



รายงานการศึกษา



เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ  
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

จัดทำโดย

กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม  
กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

พ.ศ. ๒๕๕๕

## บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการกระทำผิดวินัยและปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตลอดจนแสวงหาแนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยใช้วิธีการศึกษาแบบสำรวจ มีกลุ่มประชากรในการศึกษาคือข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน ๑,๒๒๔ คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน ๙๖๓ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๖๘ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ มีการกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะการกระทำผิดวินัยที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ได้แก่ การใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติงาน ปลอ่ยให้งานคั่งค้างหรือทำงานแบบให้พอเสร็จไปวันๆ การปฏิบัติงานด้วยความประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ และการทะเลาะวิวาทเกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันภายในหน่วยงาน ส่วนหน่วยงานที่มีความเสี่ยงสูงที่จะเกิดการกระทำผิดวินัย คือ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเกษตรต่างประเทศ และสำนักฝนหลวงและการบินเกษตร สำหรับปัจจัยที่ข้าราชการเห็นว่า มีผลต่อการกระทำผิดวินัยและเป็นสาเหตุโดยตรง ได้แก่ การมีรายได้ไม่พอรายจ่ายหรือมีภาระหนี้สิน พฤติกรรมเล่นการพนัน เที่ยวเตร่ ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยหรืออบายมุขต่างๆ การไม่ให้ความสำคัญต่อวินัยข้าราชการ การขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับวินัย ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลย การขาดขวัญกำลังใจ การมีโอกาสเอื้อต่อการกระทำผิด กฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติงานล้าสมัยและมีรายละเอียดซับซ้อน และการดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด

ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาข้าราชการ โดยการปลูกจิตสำนึกเพื่อให้เป็นข้าราชการที่ดีมีความประพฤติที่ดีงาม ปรับทัศนคติของข้าราชการให้ตระหนักถึงความสำคัญของวินัยข้าราชการ เสริมสร้างความรู้และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวกับวินัยและที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการมีวินัยในตนเองในการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบวินัยข้าราชการและการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง

๒. การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัยอบรมชี้แจงให้ข้าราชการเข้าใจกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและบทบาทภาระหน้าที่ของตนปกครองบังคับบัญชาและพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ยกย่องส่งเสริมผู้รักษาวินัย และกวดขันการรักษาวินัยอยู่เสมอ รวมทั้งดำเนินการทางวินัยด้วยความยุติธรรมอย่างเสมอภาคและเป็นไปตามกฎหมาย

๓. การบริหารงานของส่วนราชการ โดยจัดให้มีการตรวจสอบการรักษาวินัยในแต่ละหน่วยงาน ประชาสัมพันธ์ให้สังคมช่วยตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่และพฤติกรรมของข้าราชการ เสนอแนะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับทางวินัยให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ตลอดจนการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความจำเป็นของข้าราชการ



## สารบัญ

	หน้าที่
บทคัดย่อ	ก
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	จ
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	<b>๑</b>
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษา	๑
๑.๓ ขอบเขตของการศึกษา	๑
๑.๔ ผู้รับผิดชอบ	๒
๑.๕ ผู้ดำเนินการศึกษา	๒
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะ	๒
๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
<b>บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>๓</b>
๒.๑ ความหมายของวินัย	๓
๒.๒ ความสำคัญของวินัยข้าราชการ	๔
๒.๓ วินัยข้าราชการพลเรือน	๖
๒.๔ การรักษาวินัย	๘
๒.๕ สาเหตุของการกระทำผิดวินัย	๑๑
๒.๖ การกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๑๔
๒.๗ แนวคิดที่เกี่ยวข้องทัศนคติ	๑๔
๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๗
๒.๙ กรอบแนวคิดในการศึกษา	๑๙
<b>บทที่ ๓ ระเบียบวิธีการศึกษา</b>	<b>๒๑</b>
๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา	๒๑
๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๒๒
๓.๓ การทดสอบแบบสอบถาม	๒๔
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๒๔
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๒๕
<b>บทที่ ๔ ผลการศึกษา</b>	<b>๒๗</b>
๔.๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๒๘
๔.๒ ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑	๓๐

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้าที่
๔.๓ การกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงาน	๓๓
- การกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงานจำแนกตามหน่วยงาน	๓๗
๔.๔ ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ	๘๑
๔.๕ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัย ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๘๕
<b>บทที่ ๕ สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ</b>	<b>๘๙</b>
๕.๑ สรุปผลการศึกษา	๘๙
๕.๒ ข้อเสนอแนะ	๙๐
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>๙๓</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>๙๕</b>
ภาคผนวก ก. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๖ วินัยและการรักษาวินัย	๙๗
ภาคผนวก ข. แบบสอบถามข้าราชการ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๑๐๐
ภาคผนวก ค. รายชื่อที่ปรึกษาและผู้รับผิดชอบ	๑๐๕

## สารบัญญัตินี้

	หน้าที่	
ตารางที่ ๔.๑	จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป	๒๘
ตารางที่ ๔.๒	จำนวนและร้อยละของข้าราชการจำแนกตามความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๓๐
ตารางที่ ๔.๓	จำนวนและร้อยละของคะแนนความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๓๒
ตารางที่ ๔.๔	ระดับความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๓๓
ตารางที่ ๔.๕	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๓๔
ตารางที่ ๔.๕.๑	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในส่วนกลาง	๓๗
ตารางที่ ๔.๕.๒	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในกองกลาง	๔๐
ตารางที่ ๔.๕.๓	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในกองการเจ้าหน้าที่	๔๒
ตารางที่ ๔.๕.๔	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในกองเกษตรสารนิเทศ	๔๔
ตารางที่ ๔.๕.๕	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในกองคลัง	๔๗
ตารางที่ ๔.๕.๖	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในกองนโยบายเทคโนโลยีการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน	๔๙
ตารางที่ ๔.๕.๗	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๕๑
ตารางที่ ๔.๕.๘	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในสถาบันเกษตรกรวิชาการ	๕๓
ตารางที่ ๔.๕.๙	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในสำนักกฎหมาย	๕๖
ตารางที่ ๔.๕.๑๐	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในสำนักการเกษตรต่างประเทศ	๕๘
ตารางที่ ๔.๕.๑๑	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในสำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ	๖๑

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้าที่
ตารางที่ ๔.๕.๑๒ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในสำนักตรวจราชการ	๖๓
ตารางที่ ๔.๕.๑๓ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในสำนักตรวจสอบภายใน	๖๕
ตารางที่ ๔.๕.๑๔ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในสำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน	๖๗
ตารางที่ ๔.๕.๑๕ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ	๖๙
ตารางที่ ๔.๕.๑๖ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในสำนักฝนหลวงและการบินเกษตร	๗๒
ตารางที่ ๔.๕.๑๗ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในสำนักพัฒนาระบบบริหาร	๗๔
ตารางที่ ๔.๕.๑๘ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ๗๖ จังหวัด	๗๗
ตารางที่ ๔.๕.๑๙ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในสำนักงานรัฐมนตรี	๗๙
ตารางที่ ๔.๖ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ จำแนกตามความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ	๘๑
ตารางที่ ๔.๗ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ จำแนกตามความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ	๘๓

## บทที่ ๑ บทนำ

### ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วินัยข้าราชการนั้นมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของทางราชการ คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของราชการ และความผาสุกของประชาชน การกระทำใดที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หลักของทางราชการดังกล่าว จึงต้องกำหนดเป็นข้อห้ามหรือข้อพึงปฏิบัติสำหรับข้าราชการ นอกจากนี้วินัยข้าราชการยังมีลักษณะเป็นจรรยาวิชาชีพอของข้าราชการซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อธำรงศักดิ์ศรีของข้าราชการอีกด้วย การกระทำใดที่เสื่อมเสียศักดิ์ศรีของตำแหน่งหน้าที่ราชการ จึงอยู่ในข่ายที่อาจผิดวินัยข้าราชการได้ เนื่องจากข้าราชการในฐานะที่เป็นตัวแทนของรัฐในการบริหารราชการและติดต่อกับประชาชน ข้าราชการจึงต้องทำตัวให้ประชาชนเชื่อถือ ไว้วางใจ และเป็นตัวอย่างที่ดีของประชาชน เมื่อข้าราชการมีวินัยดี ประชาชนก็จะมี ความเชื่อถือศรัทธาผู้นั้น และส่งผลให้ประชาชนศรัทธาในหน่วยงานและรัฐบาลโดยรวมอีกด้วย แต่ในความเป็นจริงข้าราชการกลับให้ความสำคัญต่อวินัยข้าราชการก็ต่อเมื่อมีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้นและต้องถูกดำเนินการทางวินัยอันนำไปสู่การลงโทษทางวินัย ซึ่งส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและตัวข้าราชการเอง แม้การปราบปรามผู้กระทำผิดจะเป็นหนึ่งในมาตรการรักษาวินัยแต่ก็เป็นการแก้ไขที่ปลายเหตุ ดังนั้น เพื่อมิให้มีการกระทำผิดวินัยหรือลดการกระทำผิดวินัย กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เห็นสมควรเน้นบทบาทในการทำหน้าที่ดังกล่าวโดยการป้องกันการกระทำผิดวินัยซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุมาเป็นมาตรการในการรักษาวินัยเพื่อให้การรักษาวินัยข้าราชการบรรลุตามจุดมุ่งหมาย และเพื่อให้การรักษาวินัยข้าราชการและการคุ้มครองจริยธรรมตามนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในเบื้องต้นจึงจำเป็นต้องทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยและปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลและการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้อย่างเหมาะสมและมีผลเป็นรูปธรรมต่อไป

### ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- ๑) ศึกษาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- ๒) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- ๓) แสวงหาแนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

### ๑.๓ ขอบเขตของการศึกษา

- ๑) ขอบเขตด้านเนื้อหา : เป็นการศึกษาสภาพการกระทำผิดวินัยและปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงเกษตรและสหกรณ์



๒) ขอบเขตพื้นที่วิจัย : หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๓) ขอบเขตด้านระยะเวลา : ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม - กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕

#### ๑.๔ ผู้รับผิดชอบ

เจ้าหน้าที่กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

#### ๑.๕ ผู้ดำเนินการศึกษา

นายชัยภัทร เกษมณี นิตกรปฏิบัติการ กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

#### ๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะ

วินัยข้าราชการ หมายถึง แบบแผนความประพฤติ ที่กำหนดให้ข้าราชการควบคุมตนเองและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้พฤติกรรมดี ละเว้นการประพฤติปฏิบัติในทางไม่ชอบไม่ควร

การกระทำผิดวินัย หมายถึง การกระทำผิดวินัยข้าราชการตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และต่างประเทศ และรวมถึงข้าราชการสังกัดสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง หมายถึง ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ได้สังกัดหน่วยงานระดับสำนัก/กอง

ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัย หมายถึง สิ่งที่เป็นสาเหตุหรือมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ

#### ๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑) ทราบสภาพการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์  
 ๒) ทราบปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์  
 ๓) เป็นข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินงานด้านวินัยและการรักษาวินัยข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๔) แนวทางป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

## บทที่ ๒

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าและได้ดำเนินการตามแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางประกอบการศึกษา ดังนี้

#### ๒.๑ ความหมายของวินัย

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานพระบรมราโชวาทแก่นายร้อยพระจุลจอมเกล้าในงานพระราชทานกระบี่ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๒๔ ความว่า

“...วินัยแท้จริงมีอยู่สองอย่าง อย่างหนึ่งคือ วินัยตามที่ทราบกันและถือกัน อันได้แก่ ข้อปฏิบัติที่บัญญัติไว้เป็นกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ให้ถือปฏิบัติ อีกอย่างหนึ่งคือวินัยในตนเอง ที่แต่ละคนจะต้องบัญญัติขึ้นสำหรับคอยควบคุมบังคับให้มีความจริงจังและให้ประพฤติปฏิบัติตามความจริงใจ นั้นอย่างมั่นคง มีลักษณะเป็นสัจจาธิฐานหรือการตั้งสัตย์สัญญาให้แก่ตัว วินัยอย่างนี้จัดเป็นตัววินัยแท้ เพราะให้ผลจริงและแน่นอนยิ่งกว่าวินัยที่เป็นบทบัญญัติ ทั้งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเกื้อกูลให้การถือการใช้วินัยที่เป็นบทบัญญัตินั้น ได้ผลเที่ยงตรง ถูกต้อง สมบูรณ์ เต็มเปี่ยมตามเจตนารมย์...”

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ (ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๒๖ : ๗๔๔) ได้ให้ความหมายของคำว่าวินัย ว่าหมายถึง “การอยู่ในระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ” “ข้อปฏิบัติหรือข้อบังคับ”

คำว่า “วินัย” ตรงกับภาษาอังกฤษ ว่า “discipline” ซึ่ง Leon C. Megginson (อ้างใน ประวีณ ญ นคร, ๒๕๒๘ : ๒๓) อธิบายคำว่า “discipline” มาจากคำว่า “disciple” แปลว่า “follower” (ผู้ปฏิบัติตาม) ซึ่งมีความหมายบอกเป็นนัยว่าวินัยดีเป็นผลของภาวะผู้นำที่ดี (good leadership) ดังนั้น เมื่อพูดถึง “discipline” จะมีความหมายตามแต่จะมองในแง่ใด ซึ่งแตกต่างกันเป็น ๓ แ่ง คือ

๑) discipline ในลักษณะที่เป็น “การควบคุมตนเอง” (self-control) การมอง discipline ในแง่นี้มุ่งไปที่การพัฒนาตนเองเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการซึ่งอาจเรียกว่า “self – discipline” (อัตวินัย)

๒) discipline ในลักษณะที่เป็น “เงื่อนไขที่ทำให้มีพฤติกรรมอันเป็นระเบียบ” (Condition for orderly behavior) การมอง discipline ในแง่นี้มุ่งไปที่การควบคุมคนในองค์การให้มีความเป็นระเบียบในพฤติกรรมโดยใช้วิธีการสร้างเงื่อนไขชักนำต่างๆ เช่น สร้างขวัญและความสามัคคี เป็นต้น

๓) discipline ในลักษณะที่เป็น “กระบวนการของนิติธรรม” (Judicial due process) การมอง discipline ในแง่นี้มุ่งไปที่กระบวนการตามกำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาความผิดทางวินัย ซึ่งจะมีการออกกฎหรือระเบียบกำหนดการอันพึงปฏิบัติและห้ามมิให้ปฏิบัติ กำหนดโทษของการฝ่าฝืนและการดำเนินการเพื่อลงโทษผู้ทำผิด

ประวีณ ญ นคร (๒๕๒๘ : ๒๓-๒๕) กล่าวว่า “วินัย” มีความหมายที่อธิบายได้เป็น ๒ ทาง คือ

๑) ความหมายในทางรูปธรรม หมายถึง ข้อปฏิบัติหรือแบบ สำหรับคนในองค์การ ในหมู่ ในเหล่า ในวงการแต่ละแห่ง ซึ่งจะเรียกข้อปฏิบัติหรือแบบ ที่กำหนดไว้หรือที่มุ่งหวังสำหรับคนในวงการนั้น

ว่า “วินัย” เช่น ในวงการทหารก็มีวินัยทหารเป็นข้อปฏิบัติหรือแบบของทหาร ในวงการข้าราชการพลเรือนสามัญก็มีวินัยข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นข้อปฏิบัติหรือแบบของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในวงการข้าราชการครูก็มีวินัยข้าราชการครูเป็นข้อปฏิบัติหรือแบบของข้าราชการครู

๒) ความหมายในทางนามธรรม หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรม (behavior) ที่แสดงออกมาเป็นการควบคุมตนเอง หรือยอมรับหรือปฏิบัติตามการนำหรือการบังคับบัญชา หรือมีความเป็นระเบียบหรืออยู่ในแบบแผน

ผู้สืตยมานะ (๒๕๑๗ : ๒๗๓) ให้ความเห็นว่า วินัย เป็นกระบวนการควบคุมและส่งเสริมความประพฤติ

ศาสตราจารย์ ดร.พนัส หันนาคินทร์ (อ้างในสำนักงาน ก.พ. ๒๕๓๑ : ๑-๒) ได้กล่าวไว้ในหนังสือการสอนค่านิยมและจริยธรรมว่าวินัยอาจแยกได้เป็นสองส่วน คือ

๑) วินัยทางกาย (physical discipline) ซึ่งหมายถึงระเบียบหรือเครื่องกำหนดแนวทางการประพฤติที่แสดงออกทางกายที่สามารถตรวจสอบได้จากการแสดงออกความประพฤตินั้น โดยตรงว่าเป็นไปตามวินัยที่ได้กำหนดไว้หรือไม่

๒) วินัยทางจิต (mental discipline) เป็นระเบียบและความสำนึกในจิตใจที่จะควบคุมความประพฤติทางกายให้เป็นไปตามความต้องการ สิ่งที่จะประกันได้ว่าคนจะไม่ประพฤติออกนอกระเบียบก็คือความมีสติสัมปชัญญะ ความรู้จักผิดชอบชั่วดี หรือการมีวินัยทางจิตนั่นเองเมื่อมีวินัยทางจิตแล้วก็จะบังคับให้ความประพฤติของตนไปในแนวทางที่ถูกต้องอย่างแน่นอน ไม่มีใครจะบังคับตัวเองให้ประพฤติดีได้เท่ากับตัวเอง โดยเฉพาะเมื่อมีวินัยทางจิตดีแล้วก็เป็นเครื่องรับประกันได้ว่าความประพฤติของคนๆ นั้น ย่อมจะเป็นไปในทางที่ดี และเพราะการมีวินัยทางจิตนี้เอง จึงสามารถทำได้โดยไม่ต้องมีใครบังคับหรือไม่ต้องใช้ความพยายามที่จะทำดี

สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๓ : ๓) ได้ให้ความหมายของ วินัย คือ การควบคุมความประพฤติให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน ซึ่งวินัยข้าราชการพลเรือน ได้แก่ บทบัญญัติวินัยที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เช่น กำหนดให้ข้าราชการต้องซื่อสัตย์ สุจริต ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ รักษาความลับของทางราชการ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และรักษาชื่อเสียงของตนเอง เป็นต้น นอกจากนี้วินัยยังหมายถึงลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมามีความสามารถควบคุมตนเองให้อยู่ในกรอบของบทวินัยตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายดังกล่าวด้วย

เมื่อนำคำอธิบายความหมายของวินัยจากแหล่งต่างๆ ดังกล่าวมาวิเคราะห์แล้ว จะเห็นได้ว่าคำว่า “วินัย” มีความหมายที่อธิบายได้เป็น ๒ นัย กล่าวคือ ๑) แบบแผนความประพฤติหรือข้อปฏิบัติ และ ๒) ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นการควบคุมตนเอง จากความหมายดังกล่าวสามารถแบ่งวินัยเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ วินัยของวงการต่างๆ และวินัยส่วนตัวบุคคล ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าการรักษาวินัยของวงการต่างๆ ซึ่งเป็นแบบแผนความประพฤติหรือข้อปฏิบัติในวงการนั้นๆ จะประสบผลสำเร็จได้หากได้รับการพัฒนาจนกลายเป็นวินัยส่วนตัวบุคคล

## ๒.๒ ความสำคัญของวินัยข้าราชการ

คำปรารภตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งเน้นให้ข้าราชการรักษาวินัยเป็นประจำด้วยตนเอง มิใช่เป็นหน้าที่ของใครที่ไหนจะต้องมาคอยควบคุมดูแลวินัย

ให้แสดงถึงความหวังใยและเล็งเห็นว่า ถ้าหากข้าราชการขาดวินัยแล้ว ข้าราชการพลเรือนจะพากันไม่ปฏิบัติกรอย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่ หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ หรือใช้สิทธิของเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยมิชอบเพื่อหาประโยชน์มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่นซึ่งเป็นการทุจริต เรียกกันว่า “คอร์รัปชั่น” ซึ่งเป็นทางนำความล้มเหลว ล่มจม เสื่อมโทรมสู่ตนเอง แล้วท้ายที่สุดก็คือสังคมและประเทศ<sup>๑</sup>

ในการบริหารและปกครองประเทศ ระบบราชการถือว่าเป็นระบบที่มีความสำคัญที่สุดในการดำรงอยู่ของประเทศเนื่องด้วยเป็นองค์กรหลักในการจัดให้มีบริการสาธารณะ และควบคุมดูแลผลประโยชน์ของชาติ แม้ประเทศจะมีการเปลี่ยนแปลงในหลายครั้งที่กระทบถึงโครงสร้างอำนาจในการปกครองประเทศ แต่ระบบราชการก็ยังคงดำรงอยู่เพื่อปฏิบัติภารกิจสำคัญดังกล่าว โดยมีข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานและบริหารราชการ และข้าราชการในฐานะที่เป็นตัวแทนของรัฐในการบริหารราชการซึ่งจะต้องติดต่อกับประชาชน ข้าราชการจึงต้องทำให้ประชาชนเชื่อถือ ไว้วางใจ และเป็นตัวอย่างที่ดีของประชาชน เมื่อข้าราชการมีวินัยดี ประชาชนก็จะมีความเชื่อถือศรัทธาในตัวข้าราชการ ในหน่วยงานและรัฐบาลโดยรวม ตลอดจนการให้ความร่วมมือกับทางราชการส่งผลให้การดำเนินงานและบริหารราชการสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า ดังนั้น ข้าราชการจึงจำเป็นต้องมั่นคงในกรอบแห่งวินัยข้าราชการในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งหากขาดวินัยดังคำปรารภตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ข้างต้นแล้ว ก็จะทำให้ราชการเสียหาย งานไม่บรรลุผลตามเป้าหมายไร้ประสิทธิภาพ ขาดประสิทธิผล ประชาชนไม่ศรัทธา ยิ่งถ้าข้าราชการขาดวินัยถึงขนาดมีแต่ทุจริตคดโกง ไม่เอาใจใส่ต่อหน้าที่ราชการ และประพฤติตนเหลวไหลกันทั่วไปก็อาจนำประเทศไปสู่ความเสื่อมหรืออาจถึงล่มจมก็ได้ เพราะจุดมุ่งหมายของวินัยข้าราชการนั้นเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของราชการ ความเจริญของประเทศ ความมั่นคงของชาติ และความผาสุกของประชาชน ดังนั้นการรักษาวินัยข้าราชการจึงมีความสำคัญเป็นอันมากก่อให้เกิดผลดีทั้งต่อราชการ และตัวข้าราชการ (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓ : ๓-๔) ดังนี้

#### ๑) ผลดีของวินัยต่อราชการ

(๑) เพิ่มพลังงาน เมื่อข้าราชการมีวินัยดี ก็จะมีปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และมี ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

(๒) เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เมื่อข้าราชการตั้งใจทำงานด้วยความซื่อสัตย์แล้ว ก็จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จอย่างคุ้มค่าและอย่างประหยัด

(๓) ทำให้ประชาชนศรัทธา นอกจากประชาชนจะศรัทธาต่อตัวข้าราชการเองแล้วยังส่งผลให้ประชาชนศรัทธาต่อหน่วยงานและศรัทธาต่อรัฐบาลอีกด้วย

#### ๒) ผลดีของวินัยต่อตัวข้าราชการ

(๑) มีความภูมิใจ ที่ได้กระทำความดี มีวินัยดี ซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) ทำให้เกิดความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน เมื่อข้าราชการมีวินัยดีแล้วจะทำงานอะไรก็สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นที่เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้พบเห็น

<sup>๑</sup> ส่วนหนึ่งของบทวิทยุออกอากาศทางสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย โดยฝ่ายประชาสัมพันธ์ สำนักงาน ก.พ. (อ้างในเครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ และคณะ, ๒๕๓๐ : ๙-๑๐)

(๓) ทำให้มีความเจริญ ในหน้าที่การทำงาน เมื่อมีวินัยดี ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงเป็นที่เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา ย่อมได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นพิเศษ และได้รับการเลื่อนตำแหน่งอีกด้วย

### ๒.๓ วินัยข้าราชการพลเรือน

วินัยข้าราชการพลเรือน คือ แบบแผนความประพฤติ ที่กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนควบคุมตนเองและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติดี ละเว้นการประพฤติปฏิบัติในทางไม่ชอบไม่ควร (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓ : ๑๗) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของทางราชการ นอกจากนี้ วินัยข้าราชการยังมีลักษณะเป็นจรรยาวิชาชีพของข้าราชการซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อธำรงศักดิ์ศรีของข้าราชการอีกด้วย ดังนั้น วินัยข้าราชการพลเรือนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพซึ่งมีความสำคัญต่อราชการเป็นส่วนรวมและต่อตัวข้าราชการ

วินัยข้าราชการได้กำหนดไว้ในกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการในแต่ละประเภท สำหรับข้าราชการพลเรือน กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๖ บัญญัติให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ตั้งแต่มาตรา ๘๐ ถึงมาตรา ๘๕ โดยอาจแยกเป็นกลุ่มการรักษาวินัย (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓ : ๗-๑๐) ดังนี้

#### ๑) วินัยต่อประเทศชาติ

ข้าราชการต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ (มาตรา ๘๑)

#### ๒) วินัยต่อประชาชน

(๑) ข้าราชการต้องต้อนรับ ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน (มาตรา ๘๒ (๘))

(๒) ข้าราชการต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ (มาตรา ๘๓ (๙))

การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๕))

#### ๓) วินัยต่อผู้บังคับบัญชา

(๑) ข้าราชการต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา (มาตรา ๘๒ (๔))  
การขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๗))

(๒) ข้าราชการต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา (มาตรา ๘๓ (๑))  
การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๗))

(๓) ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่กระทำการข้ามผู้บังคับบัญชา (มาตรา ๘๓ (๒))

#### ๔) วินัยต่อผู้ร่วมงาน

(๑) ข้าราชการต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ (มาตรา ๘๒ (๗))

(๒) ข้าราชการต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ (มาตรา ๘๓ (๗))

(๓) ข้าราชการต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. (มาตรา ๘๓ (๘))

#### ๕) วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ

(๑) ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

(๑.๑) ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม (มาตรา ๘๒ (๑))

(๑.๒) ข้าราชการต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการหาประโยชน์ (มาตรา ๘๓ (๓))

