

**ปัจจัยส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การคลังสินค้า**

**Factors Promoting the Implementation of Anti-Corruption Measures in Work
by Public Warehouse Organization Personnel**

ณัชชาวีร์ ทินกร ณ อยุธยา¹ และ นรินทิพย์ ฉลาดพจนพร²
Natcharee Tinnakorn Na Ayutthaya¹ and
Narintip Chalardpodjanaporn²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การคลังสินค้า และ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การคลังสินค้า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรองค์การคลังสินค้า จำนวน 304 คน

ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การคลังสินค้า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ 4.16 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านทัศนคติและค่านิยมต่อการป้องกันการทุจริต รวมถึง ด้านพฤติกรรมและการปฏิบัติจริงของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.78$ และ $\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.86$ ตามลำดับ) ส่วนด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการทุจริต ด้านระบบ กลไกติดตาม และการปรับปรุงมาตรการป้องกันการทุจริต รวมถึง ด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.92$, $\bar{X} = 3.87$, $SD = 1.10$ และ $\bar{X} = 3.85$, $SD = 1.11$ ตามลำดับ) นอกจากนี้ ผลจากการศึกษา ยังแสดงว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานมีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การคลังสินค้า นำไปสู่ข้อเสนอแนะให้จัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ISO 37001 โดยเฉพาะบุคลากรใหม่

คำสำคัญ: การป้องกันการทุจริต การนำมาตรการไปใช้ในงาน

ABSTRACT

This study had two main objectives: 1) to examine the level of organizational personnel's perceptions regarding factors promoting the implementation of anti-corruption measures in work by public warehouse organization personnel, and 2) to investigate the influence of personal characteristics on these promoting factors. A sample of 304 personnel of the Public Warehouse Organization was surveyed using a structured questionnaire within a quantitative research design.

¹ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University; Email: natcharee.t@ru.ac.th

² คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University; Email: narintip.c@rumail.ru.ac.th

The findings indicated that, overall, the perceptions of personnel toward factors promoting the implementation of anti-corruption measures were at a high level (overall $\bar{X} = 4.16$). All dimensions demonstrated high mean scores; in particular, Attitudes and values toward anti-corruption, as well as Actual behavior and practice, were rated at the highest level ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.78$ and $\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.86$ respectively). Meanwhile, the dimensions of Knowledge and understanding of anti-corruption measures, System monitoring mechanism and Improvement of anti-corruption measures, as well as Organizational environment and culture were rated at a high level ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.92$, $\bar{X} = 3.87$, $SD = 1.10$ and $\bar{X} = 3.85$, $SD = 1.11$, respectively). Furthermore, differences in length of service significantly affected the factors promoting the implementation of anti-corruption measures in work by public warehouse organization personnel. This study emphasizes the critical role of personnel development in enhancing the implementation of anti-corruption measures in line with the ISO 37001 anti-bribery management standard, with particular attention to new personnel.

Keywords: The Anti-Corruption, The Implementation in Work

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาการทุจริตเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่ฝังรากลึกและสะสมมานาน เป็นหนึ่งในอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ทั้งเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความน่าเชื่อถือทางธุรกิจ ความเชื่อมั่นของสาธารณชน ตลอดจนส่งผลให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือ ป.ป.ช. เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับเรื่องกล่าวหา ร้องเรียน การทุจริตของเจ้าพนักงานของรัฐทุกระดับ โดยจากข้อมูลสถิติพบว่าค่ากล่าวหาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่เข้ามายังคณะกรรมการ ป.ป.ช. มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับค่ากล่าวหาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประเภทค่ากล่าวหาที่เข้ามาสู่สำนักงาน ป.ป.ช. มากที่สุดคือ ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2568, สถานการณ์การทุจริตประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567) จึงเห็นได้ว่าค่ากล่าวหาด้านการทุจริตเป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงสถานการณ์การทุจริตในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ

องค์การคลังสินค้าเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การคลังสินค้า พ.ศ. 2498 ในมาตรา 6 กำหนดให้องค์การคลังสินค้ามีวัตถุประสงค์ทำกิจการทั้งปวงเกี่ยวกับสินค้าเกษตรและสินค้าอุปโภค บริโภค รวมทั้งธุรกิจบริการที่เกี่ยวข้องกับสินค้าเกษตร และสินค้าอุปโภคบริโภค (พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การคลังสินค้า พ.ศ. 2498, 2498) ซึ่งบทบาทสำคัญทางเศรษฐกิจและความมั่นคงทางอาหารนี้เอง ทำให้องค์การคลังสินค้าได้ดำเนินการโครงการต่าง ๆ มากมายเพื่อสนับสนุนช่วยเหลือเกษตรกรและรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย แต่ตลอดหลายสิบปีที่ผ่านมาพบว่า องค์การคลังสินค้ามีคดีที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในหลายโครงการ จากการสรุปการดำเนินคดีขององค์การคลังสินค้า ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565 พบว่า โครงการรับจํานำสินค้าเกษตรตั้งแต่ปี พ.ศ.2524 เฉพาะโครงการที่ดำเนินการโดยองค์การคลังสินค้ามี 37 โครงการ ซึ่งองค์การคลังสินค้าได้ฟ้องร้องดำเนินคดีทั้งแพ่งและอาญา 1,376 คดี ความเสียหาย 526,048 ล้านบาท และล่าสุดองค์การคลังสินค้าอยู่ในระหว่างการเดินหน้าฟ้องในคดีทุจริตจัดซื้อถุงมือยางไนไตร มูลค่า 112,500 ล้านบาท ซึ่งมีการจ่ายเงินล่วงหน้าไปก่อนวงเงิน 2,000 ล้านบาท แต่การดำเนิน

โครงการถูกตรวจสอบพบปัญหาการจ่ายเงินล่วงหน้าไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย (ประกาศวี ไอสถานนท์, 2566, ส่งคืนหน้าคดีอศส.ฟ้องทุจริตแพ่ง-อาญา จำนำสินค้าเกษตร-ถุงมือยางแสนล้าน)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การคลังสินค้า เพื่อให้องค์กรได้นำผลการวิจัยที่ได้รับไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและกำหนดนโยบายขององค์กรให้สอดคล้องกับการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การคลังสินค้า อย่างไรก็ตาม การนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับนโยบายจากส่วนกลางเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ (1) ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการทุจริต (2) ทศนคติและค่านิยมต่อการป้องกันการทุจริต (3) สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร (4) พฤติกรรมและการปฏิบัติจริงของบุคลากร และ (5) ระบบกลไกติดตามและการปรับปรุงมาตรการป้องกันการทุจริต รวมไปถึงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร หากปัจจัยเหล่านี้ได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม ย่อมเอื้อต่อการยกระดับคุณภาพการป้องกันการทุจริตในภาพรวม ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประเทศชาติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ทราบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน
2. นำเสนอปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน
3. เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและกำหนดนโยบายขององค์กรในการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์

บุคลากรองค์การคลังสินค้า หมายถึง ผู้ที่ทำงานสังกัดอยู่ในองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ ทุกตำแหน่งที่อยู่ใต้บังคับบัญชาและมีหน้าที่รับผิดชอบงานต่าง ๆ ตามโครงสร้างขององค์การคลังสินค้า

ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการทุจริต หมายถึง ระดับของการรับรู้ เข้าใจ และตระหนักในหลักการ เนื้อหา ขั้นตอน และเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตของบุคลากรในองค์การคลังสินค้า รวมถึงความสามารถในการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำที่ขัดต่อหลักคุณธรรมและจริยธรรม

ทศนคติและค่านิยมต่อการป้องกันการทุจริต หมายถึง เจตคติ ความเชื่อ และค่านิยมภายในของบุคลากรองค์การคลังสินค้าที่สะท้อนถึงการยอมรับและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ซื่อสัตย์ และตรวจสอบได้ ตลอดจนการไม่ยอมรับต่อพฤติกรรมทุจริตทุกรูปแบบในองค์กร

สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง บรรยากาศการทำงานและค่านิยมร่วมในองค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรองค์การคลังสินค้า ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล รวมถึงโครงสร้างระบบงาน การสื่อสารภายใน และการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่ส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริต

พฤติกรรมและการปฏิบัติจริงของบุคลากร หมายถึง การแสดงออกในเชิงพฤติกรรมของบุคลากรองค์การคลังสินค้าที่สะท้อนถึงการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้จริงในกระบวนการทำงาน เช่น การปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด การเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส และการรายงานความเสี่ยงหรือข้อบกพร่องที่อาจนำไปสู่การทุจริต

