

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี

นางนาฏ ทองจุล
ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี

บทคัดย่อ

การศึกษาเชิงพรรณนา โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ศึกษาความสัมพันธ์การรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส ของบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงาน (พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมา) ซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี จำนวน 276 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสำรวจการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จากกรมอนามัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, chi-square test ผลการศึกษา พบว่า

1. บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสำรวจการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส มีอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 43.5 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 80.4 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 51.1 ปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ 52.9 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 45.3

2. บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส อยู่ในระดับสูงและสูงมาก โดยพบว่าระดับการรับรู้ด้านการปฏิบัติหน้าที่ และด้านการใช้อำนาจ อยู่ในระดับสูงมาก (ร้อยละ 90.0 และ ร้อยละ 82.10) ส่วนด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต การใช้ทรัพย์สินของราชการ และด้านการใช้งบประมาณอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 76.11, 75.85 และ ร้อยละ 74.31 ตามลำดับ)

3. ระดับการศึกษาและตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรด้านอื่น ได้แก่ อายุ เพศ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี

จากผลการวิจัย ควรนำมาวางแผนปฏิบัติการคุณธรรมและความโปร่งใสบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 สำหรับตำแหน่งลูกจ้างประจำ ด้วยการจัดรูปแบบกิจกรรมการส่งเสริมการรับรู้คุณธรรม และความโปร่งใส และมีแผนปฏิบัติการคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน และในส่วนตัวชี้วัดที่ 2 ด้านการใช้งบประมาณ ควรมีการสื่อสารให้ทราบการดำเนินงานด้านการใช้จ่ายงบประมาณ สร้างความเข้าใจ สามารถเพิ่มระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรภายในหน่วยงาน

คำสำคัญ : การรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส บุคลากร ปัจจัยส่วนบุคคล

The Factors Influencing Morality and Transparency Perception of Personnel at Regional Health Promotion Center 5 Ratchaburi

Nongnat Thongjul
Regional Health Promotion Center 5

Abstract

This descriptive study deployed secondary data for investigating demographic information i.e. age, gender, education, position, working duration, to study the level of morality and transparency perception of personnel at the Regional Health Promotion Center 5 Ratchaburi, and to analyze the relationship between demographic data and morality and transparency perception of personnel at the Regional Health Promotion Center 5. The samples were 276 participants including government official, permanent staff (government staff, public health staff, temporary staff and contracted staff) who were all personnel under the Regional Health Promotion Center 5. The research instrument was ITT form (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) for examining morality and transparency in government organizations in the fiscal year 2019 of Department of Health. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and chi-square test. The results showed that:

1. The personnel at the Health Center 5 Ratchaburi Province who responded to the survey were 43.5% age above 50 years old, 80.4% female, 51.1% bachelor education, 52.9% government official and 45.3% holding job position more than 11 years.
2. The personnel at the Regional Health Promotion Center 5 Ratchaburi showed their morality and transparency perception at the high and highest level. The individual aspect analysis showed that the job performance aspect and authority execution at the highest level (90.04% and 82.10%). The corruption remedy, government assets utilization and budget spending at the high level (76.11%, 75.85%, and 74.31% respectively).
3. The education and position showed the relationship towards morality and transparency at the significance level of 0.05. The other aspects of demographic data i.e. age, gender and working duration showed no relationship towards morality and transparency of personnel at the Regional Health Promotion Center 5.

The results can be used for designing the action plan on morality and transparency of personnel at the Regional Health Promotion Center 5 such as activities promoting morality and transparency as well as action plans for morality and transparency of the organization. The Indicator No2 Budget spending, the effective communication towards budget spending, could build understanding and increase the level of perception of personnel in the future.