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๑))

(๒) ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย กฏระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ (มาตรา ๘๒ (๒))

การไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๒ (๒) เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๗))

(๓) ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ (มาตรา ๘๒ (๓))

(๔) ข้าราชการต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้ (มาตรา ๘๒ (๕))

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๒))

การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๓))

(๕) ข้าราชการต้องรักษาความลับของทางราชการ (มาตรา ๘๒ (๖))

การเปิดเผยความลับของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๗))

(๖) ข้าราชการต้องวางตัวเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ (มาตรา ๘๒ (๙))

(๗) ข้าราชการต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ (มาตรา ๘๓ (๔))

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๗))

(๘) ข้าราชการต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ (มาตรา ๘๓ (๕))

(๙) ข้าราชการต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท (มาตรา ๘๓ (๖))

#### ๖) วินัยต่อตนเอง

ข้าราชการต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการมิให้เสื่อมเสีย (มาตรา ๘๒ (๑๐))

การกระทำการใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๔))

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๖))

### ๒.๔ การรักษาวินัย

ผู้มีหน้าที่รักษาวินัยข้าราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ กำหนดหน้าที่ในการรักษาวินัยข้าราชการไว้ ดังนี้

(๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๖ วินัยและการรักษาวินัย โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ (มาตรา ๘๐)

(๒) ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย (มาตรา ๘๗)

ประวีณ ณ นคร (๒๕๒๘ : ๓๓-๓๘) กล่าวถึง การรักษาวินัย ได้แก่

(๑) การที่ข้าราชการแต่ละคนปฏิบัติตามวินัย

(๒) การที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย

(๓) การที่ผู้บังคับบัญชาดูแลและมีตระวังป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

(๔) การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำผิดวินัย

นอกจากนั้น ยังได้กล่าวถึงวิธีการในการรักษาวินัย ซึ่งแบ่งออกเป็นการรักษาวินัยของตนเอง และการรักษาวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

(๑) การรักษาวินัยของตนเอง มีวิธีการปฏิบัติดังนี้ คือ

(๑.๑) เรียนรู้และเข้าใจโดยแจ่มแจ้งถึงวินัยของวงการที่ตนสังกัดอยู่ว่า มีกำหนดให้พึงปฏิบัติอย่างไร และห้ามกระทำอย่างไรบ้าง

(๑.๒) สำนึกในหน้าที่ว่า เมื่อตนมาอยู่ในวงงานนั้นก็จะต้องทำตามแบบอย่างของวงงานนั้นหรือจะต้องรักษาวินัยของวงงานนั้น

(๑.๓) ตระหนักในความสำคัญของวินัยว่า วินัยจะช่วยสร้างความดีความเจริญและความสำเร็จให้แก่ตนเอง และส่งผลความดีความเจริญและความสำเร็จนั้นไปถึงส่วนรวมด้วย

(๑.๔) ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ และละเว้นการปฏิบัติในข้อห้าม (วินัย) ดังกล่าวนั้นโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

(๒) การรักษาวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ทั้งนี้อาจนำหลักพฤติกรรมศาสตร์ (behavioral science) มาปรับใช้เป็นวิธีการรักษาวินัย มีอยู่ ๒ แนวทาง คือ

(๒.๑) การทำให้คนมีวินัยโดยวิธีบังคับ วิธีนี้จะบังคับให้คนมีวินัยโดยการควบคุม ดูแล กำกับ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด มีการวางข้อปฏิบัติ และวางมาตรการลงโทษผู้ฝ่าฝืน อันเป็นกระบวนการของวินัยบังคับ (authoritarian discipline) ผู้นิยมใช้วิธีนี้เชื่อว่าวิธีนี้จะทำให้คนมีวินัยด้วยความกลัว คือ กลัวผู้บังคับบัญชา กลัวความผิด กลัวถูกลงโทษ กลัวเสียชื่อเสียง จึงไม่กล้าทำผิด ความกลัวจะเป็นพลังผลักดันให้คนมีวินัย การรักษาวินัยโดยวิธีบังคับนี้ถือเป็นนัยว่า ความรับผิดชอบในการรักษาวินัยเป็นภาระเฉพาะตัวของแต่ละคน โดยถือปรัชญาว่า “ใครทำดีก็ได้ดี ใครทำชั่วก็ได้ชั่ว” ส่วนผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ “ให้ดีให้ชั่ว” คือ คอยบำเหน็จความชอบ ดูแล สั่งการ กำกับ ตรวจสอบ และคอยจ้องจับผู้กระทำผิดมาลงโทษ การรักษาวินัยตามวิธีนี้มุ่งควบคุมให้คนมีวินัยเป็นรายบุคคล (individual discipline) และเป็นวิธีการรักษาวินัยแบบนิเสธ (negative discipline) คือ มุ่งไปในทางปราบปราม การรักษาวินัยตามวิธีนี้จะกระทำโดยกำหนดข้อปฏิบัติไว้เป็นกฎหมาย ระเบียบ หรือคำสั่ง และหนุหลังด้วยมาตรการลงโทษ บางตำราจึงเรียกการรักษาวินัยแบบนี้ว่า punitive discipline (ทัณฑ์วินัย)

(๒.๒) การทำให้คนมีวินัยโดยวิธีจูงใจ เป็นวิธีการรักษาวินัยแบบเสริมสร้าง (constructive discipline) และป้องกัน (preventive discipline) คือ หาทางป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิดวินัย และจูงใจให้คนมีวินัยด้วยวิธีการส่งเสริม เช่น ทำให้งานน่าสนใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้คนทำงานด้วยความรับผิดชอบด้วยอุดมการณ์ในทางที่ดี ด้วยความร่วมมือร่วมใจสามัคคี ประสานงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น ผู้ที่นิยมวิธีนี้เชื่อว่าวิธีนี้ทำให้คนมีวินัยด้วยความรัก คือ รักงาน รักหน่วยงาน รักผู้บังคับบัญชา รักผู้ร่วมงาน รักสังคม ตลอดจนรักดี รักชื่อเสียง และภูมิใจในความสำเร็จในชีวิตของเขา ความรักจะเป็นพลังจูงใจให้คนมีวินัยขึ้นเองในตัวเองในตัวเอง (self-discipline) การรักษาวินัยโดยวิธีจูงใจนี้ถือเป็นนัยว่าความรับผิดชอบในการรักษาวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เป็นภาระของผู้บังคับบัญชาอีกทางหนึ่งด้วย โดยถือปรัชญาว่า วินัยของคนในหน่วยงานใดจะดีหรือไม่ดีเพียงใด มีผลส่วนหนึ่งมาจากการจัดการของผู้นำของหน่วยงานนั้น

### ๑) บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยข้าราชการ

ผู้บังคับบัญชาในฐานะมีหน้าที่เป็นผู้กำกับดูแลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงมีความสำคัญเป็นอันมากในการรักษาวินัยข้าราชการ ทั้งบทบาทในการส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย ในทางป้องกันหรือดูแลระมัดระวังไม่ให้เกิดการกระทำผิดวินัย และในทางปราบปรามหรือดำเนินการทางวินัยเมื่อมีผู้กระทำผิด โดยแบ่งออกเป็น ๓ แนวทาง (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓ : ๕๒-๕๓) ดังนี้

๑.๑) เสริมสร้างและพัฒนา ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ผู้บังคับบัญชาจึงมีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการด้วยประการต่างๆ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย เช่น ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจหรือการอื่น ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สั่งสอนแนะนำและดำเนินการต่างๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยดีและมีความรับผิดชอบ เป็นต้น

๑.๒) ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย เช่น การเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้



**๑.๓) ปราบปรามผู้กระทำผิดวินัย** เป็นการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๙๐ และมาตรา ๙๑ เมื่อมีการกล่าวหาหรือสงสัยว่า ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุทราบบนโดยเร็ว และผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุต้องรีบดำเนินการหรือสั่งให้สืบสวนหรือพิจารณาว่ากรณีมีมูลหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลต้องดำเนินการทางวินัยโดยเร็วด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติผู้บังคับบัญชาละเลยหรือปฏิบัติโดยไม่สุจริต ถือว่ากระทำผิดวินัย

## ๒) โทษทางวินัย

การลงโทษทางวินัยเป็นมาตรการอันหนึ่งที่ใช้ในการรักษาวินัย ซึ่งเป็นมาตรการในทางปราบปรามผู้กระทำผิดวินัย ทั้งนี้ โดยมีได้มีจุดมุ่งหมายที่จะให้เป็นการตอด้หรือแก้แค้นต่อผู้กระทำผิดแต่มีจุดมุ่งหมาย (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓ : ๑๒) ดังนี้

- (๑) เพื่อรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายหรือระเบียบแบบแผน
- (๒) เพื่อรักษามาตรฐานความประพฤติ ขวัญ และสมรรถภาพของข้าราชการ
- (๓) เพื่อจูงใจให้ข้าราชการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น
- (๔) เพื่อรักษาชื่อเสียงของทางราชการและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อทางราชการ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดโทษทางวินัยมี ๕ สถาน โดยแบ่งตามกรณีความผิด (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓ : ๖-๗) ดังต่อไปนี้

### ความผิดวินัยอย่างไม่มีร้ายแรง

- (๑) ภาคทัณฑ์ เป็นโทษสำหรับกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย

นอกจากนี้ ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

ผู้ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ไม่มีข้อห้ามไม่ให้เลื่อนเงินเดือน ดังนั้น หากผู้นั้นมีคุณสมบัติที่จะเลื่อนเงินเดือน ก็อาจได้รับการเลื่อนเงินเดือนได้

(๒) ตัดเงินเดือน เป็นการลงโทษตัดเงินเดือนเป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์ของเงินเดือนและเป็นจำนวนเดือน เช่น ตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน เมื่อพ้นเวลา ๒ เดือนแล้ว ก็จะได้รับเงินเดือนตามปกติ ทั้งนี้ ผู้ถูกลงโทษตัดเงินเดือนในครั้งปีที่ผ่านมาจะไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในครั้งปีนั้น

(๓) ลดเงินเดือน เป็นการลดเงินเดือนของผู้นั้นลงเป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์ของเงินเดือน ทั้งนี้ ผู้ถูกลงโทษลดเงินเดือนในครั้งปีที่ผ่านมาจะไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในครั้งปีนั้น

การดำเนินการทางวินัยอย่างไม่มีร้ายแรง ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามมาตรา ๙๑ ปรากฏว่ากรณีมีมูล ถ้าความผิดนั้นมิใช่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตามสมควรแก่กรณีโดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ (มาตรา ๙๒ )

### ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๔) ปลดออก เป็นการลงโทษให้พ้นจากราชการ โดยได้รับบำเหน็จบำนาญ เสมือนผู้นั้นลาออกจากราชการ

- (๕) ไล่ออก เป็นการลงโทษให้พ้นจากราชการ โดยไม่ได้รับบำเหน็จบำนาญ

การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีที่เกิดการสืบสวนหรือพิจารณาตามมาตรา ๕๑ ปรากฏว่ากรณีมีมูลอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหา ทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ (มาตรา ๕๓) ในกรณีที่ คณะกรรมการสอบสวนหรือผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง หรือผู้มีอำนาจ ตามมาตรา ๕๔ เห็นว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจ สั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณา เมื่อ อ.ก.พ. จังหวัด อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.กระทรวง มีมติเป็นประการใด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๕๗ สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น (มาตรา ๕๗ วรรคสอง)

การลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการในกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง (มาตรา ๕๕ วรรคสอง) ผู้บังคับบัญชาจะไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ และกรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. คณะกรรมการ ป.ป.ท. ชี้มูลว่าข้าราชการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวน แต่ต้องส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณา เมื่อ อ.ก.พ.ดังกล่าวมีมติให้ลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ จึงสั่งให้เป็นไปตามนั้น

## ๒.๕ สาเหตุของการกระทำผิดวินัย

สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๓ : ๔) ได้สรุปสาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อมไว้ในคู่มือการดำเนินการทางวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ว่าเกิดจากสาเหตุภายนอกและสาเหตุทางใจ ดังนี้

๑) สาเหตุภายนอกที่ทำให้วินัยเสื่อม มี ๗ สาเหตุ คือ อบรมมุข ตัวอย่างไม่ดี ขวัญไม่ดี งานล้นมือ/งานไม่พอมือ โอกาสเปิดช่องล่อใจ ความจำเป็นในการครองชีพ และการปล่อยปละละเลยของผู้บังคับบัญชา

๒) สาเหตุทางใจที่ก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยมี ๑๐ สาเหตุ คือ ไม่เข้าใจ ตามใจ ไม่ใส่ใจ ชะล่าใจ เผลอใจ ล่อใจ ไม่มีจิตใจ จำใจ เจ็บใจ และตั้งใจ

เคลือวัลย์ ลีเมอภิชิต และคณะ (๒๕๓๐ : ๓๘-๔๒)<sup>๒</sup> ได้สรุปสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำ ผิดวินัยมาจากเหตุส่วนตัว และเหตุจากด้านกรงาน ดังนี้

๑) เหตุส่วนตัวมี ๘ สาเหตุ คือ

(๑) เงินไม่พอใช้ เป็นกรณีเงินไม่พอใช้เพื่อการครองชีพตามฐานานุรูป พบใน ข้าราชการชั้นผู้น้อยซึ่งชักหน้าไม่ถึงหลัง ก็ต้องดิ้นรนหามาเพิ่มเติมเพื่อให้พอใช้ บ้างก็หารายได้พิเศษ หลังเวลาราชการ บ้างก็ต้องแอบใช้เวลาของราชการ บ้างก็หามาโดยมิชอบ แต่เงินไม่พอใช้เพราะชอบ ความหรูหรา ฟุ้งเฟ้อ ฟูมเฟื่อย และเงินไม่พอใช้เงินเพราะความต้องการสะสมทรัพย์ให้มากๆ ตามกิเลสและ ความโลภ แก่ยาก ช่วยเหลือไม่ได้เพราะไม่รู้จักพอ

<sup>๒</sup> รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษารูปแบบการสร้างวินัยข้าราชการและปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของ ข้าราชการกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงสาธารณสุข เล่มที่ ๑ บทนำ

(๒) เครื่องมีนเมา เมื่อดื่มไปมากๆ ทำให้ขาดสติ เมื่อขาดสติการกระทำผิดวินัยย่อมเกิดขึ้นได้ง่าย

(๓) เรื่องเพศ อันจะถือว่าเป็นความผิดวินัยได้แก่การได้เสียแล้วไม่เลี้ยงดูมีปัญหาคือความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ที่มีครอบครัวแล้ว มีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ได้บังคับบัญชา ฯลฯ

(๔) การพนัน ในประเภทห้ามขาดข้าราชการไปเล่นผิดทั้งกฎหมายและวินัย ได้แก่ ไพ่ ถั่ว โป ไฮโลว์ ลูกเต๋า หวยเถื่อน ฯลฯ ส่วนประเภทได้รับอนุญาตแล้วเล่นได้ ได้แก่ มวย ม้า ขนวัว ขนไก่ ฯลฯ แต่หากหมกมุ่นลุ่มหลงในที่สุดเป็นการเสียเวลา เสียงาน เสียทรัพย์ อาจเป็นหนี้สิน เป็นช่องทางในการกระทำผิดวินัยเรื่องอื่นๆ ได้

(๕) เทียบกลางคืน โดยปกติไม่เป็นความผิดวินัย แต่การเที่ยวตามแหล่งอบายมุขบ่อยๆ ทำให้เสียงานได้ และการเที่ยวประเภทนี้ มีค่าใช้จ่ายสูงเมื่อเงินไม่พออาจไปหารายได้ในทางมิชอบได้

(๖) สุขภาพอนามัยที่ไม่สมบูรณ์ เป็นสาเหตุให้กระทำผิดวินัยได้เหมือนกัน คือ ทำให้เข้าใจคำสั่งผิด การขาดราชการ ฯลฯ

(๗) ความยุ่งยากในครอบครัว เป็นสาเหตุของการกระทำผิดได้เช่น ผู้ที่ต้องทำงานใกล้ชิดประชาชน เมื่อมีปัญหาจากครอบครัวก็อาจจะมาระบายกับประชาชนจนถึงขั้นเป็นความผิดได้

(๘) นิสัยบกพร่องของตนเองมีโอกาสกระทำผิดได้ หากเดิมมีนิสัยประจำตัวไปในทางไม่ดีเช่น บางคนมีนิสัยขี้โมโห วู่วาม บางคนมีนิสัยชอบการทุจริต บางคนเห็นว่าตนเองเก่งที่สุดคนอื่นไม่เก่งเลย ฯลฯ ความบกพร่องเหล่านี้เมื่อมีอยู่ในตัวแล้วก็มีโอกาสที่จะทำผิดวินัยได้เสมอ

๒) เหตุจากด้านการงานมี ๑๑ สาเหตุ คือ

(๑) การใช้คนที่มีความรู้อย่างเดียวโดยขาดประสบการณ์และความสามารถ อาจทำให้งานนั้นล่าช้าไม่ถูกต้อง ย่อมทำให้บุคคลผู้นั้นมีโอกาสทำผิดวินัยได้ง่าย และยิ่งไปกว่านั้นก็อาจจะทำให้เกิดผลเสียหายต่อทางราชการได้มาก

(๒) การใช้คนที่มีความสามารถสูงแต่ให้มาทำงานที่ไม่สำคัญ หรือให้ทำงานง่ายๆ โดยไม่ได้ใช้โดยความรู้ความสามารถที่ร่ำเรียนมา ก็อาจเป็นทางให้ข้าราชการผู้นั้นทำผิดวินัยได้ง่ายเหมือนกัน

(๓) งานมากเกินไป คนเดียวทำหลายตำแหน่งหลายหน้าที่

(๔) หัวหน้างานไม่มีความสามารถในสายงานที่ตนรับผิดชอบ เช่น ความรู้ความสามารถต่ำ นิสัยไม่ดีเห็นแก่ตัว มนุษย์สัมพันธ์ไม่ดี บริหารงานไม่เป็น รวมอำนาจเผด็จการ เอาแต่ความดีความผิดชดทอดลูกน้อง ฯลฯ

(๕) ไม่รู้กฎหมาย ระเบียบแบบแผน กฎข้อบังคับ ธรรมเนียมทางปฏิบัติของหน่วยงาน ซึ่งอาจเป็นกรณีที่ข้าราชการในหน่วยงานไม่รู้เลยเพราะไม่มีการชี้แจงแนะนำ รู้ไม่พอเพราะไม่มีการชี้แจงแนะนำอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ และรู้ไม่แม่นยำเพราะการชี้แจงอบรมไม่ดีพอ เอกสารคู่มือไม่สมบูรณ์

(๖) ไม่รู้ว่าทำอะไรผิดวินัยอย่างไร

(๗) ตัวอย่างที่ไม่ดี ซึ่งหมายถึงข้าราชการที่เป็นผู้บังคับบัญชา และข้าราชการระดับบังคับบัญชา เมื่อกลายเป็นผู้ทำผิดวินัยเสียเองกลับไม่มีการพิจารณาโทษจากระดับที่สูงกว่าขึ้นไป ผู้น้อยก็อาจจะถือเป็นตัวอย่าง ตลอดจนข้าราชการระดับทั่วไปก็ทำตัวอย่างที่ไม่ดีแก่เพื่อนพ้องได้เหมือนกัน เช่น มาทำงานสายกลับเอาป่วยๆ ฯลฯ โดยผู้บังคับบัญชาไม่เคยว่า

(๘) โอกาสเปิดช่องล่อใจ เช่น คนเดียวรับผิดชอบเงินจำนวนมากๆ แล้วไม่ค่อยดูแลว่ามีเงินนำส่งคลังตามระเบียบหรือไม่ ซึ่งก็อาจเป็นโอกาสให้เกิดทุจริตเอาเงินนั้นไปใช้ส่วนตัวได้ โอกาสเปิดช่องล่อใจอาจจะเกิดจากช่องว่างของกฎหมาย ระเบียบแบบแผนที่อาจทำให้เกิดการทุจริตมิชอบกันได้

(๙) การปล่อยปละละเลยของผู้บังคับบัญชา

(๑๐) การดำเนินการทางวินัยหย่อนยาน ทำให้กฎระเบียบในเรื่องวินัยไม่ศักดิ์สิทธิ์ และอาจจะกลายเป็นเยี่ยงอย่างของคนอื่น

(๑๑) ปัญหาเรื่องของขวัญและกำลังใจ อาจจะทำให้เกิดจากความเบื่อหน่าย ท้อแท้สิ้นหวัง เฉื่อยชา ผลที่ตามมาคือการทำงานด้อยถอยสมรรถภาพและความประพฤติหย่อนยาน

นอกจากนี้ สมาน รัชสิโยภุชณ์ (๒๕๓๕) ได้กล่าวเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อมไว้วางใจว่า มนุษย์เราแต่ละคนมีความคิดความอ่านแตกต่างกัน มีสติปัญญาความสามารถไม่เหมือนกัน เมื่อต้องมาอยู่ร่วมกัน ปฏิบัติราชการร่วมกัน หากไม่มีระเบียบข้อบังคับต่างคนต่างก็ปฏิบัติภารกิจหน้าที่ตามความนึกคิดของตน การปฏิบัติราชการก็ย่อมประสบความสำเร็จไม่อาจปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อมนั้นพอสรุปได้ ดังนี้

- ๑) ความจำเป็นในการครองชีพ
- ๒) อบายมุข
- ๓) สิ่งเย้ายวนใจ
- ๔) ตัวอย่างไม่ดี
- ๕) คุณภาพของคนกับคุณภาพของงานไม่สมดุลกัน
- ๖) ปริมาณงานล้นมือ
- ๗) ขวัญเสีย
- ๘) ความไม่ถือสาของสังคม
- ๙) การสนับสนุนหรือการสมยอมของผู้ให้บริการ
- ๑๐) การปล่อยปละละเลยของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา
- ๑๑) ความหยาบคายในการเลือกคน
- ๑๒) การไม่มีกลไกเกี่ยวกับวินัยดีพอ

๒.๖ การกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ปี พ.ศ.	การกระทำผิดวินัยของข้าราชการ		รวม (ราย)
	กรณีความผิดวินัย อย่างไม่ร้ายแรง (ราย)	กรณีความผิดวินัย อย่างร้ายแรง (ราย)	
๒๕๓๕	๑	-	๑
๒๕๓๖	๓	-	๓
๒๕๓๗	๑	-	๑
๒๕๓๘	-	๑	๑
๒๕๓๙	-	๑	๑
๒๕๔๐	-	๑	๑
๒๕๔๑	๑	-	๑
๒๕๔๒	๑	-	๑
๒๕๔๓	๓	๒	๕
๒๕๔๔	๓	๒	๕
๒๕๔๕	๒	๒	๔
๒๕๔๖	๑	๒	๓
๒๕๔๗	-	๒	๒
๒๕๔๘	-	-	๐
๒๕๔๙	-	-	๐
๒๕๕๐	๒	-	๒
๒๕๕๑	-	-	๐
๒๕๕๒	๔	-	๔
๒๕๕๓	๒	-	๒
๒๕๕๔	๑	-	๑
<b>รวม</b>	<b>๒๕</b>	<b>๑๓</b>	<b>๓๘</b>

๒.๗ แนวคิดที่เกี่ยวข้องทัศนคติ

๑) ความหมายของทัศนคติ

Shaver (อ้างในรุ่งทิพย์ สมานรักษ์, ๒๕๓๖ : ๓๘) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ลักษณะทางจิตประเภทหนึ่งของบุคคลอันมีความโน้มเอียง หรือความรู้สึกที่จะตอบสนองไปในทางที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งหนึ่งหรือเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ รวมทั้งความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่าง

Belking and Skydell (อ้างในปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, ๒๕๓๕ : ๖๕) ได้ให้ความหมายไว้ว่าทัศนคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ หลังจากที่ถูกบุคคลได้มีประสบการณ์ในสิ่งต่างๆ เหล่านั้น โดยความรู้สึกนี้แย่งได้เป็น ๓ ลักษณะ คือ

(๑) ความรู้สึกในทางบวก เป็นการแสดงออกในลักษณะความพึงพอใจ เห็นด้วย ชอบ และสนับสนุน

(๒) ความรู้สึกในทางลบ ซึ่งเป็นการแสดงออกในลักษณะความไม่พอใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบ และไม่สนับสนุน

(๓) ความรู้สึกเป็นกลาง คือ ไม่มีความรู้สึกใดๆ

ติน ปรัชญพฤกข์ (๒๕๓๘) ให้ความหมายไว้ว่าทัศนคติ คือ แนวโน้มที่บุคคลได้รับมาหรือเรียนรู้ และกลายเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

จึงอาจกล่าวได้ว่า ทัศนคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าต่างๆ ที่บุคคลเคยมีประสบการณ์ และจะส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับทัศนคติหากมีทัศนคติในทางบวกต่อสิ่งเร้า พฤติกรรมที่ตอบโต้จะแสดงออกมาในทางเสริมสร้าง ในทางกลับกันหากบุคคลมีทัศนคติในทางลบต่อสิ่งเร้าก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาในทางต่อต้านหรือขัดขวางสิ่งเร้านั้น

## ๒) องค์ประกอบของทัศนคติ

ทัศนคติประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ ดังนี้ (Robert Rosenthal and Ralph L. Rosnow, ๑๙๘๔ : ๗๙)

(๑) Cognitive Component เป็นองค์ประกอบด้านความเชื่อความคิดและวิธีการมองสิ่งต่างๆ ของบุคคล บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้นด้วยว่าสิ่งนั้นมีคุณหรือมีโทษมากน้อยเพียงใด เป็นความรู้สึกในเชิงประเมินค่าสิ่งนั้น ดังนั้น ในการวัดทัศนคติผู้วัดจะต้องแน่ใจว่าผู้ถูกวัดนั้นจะต้องมีความรู้หรือประสบการณ์ในเรื่องนั้นมากพอประมาณ ถ้าผู้ถูกวัดไม่ทราบเกี่ยวกับเรื่องนั้นก็ไม่สามารถวัดทัศนคติของบุคคลนั้น

(๒) Affective Component หรือ Feeling Component เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า เป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่บุคคลประเมินสิ่งเร้าว่ารู้สึกอย่างไร พอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ

(๓) Action Tendency Component หรือ Behavioral component เป็นองค์ประกอบด้านความพร้อมหรือความโน้มเอียงที่บุคคลถือประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ตามความคิดหรือความเชื่อของตน

โดยปกติการวัดทัศนคติส่วนมากผู้วัดจะมุ่งวัดองค์ประกอบด้านความรู้และด้านความรู้สึก (องค์ประกอบที่ ๑ และ ๒ )

## ๓) การเกิดทัศนคติ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (๒๕๒๐: ๖๔-๖๕) กล่าวถึงการเกิดทัศนคติ ว่าเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learning) จากแหล่งทัศนคติ (Source of Attitude) ต่างๆ ที่อยู่มากมาย และแหล่งที่ทำให้คนเกิดทัศนคติที่สำคัญ คือ

(๑) ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experiences) เมื่อบุคคลมีประสบการณ์เฉพาะอย่างต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในทางที่ดีหรือไม่ดี จะทำให้เขาเกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปในทางที่ดีหรือไม่ดี จะทำให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปในทิศทางที่เขาเคยมีประสบการณ์มาก่อน

(๒) การติดต่อสื่อสารจากบุคคลอื่น (Communication from other) จะทำให้เกิดทัศนคติจากการรับรู้ข่าวสารต่างๆ จากผู้อื่นได้ เช่น เด็กที่ได้รับการสั่งสอนจากผู้ใหญ่จะเกิดทัศนคติต่อการกระทำต่างๆ ตามที่เคยรับรู้มา

(๓) สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) การเลียนแบบผู้อื่นทำให้เกิดทัศนคติขึ้นได้ เช่น เด็กที่เคารพเชื่อฟังพ่อแม่ จะเลียนแบบการแสดงท่าชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งหนึ่งตามไปด้วย

(๔) องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional Factor) ทัศนคติหลายอย่างของบุคคลเกิดขึ้นจากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน เช่น ครอบครัว โรงเรียน หรือหน่วยงาน เป็นต้น

#### ๔) การวัดทัศนคติ

วิธีการวัดทัศนคติแบ่งออกเป็น ๒ วิธี คือ วิธีแรกเป็นการสังเกตพฤติกรรมโดยตรง ซึ่งต้องใช้เวลากำลังคน และค่าใช้จ่ายสูงมาก ส่วนวิธีที่ ๒ ใช้มาตรวัดทัศนคติ (Attitude Scale) เป็นวิธีที่ให้ผู้กรรกรายงานตนเอง (Self Reported) ซึ่งวิธีการที่ ๒ นี้ได้รับการพัฒนาจนเป็นที่นิยมใช้

การวัดทัศนคติโดยใช้มาตรวัด (Attitude Scale) ที่แพร่หลายมี ๔ วิธี คือ วิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) วิธีของเธอร์สโตน (Thurstone Scale) วิธีของกัตต์มัน (Guttman Scale) และวิธีการจำแนกแบบ S-D Scale (Semantic differential Scale)

วิธีการวัดทัศนคติของ Likert เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากสำหรับการทำวิจัย โดย Likert ได้กำหนด scale ในการรวบรวมประเด็นต่างๆ ที่แสดงว่ามีท่าทีทางบวกหรือทางลบต่อแต่ละเรื่อง หรือต่อของ แต่ละสิ่ง ผู้ที่ถูกศึกษาจะบอกว่าเห็นด้วยกับหัวข้อแต่ละหัวข้อที่ทำการศึกษา การให้คะแนนก็ให้โดยการรวมคะแนนทั้งหมดของการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ซึ่งตัวเลขที่บรรจุลงในมาตรวัดประกอบด้วยตัวเลขที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดทั้งในทางบวกและในทางลบ และมีจำนวนพอๆ กัน ส่วนข้อความหรือข้อความอาจมีประมาณ ๑๘-๒๐ ข้อ ครอบคลุมหัวข้อที่ทำการศึกษา การกำหนดน้ำหนักคะแนน โดยการตอบแต่ละตัวเลือกระทำภายหลังที่ได้รวบรวมข้อมูลมาแล้ว โดยกำหนดตามวิธี Arbitrary weighting method

#### ๕) ประโยชน์ของการวัดทัศนคติ

ทัศนคติมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตมนุษย์ การรู้ถึงทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเป็นไปในทิศทางใดย่อมจะทำให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถวางแผนและดำเนินการได้อย่างหนึ่งกับบุคคลหรือกลุ่มคนนั้นได้อย่างถูกต้อง (ภิรมย์ เจริญผล, ๒๕๓๘) ซึ่งประโยชน์ของการวัดทัศนคติสามารถสรุปได้ดังนี้

(๑) วัดเพื่อทำนายพฤติกรรม ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งย่อมเป็นเครื่องแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปในทางที่ดีหรือไม่ดี มากหรือน้อยเพียงใด ซึ่งทัศนคติของบุคคลนี้เองจะเป็นเครื่องมือทำนายว่าบุคคลนั้นจะมีการกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทำนองใด นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อบุคคลนั้นได้อย่างถูกต้อง และอาจเป็นแนวทางให้ผู้อื่นสามารถควบคุมพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ด้วย

(๒) วัดเพื่อหาทางป้องกัน การที่บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดนั้นเป็นสิทธิของแต่ละบุคคล แต่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข บุคคลในสังคมนั้นควรจะมีความเห็นต่อสิ่งต่างๆ คล้ายคลึงกันซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และไม่เกิดความแตกแยกขึ้นในสังคม

(๓) วัดเพื่อหาทางแก้ไข การวัดทัศนคติจะทำให้ทราบว่า บุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งไปในทางใด ดีหรือไม่ดี เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม ดังนั้น การรู้ถึงทัศนคติของบุคคลหนึ่งจะช่วยให้เราสามารถวางแผน และดำเนินการแก้ไขลักษณะที่ไม่เหมาะสมของบุคคลนั้นได้

(๔) วัดเพื่อให้เข้าใจสาเหตุและผล ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ เปรียบเสมือนเป็นสาเหตุ ภายในที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปได้ต่างๆ กัน ซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมหรือสาเหตุ ภายนอกด้วยส่วนหนึ่ง

## ๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**เครือวัลย์ ลีมอภิชาติ และคณะ (๒๕๓๐)** ได้ทำการศึกษา “การศึกษารูปแบบการสร้าง วินัยข้าราชการ และปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการกระทรวงมหาดไทยและ กระทรวงสาธารณสุข” พบว่า สาเหตุของข้าราชการกระทำผิดวินัย มีดังนี้

๑. ปัญหาเศรษฐกิจ คือปัญหาเรื่องเงินเดือนไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ เงินไม่พอใช้ซึ่งมัก เกิดขึ้นกับข้าราชการชั้นผู้น้อยและชั้นกลางที่สมรสและมีบุตรแล้ว มีผลทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยในเรื่อง การใช้เวลาราชการหารายได้พิเศษ การทุจริต และการหากินกับตำแหน่งหน้าที่

๒. ปัญหาสภาพพื้นฐานทางการเมืองและความมั่นคง ความบกพร่องทางคุณธรรมของ ข้าราชการการเมืองที่เห็นแก่ประโยชน์ตนและพรรคพวกใช้อำนาจในเมืองที่ผิด ไม่มีคุณธรรม การสั่งการ ให้ข้าราชการประจำกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ย่อมส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการประจำ เป็น เหตุให้เกิดการกระทำผิดวินัย

๓. ปัญหาพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรม และจริยธรรม ความหลงใหลสิ่งฟุ่มเฟือยการแบ่ง พรรคแบ่งพวก การช่วยเหลือกันในทางที่ผิด ความไม่เป็นระเบียบ และการยกย่องคนรวย ล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผล ให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย

๔. ปัญหาระบบราชการ ได้แก่ (๑) การแบ่งส่วนราชการที่ขาดประสิทธิภาพในการควบคุม การทำงาน (๒) กฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับมากเกินไป ตลอดจนระเบียบเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง (๓) หลักและวิธีการบริหารของผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันทำให้ ข้าราชการสับสน การมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ และการพัฒนาข้าราชการที่ยังไม่เป็นระบบ อย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ข้าราชการทำงานได้ไม่เต็มความสามารถ ขาดขวัญกำลังใจ และทำผิดวินัย

**สุรศักดิ์ บุคตา (๒๕๓๑)** ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การกระทำผิดวินัยของข้าราชการ สังกัด สำนักงานกระทรวงสาธารณสุข” พบว่า การกระทำผิดวินัยส่วนใหญ่จะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ได้แก่ อายุยังน้อย (ไม่เกิน ๓๐ ปี) การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เงินเดือนน้อย ระดับตำแหน่ง ๑ – ๓ อายุราชการ ไม่เกิน ๑๐ ปี โดยสรุปคือ เป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย ทั้งนี้เนื่องจากมูลเหตุสำคัญหลายประการ คือ

๑. ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและระเบียบปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง หน้าที่ เมื่อไม่รู้ไม่เข้าใจ โอกาสที่จะกระทำผิดวินัยก็มีมาก เนื่องจากขาดความระมัดระวังต่อจุดมุ่งหมายที่ว่า ระเบียบวินัยมีไว้เพื่อประโยชน์ของทางราชการ และของข้าราชการนั่นเอง ซึ่งข้าราชการชั้นผู้น้อยนี้มีโอกาส ได้รับรู้และฝึกอบรมน้อยมาก

๒. ขาดการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม ข้าราชการเป็นเครื่องมือและกลไกที่สำคัญ ในการบริหารงานของประเทศ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะข้าราชการชั้นผู้น้อย



ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่สัมผัสกับประชาชนโดยตรง โอกาสที่จะกระทำผิดวินัยก็มีมากทั้งที่เกิดจากตัวข้าราชการเอง และประชาชนที่มารับบริการจากข้าราชการอื่น

๓. ความจำเป็นในการครองชีพ เนื่องจากข้าราชการชั้นผู้น้อย เงินเดือน และสวัสดิการไม่เพียงพอ และไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อรายได้ไม่เพียงพอ ก็จำเป็นต้องดิ้นรนหาทางให้มีรายได้พอครองชีพ เช่น หลบหนีแรงงานไปทำธุรกิจส่วนตัว หรืออาจทุจริต ประพฤติมิชอบในหน้าที่ได้เมื่อมีโอกาส

๔. ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลยในเรื่องระเบียบวินัย ซึ่งรวมทั้งการที่ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจชี้แจงเกี่ยวกับ กฎหมาย กฎ ระเบียบต่างๆ แก่ข้าราชการ หรือเมื่อข้าราชการกระทำผิดวินัยแล้วก็ปล่อยปละละเลย ไม่แนะนำ ตักเตือน หรือลงโทษให้เหมาะสมแก่กรณี ทั้งๆ ที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนบัญญัติกำหนดหน้าที่ดังกล่าวไว้

๕. อุปนิสัยส่วนตัว ขึ้นอยู่กับพื้นฐานการเลี้ยงดู การฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมที่หล่อหลอมมา ซึ่งแตกต่างกันออกไปทั้งดีและไม่ดี

**พ.ต.ท. ถาวร ศรีพฤกษ์ (๒๕๓๘)** ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภาค ๕ จากกลุ่มข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดวินัยในปี พ.ศ. ๒๕๓๗ พบว่า สาเหตุที่ทำให้ต้องกระทำผิดวินัยและถูกตั้งกรรมการสอบสวนเนื่องมาจากการที่ผู้บังคับบัญชาหย่อนยานในการดูแลรักษาวินัยเมื่อกระทำผิดแล้วไม่ได้รับการลงโทษทำให้เกิดความเคยชิน เห็นการกระทำผิดเป็นเรื่องเล็กน้อย การมีรายได้ไม่เพียงพอไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น และเนื่องจากมีอิทธิพลอื่นที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของตำรวจทั้งภายนอกและภายในองค์กร แนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งต้องทราบความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา และหาทางแก้ไขหรือช่วยเหลือให้ดีขึ้น การกระทำตนของผู้บังคับบัญชาให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และควรกำหนดค่าครองชีพให้สอดคล้องสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

**ทวิ สาวิสิทธิ์ (๒๕๔๑)** ได้ทำการศึกษา ปัญหาและสาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนมีทัศนคติความรู้สึกต่ออาชีพหรือหน้าที่ราชการไม่ดีนัก อยู่ในในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ จึงส่งผลต่อการหย่อนยานทางวินัย นำไปสู่ปัญหาและสาเหตุของการละเมิดและกระทำผิดทางวินัยค่อนข้างสูงเพราะคนในองค์กรไม่มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อหน่วยงานหรือองค์กร ขาดความกระตือรือร้นต่อตำแหน่งหน้าที่ กระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในส่วนของ การปกครองบังคับบัญชาขาดความเอาใจใส่กวาดขันดูแลอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา ฉะนั้นในส่วนของผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นสมควรที่จะต้องสร้างลักษณะนิสัยให้เป็นแบบอย่างที่ดีและให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติเมื่อมีการประพฤติผิดหรือละเมิดทางวินัยเกิดขึ้น ตลอดจนจนถึงการเป็นตัวอย่างที่ดีในการประหยัคมีธยัสถ์อดออม และมุ่งเสริมสร้างจริยธรรม ปลุกฝังอุดมการณ์ให้ตำรวจตระเวนชายแดนได้ยึดถือเป็นแนวทางต่อการปฏิบัติงานอย่างแน่วแน่

**ประมวล ดอกพงษ์กลาง (๒๕๔๑)** ได้ทำการศึกษา สาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๔ พบว่า เพศ ตำแหน่งงาน การศึกษา หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รายได้และสวัสดิการ ความจำเป็นด้านเศรษฐกิจภาระค่าใช้จ่ายและการมีหนี้สิน ภาวะการบีบคั้นจากสังคม และสภาพแวดล้อมต่างๆ ในสังคม การปล่อยปละละเลยของผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน ความไม่เป็นธรรมจากการปกครองบังคับบัญชา การขาดจิตสำนึกและอุดมการณ์อันเนื่องมาจากระบบการคัดเลือกคนเข้ามา

เป็นตำรวจยังไม่ดีเพียงพอ ตลอดจนกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่มีมากเกินไปมีการซ้ำซ้อนและไม่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติเกิดความสับสน ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันแล้วนำไปสู่การกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๔

**ปริยา กองรอด (๒๕๕๑)** ศึกษาเรื่อง ทักษะของทหารสังกัดกองทัพบก ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครต่อปัจจัยการกระทำผิดวินัยของทหาร พบว่า สภาพการกระทำผิดวินัยของทหารส่วนใหญ่เป็นการฝ่าฝืนแบบธรรมเนียมทหาร การขาดราชการ การประพฤติตนไม่เหมาะสม และการฝ่าฝืนข้อบังคับว่าด้วยการเคารพตามลำดับ ซึ่งส่วนใหญ่มีสาเหตุจากการเผลอเรอ และปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยทหาร ได้แก่ ทักษะต่อระเบียบข้อบังคับทางด้านวินัย ระเบียบแบบธรรมเนียมทหาร และทัศนคติทางวินัยทหาร ตลอดจน เพศ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ สภาพที่อยู่อาศัย ความสัมพันธ์ทางครอบครัว และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีผลด้วยเช่นกัน ดังนั้นเพื่อพัฒนาการบริหารงานด้านการควบคุมวินัยทหาร การลงโทษผู้กระทำผิดของผู้บังคับบัญชาต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมตามขั้นตอนของแบบธรรมเนียมทหาร และไม่ละเลยต่อผู้กระทำผิด รวมทั้งอบรมชี้แจงให้กำลังพลเข้าใจในกฎ ข้อบังคับ ระเบียบแบบธรรมเนียม และบทบาทภาระหน้าที่ของตน ผู้บังคับบัญชาต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ จัดให้กำลังพลได้รับการตรวจและเข้มงวดเรื่องระเบียบวินัย ตลอดจนการฝึกทบทวนอยู่เสมอ และควรจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับระเบียบวินัยทหาร โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วย ผู้บังคับบัญชามุ่งเน้นหลัก มนุษยสัมพันธ์มาใช้ในการบริหารงาน และควบคุมวินัยทหารของกำลังพล ตลอดจนการปลูกฝังจิตสำนึก อุทิศการณ์ให้ประพฤติอยู่ในแบบธรรมเนียมทหารควบคู่กับการตรวจสอบของผู้บังคับบัญชา และควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการแก้ปัญหาด้านการกระทำผิดวินัยทหารของกำลังพลอย่างเป็นรูปธรรม

## ๒.๙ กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้ศึกษาได้นำแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาเป็นกรอบในการศึกษา โดยมุ่งเน้นศึกษาที่ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน เพื่อแสวงหาแนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต่อไป โดยมีกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



### บทที่ ๓ ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ครั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยใช้วิธีการศึกษาแบบสำรวจ (Exploratory Study) โดยมีระเบียบวิธีวิจัยของการศึกษาในครั้งนี้ ดังนี้

#### ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ คือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน ๑,๒๒๔<sup>๓</sup> คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาโดยเป็นผู้ให้ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น

สังกัด	จำนวน (คน)
ส่วนกลาง	๒๓
กองกลาง	๒๖
กองการเจ้าหน้าที่	๔๖
กองเกษตรสารนิเทศ	๒๐
กองคลัง	๕๖
กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน	๒๑
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๑๖
สถาบันเกษตรราชการ	๒๕
สำนักกฎหมาย	๑๗
สำนักการเกษตรต่างประเทศ	๒๐
สำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ	๑๕
สำนักตรวจราชการ	๑๗
สำนักตรวจสอบภายใน	๒๐
สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน	๑๙
สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ	๔๑
สำนักฝนหลวงและการบินเกษตร	๑๒๕
สำนักพัฒนาระบบบริหาร	๑๓
สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ๗๖ จังหวัด	๖๙๐
สำนักงานรัฐมนตรี	๑๔
<b>รวม</b>	<b>๑,๒๒๔</b>

<sup>๓</sup> ข้อมูล ณ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๕ จากกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

### ๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด ในการศึกษา และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์” ในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

**ส่วนที่ ๑** ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุราชการ และหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้คำถามเลือกตอบ (checklist)

**ส่วนที่ ๒** ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จำนวนคำถาม ๑๐ ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ ถ้าตอบถูกให้ ๑ คะแนน ถ้าตอบผิดหรือไม่แน่ใจให้ ๐ คะแนน และจากคะแนนความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สามารถนำมาสรุปเป็นเกณฑ์วัดระดับความรู้ของข้าราชการได้ ๓ ระดับ คือ

คะแนนรวม	๘ - ๑๐	คะแนน	ความรู้อยู่ในระดับสูง
คะแนนรวม	๔ - ๗	คะแนน	ความรู้อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนรวม	๐ - ๓	คะแนน	ความรู้อยู่ในระดับต่ำ

**ส่วนที่ ๓** การกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงาน (ระดับสำนัก/กอง) ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ โดยแบ่งเป็น ๔ มาตรา คือ มาตรา ๘๑, ๘๒, ๘๓ และ ๘๕ จำนวนคำถาม ๒๗ ข้อ ซึ่งแบบสอบถามสามารถจำแนกตามตัวแปรในการศึกษาได้ดังนี้

(๒.๑) มาตรา ๘๑	ข้อ ๑
(๒.๒) มาตรา ๘๒	ข้อ ๒ - ๑๐
(๒.๓) มาตรา ๘๓	ข้อ ๑๑ - ๑๙
(๒.๓) มาตรา ๘๕	ข้อ ๒๐ - ๒๗

โดยใช้คำถามที่เป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อวัดสภาพความเป็นจริง ซึ่งแบ่งระดับการกระทำผิดวินัยของข้าราชการที่พบในหน่วยงานเป็น ๓ ระดับ คือ ไม่มี มีบ้าง และเป็นประจำ โดยกำหนดการให้คะแนนแบบ Arbitrary Weighting Method ดังนี้

ระดับพฤติกรรม	น้ำหนักคะแนน	ช่วงคะแนน
เป็นประจำ	๒	๑.๓๓-๒.๐๐
มีบ้าง	๑	๐.๖๗-๑.๓๒
ไม่มี	๐	๐.๐๐-๐.๖๖

จากคะแนนการกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงาน สามารถนำมาสรุปเป็นเกณฑ์วัดระดับการกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงานได้ ๓ ระดับ คือ

คะแนน ๐.๐๐ - ๐.๖๖ การกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ

คะแนน ๐.๖๗ - ๑.๓๒ การกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน ๑.๓๓ - ๒.๐๐ การกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงานอยู่ในระดับสูง

**ส่วนที่ ๔** ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการ จำนวนคำถาม ๑๗ ข้อ โดยข้อคำถามประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ดังนี้

#### ปัจจัยส่วนบุคคล

๑. รายได้ไม่พอรายจ่ายหรือภาระหนี้สิน
๒. เล่นการพนัน เที่ยวเตร่ ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรืออบายมุขต่างๆ
๓. พฤติกรรมทางเพศเรื่องชู้สาว
๔. อุปนิสัยส่วนตัวมีโอกาสให้กระทำผิดวินัยได้
๕. การไม่ให้ความสำคัญต่อวินัยข้าราชการ
๖. ขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย
๗. ปัญหาครอบครัวมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่

#### ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

๘. ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลย
๙. ผู้บังคับบัญชาบังคับหรือกดดัน
๑๐. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก
๑๑. ทำตามตัวอย่าง หรือการกระทำที่ไม่ดีที่ข้าราชการอื่นเคยทำไว้
๑๒. ขาดขวัญกำลังใจ
๑๓. มีโอกาสเอื้อต่อการกระทำผิด
๑๔. มีสิ่งแยบยลหรือสิ่งล่อใจจากสภาพแวดล้อม
๑๕. การสมยอมของผู้มาใช้บริการ
๑๖. กฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติงานล้าสมัยและมีรายละเอียดซับซ้อน
๑๗. การดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด

โดยใช้คำถามที่เป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อวัดความคิดเห็น ซึ่งดัดแปลงมาจากมาตรวัดแบบ Likert Scale แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น ๔ ระดับ คือ มากที่สุด มากน้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดการให้คะแนนแบบ Arbitrary Weighting Method ได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	น้ำหนักคะแนน	ช่วงคะแนน
มากที่สุด	๔	๓.๒๖-๔.๐๐
มาก	๓	๒.๕๑-๓.๒๕
น้อย	๒	๑.๗๖-๒.๕๐
น้อยที่สุด	๑	๑.๐๐-๑.๗๕

จากคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการสามารถนำมาสรุปเป็นเกณฑ์วัดระดับสาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการได้ ๓ ระดับ คือ

คะแนน ๑.๐๐ - ๒.๐๐ สาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการอยู่ในระดับต่ำ

คะแนน ๒.๐๑ - ๓.๐๐ สาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน ๓.๐๑ - ๔.๐๐ สาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการอยู่ในระดับสูง

**ส่วนที่ ๕** ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษา วินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยเป็นคำถามปลายเปิด (open – ended questions)

### ๓.๓ การทดสอบแบบสอบถาม

๑) การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำเข้าที่ประชุมกลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ร่วมกันพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขภาษา และข้อคำถามให้กระชับ ชัดเจน เข้าใจง่าย

๒) การตรวจหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (Pre-test) ซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for the social Science) มาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) เพื่อหาความแน่นอนของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมายต่อไป โดยตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามต่างๆ กับข้าราชการที่มีใช้กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำนวน ๓๐ ราย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ใช้ในการศึกษา ปรากฏว่าแบบสอบถามที่ทดลองใช้หาค่าความเชื่อมั่นมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) = ๐.๘๕๒๐ ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นที่สูงมากพอที่จะนำแบบสอบถามไปใช้ในการศึกษาได้

### ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมเพื่อมาทำการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ การดำเนินการทางวินัยข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ หนังสือ งานวิจัย รายงานการดำเนินการทางวินัยข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และระบบออนไลน์

๒) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ การกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงาน (ระดับสำนัก/กอง) และปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นแล้ว แจกเวียนให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามดังกล่าว จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จำนวน ๑,๒๒๔ ชุด ได้รับกลับคืนมาและสามารถนำไปวิเคราะห์ได้ จำนวน ๙๖๓ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๖๘ ซึ่งมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของข้อมูลทั้งหมด จึงอยู่ในเกณฑ์ที่มีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาต่อไปได้

### ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้นำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for the social Science) โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- ๑) ข้อมูลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
- ๒) ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ การกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีสูตรในการคำนวณดังต่อไปนี้

#### (๑) สูตรการหาค่าร้อยละ

$$P = \frac{F \times 100}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	F	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลค่าให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

#### (๒) สูตรการหาค่าเฉลี่ย

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของความถี่ คูณ คะแนน
	n	แทน	ผลรวมทั้งหมดของความถี่ซึ่งมีค่าเท่ากับจำนวนข้อมูลทั้งหมด



## (๓) สูตรการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^N (X_i - \bar{X})^2}{N}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	$X_i$	แทน	ข้อมูลแต่ละค่าจำนวน N ตัว
	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

๓) ข้อมูลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษา วินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

## บทที่ ๔ ผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ศึกษาข้อมูลจากแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา คือ ข้าราชการในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และในต่างประเทศ รวมถึงข้าราชการสังกัดสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน ๑,๒๒๔ ชุด และโดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาและสามารถนำไปวิเคราะห์ได้ จำนวน ๙๖๓ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๖๘ ซึ่งนำเสนอผลการศึกษาโดยวิธีพรรณนาประกอบตารางสถิติ โดยแบ่งเป็น ๕ ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

๔.๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภท ตำแหน่ง อายุราชการ และหน่วยงานที่สังกัด

๔.๒ ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๓ การกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงาน (ระดับสำนัก/กอง)

๔.๔ ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ

๔.๕ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ผลการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

## ๔.๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุราชการ และหน่วยงานที่สังกัด ข้อมูลดังกล่าวจะนำเสนอในรูปแบบตาราง โดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