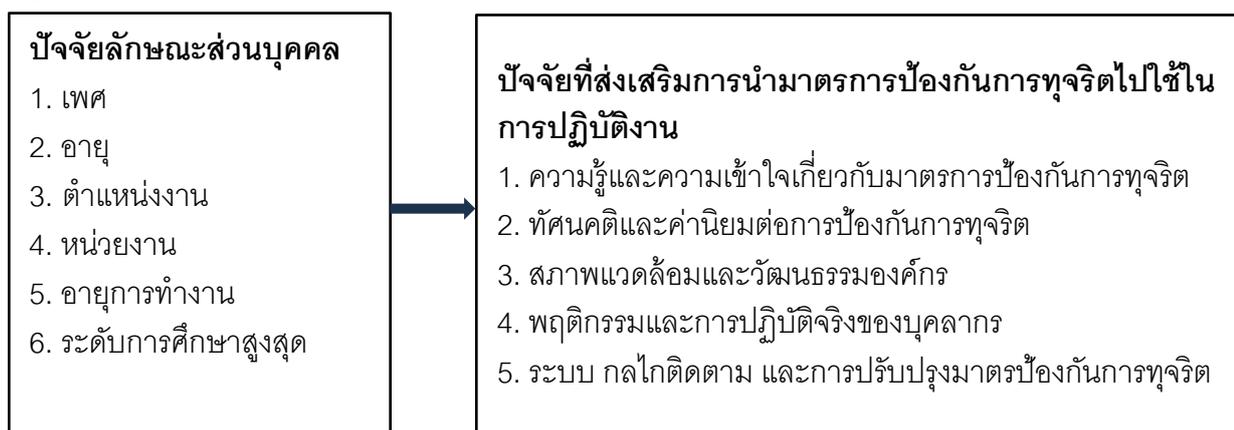
ระบบกลไกติดตามและการปรับปรุงมาตรการป้องกันการทุจริต หมายถึง กระบวนการและเครื่องมือ ที่องค์การคลังสินค้าใช้ในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และปรับปรุงประสิทธิภาพของมาตรการป้องกันการทุจริตอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะทางพัฒนา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้แนวคิดบูรณาการเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้จริงของบุคลากร โดยมีโครงสร้างความสัมพันธ์ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน หน่วยงาน อายุการทำงาน และระดับการศึกษาสูงสุด

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ (1) ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการทุจริต (2) ทศนคติและค่านิยมต่อการป้องกันการทุจริต (3) สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร (4) พฤติกรรมและการปฏิบัติจริงของบุคลากร และ (5) ระบบ กลไกติดตาม และการปรับปรุงมาตรการป้องกันการทุจริต



วิธีการดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และนำข้อมูลมาวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยทดสอบ t-test และ F-test

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การคลังสินค้า สังกัดกระทรวงพาณิชย์ จำนวน 500 คน (องค์การคลังสินค้า, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คำนวณหาขนาดโดยสูตรของ Yamane (1967) ที่ขนาดความเชื่อมั่น 95% และขนาดความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง 223 คน (สูตรที่ใช้: $n = N / (1 + Ne^2)$, $n = 500 / \{1 + 500(0.05)^2\}$, $n = 223$) และจากการเก็บข้อมูล ได้รับการตอบกลับจำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 ของประชากร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยศึกษาค้นคว้า แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วนประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 บัณฑิตส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 บัณฑิตส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาและประเด็นข้อคำถาม กำหนดเกณฑ์ ค่าดัชนีความตรง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปจึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์ หรือหากข้อคำถามใดไม่ผ่านเกณฑ์ผู้เชี่ยวชาญ จะเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรเป้าหมาย โดยพิจารณาจากค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป หากค่าความเชื่อมั่นต่ำกว่าเกณฑ์จะปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามอีกครั้ง จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง ตามวิธีของ Cronbach (1970) ซึ่งคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

จัดทำหนังสือถึงผู้อำนวยการองค์การคลังสินค้า เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรตอบแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ (Google Form) ให้กับบุคลากรองค์การคลังสินค้า โดยชี้แจงรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการวิจัย และติดตามการตอบกลับให้ครบ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์บัณฑิตส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน หน่วยงาน อายุการทำงาน และระดับการศึกษาสูงสุด โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ

6.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยใช้ 5 ช่วงระดับค่าเฉลี่ยคะแนน (Scale) เป็นเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

6.3 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ t-test และ F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การคลังสินค้า ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 304 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน หน่วยงาน อายุการทำงาน และระดับการศึกษาสูงสุด โดยหาค่าความถี่และร้อยละ ดังแสดง ในตาราง 1

