

สรุปผลการสำรวจความคิดเห็น แบบสำรวจการค้นหาคุณธรรมเป้าหมาย
“ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ” ใน สศช.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

สิงหาคม 2564

ความเป็นมา

แบบสำรวจการค้นหาคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ” ของ สศช.
จัดทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการยกระดับคะแนนในการประเมินตนเองขององค์กร
ตามแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรคุณธรรม ของ สศช.
ภายใต้แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2565)

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหาร บุคลากร เจ้าหน้าที่ ประชาคม สศช. ทุกระดับ

ระยะเวลาในการสำรวจ

ระหว่างวันที่ 29 กรกฎาคม – 5 สิงหาคม 2564

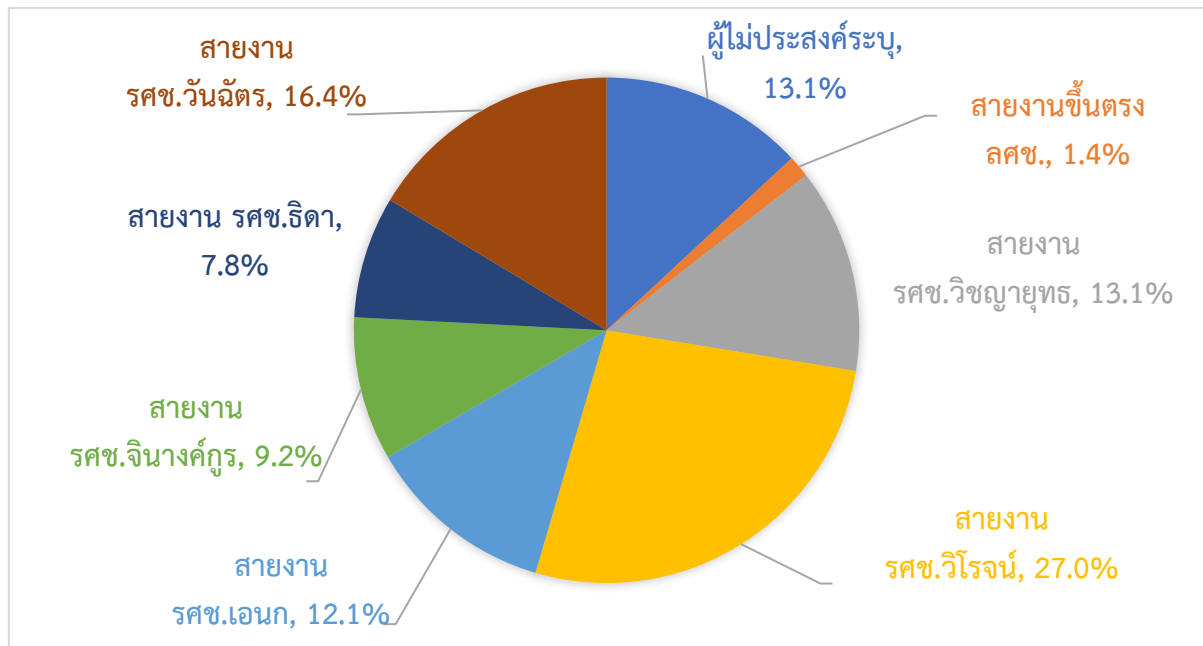
ช่องทางการเผยแพร่แบบสำรวจ

แบบสำรวจดังกล่าว จัดทำในรูปแบบ Google Form โดยเผยแพร่ขอความร่วมมือจากผู้บริหาร
และประชาคม สศช. ร่วมตอบแบบสำรวจผ่านช่องทาง Email all users และ Line: NESDC Community

คณะทำงานจริยธรรมประจำ สศช.
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)
สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสำรวจ

1.1 สายงานที่สังกัด



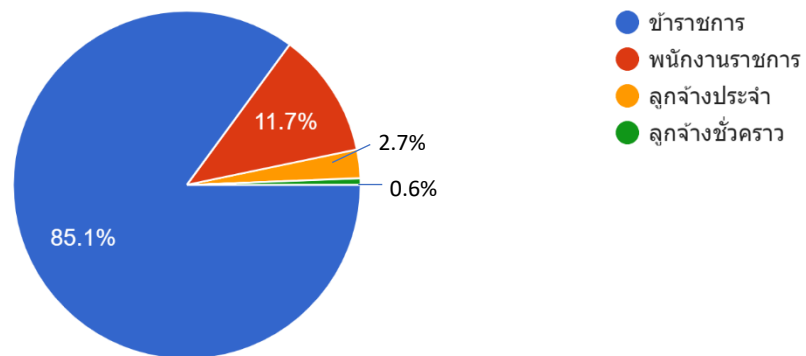
หมายเหตุ ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 489 คน

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

สายงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ผู้ไม่ประสงค์ระบุ	64	13.1
สายงานขึ้นตรง ลคช. (เฉพาะกลุ่มช่วยอำนวยความสะดวก ลคช.)	7	1.4
สายงาน รคช.วิชญายุทธ	64	13.1
สายงาน รคช.วิโรจน์	132	27.0
สายงาน รคช.เอนก	59	12.1
สายงาน รคช.จินางค์กูร	45	9.2
สายงาน รคช.ธิดา	38	7.8
สายงาน รคช.วันฉัตร	80	16.4
รวม	489	100.0

1.2 ประเภทตำแหน่ง

คำตอบ 489 ข้อ

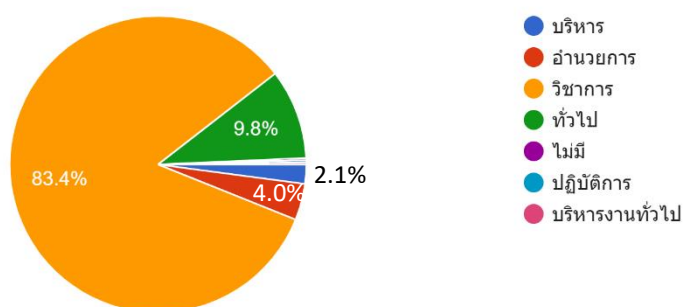


ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ข้าราชการ	416	85.1
พนักงานราชการ	57	11.7
ลูกจ้างประจำ	13	2.7
ลูกจ้างชั่วคราว	3	0.6
รวม	489	100.0

