
สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักสื่อสาร องค์กรและลูกค้าสัมพันธ์)	26	4.02	0.65802	16.338	0.000
สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักตรวจสอบ)	79	4.65	0.39920		
สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (เทคโนโลยี สารสนเทศ)	122	4.12	0.63213		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 ค่า Sig. (0.000) < 0.05 ดังนั้น สายงานสังกัดที่แตกต่างกัน จะมีความรู้ ความเข้าใจ และ การประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. แตกต่างกันได้ ดังค่าที่ได้ตั้งอยู่ที่ 4.12

ตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการ ป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. จำแนกตามสายงานสังกัด

สายงานสังกัด		ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	Sig.
สายงานผู้ว่าการ	สายงานรองผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์)	0.53662	0.248
	สายงานรองผู้ว่าการ (การเงิน)	0.32000	0.492
	สายงานรองผู้ว่าการ (วิชาการ)	0.43437	0.348
	สายงานรองผู้ว่าการ (บริหาร)	0.38596	0.404
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1)	0.65150	0.158
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 2)	0.71145	0.123
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 3)	0.65404	0.156
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 4)	0.72041	0.118
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 5)	0.66748	0.148
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ)	0.39000	0.420
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักสื่อสาร องค์กรและลูกค้าสัมพันธ์)	0.64615	0.177

ตารางที่ 13 (ต่อ)

สายงานสังกัด		ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	Sig.
สายงานผู้ว่าการ (ต่อ)	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักตรวจสอบ)	0.01350	0.977
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	0.54426	0.242
สายงาน รองผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์)	สายงานผู้ว่าการ	-0.53662	0.248
	สายงานรองผู้ว่าการ (การเงิน)	-0.21662*	0.010
	สายงานรองผู้ว่าการ (วิชาการ)	-0.10225	0.143
	สายงานรองผู้ว่าการ (บริหาร)	-0.15065*	0.026
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1)	0.11488*	0.046
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 2)	0.17483*	0.002
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 3)	0.11742*	0.045
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 4)	0.18379*	0.001
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 5)	0.13086*	0.023
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ)	-0.14662	0.346
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์)	0.10953	0.431
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักตรวจสอบ)	-0.52312*	0.000
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	.00764	0.924
สายงาน รองผู้ว่าการ (การเงิน)	สายงานผู้ว่าการ	-0.32000	0.492
	สายงานรองผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์)	0.21662*	0.010
	สายงานรองผู้ว่าการ (วิชาการ)	0.11437	0.138
	สายงานรองผู้ว่าการ (บริหาร)	0.06596	0.380
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1)	0.33150*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 2)	0.39145*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 3)	0.33404*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 4)	0.40041*	0.000

ตารางที่ 13 (ต่อ)

สายงานสังกัด		ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	Sig.
สายงาน รองผู้ว่าการ (การเงิน) (ต่อ)	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 5)	0.34748*	0.000
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ)	0.07000	0.660
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักสื่อสาร องค์กรและลูกค้าสัมพันธ์)	0.32615*	0.022
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักตรวจสอบ)	-0.30650*	0.002
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (เทคโนโลยี สารสนเทศ)	0.22426*	0.010
สายงาน รองผู้ว่าการ (วิชาการ)	สายงานผู้ว่าการ	-0.43437	0.348
	สายงานรองผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์)	0.10225	0.143
	สายงานรองผู้ว่าการ (การเงิน)	-0.11437	0.138
	สายงานรองผู้ว่าการ (บริหาร)	-0.04841	0.412
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1)	0.21713*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 2)	0.27708*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 3)	0.21967*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 4)	0.28604*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 5)	0.23311*	0.000
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ)	-0.04437	0.771
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักสื่อสาร องค์กรและลูกค้าสัมพันธ์)	0.21178	0.117
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักตรวจสอบ)	-0.42087*	0.000
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (เทคโนโลยี สารสนเทศ)	0.10989	0.134
สายงาน รองผู้ว่าการ (บริหาร)	สายงานผู้ว่าการ	-0.38596	0.404
	สายงานรองผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์)	0.15065*	0.026
	สายงานรองผู้ว่าการ (การเงิน)	-0.06596	0.380
	สายงานรองผู้ว่าการ (วิชาการ)	0.04841	0.412
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1)	0.26554*	0.000

ตารางที่ 13 (ต่อ)

สายงานสังกัด		ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	Sig.
สายงาน รองผู้ว่าการ (บริหาร) (ต่อ)	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 2)	0.32549*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 3)	0.26808*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 4)	0.33445*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 5)	0.28151*	0.000
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ)	0.00404	0.979
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักสื่อสาร องค์กรและลูกค้าสัมพันธ์)	0.26019	0.052
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักตรวจสอบ)	-0.37246*	0.000
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (เทคโนโลยี สารสนเทศ)	0.15830*	0.026
สายงาน รองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1)	สายงานผู้ว่าการ	-0.65150	0.158
	สายงานรองผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์)	-0.11488*	0.046
	สายงานรองผู้ว่าการ (การเงิน)	-0.33150*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (วิชาการ)	-0.21713*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (บริหาร)	-0.26554*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 2)	0.05995*	0.020
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 3)	0.00254	0.927
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 4)	0.06891*	0.005
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 5)	0.01597	0.523
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ)	-0.26150	0.075
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักสื่อสาร องค์กรและลูกค้าสัมพันธ์)	-0.00535	0.967
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักตรวจสอบ)	-0.63800*	0.000
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (เทคโนโลยี สารสนเทศ)	-0.10724	0.082