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	304	100.0
เพศ		
ชาย	94	30.9
หญิง	209	68.8
ไม่ระบุ	1	0.3
อายุ		
25 – 35 ปี	35	11.5
36 – 45 ปี	136	44.8
46 – 55 ปี	122	40.1
55 ปี ขึ้นไป	11	3.6
ตำแหน่งงาน		
ผู้อำนวยการองค์การคลังสินค้า	1	0.3
รองผู้อำนวยการ (รักษาการ)	-	-
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ (รักษาการ)	1	0.3
ผู้อำนวยการสำนัก (รักษาการ)	6	2.0
หัวหน้าส่วนงาน (รักษาการ)	23	7.6
หัวหน้างาน (รักษาการ)	4	1.3
พนักงานระดับปฏิบัติการ	257	84.6
ลูกจ้าง	10	3.3
นักบริหาร 8	1	0.3
หัวหน้าส่วนงาน	1	0.3
หน่วยงาน		
สำนักตรวจสอบภายใน	7	2.3
สำนักผู้อำนวยการ	21	6.9
สำนักทรัพยากรมนุษย์	16	5.3
สำนักบัญชีและการเงิน	35	11.5

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สำนักนิติการ	7	2.3
สำนักคดี	20	6.6
สำนักเทคโนโลยีดิจิทัล	12	3.9
สำนักพัฒนาธุรกิจ	26	8.6
สำนักเกษตร	10	3.3
สำนักโลจิสติกส์	29	9.5
สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ	22	7.2
สำนักสัตว์น้ำและบริหารคลัง ส่วนกลาง	29	9.5
สำนักสัตว์น้ำและบริหารคลัง ต่างจังหวัด	2	0.7
สำนักข้าว ส่วนกลาง	65	21.4
สำนักข้าว ต่างจังหวัด	2	0.7
ไม่สังกัดสำนัก	1	0.3
อายุการทำงาน (ปี)		
0 – 3 ปี	6	1.9
4 – 10 ปี	92	30.3
11 – 15 ปี	84	27.6
16 – 20 ปี	65	21.4
20 ปี ขึ้นไป	57	18.8
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	5.3
ปริญญาตรี	239	78.6
ปริญญาโท	46	15.1
สูงกว่าปริญญาโท	3	1.0

จากตาราง 1 พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นเพศชาย ร้อยละ 30.9 เพศหญิง ร้อยละ 68.8 และไม่ระบุ ร้อยละ 0.3 ประกอบด้วยอายุ 25-35 ปี ร้อยละ 11.5 อายุ 36-45 ปี ร้อยละ 44.7 อายุ 46-55 ปี ร้อยละ 40.1 และอายุ 55 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 3.6 ในส่วนของตำแหน่งงานที่พบมากที่สุด คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 84.5 รองลงมา คือ หัวหน้าส่วนงาน (รักษาการ) ร้อยละ 7.6 และลูกจ้าง ร้อยละ 3.3 หน่วยงานที่พบมากที่สุด คือ สำนักข้าว ส่วนกลาง ร้อยละ 21.4 รองลงมา คือ สำนักบัญชีและการเงิน ร้อยละ 11.5 และสำนักโลจิสติกส์กับสำนักสัตว์น้ำและบริหารคลัง ส่วนกลาง มีจำนวนร้อยละเท่ากัน คือ ร้อยละ 9.5 อายุการทำงานที่พบมากที่สุด คือ 4-10 ปี ร้อยละ 30.3 รองลงมา คือ 11-15 ปี ร้อยละ 27.6 และ 16-20 ปี ร้อยละ 21.4 และระดับการศึกษาสูงสุดที่พบมากที่สุด คือ ปริญญาตรี ร้อยละ 78.6 รองลงมาคือ ปริญญาโท ร้อยละ 15.1 และต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 5.3

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
ด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการทุจริต	4.01	0.92	มาก
ด้านทัศนคติและค่านิยมต่อการป้องกันการทุจริต	4.59	0.78	มากที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร	3.85	1.11	มาก
ด้านพฤติกรรมและการปฏิบัติจริงของบุคลากร	4.50	0.86	มากที่สุด
ด้านระบบ กลไกติดตาม และการปรับปรุงมาตรการป้องกันการทุจริต	3.87	1.10	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.16	0.95	มาก

จากตาราง 2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงานพบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ 4.16 ซึ่งด้านทัศนคติและค่านิยมต่อการป้องกันการทุจริตมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านพฤติกรรมและการปฏิบัติจริงของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการทุจริต ด้านระบบ กลไกติดตาม และการปรับปรุงมาตรการป้องกันการทุจริต รวมถึง ด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน

การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับเพศที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 3 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับเพศที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน	t	p-value	ผลการทดสอบ
ด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการทุจริต	-0.332	0.740	ไม่แตกต่าง
ด้านทัศนคติและค่านิยมต่อการป้องกันการทุจริต	-1.671	0.097	ไม่แตกต่าง
ด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร	-1.173	0.242	ไม่แตกต่าง
ด้านพฤติกรรมและการปฏิบัติจริงของบุคลากร	-1.270	0.205	ไม่แตกต่าง
ด้านระบบ กลไกติดตาม และการปรับปรุงมาตรการป้องกันการทุจริต	-1.081	0.281	ไม่แตกต่าง

จากตาราง 3 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าเพศไม่มีผลต่อปัจจัยที่สนับสนุนในการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้งานทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับอายุที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 4 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับอายุที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	p-value	ผลการทดสอบ
ด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการทุจริต	3.624	3	1.208	2.189	0.089	ไม่แตกต่าง
ด้านทัศนคติและค่านิยมต่อการป้องกันการทุจริต	0.630	3	0.210	0.443	0.722	ไม่แตกต่าง
ด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร	5.278	3	1.759	1.842	0.140	ไม่แตกต่าง
ด้านพฤติกรรมและการปฏิบัติจริงของบุคลากร	1.141	3	0.380	0.700	0.552	ไม่แตกต่าง
ด้านระบบ กลไกติดตาม และการปรับปรุงมาตรการป้องกันการทุจริต	4.896	3	1.632	1.638	0.181	ไม่แตกต่าง

จากตาราง 4 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่สนับสนุนในการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้งานทุกด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 5 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่มีผลต่อปัจจัยที่สนับสนุนในการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้งาน

ปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	p-value	ผลการทดสอบ
ด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการทุจริต	1.486	7	0.212	0.375	0.917	ไม่แตกต่าง
ด้านทัศนคติและค่านิยมต่อการป้องกันการทุจริต	2.235	7	0.319	0.672	0.695	ไม่แตกต่าง
ด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร	5.826	7	0.832	0.861	0.538	ไม่แตกต่าง
ด้านพฤติกรรมและการปฏิบัติจริงของบุคลากร	3.916	7	0.559	1.035	0.407	ไม่แตกต่าง
ด้านระบบ กลไกติดตาม และการปรับปรุงมาตรการป้องกันการทุจริต	3.386	7	0.484	0.477	0.851	ไม่แตกต่าง

จากตาราง 5 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่สนับสนุนในการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้งานทุกด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

**การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปฏิบัติงานในสำนักที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการ
ป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน**

ตาราง 6 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปฏิบัติงานในสำนักที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการ
ทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการ ทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	p-value	ผลการทดสอบ
ด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ ป้องกันการทุจริต	6.680	15	0.445	0.789	0.689	ไม่แตกต่าง
ด้านทัศนคติและค่านิยมต่อการป้องกันการทุจริต	1.792	15	0.119	0.244	0.999	ไม่แตกต่าง
ด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร	10.311	15	0.687	0.703	0.781	ไม่แตกต่าง
ด้านพฤติกรรมและการปฏิบัติจริงของบุคลากร	3.120	15	0.208	0.372	0.985	ไม่แตกต่าง
ด้านระบบ กลไกติดตาม และการปรับปรุง มาตรการป้องกันการทุจริต	14.087	15	0.938	0.932	0.529	ไม่แตกต่าง

จากตาราง 6 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปฏิบัติงานในสำนักที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการ
นำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

**การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับอายุการทำงานที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริต
ไปใช้ในการปฏิบัติงาน**

ตาราง 7 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับอายุการทำงานที่มีผลต่อปัจจัยที่สนับสนุนในการนำมาตรการป้องกัน
การทุจริตไปใช้งาน

ปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกัน การทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	p-value	ผลการ ทดสอบ
ด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ ป้องกันการทุจริต	8.239	4	2.060	3.827	0.005*	แตกต่าง
ด้านทัศนคติและค่านิยมต่อการป้องกันการ ทุจริต	3.192	4	0.798	1.709	0.148	ไม่แตกต่าง
ด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร	17.978	4	4.494	4.907	0.001*	แตกต่าง
ด้านพฤติกรรมและการปฏิบัติจริงของบุคลากร	5.288	4	1.322	2.491	0.043*	แตกต่าง
ด้านระบบ กลไกติดตาม และการปรับปรุง มาตรการป้องกันการทุจริต	15.061	4	3.765	3.899	0.004*	แตกต่าง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p-value < .05)

จากตาราง 7 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำ
มาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 4 ด้าน
ทั้งด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการทุจริต ด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร ด้าน
พฤติกรรมและการปฏิบัติจริงของบุคลากร และด้านระบบ กลไกติดตาม และการปรับปรุงมาตรการป้องกันการทุจริต

เนื่องจากในส่วนของอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงานในด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการทุจริตจึงต้องทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ว่าอายุการทำงานคู่ใดที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ตาราง 7.1 การเปรียบเทียบรายคู่อายุการทำงานที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงานในด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการทุจริต

อายุการทำงาน	น้อยกว่า 1-3 ปี	4-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปี ขึ้นไป
\bar{X}	3.133	4.022	4.158	4.029	3.835
น้อยกว่า 1-3 ปี	-	-0.888 (0.004)*	-1.025 (0.001)*	-0.896 (0.005)*	-0.702 (0.027)*
4-10 ปี	-	-	-0.137 (0.218)	-0.007 (0.950)	0.187 (0.132)
11-15 ปี	-	-	-	0.129 (0.288)	0.323 (0.011)*
16-20 ปี	-	-	-	-	0.194 (0.146)
20 ปี ขึ้นไป	-	-	-	-	-0.702 (0.027)*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p-value < .05)

จากตาราง 7.1 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ในส่วนของอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงานในด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการทุจริต โดยพบว่าอายุการทำงานที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 1-3 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับทุกช่วงอายุการทำงาน คือ ช่วงอายุ 4-10 ปี ช่วงอายุ 11-15 ปี ช่วงอายุ 16-20 ปี และช่วงอายุ 20 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 อีกทั้งอายุการทำงานที่มีช่วงอายุ 11-15 ปี ยังมีความคิดเห็นแตกต่างจากช่วงอายุ 20 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในส่วนของอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรจึงทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ว่าอายุการทำงานคู่ใดที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ตาราง 7.2 การเปรียบเทียบรายค่าอายุการทำงานที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้
ในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร

อายุการทำงาน	น้อยกว่า 1-3 ปี	4-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปี ขึ้นไป
\bar{X}	2.850	4.028	4.036	3.634	3.616
น้อยกว่า 1-3 ปี	-	-1.178 (0.004)*	-1.186 (0.004)*	-0.784 (0.056)	-0.766 (0.063)
4-10 ปี	-	-	-0.007 (0.959)	0.394 (0.011)*	0.412 (0.011)*
11-15 ปี	-	-	-	0.402 (0.012)*	0.420 (0.011)*
16-20 ปี	-	-	-	-	0.018 (0.917)
20 ปี ขึ้นไป	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p-value < .05)

จากตาราง 7.2 ผลการเปรียบเทียบรายค่าในส่วนของอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร โดยพบว่าอายุการทำงาน ที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 1-3 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากอายุการทำงานช่วงอายุ 4-10 ปี และช่วงอายุ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งอายุการทำงานที่มีช่วงอายุ 4-10 ปี ยังมีความคิดเห็นแตกต่างจากช่วงอายุ 16-20 ปี และช่วงอายุ 20 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมถึงอายุการทำงานที่มีช่วงอายุ 11-15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากช่วงอายุ 16-20 ปี และช่วงอายุ 20 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน ในด้านพฤติกรรมและการปฏิบัติจริงของบุคลากรจึงต้องทำการทดสอบเปรียบเทียบรายค่าว่า อายุการทำงานคู่ใดที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ตาราง 7.3 การเปรียบเทียบรายค่าอายุการทำงานที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้
ในการปฏิบัติงานในด้านพฤติกรรมและการปฏิบัติจริงของบุคลากร

อายุการทำงาน	น้อยกว่า 1-3 ปี	4 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	20 ปี ขึ้นไป
\bar{X}	3.667	4.483	4.583	4.549	4.421
น้อยกว่า 1-3 ปี	-	-0.816 (0.008)*	-0.917 (0.003)*	-0.883 (0.005)*	-0.754 (0.016)*
4 - 10 ปี	-	-	-0.101 (0.360)	-0.067 (0.573)	0.062 (0.617)
11 - 15 ปี	-	-	-	0.034 (0.777)	0.162 (0.195)
16 - 20 ปี	-	-	-	-	0.128 (0.333)
20 ปี ขึ้นไป	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p-value < .05)

จากตาราง 7.3 ผลการเปรียบเทียบรายค่าในส่วนของอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน ในด้านพฤติกรรมและการปฏิบัติจริงของบุคลากร โดยพบว่า อายุการทำงานที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 1-3 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับทุกช่วงอายุการทำงาน คือ ช่วงอายุ 4-10 ปี ช่วงอายุ 11-15 ปี ช่วงอายุ 16-20 ปี และช่วงอายุ 20 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อีกทั้งอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน ในด้านระบบ กลไกติดตาม และการปรับปรุงมาตรการป้องกันการทุจริตจึงทดสอบเปรียบเทียบรายค่าว่า อายุการทำงานคู่ใดที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ตาราง 7.4 การเปรียบเทียบรายค่าอายุการทำงานที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการใช้
ในการปฏิบัติงาน ในด้านระบบ กลไกติดตาม และการปรับปรุงมาตรการป้องกันการใช้

อายุการทำงาน	น้อยกว่า 1-3 ปี	4-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปี ขึ้นไป
\bar{X}	2.850	4.000	4.060	3.639	3.754
น้อยกว่า 1-3 ปี	-	-1.150 (0.006)*	-1.210 (0.004)*	-0.788 (0.061)	-0.904 (0.033)*
4-10 ปี	-	-	-0.060 (0.688)	0.362 (0.024)*	0.246 (0.139)
11-15 ปี	-	-	-	0.421 (0.010)*	0.305 (0.071)
16-20 ปี	-	-	-	-	-0.120 (0.516)
20 ปี ขึ้นไป	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p-value < .05)

จากตาราง 7.4 ผลการเปรียบเทียบรายค่าในส่วนของอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการใช้ในการปฏิบัติงาน ในด้านระบบ กลไกติดตาม และการปรับปรุงมาตรการป้องกันการใช้ โดยพบว่าอายุการทำงานที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 1-3 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากอายุการทำงานช่วงอายุ 4-10 ปี ช่วงอายุ 11-15 ปี และช่วงอายุ 20 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งอายุการทำงานที่มีช่วงอายุ 4-10 ปี ยังมีความคิดเห็นแตกต่างจากช่วงอายุ 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมถึงอายุการทำงานที่มีช่วงอายุ 11-15 ปี ยังมีความคิดเห็นแตกต่างจากช่วงอายุ 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับระดับการศึกษาสูงสุดที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการใช้ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 8 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับระดับการศึกษาสูงสุดที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการใช้ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการใช้ในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	p-value	ผลการทดสอบ
ด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการใช้	1.683	3	0.561	1.005	0.391	ไม่แตกต่าง
ด้านทัศนคติและค่านิยมต่อการป้องกันการใช้	2.342	3	0.781	1.667	0.174	ไม่แตกต่าง
ด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร	3.170	3	1.057	1.098	0.350	ไม่แตกต่าง
ด้านพฤติกรรมและการปฏิบัติจริงของบุคลากร	1.624	3	0.541	1.000	0.393	ไม่แตกต่าง
ด้านระบบ กลไกติดตาม และการปรับปรุงมาตรการป้องกันการใช้	2.865	3	0.955	0.952	0.416	ไม่แตกต่าง

จากตาราง 8 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ 4.16 โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านทัศนคติและค่านิยมต่อการป้องกันการทุจริต มีค่าเฉลี่ย 4.59 (SD = 0.78) และในด้านพฤติกรรมและการปฏิบัติจริงของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.50 (SD = 0.86)

2. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 4 ด้าน ทั้งด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการทุจริต ด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร ด้านพฤติกรรมและการปฏิบัติจริงของบุคลากร และด้านระบบ กลไกติดตาม และการปรับปรุงมาตรการป้องกันการทุจริต โดยอายุการทำงานของบุคลากรที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 1-3 ปี มีความคิดเห็นใน 4 ด้านแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุการทำงานในช่วงอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความคิดเห็นด้านทัศนคติและค่านิยมต่อการป้องกันการทุจริตและด้านพฤติกรรมและการปฏิบัติจริงของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยทั้ง 5 ด้านที่สนับสนุนต่อการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในงานนี้ เป็นไปในแนวทางเดียวกับมาตรฐานสากล ISO 37001 ด้านระบบการจัดการต่อต้านการติดสินบน (Anti-Bribery Management Systems: ABMS) (International Organization for Standardization, 2025) ทั้งนี้ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร คือปัจจัยด้านอายุการทำงาน กล่าวคืออายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งเสริมการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทั้งด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการทุจริต ด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร ด้านพฤติกรรมและการปฏิบัติจริงของบุคลากร และด้านระบบ กลไกติดตาม และการปรับปรุงมาตรการป้องกันการทุจริต บุคลากรที่มีช่วงอายุการทำงานน้อยกว่า 1-3 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรในช่วงอายุการทำงานอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศที่พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่ยาวนานขึ้นทำให้พนักงานตอบสนองต่อมาตรการจริยธรรมการต่อต้านทุจริตแตกต่างไป ประสบการณ์ทำงานมีส่วนเพิ่มโอกาสในการตั้งใจแจ้งเบาะแส เพราะพนักงานที่ทำงานมานานรู้สึกว่ามีอำนาจและความน่าเชื่อถือมากกว่าในการเปิดโปงการทุจริต (Khan et al., 2022) และเมื่อประสบการณ์ในการทำงานเปลี่ยน การรับรู้วัฒนธรรม จริยธรรมกับการแจ้งเบาะแสก็เปลี่ยนตาม (Budak & Filiz, 2024).

ผลการวิจัยนำไปสู่ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อยกระดับการนำมาตรการป้องกันการทุจริตไปใช้ในทางปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. จัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ISO 37001 และโดยเฉพาะบุคลากรใหม่ให้เน้นการฝึกอบรมและให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการทุจริต สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรพฤติกรรมและการปฏิบัติจริงของบุคลากร และระบบ กลไกติดตาม และการปรับปรุงมาตรการป้องกันการทุจริต
2. พัฒนาระบบควบคุมภายในขององค์กรให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ISO 37001
3. การปลูกฝังทัศนคติ สื่อสารค่านิยมให้ตระหนักต่อการป้องกันการทุจริตให้กับบุคลากรทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการสร้างแรงจูงใจทางบวก เช่น การยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติตามมาตรการได้ดี และลดแรงจูงใจเชิงลบจากวัฒนธรรมองค์กรที่อาจเอื้อต่อการทุจริต เพื่อยกระดับการยอมรับและการนำมาตราการป้องกันการทุจริตไปใช้จริง
4. เสริมบทบาทผู้นำองค์กรให้ทำหน้าที่แบบอย่างในการปฏิบัติตามมาตรการและกำกับดูแลอย่างจริงจัง
5. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการออกแบบ ปรับปรุง และประเมินผลมาตรการป้องกันการทุจริต เพื่อลดช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติจริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนางานวิจัยในอนาคต ดังนี้

1. ขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์การรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานภาครัฐประเภทอื่น เพื่อเปรียบเทียบบริบทการนำมาตราการป้องกันการทุจริตไปใช้ในงาน และทดสอบความคงทนของรูปแบบปัจจัยที่พัฒนาในงานวิจัยนี้
2. ศึกษาปัจจัยด้านจิตวิทยาและพฤติกรรม เช่น เจตคติ บุคลิกภาพ ค่านิยม คุณธรรมส่วนบุคคล ทัศนคติต่อการทุจริต แรงจูงใจภายใน การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม ที่ส่งผลต่อการนำมาตราการป้องกันการทุจริตไปใช้ในงาน

เอกสารอ้างอิง

- ประภาศรี โอสถานนท์. (2566, 6 พฤษภาคม). *ส่องคืบหน้าคดีคอศ.ฟ้องทุจริตแพ่ง-อาญา จำนำสินค้าเกษตร-ถุงมือยางแสนล้าน*. <https://www.bangkokbiznews.com/business/economic/1066561>
- พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การคลังสินค้า พ.ศ. 2498. (2498, 19 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 72 ตอนที่ 29. หน้า 674-689.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2568, 4 เมษายน). *รายงานสถานการณ์การทุจริตประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567*.
<https://www.nacc.go.th/categorydetail/2018083118464593/20250404115159?>
- องค์การคลังสินค้า. (2567). *รายงานประจำปี 2567*.
https://www.pwo.co.th/pwo/assets/uploads/department/document/20251110_50809.pdf
- Budak, O., & Filiz, M. (2024). The moderating role of work experience in the effect of ethical culture on whistleblowing in healthcare professionals and the effect of organizational trust on whistleblowing. *Enfermería Clínica (English Edition)*, 34(5), 357-368.
<https://doi.org/10.1016/j.enfcle.2024.04.003>
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing*. Harper & Row.
- International Organization for Standardization. (2025). *Anti-bribery management systems—Requirements with guidance for use (ISO Standard No. 37001:2025)*. ISO.

- Khan, J., Saeed, I., Zada, M., Ali, A., Barraza, N. C., Sepúlveda, G. S., & Muñoz, A. V. (2022). Examining whistleblowing intention: The influence of seriousness of wrongdoing, threat of retaliation, and anticipated regret. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1752. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031752>
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper & Row.