1.3 ระดับข้าราชการ

คำตอบ 429 ข้อ

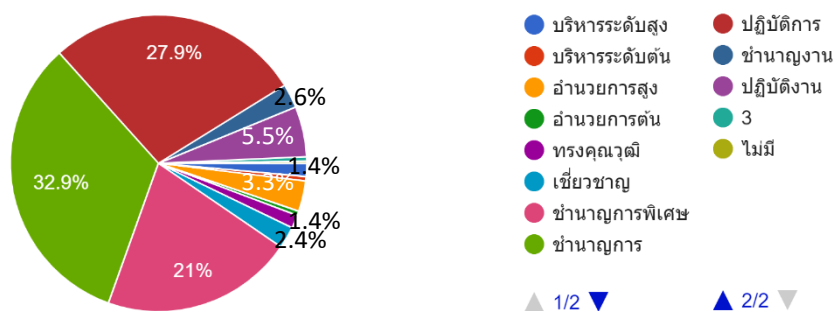


ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

ระดับข้าราชการ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
วิชาการ	358	83.4
ทัวไป	42	9.8
อำนวยการ	17	4.0
บริหาร	9	2.1
อื่นๆ		
• บริหารงานทัวไป	1	0.2
• ปฏิบัติการ	1	0.2
• ไม่มี	1	0.2
รวม	429	100.0
Black	60	

1.4 ระดับย่อย (เฉพาะประเภทข้าราชการ)

คำตอบ 420 ข้อ



ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

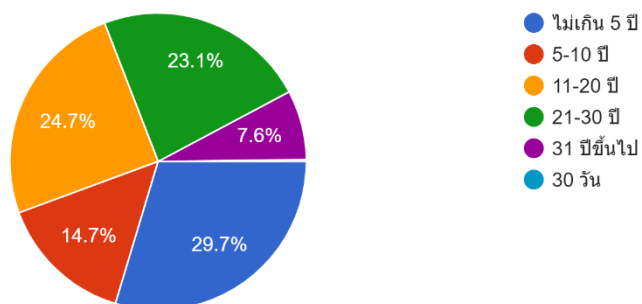
สายงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
บริหารระดับสูง	6	1.4
บริหารระดับต้น	2	0.5
อำนวยการสูง	14	3.3
อำนวยการต้น	2	0.5
ทรงคุณวุฒิ	6	1.4
เชี่ยวชาญ	10	2.4
ชำนาญการพิเศษ	88	21.0
ชำนาญการ	138	32.9
ปฏิบัติการ	117	27.9
ชำนาญงาน	11	2.6
ปฏิบัติงาน	23	5.5
อื่นๆ	2	0.5
ระดับ 3	2	0.5
ไม่มี	1	0.2
รวม	420	100.0

Black

69

1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติราชการที่ สศช. (การนับเวลา : เกินกว่า 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

คำตอบ 489 ข้อ

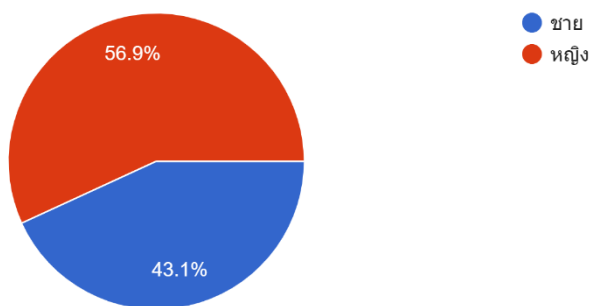


ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

ระยะเวลา การปฏิบัติราชการที่ สศช. (เกินกว่า 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	145	29.7
5 - 10 ปี	72	14.7
11 - 20 ปี	121	24.7
21 - 30 ปี	113	23.1
31 ปีขึ้นไป	37	7.6
อื่นๆ		
30 วัน	1	0.2
รวม	489	100.0

1.6 เพศ

คำตอบ 489 ข้อ

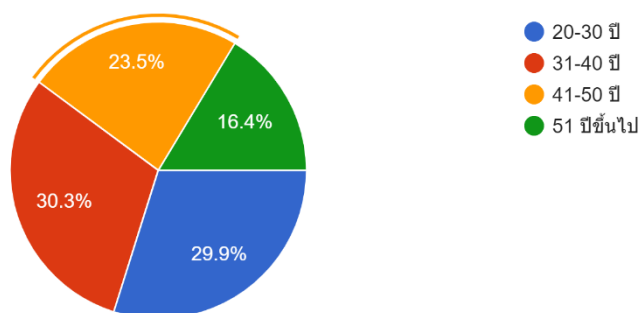


ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

เพศ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
หญิง	278	56.9
ชาย	211	43.1
รวม	489	100.0

1.7 อายุ (การนับเวลา : เกินกว่า 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

คำตอบ 489 ข้อ



ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

อายุ (เกินกว่า 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
20 - 30 ปี	146	29.9
31 - 40 ปี	148	30.3
41 - 50 ปี	115	23.5
51 ปีขึ้นไป	80	16.4
รวม	489	100.0

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเพื่อค้นหาคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้ ความสำเร็จที่อยากทำ” ของ สศช.

ข้อ 2.1 การพิจารณาคัดเลือกประเด็น "ปัญหาที่อยากแก้" ที่ผู้บริหารและประชาคม สศช. เห็นว่าควรพิจารณาหยิบยกมาพิจารณาและแก้ไขใน สศช. อย่างเร่งด่วนเป็น "อันดับแรก" ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2565