ตารางที่ 13 (ต่อ)

สายงานสังกัด		ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	Sig.
สายงาน รองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 2)	สายงานผู้ว่าการ	-0.71145	0.123
	สายงานรองผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์)	-0.17483*	0.002
	สายงานรองผู้ว่าการ (การเงิน)	-0.39145*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (วิชาการ)	-0.27708*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (บริหาร)	-0.32549*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1)	-0.05995*	0.020
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 3)	-0.05741*	0.041
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 4)	0.00896	0.721
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 5)	-0.04397	0.084
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ)	-0.32145*	0.029
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักสื่อสาร องค์กรและลูกค้าสัมพันธ์)	-0.06530	0.613
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักตรวจสอบ)	-0.69795*	0.000
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (เทคโนโลยี สารสนเทศ)	-0.16719*	0.007
สายงาน รองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 3)	สายงานผู้ว่าการ	-0.65404	0.156
	สายงานรองผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์)	-0.11742*	0.045
	สายงานรองผู้ว่าการ (การเงิน)	-0.33404*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (บริหาร)	-0.21967*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1)	-0.26808*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 2)	-0.00254	0.927
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 4)	0.05741*	0.041
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 5)	0.06637*	0.014
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ)	0.01343	0.624
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักสื่อสาร องค์กรและลูกค้าสัมพันธ์)	-0.26404	0.073

ตารางที่ 13 (ต่อ)

สายงานสังกัด		ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	Sig.
สายงาน รองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 3) (ต่อ)	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักตรวจสอบ)	-0.64054*	0.000
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (เทคโนโลยี สารสนเทศ)	-0.10978	0.080
สายงาน รองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 4)	สายงานผู้ว่าการ	-0.72041	0.118
	สายงานรองผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์)	-0.18379*	0.001
	สายงานรองผู้ว่าการ (การเงิน)	-0.40041*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (วิชาการ)	-0.28604*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (บริหาร)	-0.33445*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1)	-0.06891*	0.005
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 2)	-0.00896	0.721
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 3)	-0.06637*	0.014
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 5)	-0.05293*	0.029
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ)	-0.33041*	0.024
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักสื่อสาร องค์กรและลูกค้าสัมพันธ์)	-0.07426	0.565
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักตรวจสอบ)	-0.70691*	0.000
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (เทคโนโลยี สารสนเทศ)	-0.17615*	0.004
สายงาน รองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 5)	สายงานผู้ว่าการ	-0.66748	0.148
	สายงานรองผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์)	-0.13086*	0.023
	สายงานรองผู้ว่าการ (การเงิน)	-0.34748*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (วิชาการ)	-0.23311*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (บริหาร)	-0.28151*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1)	-0.01597	0.523
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 2)	0.04397	0.084

ตารางที่ 13 (ต่อ)

สายงานสังกัด		ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	Sig.
สายงาน รองผู้ว่าการ (ปฏิบัติกร 5) (ต่อ)	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติกร 3)	-0.01343	0.624
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติกร 4)	0.05293*	0.029
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ)	-0.27748	0.059
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักสื่อสาร องค์กรและลูกค้าสัมพันธ์)	-0.02132	0.869
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักตรวจสอบ)	-0.65398*	0.000
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (เทคโนโลยี สารสนเทศ)	-0.12322*	0.045
สายงาน ผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ)	สายงานผู้ว่าการ	-0.39000	0.420
	สายงานรองผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์)	0.14662	0.346
	สายงานรองผู้ว่าการ (การเงิน)	-0.07000	0.660
	สายงานรองผู้ว่าการ (วิชาการ)	0.04437	0.771
	สายงานรองผู้ว่าการ (บริหาร)	-0.00404	0.979
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติกร 1)	0.26150	0.075
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติกร 2)	0.32145*	0.029
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติกร 3)	0.26404	0.073
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติกร 4)	0.33041*	0.024
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติกร 5)	0.27748	0.059
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักสื่อสาร องค์กรและลูกค้าสัมพันธ์)	0.25615	0.187
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักตรวจสอบ)	-0.37650*	0.021
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (เทคโนโลยี สารสนเทศ)	0.15426	0.327
สายงานผู้ช่วย ผู้ว่าการ (สำนัก สื่อสารองค์กรและ ลูกค้าสัมพันธ์)	สายงานผู้ว่าการ	-0.64615	0.177
	สายงานรองผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์)	-0.10953	0.431
	สายงานรองผู้ว่าการ (การเงิน)	-0.32615*	0.022
	สายงานรองผู้ว่าการ (วิชาการ)	-0.21178	0.117

