

ความคิดเห็นของบุคลากรกรมป่าไม้ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
Opinions of the Royal Forest Department Personnels toward
Integrity and Transparency Assessment of the Government Agencies

นันทวุฒิ ธนะกิจรุ่งเรือง*, สันติ สุขสะอาด อภิชาติ ภัทรธรรม
Nuntawut Tanakitrungruang*, Santi Suksmad, Apichart Pattaratuma
คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร^{*,2,3}
Faculty of Forest, Kasetsart University, Chitchat, Bangkok
fforsss@ku.ac.th

Received: September 18, 2025 Revised: October 22, 2025 Accepted: November 4, 2025

บทคัดย่อ

การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐต้องมีคุณธรรมและความโปร่งใส การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไป ความคิดเห็น และปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรกรมป่าไม้ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน ซึ่งเริ่มดำเนินการจัดส่งข้อมูลเมื่อเดือนมิถุนายน และเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นเมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t และ F ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.62 มีอายุเฉลี่ย 41.49 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 56.36 มีสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย 3.29 คน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 53.25 เป็นพนักงานราชการ ร้อยละ 56.36 ที่มีอายุราชการเฉลี่ย 12.50 ปี มีรายได้หลักต่อเดือนเฉลี่ย 25,890.91 บาท ส่วนใหญ่ไม่มีอาชีพเสริม ร้อยละ 87.01 มีรายรับเท่ากับรายจ่าย ร้อยละ 43.12 มีการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ร้อยละ 42.86 และเคยเข้าร่วมการประเมิน เฉลี่ย 1.93 ครั้ง ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสในระดับมาก ร้อยละ 75.32 ความคิดเห็นของบุคลากรกรมป่าไม้ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐอยู่ในระดับมาก (3.75) โดยปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรกรมป่าไม้ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ เพศ และอายุ ผลของการศึกษาในครั้งนี้จะนำไปพัฒนาให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมป่าไม้ เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือของหน่วยงาน

คำสำคัญ: ความคิดเห็น คุณธรรมและความโปร่งใส ทุจริตคอร์รัปชัน กรมป่าไม้

Abstract

Integrity and transparency are essential principles in the operation of public sector organizations. This study aimed to examine the general characteristics, opinions, and factors influencing the opinions of personnel of the Royal Forest Department regarding the Integrity and Transparency Assessment (ITA) of public sector operations. A questionnaire was used as the data collection instrument, administered to a sample of 385 respondents. Data collection was conducted from June to July 2024. The data were analyzed using t-test and F-test statistics at a significance level of 0.05.

The results revealed that the majority of respondents were female (56.62%), with an average age of 41.49 years. Most respondents were single (56.36%) and had an average household size of 3.29 persons. The majority held a bachelor's degree (53.25%), were government employees (56.36%), and had an average length of service of 12.50 years. The average monthly income was 25,890.91 baht. Most respondents had no secondary occupation (87.01%) and reported that their income was equal to their expenses (43.12%). Information regarding the Integrity and Transparency Assessment was primarily received through internal public relations media (42.86%), and respondents had participated in the assessment an average of 1.93 times. Most respondents demonstrated a high level of knowledge and understanding of integrity and transparency (75.32%). Overall, the opinions of Royal Forest Department personnel toward the Integrity and Transparency Assessment of public sector operations were rated at a high level (mean = 3.75). Factors influencing their opinions included gender and age. The findings of this study can be utilized to enhance integrity and transparency in the operations of the Royal Forest Department, thereby strengthening the credibility of the organization.

Keywords: Opinions, Integrity and Transparency, Corruption, Royal Forest Department

บทนำ

การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นหลักคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นหลัก เนื่องจากประเทศไทยได้กำหนดให้รัฐต้องจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และให้การบริหารราชการแผ่นดินต้องดำเนินการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542) ทั้งนี้ การบริหารราชการแผ่นดินที่ดีต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ (ชัยเชต สุนทรพิพิธ, 2529) ดังนั้น ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันจึงถือเป็นอุปสรรคสำคัญที่บั่นทอนความน่าเชื่อถือของรัฐบาลและประสิทธิภาพการบริหารจัดการประเทศ ซึ่งการทุจริตไม่ได้จำกัดอยู่แค่เพียงการยกยอกเงินเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการใช้อำนาจในทางที่ผิด หรือการกระทำที่ฝ่าฝืนหลักจริยธรรม (Inciardi, 1998) รัฐบาลไทยจึงได้กำหนดให้การยกระดับดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perception Index: CPI) เป็นวาระแห่งชาติ และมุ่งเน้นการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรภาครัฐอย่างจริงจัง

เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายด้านการทุจริตบรรลุลผล สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) จึงได้ริเริ่ม การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ขึ้น เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศอย่างเป็นระบบ โดยการประเมิน ITA ได้ออกแบบให้ครอบคลุมการวัดผลในหลายมิติ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) 2) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) และ 3) แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2566) ซึ่งถือเป็นมาตรการสำคัญในการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในองค์กรภาครัฐ

กรมป่าไม้ เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการและควบคุมทรัพยากรป่าไม้ของชาติ (กรมป่าไม้, 2567) ซึ่งครอบคลุมภารกิจที่ต้องใช้ ดุลยพินิจสูง ในการอนุญาต การควบคุม และการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้ประโยชน์ที่ดินป่าไม้ ด้วยลักษณะภารกิจที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรที่มีมูลค่าสูงและอำนาจในการตัดสินใจเช่นนี้ กรมป่าไม้จึงเป็นหน่วยงานที่มีความเสี่ยงสูงต่อการเกิดโอกาสของการทุจริตและแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อความเชื่อมั่นของประชาชน การศึกษาถึงความคิดเห็นของบุคลากรภายในที่มีต่อการประเมิน ITA จึงเป็นข้อมูลสำคัญที่สะท้อนถึงระดับความเข้าใจและทัศนคติของบุคลากรต่อการต่อต้านการทุจริตซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการยกระดับประสิทธิภาพขององค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาและวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรกรมป่าไม้ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นที่จะศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมป่าไม้ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่สามารถนำไปกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาความโปร่งใสขององค์กรได้อย่างตรงจุดและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรกรมป่าไม้ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรกรมป่าไม้ที่มีต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การรวบรวมข้อมูลข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้ประกอบด้วย
 - 1.1 ข้อมูลทุติยภูมิ โดยดำเนินการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคิดเห็น แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับธรรมาภิบาล แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ข้อมูลกรมป่าไม้ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนในการศึกษาค้นครั้งนี้
 - 1.2 ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม โดยสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรกรมป่าไม้ จำนวน 385 คน โดยเริ่มดำเนินการจัดส่งข้อมูลเมื่อ เดือนมิถุนายน และเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นเมื่อ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567

2. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาคทั้งหมด 41 หน่วยงาน จำนวน 8,793 คน แบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 1,604 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 647 คน และพนักงานราชการ จำนวน 6,542 คน (กรมป่าไม้, 2566) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา โดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมของ (Yamane, 1973) ดังสมการ (1)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (1)$$

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด (8,793 คน)
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

แทนค่า $n = \frac{8,793}{1 + (8,793 \times 0.05^2)}$
 $n = 383$

ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเท่ากับ 385 คน และเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างกระจายตามสัดส่วนของแต่ละหน่วยงานของกรมป่าไม้ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยเลือกสุ่มจากประชากรที่อยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ แบบสัดส่วน โดยใช้สูตรกระจายตามสัดส่วน (สุ่งกษ จามิกร, 2526) ดังสมการ (2)

$$n_i = n \frac{N_i}{N} \quad (2)$$

เมื่อ n_i = จำนวนตัวอย่างที่ศึกษาในหน่วยงานที่ i
 n = จำนวนตัวอย่างที่ต้องการศึกษาทั้งหมดมีค่าเท่ากับ 385 คน
 N_i = จำนวนประชากรทั้งหมดในหน่วยงานที่ i
 N = จำนวนประชากรทั้งหมดมีค่าเท่ากับ 8,793 คน
 $i = 1, 2, 3, \dots, 41$

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรกรมป่าไม้ ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมป่าไม้

ส่วนที่ 2 คำถามด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใส

ส่วนที่ 3 คำถามด้านความคิดเห็นของบุคลากรกรมป่าไม้ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 การหาความเที่ยงตรง โดยนำแบบสอบถามไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อดำเนินการขั้นตอนต่อไป

4.2 การหาความเชื่อมั่น การทดสอบความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 30 คน จากนั้นนำคำถามด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใส มาทำการทดสอบหาความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีของ Kuder-Richardson Method ตามสูตร KR-20 กำหนดค่าความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า 0.80 (Kuder and Richardson, 1937) จากการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 และนำคำถามด้านความคิดเห็นของบุคลากรกรมป่าไม้ ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้

วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา โดยใช้สูตร Cronbach's Alpha กำหนดค่าความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า 0.80 (Cronbach, 1951) จากการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

5. การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุด เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากรกรมป่าไม้ อายุราชการ รายได้หลักต่อเดือน อาชีพเสริม สถานภาพทางการเงิน การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ การเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใส สำหรับเกณฑ์การให้คะแนน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใส เป็นคำถามเลือกตอบ ถูก และ ผิด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ ตอบคำถามถูก มีคะแนน 1 คะแนน และตอบคำถามผิด มีคะแนน 0 คะแนนจากเกณฑ์การให้คะแนนดังกล่าวข้างต้น สามารถแบ่งเกณฑ์ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใส ดังนี้

ถ้า $X_i < \bar{X}$ หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจน้อย

ถ้า $X_i > \bar{X}$ หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจมาก

การวัดระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมป่าไม้ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐโดยแบ่งลักษณะของคำถามเป็น 2 ประเภท โดยมีการให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert's Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ 1) ข้อความเชิงบวก มีการให้คะแนน ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน รองลงมาเห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด มีการให้คะแนนเท่ากับ 4 3 2 และ 1 คะแนน ตามลำดับ และ 2) ข้อความเชิงลบ มีการให้คะแนน ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน รองลงมาเห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด มีการให้คะแนนเท่ากับ 2 3 4 และ 5 คะแนน ตามลำดับ จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแบ่งระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมป่าไม้ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตามลำดับคะแนน ดังนี้ 1.00-2.33 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อย 2.34-3.67 หมายถึง เห็นด้วยระดับปานกลาง 3.68-5.00 หมายถึง เห็นด้วยระดับมาก

5.2 สถิติเชิงอนุมาน

5.2.1 ค่าสถิติ t ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่แบ่งกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ อาชีพเสริม และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใส

5.2.2 ค่าสถิติ F ใช้ในทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากรกรมป่าไม้ อายุราชการ รายได้หลักต่อเดือน อาชีพเสริม สถานภาพทางการเงิน การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และการเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมป่าไม้ มีรายละเอียดดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมป่าไม้

(n = 385คน)

รายการข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
เพศ			
ชาย	167	43.38	
หญิง	218	56.62	
อายุ			
ไม่เกิน 30 ปี	59	15.32	เฉลี่ย 41.49 ปี มากที่สุด 60 ปี น้อยที่สุด 23 ปี S.D. = 9.17
31-40 ปี	117	30.39	
41-50 ปี	138	35.84	
50 ปี ขึ้นไป	71	18.44	
สถานภาพการสมรส			
โสด	217	56.36	
สมรส	156	40.52	
หม้าย/หย่าร้าง	12	3.12	
จำนวนสมาชิกในครัวเรือน			
1-3 คน	242	62.86	เฉลี่ย 3.29 คน มากที่สุด 12 คน น้อยที่สุด 1 คน S.D. = 1.44
4-6 คน	137	35.58	
7-9 คน	2	0.52	
10 คน ขึ้นไป	4	1.04	
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	127	32.99	
- ประถมศึกษาปีที่ 6	(3)	(0.75)	
- ปวช.	(54)	(14.03)	
- ปวส.	(45)	(11.69)	
- มัธยมศึกษาปีที่ 6	(25)	(6.49)	
ปริญญาตรี	205	53.25	
ปริญญาโท	53	13.76	
ประเภทของบุคลากรกรมป่าไม้			
ข้าราชการ	158	41.04	
- ประเภทวิชาการ	(107)	(27.79)	
- ประเภททั่วไป	(51)	(13.25)	
ลูกจ้างประจำ	10	2.60	
- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน	(4)	(1.04)	
- กลุ่มงานสนับสนุน	(6)	(1.56)	