2.1.1 พอเพียง

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

ประเด็น “ปัญหาที่อยากแก้” ด้านพอเพียง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มีประเด็นปัญหาที่อยากแก้มีประเด็นปัญหาที่อยากแก้	149	30.47
มีประเด็นปัญหาที่อยากแก้มีประเด็นปัญหาที่อยากแก้ ดังนี้	340	69.53
1. การใช้ทรัพยากรราชการ (เช่น กระดาษ ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น) อย่างไม่คุ้มค่า	119	35.00
2. เจ้าหน้าที่รัฐ มีรายรับไม่สมดุลกับรายจ่าย (โดยมีแนวทางการแก้ปัญหา อาทิ ควรพัฒนาหลักสูตรให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเสริมหรืออื่นๆ ที่บุคลากรสนใจ การวางแผนการเงิน)	112	32.94
3. สภาพแวดล้อมไม่ส่งเสริมให้เกิดความกล้าหาญทางจริยธรรม กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	53	15.59
4. การขาดการสนับสนุนให้ใช้หรือพัฒนาความรู้เชิงวิชาการเพื่อประกอบการทำงาน และ ขาดปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้และทันต่อเหตุการณ์	43	12.65
5. คำตอบเพิ่มเติม อื่นๆ	13	3.82
5.1 การเพิ่มทักษะความรู้ทางการเงินให้แก่ประชาชน		
5.2 เป็นเรื่องของความสำนึกตั้งแต่ต้น ต้องปลูกจิตสำนึกตั้งแต่เด็ก		
5.3 ภาระงานไม่สอดคล้องกับกำลังคนปฏิบัติงาน		
5.4 ความมีเหตุมีผลในการทำงาน		
5.5 ทุกข้อ		
5.6 บุคลากร สศช. มีว่างงานแฝง (แขวงลอย) เยอะไม่ค่อยทำงาน ถ้าทำงาน ก็ทำเอาหน้าเฉพา ตอนที่ผู้ใหญ่เห็นพอกลับหลังก็ไม่ทำงานเก่งแต่ปาก งานไหนที่ทำแล้วผู้ใหญ่ไม่เห็นไม่ทำ งานเข้ามาก็โยนให้เด็กทำทั้งที่ตัวเอง ต้องเป็นหัวเรือใหญ่ไม่ยอมทำและถ้างานผิดก็โยนให้เด็กรับไป แต่ถ้างานออกมาดี รับเสนอหน้าเลย สังคมแย่มากไม่มีความเป็นผู้นำ เกะกิ่นเหมือนสนิม กินเหล็กไปวันๆ รอวันปลดเกษียณไม่ทำงาน		
5.7 ความเหลื่อมล้ำและข้อจำกัดต่างๆ ที่มาจากความเหลื่อมล้ำในที่ทำงาน		
5.8 ขาดการสื่อสารทิศทางขององค์กรให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับเข้าใจถึงบทบาทของตนเอง ความสำคัญในหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้ไม่รู้จักความสำคัญของงานที่ทำ เกิดภาวะไม่อยากทำงาน และปิดกั้นการสร้างความสำเร็จอันดีในอนาคต		

ประเด็น “ปัญหาที่ยากแก็” ด้านพอเพียง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5.9 มีส่วนทั้ง 4 ข้อข้างต้น แต่โดยหลักคือทำงานเยอะ แต่อาจจะได้ประโยชน์ ไม่คุ้มกับแรงที่ลง + ผลตอบแทนต่ำ		
5.10 การขาดการสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการ การเงิน (money literacy) เพื่อให้ข้าราชการและประชาคม สศช. มีความรู้ในการบริหารจัดการงานเงินและรายได้ เพื่อความยั่งยืนในยามเกษียณ อายุราชการต่อไป		
5.11 เจ้าหน้าที่รัฐ มีรายรับไม่สมดุลกับรายจ่าย แต่แนวทางคงไม่ใช่แค่การพัฒนา หลักสูตรการบริหารเงินหรือรายได้ แต่มันคือปัญหาเชิงโครงสร้างของโครงสร้าง เงินเดือนราชการไทยที่ยังคงให้เงินเดือนต่ำกว่ารายได้เฉลี่ยต่อหัว		
5.12 ควรมีระบบจัดส่งเอกสารให้เป็นระบบออนไลน์ 100 % และควรมีการเปิดใช้ e-signature 100% เนื่องจากช่วยประหยัดกระดาษ, เพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานได้รวดเร็วขึ้น และมีความโปร่งใสตรวจสอบง่าย		
5.13 เจ้าหน้าที่รัฐมีรายรับไม่สมดุลกับงานและวัฒนธรรมการทำงาน ถ้าจะทำถึขนาดนี้ไปเอกชนได้เงินมากกว่าสิบเท่า คนที่ไม่ได้บ้านรวย กำลังสร้างครอบครัวก็จะออก ทำให้คนที่อยู่มีประเภทคนไม่หลากหลาย กระทบต่อการทำงานเพื่อประชาชนซึ่งมีความหลากหลาย		
รวม	489	100

2.1.2 วินัย

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

ประเด็น “ปัญหาที่ยากแก่” ด้านวินัย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มีประเด็นปัญหาที่ยากแก่มีประเด็นปัญหาที่ยากแก่	185	37.83
มีประเด็นปัญหาที่ยากแก่มีประเด็นปัญหาที่ยากแก่ ดังนี้	304	62.17
1. การปฏิบัติหน้าที่ภายใต้เวลาอันจำกัดหรืองานมีความเร่งด่วนมาก ทำให้ไม่รอบคอบ และไม่สามารถทำงานตามกฎระเบียบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	132	43.42
2. การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในตำแหน่ง หรือในบางหน่วย ที่ไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ทำให้ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบด้านประสิทธิภาพของงานได้ไม่ครบถ้วน สมบูรณ์	61	20.07
3. บุคลากร สศช. ไม่ศึกษากฎระเบียบและปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาให้ถูกต้อง และเคร่งครัดในกฎระเบียบมากขึ้น	48	15.79
4. การมีทัศนคติว่า วินัยไม่ใช่เรื่องสำคัญเท่ากับความความสามารถในการทำงาน (อาทิ การไม่รักษาเวลา หรือการแต่งตัวตามสบายเกินไป)	45	14.80
5. การทำงานไม่สัมพันธ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดและไม่ตรงตามกำหนดเวลา	10	3.29
6. คำตอบเพิ่มเติม อื่นๆ	8	2.63
6.1 จำนวนกฎระเบียบที่มากเกินไปจนจำเป็น		
6.2 การขาดวินัยที่ต้องปฏิบัติต่อการอยู่ร่วมกัน โดยไม่เบียดเบียนและคำนึงถึงผู้อื่น		
6.3 ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะงานที่ต้องร่วมทำเป็นทีม		
6.4 การสูบบุหรี่ในสถานที่ที่ไม่เหมาะสม เช่น ระเบียงทางเดิน ช่างโรงอาหาร เป็นต้น ก่อให้เกิดความไม่เป็นระเบียบ สร้างมลพิษ และเป็นภัยกับผู้อื่น		
6.5 ความไม่มีวินัยของบุคลากรส่งผลให้บุคลากรท่านอื่นปฏิบัติงานได้ยากลำบาก และเพิ่มภาระที่ไม่จำเป็น		
6.6 ความเห็นแก่ตัวของเจ้าหน้าที่บางคนบางกลุ่มบางกอง		
6.7 มีงานด่วนที่สุดเยอะมาก		
6.8 งานที่ต้องทำมีความจำเป็นเร่งด่วน และต้องคิดนอกกรอบ เมื่อต้องทำงานกับคนที่ ยึดกฎที่จริงๆ แล้วไม่ได้มีอยู่ในกระดาษ แต่อยู่ในหัวที่ไม่ได้อัปเดต ก็จะส่งผลกระทบต่อ ผลประโยชน์ของประชาชนในระยะยาว		
รวม	489	100