ตารางที่ 13 (ต่อ)

สายงานสังกัด		ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	Sig.
สายงานผู้ช่วย ผู้ว่าการ (สำนัก สื่อสารองค์กรและ ลูกค้าสัมพันธ์) (ต่อ)	สายงานรองผู้ว่าการ (บริหาร)	-0.26019	0.052
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1)	0.00535	0.967
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 2)	0.06530	0.613
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 3)	0.00789	0.951
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 4)	0.07426	0.565
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 5)	0.02132	0.869
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ)	-0.25615	0.187
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักตรวจสอบ)	-0.63265*	0.000
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (เทคโนโลยี สารสนเทศ)	-0.10189	0.469
สายงานผู้ช่วยผู้ว่า การ (สำนัก ตรวจสอบ)	สายงานผู้ว่าการ	-0.01350	0.977
	สายงานรองผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์)	0.52312*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (การเงิน)	0.30650*	0.002
	สายงานรองผู้ว่าการ (วิชาการ)	0.42087*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (บริหาร)	0.37246*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1)	0.63800*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 2)	0.69795*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 3)	0.64054*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 4)	0.70691*	0.000
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 5)	0.65398*	0.000
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ)	0.37650*	0.021
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักสื่อสาร องค์กรและลูกค้าสัมพันธ์)	0.63265*	0.000
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (เทคโนโลยี สารสนเทศ)	0.53076*	0.000

ตารางที่ 13 (ต่อ)

สายงานสังกัด		ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	Sig.
สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	สายงานผู้ว่าการ	-0.54426	.242
	สายงานรองผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์)	-0.00764	.924
	สายงานรองผู้ว่าการ (การเงิน)	-0.22426*	.010
	สายงานรองผู้ว่าการ (วิชาการ)	-0.10989	.134
	สายงานรองผู้ว่าการ (บริหาร)	-0.15830*	.026
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1)	0.10724	.082
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 2)	0.16719*	.007
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 3)	0.10978	.080
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 4)	0.17615*	.004
	สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 5)	0.12322*	.045
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ)	-0.15426	.327
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์)	0.10189	.469
	สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักตรวจสอบ)	-0.53076*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 พบรายละเอียดดังนี้

สายงานรองผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์) จะมีความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. มากกว่าสายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 2) สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 3) สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 4) และสายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 5)

สายงานรองผู้ว่าการ (การเงิน) จะมีความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. มากกว่าสายงานรองผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์) สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1) สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 2) สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 3) สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 4) สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 5) สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์) และสายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (เทคโนโลยีสารสนเทศ)

สายงานรองผู้ว่าการ (วิชาการ) จะมีความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. มากกว่าสายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1)

บทที่ 5

บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การสำรวจการรับรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2563 มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความรู้ ความเข้าใจ และการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานตามมาตรการดังกล่าว

การสำรวจในครั้งนี้ ได้ใช้แบบสำรวจผ่านเว็บไซต์ภายใน กปภ. เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของ กปภ. จำนวน 8,980 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2563) ซึ่งมีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวนทั้งสิ้น 7,395 คน สามารถแบ่งการสรุปผลออกเป็น 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไป 2) การรับรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. 3) ช่องทางการรับรู้มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 บทสรุป

