คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง)[1]

Morality and Ethics of Civil Servants under the Department of Land Transport (Central).

ปิยพล ปัญญาฤทธิ์[2]

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการในสังกัดการกรมขนส่งทางบก ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนจำนวน 308 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณในการวิเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) มีคุณธรรมจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ มีการดำรงตนและรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการ มากที่สุด และมีน้อยที่สุดคือการเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่

การศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเจตคติ ปัจจัยด้านการกล่อมเกลาทางครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ปัจจัยด้านเจตคติ ปัจจัยด้านการกล่อมเกลาทางครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกรมการขนส่งทางบก(ส่วนกลาง) ได้ร้อยละ 48.9

เปรียบเทียบผลของตัวปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกรมการขนส่งทางบก(ส่วนกลาง) พบว่าปัจจัยด้านการกล่อมเกลาทางครอบครัวมีผลต่อคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกรมการขนส่งทางบก(ส่วนกลาง) มากที่สุด (B = 0.483) รองลงมาเป็นปัจจัยด้านเจตคติ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน(B = 0.344) และ(B = 0.232) ตามลำดับ

คำสำคัญ : คุณธรรมจริยธรรม ,เจตคติ,การกล่อมเกลาทางครอบครัว,สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

---

[1] บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง)

[2] นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

Independent Research Studies The morality and ethics of civil servants under the Department of Land Transport (Central) are intended to study the morality and ethics of civil servants under the Department of Land Transport (Central) and factors influencing the morality and ethics of civil servants under the Department of Land Transport (Central).This study use questionnaires as a tool to collect information from a sampling of 308 people. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analyzes

The finding showed that civil servants under the Department of Land Transport (Central) had a high level of morality and ethics. The most important is maintaining the reputation and image of the bureaucracy is the highest. The sacrifices in duty is the least

The study suggested that Attitude factor Family Persuasion factor and Working Environment factors Influence on morality and ethics of civil servants under the Department of Land Transport (Central) Statistically significant. Attitude factors, Family Persuasion factor and Working Environment factors can explain the change in morality and ethics of 48.9 percen of civil servants under the Department of Land Transport (Central)

Compare the effects of factors influencing the morality and ethics of civil servants under the Department of Land Transport (Central). It was found that Family Persuasion factor had the greatest effect on the morality and ethics of civil servants under the Department of Land Transport (Central) B =0.483, Follower by attitude and workplace environment factors of B = 0.344 and B = 0.232 respectively.

Keywords: Morality, Ethics, Attitube, Family Persuasion, Workplace Environment

บทนำ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์เรื่องคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) Morality and Ethics of Civil Servants under the Department of Land Transport (Central) โดยจะแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่นในหน่วยงานราชการถือเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางการเมือง ความเชื่อมั่นต่อระบบราชการ การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมตลอดจนการพัฒนาประเทศ โดยปัญหาทุจริตของหน่วยงานภาคราชการส่วนหนึ่งเกิดจากเจ้าหน้าที่ของรัฐยังขาดจิตสำนึกการมีคุณธรรม จริยธรรม และไม่รักษาวินัยอย่างเคร่งครัด เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ซึ่งนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชั่นในรูปแบบต่างๆ สร้างความเสียหายแก่ระบบราชการและประเทศชาติเป็นอย่างมาก ดังนั้น รัฐบาลจึงได้กำหนดให้ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่นเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ต้องแก้ไขอย่างจริงจัง เพื่อส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยเน้นการปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต

กรมขนส่งทางบก เป็นอีกหนึ่งองค์การที่ได้ตระหนักถึงความมีคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการในสังกัด ด้วยเห็นว่าหากข้าราชการในสังกัดขาดคุณธรรมจริยธรรมแล้ว ปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความราบรื่นในการทำงาน ในด้านการให้บริการ หรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมการกับประชาชน การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การประพฤติผิดวินัย การทุจริตคอรัปชั่นและการประพฤติมิชอบในภาครัฐ ฯลฯ ล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญที่จะก่อให้เกิดความเสียหายในทางราชการ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และส่งผลต่อการพัฒนาองค์การและประเทศโดยรวม ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์การในส่วนของงานตรวจสอบภายในกรมขนส่งทางบก จึงมีความต้องการศึกษาถึงคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการในสังกัดกรมการขนส่งทางบกว่ามีลักษณะอย่างไร และปัจจัยใดบ้างที่จะมีอิทธิพลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการในสังกัดกรมการขนส่งทางบก

คำถามในการวิจัย

1. คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการในสังกัดกรมการขนส่งทางบกมีลักษณะอย่างไร

2. ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการในสังกัดกรมการขนส่งทางบกหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการในสังกัดการกรมขนส่งทางบก

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการในสังกัดการกรมขนส่งทางบก

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการในสังกัดกรมการขนส่งทางบกมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานอยู่ในระดับใด

2. ปัจจัยด้านเจตคติ ปัจจัยด้านการกล่อมเกลาของครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการในสังกัดกรมการขนส่งทางบก

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม แนวคิดและหลักของทฤษฎีนี้ทั้งเพียเจท์ และโคลเบิร์กได้เน้นความสำคัญของ องค์ประกอบสองประการ คือ 1) พัฒนาการทางสติปัญญา และ 2) ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือประสบการณ์ ทางสังคม ซึ่งอิทธิพลและความสำคัญของสติปัญญานั้นได้กล่าวมาแล้ว ส่วนด้านประสบการณ์ทางสังคมนั้น โคลเบิร์ก (Kohlberg, 1976) กล่าวว่าการได้เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับคนอื่นในสังคมมาก ๆ ทำให้บุคคล มีโอกาสสวมบทบาทบ่อยๆ จึงเกิดความสามารถในการสวมบทบาททางสังคม (Social role taking) หรือความสามารถในการหยั่งลึกทางสังคม (social perspective taking)

ดวงเดือน พันธุมนาวิน, (2554) ได้เน้นทฤษฎีที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมและพฤติกรรมจริยธรรม ซึ่งสามารถนำมาใช้ เป็นหลักในการพัฒนาจริยธรรมข้าราชการ กิจกรรมในการเสริมสร้างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ข้าราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่คนเราจะทำความดีหรือไม่ มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับสาเหตุทั้งภายในและภายนอก

สาเหตุภายใน คือ ลักษณะทางจิตใจต่าง ๆ เช่น การไม่เห็นแก่ตัวแต่เห็นแก่ส่วนรวม การมุ่งอนาคตและความสามารถควบคุมตนเอง ความเชื่อว่าทำความดีจะนำไปสู่ผลดีและการทำชั่วจะต้อง โดนลงโทษ นอกจากนั้นยังเกี่ยวข้องกับลักษณะทางจิตใจทางด้านอื่น ๆ คือ ความพอใจและเห็นด้วยกับ ความดีต่าง ๆ และเห็นความสำคัญของความดีเหล่านั้น

สาเหตุภายนอกตัวบุคคล การที่บุคคลนั้นจะทำความดีหรือละเว้นการกระทำที่ไม่ น่าปรารถนามากน้อยเพียงใดนั้น สาเหตุสำคัญคือ คนรอบข้าง กฎระเบียบ สังคม วัฒนธรรม และ สถานการณ์ในขณะนั้นที่บุคคลประสบอยู่ นอกจากนั้นระเบียบข้อบังคับในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีหรือขาดแคลนสิ่งเอื้ออำนวยในการทำงาน ตลอดจนบรรยากาศทางสังคมในที่ทำงาน กลุ่มเพื่อนและวัฒนธรรมขององค์กรจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและสุขภาพจิต ตลอดจนความสุข ความพอใจในการทำงาน

จากแนวคิดของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน, (2554) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณธรรมจริยธรรมคือ ลักษณะทางจิตใจ หรือเจตคติของแต่ละบุคคล ส่งผลต่อจิตใจและพฤติกรรมของแต่บุคคล และจากทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบิร์ก พัฒนาการทางสติปัญญา การจะส่งผลต่อจริยธรรมของแต่ละบุคคลซึ่งการพัฒนาทางสติปัญญา ในบุคคลนั้นเกิดขึ้นจากสถาบันครอบครัวของแต่บุคคลที่มีการอบรมสั่งสอนตั้งแต่ยังเด็ก และสภาพแวดล้อมภายนอก คือสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ เทอร์สโตน (Thurstone, 1964 : 49) กล่าวว่า เจตคติเป็นตัวแปรทางจิตวิทยาชนิด หนึ่ง งซึ่งไม่สามารถสังเกตได้ง่าย แต่เป็นความโน้มเอียงภายใน แสดงออกให้เห็นได้โดยพฤติกรรม อย่างใดอย่างหนึ่ง และเจตคติยังเป็นเรื่องของความชอบ ไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึกและความเชื่อมั่นในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ออลพอร์ท (Allport, 1967 : 3) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า เป็นสภาวะความ พร้อมทางด้านจิตใจอันเกิดขึ้นจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้จะเป็นแรงกำหนดทิศทาง ปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง นั้นเจตคติ คือความรู้สึก หรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัตถุสิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลจะมีสองลักษณะคือ เป็นไปในทางบวก คือชอบ พึงพอใจ หรือเป็นไปในทางลบ คือ ไม่ชอบ ไม่พึงพอใจ และอยู่ในระดับมากหรือน้อย

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวของกับครอบครัว ปพาณี ฐิติวัฒนา (2545 : 29) ได้ศึกษาว่าการเกลาทางสังคมมีบทบาทต่อทุกคนตั้งแต่เกิดจนตาย องค์กรที่มีบทบาทให้การขัดเกลาทางสังคม มี 6 หน่วย โดยอันดับแรกได้แก่ สถาบันครอบครัว เป็นทางสังคมกลุ่มแรกที่เป็นตัวแทนในการอบรมสั่งสอน ครอบครัวใช้วิธีการอบรมแก่เด็กทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่ออบรมให้เด็กได้รู้ว่า สิ่งใดควรทำสิ่งใดไม่ควรทำ สิ่งใดถูก สิ่งใดผิด ครอบครัวจึงนับเป็นสถาบันพื้นฐานของสังคมที่มีหน้าที่ถ่ายทอดให้การเรียนรู้วัฒนธรรมและค่านิยมแก่

สมาชิกในครอบครัว รวมทั้งกล่อมเกลาพฤติกรรม หรือบุคลิกภาพให้เป็นไปตามบทบาท และความคาดหวังของสังคมโดยผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม

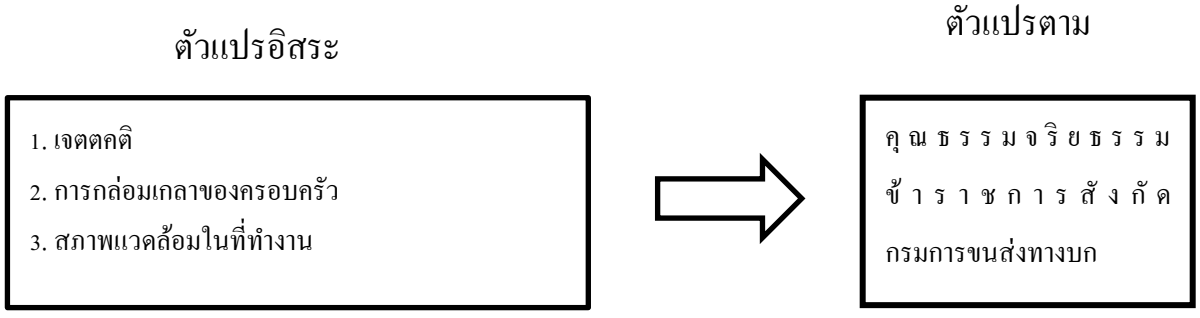
จากแนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว โดยครอบครัวซึ่งเป็นสถาบันแรกทางสังคม เป็นประสบการณ์แรก ของบุคคลที่ต้องพบเจอ ในการอบรมสั่งสอนแต่ละครอบครัว ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งในครอบครัว ตลอดจนการแสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่าง จะปลูกฝัง แนวคิด ค่านิยม และพฤติกรรมให้แก่บุคคลภายในครอบครัวไปด้วย ดังนั้นการกล่อมเกลาทางด้านครอบครัวจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคล

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวของกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สีวลี ศิริไล (2544) กล่าวว่า จริยธรรมในองค์กร (Ethical in organization) หมายถึงลักษณะการประพฤติปฏิบัติตนของบุคคลในหน่วยงานที่อยู่ร่วมกันด้วยความรู้สึกที่เคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน ยอมรับในความรู้สามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ปฏิบัติต่อกันด้วยความเป็นมิตร ใช้คำพูดในทางสร้างสรรค์มุ่งวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นหลัก มีจิตสำนึกการอยู่ร่วมกัน และร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาของการทำงานที่เกิดขึ้น

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรจะเห็นได้ว่า กฎเกณฑ์ความประพฤติของมนุษย์ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของมนุษย์ ความเป็นผู้มีปัญญา มีเหตุผลทำให้มนุษย์มีเหตุผล รู้จักไต่ตรอง ความดี - ความชั่ว ความถูก – ความผิด อะไรควร – อะไรไม่ควร สิ่งที่เพื่อนร่วม ผู้บังคับบัญชา ค่านิยมองค์กร หรืออุปกรณ์ ต่างๆ ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อบุคคล ที่ปฏิบัติงาน ณ ที่นั่นด้วย ทั้งในรูปแบบของการเป็นแบบอย่าง และกล่อมเกลาให้เป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การศึกษานี้ได้นำแนวคิดและทฤษฎีจากเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม เจตคติ การกล่อมเกลาทางครอบครัว และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาปรับใช้ในการศึกษาได้กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดงานวิจัย



ตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกรมการขนส่งทางบก(ส่วนกลาง) ประกอบด้วย

คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การไม่เห็นแก่ตัวเห็นแก่ส่วนรวม ความเชื่อว่าทำความดีจะนำไปสู่ผลดี และการทำชั่วจะต้องโดนลงโทษ นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับลักษณะทางจิตใจอื่นๆ คือความพอใจและเห็นด้วยกับ ความดีต่างๆ และเห็นความสำคัญของความดีเหล่านั้น เช่นความซื่อสัตย์ เคารพกฎระเบียบ กฎหมาย มีน้ำใจ ความสามัคคี ความรับผิดชอบเป็นต้น

เจตคติ หมายถึง ความรู้สึก หรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัตถุสิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆ ความรู้สึก หรือท่าทีจะเป็นไปในทำนองที่พึงพอใจ หรือไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ต่อพฤติกรรมที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม

ครอบครัวการกล่อมเกลา หมายถึง อิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิด การมองโลก ของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการสถาบันครอบครัวโดยใช้วิธีการอบรมสั่งสอนทั้งทางตรงและทางอ้อม ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด สิ่งใดควรทำหรือสิ่งใดไม่ควรทำ การถ่ายทอดความรู้วัฒนธรรม และค่านิยมให้แก่สมาชิกในครอบครัว

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง หัวหน้าผู้ควบคุมงาน เพื่อนร่วมงาน กระบวนการทำงาน ค่านิยมขององค์การ ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลที่ปฏิบัติงาน ณ ที่นั้นด้วย ทั้งในรูปแบบของการเป็นแบบอย่าง และกล่อมเกลาให้เป็นไปตามที่ต้องการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยปริมาณ(Quantitative Research) และใช้วิธีศึกษาเชิงสำรวจ(Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรง(Validity) และการหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) แล้วเป็นเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ส่วนข้อมูลทุติยภูมิได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือข้าราชการสังกัดกรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) สุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน จำนวน 308 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ถิติการถดถอยพหุคูณ(Multuple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

1) กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสังกัดกรมการขนส่งทางบก(ส่วนกลาง) เพศหญิง (ร้อยละ 62.7) มีอายุเฉลี่ยแล้วมีอายุ 39.89 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มากที่สุด

(ร้อยละ 60.7) การศึกษาด้านรายได้ และระยะเวลาทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำนวน 27,899.68 บาท ระยะเวลาการทำงานของข้าราชการ ระยะเวลาทำงานโดยเฉลี่ยจำนวน 11.39 ปี

2) ข้าราชการสังกัดกรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) มีคุณธรรมจริยธรรมค่อนข้างมาก โดยมีด้านที่สำคัญ คือ การดำรงตนและรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการ การเคารพปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ การรักษามาตรฐานและมีคุณภาพโดยพร้อมยอมรับข้อผิดพลาดและแก้ไขทันที ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านจิตใจการให้บริการประชาชน และการเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับ

3) ปัจจัยด้านเจตคติ ปัจจัยด้านการกล่อมเกลาทางครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชสังกัดกรมการขนส่งทางบก(ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ปัจจัยด้านเจตคติ ปัจจัยการกล่อมเกลาทางครอบครัวและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลง ของคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) ได้ร้อยละ 48.9 และปัจจัยด้านการกล่อมเกลาทางครอบครัวมีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกรมการขนส่งทางบก(ส่วนกลาง) มากที่สุด เท่ากับ 0.483 รองลงมาคือปัจจัยด้านเจตคติ เท่ากับ 0.344 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เท่ากับ 0.232 ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) พบว่าปัจจัยด้านเจตคติ ปัจจัยด้านการกล่อมเกลาทางครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกรมการขนส่งทางบก(ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรมของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน, (2554) อธิบายว่าการที่คนเราจะทำดีหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับสาเหตุภายใน คือลักษณะทางจิตใจต่างๆ และสาเหตุภายนอก คือ คนรอบข้าง สังคม และวัฒนธรรม และจากทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบิร์ก(1964) ที่ให้ความสำคัญ พัฒนาการทางสติปัญญา และปัจจัยภายนอกจากปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือประสบการณ์ทางสังคม เป็นไปตามสมมติฐานปัจจัยด้านเจตคติ ปัจจัยด้านการกล่อมเกลาทางครอบครัวและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชากรสังกัดกรมการขนส่งทางบก(ส่วนกลาง)

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการกล่อมเกลาทางครอบครัว มีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกรมการขนส่งทางบก(ส่วนกลาง) มากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านเจตคติ และอันดับสุดท้ายคือปัจจัยด้านสถาพแวดล้อมในการทำงาน และผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยต่างๆ สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการสังกัดกรมการขนส่งทางบก(ส่วนกลาง)ร้อยละ 48.9

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการพัฒนา

1) ผลการศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก(ส่วนกลาง) กลุ่มวินัยและเสริมสร้างคุณธรรม สามารถใช้เป็นส่วนหนึ่งของการปรับปรุง และพัฒนาแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม การป้องกัน และปราบปรามการทุจริตของกรมการขนส่งทางบกประจำปี โครงการพัฒนาบุคลากรกรมการขนส่งทางบกเรื่อง วินัย คุณธรรม จริยธรรม เพิ่มในเรื่องการมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันของข้าราชการในหน่วยงาน และการบริการประชาชน ซึ่งเป็นคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการอย่างหนึ่ง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น

2) นโยบายการรับข้าราชการ หรือการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง กลุ่มอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ กรมการขนส่งทางบก ควรนำปัจจัยทางด้านคุณธรรมจริยธรรม มาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) ซึ่งคุณธรรมจริยธรรม มักจะมาคู่กับความเชื่อทางศาสนา คุณธรรมของแต่ละศาสนา อาจจะมีความแตกต่างกัน การใช้ปัจจัยของศาสนาหรือความเชื่อ การกระทำ หรือความรู้สึกบางอย่างจะเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะส่งผลต่อคุณธรรมจริยธรรมของแต่ละบุคคล

2) การศึกษาครั้งนี้ ในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นการศึกษาเฉพาะข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ใน กรุงเทพมหานครเท่านั้น ซึ่งในกรมการขนส่งทางบก ยังมีหน่วยงานส่วนภูมิภาคทั้ง 76 จังหวัด ซึ่งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แตกต่างกัน เปรียบเทียบข้าราชการกรมการขนส่งทางบก(ส่วนกลาง) จะปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกันในด้านใดบ้าง

3) เพิ่มปัจจัยด้านระบบงานตรวจ หน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานเอกชนจะต้องมีระบบตรวจเช่น หน่วยงานตรวจสอบภายใน หรือสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งจะทำหน้าที่ตรวจการดำเนินงานให้เป็นไปตามระเบียบ หรือตรวจสอบการรับเงิน จ่ายเงิน ตรวจสอบการทุจริตต่างๆ ปัจจัยด้านระบบตรวจจะมีส่วนช่วยปิดช่องทาง ปิดโอกาสให้เกิดการทุจริต จะมีมีอิทธิตต่อคุณธรรมจริยธรรมหรือไม่

บรรณานุกรม

กรมการขนส่งทางบก. (2522) กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม พ.ศ. 2522 .(31 มีนาคม 2522) .ราชกิจจานุเบกษา

กรมการขนส่งทางบก. (2562) แผนปฏิบัติการการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของกรมการขนส่งทางบก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 กลุ่มวินัยและเสริมสร้างคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่

กรมการขนส่งทางบก. (2563) แผนปฏิบัติการการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของกรมการขนส่งทางบก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 กลุ่มวินัยและเสริมสร้างคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่

กรมการขนส่งทางบก. (2564) แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 กลุ่มแผนงานและงบประมาณ กองแผนงาน

กรมการศาสนา. (ม.ป.ป.). รายงานการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, กระทรวงวัฒนธรรม

กรมการศาสนา. (2543). การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา

ก๊ก ดอนสำราญ . (2562) จริยธรรมที่เหมาะสมกับคนในสังคม. : วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2562

กิตติยา โสภณโภไคย.(2553) “คุณธรรม” “จริยธรรม” และการดำรงอยู่กับสังคมไทย (ความหมาย และแนวคิดเชิงทฤษฎี). สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). ระเบียบวิธีวิจัย. เชียงใหม่: โรงพิมพ์ครองช่าง.

จิตตินันท์ เดชะคุปต์ (2548). การสื่อสารในครอบครัว. การสื่อสารเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว. วารสารสำนักงาน ป.ป.ส. ก.ย.2547 - ก.พ.2548 :40 – 46

จิรภา คำทา และสมบัติ วรินทรนุวัตร. (2559) การศึกษาคุณธรรมและจริยธรรมของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

ณัฐการต์ เพ็ชรศรี (2548) ความเข้มแข็งในครอบครัวของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น : กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2548) “ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม อดีต ปัจจุบัน และอนาคต”ทฤษฎีต้นไม้ จริยธรรม : การวิจัยและพัฒนาบุคลากร คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ. (2554). แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมในส่วนราชการ.สำนักงาน ก.พ.

ธรรมปิฎก, พระ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2541). พุทธธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2540). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ :คณะ สังคมศาสตร์ และมนุษย์ศาสตร์มหาวิทลัยมหิดล

ปิยะกุล คัมภิรานนท์.(2562) คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ กรณีศึกษาข้าราชการในสังกัดกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

ปพาณี ฐิติวัฒนา. (2545). การขัดเกลาทางสังคม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พระจาตุรง ชูศรี. (2563). บทวิจารณ์หนังสือเรื่อง “พุทธจริยศาสตร์” เขียนโดยวศิน อินทสระ. Journal of Chaiyaphum Review Vol. 3 No. 1 (January – April 2020). วัดวิเศษการ แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2538)จรรยาบรรณของข้าราชการ พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระบำรุง ปณฺญาพโล (โพธิ์ศรี). (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยี สยาม เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556) พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน

วศิน อินทสระ. (2549). พุทธจริยศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมดา.