2.1.3 สุจริต

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

ประเด็น “ปัญหาที่ยากแก่” ด้านสุจริต	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มีประเด็นปัญหาที่ยากแก่มีประเด็นปัญหาที่ยากแก่	253	51.74
มีประเด็นปัญหาที่ยากแก่มีประเด็นปัญหาที่ยากแก่ ดังนี้	236	48.26
1. การไม่รู้และไม่เข้าใจกฎระเบียบที่ถูกต้องชัดเจน ส่งผลต่อการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานราชการไม่ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ไม่สามารถรักษผลประโยชน์ส่วนรวมได้	63	26.69
2. การรับทราบข้อมูลที่ไม่ถูกต้องและเพียงพออาจส่งผลกระทบต่อปฏิบัติหน้าที่ เช่น การขาดความระมัดระวังในการรับของขวัญเป็นสิ่งตอบแทน และนำสู่การมีผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นต้น	51	21.61
3. การขาดความเข้าใจว่า การไม่ตั้งใจทำงานหรือการใช้เวลาทำงานเกินความจำเป็นคือ การไม่สุจริตในการทำงาน	44	18.64
4. ทศนคติส่วนบุคคลที่จะไม่ปฏิบัติตัวอย่างตรงไปตรงมา/ขาดความสุจริตในการปฏิบัติงาน	42	17.80
5. ขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อนทำให้ไม่อาจการปฏิบัติงานราชการด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	29	12.29
6. คำตอบเพิ่มเติม อื่นๆ	7	2.97
6.1 ความสมเหตุสมผลของกฎระเบียบขั้นตอนในในสถานการณ์ปัจจุบัน		
6.2 เป็นเรื่องของความสำนึกตั้งแต่ต้น ต้องปลูกจิตสำนึกตั้งแต่เด็ก		
6.3 การมีทัศนคติในการทำงานบนหลักของความถูกต้อง ไม่ใช่ถูกใจ		
6.4 การที่หัวหน้างาน/ผู้บริหารมุ่งแต่ทำผลงานไม่สนใจหลักการและความเป็นจริงตามบริบท ก่อให้เกิดการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ การทำมากได้น้อย		
6.5 ระเบียบปฏิบัติการประชุมและจัดสัมมนาขาดความยืดหยุ่นและไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง		
6.6 ตัดสินใจโดยคิดถึงผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประเทศชาติและประชาชน ทำไปเพื่อความมักใหญ่ใฝ่สูงของตัวเอง		
6.7 ระเบียบราชการมีความซับซ้อนและล้าหลังทำให้การดำเนินการตามระเบียบในบางส่วนไม่สามารถเป็นไปได้อาทิ กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง		
รวม	489	100

2.1.4 จิตอาสา

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

ประเด็น “ปัญหาที่ยากแก่” ด้านจิตอาสา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มีประเด็นปัญหาที่ยากแก่มีประเด็นปัญหาที่ยากแก่	218	44.58
มีประเด็นปัญหาที่ยากแก่มีประเด็นปัญหาที่ยากแก่ ดังนี้	271	55.42
1. การขาดการช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือขาดการสนับสนุน ในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน (งานเขา งานเธอ งานฉัน)	74	27.31
2. การละเลย/ เพิกเฉยต่อผลประโยชน์ส่วนรวม และการไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรม ของส่วนรวม	61	22.51
3. การขาดจิตสำนึกในการใช้และดูแลของส่วนรวม (อาทิ ห้องน้ำ ห้องประชุม)	60	22.14
4. การขาดความตั้งใจที่มุ่งมั่นอย่างแรงกล้าในการศึกษา พัฒนา เต็มกำลังความสามารถ เพื่อวิเคราะห์และเสนอแนะนโยบาย กลยุทธ์ มาตรการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยให้เจริญรุ่งเรืองยิ่งขึ้น ประชาชนอยู่ดีมีสุขกันถ้วนหน้าสืบไป	47	17.34
5. การทะเลาะเบาะแว้งกัน การมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	24	8.86
6. คำตอบเพิ่มเติม อื่นๆ	5	1.85
6.1 การประเมินผลที่ได้รับกับงานจิตอาสาในระยะสั้นและระยะยาว		
6.2 การขาดจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกันในสำนักงาน ในช่วงสถานการณ์โควิด โดยไม่ใส่หน้ากากขณะอยู่ในสำนักงาน นั่งทานข้าวรวมกันเป็นกลุ่ม รวมถึงออกไปซื้ออาหารกลางวันในบริเวณพื้นที่เสี่ยงติดเชื้อ (Cluster)		
6.3 การเอื้อเฟื้อตามกำลัง เพื่อมีส่วนร่วมในงานที่เป็นภาพรวมของสำนักงาน (เอาแต่งงานตัวเอง เอาแต่ที่ตัวเองทำได้สบาย ภาระงานหนัก ตกอยู่กับคนอื่น)		
6.4 ไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ต้องร่วมแรงร่วมใจกัน พอถึงเวลารอกินอย่างเดียว		
6.5 คนทำงาน สศช. มีอุดมการณ์อยู่แล้ว แต่เมื่อวัฒนธรรมการทำงานไม่มองคนทำงาน เป็นสิ่งมีค่า ก็เลยเสียพวกเขาไป		
รวม	489	100

ข้อ 2.2 การพิจารณาคัดเลือกประเด็น "ความดีที่อยากทำ" ที่ผู้บริหารและประชาคม สศช.
เห็นว่าควรพิจารณาหยิบยกมา ผลักดันและขับเคลื่อนให้บรรลุผลเป็น "อันดับแรก"
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2565