5.1.1 ด้านข้อมูลทั่วไป

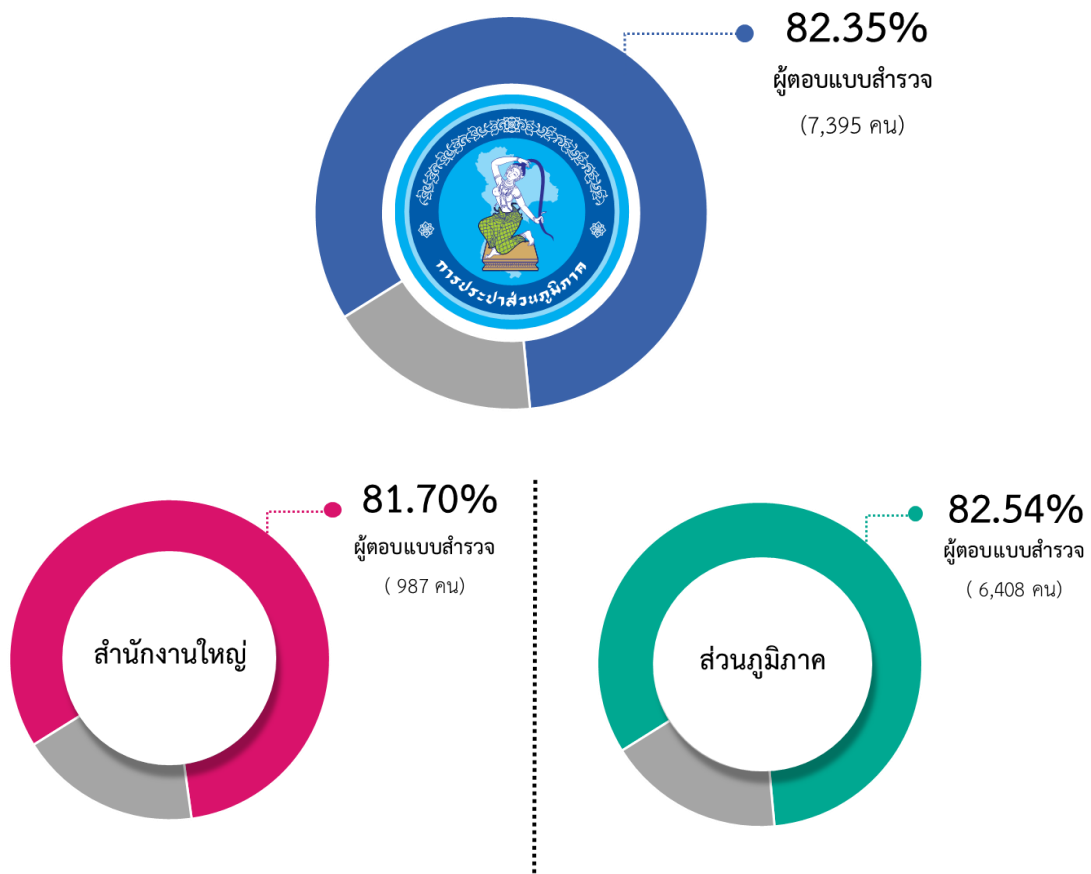
1) จำนวนร้อยละของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. ที่ร่วมตอบแบบสำรวจการรับรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2563

สรุป กปภ. มีพนักงานทั้งหมด จำนวน 8,980 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2563) มีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 7,395 คน คิดเป็นร้อยละ 82.35 และมีผู้ไม่ตอบแบบสำรวจ จำนวน 1,585 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 สามารถจำแนกผู้ตอบแบบสำรวจ ได้ดังนี้

1.1) สำนักงานใหญ่ มีพนักงานทั้งหมด จำนวน 1,208 คน มีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 987 คน คิดเป็นร้อยละ 81.70 และมีผู้ไม่ตอบแบบสำรวจ จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3

1.2) ส่วนภูมิภาค มีพนักงานทั้งหมด จำนวน 7,772 คน มีผู้เข้าตอบแบบสำรวจ จำนวน 6,408 คน คิดเป็นร้อยละ 82.45 และมีผู้ไม่เข้าร่วมตอบแบบสำรวจ จำนวน 1,364 คน คิดเป็นร้อยละ 17.55

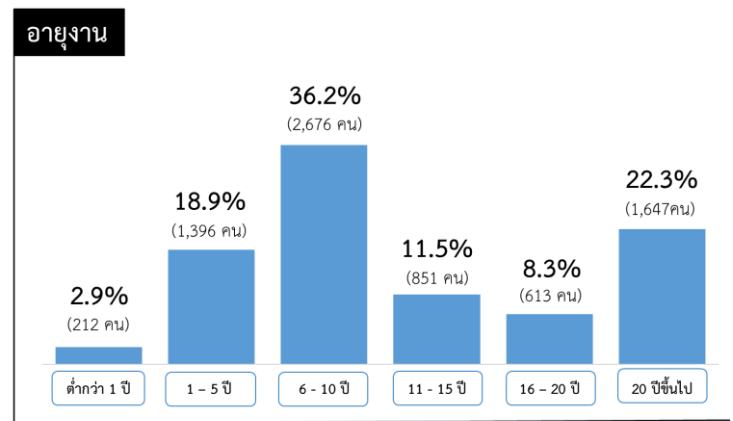
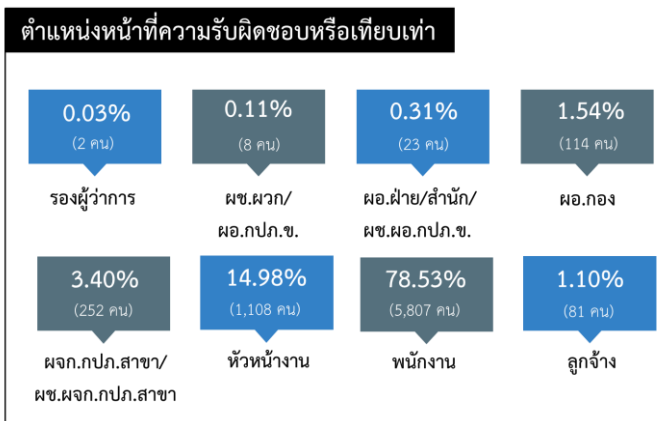
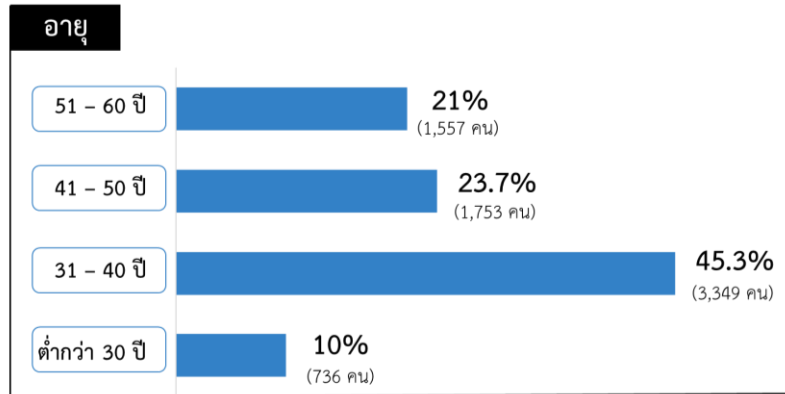
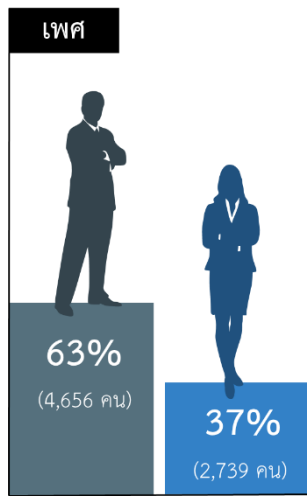
แผนภาพที่ 1 ร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ



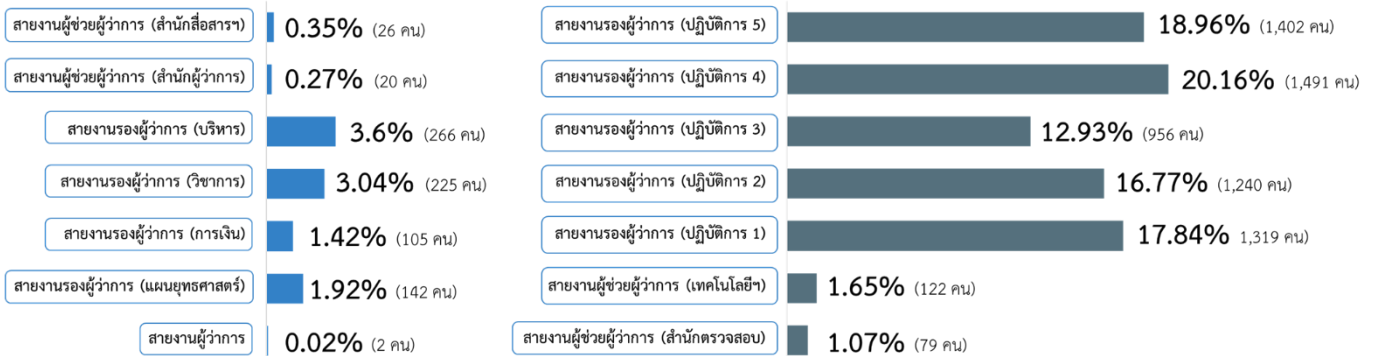
2) จำนวนร้อยละด้านข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหรือเทียบเท่า อายุงาน และสายงานที่สังกัด

สรุป ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. ที่ตอบแบบสำรวจ จำนวน 7,395 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31 -40 ปี มีตำแหน่งเป็นพนักงาน มีอายุงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี และอยู่ในสังกัดสายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 4) สามารถพิจารณารายละเอียดดังแผนภาพที่ 2

แผนภาพที่ 2 ร้อยละของข้อมูลทั่วไป



สายงานสังกัด



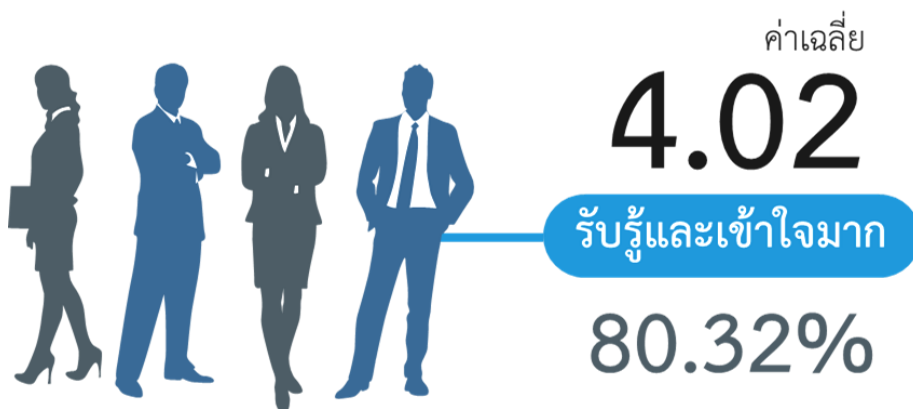
5.1.2 การรับรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. แบ่งเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

1) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ตามที่ กปภ. กำหนด โดยผลการสำรวจพบว่า ผู้บริหารและผู้บริหาร กปภ. มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

2) การประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ผลการสำรวจพบว่า ผู้บริหารและผู้บริหาร กปภ. มีการประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32

สรุป ผู้บริหารและผู้บริหาร กปภ. มีระดับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2563 อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีการรับรู้และความเข้าใจอยู่ในระดับมากขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 80.32 สามารถพิจารณารายละเอียดดังแผนภาพที่ 3

แผนภาพที่ 3 ระดับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2563



5.1.3 ช่องทางการรับรู้มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.