N = ๙๖๓		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>๑. เพศ</b>		
ชาย	๓๑๘	๓๓.๐๓
หญิง	๖๑๒	๖๓.๕๕
รวม	๙๓๐	๙๖.๕๗
Missing	๓๓	๓.๔๓
<b>๒. อายุ</b>		
ไม่เกิน ๓๐ ปี	๑๐๐	๑๐.๓๙
๓๑ - ๔๕ ปี	๔๖๙	๔๘.๗๐
๔๖ ปี ขึ้นไป	๓๔๖	๓๕.๙๓
รวม	๙๑๕	๙๕.๐๒
Missing	๔๘	๕.๙๘
<b>๓. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๘๘	๙.๑๔
ปริญญาตรี	๕๖๔	๕๘.๕๖
สูงกว่าปริญญาตรี	๓๐๔	๓๑.๕๗
รวม	๙๕๖	๙๙.๒๗
Missing	๗	๐.๗๓
<b>๔. ประเภทตำแหน่ง</b>		
ประเภทบริหาร	๖	๐.๖๒
ประเภทอำนวยการ	๕๗	๕.๙๒
ประเภทวิชาการ	๖๓๖	๖๖.๐๔
ประเภททั่วไป	๒๕๑	๒๖.๐๖
รวม	๙๕๐	๙๘.๖๕
Missing	๑๓	๑.๓๕

## ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

N = ๙๖๓		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>๕. อายุราชการ</b>		
ไม่เกิน ๕ ปี	๑๙๖	๒๐.๓๖
๖ - ๑๐ ปี	๑๓๖	๑๔.๑๒
๑๑- ๑๕ ปี	๑๘๒	๑๘.๙๐
๑๖ ปี ขึ้นไป	๔๔๓	๔๖.๐๐
<b>รวม</b>	<b>๙๕๗</b>	<b>๙๙.๓๘</b>
Missing	๖	๐.๖๒
<b>๖. หน่วยงานที่สังกัด</b>		
ส่วนกลาง	๖	๐.๖๒
กองกลาง	๑๗	๑.๗๗
กองการเจ้าหน้าที่	๔๓	๔.๔๗
กองเกษตรสารนิเทศ	๑๗	๑.๗๗
กองคลัง	๕๓	๕.๕๐
กองนโยบายเทคโนโลยีการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน	๑๖	๑.๖๖
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๙	๐.๙๓
สถาบันเกษตรราธิการ	๒๑	๒.๑๘
สำนักกฎหมาย	๑๑	๑.๑๔
สำนักการเกษตรต่างประเทศ	๑๓	๑.๓๕
สำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ	๗	๐.๗๓
สำนักตรวจราชการ	๖	๐.๖๒
สำนักตรวจสอบภายใน	๑๘	๑.๘๗
สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน	๑๕	๑.๕๖
สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ	๓๗	๓.๘๔
สำนักฝนหลวงและการบินเกษตร	๗๓	๗.๕๘
สำนักพัฒนาระบบบริหาร	๑๑	๑.๑๔
สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด	๕๗๘	๖๐.๐๒
สำนักงานรัฐมนตรี	๑๒	๑.๒๕
<b>รวม</b>	<b>๙๖๓</b>	<b>๑๐๐</b>

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน ๓๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๓ และเพศหญิง จำนวน ๖๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๕๕ โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๕ ปี จำนวน ๔๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๗๐ รองลงมาอายุระหว่าง ๔๖ ปี ขึ้นไป จำนวน ๓๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๙๓

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๕๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๕๖ รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๗ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมากที่สุด จำนวน ๖๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๐๔ รองลงมาดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๒๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๐๖ และส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า ๑๖ ขึ้นไป จำนวน ๔๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๐๐ รองลงมาอายุราชการไม่เกิน ๕ ปี จำนวน ๑๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓๖

โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด จำนวน ๕๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๒ รองลงมาคือ สำนักฝนหลวงและการบินเกษตร จำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๘

#### ๔.๒ ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

การวิเคราะห์ผลลัพธ์ด้านความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พิจารณาจากระดับความรู้ความเข้าใจของข้าราชการที่เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยมีข้อคำถามจำนวน ๑๐ ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ ถ้าตอบถูกให้ ๑ คะแนน ถ้าตอบผิดหรือไม่แน่ใจให้ ๐ คะแนน ข้อมูลดังกล่าวจะนำเสนอในรูปแบบตาราง โดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตารางที่ ๔.๒ จำนวนและร้อยละของข้าราชการจำแนกตามความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อความ	N = ๙๖๓			
	ตอบถูก (ร้อยละ)	ตอบผิด (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	Missing (ร้อยละ)
๑. การกระทำผิดวินัยคือการกระทำที่ไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยที่กำหนดไว้ โดยเจตนาและมีผลกระทบต่อทางราชการ	๗๐ (๗.๒๗)	๘๔๔ (๘๗.๖๔)	๔๗ (๔.๘๘)	๒ (๐.๒๑)
๒. นิตินกรมเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าพาหนะไปราชการของตนเอง เป็นเท็จ รับเงินเกินความจริงไป ๒,๐๐๐ บาท เป็นการกระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ	๑๒๓ (๑๒.๗๗)	๗๓๙ (๗๖.๗๔)	๙๕ (๙.๘๗)	๖ (๐.๖๒)
๓. มาทำงานและกลับตามเวลา ทำงานตลอดเวลา แต่ทำพอให้เสร็จไปโดยไม่มุ่งถึงผลดีแก่ราชการ เป็นการกระทำผิดวินัยฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๓๖๘ (๓๘.๒๑)	๓๙๒ (๔๐.๗๑)	๒๐๑ (๒๐.๘๗)	๒ (๐.๒๑)
๔. นิตินกรมหนึ่งทำหนังสือร้องเรียนถึงนายกรัฐมนตรี กล่าวหาผู้อำนวยการกองว่าทุจริตต่อหน้าที่ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับเป็นการกระทำผิดวินัยฐานกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน	๕๖๕ (๕๘.๖๗)	๒๒๕ (๒๓.๓๖)	๑๗๐ (๑๗.๖๕)	๓ (๐.๓๑)

ตารางที่ ๔.๒ (ต่อ)

ข้อความ	N = ๙๖๓			
	ตอบถูก (ร้อยละ)	ตอบผิด (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	Missing (ร้อยละ)
๕. นิติกรได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาระดับปริญญาโท เป็นเวลา ๒ ปี โดยได้รับเงินเดือนเต็ม แต่ระหว่างลาศึกษาไม่ได้ไปศึกษาเลย และไม่ได้สอบไล่เป็นการกระทำผิดวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ	๙๙ (๑๐.๒๘)	๗๖๕ (๗๙.๔๔)	๙๙ (๑๐.๒๘)	๐ (๐.๐๐)
๖. อธิบดีพิจารณาผลการสอบสวนวินัยเห็นว่าผู้อำนวยการกองคลังประมาณเงินเล่อในหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้เงินของทางราชการขาดหาย ให้รับผิดขอใช้เงินจำนวนดังกล่าว ผู้อำนวยการกองคลังโต้แย้งว่าตนไม่ได้ประมาณเงินเล่อ ไม่ควรต้องร่วมชดใช้เงิน ถือเป็นการกระทำผิดวินัยฐานขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	๔๖๒ (๔๗.๙๘)	๒๘๗ (๒๙.๘๐)	๒๐๙ (๒๑.๗๐)	๕ (๐.๕๒)
๗. ข้าราชการยื่นใบลาภิกขหรือลาป่วยโดยกระทำการขำ ผู้บังคับบัญชาเห็นอนตไปยังผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุญาต ถือเป็นการกระทำผิดวินัย	๓๑๘ (๓๓.๐๒)	๔๖๐ (๔๗.๗๗)	๑๗๖ (๑๘.๒๘)	๙ (๐.๙๓)
๘. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ได้รับเงินและออกไปใบเสร็จรับเงิน จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท แล้วนำเงินไปใช้ส่วนตัว พร้อมเก็บสำเนาใบเสร็จไว้กับตน ต่อมาได้นำสำเนาใบเสร็จรับเงินและเงินจำนวนดังกล่าวคืนให้แก่ราชการ เป็นการกระทำผิดฐานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต	๘๐๙ (๘๔.๐๑)	๗๒ (๗.๔๘)	๗๖ (๗.๘๙)	๖ (๐.๖๒)
๙. ความผิดฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกัน เป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วันโดยไม่มีเหตุอันสมควร จะไม่นับรวมวันหยุดราชการในระยะเวลาที่ละทิ้งหน้าที่ราชการ	๓๐๒ (๓๑.๓๖)	๕๒๒ (๕๔.๒๑)	๑๓๐ (๑๓.๕๐)	๙ (๐.๙๓)
๑๐. ข้าราชการเล่นการพนันไฮโลร์นอกสถานที่ราชการ เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง	๕๐๗ (๕๒.๖๕)	๒๘๘ (๒๙.๙๑)	๑๔๒ (๑๔.๗๕)	๒๖ (๒.๗๐)

จากตารางที่ ๔.๒ เมื่อพิจารณาความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พบว่า ข้าราชการตอบคำถามผิดและไม่แน่ใจ รวมกันมีจำนวนมากกว่าครึ่งถึง ๗ ข้อจาก ๑๐ ข้อคำถาม แสดงให้เห็นว่าข้าราชการยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นจำนวนมาก ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการรักษาวินัยและการกระทำผิดวินัยเพราะคิดว่าไม่เป็นความผิดวินัยได้ โดยข้อคำถามที่ตอบถูกมากกว่าครึ่งมีเพียง ๓ ข้อคำถามคือ

ข้อ ๔. “นิติกรกรมหนึ่งทำหน้าที่สื่อร้องเรียนถึงนายกรัฐมนตรี กล่าวหาผู้อำนวยการกองว่าทุจริตต่อหน้าที่ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับเป็นการกระทำผิดวินัยฐานกระทำการขำผู้บังคับบัญชาเหนือตน” จำนวน ๕๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๖๗

ข้อ ๘. “เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ได้รับเงินและออกไปเสรีรับเงิน จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท แล้วนำเงินไปใช้ส่วนตัว พร้อมเก็บสำเนาใบเสรีไว้กับตน ต่อมาได้นำสำเนาใบเสรีรับเงินและเงินจำนวนดังกล่าวคืนให้แก่ราชการ เป็นการกระทำผิดฐานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต” จำนวน ๘๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๐๑ และ

ข้อ ๑๐. “ข้าราชการเล่นการพนันไฮโลว์นอกสถานที่ราชการ เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง” จำนวน ๕๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๖๕

จากข้อมูลความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ นำผลที่ได้มาแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละของคะแนน เพื่อจัดกลุ่มข้าราชการตามคะแนนความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ แสดงผลในรูปตารางได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๓ จำนวนและร้อยละของคะแนนความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

คะแนน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๐	๒๑	๒.๑๘
๑	๔๒	๔.๓๖
๒	๑๓๘	๑๔.๓๓
๓	๒๐๘	๒๑.๖๐
๔	๒๖๗	๒๗.๗๓
๕	๑๖๓	๑๖.๙๓
๖	๙๒	๙.๕๕
๗	๑๖	๑.๖๖
๘	๑๒	๑.๒๕
๙	๒	๐.๒๑
๑๐	๒	๐.๒๑
<b>รวม</b>	<b>๙๖๓</b>	<b>๑๐๐</b>

ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๖      S.D. = ๑.๕๘      ค่าฐานนิยม = ๔

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า มีข้าราชการได้รับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๑ ข้าราชการได้คะแนนต่ำสุด ๐ คะแนน จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๘ และข้าราชการส่วนใหญ่ได้คะแนน ๔ คะแนน จำนวน ๒๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๓ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ เท่ากับ ๓.๗๖ คะแนน

จากข้อมูลตารางที่ ๔.๓ นำมาแบ่งระดับความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ของข้าราชการตามคะแนนรวมจากการตอบคำถามเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ จำนวน ๑๐ ข้อ เป็น ๓ ระดับ ดังนี้

ความรู้ที่อยู่ในระดับสูง	หมายถึง	ระดับคะแนนรวม	๘ - ๑๐	คะแนน
ความรู้ที่อยู่ในระดับปานกลาง	หมายถึง	ระดับคะแนนรวม	๔ - ๗	คะแนน
ความอยู่ในระดับรู้ต่ำ	หมายถึง	ระดับคะแนนรวม	๐ - ๓	คะแนน

การนำเสนอข้อมูลระดับความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จะนำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ดังนี้

**ตารางที่ ๔.๔** ระดับความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ระดับความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ความรู้สูง	๑๖	๑.๖๖
ความรู้ปานกลาง	๕๓๘	๕๕.๘๗
ความรู้ต่ำ	๔๐๙	๔๒.๔๗
<b>รวม</b>	<b>๙๖๓</b>	<b>๑๐๐</b>

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน ๕๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๘๗ รองลงมา มีความรู้ที่อยู่ในระดับต่ำ จำนวน ๔๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๔๗ คน และมีความรู้ที่อยู่ในระดับสูง จำนวน ๑๖ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑.๖๖ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าข้าราชการมีความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการรักษาวินัยข้าราชการ คือ อาจเกิดการกระทำผิดเพราะขาดความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการได้ เช่น ไม่รู้ว่าการกระทำใดเป็นความผิดวินัยข้าราชการ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้แก่ข้าราชการเพิ่มขึ้นต่อไป

#### ๔.๓ การกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงาน

การวิเคราะห์ผลลัพธ์การกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ของข้าราชการในหน่วยงานระดับสำนัก/กอง พิจารณาจากระดับความเป็นจริงที่ข้าราชการเห็นว่าเป็นการกระทำผิดวินัยในกรณีต่างๆ โดยมีข้อคำถาม จำนวน ๒๗ ข้อ แบ่งระดับการกระทำผิดวินัยออกเป็น ๓ ระดับ คือ ไม่มีการกระทำผิดวินัย มีการกระทำผิดวินัยบ้าง และมีการกระทำผิดวินัยเป็นประจำ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะนำเสนอในรูปแบบตาราง โดยการวิเคราะห์ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้



ตารางที่ ๔.๕ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง			ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	Missing (ร้อยละ)
	ไม่มี	มีบ้าง	เป็นประจำ				
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)				
๑. มีการคัดค้าน ต่อต้าน หรือเป็นปรปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๘๘๑ (๙๑.๔๘)	๗๑ (๗.๓๗)	๘ (๐.๘๓)	๑.๑๐	๐.๔๗	มีบ้าง	๓ (๐.๓๑)
๒. มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ	๗๑๘ (๗๔.๕๖)	๒๑๕ (๒๒.๓๓)	๒๗ (๒.๘๐)	๑.๒๘	๐.๕๑	มีบ้าง	๓ (๐.๓๑)
๓. มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น	๗๔๓ (๗๗.๑๕)	๑๙๓ (๒๐.๐๔)	๒๐ (๒.๐๘)	๑.๒๔	๐.๔๘	มีบ้าง	๗ (๐.๗๓)
๔. มีการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น	๖๗๒ (๖๙.๗๘)	๒๗๔ (๒๘.๔๕)	๑๑ (๑.๑๔)	๑.๓๒	๐.๕๘	มีบ้าง	๖ (๐.๖๒)
๕. มีการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างคั่ง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ	๔๘๖ (๕๐.๔๗)	๔๓๐ (๔๔.๖๕)	๔๕ (๔.๖๗)	๑.๕๔	๐.๕๙	เป็นประจำ	๒ (๐.๒๑)
๖. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่หรือที่ไม่ถูกต้อง	๘๓๕ (๘๖.๗๑)	๑๑๕ (๑๑.๙๔)	๙ (๐.๙๓)	๑.๑๔	๐.๓๗	มีบ้าง	๔ (๐.๔๒)
๗. มีการทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน	๕๖๗ (๕๘.๘๘)	๓๕๘ (๓๗.๑๘)	๓๕ (๓.๓๖)	๑.๔๕	๐.๕๗	เป็นประจำ	๓ (๐.๓๑)
๘. มีการเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน	๗๘๕ (๘๑.๕๒)	๑๖๖ (๑๗.๒๔)	๘ (๐.๘๓)	๑.๑๙	๐.๔๑	มีบ้าง	๔ (๐.๔๒)
๙. มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น	๖๘๙ (๗๑.๕๕)	๒๕๖ (๒๖.๕๘)	๑๕ (๑.๕๖)	๑.๓๐	๐.๔๙	มีบ้าง	๓ (๐.๓๑)
๑๐. มีการกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว บ้ายเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติตนเสเพล หมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น	๗๖๖ (๗๙.๕๔)	๑๘๘ (๑๙.๕๒)	๗ (๐.๗๓)	๑.๒๑	๐.๔๓	มีบ้าง	๒ (๐.๒๑)

N = ๙๖๓

## ตารางที่ ๔.๕ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง			ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	Missing (ร้อยละ)
	ไม่มี	มีบ้าง	เป็นประจำ				
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)				
๑๑. มีการรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง เป็นต้น	๗๙๔ (๘๒.๔๕)	๑๕๙ (๑๖.๕๙)	๘ (๐.๘๓)	๑.๑๙	๐.๕๔	มีบ้าง	๒ (๐.๒๑)
๑๒. มีการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น	๖๗๗ (๗๐.๓๐)	๒๗๘ (๒๘.๘๗)	๗ (๐.๗๓)	๑.๓๐	๐.๔๘	มีบ้าง	๑ (๐.๑๐)
๑๓. มีการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น	๗๓๙ (๗๖.๗๔)	๑๙๗ (๒๐.๔๖)	๒๔ (๒.๔๙)	๑.๒๖	๐.๔๙	มีบ้าง	๓ (๐.๓๑)
๑๔. มีการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างคั่ง เป็นต้น	๖๐๐ (๖๒.๓๐)	๓๕๐ (๓๖.๓๔)	๘ (๐.๘๓)	๑.๓๙	๐.๕๑	เป็นประจำ	๕ (๐.๕๒)
๑๕. มีการกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	๘๓๒ (๘๖.๔๐)	๑๑๕ (๑๑.๙๔)	๑๓ (๑.๓๕)	๑.๑๕	๐.๓๙	มีบ้าง	๓ (๐.๓๑)
๑๖. มีข้าราชการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งใดในลักษณะเดียวกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท	๙๒๓ (๙๕.๘๕)	๓๗ (๓.๘๔)	๑ (๐.๑๐)	๑.๐๔	๐.๒๐	มีบ้าง	๒ (๐.๒๑)
๑๗. มีข้าราชการกระทำการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ	๗๖๖ (๗๙.๕๔)	๑๖๗ (๑๗.๓๔)	๒๙ (๓.๐๑)	๑.๒๓	๐.๔๙	มีบ้าง	๑ (๐.๑๐)
๑๘. มีข้าราชการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตาลวนลาม พุดจาที่สื่อไปในทางเพศ การโอบกอด เป็นต้น	๘๕๙ (๘๙.๒๐)	๙๗ (๑๐.๐๗)	๖ (๐.๖๒)	๑.๑๑	๐.๓๔	มีบ้าง	๑ (๐.๑๐)
๑๙. มีข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ	๙๐๕ (๙๓.๙๘)	๕๓ (๕.๕๐)	๕ (๐.๕๒)	๑.๐๗	๐.๒๗	มีบ้าง	๐ (๐.๐๐)
๒๐. มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เช่น ยักยอกเงินราชการที่ตนดูแล เรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น	๘๗๕ (๙๐.๘๖)	๗๓ (๗.๕๘)	๑๐ (๑.๐๔)	๑.๑๐	๐.๓๓	มีบ้าง	๕ (๐.๕๒)
๒๑. มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง	๙๒๑ (๙๕.๖๔)	๓๘ (๓.๙๕)	๑ (๐.๑๐)	๑.๐๔	๐.๒๑	มีบ้าง	๓ (๐.๓๑)

N = ๙๖๓

ตารางที่ ๔.๕ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง			ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	Missing (ร้อยละ)
	ไม่มี	มีบ้าง	เป็นประจำ				
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)				
๒๒. มีการเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ	๘๒๔ (๘๕.๕๖)	๑๒๒ (๑๒.๖๗)	๑๒ (๑.๒๕)	๑.๑๖	๐.๕๑	มีบ้าง	๕ (๐.๕๒)
๒๓. มีการฉ้อโกง หลอกหลวงเอาเงินจากราษฎร	๙๓๖ (๙๗.๒๐)	๒๐ (๒.๐๘)	๒ (๐.๒๑)	๑.๐๓	๐.๑๗	มีบ้าง	๕ (๐.๕๒)
๒๔. มีการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาดพนันเอาทรัพย์สินกัน เช่น ไฮโลว์ โปป๋น ถั่วแปดเก๋า เป็นต้น	๙๑๔ (๙๔.๙๑)	๔๖ (๔.๗๘)	๐ (๐.๐๐)	๑.๐๖	๐.๔๑	มีบ้าง	๓ (๐.๓๑)
๒๕. มีการเสพสิ่งของมีนเมาจนไม่สามารถครองสติได้ เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติราชการ เมาสุราจนเสียราชการ หรือเมาสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ราชการ	๘๗๘ (๙๑.๑๗)	๘๑ (๘.๔๑)	๓ (๐.๓๑)	๑.๑๐	๐.๔๔	มีบ้าง	๑ (๐.๑๐)
๒๖. มีการปลอมลายมือชื่อข้าราชการด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือชื่อข้าราชการไปกู้ยืมเงิน เป็นต้น	๙๑๗ (๙๕.๒๒)	๔๒ (๔.๓๖)	๑ (๐.๑๐)	๑.๐๕	๐.๒๑	มีบ้าง	๓ (๐.๓๑)
๒๗. มีพฤติกรรมในเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น	๘๙๖ (๙๓.๐๔)	๕๙ (๖.๑๓)	๕ (๐.๕๒)	๑.๐๗	๐.๒๘	มีบ้าง	๓ (๐.๓๑)
<b>รวม</b>				<b>๑.๑๙</b>	<b>๐.๑๓</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่าการกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ เกิดขึ้นบ้างเกือบทุกลักษณะ ความผิดในหน่วยงานระดับสำนัก/กอง โดยมี ๓ ลักษณะความผิดที่เกิดขึ้นเป็นประจำ คือ

๑. การใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานคั่งค้าง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ
๒. การทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน และ
๓. การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานคั่งค้าง เป็นต้น

จากข้อมูลลักษณะความผิดที่เกิดขึ้นเป็นประจำทั้ง ๓ ลักษณะ ดังกล่าวอาจเป็นเพราะข้าราชการเห็นว่าเป็นเรื่องของการกระทำผิดวินัยเพียงเล็กน้อย ประกอบกับมักไม่มีการดำเนินการทางวินัยกับกรณีต่างๆ ดังกล่าว จึงเป็นลักษณะความผิดที่พบเห็นได้เป็นประจำ

ข้อมูลการกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงานจากตารางที่ ๔.๕ สามารถนำมาสรุปเป็นเกณฑ์วัดระดับการกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงานได้ ๓ ระดับ คือ

- คะแนน ๐.๐๐ – ๐.๖๖ การกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ  
 คะแนน ๐.๖๗ – ๑.๓๒ การกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง  
 คะแนน ๑.๓๓ – ๒.๐๐ การกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงานอยู่ในระดับสูง

โดยในภาพรวมการกระทำที่ข้าราชการเห็นว่าเป็นการกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ของข้าราชการในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๑.๑๙ สรุปได้ว่า มีการกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อการรักษาวินัยข้าราชการ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนภาพลักษณ์ของหน่วยงานต่อประชาชนผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วไป จึงจำเป็นที่จะต้องมีการกวดขันในการรักษาวินัยเพื่อป้องกันหรือปราบปรามการกระทำผิดวินัยในหน่วยงานอย่างจริงจังต่อไป

#### ● การกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงานจำแนกตามหน่วยงาน

การวิเคราะห์ผลลัพธ์การกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ของข้าราชการในหน่วยงานระดับสำนัก/กอง จำแนกตามหน่วยงาน เพื่อพิจารณาความเสี่ยงของหน่วยงานที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยข้าราชการ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะนำเสนอในรูปแบบตาราง โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

**ตารางที่ ๔.๕.๑** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในส่วนกลาง

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑. มีการคัดค้าน ต่อต้าน หรือเป็นปรปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑.๓๓	๐.๕๒	เป็นประจำ
๒. มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ	๑.๓๓	๐.๕๒	เป็นประจำ
๓. มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น	๑.๓๓	๐.๕๒	เป็นประจำ
๔. มีการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ก็ไม่ไป เป็นต้น	๑.๑๗	๐.๔๑	มีบ้าง
๕. มีการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างคั่งค้าง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ	๑.๓๓	๐.๕๒	เป็นประจำ
๖. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่หรือที่ไม่ถูกต้อง	๑.๒๐	๐.๔๕	มีบ้าง

## ตารางที่ ๔.๕.๑ (ต่อ)

N = ๖

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๗. มีการทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน	๑.๕๐	๐.๘๔	เป็นประจำ
๘. มีการเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการ เกี่ยวกับหน้าที่ของตน	๑.๓๓	๐.๕๒	เป็นประจำ
๙. มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น	๑.๒๐	๐.๔๕	มีบ้าง
๑๐. มีการกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว บ้ายเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติดนเสเพล หมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๑. มีการรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง เป็นต้น	๑.๑๗	๐.๔๑	มีบ้าง
๑๒. มีการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น	๑.๓๓	๐.๕๒	เป็นประจำ
๑๓. มีการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๔. มีการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบ ก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างคั่งค้าง เป็นต้น	๑.๑๗	๐.๔๑	มีบ้าง
๑๕. มีการกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๖. มีข้าราชการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งใดในลักษณะเดียวกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๗. มีข้าราชการกระทำการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ	๑.๑๗	๐.๔๑	มีบ้าง
๑๘. มีข้าราชการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตาลวนลาม พูดจาที่สื่อไปในทางเพศ การโอบกอด เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๙. มีข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๐. มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เช่น ยักยอกเงินราชการที่ตนดูแล เรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๑. มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๒. มีการเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๓. มีการฉ้อโกง หลอกลวงเอาเงินจากราษฎร	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง

## ตารางที่ ๔.๕.๑ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๒๔. มีการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาดพนันเอาทรัพย์สินกัน เช่น ไฮโลว์ โปป้อน ถั่ว แปดเก้า เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๕. มีการเสพสิ่งของมีเงินฝอยไม่สามารถครองสติได้ เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติราชการ เมาสุราจนเสียราชการ หรือเมาสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ราชการ	๑.๑๗	๐.๔๑	มีบ้าง
๒๖. มีการปลอมลายมือชื่อข้าราชการด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือชื่อข้าราชการไปกู้ยืมเงิน เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๗. มีพฤติกรรมในเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชู้ด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
<b>รวม</b>	<b>๑.๑๔</b>	<b>๐.๑๕</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๔.๕.๑ พบว่า ข้าราชการในสังกัดส่วนกลางมีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการเป็นประจำ ๗ ลักษณะ ได้แก่

- ๑) การคัดค้าน ต่อต้าน หรือเป็นปรปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๒) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ
- ๓) การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น
- ๔) การใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานคั่งค้าง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ
- ๕) การทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน
- ๖) การเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน
- ๗) การกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น

ตารางที่ ๔.๕.๒ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยใน  
กองกลาง

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑. มีการคัดค้านต่อต้าน หรือเป็นปรปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑.๐๖	๐.๒๔	มีบ้าง
๒. มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ	๑.๓๕	๐.๔๙	เป็นประจำ
๓. มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น	๑.๑๘	๐.๓๙	มีบ้าง
๔. มีการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น	๑.๔๑	๐.๖๒	เป็นประจำ
๕. มีการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างคั่ง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ	๑.๗๖	๐.๔๔	เป็นประจำ
๖. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่หรือที่ไม่ถูกต้อง	๑.๒๔	๐.๔๔	มีบ้าง
๗. มีการทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน	๑.๕๓	๐.๕๑	เป็นประจำ
๘. มีการเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน	๑.๒๔	๐.๔๔	มีบ้าง
๙. มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น	๑.๕๓	๐.๕๑	เป็นประจำ
๑๐. มีการกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว บ้ายเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติตนเสเพล หมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น	๑.๕๓	๐.๖๒	เป็นประจำ
๑๑. มีการรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง เป็นต้น	๑.๑๒	๐.๓๓	มีบ้าง
๑๒. มีการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น	๑.๕๓	๐.๖๒	เป็นประจำ
๑๓. มีการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น	๑.๑๒	๐.๔๙	มีบ้าง
๑๔. มีการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบ ก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างคั่ง เป็นต้น	๑.๑๙	๐.๔๐	มีบ้าง
๑๕. มีการกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	๑.๑๒	๐.๓๓	มีบ้าง
๑๖. มีข้าราชการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งใดในลักษณะเดียวกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท	๑.๑๘	๐.๕๓	มีบ้าง

## ตารางที่ ๔.๕.๒ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑๗. มีข้าราชการกระทำการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ	๑.๒๙	๐.๕๙	มีบ้าง
๑๘. มีข้าราชการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตาลวนลาม พุดจาที่สื่อไปในทางเพศ การโอบกอด เป็นต้น	๑.๐๖	๐.๒๔	มีบ้าง
๑๙. มีข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ	๑.๑๒	๐.๔๙	มีบ้าง
๒๐. มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เช่น ยักยอกเงินราชการที่ตนดูแล เรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น	๑.๑๒	๐.๓๓	มีบ้าง
๒๑. มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง	๑.๑๒	๐.๓๓	มีบ้าง
๒๒. มีการเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ	๑.๐๖	๐.๒๔	มีบ้าง
๒๓. มีการฉ้อโกง หลอกหลวงเอาเงินจากราษฎร	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๔. มีการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาดพนันเอาทรัพย์สินกัน เช่น ไฮโลว์ ไปป่น ถั่ว แปะแก้ว เป็นต้น	๑.๐๖	๐.๒๔	มีบ้าง
๒๕. มีการเสพสิ่งของมีเมาจนไม่สามารถครองสติได้ เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติราชการ เมาสุราจนเสียราชการ หรือเมาสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ราชการ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๖. มีการปลอมลายมือชื่อข้าราชการด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือชื่อข้าราชการไปกู้ยืมเงิน เป็นต้น	๑.๐๖	๐.๒๔	มีบ้าง
๒๗. มีพฤติกรรมในเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
<b>รวม</b>	<b>๑.๒๒</b>	<b>๐.๒๐</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๔.๕.๒ พบว่า ข้าราชการในสังกัดกองกลางมีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการเป็นประจำ ๗ ลักษณะ ได้แก่

- ๑) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ
- ๒) การขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น
- ๓) การใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างคั่ง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ
- ๔) การทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน



- ๕) การแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น
- ๖) การกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว บ้ายเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติตนเสเพล หมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น
- ๗) การกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น

**ตารางที่ ๔.๕.๓** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในกองการเจ้าหน้าที่

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑. มีการคัดค้าน ต่อต้าน หรือเป็นปรปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑.๐๕	๐.๒๑	มีบ้าง
๒. มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ	๑.๖๒	๐.๕๘	เป็นประจำ
๓. มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น	๑.๔๗	๐.๕๕	เป็นประจำ
๔. มีการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น	๑.๔๘	๐.๕๕	เป็นประจำ
๕. มีการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างคั่ง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ	๑.๙๓	๐.๕๙	เป็นประจำ
๖. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่หรือที่ไม่ถูกต้อง	๑.๖๔	๐.๖๒	เป็นประจำ
๗. มีการทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน	๑.๕๕	๐.๕๕	เป็นประจำ
๘. มีการเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน	๑.๓๖	๐.๔๘	เป็นประจำ
๙. มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น	๑.๒๙	๐.๔๖	มีบ้าง
๑๐. มีการกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว บ้ายเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติตนเสเพล หมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น	๑.๓๑	๐.๔๗	มีบ้าง
๑๑. มีการรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง เป็นต้น	๑.๒๔	๐.๔๓	มีบ้าง
๑๒. มีการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น	๑.๓๘	๐.๔๙	เป็นประจำ

## ตารางที่ ๔.๕.๓ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	N = ๔๓		
	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑๓. มีการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น	๑.๖๒	๐.๕๘	เป็นประจำ
๑๔. มีการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบ ก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างคั่ง เป็นต้น	๑.๕๕	๐.๕๕	เป็นประจำ
๑๕. มีการกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	๑.๓๓	๐.๕๒	เป็นประจำ
๑๖. มีข้าราชการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งใดในลักษณะเดียวกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท	๑.๐๗	๐.๒๖	มีบ้าง
๑๗. มีข้าราชการกระทำการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ	๑.๓๓	๐.๔๗	เป็นประจำ
๑๘. มีข้าราชการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตาลวนลาม พูดจาที่สื่อไปในทางเพศ การโอบกอด เป็นต้น	๑.๓๗	๐.๕๔	เป็นประจำ
๑๙. มีข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ	๑.๐๙	๐.๒๙	มีบ้าง
๒๐. มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เช่น ยักยอกเงินราชการที่ตนดูแล เรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น	๑.๒๑	๐.๔๑	มีบ้าง
๒๑. มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง	๑.๑๙	๐.๔๕	มีบ้าง
๒๒. มีการเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ	๑.๑๙	๐.๓๙	มีบ้าง
๒๓. มีการฉ้อโกง หลอกลวงเอาเงินจากราชการ	๑.๑๐	๐.๓๐	มีบ้าง
๒๔. มีการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาดพนันเอาทรัพย์สินกัน เช่น ไฮโลว์ โปป้อน ถั่ว แปะแก้ว เป็นต้น	๑.๑๔	๐.๓๕	มีบ้าง
๒๕. มีการเสพสิ่งของมีนเมาจนไม่สามารถครองสติได้ เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติราชการ เมมาสุราจนเสียราชการ หรือเมมาสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ราชการ	๑.๑๒	๐.๓๒	มีบ้าง
๒๖. มีการปลอมลายมือชื่อข้าราชการด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือชื่อข้าราชการไปกู้ยืมเงิน เป็นต้น	๑.๑๗	๐.๓๘	มีบ้าง
๒๗. มีพฤติกรรมในเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น	๑.๑๙	๐.๓๙	มีบ้าง
<b>รวม</b>	<b>๑.๓๓</b>	<b>๐.๒๒</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ ๔.๕.๓ พบว่า ข้าราชการในสังกัดกองการเจ้าหน้าที่มีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ อยู่ในระดับสูง โดยมีพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการเป็นประจำ ๑๓ ลักษณะ ได้แก่

- ๑) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ
- ๒) การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น
- ๓) การขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น
- ๔) การใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานคั่งค้าง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ
- ๕) การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่ หรือที่ไม่ถูกต้อง
- ๖) การทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน
- ๗) การเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน
- ๘) การกระทำซ้ำผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น
- ๙) การอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น
- ๑๐) การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานคั่งค้าง เป็นต้น
- ๑๑) การกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน
- ๑๒) การกระทำการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ
- ๑๓) การกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตาลวนลาม พุดจาที่สื่อไปในทางเพศ การโอบกอด เป็นต้น

ตารางที่ ๔.๕.๔ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในกองเกษตรสารนิเทศ

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	N = ๑๗		
	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑. มีการคัดค้าน ต่อต้าน หรือเป็นปรปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑.๒๕	๐.๔๕	มีบ้าง
๒. มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ	๑.๓๕	๐.๖๑	เป็นประจำ
๓. มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น	๑.๒๕	๐.๔๕	มีบ้าง

## ตารางที่ ๔.๕.๔ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๔. มีการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น	๑.๓๕	๐.๔๙	เป็นประจำ
๕. มีการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างค้ำ หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ	๑.๗๑	๐.๖๙	เป็นประจำ
๖. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่หรือที่ไม่ถูกต้อง	๑.๒๙	๐.๕๙	มีบ้าง
๗. มีการทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน	๑.๗๑	๐.๖๙	เป็นประจำ
๘. มีการเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน	๑.๓๕	๐.๖๑	เป็นประจำ
๙. มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น	๑.๓๕	๐.๔๙	เป็นประจำ
๑๐. มีการกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว ป่วยเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติตนเสเพล หมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น	๑.๔๑	๐.๖๒	เป็นประจำ
๑๑. มีการรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง เป็นต้น	๑.๒๔	๐.๔๔	มีบ้าง
๑๒. มีการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น	๑.๔๑	๐.๕๑	เป็นประจำ
๑๓. มีการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น	๑.๒๕	๐.๔๕	มีบ้าง
๑๔. มีการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบ ก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างค้ำ เป็นต้น	๑.๔๔	๐.๕๑	เป็นประจำ
๑๕. มีการกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	๑.๒๔	๐.๔๔	มีบ้าง
๑๖. มีข้าราชการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งใดในลักษณะเดียวกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๗. มีข้าราชการกระทำการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ	๑.๔๑	๐.๖๒	เป็นประจำ
๑๘. มีข้าราชการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตาลวนลาม พุดจาที่ส่อไปในทางเพศ การโอบกอด เป็นต้น	๑.๒๔	๐.๔๔	มีบ้าง
๑๙. มีข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ	๑.๐๖	๐.๒๔	มีบ้าง

## ตารางที่ ๔.๕.๔ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๒๐. มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เช่น ยักยอกเงินราชการที่ตนดูแล เรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น	๑.๒๙	๐.๕๙	มีบ้าง
๒๑. มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง	๑.๐๖	๐.๒๔	มีบ้าง
๒๒. มีการเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ	๑.๑๒	๐.๔๙	มีบ้าง
๒๓. มีการฉ้อโกง หลอกหลวงเอาเงินจากราชการ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๔. มีการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาดพนันเอาทรัพย์สินกัน เช่น ไฮโลว์ โปป๋น ถั่ว แปดเก้า เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๕. มีการเสพสิ่งของมีนเมาจนไม่สามารถครองสติได้ เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติราชการ เมมาสุราจนเสียราชการ หรือเมมาสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ราชการ	๑.๐๖	๐.๒๔	มีบ้าง
๒๖. มีการปลอมลายมือชื่อข้าราชการด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือชื่อข้าราชการไปกู้ยืมเงิน เป็นต้น	๑.๐๖	๐.๒๔	มีบ้าง
๒๗. มีพฤติกรรมในเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น	๑.๐๖	๐.๒๔	มีบ้าง
<b>รวม</b>	<b>๑.๒๖</b>	<b>๐.๑๙</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๔.๕.๔ พบว่า ข้าราชการในสังกัดกองเกษตรสารนิเทศมีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการเป็นประจำ ๑๐ ลักษณะ ได้แก่

- ๑) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ
- ๒) การขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น
- ๓) การใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างคั่งค้าง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ
- ๔) การทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน
- ๕) การเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน
- ๖) การแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น
- ๗) การกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว บ้ายเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติตนเสเพล หมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น

๘) การกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น

๙) การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างค้ำ เป็นต้น

๑๐) การกระทำการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ

**ตารางที่ ๔.๕.๕** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในกองคลัง

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑. มีการคัดค้านต่อต้าน หรือเป็นปรปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑.๐๖	๐.๒๔	มีบ้าง
๒. มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ	๑.๑๗	๐.๓๘	มีบ้าง
๓. มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น	๑.๒๖	๐.๔๔	มีบ้าง
๔. มีการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น	๑.๒๔	๐.๔๓	มีบ้าง
๕. มีการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างค้ำ หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ	๑.๔๙	๐.๕๐	เป็นประจำ
๖. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่หรือที่ไม่ถูกต้อง	๑.๑๐	๐.๓๖	มีบ้าง
๗. มีการทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน	๑.๔๑	๐.๕๔	เป็นประจำ
๘. มีการเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน	๑.๒๐	๐.๔๕	มีบ้าง
๙. มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น	๑.๓๘	๐.๕๓	เป็นประจำ
๑๐. มีการกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว บ้ายเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติดินเสเพล หมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น	๑.๓๑	๐.๔๗	มีบ้าง
๑๑. มีการรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง เป็นต้น	๑.๑๙	๐.๔๐	มีบ้าง
๑๒. มีการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น	๑.๑๗	๐.๓๘	มีบ้าง

## ตารางที่ ๔.๕.๕ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑๓. มีการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น	๑.๒๐	๐.๔๐	มีบ้าง
๑๔. มีการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบ ก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างคั่ง เป็นต้น	๑.๔๘	๐.๕๔	เป็นประจำ
๑๕. มีการกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	๑.๑๖	๐.๓๗	มีบ้าง
๑๖. มีข้าราชการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งใดในลักษณะเดียวกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท	๑.๐๔	๐.๑๙	มีบ้าง
๑๗. มีข้าราชการกระทำการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ	๑.๒๔	๐.๕๑	มีบ้าง
๑๘. มีข้าราชการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตาลวนลาม พูดจาที่สื่อไปในทางเพศ การโอบกอด เป็นต้น	๑.๑๕	๐.๓๖	มีบ้าง
๑๙. มีข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ	๑.๑๐	๐.๓๖	มีบ้าง
๒๐. มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เช่น ยักยอกเงินราชการที่ตนดูแล เรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น	๑.๑๐	๐.๓๐	มีบ้าง
๒๑. มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง	๑.๐๖	๐.๒๔	มีบ้าง
๒๒. มีการเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ	๑.๒๔	๐.๔๓	มีบ้าง
๒๓. มีการฉ้อโกง หลอกหลวงเอาเงินจากราชการ	๑.๐๔	๐.๑๙	มีบ้าง
๒๔. มีการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาดพนันเอาทรัพย์สินกัน เช่น ไฮโลว์ โปป๋น ถั่ว แปดเก้า เป็นต้น	๑.๐๘	๐.๒๗	มีบ้าง
๒๕. มีการเสพสิ่งของมีนเมาจนไม่สามารถครองสติได้ เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติราชการ เมมาสุราจนเสียราชการ หรือเมมาสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ราชการ	๑.๓๗	๐.๔๙	เป็นประจำ
๒๖. มีการปลอมลายมือชื่อข้าราชการด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือชื่อข้าราชการไปกู้ยืมเงิน เป็นต้น	๑.๐๖	๐.๒๔	มีบ้าง
๒๗. มีพฤติกรรมในเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น	๑.๑๓	๐.๓๔	มีบ้าง
<b>รวม</b>	<b>๑.๒๐</b>	<b>๐.๑๓</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๔.๕.๕ พบว่า ข้าราชการในสังกัดกองคลังมีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการเป็นประจำ ๕ ลักษณะ ได้แก่

- ๑) การใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานคั่งค้าง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ
- ๒) การทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน
- ๓) การแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น
- ๔) การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานคั่งค้าง เป็นต้น
- ๕) การเสพสิ่งของมีนเมาจนไม่สามารถทรงสติได้ เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติราชการ เมาสุราจนเสียราชการ หรือเมาสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ราชการ

**ตารางที่ ๔.๕.๖** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในกองนโยบายเทคโนโลยีการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑. มีการคัดค้านต่อต้าน หรือเป็นประจักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑.๐๖	๐.๒๕	มีบ้าง
๒. มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ	๑.๑๙	๐.๔๐	มีบ้าง
๓. มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น	๑.๑๓	๐.๓๔	มีบ้าง
๔. มีการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำให้ไปปฏิบัติหน้าที่ก็ไม่ไป เป็นต้น	๑.๕๐	๐.๖๓	เป็นประจำ
๕. มีการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานคั่งค้าง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ	๑.๘๑	๐.๖๖	เป็นประจำ
๖. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่หรือที่ไม่ถูกต้อง	๑.๐๖	๐.๒๕	มีบ้าง
๗. มีการทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน	๑.๕๐	๐.๖๓	เป็นประจำ
๘. มีการเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน	๑.๑๙	๐.๔๐	มีบ้าง
๙. มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น	๑.๖๙	๐.๖๐	เป็นประจำ
๑๐. มีการกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว บ้ายเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติดินสอพอล หมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น	๑.๒๕	๐.๔๕	มีบ้าง



## ตารางที่ ๔.๕.๖ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑๑. มีการรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง เป็นต้น	๑.๓๑	๐.๔๘	มีบ้าง
๑๒. มีการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น	๑.๒๕	๐.๔๕	มีบ้าง
๑๓. มีการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น	๑.๓๑	๐.๖๐	มีบ้าง
๑๔. มีการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบ ก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างคั่ง เป็นต้น	๑.๔๔	๐.๕๑	เป็นประจำ
๑๕. มีการกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	๑.๑๓	๐.๓๔	มีบ้าง
๑๖. มีข้าราชการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งใดในลักษณะเดียวกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท	๑.๐๖	๐.๒๕	มีบ้าง
๑๗. มีข้าราชการกระทำการก่อกวนก่อกอง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ	๑.๒๕	๐.๕๘	มีบ้าง
๑๘. มีข้าราชการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตาลวนลาม พูดจาที่ส่อไปในทางเพศ การโอบกอด เป็นต้น	๑.๑๓	๐.๓๔	มีบ้าง
๑๙. มีข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ	๑.๐๖	๐.๒๕	มีบ้าง
๒๐. มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เช่น ยกยอกเงินราชการที่ตนดูแล เรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น	๑.๐๖	๐.๒๕	มีบ้าง
๒๑. มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง	๑.๐๖	๐.๒๕	มีบ้าง
๒๒. มีการเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ	๑.๒๕	๐.๔๕	มีบ้าง
๒๓. มีการฉ้อโกง หลอกหลวงเอาเงินจากราษฎร	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๔. มีการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาดพนันเอาทรัพย์สินกัน เช่น ไฮโลว์ โปป๋น ถั่ว แปดเก้า เป็นต้น	๑.๒๕	๐.๔๕	มีบ้าง
๒๕. มีการเสพสิ่งของมีเมาจนไม่สามารถครองสติได้ เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติราชการ เมาสุราจนเสียราชการ หรือเมาสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ราชการ	๑.๑๙	๐.๔๐	มีบ้าง
๒๖. มีการปลอมลายมือชื่อข้าราชการด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือชื่อข้าราชการไปกู้ยืมเงิน เป็นต้น	๑.๐๖	๐.๒๕	มีบ้าง
๒๗. มีพฤติกรรมในเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น	๑.๐๖	๐.๒๕	มีบ้าง
<b>รวม</b>	<b>๑.๒๓</b>	<b>๐.๒๐</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๔.๕.๖ พบว่า ข้าราชการในสังกัดกองนโยบายเทคโนโลยีการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืนมีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการเป็นประจำ ๕ ลักษณะ ได้แก่

- ๑) การขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำให้ไปปฏิบัติหน้าที่ก็ไม่ไป เป็นต้น
- ๒) การใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานคั่งค้าง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ
- ๓) การทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน
- ๔) การแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น
- ๕) การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานคั่งค้าง เป็นต้น

**ตารางที่ ๔.๕.๗** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

N = ๙

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑. มีการคัดค้านต่อต้าน หรือเป็นปรปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑.๒๒	๐.๔๔	มีบ้าง
๒. มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ	๑.๓๓	๐.๕๐	เป็นประจำ
๓. มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๔. มีการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำให้ไปปฏิบัติหน้าที่ก็ไม่ไป เป็นต้น	๑.๓๓	๐.๕๐	เป็นประจำ
๕. มีการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานคั่งค้าง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ	๑.๗๘	๐.๖๗	เป็นประจำ
๖. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่หรือที่ไม่ถูกต้อง	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๗. มีการทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน	๑.๒๒	๐.๔๔	มีบ้าง
๘. มีการเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน	๑.๒๒	๐.๔๔	มีบ้าง
๙. มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น	๑.๕๖	๐.๕๓	เป็นประจำ

## ตารางที่ ๔.๕.๗ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑๐. มีการกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว ป่วยเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติตนเสเพล หมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น	๑.๓๓	๐.๕๐	เป็นประจำ
๑๑. มีการรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๒. มีการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น	๑.๖๗	๐.๗๑	เป็นประจำ
๑๓. มีการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๔. มีการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบ ก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างคั่ง เป็นต้น	๑.๒๒	๐.๔๔	มีบ้าง
๑๕. มีการกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	๑.๑๑	๐.๓๓	มีบ้าง
๑๖. มีข้าราชการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งใดในลักษณะเดียวกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๗. มีข้าราชการกระทำการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ	๑.๒๒	๐.๔๔	มีบ้าง
๑๘. มีข้าราชการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตา ลวนลาม พุดจาที่สื่อไปในทางเพศ การโอบกอด เป็นต้น	๑.๑๑	๐.๓๓	มีบ้าง
๑๙. มีข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๐. มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เช่น ยักยอกเงินราชการที่ตนดูแล เรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๑. มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๒. มีการเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๓. มีการฉ้อโกง หลอกหลวงเอาเงินจากราชการ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๔. มีการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาดพนันเอาทรัพย์สินกัน เช่น ไฮโลว์ โปป้อน ถั่ว แปดเก้า เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๕. มีการเสพสิ่งของมีเมาจนไม่สามารถครองสติได้ เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติราชการ เมาสุราจนเสียราชการ หรือเมาสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ราชการ	๑.๑๑	๐.๓๓	มีบ้าง

## ตารางที่ ๔.๕.๗ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๒๖. มีการปลอมลายมือชื่อข้าราชการด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือชื่อข้าราชการไปกู้ยืมเงิน เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๗. มีพฤติกรรมในเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น	๑.๒๒	๐.๔๔	มีบ้าง
<b>รวม</b>	<b>๑.๑๗</b>	<b>๐.๒๒</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๔.๕.๗ พบว่า ข้าราชการในสังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการเป็นประจำ ๖ ลักษณะ ได้แก่

- ๑) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ
- ๒) การขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น
- ๓) การใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างคั่ง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ
- ๔) การแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โหมโฆษณาเสียง เป็นต้น
- ๕) การกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว บ้ายเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติตนเสเพล หมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น
- ๖) การกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น

ตารางที่ ๔.๕.๘ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในสถาบันเกษตรราชการ

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑. มีการคัดค้านต่อต้าน หรือเป็นปรปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑.๐๐	๐	มีบ้าง
๒. มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ	๑.๑๙	๐.๔๐	มีบ้าง
๓. มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น	๑.๑๔	๐.๓๖	มีบ้าง

## ตารางที่ ๔.๕.๘ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	N = ๒๑		
	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๔. มีการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น	๑.๕๗	๐.๕๑	เป็นประจำ
๕. มีการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างค้ำ หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ	๑.๕๒	๐.๕๑	เป็นประจำ
๖. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่หรือที่ไม่ถูกต้อง	๑.๑๐	๐.๓๐	มีบ้าง
๗. มีการทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน	๑.๕๒	๐.๖๐	เป็นประจำ
๘. มีการเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน	๑.๔๘	๐.๕๑	เป็นประจำ
๙. มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น	๑.๓๓	๐.๔๘	เป็นประจำ
๑๐. มีการกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว ป่วยเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติตนเสเพล หมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น	๑.๐๕	๐.๒๒	มีบ้าง
๑๑. มีการรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง เป็นต้น	๑.๑๐	๐.๓๐	มีบ้าง
๑๒. มีการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น	๑.๓๓	๐.๔๘	เป็นประจำ
๑๓. มีการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น	๑.๔๓	๐.๖๐	เป็นประจำ
๑๔. มีการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบ ก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างค้ำ เป็นต้น	๑.๕๒	๐.๕๑	เป็นประจำ
๑๕. มีการกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	๑.๑๔	๐.๓๖	มีบ้าง
๑๖. มีข้าราชการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งใดในลักษณะเดียวกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๗. มีข้าราชการกระทำการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ	๑.๕๗	๐.๕๑	เป็นประจำ
๑๘. มีข้าราชการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตาลวนลาม พุดจาที่ส่อไปในทางเพศ การโอบกอด เป็นต้น	๑.๑๐	๐.๓๐	มีบ้าง
๑๙. มีข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ	๑.๐๕	๐.๒๒	มีบ้าง