2.2.1 พอเพียง

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

ประเด็น “ความดีที่อยากทำ” ด้านพอเพียง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การใช้ทรัพยากรทางราชการอย่างประหยัด และคุ้มค่า อาทิ ใช้วัสดุถูกต้อง เพียงพอและเหมาะสมกับงาน ปิดไฟ ปิดน้ำทุกครั้งเมื่อเลิกใช้ เก็บออม ถนอมใช้ สิ่งของทรัพย์สินให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า	174	35.58
2. การหมั่นใฝ่หาความรู้ แสวงหาประสบการณ์เพื่อพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงาน มีความรอบรู้ ทันต่อความเปลี่ยนแปลงและทันต่อเหตุการณ์ (อาทิ การจัดให้มีพื้นที่ Open Space เพื่อกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาการ/ สังสรรค์ การมีนโยบายแลกเปลี่ยน เรียนรู้และพัฒนาการทำงาน ระหว่างภายใน และระหว่าง สศช. กับหน่วยงานอื่น)	101	20.65
3. การมีคุณธรรมในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน (อาทิ คิดดี พูดดี ทำดี มีความซื่อสัตย์สุจริต ตั้งใจทำหน้าที่การทำงานอย่างต่อเนื่องจนเกิดผลสำเร็จ)	95	19.43
4. การวางแผนการใช้จ่ายส่วนตัวให้สอดคล้องกับรายได้ที่ได้รับ เพื่อสร้างบรรทัดฐานให้แก่ ตัวเองและคนรอบข้าง	59	12.07
5. การใช้ความรู้เชิงวิชาการเป็นพื้นฐานการปฏิบัติงานเพื่อความถูกต้อง รอบคอบ และเชื่อถือได้	57	11.66
6. คำตอบเพิ่มเติม อื่นๆ	3	0.61
6.1 ควรผลักดันยกระดับรายได้ข้าราชการไทย ไม่ใช่แค่ปลูกฝังคำว่าพอเพียง ทั้งที่ความเป็นจริงไม่สามารถพอเพียงได้ ไม่งั้นก็กลายเป็นว่าต้องลดทอน คุณภาพชีวิตและการศึกษาให้ต่ำลง ก่อนจะเรื่องบริหารการเงินควรมีเงิน ให้บริหารก่อนหรือไม่		
6.2 ควรมีระบบจัดส่งเอกสารให้เป็นระบบออนไลน์ 100 % และควรมีการเปิดใช้ e-signature 100% เนื่องจากช่วยประหยัดกระดาษ, เพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานได้รวดเร็วขึ้น และมีความโปร่งใสตรวจสอบง่าย		
6.3 คำถามไม่ตรงกับปัญหาหน้างาน ผู้ทำ survey ควรพิจารณาตนเอง		
รวม	489	100

2.2.2 วินัย

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

ประเด็น “ความดีที่อยากทำ” ด้านวินัย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน/รับผิดชอบต่อหน้าที่โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	155	31.70
2. การปฏิบัติตามกติกามารยาทของสังคม เคารพและปฏิบัติตามระเบียบวินัยราชการ อย่างถูกต้อง เคารพผู้บังคับบัญชา สายบังคับบัญชาและกฎระเบียบ	134	27.40
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน/รับผิดชอบต่อหน้าที่โดยปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนด อาทิ ส่งงานตรงตามกำหนดเวลา การเข้าประชุมตรงเวลา	83	16.97
4. การมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ของตนเองทั้งในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน	59	12.07
5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน/รับผิดชอบต่อหน้าที่โดยปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลกระทบและความปลอดภัยต่อตนเองและผู้อื่น	55	11.25
6. คำตอบเพิ่มเติม อื่นๆ	3	0.61
6.1 การจัดพื้นที่สูบบุหรี่ในสถานที่ที่เหมาะสม ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุดและไม่ทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนกับกลิ่นบุหรี่		
6.2 คน สศช. ส่วนใหญ่น่าจะมีสิ่งเหล่านี้อยู่แล้ว แต่จะแก้ปัญหาอย่างไรกับคนส่วนน้อยมากกว่า		
6.3 คำถามไม่ตรงกับปัญหาหน้างาน ผู้ทำ survey ควรพิจารณาตนเอง		
รวม	489	100

2.2.3 สุจริต

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

ประเด็น “ความดีที่อยากทำ” ด้านสุจริต	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การประพฤติ ปฏิบัติตรงทั้งต่อหน้าที่และต่อวิชาชีพ ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส	168	34.36
2. การมีความกล้าหาญทางจริยธรรม กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมไม่เพิกเฉยต่อสิ่งที่ได้รับรู้และการกระทำที่ไม่ถูกต้อง	77	15.75
3. การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติการมอบหมายงานที่เป็นธรรม	70	14.31
4. การทำความดีตามหลักศาสนามีความเข้มแข็งทางจิตใจ มีความอดทนอดกลั้น และบังคับตนเองให้ไม่ทำในสิ่งที่ผิด ตลอดจนสามารถหักเหือน โน้มน้าวผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ดีและถูกต้องด้วย	69	14.11
5. การไม่รับของขวัญที่มีผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน หรือเอื้อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนรวมและส่วนตัว (No Gift Policy)	51	10.43
6. การไม่มีพฤติกรรมที่ขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนรวมและผลประโยชน์ส่วนตัว อาทิ ไม่นำทรัพย์สินราชการหรือของเพื่อส่วนรวมไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว	31	6.34
7. การไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นของตนเองทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ	21	4.29
8. คำตอบเพิ่มเติม อื่นๆ	2	0.41
8.1 ไม่มี		
8.2 คำถามไม่ตรงกับปัญหาหน้างาน คณะผู้ทำแบบสำรวจควรพิจารณา		
รวม	489	100