Keywords: Morality and Transparency Perception, Personnel, Demographic Data

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ มีเป้าหมายให้หน่วยงานภาครัฐมีระบบป้องกันและแก้ไขการทุจริต ซึ่งสถานการณ์การทุจริตของประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมา จากการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ซึ่งประเมินโดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International : TI) พบว่าในปี พ.ศ.๒๕๖๑ ประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ ๙๙ และ ปีพ.ศ. ๒๕๖๒ อยู่ในอันดับที่ ๑๐๑ จากประเทศที่เข้าร่วมการประเมินทั้งหมด ๑๘๐ ประเทศ^๑ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการหนึ่งในการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า (Integrity and Transparency Assessment: ITA)^๒ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ตามทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ใช้เครื่องมือแบบสำรวจ ๓ ประเภท ของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริต ป.ป.ช. ได้แก่ ๑) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ๒) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ๓) แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment: EIT)^๓ กรมอนามัยได้มอบหมายทุก หน่วยงานในสังกัด ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน นำมาเป็นตัวชี้วัดผลปฏิบัติราชการของหน่วยงานติดต่อกันมา แสดงถึงความมุ่งมั่นขององค์กรความพยายามร่วมกันแก้ไข ปัญหาการทุจริต ระดับการประเมินแบ่งออกเป็น ๕ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย ๑) การปฏิบัติหน้าที่ ๒) การใช้งบประมาณ ๓) การใช้อำนาจ ๔) การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต^๓

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กรมอนามัยมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ภาพรวม ระดับ A (หมายถึง คะแนน ๘๕.๐๐ – ๙๔.๙๙)^๒ คะแนนร้อยละ ๙๑.๐๗^๔ ศูนย์อนามัยที่ ๕ ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากร จากการตอบแบบสำรวจการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ รอบ ๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๑ – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒) มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ร้อยละ ๘๐.๘๖ ปี^๕ พ.ศ. ๒๕๖๑ ร้อยละ ๘๕.๐๖^๔ และปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ร้อยละ ๗๙.๖๔^๔ ตามลำดับ เห็นได้ว่าระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ยังต่ำกว่าระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัยมากถึงร้อยละ ๑๐ จึงเป็นประเด็นที่ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจ อยากทราบถึงเหตุของปัจจัยระดับบุคคลใด ที่มีผลต่อระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของศูนย์อนามัยที่ ๕ สามารถนำมาพัฒนาระดับการรับรู้บุคลากรของศูนย์อนามัยที่ ๕ เพื่อส่งเสริมภาพรวมของหน่วยงานดีขึ้น และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยนำประเด็นปัจจัยที่พบมาจัดทำข้อเสนอแนะและแผนปฏิบัติการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรต่อไป

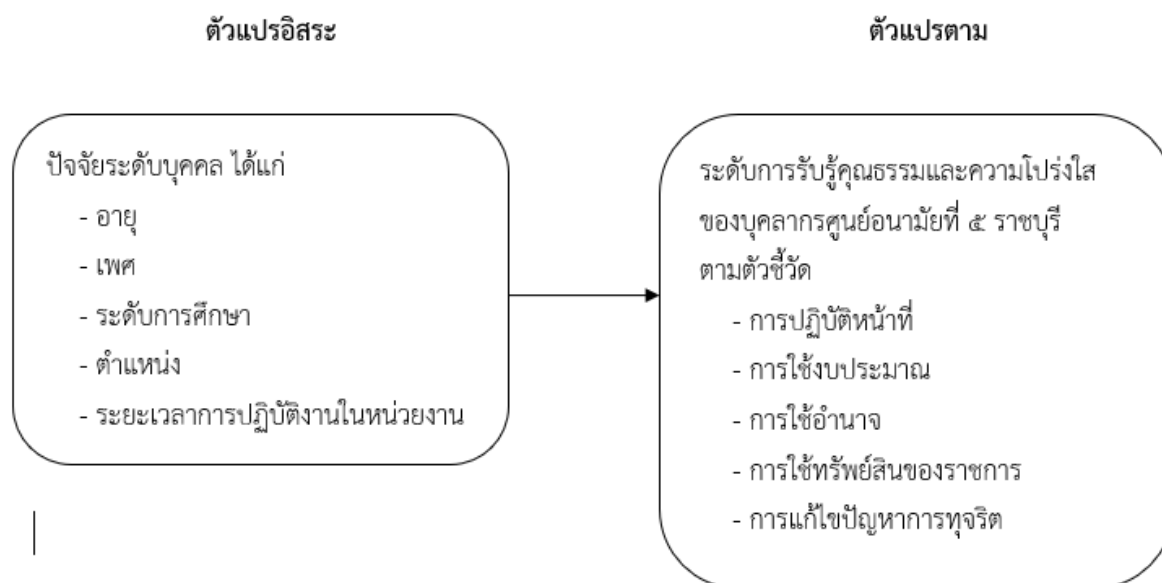
วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน
๒. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส ของบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี

๓. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕
กรอบแนวคิดในการทำวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ทราบถึงประเด็นตัวชี้วัดการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสที่ควรพัฒนาและปัจจัยระดับบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดกลุ่มบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มหนึ่งตาม PMQA หมวด ๓

๒. นำผลการวิจัย มาออกแบบแนวทางการจัดกิจกรรม และแผนปฏิบัติการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ที่มีความเฉพาะเจาะจงกับกลุ่มบุคลากรเป้าหมายแต่ละกลุ่ม เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์การคุณภาพคู่คุณธรรม ร่วมสร้างจิตสำนึกต่อการป้องกันและต่อต้านการทุจริต อันเป็นการสร้างภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่น ให้เกิดขึ้นแก่กรมอนามัยในอนาคตต่อไป

วิธีการศึกษา

เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งกรมอนามัยได้เก็บข้อมูลจากแบบสำรวจการรับรู้ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรในหน่วยงาน สังกัดกรมอนามัย ผ่านระบบออนไลน์ โดยบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ร่วมตอบแบบสำรวจ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน (พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมา) มีอายุการปฏิบัติงานกับกรมอนามัยที่มีอายุการทำงาน ๑ ปีขึ้นไป นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ประชากรและตัวอย่าง

ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ ข้าราชการ ๑๔๖ คน ลูกจ้างประจำ ๖๑ คน พนักงาน ๖๙ คน (พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมา) ซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ ๕ ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสำรวจระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน จำนวน ๒๗๖ คน จากบุคลากรทั้งหมด ๒๙๙ คน ที่มีอายุการทำงาน ๑ ปีขึ้นไป ณ ช่วงเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒^๖

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสำรวจการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒^๖ จากกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข แบ่งเป็น ๒ ช่วง

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ
๒. ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสำรวจที่นำมาใช้ มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ พิจารณาคัดข้อที่มีค่าความเที่ยงตรงอยู่ในระดับต่ำกว่า ๐.๕ ของเกณฑ์มาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC)^๗ ออกจากการศึกษาแบบสำรวจที่ใช้ในการศึกษา

๑. ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ค่าความเที่ยง ๐.๖, ๐.๘, ๑
๒. ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ค่าความเที่ยง ๐.๔, ๐.๘
๓. ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ค่าความเที่ยง ๐.๘
๔. ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน ค่าความเที่ยง ๐.๒, ๐.๖, ๐.๘
๕. ตัวชี้วัดที่ ๕ ปัญหาการทุจริตและการแก้ไขปัญหาการทุจริต ค่าความเที่ยง ๐.๒, ๐.๔, ๐.๘

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลการตอบแบบสำรวจการตอบแบบสำรวจประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานผ่านระบบออนไลน์ จากกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย มาศึกษาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยได้ตรวจสอบความครบถ้วน และถูกต้องของข้อมูลแล้ว ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้สถิติดังนี้

๑. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ในการวิเคราะห์ปัจจัยระดับบุคคล และการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ด้วยร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๒. สถิติเชิงอนุมาน (Inference statistics) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับบุคคล กับระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ โดยใช้ chi-square test