สรุป ผู้บริหาร และผู้บริหาร กปภ. คาดหวังว่าจะได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ได้อย่างชัดเจน และทั่วถึงมากที่สุด 3 ช่องทาง ได้แก่ อันดับ 1 คือ ผู้บริหาร อันดับ 2 คือ อบรม/สัมมนา/ประชุม/สนทนายามเช้า/สนทนาประสานประสาน และอันดับ 3 คือ ระบบหนังสือเวียน Infoma ดังแผนภาพที่ 4

แผนภาพที่ 4 ช่องทางการรับรู้ จำนวน 3 อันดับ



5.2 อภิปรายผล

ผลการสำรวจการรับรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2563 โดยภาพรวม พบประเด็นที่น่าสนใจเพิ่มเติม ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหรือเทียบเท่า และสายงานสังกัด มีผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. กล่าวคือ

- เพศ พบว่า เพศหญิงมีการรับรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. มากกว่าเพศชาย

- ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหรือเทียบเท่า พบว่า ผู้บริหารในตำแหน่ง ผช.ผวก/ผอ.กปภ.ช. ผอ.ฝ่าย/สำนัก/ผช.ผอ.กปภ.ช. ผอ.กอง ผู้จัดการ กปภ.สาขา/ผช. ผู้จัดการ กปภ.สาขา และหัวหน้างาน มีการรับรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. มากกว่า ตำแหน่งพนักงานและลูกจ้าง

- สายงานสังกัด พบว่า สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักตรวจสอบ) มีการรับรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. มากกว่า สายงานรองผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์) สายงานรองผู้ว่าการ (การเงิน) สายงานรองผู้ว่าการ (วิชาการ) สายงานรองผู้ว่าการ (บริหาร) สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1) สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 2) สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 3) สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 4) สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 5) สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ) สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์) และสายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (เทคโนโลยีสารสนเทศ)

ความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหรือเทียบเท่า และสายงาน สังกัดกับการรับรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ในช่วงต้น สะท้อนให้เห็นว่าการที่บุคคลจะเลือกรับรู้ข้อมูลอย่างใดอย่างหนึ่ง ในขณะใดขณะหนึ่งนั้น ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยสภาพภูมิหลังของแต่ละบุคคล และปัจจัยด้านจิตวิทยา เช่น ความจำ อารมณ์ ความพร้อม สติปัญญา การสังเกตการพิจารณา ความสนใจ ความตั้งใจ ทักษะค่านิยม วัฒนธรรม และประสบการณ์ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นผลจากการเรียนรู้เดิมและประสบการณ์เดิม

2. การรับรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. พบว่า ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน กปภ. มีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบ ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม จำนวน 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) การรับผลประโยชน์ต่างๆ 2) การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง และ 3) การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว เนื่องด้วย กปภ. ได้จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ปีงบประมาณ 2563 โดยกำหนดโครงการต่างๆ เพื่อมุ่งเน้นให้พนักงาน กปภ. มีการปรับฐานความคิดและทัศนคติให้มีความซื่อสัตย์ ร่วมต่อต้านการทุจริตในองค์กร ส่งเสริมและกระตุ้นจิตสำนึกให้บุคลากรสามารถคิดแยกแยะประโยชน์ส่วนตน กับประโยชน์ส่วนรวมได้ เพื่อลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตในองค์กร อาทิ โครงการให้ความรู้ “ต้านทุจริตศึกษา” และการให้ความรู้ผ่าน Animation หรือ Motion Graphic ในหัวข้อ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่ส่งผลให้ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน กปภ. มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมาก อันนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ที่อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน กปภ. มีความพร้อมในการปฏิบัติตามมาตรการที่ กปภ. กำหนด และสามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนออกจากผลประโยชน์ส่วนรวมได้

3. ช่องทางการรับรู้ พบว่า ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน กปภ. คาดหวังว่าจะได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ผ่านสื่อบุคคล โดยใช้การประชุม สัมมนา ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) โดยการสื่อสารในลักษณะนี้ ผู้รับสาร และผู้ส่งสารจะมีการโต้ตอบกันในข้อสงสัยต่างๆ นอกจากนี้ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน กปภ. ยังต้องการรับรู้ข้อมูลดังกล่าวผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น ระบบหนังสือเวียน Infoma ซึ่งมีลักษณะเป็นการสื่อสารทางเดียว (One - way communication) โดยผู้รับข่าวสารจะไม่มีโอกาสในการซักถาม ข้อสงสัยของข่าวสาร และการสื่อสารในรูปแบบนี้มักจะมาในรูปแบบคำสั่ง หรือกฎเกณฑ์

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการสำรวจการรับรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2563 มีข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ดังนี้

1. ควรใช้รูปแบบการสื่อสารสองทาง โดยผู้บริหารเป็นผู้ถ่ายทอดข้อมูลเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติตาม

2. ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสาร เพื่อเผยแพร่ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ Line Facebook เพื่อให้พนักงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น

3. ควรเผยแพร่กรณีตัวอย่างการกระทำความผิดในรูปแบบต่างๆ เพื่อช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมอย่างสม่ำเสมอ

ภาคผนวก



แบบสำรวจการรับรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการกัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน
กับประโยชน์ส่วนรวม ของ กปภ. ประจำปีงบประมาณ 2563

คำชี้แจง

แบบสำรวจการรับรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการกัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงระดับความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำมาตราการป้องกันการกัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ไปใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติได้อย่างชัดเจน จึงขอความร่วมมือผู้บริหารและพนักงาน ลูกจ้าง กปภ. ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยข้อมูลนี้จะไม่มีการเผยแพร่ใดๆ ต่อท่าน

ผลจากการสำรวจนี้ จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาแนวทางกำหนดมาตรการป้องกันการกัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. รวมทั้งปรับปรุงคู่มือความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของ กปภ. เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินงานให้มีความเป็นธรรม เสมอภาค โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยคำนึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51-60 ปี

3. ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือเทียบเท่า

รองผู้ว่าการ ผช.ผวก/ผอ.กปภ.ช. ผอ.ฝ่าย/สำนัก/ผช.ผอ.กปภ.ช. ผอ.กอง
 ผู้จัดการ กปภ.สาขา หัวหน้างาน พนักงาน ลูกจ้าง

4. อายุงาน

น้อยกว่า 1 ปี 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี
 16 - 20 ปี มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

5. สายงานที่ท่านสังกัด

- สายงานผู้ว่าการ
- สายงานรองผู้ว่าการ (การเงิน)
- สายงานรองผู้ว่าการ (บริหาร)
- สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 2)
- สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 4)
- สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ)
- สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักตรวจสอบ)
- สายงานรองผู้ว่าการ (แผนยุทธศาสตร์)
- สายงานรองผู้ว่าการ (วิชาการ)
- สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1)
- สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 3)
- สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 5)
- สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์)
- สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (เทคโนโลยีสารสนเทศ)

ส่วนที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ของ กปภ.

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

นิยาม การรับรู้ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน กปภ. เกี่ยวกับ มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม โดยแบ่งเป็นระดับ ดังนี้

5 = มีความรู้ ความเข้าใจมากที่สุด 4 = มีความรู้ ความเข้าใจมาก 3 = มีความรู้ ความเข้าใจปานกลาง
 2 = มีความรู้ ความเข้าใจน้อย 1 = มีความรู้ ความเข้าใจน้อยที่สุด

1. ท่านรับรู้และเข้าใจหรือไม่ว่า การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมของเจ้าหน้าที่รัฐ อาจก่อให้เกิดผลเสียหายต่อผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบ ไม่จำกัดเฉพาะในรูปของตัวเงิน หรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงินหรือทรัพย์สิน เช่น การลดราคา ตัวคุณภาพยนต์ บัตรกำนัล เป็นต้น

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ระดับความรู้ความเข้าใจ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. ท่านรับรู้และเข้าใจหรือไม่ว่า การรับทรัพย์สิน ของขวัญ หรือของที่มีมูลค่าเกิน 3,000 บาท จากคู่ค้า คู่สัญญา หรือผู้รับบริการ และผลจากการรับนั้น ส่งผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐในการดำเนินงาน ตามอำนาจหน้าที่ ถือเป็นพฤติกรรมรูปแบบหนึ่งของความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ระดับความรู้ความเข้าใจ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. ท่านรับรู้และเข้าใจหรือไม่ว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกษียณอายุราชการ และไปทำงานหลังเกษียณอายุราชการ โดยเป็นที่ปรึกษาในบริษัทเอกชนที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเดิม โดยใช้ความสัมพันธ์จากที่ทำงานเดิม หาประโยชน์ให้กับบริษัทและตนเอง ถือเป็นพฤติกรรมรูปแบบหนึ่ง ใน 9 รูปแบบของความขัดแย้งระหว่าง ประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ระดับความรู้ความเข้าใจ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. ท่านรับรู้และเข้าใจหรือไม่ว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐนำข้อมูลภายในหน่วยงานที่ตนรับรู้ ไปแสวงหาผลประโยชน์ ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง ถือเป็นพฤติกรรมรูปแบบหนึ่ง ใน 9 รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ระดับความรู้ความเข้าใจ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. ท่านรับรู้และเข้าใจหรือไม่ว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐนำเอาทรัพย์สินของหน่วยงาน ไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเอง หรือพวกพ้อง หรือการใช้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเอาทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ในกิจการส่วนตัว ถือเป็น พฤติกรรมรูปแบบหนึ่งของความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ระดับความรู้ความเข้าใจ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. ท่านรับรู้และเข้าใจหรือไม่ว่า การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง ถือเป็น พฤติกรรมรูปแบบหนึ่ง ใน 9 รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ระดับความรู้ความเข้าใจ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. ท่านรับรู้และเข้าใจในระดับใด เกี่ยวกับประกาศนโยบายต่อต้านการรับหรือให้สินบน เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของ กปภ. ที่กำหนดให้บุคลากรต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับกรรับหรือให้สินบน ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ระดับความรู้ความเข้าใจ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. ท่านรับรู้และเข้าใจในระดับใด เกี่ยวกับ คำสั่ง กปภ. ที่ 353/2551 เรื่องหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่กำหนดให้ผู้บริหารและพนักงาน ต้องจัดทำรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์เสนอต่อผู้บังคับบัญชาทุกเดือนตุลาคมของปี หรือเมื่อได้รับคำสั่งแต่งตั้งโยกย้าย หรือเมื่อได้รับการบรรจุเป็นพนักงานใหม่ หรือเมื่อมี/เกิดสถานการณ์ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ขึ้น