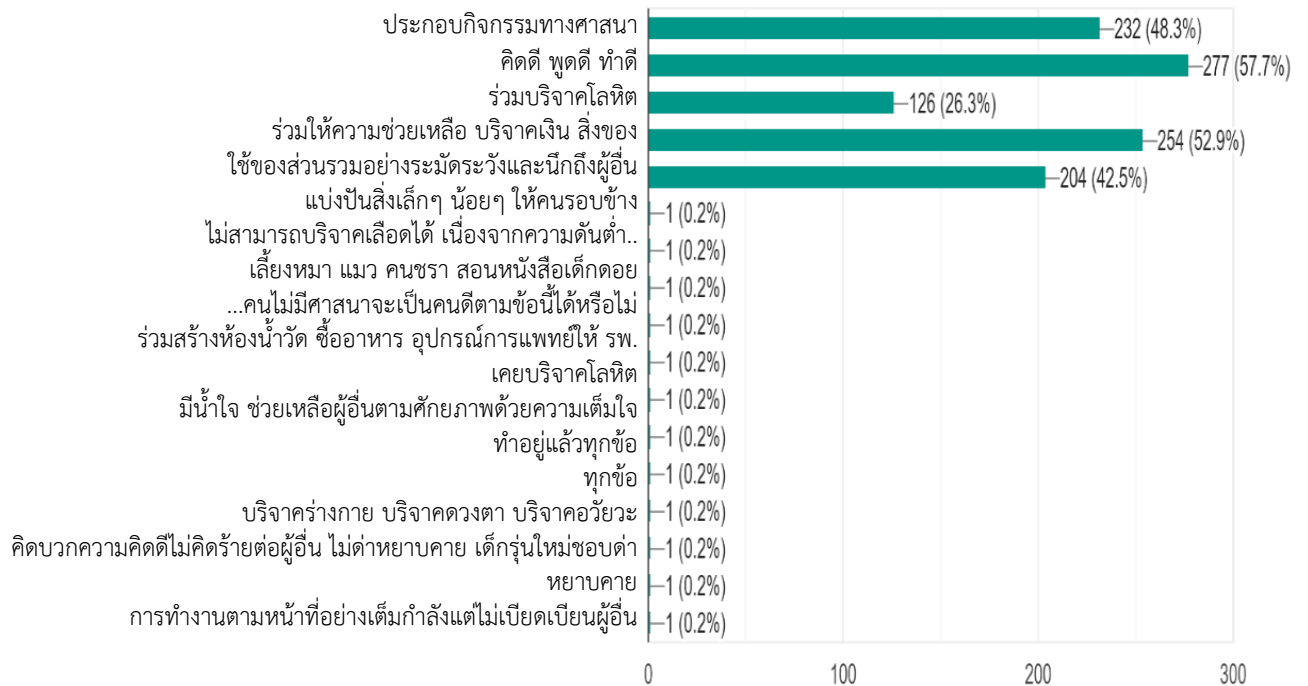
2.2.4 จิตอาสา

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

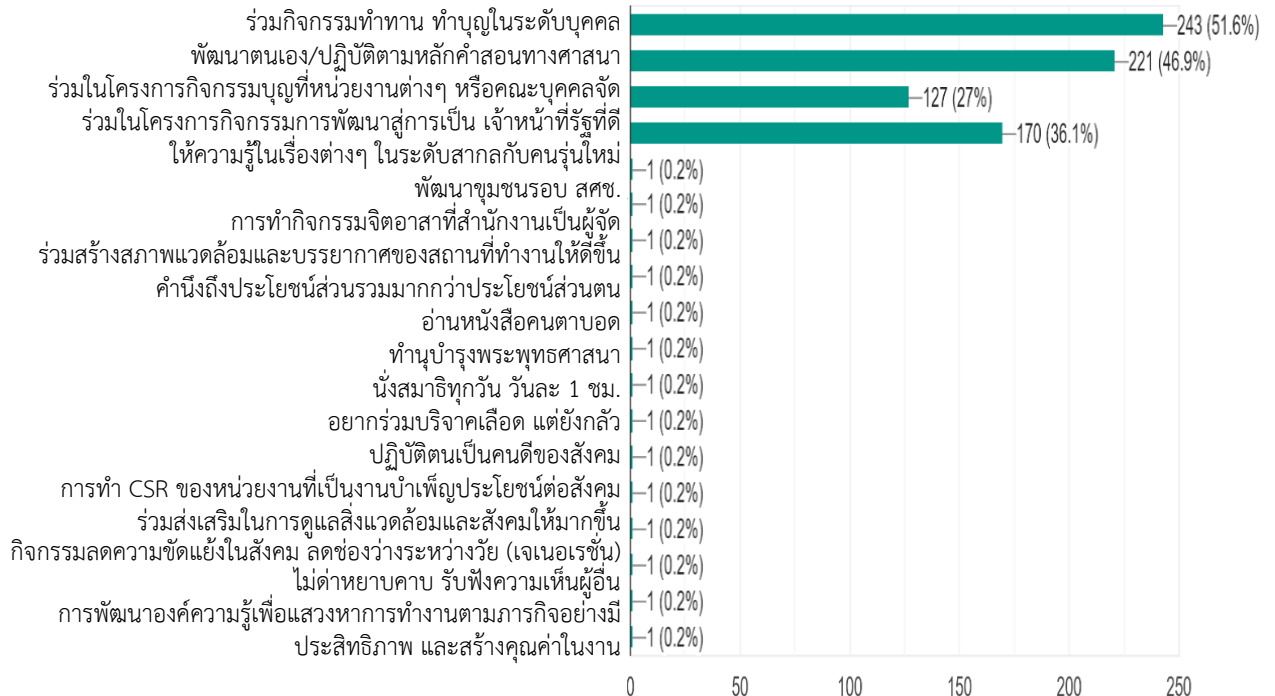
ประเด็น “ความดีที่อยากทำ” ด้านจิตอาสา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การมีจิตสาธารณะ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม รักษา และคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เพื่อความอยู่ดีมีสุข ของประชาชน	127	25.97
2. การมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ปฏิบัติหน้าที่ราชการมีน้ำใจและช่วยเหลือผู้ร่วมงาน โดยสมัครใจ	116	23.72
3. การมีความสามัคคี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นรับฟังและยอมรับความแตกต่าง ร่วมมือ ในการทำงานด้วยความกลมเกลียวและปรองดอง มีพฤติกรรมไม่เอื้อหรือนำไปสู่ การทะเลาะเบาะแว้งกัน (เช่น เมื่อมีกิจกรรมของส่วนรวมที่แสดงความเป็นเอกภาพของ สศช. บุคลากรทุกระดับให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่)	105	21.47
4. การดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ และ สศช.	82	16.77
5. ตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่เมเท ด้วยปณิธานแรงกล้า ในการศึกษา พัฒนา อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ เพื่อวิเคราะห์และเสนอแนะนโยบาย กลยุทธ์ มาตรการในเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับงานเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยให้เจริญรุ่งเรืองยิ่งๆ ขึ้น ประชาชนอยู่ดีมีสุขกันถ้วนหน้าสืบไป	56	11.45
6. คำตอบเพิ่มเติม อื่นๆ	3	0.61
6.1 ไม่มีความเห็น		
6.2 ไม่มี		
6.3 คำถามไม่ตรงกับปัญหาหน้างาน คณะผู้ทำแบบสำรวจควรพิจารณา		
รวม	489	100

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อประกอบการขับเคลื่อนจริยธรรมใน สศช. ระยะต่อไป

ข้อ 3.1 กิจกรรมความดีที่ผู้บริหารและประชาคม สศช. ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ (คำตอบ 480 ข้อ)



ข้อ 3.2 กิจกรรม/ความดีที่ท่านอยากจะทำ (คำตอบ 471 ข้อ)



ข้อ 3.3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับแนวทางการขับเคลื่อนในระยะต่อไป/หรือเพื่อสนับสนุนและพัฒนา สศช. สู่การเป็นองค์กรคุณธรรม ภายใต้แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2565)

(คำตอบ 61 ข้อ)