วิภาษณ์ เทศน์ธรรมและคณะ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของนักศึกษา วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ศักดิ์ สุนทรเสณี.(2531). เจตคติ. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : ดีดี บุ๊กสโตร์

สิวลี ศิริไล (2530) การศึกษาเชิงงวิเคราะห์พุทธจริยศาสตร์จริยธรรม และเกณฑ์ตัดสินปัญหาทางจริยธรรมทางการแพทย์ในสมัยปัจจุบัน รายงานผลการวิจัยสภาแห่งชาติ .กรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.พ. (2552). ประมวลจริยธรรมขาราชการพลเรือน . กรุงเทพมหานคร : กลุ่มโรงพิมพ์สำนักงาน ก.พ.

สันทัด ศะศิวณิช. (2550). การจัดการความขัดแย้งในองค์กร. กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ทครีเอชั่นจากัด.

อนงค์ภาณุช ปะนะทังถิรวิทย์. (ม.ป.ป.). ปัจจัยที่มีผลต่อการปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมนิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อมรวิชช์ นาครทรรพ. (2548). เด็กไทยในมิติวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร:องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก

อริสา เลาหไกวัลธรรม. (2539). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อาธง สุทธาศาสน์. (2527). ปฏิบัติการวิจัยสังคมศาสตร์, เจ้าพระยาการพิมพ์, กรุงเทพฯ

อุมาพร ตรังคสมบัติ. (2544). จิตบำบัดและการให้การปรึกาครอบครัว. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิจัยและพัฒนาครอบครัว

Allport, Gordon.(1976). “Attitudes.” In Attitude Theory and Measurement. New York : John Wiley and Sons

Good Cater V.(1973). Dictionary of education. New York : McGraw – Hill

Kohlberg,L. (1964). Development of Moral Character and Moral Ideology. In M.L. Hoffman & L.W. Hoffman (Eds), Review of Child Development Research. Vol.1.Hartord, C.T. : Connecticut Printer.

Kohlberg,L.(1976). Moral stage and moralization : The cognitive development and behavior : Theory research and social issues. New York : Holt, Reinhart and Winston

Scott, William A. 1968. Attitude Measurement in the Handbook of Social Psychology. 2d ed. Massachusette, Addison Wesley.

Thurstone, L.(1964). The Measurement of Attitude: A Psychophysical Method and Some Experiments with a Scale for Measuring Attitude Toward the Church. Chicago : University of Chicago Press

Webster, Noah. (1981). Webster's Third New International Dictionary of the English Language. Springfield, Massachusette, Merrian-Webster

กรมการขนส่งทางบก. ประวัติความเป็น โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2564 จาก https://www.dlt.go.th/th

กรมการขนส่งทางบก โครงสร้างการบริหาร. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน2564, จาก https://www.dlt.go.th/th

ทีมงาน . (2563) ความหมายและหน้าที่ของข้าราชการที่ดี สืบค้นเมื่อ 16 เมษายน 2564 จาก https://gorporonline.com/articles/meaning-and-duties-of-good-civil-servant/

พระบรมราโชวาท และพระราชดำรัส พระราชดำรัส ในพระราชพิธีบวงสรวงสมเด็จพระบูรพมหากษัตริยาธิราชเจ้า วันที่ ๕ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๒๕ สืบค้นเมื่อ 24 เมษายน 2564

สันทัน ศะศิวณิช. (2552). คุณธรรมจริยธรรม กับบทบาทในหน้าที่ของบุคลากรขององค์กร เอกสารประกอบการบรรยายหลักสูตรนายอำเภอ. รร.ปค. สืบค้นเมื่อ 24 เมษายน 2564