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป

บุคลากรส่วนใหญ่อายุมากกว่า ๕๐ ปี เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๔ ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๑ ปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๙ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ๑๑ ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓ รายละเอียดดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวน ร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสำรวจการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส จำแนกตาม อายุ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ข้อมูลทั่วไป	N=๒๗๖ จำนวน	ร้อยละ
อายุ มากกว่า ๕๐ ปี	๑๒๐	๔๓.๕
เพศ หญิง	๒๒๒	๘๐.๔
ระดับการศึกษา ปริญญาตรี	๑๔๑	๕๑.๑
ตำแหน่ง ข้าราชการ	๑๔๖	๕๒.๙
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ๑๑ ปีขึ้นไป	๑๒๕	๔๕.๓

ตารางที่ ๒ แสดงร้อยละ และค่าถ่วงน้ำหนัก การรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ภาพรวมตัวชี้วัด ๕ ด้าน

ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนนที่ได้	
		ร้อยละ	ค่าถ่วง น้ำหนัก
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	๓๐.๐๐	๙๐.๐๔	๒๗.๐๑
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	๒๐.๐๐	๗๔.๓๑	๑๔.๘๖
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	๑๖.๐๐	๘๒.๑๐	๑๓.๑๔
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๑๐.๐๐	๗๕.๘๕	๗.๕๘
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๒๔.๐๐	๗๖.๑๑	๑๘.๒๗
หน่วยงานมีการรับรู้ร้อยละ	๑๐๐.๐๐	๘๐.๘๖	

จากตารางที่ ๒ การรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรขอศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี รวมตัวชี้วัด พบว่า มีการรับรู้อยู่ในระดับสูงมาก ร้อยละ ๘๐.๘๖

ตารางที่ ๓ แสดงจำนวน ร้อยละของระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ภาพรวม

ระดับการรับรู้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับสูงและสูงมาก (คะแนน ๖๐-๑๐๐)	๑๖๖	๖๐.๑
ระดับปานกลาง (คะแนน ๔๐-๕๙.๙๙)	๙๘	๓๕.๕
ระดับต่ำ (คะแนน ๒๐-๓๙.๙๙)	๑๒	๔.๓
รวม	๒๗๖	๑๐๐

(Max : ๘๘.๒๔, Min : ๓๓.๓๑, $\bar{X}$: ๖๑.๐๒ , S.D : ๙.๖๓)

จากตารางที่ ๓ พบว่า ระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ภาพรวมส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับสูงและสูงมาก ร้อยละ ๖๐.๑ รองลงมา มีระดับการรับรู้ในระดับปานกลาง ร้อยละ ๓๕.๕ และระดับการรับรู้ระดับต่ำคิดเป็น ร้อยละ ๔.๓ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔ แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี

ตัวแปร	ระดับการรับรู้			χ^2	df	Sig.
	ต่ำ	ปานกลาง	สูงและสูงมาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
อายุ						
ต่ำกว่า ๔๐ ปี	๓ (๒.๙)	๔๓ (๔๒.๒)	๕๖ (๕๔.๙)	๓.๖๔	๔	๐.๔๕
๔๐-๕๐ ปี	๓ (๕.๖)	๑๘ ๓๓.๓)	๓๓ (๖๑.๑)			
มากกว่า ๕๐ ปี	๖ (๕.๐)	๓๗ ๓๐.๘)	๗๗ (๖๔.๒)			
เพศ						
ชาย	๓ (๕.๖)	๑๘ ๓๓.๓)	๓๓ (๖๑.๑)	๐.๓๒	๒	๐.๘๕
หญิง	๙ (๔.๑)	๘๐ ๓๖.๐)	๑๓๓ (๕๙.๙)			
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๐(๑๐.๒)	๓๗(๓๗.๘)	๕๑ (๕๒.๐)	๑๔.๕	๔	๐.๐๐
ปริญญาตรี	๒ (๑.๔)	๕๐(๓๕.๕)	๘๙ (๖๓.๑)			
สูงกว่าปริญญาตรี	๐ (๐.๐)	๑๑(๒๙.๗)	๒๖ (๗๐.๓)			
ตำแหน่ง						
ข้าราชการ	๓ (๒.๑)	๔๑(๒๘.๑)	๑๐๒ (๖๙.๙)	๑๙.๘	๔	๐.๐๐
ลูกจ้างประจำ	๒ (๓.๓)	๓๒(๕๒.๕)	๒๗ (๔๔.๓)			
พนักงาน	๗ (๑๐.๑)	๒๕(๓๖.๒)	๓๗ (๕๓.๖)			
ระยะเวลาปฏิบัติงานใน หน่วยงาน						
๑-๔ ปี	๓ (๔.๖)	๒๕(๓๘.๕)	๓๗ (๕๖.๙)	๔.๔๖	๔	๐.๓๔
๕-๑๐ ปี	๒ (๒.๓)	๓๖(๔๑.๙)	๔๘ (๕๕.๘)			
๑๑ ปีขึ้นไป	๗ (๕.๖)	๓๗(๒๙.๖)	๘๑ (๖๔.๘)			

Sig. < ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔ พบว่า

ด้านอายุ พบว่า บุคลากรของศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี มีระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสสูงและสูงมาก อายุมากกว่า ๕๐ ปี ร้อยละ ๖๔.๒ รองลงมาช่วงอายุต่ำกว่า ๔๐-๕๐ ปี ร้อยละ ๖๑.๑ และอายุต่ำกว่า ๔๐ ปี ร้อยละ ๕๔.๙ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ Sig = ๐.๔๕

ด้านเพศ พบว่า บุคลากรของศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี มีระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสสูงและสูงมาก เพศชาย ร้อยละ ๖๑.๑ เพศหญิง ร้อยละ ๕๙.๙ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ Sig = ๐.๘๕

ด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรของศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี มีระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสสูงและสูงมาก ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๗๐.๓ รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ ๖๓.๑ และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๕๒.๐ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ Sig = ๐.๐๐

ด้านตำแหน่ง พบว่า บุคลากรของศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี มีระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสสูงและสูงมาก ตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ ๖๙.๙ รองลงมา ตำแหน่งพนักงาน (พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมา) ร้อยละ ๕๓.๖ และตำแหน่งลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๔๔.๓ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ Sig = ๐.๐๐

ด้านระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรของศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี มีระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสสูงและสูงมาก ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ๑๑ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๖๔.๘ รองลงมาระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ๑-๔ ปี ร้อยละ ๕๖.๙ และระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ๕-๑๐ ปี ร้อยละ ๕๕.๘ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ Sig = ๐.๓๔

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ด้านระดับการศึกษาและด้านตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ด้านอายุ เพศ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี

อภิปรายผลการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถอภิปรายผลงานวิจัยการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รายละเอียดดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

จากการศึกษา พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ส่วนใหญ่อายุมากกว่า ๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๒ เพศหญิง ร้อยละ ๕๙.๙ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๑ ปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๙ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ๑๑ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๘ ด้วยบุคลากรส่วนใหญ่มีอายุที่มากขึ้น ทำงานในองค์กรมาเป็นระยะเวลานาน อาจเกิดความเหนื่อยหน่ายกับลักษณะการทำงานซ้ำเดิม อาจส่งผลให้การรับรู้เรื่องรอบตัวลดลง ขาดความสนใจ สอดคล้องกับทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social categories theory) ของ De Fleur, M.L. (๑๙๙๖)^๔ ควรผลักดันให้บุคลากรกลุ่มนี้ได้รับรู้ว่า ตนเองมีส่วนร่วมในคุณธรรมและความโปร่งใสหน่วยงาน บนมาตรฐานการทำงาน โดยไม่ได้รับรู้ว่าสิ่งที่ทำเป็นคุณธรรมและความโปร่งใสของการทำงาน สอดคล้องกับ เมตา กฤตวิทย์, พัทธนี เขยจรยา และถิรนนท์ อนุวัชศิริวงศ์ (๒๕๓๒)^๕ กระบวนการรับรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัวหรือตั้งใจ และมักเกิดจากประสบการณ์ และการสั่งสมทางสังคม คนเราไม่สามารถให้ความสนใจต่อสิ่งต่างๆรอบตัวได้หมด

วัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ ระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส ของบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ ๕

จากการศึกษา พบว่า ระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ภาพรวมส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับสูงและสูงมาก ร้อยละ ๖๐.๑ รองลงมา มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ ๓๕.๕ และระดับการรับรู้ระดับต่ำคิดเป็น ร้อยละ ๔.๓ ตามลำดับ จากการดำเนินงานของศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี บนมาตรฐานการปฏิบัติงาน เว็บไซต์ของศูนย์ฯ ข่าวประชาสัมพันธ์/ รับบอน-ย้าย/ สมัครงาน (สำนักงาน ก.พ. , ๒๕๖๓)^{๑๐} ประกาศการจัดซื้อจัดจ้าง และเปิดเผยราคากลางของการจัดซื้อจัดจ้าง (กระทรวงการคลัง , ๒๕๖๐)^{๑๑}

เมื่อพิจารณาในรายตัวชี้วัดที่ทำการศึกษาระดับการรับรู้ด้านการปฏิบัติหน้าที่ มีระดับการรับรู้ในระดับสูงสุดเมื่อเทียบกับตัวชี้วัดอื่น สอดคล้องกับการศึกษาของธวัชร ติระวัฒน์ (๒๕๖๓)^{๑๒} ด้านการปฏิบัติหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับคุณธรรมและความโปร่งใอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ มีระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสระดับสูงมาก การดำเนินงานของศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี เป็นการขับเคลื่อนในรูปแบบการทำงานบนมาตรฐาน ภายในมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล จากผู้ตรวจสอบภายในประจำหน่วยงาน และคณะทำงานติดตามประเมินผลระบบควบคุมภายใน ได้ประเมินการทำงานจากหน่วยงานภายนอก สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และกลุ่มตรวจสอบภายใน กรมอนามัย โดยมีการวัดมาตรฐานการทำงานจากการรายงานหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน และการเข้ามาประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน อย่างสม่ำเสมอ

ส่วนตัวชี้วัดด้านการใช้งบประมาณ มีระดับการรับรู้ในระดับสูงแต่ก็น้อยกว่าการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสเมื่อเทียบกับตัวชี้วัดอื่น สอดคล้องกับการศึกษาของธวัชร ติระวัฒน์ (๒๕๖๓)^{๑๒} ด้านการใช้งบประมาณมีความสัมพันธ์กับคุณธรรมและความโปร่งใอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่า ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี จัดทำแบนเนอร์ เพื่อเผยแพร่ แผนปฏิบัติงาน และแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ แต่งตั้งคณะกรรมการเร่งรัดการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน รายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ (รบก.๑) รายเดือน และรายงานการประชุมคณะกรรมการติดตามเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณ (สำนักงบประมาณ , ๒๕๖๒)^{๑๓} และมีแบนเนอร์รายงานงบทดลอง เพื่อเผยแพร่ผลการดำเนินงานของหน่วยงาน ที่รายงานต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดราชบุรี (กระทรวงการคลัง , ๒๕๖๐)^{๑๑} หากแต่บุคลากรของศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ไม่ได้เข้าถึงการดำเนินงานด้านการใช้งบประมาณ เนื่องจากเนื้องานส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มพัฒนาส่งเสริมสุขภาพกลุ่มวัย และกลุ่มพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อม เป็นงานตอบสนองนโยบายด้านวิชาการ ซึ่งบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านบริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ มีการบริการประชาชน ปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ด้วยความมุ่งมั่นตามที่ได้รับมอบหมาย อาจมีความสนใจน้อยในการใช้จ่ายงบประมาณ ส่งผลให้การรับรู้ด้านการใช้งบประมาณอยู่ในระดับน้อยกว่าการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสเมื่อเทียบกับตัวชี้วัดอื่น

ภาพรวมการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ทั้ง ๕ ตัวชี้วัดมีระดับการรับรู้ ร้อยละ ๘๐.๘๖ เมื่อเปรียบเทียบกับระดับรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีระดับการรับรู้ ร้อยละ ๗๙.๖๔ มีระดับการรับรู้ของหน่วยงานดีขึ้น และเมื่อเปรียบเทียบกับผลการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ร้อยละ ๘๕.๐๖ มีระดับการรับรู้ของหน่วยงานลดลง อาจเป็นเพราะการรับรู้ของบุคลากรศูนย์ฯ ใน

แต่ละปีเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ทฤษฎีความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relation, theory) ของ De Fleur, M.L. (๑๙๙๖)^๙ อธิบายได้ว่า สังคมในศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี แยกตามตำแหน่งงาน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เห็นได้ว่าบุคลากรของศูนย์ฯ แยกกลุ่มสังคมและความสัมพันธ์ตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ระหว่างผู้รับสารกับบุคคลอื่นในสังคม ตามลักษณะของกลุ่มปฐมภูมิ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ใกล้ชิดในหมู่เพื่อนสนิท “อิทธิพลของบุคคล” ผู้รับสารในหน่วยงานอาจขาดความสัมพันธ์เชื่อมต่อกันระหว่างกลุ่มของแต่ละตำแหน่ง

วัตถุประสงค์ข้อที่ ๓ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับการรับรู้คุณธรรม และความโปร่งใสของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี

จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของธวัชร ติระวัฒน์ (๒๕๖๓)^{๑๐} พบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอธิบายได้ว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ เป็นกลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับเดียวกัน ส่งผลให้กระบวนการสื่อสารมวลชนระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร สอดคล้องกับทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social categories theory) ของ De Fleur, M.L. (๑๙๙๖)^๙ อธิบายได้ว่า บุคคลของศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ที่ลักษณะทางสังคมคล้ายกันจะแสดงพฤติกรรมการสื่อสารคล้ายคลึงกันพฤติกรรมการสื่อสารนี้ ได้แก่การเปิดรับสื่อ ความพอใจในสื่อ และอุปนิสัยการใช้สื่อร่วมกัน เป็นต้น

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของธวัชร ติระวัฒน์ (๒๕๖๓)^{๑๐} พบว่า ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่า ตำแหน่งข้าราชการของศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับสูง รองลงมาเป็นระดับการรับรู้ของตำแหน่งพนักงาน และระดับการรับรู้ต่ำ คือ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อภิญา (๒๕๕๐)^{๑๑} รูปแบบการวิเคราะห์การปฏิบัติงาน (The Performance Analysis Model) สามารถอธิบายได้ว่า ตำแหน่งข้าราชการ จัดอยู่ในกลุ่ม Stars คือ กลุ่มดาวรุ่ง ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ที่มีความสามารถโดดเด่นเป็นพิเศษ ในองค์กรมีประมาณ ๑๐ – ๒๐% บุคลากรกลุ่มนี้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สม่าเสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ดี แยกแยะเรื่องส่วนตัวและงาน เป็นผู้ที่ทำงานได้เหนือกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นๆ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ จัดอยู่ในกลุ่ม Workhorses คือ กลุ่มม้างาน คือบุคลากรที่ทำหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายและเสร็จตามกำหนด เข้าใจชัดเจนในสิ่งที่ต้องทำ รวมถึงมีความเข้าใจในระดับ คุณภาพของงานที่องค์กรคาดหวัง คนกลุ่มนี้มีศักยภาพตามระดับของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งถือเป็นคนส่วนใหญ่ในองค์กรโดยมี ประมาณ ๗๐ – ๗๕% การบริหารคนกลุ่มนี้นั้นต้องระบุ ขอบเขตของงานให้ชัดเจน ปรับความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละคน หลังจากนั้นองค์กรต้องทำความเข้าใจกับผู้บังคับบัญชา การวัดผลการปฏิบัติงานที่ดีและจับต้องได้ ประกอบกับต้องมี การให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำผลงานได้ดี ที่มีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ เพศ และระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี

เอกสารอ้างอิง

๑. สำนักมาตรการเชิงรุกและนวัตกรรม สำนักงาน ป.ป.ช.,รวมข้อเสนอแนะเพื่อยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต Corruption Perceptions Index:CPI ของคณะกรรมการ ป.ป.ช., (๒๕๖๔), ระยะ ๑ หน้าที่ ๔ , (ก), ระยะ ๓ หน้าที่ ๖ สืบค้นเมื่อ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๔
<http://www.stopcorruption.moph.go.th/application/editors/userfiles/files/รวมข้อเสนอแนะเพื่อยกระดับคะแนน%๒๐CPI.pdf>
๒. สำนักงาน ป.ป.ช. (๒๕๖๒) คู่มือการประเมิน ITA ๒๕๖๒ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) หน้า ๑,๒๘ สืบค้นจาก <https://mahidol.ac.th/documents/download/ITA๒๕๖๒.pdf> เมื่อ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๒
๓. สำนักงาน ป.ป.ช. (๒๕๖๒) แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) <https://secretary.mots.go.th/ewtadmin/ewt/acoc/download/pk.pdf>
๔. สำนักงาน ป.ป.ช. (๒๕๖๒) หน้าเว็บไซต์รายงานผลการประเมิน ITA <https://itas.nacc.go.th> > report > rpt๐๓๐๑
๕. กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน Internal Integrity and Transparency Assessment (IIT) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ หน้า ๑ สืบค้นจากแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน Internal Iperson.anamai.moph.go.th > ewt_news เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๒
๖. กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย ที่ สธ๐๙๐๒.๐๗/ว๓๖๘๓ ลว. ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐, สธ๐๙๐๒.๐๗/ว ๓๖๒๗ ลว. ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑, สธ๐๙๐๒.๐๗/ว๑๐๐๑ ลว. ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒
๗. งานบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ ๕. ข้อมูลบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ (ณ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๒). ราชบุรี
๘. DeFleur, M. L., & Ball-Rokeach, S. J. ๑๙๙๖. Theories of mass communication.London: Longman.
๙. เมตตา กฤตวิทย์, พัทธนี เขยจรรยา, ถิรนนท์ อนุวัชศิริวงศ์ แนวคิดหลักนิเทศศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ ๒ กรุงเทพฯ เจ้าพระยาการพิมพ์ ๒๕๓๒
๑๐. สำนักงาน กพ. (๒๕๖๓) ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑, ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗
<https://www.ocsc.go.th/node/๓๙๐#gsc.tab=๐>
๑๑. กระทรวงการคลัง (๒๕๖๐) พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง, การบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐, ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ กฎระเบียบมติคณะรัฐมนตรีและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานพัสดุ
https://saraban-law.cgd.go.th/CGDWeb/simple_search.jsp
- ๑๒.ธภัทร ตีระวัฒน์ (๒๕๖๓) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในโรงพยาบาลโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช
<https://he๐๑.tci-thaijo.org> > article > download
๑๓. สำนักงบประมาณ (๒๕๖๒) พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑, ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
<https://www.bb.go.th/topic.php?gid=๗๙๒&mid=๗๙๑>
๑๔. อริญญา, (๒๕๕๐) รูปแบบการวิเคราะห์การปฏิบัติงาน (The Performance Analysis Model)