## ตารางที่ ๔.๕.๘ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๒๐. มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เช่น ยักยอกเงินราชการที่ตนดูแล เรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น	๑.๑๐	๐.๓๐	มีบ้าง
๒๑. มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง	๑.๐๕	๐.๒๒	มีบ้าง
๒๒. มีการเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ	๑.๑๙	๐.๕๑	มีบ้าง
๒๓. มีการฉ้อโกง หลอกหลวงเอาเงินจากราชการ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๔. มีการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาดพนันเอาทรัพย์สินกัน เช่น ไฮโลว์ โปป๋น ถั่ว แปดกั่ว เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๕. มีการเสพสิ่งของมีเมาจนไม่สามารถครองสติได้ เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติราชการ เมาสุราจนเสียราชการ หรือเมาสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ราชการ	๑.๑๐	๐.๓๐	มีบ้าง
๒๖. มีการปลอมลายมือชื่อข้าราชการด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือชื่อข้าราชการไปกู้ยืมเงิน เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๗. มีพฤติกรรมในเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
<b>รวม</b>	<b>๑.๒๑</b>	<b>๐.๒๑</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๔.๕.๘ พบว่า ข้าราชการในสังกัดสถาบันเกษตรราชการมีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการเป็นประจำ ๙ ลักษณะ ได้แก่

๑) การขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น

๒) การใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างคั่ง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ

๓) การทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน

๔) การเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

๕) การแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น

๖) การกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น

- ๗) การอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น
- ๘) การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างค้ำ เป็นต้น
- ๙) การกระทำการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ

**ตารางที่ ๔.๕.๙** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในสำนักกฎหมาย

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑. มีการคัดค้านต่อต้าน หรือเป็นปรีภยต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑.๐๙	๐.๓๐	มีบ้าง
๒. มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ	๑.๕๕	๐.๘๒	เป็นประจำ
๓. มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น	๑.๓๖	๐.๖๗	เป็นประจำ
๔. มีการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น	๑.๐๙	๐.๓๐	มีบ้าง
๕. มีการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างค้ำ หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ	๑.๔๕	๐.๖๙	เป็นประจำ
๖. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่หรือที่ไม่ถูกต้อง	๑.๑๘	๐.๔๐	มีบ้าง
๗. มีการทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน	๑.๑๘	๐.๔๐	มีบ้าง
๘. มีการเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน	๑.๐๙	๐.๓๐	มีบ้าง
๙. มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น	๑.๒๗	๐.๖๕	มีบ้าง
๑๐. มีการกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว บ้ายเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติตนเสเพล หมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น	๑.๒๗	๐.๔๗	มีบ้าง
๑๑. มีการรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๒. มีการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น	๑.๐๙	๐.๓๐	มีบ้าง

## ตารางที่ ๔.๕.๙ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑๓. มีการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น	๑.๒๗	๐.๔๗	มีบ้าง
๑๔. มีการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบ ก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างคั่ง เป็นต้น	๑.๓๐	๐.๔๘	มีบ้าง
๑๕. มีการกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	๑.๑๘	๐.๕๐	มีบ้าง
๑๖. มีข้าราชการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งใดในลักษณะเดียวกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๗. มีข้าราชการกระทำการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ	๑.๐๙	๐.๓๐	มีบ้าง
๑๘. มีข้าราชการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตาลวนลาม พูดจาที่สื่อไปในทางเพศ การโอบกอด เป็นต้น	๑.๓๖	๐.๕๐	เป็นประจำ
๑๙. มีข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๐. มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เช่น ยักยอกเงินราชการที่ตนดูแล เรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๑. มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๒. มีการเบิกเงินค่าเบียดเบียน ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๓. มีการฉ้อโกง หลอกลวงเอาเงินจากราชการ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๔. มีการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาดพนันเอาทรัพย์สินกัน เช่น ไฮโลว์ โปป๋น ถั่ว แปดเก๋า เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๕. มีการเสพสิ่งของมีเมาจนไม่สามารถครองสติได้ เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติราชการ เมาสุราจนเสียราชการ หรือเมาสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ราชการ	๑.๒๗	๐.๔๗	มีบ้าง
๒๖. มีการปลอมลายมือชื่อข้าราชการด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือชื่อข้าราชการไปกู้ยืมเงิน เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๗. มีพฤติกรรมในเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
<b>รวม</b>	<b>๑.๑๕</b>	<b>๐.๑๖</b>	<b>ปานกลาง</b>



จากตารางที่ ๔.๕.๙ พบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักกฎหมายมีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการเป็นประจำ ๔ ลักษณะ ได้แก่

- ๑) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ
- ๒) การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น
- ๓) การใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานคั่งค้าง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ
- ๔) การกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตาลวนลาม พูดจาที่สื่อไปในทางเพศ การโอบกอด เป็นต้น

ตารางที่ ๔.๕.๑๐ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในสำนักงานเกษตรต่างประเทศ

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑. มีการคัดค้านต่อต้าน หรือเป็นปรปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑.๓๘	๐.๖๕	เป็นประจำ
๒. มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ	๑.๖๒	๐.๗๗	เป็นประจำ
๓. มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น	๑.๓๑	๐.๔๘	มีบ้าง
๔. มีการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น	๑.๔๖	๐.๖๖	เป็นประจำ
๕. มีการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานคั่งค้าง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ	๑.๗๗	๐.๘๓	เป็นประจำ
๖. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่หรือที่ไม่ถูกต้อง	๑.๒๓	๐.๔๔	มีบ้าง
๗. มีการทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน	๑.๖๙	๐.๗๕	เป็นประจำ
๘. มีการเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน	๑.๕๔	๐.๖๖	เป็นประจำ
๙. มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น	๑.๖๙	๐.๖๓	เป็นประจำ

## ตารางที่ ๔.๕.๑๐ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑๐. มีการกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว ป่วยเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติตนเสเพล หมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น	๑.๔๖	๐.๖๖	เป็นประจำ
๑๑. มีการรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง เป็นต้น	๑.๒๓	๐.๔๔	มีบ้าง
๑๒. มีการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น	๑.๓๘	๐.๕๑	เป็นประจำ
๑๓. มีการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น	๑.๔๖	๐.๕๒	เป็นประจำ
๑๔. มีการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบ ก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างคั่ง เป็นต้น	๑.๔๖	๐.๕๒	เป็นประจำ
๑๕. มีการกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	๑.๓๘	๐.๕๑	เป็นประจำ
๑๖. มีข้าราชการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งใดในลักษณะเดียวกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท	๑.๓๑	๐.๔๘	มีบ้าง
๑๗. มีข้าราชการกระทำการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ	๑.๓๑	๐.๔๘	มีบ้าง
๑๘. มีข้าราชการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตา ลวนลาม พุดจาที่สื่อไปในทางเพศ การโอบกอด เป็นต้น	๑.๓๑	๐.๖๓	มีบ้าง
๑๙. มีข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ	๑.๓๑	๐.๔๘	มีบ้าง
๒๐. มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เช่น ยกยอกเงินราชการที่ตนดูแล เรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น	๑.๒๓	๐.๔๔	มีบ้าง
๒๑. มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง	๑.๒๓	๐.๔๔	มีบ้าง
๒๒. มีการเบิกเงินค่าเบี่ยงเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ	๑.๒๓	๐.๔๔	มีบ้าง
๒๓. มีการฉ้อโกง หลอกหลวงเอาเงินจากราษฎร	๑.๒๓	๐.๔๔	มีบ้าง
๒๔. มีการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาดพนันเอาทรัพย์สินกัน เช่น ไฮโลว์ โปป้อน ถั่ว แปดเก้า เป็นต้น	๑.๑๕	๐.๓๘	มีบ้าง
๒๕. มีการเสพสิ่งของมีเมาจนไม่สามารถครองสติได้ เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติราชการ เมาสุราจนเสียราชการ หรือเมาสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ราชการ	๑.๒๓	๐.๔๔	มีบ้าง

## ตารางที่ ๔.๕.๑๐ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๒๖. มีการปลอมลายมือชื่อข้าราชการด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือชื่อข้าราชการไปกู้ยืมเงิน เป็นต้น	๑.๓๑	๐.๔๘	มีบ้าง
๒๗. มีพฤติกรรมในเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น	๑.๒๓	๐.๔๔	มีบ้าง
<b>รวม</b>	<b>๑.๓๘</b>	<b>๐.๑๗</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ ๔.๕.๑๐ พบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานการเกษตรต่างประเทศมีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ อยู่ในระดับสูง โดยมีพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการเป็นประจำ ๑๒ ลักษณะ ได้แก่

- ๑) การคัดค้านต่อต้าน หรือเป็นปรปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๒) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ
- ๓) การขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำให้ไปปฏิบัติหน้าที่ก็ไม่ไป เป็นต้น
- ๔) การใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างคั่ง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ
- ๕) การทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน
- ๖) การเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน
- ๗) การแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โหมโฆษณาเสียง เป็นต้น
- ๘) การกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว บ้ายเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติตนเสเพล หมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น
- ๙) การกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น
- ๑๐) การอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น
- ๑๑) การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างคั่ง เป็นต้น
- ๑๒) การกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

ตารางที่ ๔.๕.๑๑ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในสำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑. มีการคัดค้านต่อต้าน หรือเป็นปรปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒. มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๓. มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๔. มีการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๕. มีการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างคั่ง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๖. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่หรือที่ไม่ถูกต้อง	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๗. มีการทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๘. มีการเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๙. มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น	๑.๒๙	๐.๔๙	มีบ้าง
๑๐. มีการกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว บ้ายเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติตนเสเพล หมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๑. มีการรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๒. มีการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๓. มีการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๔. มีการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบ ก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างคั่ง เป็นต้น	๑.๑๔	๐.๓๘	มีบ้าง
๑๕. มีการกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๖. มีข้าราชการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งใดในลักษณะเดียวกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง

## ตารางที่ ๔.๕.๑๑ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑๗. มีข้าราชการกระทำการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๘. มีข้าราชการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตาลวนลาม พุดจาที่สื่อไปในทางเพศ การโอบกอด เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๙. มีข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๐. มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เช่น ยักยอกเงินราชการที่ตนดูแล เรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๑. มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๒. มีการเบิกเงินค่าเบี่ยงเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๓. มีการฉ้อโกง หลอกลวงเอาเงินจากราษฎร	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๔. มีการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาดพนันเอาทรัพย์สินกัน เช่น ไฮโลว์ โปป๋น ถั่ว แปะแก้ว เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๕. มีการเสพสิ่งของมีเมาจนไม่สามารถครองสติได้ เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติราชการ เมาสุราจนเสียราชการ หรือเมาสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ราชการ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๖. มีการปลอมลายมือชื่อข้าราชการด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือชื่อข้าราชการไปกู้ยืมเงิน เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๗. มีพฤติกรรมในเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
<b>รวม</b>	<b>๑.๐๒</b>	<b>๐.๐๖</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๔.๕.๑๑ พบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ มีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการเกิดขึ้นบ้างในทุกลักษณะการกระทำผิด

ตารางที่ ๔.๕.๑๒ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยใน  
สำนักตรวจราชการ

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑. มีการคัดค้านต่อต้าน หรือเป็นปรปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑.๕๐	๐.๘๔	เป็นประจำ
๒. มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ	๑.๕๐	๐.๕๕	เป็นประจำ
๓. มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น	๑.๑๗	๐.๔๑	มีบ้าง
๔. มีการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น	๑.๖๗	๐.๘๒	เป็นประจำ
๕. มีการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างคั่ง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ	๑.๖๗	๐.๘๒	เป็นประจำ
๖. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่หรือที่ไม่ถูกต้อง	๑.๓๓	๐.๕๒	เป็นประจำ
๗. มีการทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน	๑.๘๓	๐.๙๘	เป็นประจำ
๘. มีการเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน	๑.๕๐	๐.๕๕	เป็นประจำ
๙. มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น	๑.๖๗	๐.๘๒	เป็นประจำ
๑๐. มีการกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว บ้ายเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติตนเสเพล หมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๑. มีการรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง เป็นต้น	๑.๓๓	๐.๕๒	เป็นประจำ
๑๒. มีการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น	๑.๑๗	๐.๔๑	มีบ้าง
๑๓. มีการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๔. มีการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบ ก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างคั่ง เป็นต้น	๑.๑๗	๐.๔๑	มีบ้าง
๑๕. มีการกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๖. มีข้าราชการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งใดในลักษณะเดียวกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง

## ตารางที่ ๔.๕.๑๒ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑๗. มีข้าราชการกระทำการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ	๑.๑๗	๐.๔๑	มีบ้าง
๑๘. มีข้าราชการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตาลวนลาม พุดจาที่ส่อไปในทางเพศ การโอบกอด เป็นต้น	๑.๓๓	๐.๕๒	เป็นประจำ
๑๙. มีข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ	๑.๑๗	๐.๔๑	มีบ้าง
๒๐. มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เช่น ยักยอกเงินราชการที่ตนดูแล เรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๑. มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๒. มีการเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๓. มีการฉ้อโกง หลอกลวงเอาเงินจากราษฎร	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๔. มีการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาดพนันเอาทรัพย์สินกัน เช่น ไฮโลว์ ไปป่น ถั่ว แปะแก้ว เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๕. มีการเสพสิ่งของมีเมาจนไม่สามารถครองสติได้ เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติราชการ เมาสุราจนเสียราชการ หรือเมาสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ราชการ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๖. มีการปลอมลายมือชื่อข้าราชการด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือชื่อข้าราชการไปกู้ยืมเงิน เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๗. มีพฤติกรรมในเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น	๑.๑๗	๐.๔๑	มีบ้าง
<b>รวม</b>	<b>๑.๒๔</b>	<b>๐.๒๖</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๔.๕.๑๒ พบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักตรวจราชการมีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการเป็นประจำ ๑๐ ลักษณะ ได้แก่

- ๑) การคัดค้าน ต่อต้าน หรือเป็นปรปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๒) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ
- ๓) การขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น
- ๔) การใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างคั่ง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ

- ๕) การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่ หรือที่ไม่ถูกต้อง
- ๖) การทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน
- ๗) การเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน
- ๘) การแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น
- ๙) การรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง เป็นต้น
- ๑๐) การกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตาลวนลาม พุดจาที่สื่อไปในทางเพศ การโอบกอด เป็นต้น

ตารางที่ ๔.๕.๑๓ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยใน สำนักตรวจสอบภายใน

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑. มีการคัดค้าน ต่อต้าน หรือเป็นปรปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑.๑๑	๐.๓๒	มีบ้าง
๒. มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ	๑.๒๒	๐.๔๓	มีบ้าง
๓. มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น	๑.๓๙	๐.๕๐	เป็นประจำ
๔. มีการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น	๑.๒๘	๐.๔๖	มีบ้าง
๕. มีการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างคั่ง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ	๑.๓๓	๐.๔๙	เป็นประจำ
๖. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่หรือที่ไม่ถูกต้อง	๑.๐๖	๐.๒๔	มีบ้าง
๗. มีการทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน	๑.๑๑	๐.๓๒	มีบ้าง
๘. มีการเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน	๑.๑๑	๐.๓๒	มีบ้าง
๙. มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น	๑.๒๘	๐.๔๖	มีบ้าง
๑๐. มีการกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว ป่วยเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติดนเสเพล หมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น	๑.๐๖	๐.๒๔	มีบ้าง



## ตารางที่ ๔.๕.๑๓ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑๑. มีการรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง เป็นต้น	๑.๐๖	๐.๒๔	มีบ้าง
๑๒. มีการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น	๑.๑๗	๐.๓๘	มีบ้าง
๑๓. มีการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น	๑.๐๖	๐.๒๔	มีบ้าง
๑๔. มีการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบ ก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างคั่ง เป็นต้น	๑.๒๒	๐.๔๓	มีบ้าง
๑๕. มีการกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๖. มีข้าราชการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งใดในลักษณะเดียวกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๗. มีข้าราชการกระทำการก่อกวนแก่งัด กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ	๑.๑๗	๐.๓๘	มีบ้าง
๑๘. มีข้าราชการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตาลวนลาม พูดจาที่ส่อไปในทางเพศ การโอบกอด เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๙. มีข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ	๑.๐๖	๐.๒๔	มีบ้าง
๒๐. มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เช่น ยกยอกเงินราชการที่ตนดูแล เรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น	๑.๐๖	๐.๒๔	มีบ้าง
๒๑. มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๒. มีการเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๓. มีการฉ้อโกง หลอกหลวงเอาเงินจากราษฎร	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๔. มีการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาดพนันเอาทรัพย์สินกัน เช่น ไฮโลว์ ไปปิ่น ถั่ว แปดเก้า เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๕. มีการเสพสิ่งของมีเมาจนไม่สามารถครองสติได้ เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติราชการ เมาสุราจนเสียราชการ หรือเมาสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ราชการ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๖. มีการปลอมลายมือชื่อข้าราชการด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือชื่อข้าราชการไปกู้ยืมเงิน เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๗. มีพฤติกรรมในเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น	๑.๐๖	๐.๒๔	มีบ้าง
<b>รวม</b>	<b>๑.๑๐</b>	<b>๐.๑๑</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๔.๕.๑๓ พบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักตรวจสอบภายในมีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการเป็นประจำ ๒ ลักษณะ ได้แก่

๑) การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น

๒) การใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างคั่ง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ

**ตารางที่ ๔.๕.๑๔** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในสำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน

N = ๑๖

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑. มีการคัดค้านต่อต้าน หรือเป็นปรปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑.๑๙	๐.๔๐	มีบ้าง
๒. มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ	๑.๕๖	๐.๕๑	เป็นประจำ
๓. มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น	๑.๓๘	๐.๖๒	เป็นประจำ
๔. มีการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น	๑.๔๔	๐.๕๑	เป็นประจำ
๕. มีการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างคั่ง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ	๑.๖๓	๐.๕๐	เป็นประจำ
๖. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่หรือที่ไม่ถูกต้อง	๑.๒๕	๐.๔๕	มีบ้าง
๗. มีการทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน	๑.๖๓	๐.๕๐	เป็นประจำ
๘. มีการเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน	๑.๒๕	๐.๔๕	มีบ้าง
๙. มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น	๑.๓๘	๐.๕๐	เป็นประจำ
๑๐. มีการกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว บ้ายเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติตนเสเพล หมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น	๑.๒๕	๐.๔๕	มีบ้าง
๑๑. มีการรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง เป็นต้น	๑.๒๕	๐.๔๕	มีบ้าง

## ตารางที่ ๔.๕.๑๔ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑๒. มีการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น	๑.๖๙	๐.๔๘	เป็นประจำ
๑๓. มีการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น	๑.๒๕	๐.๔๕	มีบ้าง
๑๔. มีการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบ ก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างคั่ง เป็นต้น	๑.๖๙	๐.๔๘	เป็นประจำ
๑๕. มีการกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	๑.๑๙	๐.๔๐	มีบ้าง
๑๖. มีข้าราชการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งใดในลักษณะเดียวกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท	๑.๐๖	๐.๒๕	มีบ้าง
๑๗. มีข้าราชการกระทำการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ	๑.๑๙	๐.๔๐	มีบ้าง
๑๘. มีข้าราชการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตาลวนลาม พุดจาที่สื่อไปในทางเพศ การโอบกอด เป็นต้น	๑.๑๙	๐.๔๐	มีบ้าง
๑๙. มีข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๐. มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เช่น ยักยอกเงินราชการที่ตนดูแล เรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๑. มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๒. มีการเบิกเงินค่าเบียดเบียน ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ	๑.๑๓	๐.๓๔	มีบ้าง
๒๓. มีการฉ้อโกง หลอกลวงเอาเงินจากราชการ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๔. มีการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาดพนันเอาทรัพย์สินกัน เช่น ไฮโลว์ โปป๋น ถั่ว แปะดเก๋า เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๕. มีการเสพสิ่งของมีเมาจนไม่สามารถครองสติได้ เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติราชการ เมาสุราจนเสียราชการ หรือเมาสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ราชการ	๑.๑๓	๐.๓๔	มีบ้าง
๒๖. มีการปลอมลายมือชื่อข้าราชการด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือชื่อข้าราชการไปกู้ยืมเงิน เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๗. มีพฤติกรรมในเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ขอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น	๑.๐๖	๐.๒๕	มีบ้าง
<b>รวม</b>	<b>๑.๒๕</b>	<b>๐.๒๓</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๔.๕.๑๔ พบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียนมีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการเป็นประจำ ๘ ลักษณะ ได้แก่

- ๑) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ
- ๒) การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น
- ๓) การขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น
- ๔) การใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างค้ำ หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ
- ๕) การทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน
- ๖) การแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น
- ๗) การกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น
- ๘) การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างค้ำ เป็นต้น

ตารางที่ ๔.๕.๑๕ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑. มีการคัดค้าน ต่อต้าน หรือเป็นปรปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑.๑๖	๐.๔๔	มีบ้าง
๒. มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ	๑.๕๐	๐.๕๖	เป็นประจำ
๓. มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น	๑.๓๐	๐.๕๒	มีบ้าง
๔. มีการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น	๑.๓๘	๐.๕๕	เป็นประจำ
๕. มีการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างค้ำ หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ	๑.๖๕	๐.๕๙	เป็นประจำ

## ตารางที่ ๔.๕.๑๕ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๖. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่หรือที่ไม่ถูกต้อง	๑.๓๐	๐.๕๒	มีบ้าง
๗. มีการทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน	๑.๓๘	๐.๔๙	เป็นประจำ
๘. มีการเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน	๑.๓๒	๐.๔๗	มีบ้าง
๙. มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น	๑.๕๑	๐.๖๑	เป็นประจำ
๑๐. มีการกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว บ้ายเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติตนเสเพล หมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น	๑.๓๑	๐.๕๒	มีบ้าง
๑๑. มีการรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง เป็นต้น	๑.๑๖	๐.๓๗	มีบ้าง
๑๒. มีการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น	๑.๓๕	๐.๕๔	เป็นประจำ
๑๓. มีการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น	๑.๒๗	๐.๔๕	มีบ้าง
๑๔. มีการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบ ก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างคั่ง เป็นต้น	๑.๔๙	๐.๕๖	เป็นประจำ
๑๕. มีการกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	๑.๑๑	๐.๓๑	มีบ้าง
๑๖. มีข้าราชการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งใดในลักษณะเดียวกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท	๑.๑๑	๐.๓๑	มีบ้าง
๑๗. มีข้าราชการกระทำการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ	๑.๓๒	๐.๕๘	มีบ้าง
๑๘. มีข้าราชการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตาลวนลาม พูดจาที่ส่อไปในทางเพศ การโอบกอด เป็นต้น	๑.๐๕	๐.๒๓	มีบ้าง
๑๙. มีข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ	๑.๑๔	๐.๓๕	มีบ้าง
๒๐. มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เช่น ยักยอกเงินราชการที่ตนดูแล เรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น	๑.๐๓	๐.๑๖	มีบ้าง
๒๑. มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง	๑.๐๘	๐.๒๘	มีบ้าง
๒๒. มีการเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ	๑.๐๕	๐.๒๓	มีบ้าง

## ตารางที่ ๔.๕.๑๕ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๒๓. มีการฉ้อโกง หลอกหลวงเอาเงินจากราษฎร	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๔. มีการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาดพนันเอาทรัพย์สินกัน เช่น ไฮโลว์ โปป๋น ถั่ว แปดเก้า เป็นต้น	๑.๐๓	๐.๑๗	มีบ้าง
๒๕. มีการเสพสิ่งของมีเงินค่าไม่สมควรครองสติได้ เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติราชการ เมาสุราจนเสียราชการ หรือเมาสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ราชการ	๑.๑๑	๐.๓๒	มีบ้าง
๒๖. มีการปลอมลายมือชื่อข้าราชการด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือชื่อข้าราชการไปกู้ยืมเงิน เป็นต้น	๑.๐๓	๐.๑๖	มีบ้าง
๒๗. มีพฤติกรรมในเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น	๑.๐๘	๐.๒๘	มีบ้าง
<b>รวม</b>	๑.๒๓	๐.๑๘	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๕.๑๕ พบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ มีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการเป็นประจำ ๗ ลักษณะ ได้แก่

- ๑) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ
- ๒) การขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น
- ๓) การใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานคั่งค้าง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ
- ๔) การทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน
- ๕) การแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น
- ๖) การกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น
- ๗) การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานคั่งค้าง เป็นต้น

ตารางที่ ๔.๕.๑๖ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยใน  
สำนักฝนหลวงและการบินเกษตร

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑. มีการคัดค้านต่อต้าน หรือเป็นปรปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑.๒๕	๐.๕๗	มีบ้าง
๒. มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ	๑.๕๘	๐.๖๔	เป็นประจำ
๓. มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น	๑.๕๘	๐.๖๙	เป็นประจำ
๔. มีการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น	๑.๔๙	๐.๕๓	เป็นประจำ
๕. มีการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างคั่ง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ	๑.๙๒	๐.๖๖	เป็นประจำ
๖. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่หรือที่ไม่ถูกต้อง	๑.๓๓	๐.๕๐	เป็นประจำ
๗. มีการทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน	๑.๖๗	๐.๖๒	เป็นประจำ
๘. มีการเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน	๑.๓๗	๐.๕๔	เป็นประจำ
๙. มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น	๑.๕๓	๐.๖๕	เป็นประจำ
๑๐. มีการกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว บ้ายเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติตนเสเพล หมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น	๑.๕๑	๐.๕๓	เป็นประจำ
๑๑. มีการรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง เป็นต้น	๑.๔๐	๐.๕๗	เป็นประจำ
๑๒. มีการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น	๑.๔๒	๐.๕๒	เป็นประจำ
๑๓. มีการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น	๑.๔๑	๐.๖๒	เป็นประจำ
๑๔. มีการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบ ก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างคั่ง เป็นต้น	๑.๖๑	๐.๕๕	เป็นประจำ
๑๕. มีการกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	๑.๔๕	๐.๖๐	เป็นประจำ
๑๖. มีข้าราชการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งใดในลักษณะเดียวกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท	๑.๑๔	๐.๓๕	มีบ้าง

## ตารางที่ ๔.๕.๑๖ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑๗. มีข้าราชการกระทำการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ	๑.๕๑	๐.๕๘	เป็นประจำ
๑๘. มีข้าราชการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตาลวนลาม พุดจาที่สื่อไปในทางเพศ การโอบกอด เป็นต้น	๑.๑๘	๐.๓๙	มีบ้าง
๑๙. มีข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ	๑.๑๖	๐.๔๔	มีบ้าง
๒๐. มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เช่น ยักยอกเงินราชการที่ตนดูแล เรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น	๑.๓๖	๐.๕๙	เป็นประจำ
๒๑. มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง	๑.๑๐	๐.๓๐	มีบ้าง
๒๒. มีการเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ	๑.๓๙	๐.๕๗	เป็นประจำ
๒๓. มีการฉ้อโกง หลอกหลวงเอาเงินจากราษฎร	๑.๐๗	๐.๓๐	มีบ้าง
๒๔. มีการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาดพนันเอาทรัพย์สินกัน เช่น ไฮโลว์ ไปปิ่น ถั่ว แปะแก้ว เป็นต้น	๑.๑๘	๐.๓๙	มีบ้าง
๒๕. มีการเสพสิ่งของมีเมาจนไม่สามารถครองสติได้ เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติราชการ เมาสุราจนเสียราชการ หรือเมาสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ราชการ	๑.๑๒	๐.๓๓	มีบ้าง
๒๖. มีการปลอมลายมือชื่อข้าราชการด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือชื่อข้าราชการไปกู้ยืมเงิน เป็นต้น	๑.๒๑	๐.๔๔	มีบ้าง
๒๗. มีพฤติกรรมในเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น	๑.๑๙	๐.๔๖	มีบ้าง
<b>รวม</b>	<b>๑.๓๘</b>	<b>๐.๒๑</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ ๔.๕.๑๖ พบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักฝนหลวงและการบินเกษตรมีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ อยู่ในระดับสูง โดยมีพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการเป็นประจำ ๑๗ ลักษณะ ได้แก่

- ๑) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ
- ๒) การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น
- ๓) การขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น



- ๔) การใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานคั่งค้าง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ
- ๕) การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่ หรือที่ไม่ถูกต้อง
- ๖) การทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน
- ๗) การเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน
- ๘) การแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น
- ๙) การกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว บ้ายเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติตนเสเพล หมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น
- ๑๐) การรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง เป็นต้น
- ๑๑) การกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น
- ๑๒) การอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเอง หรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น
- ๑๓) การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานคั่งค้าง เป็นต้น
- ๑๔) การกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน
- ๑๕) การกระทำการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ
- ๑๖) การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เช่น ยักยอกเงินราชการที่ตนดูแลเรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น
- ๑๗) การเบิกเงินค่าเบียดเบียน ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ

ตารางที่ ๔.๕.๑๗ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในสำนักพัฒนาระบบบริหาร

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑. มีการคัดค้าน ต่อต้าน หรือเป็นประปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒. มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง

N = ๑๑

## ตารางที่ ๔.๕.๑๗ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๓. มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น	๑.๐๙	๐.๓๐	มีบ้าง
๔. มีการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำให้ไปปฏิบัติหน้าที่ก็ไม่ไป เป็นต้น	๑.๐๙	๐.๓๐	มีบ้าง
๕. มีการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างค้ำ หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ	๑.๓๖	๐.๕๐	เป็นประจำ
๖. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่หรือที่ไม่ถูกต้อง	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๗. มีการทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน	๑.๐๙	๐.๓๐	มีบ้าง
๘. มีการเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๙. มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๐. มีการกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว บ้ายเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติตนเสเพล หมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๑. มีการรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๒. มีการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๓. มีการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๔. มีการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบ ก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างค้ำ เป็นต้น	๑.๒๗	๐.๔๗	มีบ้าง
๑๕. มีการกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๖. มีข้าราชการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งใดในลักษณะเดียวกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๗. มีข้าราชการกระทำการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง

## ตารางที่ ๔.๕.๑๗ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑๘. มีข้าราชการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตาลวนลาม พุดจาที่สื่อไปในทางเพศ การโอบกอด เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๑๙. มีข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๐. มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เช่น ยักยอกเงินราชการที่ตนดูแล เรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๑. มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๒. มีการเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๓. มีการฉ้อโกง หลอกหลวงเอาเงินจากราชการ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๔. มีการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาดพนันเอาทรัพย์สินกัน เช่น ไฮโลว์ โปป๋น ถั่ว แปะดเก๋า เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๕. มีการเสพสิ่งของมีเมาจนไม่สามารถครองสติได้ เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติราชการ เมาสุราจนเสียราชการ หรือเมาสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ราชการ	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๖. มีการปลอมลายมือชื่อข้าราชการด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือชื่อข้าราชการไปกู้ยืมเงิน เป็นต้น	๑.๐๙	๐.๓๐	มีบ้าง
๒๗. มีพฤติกรรมในเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ขบถด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
<b>รวม</b>	<b>๑.๐๔</b>	<b>๐.๐๙</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๔.๕.๑๗ พบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักพัฒนาระบบบริหารมีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการเป็นประจำ ๑ ลักษณะ คือ การใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ปลอ่ยให้งานค้างคั่ง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ

**ตารางที่ ๔.๕.๑๘** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ๗๖ จังหวัด

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑. มีการคัดค้านต่อต้าน หรือเป็นปรปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑.๐๕	๐.๒๓	มีบ้าง
๒. มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ	๑.๒๐	๐.๔๖	มีบ้าง
๓. มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น	๑.๑๙	๐.๔๓	มีบ้าง
๔. มีการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น	๑.๒๖	๐.๔๕	มีบ้าง
๕. มีการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างคั่ง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ	๑.๔๕	๐.๕๔	เป็นประจำ
๖. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่หรือที่ไม่ถูกต้อง	๑.๐๗	๐.๒๖	มีบ้าง
๗. มีการทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน	๑.๔๒	๐.๕๕	เป็นประจำ
๘. มีการเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน	๑.๑๒	๐.๓๔	มีบ้าง
๙. มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น	๑.๒๑	๐.๔๒	มีบ้าง
๑๐. มีการกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว บ้ายเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติตนเสเพล หมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น	๑.๑๕	๐.๓๗	มีบ้าง
๑๑. มีการรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง เป็นต้น	๑.๑๖	๐.๓๙	มีบ้าง
๑๒. มีการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น	๑.๒๘	๐.๔๖	มีบ้าง
๑๓. มีการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น	๑.๒๓	๐.๔๗	มีบ้าง
๑๔. มีการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบ ก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างคั่ง เป็นต้น	๑.๓๓	๐.๔๘	เป็นประจำ
๑๕. มีการกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	๑.๑๐	๐.๓๕	มีบ้าง
๑๖. มีข้าราชการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งใดในลักษณะเดียวกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท	๑.๐๑	๐.๑๑	มีบ้าง

N = ๕๗๘

## ตารางที่ ๔.๕.๑๘ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑๗. มีข้าราชการกระทำการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ	๑.๑๘	๐.๔๖	มีบ้าง
๑๘. มีข้าราชการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตาลวนลาม พุดจาที่ส่อไปในทางเพศ การโอบกอด เป็นต้น	๑.๐๘	๐.๒๙	มีบ้าง
๑๙. มีข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ	๑.๐๔	๐.๒๑	มีบ้าง
๒๐. มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เช่น ยักยอกเงินราชการที่ตนดูแล เรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น	๑.๐๖	๐.๒๘	มีบ้าง
๒๑. มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง	๑.๐๒	๐.๑๔	มีบ้าง
๒๒. มีการเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ	๑.๑๓	๐.๓๗	มีบ้าง
๒๓. มีการฉ้อโกง หลอกหลวงเอาเงินจากราษฎร	๑.๐๒	๐.๑๔	มีบ้าง
๒๔. มีการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาดพนันเอาทรัพย์สินกัน เช่น ไฮโลว์ ไปป่น ถั่ว แปะแก้ว เป็นต้น	๑.๐๓	๐.๑๖	มีบ้าง
๒๕. มีการเสพสิ่งของมีเมาจนไม่สามารถครองสติได้ เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติราชการ เมาสุราจนเสียราชการ หรือเมาสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ราชการ	๑.๐๖	๐.๒๕	มีบ้าง
๒๖. มีการปลอมลายมือชื่อข้าราชการด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือชื่อข้าราชการไปกู้ยืมเงิน เป็นต้น	๑.๐๒	๐.๑๓	มีบ้าง
๒๗. มีพฤติกรรมในเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น	๑.๐๔	๐.๒๓	มีบ้าง
<b>รวม</b>	<b>๑.๑๔</b>	<b>๐.๑๒</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๔.๕.๑๘ พบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ๗๖ จังหวัด มีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการเป็นประจำ ๓ ลักษณะ ได้แก่

- ๑) การใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานคั่งค้าง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ
- ๒) การทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน
- ๓) การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานคั่งค้าง เป็นต้น

ตารางที่ ๔.๕.๑๙ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะการกระทำผิดวินัยในสำนักงานรัฐมนตรี

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑. มีการคัดค้านต่อต้าน หรือเป็นปรปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑.๑๗	๐.๓๙	มีบ้าง
๒. มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ	๑.๒๕	๐.๔๕	มีบ้าง
๓. มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น	๑.๑๗	๐.๓๙	มีบ้าง
๔. มีการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น	๑.๓๓	๐.๔๙	เป็นประจำ
๕. มีการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างคั่ง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ	๑.๕๘	๐.๖๗	เป็นประจำ
๖. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่หรือที่ไม่ถูกต้อง	๑.๑๗	๐.๓๙	มีบ้าง
๗. มีการทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน	๑.๕๘	๐.๕๑	เป็นประจำ
๘. มีการเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน	๑.๒๕	๐.๔๕	มีบ้าง
๙. มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น	๑.๓๓	๐.๔๙	เป็นประจำ
๑๐. มีการกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว บ้ายเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤติตนเสเพล หมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น	๑.๐๘	๐.๒๙	มีบ้าง
๑๑. มีการรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง เป็นต้น	๑.๒๕	๐.๔๕	มีบ้าง
๑๒. มีการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น	๑.๕๐	๐.๕๒	เป็นประจำ
๑๓. มีการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น	๑.๒๕	๐.๔๕	มีบ้าง
๑๔. มีการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบ ก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างคั่ง เป็นต้น	๑.๓๓	๐.๔๙	เป็นประจำ
๑๕. มีการกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	๑.๐๘	๐.๒๙	มีบ้าง
๑๖. มีข้าราชการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งใดในลักษณะเดียวกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท	๑.๓๓	๐.๔๙	เป็นประจำ

## ตารางที่ ๔.๕.๑๙ (ต่อ)

การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความเป็นจริง		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
๑๗. มีข้าราชการกระทำการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ	๑.๒๕	๐.๔๕	มีบ้าง
๑๘. มีข้าราชการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตาลวนลาม พุดจาที่ส่อไปในทางเพศ การโอบกอด เป็นต้น	๑.๒๕	๐.๔๕	มีบ้าง
๑๙. มีข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ	๑.๑๗	๐.๓๙	มีบ้าง
๒๐. มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เช่น ยักยอกเงินราชการที่ตนดูแล เรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น	๑.๐๘	๐.๒๙	มีบ้าง
๒๑. มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๒. มีการเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ	๑.๓๓	๐.๔๙	เป็นประจำ
๒๓. มีการฉ้อโกง หลอกหลวงเอาเงินจากราษฎร	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๔. มีการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาดพนันเอาทรัพย์สินกัน เช่น ไฮโลว์ ไปป่น ถั่ว แปะแก้ว เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๕. มีการเสพสิ่งของมีเมาจนไม่สามารถครองสติได้ เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติราชการ เมาสุราจนเสียราชการ หรือเมาสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ราชการ	๑.๐๘	๐.๒๙	มีบ้าง
๒๖. มีการปลอมลายมือชื่อข้าราชการด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือชื่อข้าราชการไปกู้ยืมเงิน เป็นต้น	๑.๐๐	๐.๐๐	มีบ้าง
๒๗. มีพฤติกรรมในเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น	๑.๐๘	๐.๒๙	มีบ้าง
<b>รวม</b>	<b>๑.๒๒</b>	<b>๐.๑๖</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๔.๕.๑๙ พบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานรัฐมนตรีมีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยข้าราชการเป็นประจำ ๘ ลักษณะ ได้แก่

๑) การขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนา ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น

๒) การใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานค้างคั่ง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ

๓) การทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน

๔) การแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น

- ๕) การกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น
- ๖) การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานค้างคั่ง เป็นต้น
- ๗) การเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งใดในลักษณะเดียวกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท
- ๘) การเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ

#### ๔.๔ ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ

การวิเคราะห์ผลลัพธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ พิจารณาจากความคิดเห็นของข้าราชการต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล มีข้อความจำนวน ๗ ข้อ และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน มีข้อความจำนวน ๑๐ ข้อ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะนำเสนอในรูปตาราง โดยการวิเคราะห์ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ ๔.๖ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ

N = ๙๖๓

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	Missing (ร้อยละ)
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)				
๑. รายได้ไม่พอรายจ่ายหรือมีภาระหนี้สินมาก	๓๔๓ (๓๕.๖๒)	๔๒๖ (๔๔.๒๔)	๑.๓๒ (๑๓.๗๑)	๕๖ (๕.๘๒)	๓.๑๐	๐.๘๕	มาก	๖ (๐.๖๒)
๒. การเล่นเกมพนัน เที่ยวเตร่ ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรือสิ่งที่เป็นอบายมุขต่างๆ	๒๑๘ (๒๒.๖๔)	๔๑๓ (๔๒.๘๙)	๒๑๑ (๒๑.๙๑)	๑๑๕ (๑๑.๙๔)	๒.๗๗	๐.๙๔	มาก	๖ (๐.๖๒)
๓. พฤติกรรมทางเพศเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น	๖๖ (๖.๘๕)	๒๗๘ (๒๘.๘๗)	๓๕๔ (๓๖.๗๖)	๒๕๑ (๒๖.๐๖)	๒.๑๗	๐.๙๐	น้อย	๑๔ (๑.๔๕)
๔. อุปนิสัยส่วนตัวมีโอกาสให้กระทำผิดวินัยได้ เช่น มีนิสัยวุ่นวาย โมโหง่าย ไม่รอบคอบ ขอบทุจริต เป็นต้น	๑๒๐ (๑๒.๕๖)	๓๘๕ (๓๙.๙๘)	๒๙๖ (๓๐.๗๔)	๑๕๗ (๑๖.๓๐)	๒.๔๙	๐.๙๑	น้อย	๕ (๐.๕๒)
๕. การไม่ให้ความสำคัญต่อวินัยข้าราชการ โดยเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย	๑๔๔ (๑๔.๙๕)	๓๙๗ (๔๑.๒๓)	๒๕๑ (๒๖.๐๖)	๑๕๘ (๑๖.๔๑)	๒.๕๕	๐.๙๔	มาก	๑๓ (๑.๓๕)



ตารางที่ ๔.๖ (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	Missing (ร้อยละ)
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)				
๖. การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย เช่น กระทำการโดยไม่รู้ว่ามีผิดวินัย เป็นต้น	๒๔๕ (๒๕.๔๔)	๓๙๖ (๔๑.๑๒)	๒๐๙ (๒๑.๗๐)	๑๐๕ (๑๐.๙๐)	๒.๘๒	๐.๙๔	มาก	๘ (๐.๘๓)
๗. ปัญหาครอบครัวมีผลกระทบต่อการทำงานที่ หรืออาจมาระบายกับผู้รับบริการจนถึงขั้นเป็นความผิดวินัยได้	๕๖ (๕.๘๒)	๒๗๒ (๒๘.๒๕)	๔๐๗ (๔๒.๒๖)	๒๒๔ (๒๓.๒๖)	๒.๑๗	๐.๘๕	น้อย	๔ (๐.๔๒)
<b>รวม</b>					<b>๒.๕๘</b>	<b>๐.๓๔</b>	<b>ปานกลาง</b>	

N = ๙๖๓

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ การมีรายได้ไม่พอรายจ่ายหรือมีภาระหนี้สินมาก มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๑๐ หมายความว่าข้าราชการเห็นว่าการมีรายได้ไม่พอรายจ่ายหรือมีภาระหนี้สินมากเป็นปัจจัยที่มีผลมากต่อการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๒ การเล่นการพนัน เที่ยวเตร่ ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรือสิ่งที่เป็นอบายมุขต่างๆ มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๗๗ หมายความว่าข้าราชการเห็นว่าการเล่นการพนัน เที่ยวเตร่ ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรือสิ่งที่เป็นอบายมุขต่างๆ เป็นปัจจัยที่มีผลมากต่อการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๓ พฤติกรรมทางเพศเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๑๗ หมายความว่าข้าราชการเห็นว่าพฤติกรรมทางเพศเรื่องชู้สาวเป็นปัจจัยที่มีผลน้อยต่อการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๔ อุปนิสัยส่วนตัวมีโอกาสให้กระทำผิดวินัยได้ เช่น มีนิสัยวู่วาม โมโหง่าย ไม่รอบคอบ ชอบทจจริต เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๔๙ หมายความว่าข้าราชการเห็นว่าอุปนิสัยส่วนตัวมีโอกาสให้กระทำผิดวินัยได้เป็นปัจจัยที่มีผลน้อยต่อการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๕ การไม่ให้ความสำคัญต่อวินัยข้าราชการโดยเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๕๕ หมายความว่าข้าราชการเห็นว่าการไม่ให้ความสำคัญต่อวินัยข้าราชการโดยเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย เป็นปัจจัยที่มีผลมากต่อการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๖ การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย เช่น กระทำการโดยไม่รู้ว่ามีผิดวินัย เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๘๒ หมายความว่าข้าราชการเห็นว่าการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยเป็นปัจจัยที่มีผลมากต่อการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๗ ปัญหาครอบครัวมีผลกระทบต่อการทำงานที่ หรืออาจมาระบายกับผู้รับบริการจนถึงขั้นเป็นความผิดวินัยได้ มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๑๗ หมายความว่าข้าราชการเห็นว่า

การมีปัญหาคอครบถ้วนมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ หรืออาจมาระบายกับผู้รับบริการจนถึงขั้นเป็นความผิดวินัยได้เป็นปัจจัยที่มีผลน้อยต่อการกระทำผิดวินัย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการจากตารางที่ ๔.๖ สามารถนำมาสรุปเป็นเกณฑ์วัดระดับสาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการได้ ๓ ระดับคือ

คะแนน ๑.๐๐ - ๒.๐๐ สาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการอยู่ในระดับต่ำ

คะแนน ๒.๐๑ - ๓.๐๐ สาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน ๓.๐๑ - ๔.๐๐ สาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการอยู่ในระดับสูง

ดังนั้น เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของข้าราชการที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการในภาพรวมแล้ว ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยรวมของน้ำหนักความคิดเห็น เท่ากับ ๒.๕๘ สรุปได้ว่าข้าราชการเห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลเป็นสาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๗ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	Missing (ร้อยละ)
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)				
๑. ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลยไม่เข้มงวดในการรักษาวินัย	๑๓๒ (๑๓.๗๑)	๓๖๔ (๓๗.๘๐)	๓๒๘ (๓๔.๐๖)	๑๓๔ (๑๓.๙๑)	๒.๕๒	๐.๙๐	มาก	๕ (๐.๕๒)
๒. ผู้บังคับบัญชาบังคับหรือกดดัน เช่น ให้อาการผลประโยชน์ให้ เร่งรัดงานไม่ปฏิบัติตามระเบียบ เป็นต้น	๑๑๘ (๑๒.๒๕)	๓๐๔ (๓๑.๕๗)	๓๒๑ (๓๓.๓๓)	๒๐๔ (๒๑.๑๘)	๒.๓๕	๐.๙๕	น้อย	๑๖ (๑.๖๖)
๓. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน	๑๑๓ (๑๑.๗๓)	๓๓๓ (๓๔.๕๘)	๓๘๑ (๓๙.๕๖)	๑๓๓ (๑๓.๘๑)	๒.๔๔	๐.๘๗	น้อย	๓ (๐.๓๑)
๔. ทำตามตัวอย่าง หรือการกระทำที่ไม่ดีที่ข้าราชการอื่นเคยทำไว้	๗๙ (๘.๒๐)	๒๘๗ (๒๙.๘๐)	๓๘๙ (๔๐.๓๙)	๒๐๐ (๒๐.๗๗)	๒.๒๖	๐.๘๘	น้อย	๘ (๐.๘๓)
๕. ขาดขวัญกำลังใจจนไม่ใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๑๕๓ (๑๕.๘๙)	๓๕๘ (๓๗.๑๘)	๓๓๕ (๓๔.๗๙)	๑๑๐ (๑๑.๔๒)	๒.๕๘	๐.๘๙	มาก	๗ (๐.๗๓)
๖. มีโอกาสเอื้อต่อการกระทำผิด เช่น ความไวเนื้อเชื่อใจกันเป็นการส่วนตัว การหลีกเลี่ยงกฎหมาย หรือการปฏิบัติหน้าที่มานานจนรู้ช่องทาง	๑๐๒ (๑๐.๕๙)	๔๒๘ (๔๔.๔๔)	๒๗๔ (๒๘.๔๕)	๑๔๙ (๑๕.๕๗)	๒.๕๑	๐.๘๘	มาก	๑๐ (๑.๐๔)
๗. มีสิ่งเข้ายวนหรือสิ่งล่อใจจากสภาพแวดล้อม	๘๒ (๘.๕๒)	๓๔๑ (๓๕.๔๑)	๓๖๖ (๓๘.๐๑)	๑๖๒ (๑๖.๘๒)	๒.๓๖	๐.๘๖	น้อย	๑๒ (๑.๒๕)
๘. การสมยอมของผู้มาใช้บริการ	๖๑ (๖.๓๓)	๒๙๑ (๓๐.๒๒)	๓๗๖ (๓๙.๐๔)	๒๒๓ (๒๓.๑๖)	๒.๒๐	๐.๘๗	น้อย	๑๒ (๑.๒๕)

N = ๙๖๓

## ตารางที่ ๔.๗ (ต่อ)

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	Missing (ร้อยละ)
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)				
๙. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการล่าช้า และมีรายละเอียดซับซ้อนยุ่งยากทำให้ผู้ปฏิบัติงานสับสน	๑๔๐ (๑๔.๕๔)	๓๕๖ (๓๖.๙๗)	๓๔๐ (๓๕.๓๑)	๑๒๓ (๑๒.๗๗)	๒.๕๓	๐.๘๙	มาก	๔ (๐.๔๒)
๑๐. การดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด ทำให้กฎระเบียบในเรื่องวินัยไม่ศักดิ์สิทธิ์และกลายเป็นเยี่ยงอย่างต่อคนอื่น	๒๒๑ (๒๒.๙๕)	๓๖๖ (๓๘.๐๑)	๒๕๕ (๒๖.๔๘)	๑๑๔ (๑๑.๕๖)	๒.๗๓	๐.๙๕	มาก	๗ (๐.๗๓)
<b>รวม</b>					<b>๒.๔๕</b>	<b>๐.๑๖</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลยไม่เข้มงวดในการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๕๒ หมายความว่าข้าราชการเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลยไม่เข้มงวดในการรักษาวินัยเป็นปัจจัยที่มีผลมากต่อการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๒ ผู้บังคับบัญชาบังคับหรือกดดัน เช่น ให้หาผลประโยชน์ให้ เร่งรัดงานไม่ปฏิบัติตามระเบียบ เป็นต้นมีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๓๕ หมายความว่าข้าราชการเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาบังคับหรือกดดันเป็นปัจจัยที่มีผลน้อยต่อการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๓ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันมีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๔๔ หมายความว่าข้าราชการเห็นว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันเป็นปัจจัยที่มีผลน้อยต่อการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๔ การทำตามตัวอย่าง หรือการกระทำที่ไม่ดีที่ข้าราชการอื่นเคยทำไว้มีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๒๖ หมายความว่าข้าราชการเห็นว่าการทำตามตัวอย่าง หรือการกระทำที่ไม่ดีที่ข้าราชการอื่นเคยทำไว้เป็นปัจจัยที่มีผลน้อยต่อการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๕ การขาดขวัญกำลังใจจนไม่ใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการมีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๕๘ หมายความว่าข้าราชการเห็นว่าการขาดขวัญกำลังใจจนไม่ใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นปัจจัยที่มีผลมากต่อการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๖ การมีโอกาสเอื้อต่อการกระทำผิด เช่น ความไว้เนื้อเชื่อใจกันเป็นการส่วนตัว การหลีกเลี่ยงกฎหมาย หรือการปฏิบัติหน้าที่มานานจนรู้ช่องทางมีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๕๑ หมายความว่าข้าราชการเห็นว่าการมีโอกาสเอื้อต่อการกระทำผิดเป็นปัจจัยที่มีผลมากต่อการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๗ การมีสิ่งเข้ายวนหรือสิ่งล่อใจจากสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๓๖ หมายความว่าข้าราชการเห็นว่าการมีสิ่งเข้ายวนหรือสิ่งล่อใจจากสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่มีผลน้อยต่อการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๘ การสมยอมของผู้มาใช้บริการมีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๒๐ หมายความว่าข้าราชการเห็นว่าการสมยอมของผู้มาใช้บริการเป็นปัจจัยที่มีผลน้อยต่อการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๙ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการล่าสมัย และมีรายละเอียดซับซ้อนยุ่งยากทำให้ผู้ปฏิบัติงานสับสนมีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๕๓ หมายความว่าข้าราชการเห็นว่าการที่กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการล่าสมัย และมีรายละเอียดซับซ้อนยุ่งยากทำให้ผู้ปฏิบัติงานสับสนเป็นปัจจัยที่มีผลมากต่อการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๑๐ การดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด ทำให้กฎระเบียบในเรื่องวินัยไม่ศักดิ์สิทธิ์และกลายเป็นเยี่ยงอย่างต่อคนอื่นมีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๗๓ หมายความว่าข้าราชการเห็นว่าการดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด ทำให้กฎระเบียบในเรื่องวินัยไม่ศักดิ์สิทธิ์และกลายเป็นเยี่ยงอย่างต่อคนอื่นเป็นปัจจัยที่มีผลมากต่อการกระทำผิดวินัย

ข้อมูลปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยจากตารางที่ ๔.๖ สามารถนำมาสรุปเป็นเกณฑ์วัดระดับสาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการได้ ๓ ระดับคือ

คะแนน ๑.๐๐ - ๒.๐๐ สาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการอยู่ในระดับต่ำ

คะแนน ๒.๐๑ - ๓.๐๐ สาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน ๓.๐๑ - ๔.๐๐ สาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการอยู่ในระดับสูง

ดังนั้น เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของข้าราชการที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการในภาพรวมแล้ว ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยรวมของน้ำหนักความคิดเห็น เท่ากับ ๒.๕๕ สรุปได้ว่าข้าราชการเห็นว่าปัจจัยด้านการปฏิบัติงานเป็นสาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง

#### ๔.๕ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ในส่วนของแบบสอบถามซึ่งเป็นคำถามเปิด ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เมื่อได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมด ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาจำแนกประเด็นและจัดเรียงกลุ่มโดยได้ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

##### ๑) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการ

- ควรให้ความรู้เรื่องวินัยแก่ข้าราชการในรูปแบบต่างๆ เช่น การอบรม สัมมนา การจัดทำคู่มืออย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ตลอดจนกำหนดให้เป็นหลักสูตรความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ
- ควรสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ
- ควรเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาวินัย
- จัดกิจกรรมฝึกปฏิบัติธรรมให้แก่ข้าราชการเพื่อพัฒนาทางด้านจิตใจ และกิจกรรมสาธารณประโยชน์เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และการเสียสละ

## ๒) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา

- ผู้บังคับบัญชาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญ เครื่องครัดในการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างถูกต้องตรงไปตรงมา
- ผู้บังคับบัญชาควรมีการตรวจสอบติดตามงาน และกระตุ้นเตือนเรื่องวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ
- ผู้บังคับบัญชาต้องกำกับดูแลการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคด้วยความที่เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติหรือเห็นแก่ผลประโยชน์พวกพ้อง
- ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจ เอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือ และเป็นที่ยปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชา
- ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

## ๓) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงาน

- ควรมีนโยบายในการดำเนินการทางวินัยที่ชัดเจนและธรรมาภิบาลอย่างจริงจัง
- ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อป้องกันการสร้างอิทธิพล หรือรู้ช่องทางและโอกาสในการกระทำผิดวินัย
- ควรมีกลไกป้องกันนักการเมืองเข้ามาแทรกแซงการปฏิบัติงานหรือการแต่งตั้งข้าราชการ
- ควรเสริมสร้างธรรมาภิบาล ความเป็นกลาง เสมอภาค โปร่งใส ในหน่วยงาน
- ควรสร้างมาตรฐานการทำงาน และมีค่านิยมในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเคร่งครัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ไม่เปิดโอกาส หรือสนับสนุนให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติที่ผิดวินัย
- ควรจัดทำแผนการตรวจสอบภายในให้ครอบคลุมโดยเฉพาะงานหรือโครงการที่มีโอกาสในการทุจริต
- เพิ่มช่องทางการร้องเรียนหรือมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง
- สร้างเครือข่ายทางเว็บไซต์รวมพลคนรักชาติเพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารและรายงานข้อมูล
- กองการเจ้าหน้าที่ต้องรักษาสิทธิประโยชน์ให้แก่ข้าราชการทุกระดับอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม
- ควรมีการสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานโดยการเลื่อนตำแหน่งแบบเลื่อนไหลหรือให้มีการสอบเพื่อลดการวิ่งเต้น
- การแต่งตั้งบุคคลเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารควรเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับและมีศักยภาพ ส่งเสริมคนดีได้ปกครองและควบคุมคนไม่ดี
- ให้รางวัลหรือยกย่องข้าราชการที่ประพฤติปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัย

๔) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับด้านวินัย

- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับวินัยควรมีบทลงโทษที่รุนแรงและเด็ดขาด
- ควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานใน

ปัจจุบัน

๕) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการ

- ควรปรับเงินเดือนข้าราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน
- ควรมีการจัดสวัสดิการช่วยเหลือข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

ให้มากขึ้นเพื่อลดค่าครองชีพ



## บทที่ ๕

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

#### ๕.๑ สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการกระทำผิดวินัยและปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตลอดจนแสวงหาแนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยใช้วิธีการศึกษาแบบสำรวจ (Exploratory Study) มีกลุ่มประชากรในการศึกษาคือข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๒๒๔ คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้รับกลับคืนมาและสามารถนำไปวิเคราะห์ได้ จำนวน ๙๖๓ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๖๘ สถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

#### ๑) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๕ ปี รองลงมาอายุระหว่าง ๔๖ ปี ขึ้นไป และจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ รองลงมาดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และมีอายุราชการมากกว่า ๑๖ ขึ้นไป รองลงมาอายุราชการไม่เกิน ๕ ปี โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

#### ๒) ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้าราชการมีความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยมากอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ ๕๕.๘๗ รองลงมามีความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ ๔๒.๔๗ คน และมีความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการอยู่ในระดับสูง ร้อยละ ๑.๖๖ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

#### ๓) การกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงาน

การกระทำผิดวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่ามี การกระทำผิดวินัยภายในหน่วยงานเกิดขึ้นเป็นประจำ ๓ ลักษณะ คือ (๑) การใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานคั่งค้าง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ (๒) การทะเลาะวิวาทมีปากเสียง



เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน และ (๓) การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานคั่งค้าง เป็นต้น ส่วนความผิดในลักษณะอื่นเกิดขึ้นบ้าง และส่วนหน่วยงานที่มีความเสี่ยงสูงที่จะเกิดการกระทำผิดวินัยมี ๓ หน่วยงาน คือ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเกษตรต่างประเทศ และสำนักฝนหลวงและการบินเกษตร

#### ๔) ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการ

ข้าราชการเห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลเป็นสาเหตุในการการกระทำผิดวินัยข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง และเห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลมากต่อการกระทำผิดวินัยมี ๔ ด้าน คือ (๑) การมีรายได้ไม่พอรายจ่ายหรือมีภาระหนี้สิน (๒) การเล่นเกมพนัน เที่ยวเตร่ ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรืออบายมุขต่างๆ (๓) การไม่ให้ความสำคัญต่อวินัยข้าราชการ และ (๔) การขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย แสดงว่าข้าราชการเห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง ๔ ด้านดังกล่าวเป็นสาเหตุของการกระทำผิดวินัยและเป็นสาเหตุโดยตรง

ส่วนปัจจัยด้านการปฏิบัติงานข้าราชการเห็นว่าสาเหตุในการการกระทำผิดวินัยข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง และเห็นว่าปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลมากต่อการกระทำผิดวินัยมี ๕ ด้าน คือ (๑) ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลย (๒) การขาดขวัญกำลังใจ (๓) การมีโอกาสเอื้อต่อการกระทำผิด (๔) กฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติงานล้าสมัยและมีรายละเอียดซับซ้อน และ (๕) การดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด แสดงว่าข้าราชการเห็นว่าปัจจัยด้านการปฏิบัติงานทั้ง ๕ ด้านดังกล่าวเป็นสาเหตุของการกระทำผิดวินัยและเป็นสาเหตุโดยตรง

#### ๕) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็น พบว่า ข้าราชการมีข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าวจำแนกออกเป็น ๕ ประเด็น ได้แก่ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงาน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับด้านวินัย และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการ

#### ๕.๒ ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการมีความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ มีการกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยและเป็นสาเหตุโดยตรง ได้แก่ การมีรายได้ไม่พอรายจ่ายหรือมีภาระหนี้สิน พฤติกรรมเล่นเกมพนัน เที่ยวเตร่ ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรืออบายมุขต่าง การไม่ให้ความสำคัญต่อวินัยข้าราชการ การขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลย การขาดขวัญกำลังใจ การมีโอกาสเอื้อต่อการกระทำผิด กฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติงานล้าสมัยและมีรายละเอียดซับซ้อน และการดำเนินการทางวินัยไม่เคร่งครัด ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ดังต่อไปนี้

## ๑. การพัฒนาข้าราชการ

- ๑) ปลุกจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่รับใช้ประเทศชาติและประชาชนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีความประพฤติที่ดั่งามสมกับการเป็นข้าราชการ
- ๒) ปรับทัศนคติของข้าราชการให้ตระหนักถึงความสำคัญของวินัยข้าราชการอันจะช่วยสร้างความคิดดี ความเจริญ และความสำเร็จให้แก่ส่วนรวมและตนเอง
- ๓) เสริมสร้างความรู้และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวกับวินัยข้าราชการและที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง
- ๔) ส่งเสริมการมีวินัยในตนเองในการประพฤติปฏิบัติตนตามกรอบแห่งวินัยข้าราชการ และการดำรงชีวิตตามฐานะและอัตภาพอย่างพอเพียง

## ๒. การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา

- ๑) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๒) การอบรมชี้แจงให้ข้าราชการเข้าใจกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการอย่างถูกต้อง และเข้าใจบทบาทภาระหน้าที่ของตน
- ๓) ต้องดูแลเอาใจใส่ ปกครองบังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ควบคุมดูแลการปฏิบัติหน้าที่อย่างใกล้ชิด มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ
- ๔) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การให้สิทธิต่างๆ ต้องเป็นไปตามระเบียบ ด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ตลอดจนยกย่องส่งเสริมผู้รักษาวินัยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการ
- ๕) ต้องกวดขันการรักษาวินัยอยู่เสมอ และดำเนินการทางวินัยด้วยความยุติธรรมอย่างเสมอภาคและเป็นไปตามกฎหมาย

## ๓. การบริหารงานของส่วนราชการ

- ๑) จัดให้มีการตรวจสอบการรักษาวินัยในแต่ละหน่วยงาน และการประชาสัมพันธ์ให้สังคมช่วยตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่และพฤติกรรมของข้าราชการ
- ๒) เสนอแนะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับทางวินัยที่มีการซ้ำซ้อนให้ชัดเจนเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันในการปฏิบัติงาน
- ๓) จัดสวัสดิการให้เหมาะสมสอดคล้องกับความจำเป็นของข้าราชการชั้นผู้น้อย

-----



## บรรณานุกรม

### ภาษาอังกฤษ

Robert Rosenthal and Ralph L. Rosnow. ๑๙๘๔ . *Essentials of Behavioral Research Methods and Data Analysis*. New York : McGraw – Hill.

### ภาษาไทย

เครือวัลย์ ลีมอภิชาติ และคณะ. ๒๕๓๐. *การศึกษารูปแบบการสร้างวินัยข้าราชการและปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยข้าราชการกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงสาธารณสุข*. โครงการวิจัยของกองวินัย สำนักงาน ก.พ.

ติน ปรัชญพฤกษี. ๒๕๓๘. *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถาวร ศรีพฤกษ์. ๒๕๓๘. *พฤติกรรมและการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภาค ๕*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ทวี สาวิลิทธิ. ๒๕๔๑. *ปัญหาและสาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๓*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. ๒๕๒๐. *การวัดทัศนคติ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.

ประมวล ดอกพงษ์กลาง. ๒๕๔๑. *สาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๔*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประวีณ ณ นคร. ๒๕๒๘. *คู่มือการสร้างวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.

ปรียา กองรอด. ๒๕๕๑. *ทัศนคติของทหารสังกัดกองทัพบก ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครต่อปัจจัยการกระทำผิดวินัยของทหาร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานยุติธรรม) คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. ๒๕๓๕. *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซท.

ผุสดี สัตยมานะ. ๒๕๑๗. *การบริหารรัฐกิจ*. กรุงเทพฯ : มงคลการพิมพ์.

ราชบัณฑิตยสถาน. ๒๕๒๖. *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๒๕*. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ อักษรเจริญทัศน์.

รุ่งทิพย์ สมานรักษ์. ๒๕๓๖. *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางชีวสังคมและจิตวิทยากับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันในจังหวัดสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมาน รังสีโยกฤษณ์. ๒๕๓๕. *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.  
สำนักงาน ก.พ. ๒๕๓๑. *การเสริมสร้างวินัยข้าราชการพลเรือน*. (เอกสารประกอบการสัมมนา) กรุงเทพฯ :  
สำนักงาน ก.พ.  
\_\_\_\_\_. ๒๕๕๓. *คู่มือการดำเนินการทางวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.*  
*๒๕๕๑*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.  
สุรศักดิ์ บุตดา. ๒๕๓๑. *การกระทำผิดวินัยข้าราชการ สังกัดสำนักงานกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

## ภาคผนวก



## ภาคผนวก ก.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑<sup>๔</sup>

## หมวด ๖

## วินัยและการรักษาวินัย

มาตรา ๘๐ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติราชการในต่างประเทศนอกจากต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้แล้ว ต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ด้วย

มาตรา ๘๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

มาตรา ๘๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติดังต่อไปนี้

(๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

(๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติของคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ

(๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

(๖) ต้องรักษาความลับของทางราชการ

(๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

(๘) ต้องต้อนรับ ให้ความสะอาด ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

<sup>๔</sup> ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๒๕ ตอนที่ ๒๒ ก วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๑



(๙) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการด้วย

(๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย

(๑๑) กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

มาตรา ๘๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๒) ต้องไม่ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

(๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(๔) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

(๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

(๖) ต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

(๗) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ

(๘) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

(๙) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

(๑๐) ไม่กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

มาตรา ๘๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามมาตรา ๘๑ และมาตรา ๘๒ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย

มาตรา ๘๕ การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๕) ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง

(๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๒ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(๘) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๐ วรรคสอง และมาตรา ๘๒ (๑๑) หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ (๑๐) ที่มีกฎ ก.พ. กำหนดให้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๘๖ กฎ ก.พ. ตามมาตรา ๘๐ วรรคสอง มาตรา ๘๒ (๑๑) มาตรา ๘๓ (๘) และ (๑๐) และมาตรา ๘๕ (๘) ให้ใช้สำหรับการกระทำที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่กฎ ก.พ. ดังกล่าวใช้บังคับ

มาตรา ๘๗ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา ๘๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย

โทษทางวินัยมี ๕ สถาน ดังต่อไปนี้

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดเงินเดือน
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

มาตรา ๘๙ การลงโทษข้าราชการพลเรือนสามัญให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใดและตามมาตราใด

ภาคผนวก ข.

**แบบสอบถามข้าราชการ**  
**เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์**

วัตถุประสงค์ : เพื่อนำมาใช้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานด้านวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

อนึ่ง ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำมาเพื่อการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้กองการเจ้าหน้าที่จะรักษาไว้เป็นความลับไม่นำไปเปิดเผยในลักษณะที่จะส่งผลกระทบต่อตัวท่านและหน่วยงาน โดยประการใดๆ ทั้งสิ้น

**ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของท่าน

- ๑. เพศ ( ) ๑. ชาย ( ) ๒. หญิง
- ๒. อายุ ( ) ๑. ไม่เกิน ๓๐ ปี ( ) ๒. ๓๑ - ๔๕ ปี ( ) ๓. ๔๖ ปี ขึ้นไป
- ๓. ระดับการศึกษาสูงสุด  
 ( ) ๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ๒. ปริญญาตรี ( ) ๓. สูงกว่าปริญญาตรี
- ๔. ดำรงตำแหน่ง  
 ( ) ๑. ประเภททั่วไป ( ) ๒. ประเภทวิชาการ  
 ( ) ๓. ประเภทอำนวยการ ( ) ๔. ประเภทบริหาร
- ๕. อายุราชการ  
 ( ) ๑. ไม่เกิน ๕ ปี ( ) ๒. ๖ - ๑๐ ปี  
 ( ) ๓. ๑๑- ๑๕ ปี ( ) ๔. ๑๖ ปี ขึ้นไป
- ๖. หน่วยงานที่สังกัด  
 ( ) ๑. กองกลาง ( ) ๒. กองการเจ้าหน้าที่ ( ) ๓. กองเกษตรสารนิเทศ  
 ( ) ๔. กองคลัง ( ) ๕. กองนโยบายเทคโนโลยีฯ ( ) ๖. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศฯ  
 ( ) ๗. สถาบันเกษตรราธิการ ( ) ๘. สำนักกฎหมาย ( ) ๙. สำนักการเกษตรต่างประเทศ  
 ( ) ๑๐. สำนักงานที่ปรึกษาฯ ( ) ๑๑. สำนักตรวจราชการ ( ) ๑๒. สำนักตรวจสอบภายใน  
 ( ) ๑๓. สำนักบริหารกองทุนฯ ( ) ๑๔. สำนักแผนงานฯ ( ) ๑๕. สำนักฝนหลวงฯ  
 ( ) ๑๖. สำนักพัฒนาระบบบริหาร ( ) ๑๗. สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ( ) ๑๘. อื่นๆ (ระบุ).....

**ส่วนที่ ๒ ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ถูกต้อง

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
๑. การกระทำผิดวินัยคือการกระทำที่ไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยที่กำหนดไว้ โดยเจตนาและมีผลกระทบต่อทางราชการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
๒. นิติกรเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าพาหนะไปราชการของตนเองเป็นเท็จ รับเงินเกินความจริงไป ๒,๐๐๐ บาท เป็นการกระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
๓. มาทำงานและกลับตามเวลา ทำงานตลอดเวลา แต่ทำพอให้เสร็จไปโดยไม่มุ่งถึงผลดีแก่ราชการ เป็นการกระทำผิดวินัยฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ			
๔. นิติกรกรมหนึ่งทำหนังสือร้องเรียนถึงนายกรัฐมนตรี กล่าวหาผู้อำนวยการกองว่าทุจริตต่อหน้าที่ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับเป็นการกระทำผิดวินัยฐานทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน			
๕. นิติกรได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาระดับปริญญาโท เป็นเวลา ๒ ปี โดยได้รับเงินเดือนเต็ม แต่ระหว่างลาศึกษาไม่ได้ไปศึกษาเลย และไม่ได้สอบไล่เป็นการกระทำผิดวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ			
๖. อธิบดีพิจารณาผลการสอบสวนวินิจฉัยว่าผู้อำนวยการกองคลังประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้เงินของทางราชการขาดหาย ให้รับผิดชอบใช้เงินจำนวนดังกล่าว ผู้อำนวยการกองคลังโต้แย้งว่าตนไม่ได้ประมาทเลินเล่อ ไม่ควรต้องร่วมชดใช้เงิน ถือเป็นการกระทำผิดวินัยฐานขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชา			
๗. ข้าราชการยื่นใบลาภิกขุหรือลาป่วยโดยกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตนไปยังผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุญาต ถือเป็นการกระทำผิดวินัย			
๘. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ได้รับเงินและออกใบเสร็จรับเงิน จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท แล้วนำเงินไปใช้ส่วนตัว พร้อมเก็บสำเนาใบเสร็จไว้กับตน ต่อมาได้นำสำเนาใบเสร็จรับเงินและเงินจำนวนดังกล่าวคืนให้แก่ราชการ เป็นการกระทำผิดฐานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต			
๙. ความผิดฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วันโดยไม่มีเหตุอันสมควร จะไม่นับรวมวันหยุดราชการในระยะเวลาที่ละทิ้งหน้าที่ราชการ			
๑๐. ข้าราชการเล่นการพนันไฮโลว์นอกสถานที่ราชการ เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง			

### ส่วนที่ ๓ การกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงาน (ระดับสำนัก/กอง)

ในหน่วยงานที่ท่านสังกัดมีข้าราชการกระทำการที่เห็นว่าเป็นการกระทำผิดวินัยในกรณีต่างๆ ดังต่อไปนี้หรือไม่  
**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

การกระทำผิดวินัยในหน่วยงาน	ไม่มี	มีบ้าง	เป็นประจำ
๑. มีการคัดค้าน ต่อต้าน หรือเป็นปรปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข			
๒. มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้องในทางมิชอบ			
๓. มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ เป็นต้น			
๔. มีการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายโดยเจตนาขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานแล้วไม่ทำ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ไป เป็นต้น			

การกระทำผิดวินัยในหน่วยงาน	ไม่มี	มีบ้าง	เป็นประจำ
๕. มีการใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ มาที่ทำงานแล้วแต่ไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ราชการปล่อยให้งานคั่งค้าง หรือทำงานแบบให้พอเสร็จหรือหมดไปวันๆ			
๖. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่เป็นความลับ หรือโดยไม่มีอำนาจหน้าที่หรือไม่ถูกต้อง			
๗. มีการทะเลาะวิวาท มีปากเสียง เกิดความแตกแยกขาดความสามัคคีกันในหน่วยงาน			
๘. มีการเพิกเฉย ไม่อำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติแก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน			
๙. มีการแสดงออกถึงความไม่เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น วิจารณ์รัฐบาลแก่ประชาชน โฆษณาหาเสียง เป็นต้น			
๑๐. มีการกระทำการอันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว บ้ายเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ การประพฤตินิสัยเหลวไหลหมกมุ่นในการพนัน เป็นต้น			
๑๑. มีการรายงานเท็จหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ลงชื่อตรวจรับงานทั้งที่ยังไม่เสร็จ เขียนรายงานขอเบิกเงินไม่ตรงกับความจริง เป็นต้น			
๑๒. มีการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เช่น การเสนองานหรือการรายงานต่างๆ โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตน เป็นต้น			
๑๓. มีการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น เช่น นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น			
๑๔. มีการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบก่อให้เกิดความเสียหาย ปล่อยให้งานคั่งค้าง เป็นต้น			
๑๕. มีการกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน			
๑๖. มีข้าราชการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งใดในลักษณะเดียวกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท			
๑๗. มีข้าราชการกระทำการก่อกวนก่อกบฏ กัดขี้ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ			
๑๘. มีข้าราชการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น เช่น การใช้สายตาลวนลาม พุดจาที่สื่อไปในทางเพศ การโอบกอด เป็นต้น			
๑๙. มีข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการดูหมิ่น เหยียดหยาม กัดขี้หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ			
๒๐. มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต เช่น ยักยอกเงินราชการที่ตนดูแล เรียกและรับเงินจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น			
๒๑. มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง			

การกระทำผิดวินัยในหน่วยงาน	ไม่มี	มีบ้าง	เป็นประจำ
๒๒. มีการเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ตลอดจนเงินอื่นใดที่ทางราชการให้สิทธิเบิกจ่ายได้ เป็นเท็จ			
๒๓. มีการฉ้อโกง หลอกหลวงเอาเงินจากราชการ			
๒๔. มีการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาดพนันเอาทรัพย์สินกัน เช่น ไฮโลว์ โปป๋น ถั่ว แปดกั๋ เป็นต้่น			
๒๕. มีการเสพสิ่งของมีนเมาจนไม่สามารถครองสติได้ เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติราชการ เมาสุราจนเสียราชการ หรือเมาสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ราชการ			
๒๖. มีการปลอมลายมือชื่อข้าราชการด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือชื่อข้าราชการไปกู้ยืมเงิน เป็นต้น			
๒๗. มีพฤติกรรมในเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น			

#### ส่วนที่ ๔ ปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการกระทำผิดวินัยข้าราชการ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเห็นของท่าน

สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>				
๑. รายได้ไม่พอรายจ่าย หรือมีภาระหนี้สินมาก				
๒. การเล่นเกมพนัน เทียบเตร์ ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรืออบายมุขต่างๆ				
๓. พฤติกรรมทางเพศเรื่องชู้สาว เช่น การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้อื่น เป็นต้น				
๔. อุปนิสัยส่วนตัวมีโอกาให้กระทำผิดวินัยได้ เช่น มีนิสัยวุ่นวาย โมโหง่าย ไม่รอบคอบ ชอบทุจริต เป็นต้น				
๕. การไม่ให้ความสำคัญต่อวินัยข้าราชการโดยเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย				
๖. การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดวินัย เช่น การทำการโดยไม่รู้ว่ามีผิดวินัย เป็นต้น				
๗. ปัญหาครอบครัวมีผลกระทบต่อการทำงานปฏิบัติหน้าที่ หรืออาจมาระบายกับผู้บริหารจนถึงขั้นเป็นความผิดวินัยได้				
<b>ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน</b>				
๘. ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลยไม่เข้มงวดในการรักษาวินัย				
๙. ผู้บังคับบัญชาบังคับหรือกดดัน เช่น ให้หาผลประโยชน์ให้ เร่งรัดงานไม่ปฏิบัติตามระเบียบ เป็นต้น				
๑๐. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน				
๑๑. ทำตามตัวอย่าง หรือการกระทำที่ไม่ดีที่ข้าราชการอื่นเคยทำไว้				



ภาคผนวก ค.

ที่ปรึกษา

นายसानิตย์ วงษ์พันธุ์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

รายชื่อผู้รับผิดชอบ

๑. นายเกียรติศักดิ์	தியானுகுமங்கல்	นิติกรชำนาญการพิเศษ
๒. นายสันหพจน์	சுமீங்கீவீழ்நா	นิติกรชำนาญการพิเศษ
๓. นางสาวสายสุณี	பீன்பங்	นิติกรชำนาญการพิเศษ
๔. นายเทวินทร์	நரீந்தர்	นิติกรชำนาญการพิเศษ
๕. นางสาวสุชัญญา	புரிந்தங்குர	นิติกรชำนาญการ
๖. นางสาวยุพิน	சுவயங்கம்	นิติกรชำนาญการ
๗. นางนุสรรา	சுஷ்பீந்தீதாவர்	นิติกรชำนาญการ
๘. นางสาวเจนจิรา	ராய	นิติกรชำนาญการ
๙. นางสาวอรพร	வங்கீசங்கเอี่ยม	นิติกรชำนาญการ
๑๐. นางสาวศิริกุล	புரசேரிநூவேசீர்தீந்	นิติกรชำนาญการ
๑๑. นายชัยภัทร	கேษமணீ	นิติกรปฏิบัติการ

ผู้ดำเนินการศึกษา

กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม  
กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์