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ระดับความรู้ความเข้าใจ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. ท่านรับรู้และเข้าใจในระดับใด เกี่ยวกับมาตรการและแนวทางการตรวจสอบความเกี่ยวข้องหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน กปภ. และผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง ที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่พัสดุ กรรมการดำเนินการซื้อหรือจ้าง คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ ผู้ควบคุมงาน และตำแหน่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) จัดทำแบบแสดงความโปร่งใสในการซื้อหรือจ้างทุกวิธีของ กปภ. เพื่อป้องกันการทุจริตในระบบจัดซื้อจัดจ้าง

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ระดับความรู้ความเข้าใจ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. ท่านรับรู้และเข้าใจหรือไม่ว่า กปภ. จะดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ที่ฝ่าฝืน รวมถึงผู้บังคับบัญชาที่เพิกเฉยไม่ดำเนินการตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายการต่อต้านทุจริตฯ การต่อต้านการรับหรือให้สินบน ที่กำหนดไว้และหากถูกพิจารณาตัดสินว่าผิดจริง ผู้เกี่ยวข้องทุกคนอาจได้รับโทษทางอาญาด้วย

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ระดับความรู้ความเข้าใจ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ส่วนที่ 3 การประพฤติปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

นิยาม การประพฤติปฏิบัติ หมายถึง การกระทำของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน กปภ. ที่เป็นไปตาม มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ.

5 = มีการปฏิบัติ มากที่สุด 4 = มีการปฏิบัติ มาก 3 = มีการปฏิบัติ ปานกลาง
2 = มีการปฏิบัติ น้อย 1 = มีการปฏิบัติ น้อยที่สุด

1. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต เสมอภาค และรับผิดชอบ

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ระดับการปฏิบัติ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. ท่านรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาเป็นประจำทุกปีในเดือนตุลาคม ตามหลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ กปภ. กำหนด

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ระดับการปฏิบัติ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. ท่านไม่เคยรับของขวัญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด จากผู้อื่นที่มีใ้ญาติหรือบุคคลในครอบครัว ที่ไม่ เป็นไปตามประเพณีนิยม หรือที่มีมูลค่าเกิน 3,000 บาท

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ระดับการปฏิบัติ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. ท่านไม่นำทรัพย์สินของหน่วยงาน เช่น รถยนต์ อุปกรณ์สำนักงาน ฯลฯ ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ระดับการปฏิบัติ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. ท่านไม่แสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบ จากการนำข้อมูลที่สำคัญของ กปภ. ที่ตนเองรับรู้ ไปเปิดเผยต่อบุคคล หรือหน่วยงานภายนอก

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ระดับการปฏิบัติ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ส่วนที่ 4 ช่องทางการรับรู้

คำชี้แจง โปรดระบุลำดับช่องทางการสื่อสาร ที่ท่านคิดว่าสามารถรับรู้มาตรการป้องกันการขัดกัน ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของ กปภ. ได้อย่างชัดเจน และทั่วถึงมากที่สุด (เรียงลำดับ จากมากไปน้อย จำนวน 3 ช่องทาง)

	ลำดับ
1. ผู้บริหาร
2. อบรม / สัมมนา / ประชุม / สนทนายามเช้า / สนทนาประสานประปา
3. Website กปภ.
4. ระบบหนังสือเวียน Infoma
5. แอปพลิเคชันไลน์
6. อื่นๆ (ระบุ).....

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....



คณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของ กปก.
โดยกองวินัยและส่งเสริมจริยธรรม (เลขานุการ)
โทร. 0 2551 8899, 0 2551 8898