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อประเด็นการขับเคลื่อน

- 1) ในการขับเคลื่อน ควรทำทั้งการสนับสนุนในระดับปัจเจกบุคคล แต่ถ้าจะให้เกิดผลอย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นตัวอย่างที่ดีและกำหนดเป็นนโยบายขององค์กรชัดเจนที่ทุกคนต้องปฏิบัติ
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความรู้ และอยู่ดีมีสุข ด้วยการใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับการพัฒนา สศช. สู่การเป็นองค์กรคุณธรรม
- 3) ขับเคลื่อนนโยบายให้เกิดรูปธรรม บนความถูกต้อง และมุ่งผลประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นอันดับแรก รวมทั้งมองผลกระทบในระยะยาว บนความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ หากพบผู้กระทำความผิด ต้องไม่ละเลย หรือเพิกเฉย พร้อมทั้งหาแนวทางแก้ไข ไม่ให้เกิดขึ้นได้
- 4) เห็นว่า การปรับทัศนคติเป็นปัจจัยสำคัญของการขับเคลื่อนการประพฤติดนให้มีคุณธรรม และจริยธรรม เพราะถึงแม้จะมีการออกกฎระเบียบแนวปฏิบัติต่างๆ ที่คิดว่าจะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้มากมาย แต่ถ้าทัศนคติของบุคคลไม่เปลี่ยน สุดท้ายก็จะเป็นการไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ทุกอย่างเป็นเหมือนเดิม เปลี่ยนแปลงไม่ได้
- 5) มีข้อเสนอแนะให้ ผู้บริหารควรประพฤติดนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่เจ้าหน้าที่ ทั้งทางกาย และวาจา การขับเคลื่อนต่างๆ จะเป็นเพียงแค่นโยบาย และไม่สามารถบรรลุผลได้ สนับสนุนผู้บริหารให้มีคุณธรรม และจริยธรรมที่อยู่ในจิตใจ มีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี
- 6) ควรกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม สามารถทำได้ในเชิงปฏิบัติ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับสามารถร่วมมือกันได้จริง อาทิ (1) ควรมีระบบจัดส่งเอกสารให้เป็นระบบออนไลน์ 100 % และควรมีการเปิดใช้ E-Signature 100% เนื่องจากช่วยประหยัดกระดาษ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้รวดเร็วขึ้น และมีความโปร่งใส ตรวจสอบง่าย (2) ถ้ามีโอกาส ควรจัดให้มีการไปปฏิบัติธรรม 3-5 วัน เพื่อให้มีใจสงบ มีสมาธิ ในการทำงาน คิดดี ทำดี (3) ประกวดทอดจรรยาบรรณประจำองค์กร และการให้ความสำคัญ และปฏิบัติตนเป็นต้นแบบของผู้นำองค์กร (4) กิจกรรมที่สนับสนุน Work Life Balance
- 7) รมรณรงค์ให้ความสำคัญกับการตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรมในบุคลากรทุกระดับ และประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง
- 8) ควรมีกิจกรรมในแต่ละด้าน (พอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา) ร่วมกัน และกิจกรรมร่วมกัน ทั้งสำนักงานบ่อยๆ เน้นกิจกรรมที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ใน สศช. ทุกระดับ และเปิดรับความคิดเห็นและสื่อสารกันอย่างเป็นมิตร เชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาหน่วยงานร่วมกัน เพราะแนวทางการขับเคลื่อนในเรื่องดังกล่าวต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคน
- 9) ควรสนับสนุนกิจกรรมประกวด 5ส เพราะคุณธรรมเรื่องความสะอาดและความเป็นระเบียบ เป็นจุดเริ่มต้นของคุณธรรมอื่นๆ
- 10) ทำสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ในการขับเคลื่อนประเทศไปในทางที่ดีที่สุด มุ่งที่การทำเพื่อส่วนรวม

11) สนับสนุนการมีระบบประเมินผลงานโดยผู้ร่วมงานที่ยุติธรรม ไม่ใช่สองมาตรฐาน และส่งเสริมการทำงานแบบ Team Work สนับสนุนความเป็นผู้นำผู้ตามที่ทุกคนยินดีจะขับเคลื่อนงานร่วมกันอย่างเต็มใจ ลดการสั่งการความเป็นระบบราชการ/คำสั่งหรือรูปแบบพิธีการให้น้อยลง

12) ยกเลิกหรือลดการทำงานแต่เฉพาะกลุ่มเล็กๆ และไม่แบ่งงานมาให้เพื่อนร่วมงานอื่นๆ ได้ทำ หรือทิ้งเพื่อนร่วมงานคนอื่นไว้ข้างหลัง เพื่อหวังสร้างผลงานและจัดสรรผลประโยชน์ให้แต่เฉพาะก๊วก ก๊วน พรรคพวก หรือกลุ่มของตนเอง ผู้บริหารไม่ควรแบ่งพรรคแบ่งพวก และควรวางตัวให้เป็นกลางให้มากกว่านี้ และให้ความสนใจกับการกระจายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง อย่าพึ่งจัดสรรผลประโยชน์การขึ้นเงินเดือนให้แก่กลุ่มคนใกล้ชิดของตนเอง และกวดการขึ้นเงินเดือนของคนนอกกลุ่มให้ต่ำมากๆ ทำแบบนี้เป็นการเห็นแก่ตัวและเป็นผู้บริหารที่แย่มากๆ

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อการประพุดิติน ปฏิบัติงาน ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม

1) คิด ฟัง ทำ พูด ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถตามระเบียบและกฎหมาย ที่ให้ไว้อย่างเคร่งครัด

2) ส่งเสริมจริยธรรมและวินัยในการทำงาน โดยผู้บริหาร หัวหน้างาน ดูแล ใส่ใจ และปฏิบัติกับ บุคลากรทุกระดับอย่างเที่ยมกัน รักใคร่กันเป็นพี่น้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และรักองค์กรให้มาก ทั้งนี้ การขับเคลื่อน ควรเริ่มจากปัจเจกบุคคล แต่ถ้าจะให้เกิดผลอย่างมีนัยสำคัญผู้นำต้องกำหนดเป็นนโยบายขององค์กรที่ชัดเจน และเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย

3) ส่งเสริมคนเก่งคนดีและคนที่ตั้งใจทำงานให้ได้รับสิ่งตอบแทนกับความตั้งใจของบุคคลนั้นๆ และสกัดกั้นรวมถึงไม่ส่งเสริมคนที่ทำพฤติกรรมที่เห็นผลประโยชน์ของตัวเองมากกว่าผลประโยชน์ของชาติ หรือพวกปลวกของประเทศชาติ รวมถึงควรประเมินข้าราชการทุก 2 ปีครั้งเพื่อดูศักยภาพในหน้าที่การงาน ที่ตนเองได้รับมอบหมายว่ายังทำงานมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไร ทั้งนี้ ถ้าผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญอย่างจริงจังกับการนำมาปฏิบัติเห็นคุณค่าของบุคลากรทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสายงานไหน หรือทำงานในส่วนไหน บุคลากรทุกคนล้วนทำงานให้ สศช. จัดสมดุลงานและชีวิต ลดการเข้าออกของบุคลากร

4) ควรพลังความร่วมมือให้เห็นคุณค่าของการทำดี สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรทุกระดับยึด มั่นความดี 3 ประการ ได้แก่ คิดดี พูดดี ทำดี โดยไม่ควรยึดติดกับศาสนา เพียงเพราะคำว่าคุณธรรม มันดู Fake เป็นนาทกรรม

5) สนับสนุนและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการให้คนดีและเสียสละเพื่อส่วนรวม ได้มีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยเฉพาะวัฒนธรรมเรื่องความกล้าหาญทางจริยธรรม คัดค้าน ในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

6) สนับสนุนและส่งเสริมการมีจรรยาข้าราชการ แนวปฏิบัติตนด้านจริยธรรม (Code of Conduct) ของหน่วยงาน ในฐานะที่เป็นหน่วยงานเชิงนโยบาย

7) ควรสนับสนุนการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยในระยะแรก อาจเป็นกิจกรรมที่พัฒนาจิตใจ ที่ง่ายๆ คนสนใจมาร่วม แต่ระยะต่อไปอยากให้เป็นกิจกรรมบูรณาการในการทำงานของคนในองค์กร สศช. น่าจะยั่งยืน มากกว่า เช่น การไหว้คนที่สูงอายุกว่า โดยไม่เกี่ยวกับตำแหน่ง การทักทายกันระหว่างคนใน องค์กร เหมือนง่าย แต่ ทำยาก

8) เผยแพร่พระบรมราโชวาท พระราชดำรัสในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 รัชกาลที่ 10 หรือ คำคมต่างๆ

9) ผลักดันวัฒนธรรมขององค์กร ที่มุ่งแก้ไขเรื่อง การที่หัวหน้างาน/ผู้บริหารมุ่งแต่ทำผลงานไม่สนใจหลักการและความเป็นจริงตามบริบท ความจำเป็น ก่อให้เกิดการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ การทำมากได้น้อย เจ้าหน้าที่ต้องแบกรับภาระงานที่ overload ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการประเมินที่ได้รับ เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

10) ควรพิจารณาเปลี่ยนรูปแบบการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น

11) ควรมีการตรวจสอบการทำงานได้ ทำงานอย่างโปร่งใส ให้เป็นเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม

12) ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อความโปร่งใส

13) ส่งเสริมให้คนไทยมีจริยธรรม รู้จักความผิดชอบชั่วดี มีความระมัดระวังต่อความผิดพลาด (ไม่ว่าจะศาสนาอะไรก็ตาม)

14) ควรกำหนดแผนการจัดกิจกรรมทางจริยธรรม (1) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ผ่อนคลายจากความตึงเครียดในการทำงานเป็นการเชิงวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้นอกเหนือจากงานวิชาการ (2) เพื่อขัดเกลาจิตใจให้เป็นคนที่นึกถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตน (3) เพื่อให้เจ้าหน้าที่เข้าใจคำว่าจริยธรรมอย่างแท้จริง และควรประชาสัมพันธ์ จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมแก่ประชาคม สศช. อย่างสม่ำเสมอ

15) สนับสนุนและปลูกฝังบุคลากร สศช. ให้มีหัวใจนักปราชญ์และใช้อิทธิบาท 4 ในการดำเนินชีวิต และปฏิบัติงาน ส่งเสริมเรื่องความมีน้ำใจต่อกัน โอบอ้อมอารี (แต่ไม่ใช่การหยวน หรือการปิดหูปิดตา)

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อคุณธรรมในสังคมไทย

1) พัฒนาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับหน่วยงานอื่นในภาครัฐและภาคเอกชนรวมถึงภาคประชาชน โดยให้เกิดผลสำเร็จร่วมกันเพื่อธำรงชาติศาสน์และสถาบันโดยไม่จำเป็นต้องช่วงชิงความเป็นที่หนึ่งไว้ผู้เดียว

2) ส่งเสริมให้คนไทยมีระเบียบวินัย/มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม สนับสนุนคนไทยให้มีเหตุผล รู้จักการวิเคราะห์แยกแยะข้อเท็จจริงมากกว่าการใช้อารมณ์หรือความชอบพอสวนตัว ตลอดจนส่งเสริมให้คนไทยกระทำความดี คนทำดีมีที่ยืนในสังคม และคนทำผิด ควรได้รับการลงโทษทางสังคม เพื่อจะได้จำขึ้นใจ เชิด หลาบจำ ไม่กระทำความผิดซ้ำซาก/หนักขึ้น

3) ลดช่องว่างไม่แพร่ข่าวปลอมข่าวเท็จทางเน็ตกิจกรรมใช้เน็ตโซเชียลอย่างมีคุณธรรม Fake News ลดการรังแก Bully ทำร้ายด้อยค่าคนอื่นในสังคม

4) ภายใน สศช. ยังมีความเหลื่อมล้ำ การปฏิบัติงานยังมีข้อจำกัด ไม่เป็นธรรม แม้ สศช. มีบทบาทในเรื่องของการลดความเหลื่อมล้ำในสังคมซึ่งเป็นเรื่องหนึ่งของยุทธศาสตร์ชาติ

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อแบบสำรวจฯ

1) ควรเขียนคำอธิบายที่เข้าใจง่ายในสิ่งที่จะทำหรือไม่ทำ อย่าเน้นภาษาที่อ่านแล้ว เข้าใจง่าย ไม่ใช่เน้นแต่เขียนให้สวยงามแต่เอาไปใช้ประโยชน์อะไรไม่ได้สักอย่างแบบที่เป็นอยู่

2) ต้องการให้การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรมขับเคลื่อนจริยธรรมในระยะที่ยาวขึ้น และอยากให้อำเภอและคำตอบจากแบบสำรวจฯ ในครั้งนี้ได้เป็นข้อมูล นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

3) ขอให้นำข้อมูลจากการตอบแบบสำรวจฯ ครั้งนี้ ไปใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารจัดการในองค์กรของ สศช. และการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม