

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสถานการณ์ของสังคมไทย ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัยของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะนี้ ซึ่งเป็นยุคของกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ ทำให้เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เปลี่ยนแปลงไปตามอิทธิพลของการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ผลรวมไปถึง การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วสู่ประชาชน แต่ระบบการบริหารงาน ทั้งภาครัฐและเอกชนเกิดความไม่สอดคล้อง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงทำให้สังคมโลกหันกลับมามองถึงสาเหตุปัญหาที่แท้จริง การบริหารเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรเพราะเป็นเครื่องมือที่ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จ และความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพขององค์กร ในปัจจุบันการบริหารจัดการมีความสลับซับซ้อนกว่าในอดีต แต่การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐยังอยู่ในช่วงปรับตัว และยังคงคุ้นเคยอยู่กับการใช้รูปแบบการบริหารจัดการที่เป็นการบริหารจัดการแบบแยกส่วน (Fragment Administration) ผลลัพธ์ก็คือหน่วยงานแต่ละหน่วยและบุคคลแต่ละบุคคลต่างก็มุ่งทำงานเฉพาะส่วนของตน ไม่ได้มุ่งเน้นให้มีการประสานงานและบูรณาการกับหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ทำให้การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร (พระมหาชินวัฒน์ ธรรมเสฏโฐ , 2557)

หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นวิธีการหนึ่งในการบริหารประเทศที่รัฐบาลหลายประเทศได้นำมาใช้เพื่อแก้ปัญหาทางการบริหาร รวมทั้งประเทศไทย โดยได้มีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ซึ่งได้รวมสาระสำคัญของรูปแบบการบริหารที่มุ่งการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม ความโปร่งใสตรวจสอบได้บนพื้นฐานความยุติธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ก็เพื่อควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการบริหาร (ษณภร ชาติสุวรรณ , 2558) หลักธรรมาภิบาล หรือที่เรียกว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือที่เรารู้จักกันในนาม “Good Governance” ซึ่งหมายถึง การปกครองที่เป็นธรรม นั่นไม่ใช่แนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นในสังคม แต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมวลมนุษยชาติเป็นพันๆปี ซึ่งเป็นหลักการเพื่ออยู่ร่วมกัน

ในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสุข สามารถประสานประโยชน์ คลี่คลายปัญหาและข้อขัดแย้งโดยสันติ และพัฒนาสังคมให้มีความยั่งยืน (ษณภร ชาติสูวรรณ , 2558)

อีกทั้ง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ระบุว่าในการบริหารจัดการภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและการสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย ภาครัฐต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรมทั้งในด้านการบริหารงานและบุคคล ในส่วนการบริหารจัดการภาครัฐ ต้องมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้อย่าง เป็นธรรม และประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น (แผนสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, online , 2561)

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เป็นรัฐวิสาหกิจสาขาทรัพยากรธรรมชาติ สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พ.ศ. 2499 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นหน่วยงานของรัฐที่อยู่ในบังคับแห่งพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และเป็นอีกองค์กรหนึ่งที่น่าหลักธรรมาภิบาลเข้ามาเป็นแนวทางในการบริหารงานภายในองค์กร แต่ปัจจุบันเกิดช่องว่างขึ้นหลายด้านที่เห็นเป็นรูปธรรมและนามธรรม โดยส่วนของรูปธรรมที่เห็นชัดเจน (ษณภร ชาติสูวรรณ , 2558) คือ หลักประสิทธิผล ดังกรณีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ หัวข้อด้านนโยบายและระบบงานการบริหารจัดการ ปัจจัยในเรื่องการวางแผน เป้าหมาย และแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน, นโยบายองค์กรมีความเหมาะสมในทางปฏิบัติ, พนักงานปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานขององค์กรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับคะแนนต่ำกว่าในหัวข้ออื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น อันไม่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลด้านประสิทธิผล ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้” เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาการบริหารงานของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปวางแผนกำหนดนโยบายการบริหารในด้านต่าง ๆ ภายในองค์กรให้มีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่องค์กรอื่น ๆ ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา (Objectives)

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้” มีวัตถุประสงค์เพื่อ

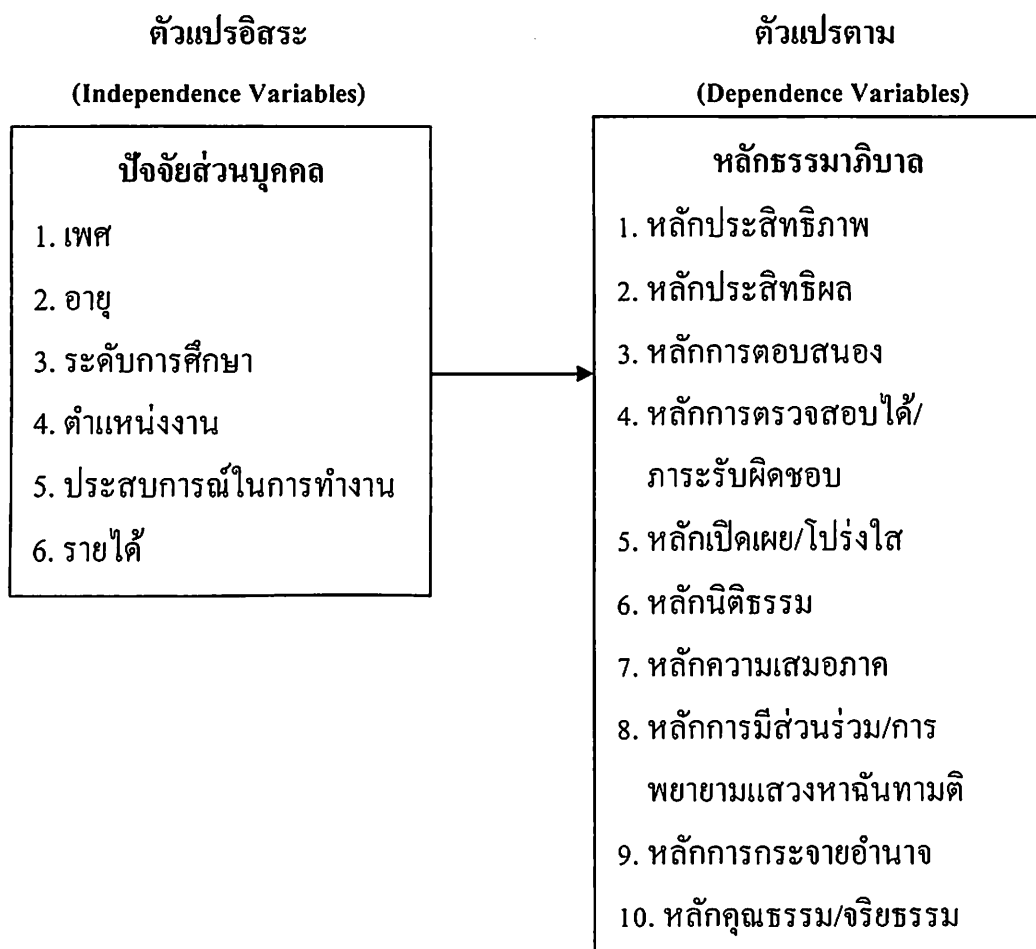
1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาลที่ประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independence Variables) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ, เพศ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, ประสบการณ์ และรายได้

ตัวแปรตาม (Dependence Variables) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 10 ประการ ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ, หลักประสิทธิผล, หลักการตอบสนอง, หลักการตรวจสอบได้/การรับผิดชอบ, หลักเปิดเผย/โปร่งใส, หลักนิติธรรม, หลักความเสมอภาค, หลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ, หลักการกระจายอำนาจ และหลักคุณธรรม/จริยธรรม ของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

1.4 คำถามในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้” ได้ตั้งคำถามในการวิจัยไว้ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ อยู่ในระดับใด และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันหรือไม่

1.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานของการศึกษาวิจัยมีดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ แตกต่างกัน

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้” โดยกำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ โดยแบ่งออกเป็น 10 ประการ คือ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักการตรวจสอบได้/ภาวะรับผิดชอบ หลักเปิดเผย/โปร่งใส หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ หลักการกระจายอำนาจ และหลักคุณธรรม/จริยธรรม

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ซึ่งมีทั้งหมด 182 คน ประกอบด้วย 7 หน่วยงาน คือ สำนักบริหารกลาง สำนักตรวจสอบภายใน สำนักบัญชีและการเงิน สำนักนโยบายแผนและยุทธศาสตร์ สำนักกฎหมาย สำนักวิจัยพัฒนาการจัดการป่าไม้เศรษฐกิจอย่างยั่งยืน และสำนักธุรกิจการตลาด

ขอบเขตด้านพื้นที่

หน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2561 ถึง เดือนพฤษภาคม 2562 รวมเป็นระยะเวลา 7 เดือน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายในต่าง ๆ ซึ่งความรู้สึกภายในนั้นอาจเป็นเพียงเจตคติหรือความเชื่อหรือความนิยมที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

2. บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ กรุงเทพฯ ที่ทำงานสังกัดอยู่ในองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ โดยได้รับเงินเดือนทุกเดือนทุกตำแหน่งที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของผู้อำนวยการ

2.1 อายุ หมายถึง อายุของบุคลากรหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จนถึงปีปัจจุบัน โดยนับเป็นปีแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ อายุระหว่าง 20 – 30 ปี อายุระหว่าง 31 – 40 ปี อายุระหว่าง 41 – 50 ปี และอายุระหว่าง 50 – 60 ปี

2.2 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของบุคลากรหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ที่ได้รับขณะปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มคือ ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

2.3 ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งที่บุคลากรของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม คือ พนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง พนักงานสัญญาจ้าง/พนักงาน หัวหน้างาน หัวหน้าส่วน/ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย และผู้อำนวยการสำนัก

2.4 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาหรือจำนวนปีที่บุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ โดยนับตั้งแต่วันที่เริ่มปฏิบัติงานหรือตั้งแต่โยกย้ายจากหน่วยงานอื่นเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลาง จนถึงปีปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 5 ปี 6-10 ปี 11 – 15 ปี 16 – 20 ปี และ 21 ปี ขึ้นไป

2.5 รายได้ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเป็นรายเดือนจากองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ แบ่งออกเป็น 7 กลุ่ม ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000 – 25,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท 35,001 – 45,000 บาท และ 45,001 บาทขึ้นไป

3. การบริหารงาน หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการในการนำทรัพยากรทางการบริหาร ทั้งในทางวัตถุและบุคคล มาดำเนินการภายในส่วนงานต่างๆ ของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

4. หลักธรรมาภิบาล หมายถึง หลักในการบริหารงานของหน่วยงานส่วนกลาง ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ที่ส่งผลให้เกิดความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

ประกอบด้วยหลักพื้นฐาน 10 ประการ คือ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักการตรวจสอบได้/ภาระรับผิดชอบ หลักเปิดเผย/โปร่งใส หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ หลักการกระจายอำนาจ และหลักคุณธรรม/จริยธรรม

5. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติงานต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวกและลดค่าใช้จ่าย ตลอดจนมีการพัฒนาการทำงานให้ทันสมัยเหมาะสม

6. หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การปฏิบัติงานตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการวางเป้าหมายที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐาน มีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

7. หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง การปฏิบัติงานต้องสามารถดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ได้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจได้ รวมถึงสามารถตอบสนองประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

8. หลักการตรวจสอบได้/ภาระรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การปฏิบัติงานต้องสามารถตอบคำถามชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขปัญหาหรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และมีความพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

9. หลักเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หมายถึง การปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ต่อสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบการทำงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้และกำหนดผู้รับผิดชอบที่ยึดมั่นในหลักการและกฎหมาย

10. หลักนิติธรรม (Rule of law) หมายถึง การปฏิบัติงานต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

11. หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การปฏิบัติงานต้องปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน มีการมอบหมายความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม รวมทั้งมีกระบวนการตัดสินใจในเรื่องที่เป็นส่วนรวมและสำคัญโดยใช้เสียงส่วนใหญ่ และมีการยึดหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาค ในการปฏิบัติงานที่กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

12. หลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ (Participation/Consensus oriented) หมายถึง การปฏิบัติงานต้องรับฟังความคิดเห็นส่วนรวม มีการพัฒนาศักยภาพในด้านการสร้างการมีส่วนร่วมและสร้างความเข้าใจอันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และพร้อมนำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากองค์กรภายนอกไปพิจารณาปรับปรุง

13. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การปฏิบัติงานควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

14. คุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics) หมายถึง การปฏิบัติงานต้องมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ และปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยไม่ได้หวังค่าตอบแทนพิเศษ