รายการข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
พนักงานราชการ	217	56.36	
- กลุ่มงานบริการ	(82)	(21.30)	
- กลุ่มงานเทคนิค	(19)	(4.93)	
- กลุ่มงานบริหารทั่วไป	(114)	(29.61)	
- กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ	(2)	(0.52)	
อายุราชการ			
น้อยกว่า 5 ปี	97	25.19	เฉลี่ย 12.51 ปี มากที่สุด 42 ปี
5-10 ปี	89	23.12	
11-15 ปี	51	13.25	
16-20 ปี	93	24.16	น้อยที่สุด 1 ปี S.D. = 9.45
มากกว่า 20 ปี	55	14.29	
รายได้หลักต่อเดือน			
น้อยกว่า 15,000 บาท	34	8.83	เฉลี่ย 25,890.91 บาท มากที่สุด 74,320 บาท น้อยที่สุด 12,380 บาท S.D. = 30,989.38
15,001-25,000 บาท	191	49.61	
25,001-35,000 บาท	108	28.05	
35,001-45,000 บาท	28	7.27	
45,001-55,000 บาท	13	3.38	
มากกว่า 55,000 บาท	11	2.86	
อาชีพเสริม			
ไม่มี	335	87.01	
มี	50	12.99	
สถานภาพทางการเงิน			
รายรับมากกว่ารายจ่าย	75	19.48	
รายรับเท่ากับรายจ่าย	166	43.12	
รายรับน้อยกว่ารายจ่าย	144	37.40	
การรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ			
ไม่เคยรับรู้	25	6.49	
เคยรับรู้ ผ่านช่องทาง	360	93.51	
- หนังสือราชการ	(129)	(33.51)	
- การประชุมภายในหน่วยงาน	(66)	(17.14)	
- สื่อประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	(165)	(42.86)	
การเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ			
ไม่เคยเข้าร่วมการประเมิน	121	31.43	เฉลี่ย 1.93 ครั้ง มากที่สุด 5 ครั้ง
เคยเข้าร่วมการประเมิน 1 ครั้ง	204	52.99	

รายการข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
เคยเข้าร่วมการประเมิน 2 ครั้ง	33	8.57	น้อยที่สุด 0 ครั้ง S.D. = 0.88
เคยเข้าร่วมการประเมิน 3 ครั้ง	23	5.97	
เคยเข้าร่วมการประเมิน 4 ครั้ง	2	0.52	
เคยเข้าร่วมการประเมิน 5 ครั้ง	2	0.52	

2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใส พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจมากที่สุด คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เป็นสิ่งที่ข้าราชการควรยึดถือคิดเป็นร้อยละ 98.44 และกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุด คือ การปกปิดข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการป้องกันความลับของทางราชการ คิดเป็นร้อยละ 72.73 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 8.98 คะแนน มากที่สุด 10 คะแนน น้อยที่สุด 4 คะแนน โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสอยู่ในระดับความรู้มาก คิดเป็นร้อยละ 75.32 และอยู่ในระดับน้อยร้อยละ 24.68

3. ความคิดเห็นของบุคลากรกรมป่าไม้ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรกรมป่าไม้ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในแต่ละด้าน พบว่า (1) ความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (2) ความคิดเห็นต่อแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (3) ความคิดเห็นต่อแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และ (4) ความคิดเห็นต่อแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมป่าไม้ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ความคิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	3.68	0.66	มาก
2. ความคิดเห็นต่อแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน	3.82	0.74	มาก
3. ความคิดเห็นต่อแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก	3.85	0.72	มาก
4. ความคิดเห็นต่อแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ	3.66	0.60	ปานกลาง
ภาพรวม	3.75	0.63	มาก

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรกรมป่าไม้ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มีรายละเอียดดังนี้

4.1 สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรกรมป่าไม้เพศหญิง และเพศชายมีค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรม

และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเท่ากับ 3.80 และ 3.69 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มโดยใช้สถิติ t พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่วิเคราะห์ได้ คือ 0.001 ($t = -1.58$) ซึ่งมีความน้อยกว่า p-value ที่กำหนดไว้คือ 0.05 จึงเป็นการยอมรับสมมติฐาน แสดงว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐสูงกว่าเพศชาย

4.2 สมมติฐานที่ 2 บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี อายุ 41–50 ปี อายุ 31–40 ปี และอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป มีค่าคะแนนเฉลี่ย ของความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเท่ากับ 3.95, 3.75, 3.73 และ 3.61 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มโดยใช้สถิติ F พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่วิเคราะห์ได้ คือ 0.03 ($F = 3.06$) ซึ่งมีความน้อยกว่า p-value ที่กำหนดไว้คือ 0.05 จึงเป็นการยอมรับสมมติฐาน แสดงว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี Scheffe พบว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

4.3 สมมติฐานที่ 3 บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีสถานภาพสมรส โสด และหม้าย/หย่าร้าง มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเท่ากับ 3.80, 3.69 และ 3.57 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มโดยใช้สถิติ F พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่วิเคราะห์ได้ คือ 0.12 ($F = 2.10$) ซึ่งมีความมากกว่า p-value ที่กำหนดไว้คือ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานแสดงว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 สมมติฐานที่ 4 บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือน 7–9 คน 10 คน ขึ้นไป 1–3 คน และ 4–6 คน มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเท่ากับ 4.30, 4.07, 3.74 และ 3.74 ตามลำดับเมื่อทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มโดยใช้สถิติ F พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่วิเคราะห์ได้ คือ 0.46 ($F = 0.86$) ซึ่งมีความมากกว่า p-value ที่กำหนดไว้คือ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5 สมมติฐานที่ 5 บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และต่ำกว่าปริญญาตรี

มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเท่ากับ 3.80 3.76 และ 3.67 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มโดยใช้สถิติ F พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่วิเคราะห์ได้ คือ 0.18 ($F = 1.72$) ซึ่งมีค่ามากกว่า p-value ที่กำหนดไว้ คือ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.6 สมมติฐานที่ 6 บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีประเภทของบุคลากรกรมป่าไม้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้เป็นพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และข้าราชการมีค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเท่ากับ 3.78, 3.72 และ 3.71 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มโดยใช้สถิติ F พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่วิเคราะห์ได้ คือ 0.57 ($F = 0.57$) ซึ่งมีค่ามากกว่า p-value ที่กำหนดไว้ คือ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีประเภทของบุคลากรกรมป่าไม้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.7 สมมติฐานที่ 7 บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีอายุราชการ 11–15 ปี น้อยกว่า 5 ปี 16–20 ปี 5–10 ปี และมากกว่า 20 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเท่ากับ 3.83, 3.81, 3.76, 3.70 และ 3.66 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มโดยใช้สถิติ F พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่วิเคราะห์ได้ คือ 0.49 ($F = 0.85$) ซึ่งมีค่ามากกว่า p-value ที่กำหนดไว้ คือ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.8 สมมติฐานที่ 8 บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีรายได้หลักต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีรายได้หลักต่อเดือนมากกว่า 55,000 บาท 25,001–35,000 บาท 35,001–45,000 บาท 15,001–25,000 บาท น้อยกว่า 15,000 บาท และ 45,001–55,000 บาท มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเท่ากับ 3.81, 3.79, 3.78, 3.75, 3.69 และ 3.45 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มโดยใช้สถิติ F พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่วิเคราะห์ได้ คือ 0.60 ($F = 0.73$) ซึ่งมีค่ามากกว่า p-value ที่กำหนดไว้ คือ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีรายได้หลักต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.9 สมมติฐานที่ 9 บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีอาชีพเสริมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีอาชีพเสริม และไม่มีอาชีพเสริม มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเท่ากับ 3.82 และ 3.74 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มโดยใช้สถิติ t พบว่า ค่าระดับ

การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเท่ากับ 3.79 และ 3.63 เมื่อทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มโดยใช้สถิติ t พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่วิเคราะห์ได้ คือ 0.89 ($t = -2.21$) ซึ่งมีค่ามากกว่า p-value ที่กำหนดไว้ คือ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. เพศ พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่แตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐสูงกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมักมีความอ่อนไหวต่อประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นธรรม ความเสมอภาค และการถูกปฏิบัติ ซึ่งทำให้มีความคิดเห็นเชิงบวกต่อการประเมินด้านนี้มากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุเชาว์ ชยมชัย, 2559) ที่ระบุว่า เพศมีผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรต่อหลักธรรมาภิบาลขององค์กรภาครัฐ

2. อายุ พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุน้อยมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า อาจสะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้และความคาดหวังที่แตกต่างกันของบุคลากรแต่ละวัย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (ภราดร วงศ์ยะรา, 2549) ที่พบว่า อายุเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานในองค์กร รวมถึงยังสอดคล้องกับการศึกษาของ (สุเชาว์ ชยมชัย, 2559) ที่พบว่า อายุมีผลต่อความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนตาล อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

3. สถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรในทุกสถานภาพสมรสมีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในระดับที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (ภราดร วงศ์ยะรา, 2549) ที่พบว่าสถานภาพสมรสไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรต่อหลักธรรมาภิบาล

4. จำนวนสมาชิกในครัวเรือน พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยทางครอบครัวอาจไม่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดมุมมองของบุคลากรต่อประเด็นดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (เอกชัย เกษมสุขสวัสดิ์, 2550) ที่ระบุว่าปัจจัยทางครอบครัวไม่ได้มีผลกระทบต่อความคิดเห็นของข้าราชการต่อการบริหารงานในองค์กรภาครัฐ

5. ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปได้ว่าบุคลากรทุกระดับการศึกษาได้รับการอบรมหรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานที่เน้นคุณธรรมและความโปร่งใสในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ (ภราดร วงศ์ยะรา, 2549) ที่พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ต่อหลักธรรมาภิบาล

6. ประเภทของบุคลากร พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีประเภทของบุคลากรกรมป่าไม้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการมีมุมมองที่คล้ายกันต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (ภราดร วงศ์ยะรา, 2549) ที่พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ต่อหลักธรรมาภิบาล และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ (เอกชัย เกษมสุขธวัช, 2550) ที่พบว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมต่อการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการและนักการเมืองไม่แตกต่างกัน

7. อายุราชการ พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุราชการที่แตกต่างกันมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นธรรมในระดับใกล้เคียงกันจึงส่งผลให้มีทัศนคติที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (เอกชัย เกษมสุขธวัช, 2550) ที่พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมต่อการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการและนักการเมืองไม่แตกต่างกัน

8. รายได้หลักต่อเดือน พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีรายได้หลักต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจแสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรกรมป่าไม้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับรายได้เป็นหลัก แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กรและการรับรู้เกี่ยวกับธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (เอกชัย เกษมสุขธวัช, 2550) ที่พบว่า ระดับรายได้ที่แตกต่างกันทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมต่อการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการและนักการเมืองไม่แตกต่างกัน

9. อาชีพเสริม พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีอาชีพเสริมแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นการประกอบอาชีพเสริมหรือไม่นั้นไม่มีผลกับการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใส

10. สถานภาพทางการเงิน พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีสถานภาพทางการเงินแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการรับรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสไม่ได้ขึ้นอยู่กับความมั่นคงทางการเงินของบุคลากร

11. การรับข้อมูลข่าวสาร พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีการรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไม่แตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

12. การเข้าร่วมการประเมิน พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีการเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไม่แตกต่างกัน มีความเป็นไปได้ว่าบุคลากรที่เข้าร่วมการประเมินอาจละเลยการตอบคำถามบางข้อหรือไม่เข้าใจคำถาม ส่งผลให้จำนวนครั้งในการเข้าร่วมการประเมิน ไม่ได้มีผลต่อความคิดเห็น

13. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใส พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไม่แตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ

คุณธรรมและความโปร่งใสอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่กำหนดความคิดเห็นของบุคลากรต่อการประเมิน แต่อาจมีปัจจัยอื่น เช่น บรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมการทำงาน อย่างไรก็ตาม หน่วยงานภาครัฐยังจำเป็นต้องเสริมสร้างความรู้ ความตระหนักและระบบกำกับดูแลที่โปร่งใสควบคู่กัน เพื่อป้องกันการทุจริตและเพิ่มความน่าเชื่อถือขององค์กรอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. เนื่องจากบุคลากรของกรมป่าไม้บางส่วนยังขาดความรู้เกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือการประเมิน ITA จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้ต่ำ (น้อยกว่าค่าเฉลี่ย) ร้อยละ 24.68 โดยมีกลุ่มตัวอย่างตอบผิดในข้อ “การปกปิดข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการป้องกันความลับของทางราชการ” มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.27 จึงมีความจำเป็นต้องจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในกระบวนการสำคัญนี้ บุคลากรของกรมป่าไม้ควรตระหนักถึงความสำคัญของการประเมิน ITA ว่ามีบทบาทอย่างไรในการพัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงานและเพิ่มความเชื่อมั่นของประชาชน รวมทั้ง การจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นมีกลุ่มเป้าหมาย ที่เป็นบุคลากรเพศชาย และบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป เช่น สัมมนา ฝึกอบรม หรือการสร้างสื่อการเรียนรู้ที่เข้าถึงง่าย เช่น โปสเตอร์ วิดีโอ และเว็บไซต์ จะช่วยให้บุคลากรของกรมป่าไม้ได้รับข้อมูลที่จำเป็นและเตรียมตัวพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในกระบวนการ ITA อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐโดยรวม

2. เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรของกรมป่าไม้ที่กังวลเกี่ยวกับการรักษาความลับของข้อมูลการประเมิน ควรมีการสร้างเชื่อมั่นว่าข้อมูลที่ได้รับการตอบแบบวัดจะได้รับการปกป้องความเป็นส่วนตัวอย่างเคร่งครัด และจะไม่ถูกนำไปใช้ในทางที่ไม่เหมาะสม บุคลากรของกรมป่าไม้ต้องมั่นใจว่าข้อมูลที่พวกเขาให้ระหว่างการประเมิน ITA จะถูกส่งตรงไปยังสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการและตรวจสอบข้อมูล โดยข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับและจะไม่ถูกเปิดเผย

3. การเพิ่มความหลากหลายของกลุ่มผู้ตอบแบบประเมินทั้ง IIT และ EIT จะช่วยให้ได้ความคิดเห็นที่ครอบคลุมทุกมิติของการดำเนินงาน โดยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรของกรมป่าไม้ในตำแหน่งต่าง ๆ ประชาชนผู้รับบริการ และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน ซึ่งกลุ่มผู้ตอบที่มีความหลากหลายนี้จะช่วยสะท้อนมุมมองที่หลากหลายและรอบด้านมากขึ้น ส่งผลให้การประเมินมีความแม่นยำและครอบคลุมยิ่งขึ้น

4. ผลการประเมิน ITA ควรถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อระบุจุดแข็งและจุดอ่อนในการดำเนินงานของกรมป่าไม้ โดยมีการจัดทำรายงานวิเคราะห์ที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับข้อค้นพบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง เช่น การพัฒนานโยบายใหม่ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือการเพิ่มความโปร่งใสในงานต่าง ๆ จะช่วยให้กรมป่าไม้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และตอบสนองต่อข้อเสนอแนะได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้ ศึกษาความคิดเห็นเฉพาะบุคลากรของกรมป่าไม้เท่านั้น อาจไม่สามารถสะท้อนภาพรวมของความคิดเห็นจากหน่วยงานอื่น ๆ ได้อย่างครอบคลุม ดังนั้น นอกจากกรมป่าไม้แล้ว จึงควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ เช่น บุคลากรของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับป่าไม้

รวมถึงภาคประชาชน เพื่อให้ได้ภาพรวมของความคิดเห็นที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การออกแบบแบบสอบถามให้ครอบคลุมประเด็นที่หลากหลายและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ จะช่วยให้สามารถนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการป่าไม้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณกรมป่าไม้ และบุคลากรของกรมป่าไม้ทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและช่วยเหลือ รวมถึงผู้ที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กรมป่าไม้. (2566). *หน่วยงานภายในกรมป่าไม้*. สืบค้นเมื่อ 14 เมษายน 2566, จาก <https://www.forest.go.th/about/units/>
- . (2567). *เกี่ยวกับกรมป่าไม้*. สืบค้นเมื่อ 4 มกราคม 2568, จาก <https://www.forest.go.th/about/>
- ชัยเขต สุนทรพิพิธ. (2529). *รายงานการวิจัย*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ภราดร วงศ์ยะรา. (2549). *ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ต่อหลักธรรมาภิบาล* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. *ราชกิจจานุเบกษา* (เล่ม 125 ตอนที่ 47 ก, น. 21). สืบค้นเมื่อ 14 เมษายน 2566, จาก <https://dl.parliament.go.th/handle/20.500.13072/234833>
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2566). *ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. สืบค้นเมื่อ 4 มกราคม 2568, จาก <https://itas.nacc.go.th/home/detailnews/3002>
- สุงกข จามิกร. (2526). *สถิติวิเคราะห์สำหรับงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุเชาว์ ชยมชัย. (2559). *ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนตาล อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)
- เอกชัย เกษมสุขธวัช. (2550). *ความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมต่อการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการและนักการเมือง* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)
- Cronbach, Lee J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. doi:10.1007/BF02310555
- Inciardi, James A. (1998). *Criminal Justice*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Kuder, G. F. & Richardson, M. W. (1937). The theory of the estimation of test reliability. *Psychometrika*, 2(3), 151-160.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Tokyo: Harper International Edition.