



รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากร
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
**A Model of Factors Effecting Ethical Behaviors of Staff at
Prince of Songkla University, Hat Yai Campus**

อภิรักษ์ ปานเจียง
Apinan Panjiang

วิทยานิพนธ์นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Art in Human and Social Development
Prince of Songkla University**

2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้เป็นผลมาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และขอขอบคุณผู้ที่มีส่วน
เกี่ยวข้องทุกท่านไว้ ณ ที่นี้

ลงชื่อ _____

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษตรชัย และหิมา)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ _____

(นางอภินันท์ ปานเจียง)

นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ _____

(นางอภินันท์ ปานเจียง)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
ชื่อผู้เขียน	อภิรักษ์ ปานเจียง
สาขาวิชา	พัฒนามนุษย์และสังคม
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

ปัญหาการขาดจริยธรรมในองค์กรเป็นปัญหาหลักที่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จขององค์กรเสื่อมถอยเนื่องจากการไม่ได้รับความเชื่อถือจากสังคม การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งหมาย เพื่อวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ตามโมเดลสมมติฐาน 2 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ พฤติกรรมจริยธรรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การรักษาคูณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ปัจจัยทางจิตลักษณะ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ทศนคติ เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตน นอกจากนี้ยังมีตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร ได้แก่ อิทธิพลจากผู้บังคับบัญชา อิทธิพลจากเพื่อนร่วมงาน กฎระเบียบลักษณะงาน อายุ อายุงาน ประสบการณ์ฝึกอบรมด้านจริยธรรม กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ใช้แนวคิดของลินด์แมน ที่ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 คน ต่อ 1 ตัวแปร ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 300 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างมีระบบ ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สมการโครงสร้าง ด้วยโปรแกรม AMOS

ผลการวิจัย สรุปว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมจริยธรรมหลังการปรับสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีดัชนีวัดความกลมกลืนค่าไคว-สแควร์ต่อระดับความเป็นอิสระ = 1.73 RMSEA = .050 GFI = .98 AGFI = .96 NFI = .96 CFI = .98 ตัวแปรแฝงพฤติกรรมจริยธรรมได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจิตลักษณะที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ทศนคติ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตน สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมจริยธรรมได้ร้อยละ 46

Thesis Title	A Model of Factors Effecting Ethical Behaviors of Staff at Prince of Songkla University, Hat Yai Campus
Author	Apinan Panjiang
Major Program	Human and Social Development
Academic Year	2011

ABSTRACT

A lack of ethics in an organization is a major problem that deteriorates work efficiency and organizational success because it is not trustworthy to society. Therefore, this study aimed to analyze the model of causal relations that affected ethical behaviors of staff at Prince of Songkla University, Hat Yai Campus. The variables in this study were classified according to the two-variable model hypothesis into endogenous latent variables and exogenous latent variables. The endogenous latent variables were ethical variables consisting of three observable variables, namely public-interest rather than self-interest, work-goal achievement, and professional quality and standards. The exogenous latent variable were psychological characteristics consisting of five variables, future orientation and self control, attitude, moral reasoning, achievement motive and internal locus of control. In addition, there were seven independent variables, namely: boss's influence, colleagues' influence, rules and regulations, job characteristics, age, length of service, and ethics training experience. The sample size determined using Lindman's concept was 20 people to one variable; 300 samples were selected with systematic sampling. The statistics employed were correlation coefficient, goodness of fit measures, and the data were analyzed using a structure equation modeling with an AMOS program.

The results of the study could be concluded that the model of causal relationships of ethical behaviors were in congruence with the empirical data with the goodness of fit measure index, chi-square value to the independent level =1.73 RMSEA =.050 GFI =.98 AGFI=.96 NFI=.96 CFI=.98 The latent variables of ethical behaviors were influenced by psychological characteristics consisting of four observable variables: future orientation and self control, attitude, achievement motive and internal locus of control. All the latent variables could explain 46 percent of the variances of ethical behaviors.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษตรชัย และทีมอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่า เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินงานการวิจัยนี้ทุกขั้นตอน ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา จรจิตร ที่กรุณามาเป็นประธานในการสอบเพื่อให้วิทยานิพนธ์สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร. วันชัย ธรรมสังการ รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ ลิ้มสกุล และ ดร.สุรพงษ์ ยิ้มละมัย ที่มาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทุกท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ รองศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ ทิพย์รัตน์ รองศาสตราจารย์ ดร. สุจิตรา จรจิตร รองศาสตราจารย์นิรันดร์ จุลทรัพย์ และดร.กานดา จันทรเยี่ยม

ขอขอบคุณพระคุณ อาจารย์อิสระ ทองสามสี ที่ให้คำแนะนำในการใช้โปรแกรม Amos และคุณเจริญพร แก้วละเอียด ได้ให้ยืมหนังสือสถิติวิเคราะห์ สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ และได้เฟียรพยายามอธิบายการวิเคราะห์สมการ โครงสร้าง และขอขอบพระคุณบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดี

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบคุณทุกคนในครอบครัว ดร. ประภาส ปานเจียง เด็กหญิงปาจิ ปานเจียงและเด็กชายปุจา ปานเจียง ขอขอบคุณ พี่ชาย พี่สาวและเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยให้กำลังใจที่ดีตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำวิจัย

อภิรักษ์ ปานเจียง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(5)
ABSTRACT.....	(6)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
รายการตาราง.....	(10)
รายการภาพประกอบ.....	(12)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความสำคัญและความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการศึกษา.....	6
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	7
นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดจริยธรรม.....	11
ความหมายของจริยธรรม.....	11
พฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานราชการ.....	12
จริยธรรมข้าราชการพลเรือน.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์และพฤติกรรมองค์กร.....	16
แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	17
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม.....	19
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้าง.....	58
โมเดลที่ใช้ในการวิจัย.....	64
สมมุติฐานการวิจัย.....	65
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	66

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ประชากร.....	66
กลุ่มตัวอย่าง.....	66
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	72
4 ผลการวิจัย.....	74
การวิเคราะห์ตามข้อตกลงเบื้องต้น.....	75
การวิเคราะห์ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	80
5. สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	87
สรุปผลการวิจัย.....	88
อภิปรายผลการวิจัย.....	89
ข้อเสนอแนะ.....	92
บรรณานุกรม.....	93
ภาคผนวก.....	109
ก แบบสอบถาม.....	110
ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแบบสอบถาม หนังสือภายนอก และบันทึกข้อความ.....	124
ค ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	132
ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรม Amos.....	171
ประวัติผู้เขียน.....	174

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	คำตอบที่แบ่งประเภทตามอายุของผู้ตอบต่อคำถาม “กฎหมาย คือ อะไร กฎระเบียบ คือ อะไร”.....	28
2	คำตอบที่แบ่งประเภท ตามอายุของผู้ตอบ ต่อคำถามว่า “ถ้าไม่มี กฎระเบียบ (rules) จะเป็นอย่างไร.....	29
3	คำตอบที่แบ่งประเภท ตามอายุของผู้ตอบ ต่อคำถามว่า “มีหรือไม่มี การทำผิดกฎหมาย หรือการทำผิดกฎหมาย แต่เป็นสิ่งที่ถูกต้อง”.....	29
4	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการกำหนดสัดส่วน โดยการคำนวณ.....	67
5	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ ความเบ้ (Skewness) และความโด่ง(Kurtosis).....	76
6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมจริยธรรม.....	79
7	ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในภาพรวม (ก่อนปรับโมเดล)	81
8	ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในภาพรวม (หลังปรับโมเดล).....	84
9	อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) ของตัวแปร สาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรพฤติกรรมจริยธรรม.....	86
10	การทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้านลักษณะงาน.....	156
11	การทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีหาความเชื่อมั่น (Reliability) ปัจจัยด้านกฎระเบียบ.....	157
12	การทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้านเพื่อนร่วมงาน.....	158
13	การทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้านผู้บังคับบัญชา.....	158

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
14	การทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีหาความเชื่อมั่น (Reliability) การมุ่งอนาคตและควบคุมตน.....	160
15	การทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีหาความเชื่อมั่น (Reliability) ความเชื่ออำนาจในตน.....	158
16	การทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีหาความเชื่อมั่น (Reliability) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	162
17	การทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีหาความเชื่อมั่น (Reliability) ทัศนคติ.....	163
18	การทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีหาความเชื่อมั่น (Reliability) เหตุผลเชิงจริยธรรม.....	164
19	การทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีหาความเชื่อมั่น (Reliability) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน.....	168
20	การทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีหาความเชื่อมั่น (Reliability) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน.....	169
21	การทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้านการรักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ.....	170
22	ดัชนีไคว์-สแควร์.....	172
23	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน.....	172
24	ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA)	172
25	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์.....	173
26	ค่าโมเดล CAIC (Consistent version of AIC).....	173

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 รูปแบบคุณลักษณะของงาน Hackman & Oldham's Job characteristics Model.....	21
2 ทฤษฎีตื่นไม่จริยธรรม แสดงจิตลักษณะพื้นฐาน และองค์ประกอบทางจิตใจของพฤติกรรม.....	42
3 โครงสร้างระบบสาเหตุ.....	60
4 แผนภาพโมเดลสมการ โครงสร้างแบบเต็มรูป.....	62
5 ภาพโมเดลความสัมพันธ์ของตัวแปรตามสมมติฐานการวิจัย.....	64
6 โมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ก่อนปรับโมเดล).....	83
7 โมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (หลังปรับโมเดล).....	85

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมา

ปัจจุบันโลกมีวิวัฒนาการความเจริญทางด้านวัตถุ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก้าวหน้า มีการสื่อสารระหว่างกันทั่วโลก มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมอย่างไม่หยุดยั้ง (ชาติติยา กรรณสูต และคณะ 2546) เป็นสังคมที่เน้นการบริโภควัตถุ หรือเป็นสังคมบริโภคนิยมมากขึ้นมีความต้องการมากขึ้นและอยากให้ตอบสนอง เกิดภาวะไม่สมดุล ทำให้เกิดปัญหาจริยธรรมตามมา ไม่ว่าจะเป็นวงการเมือง วงการธุรกิจและวงการศึกษ (จำเริญรัตน์ เจือจันทร์ 2548) เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น เกิดการทุจริต ประพฤติมิชอบในวงราชการการ ขาดคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ มุ่งประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง แสวงหาผลประโยชน์ หลีกเลี่ยงการบังคับใช้กฎหมาย (สีมา สีมานันท์ และชมนาด พงศ์พนรัตน์ 2552) นอกจากนี้กระแสการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ที่มุ่งเน้นถึงการสร้างความเป็นผู้ประกอบการรัฐกิจ (Public entrepreneurship) ให้มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและคุ้มค่าในการดำเนินงาน อีกทั้งการใช้เทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ อาจทำให้เกิดความเสี่ยงต่อจริยธรรม (ปานจิต จินดากุล 2549)

ความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินงานและการได้รับการยอมรับจากสังคมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการแต่ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือการที่บุคลากรในองค์กรมีการดำเนินงานที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เพราะหากทั้งบุคคลและวิชาชีพขาดจริยธรรมเป็นหลักยึดอาจส่งผลร้ายต่อตนเอง สังคมและวงการวิชาชีพ เกิดวิกฤตศรัทธาในวิชาชีพหลายแขนงในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นวงการวิชาชีพครู แพทย์ ตำรวจ ทหาร นักการเมือง นักการปกครอง (สุภาพร พิศาลบุตร 2549) ดังที่ สุนันทา ศรีดากุล (2546) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีจริยธรรมในการทำงาน และการกำกับ การแสดงออกของตน พบว่าข้าราชการที่มีจริยธรรมในการทำงานสูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าและมีความสุขมากกว่าข้าราชการที่มีจริยธรรมในการทำงานต่ำ

ดังนั้น ปัญหาจริยธรรมในองค์กรจึงเป็นปัญหาหลักที่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน และความสำเร็จขององค์กรเสื่อมถอยเนื่องจากการไม่ได้รับความเชื่อถือจากสังคม (สุภัททา ปิณฑะแพทย์ 2554) และแม้ปัจจุบันภาครัฐได้พยายามพัฒนาระบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นระบบการบริหารจัดการบ้านเมือง

และสังคมที่ดี (ศรีพร เข้มนิล และจินตนา มิลมาศ 2551) การกำหนดกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ตลอดจนการกำหนดมาตรฐานพฤติกรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพต่าง ๆ แต่ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เพราะกฎระเบียบก็เป็นเพียงเครื่องมือประเภทหนึ่งที่มนุษย์ใช้เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันด้วยความสงบสุข แต่การมีกฎหมาย และกฎระเบียบต่างๆก็ได้เป็นเครื่องประกันว่ามนุษย์จะมีพฤติกรรมการทำงานดี ละเว้นชั่ว หรือที่เรียกว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม (ดวงเดือน พันธมนนาวิน 2550)

พฤติกรรมจริยธรรมของบุคคลจะมีมากน้อยเพียงใด เกิดจากสาเหตุหลายประการ ดวงเดือน พันธมนนาวิน (2550) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคคลว่าขึ้นอยู่กับสาเหตุ 2 ลักษณะคือ สาเหตุภายในและสาเหตุภายนอก สาเหตุภายในคือลักษณะทางจิต ตาม ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมได้อธิบายว่า มีสาเหตุจากปัจจัยทางจิต 5 ประการ ได้แก่ 1) มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง 2) ความเชื่ออำนาจในตน 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4) ทศนคติ และ 5) เหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นสาเหตุปัจจัยทางจิตลักษณะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม หากบุคคลมีจิตลักษณะที่พร้อมจะเป็นบุคคลที่สามารถแสดงพฤติกรรมจริยธรรมที่พึงปรารถนา ส่วนสาเหตุภายนอกเกิดจากสาเหตุหลายปัจจัย ดังที่ ชัดติยา วรรณสุดและคณะ (2546) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยหรือสาเหตุที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติตนขึ้นอยู่กับองค์ประกอบแวดล้อมหลายลักษณะ การหล่อหลอมจากการทำงาน จึงเป็นสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อการกระทำ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กฎระเบียบข้อบังคับในหน่วยงาน เป็นสถานการณ์ที่บุคคลประสบ ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ถ้าปัจจัยสภาพแวดล้อมไม่สนับสนุนต่อการแสดงพฤติกรรมจริยธรรมอาจเป็นสาเหตุให้เกิดพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ไม่เหมาะสม นอกจากนี้ปัจจัย อายุ ประสบการณ์ทำงาน หรือระยะเวลาการปฏิบัติงานและประสบการณ์ได้รับการอบรมด้านจริยธรรมจึงเป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม ได้มีการศึกษาตัวแปรปัจจัยภายนอกและปัจจัยจิตลักษณะในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ งานวิจัยของ วัชรพงษ์ พนิตธำรง (2551) ได้ศึกษาตัวแปรทางจริยธรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติตามหน้าที่และผลประโยชน์ของข้าราชการตำรวจ พบว่า การควบคุมตนเอง ทศนคติต่องาน มีผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมด้านการปฏิบัติตามหน้าที่ ทั้งนี้การควบคุมตนเองมีผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมด้านผลประโยชน์ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานของพจน์ จิระบลกิจ (2541) ที่พบว่าลักษณะมุ่งอนาคต การเชื่ออำนาจในตน การควบคุมตนเองและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลรอบข้างมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจ ตัวแปรทศนคติในงานของ เพ็ญประภา อ่อนทอง (2548) พบว่า ทศนคติวิชาชีพพยาบาลสามารถพยากรณ์พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

และสอดคล้องกับ สมพร กฤษณพิพัฒน์ (2541) ที่ได้ข้อสรุปว่า ตำรวจที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลให้ข้าราชการตำรวจ มีการรักษาวินัยของตำรวจได้สูง และงานของ นนทร์ยา คำแก้ว (2541) พบว่าทัศนคติต่อการประหยัด มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการประหยัดค่าใช้จ่ายและพลังงาน ตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม งานของ ณิชวรณ เทพพิทักษ์ (2544) พบว่า พนักงานที่มีระดับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมีพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับสูงและงานของ ศิริชัย คุรุประเสริฐวัฒนา (2542) ที่ศึกษาปัจจัยที่ทำให้ กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจและนักเรียนตำรวจมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมต่างกัน พบว่า สถานภาพการงานที่ต่างกันเพียงลักษณะเดียวที่มีผลให้กลุ่มตัวอย่างมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของ มันทนา เฟ็งแจ่ม (2550) ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในทางบวกคือ มีความเชื่อว่าหากใช้ความพยายามอย่างหนักเพียงพอจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ และแรงจูงใจทางลบคือ รู้สึกเฉย ๆ กับการเรียนรู้เทคนิคหรือวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ ตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนในงานของ ณิชสุดา สุจินันท์กุล (2541) ผู้ที่มีความเชื่อในอำนาจในตนสูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเหมาะสมมาก และงานของ คารณี พันธุ์ศรี (2545) พบว่าความเชื่ออำนาจในตน สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติ บทบาทอิสระในการปฏิบัติกรพยาบาล ได้ร้อยละ 33.7 สอดคล้องกับงานของ ณิชญา มูลประหัส (2545) ที่ความเชื่ออำนาจในตน สามารถร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 58.1

นอกจากนี้ในงานของ ชัดติยา กรรณสูต และคณะ (2547) ศึกษาพฤติกรรมการทำงาน ในหน่วยงานให้บริการประชาชนภาครัฐที่มีแนวโน้มไม่ซื่อสัตย์ในการทำงาน ที่ได้ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่น่าจะมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ กลุ่มตัวอย่าง 32 ราย จาก 40 ราย พบว่าผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการทำงาน พบว่ามี 2 ระดับ คือ การมีอิทธิพลในการกำกับให้ข้าราชการ ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่และการมีอิทธิพลที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาต้องร่วมประพดติมิชอบ และมีผลทำให้บุคคลในองค์กรต้องมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนตามไปด้วย ไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะพยายามตั้งตนเป็นคนดีมากน้อยเพียงใดก็ตาม และในด้านลักษณะงาน พบว่าลักษณะงานที่ประชาชนต้องเข้ามาเกี่ยวข้อง หรือมาขอใช้บริการจากรัฐเป็นลักษณะงานที่เอื้ออำนวยให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่หาผลประโยชน์ จากประชาชนได้โดยง่ายและทั้งนี้ยังมีความสัมพันธ์กับระเบียบ กฎเกณฑ์ กฎหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ นั้นขึ้นอยู่กับดุลพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐทั้งสิ้นและกลับกลายเป็นตัวขัดหู เช่น ช่วยให้ความสะดวกสบายแก่ประชาชนที่ให้ผลประโยชน์ และเป็นช่องทางให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องหาผลประโยชน์ได้มาก และในงานของ พัทธยา เห็นกลาง และคณะ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อจริยธรรมของวิชาชีพสอบ บัญชี ผลของการวิเคราะห์และหาความสัมพันธ์กับตัวแปรจริยธรรมของวิชาชีพสอบบัญชีได้ข้อสรุปว่า ผู้สอบบัญชีที่มีประสบการณ์และสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป

ส่งผลให้เกณฑ์การตัดสินทางจริยธรรมของผู้สอบบัญชีมีหลายเกณฑ์ เนื่องจากผู้สอบบัญชีจะใช้ความรู้สึกและสภาพแวดล้อมของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นเกณฑ์ในการตัดสินทางจริยธรรม แต่ในงานวิจัยของพงเพชร ฮวดศิริ (2539) ศึกษาวินัยและจริยธรรมของครู พบว่าครูที่มีวินัย มีจริยธรรมด้านการมุ่งมั่นในการทำประโยชน์ต่อสังคมสูง

จากการศึกษา ตัวแปรอายุ ระยะเวลาการทำงานหรืออายุงาน และประสบการณ์ได้รับการอบรม พบว่าปัจจัย อายุ ในงานของอัมพร จันทะเส (2552) และ ปัจจัยอายุ และอายุงานในงานของ โชคดี จันทรวงศ์ (2544) ที่พบว่ามีอิทธิพลหรือมีผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม และในงานของ วิชัย จันทรมาลา (2549) และวัชรินทร์ น้อยพิทักษ์ (2547) พบว่า ปัจจัย ปัจจัย อายุ ประสบการณ์ การฝึกอบรมทางจริยธรรม และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน การแสดงพฤติกรรมจริยธรรมไม่แตกต่าง ซึ่งแตกต่างกับงานของกัลยกร คลังสมบัติ (2551) และพรทิพย์ รัคนูรี (2553) ที่พบว่า อายุ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันและและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่างกันตามลำดับ และสอดคล้องกับงานของ บุศรินทร์ ไหมรุ่งโรจน์ (2551) ที่พบว่าทนายความขอแรงที่มีประสบการณ์สูงจะมีจริยธรรมมากกว่าทนายความขอแรงที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5

ส่วนงานที่ศึกษาปัจจัย อายุ ประสบการณ์ทำงานหรือระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับ ปัจจัยทางจิตลักษณะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมจริยธรรม ในงานของ ปรียาพรรณ ละอองนวล (2550) และงานของ จิราภรณ์ อัครมณี (2546) พบว่าปัจจัย อายุ อายุงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ในงานของสุมิตร งามซัด (2538) พบว่า อายุราชการแตกต่างกันมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและลักษณะมุ่งอนาคตไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จากผลการวิจัยดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความมีจริยธรรมในการทำงานของผู้มีอาชีพต่าง ๆ จากผลการวิจัยสามารถสรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่มีจริยธรรม ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยลักษณะทางจิตได้แก่ การควบคุมตนเอง ทศนคติ เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เชื่ออำนาจในตน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ศึกษาเฉพาะ 4 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบและการสนับสนุนหรืออิทธิพลจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งปัจจัย อายุ อายุงาน และประสบการณ์ได้รับการอบรม จากปัจจัยดังกล่าว จึงเป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม

จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นจากงานวินัยและนิติกร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี (กองการเจ้าหน้าที่ 2554) พบว่าในช่วงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548-2553 บุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีพฤติกรรมกระทำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมในด้านผลประโยชน์ พบว่ามีการกระทำหาผลประโยชน์จากตำแหน่ง อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าจะด้วย

ทางตรงหรือทางอ้อม ไม่รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้และการไม่อุทิศเวลาส่วนตนให้แก่ส่วนรวม ซึ่งเป็นลักษณะพฤติกรรม การเห็นแก่ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ พบว่า มีพฤติกรรมที่ไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบและธรรมเนียมของทางราชการ การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการ ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลยไม่สอดส่องดูแลระมัดระวังการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีพฤติกรรมแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ด้านการมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ พบว่ามีพฤติกรรมไม่ถือตามจรรยาบรรณข้าราชการ ไม่รักษาชื่อเสียงของตนและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ กระทำการอนาจารซึ่งอยู่ในความดูแล จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นถือว่ามีผลสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาดา อังสุมาลิน (2546) ได้ข้อสรุปของจริยธรรมในวิชาชีพ ข้าราชการว่าปัจจุบันข้าราชการเป็นจำนวนมากขาดจิตสำนึกต่อหน้าที่และความรับผิดชอบ ขาดจิตสำนึกในการให้บริการทำงาน ข้าราชการแอบแฝง เบียดขังเวลาราชการ ไปประกอบอาชีพส่วนตัว

จากสภาพปัญหาที่ปรากฏและผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้กำหนดแนวทางการผลิตบัณฑิตด้วยวิธีการบ่มเพาะคนดีสู่สังคม ดังนั้นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการบ่มเพาะคนดีสู่สังคม คือ บุคลากรทางการศึกษา ที่จะเป็นผู้สอนและกล่อมเกลา หรือเป็นแบบอย่างที่ดีในการบ่มเพาะบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาแห่งแรกของภาคใต้ก่อตั้งมาแล้วประมาณกึ่งศตวรรษ และเป็นมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่มีวิทยาเขตตั้งอยู่ในจังหวัดสำคัญ ๆ ของภาคใต้ มีภารกิจ 4 ด้าน ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อให้ทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากร โดยพิจารณาถึงสาเหตุโดยภาพรวม สาเหตุทางตรงและสาเหตุทางอ้อม เพื่อนำผลการศึกษาไปอธิบายปัจจัยความสัมพันธ์และนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาจริยธรรมให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐาน นำมาซึ่งความเลื่อมใส่น่าเชื่อถือและยังนำมาซึ่งความสุข ความเจริญ ดังปณิธานที่มหาวิทยาลัยได้ยึดพระราโชวาทของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม สมเด็จพระบรมราชชนก (กรมหลวงสงขลานครินทร์) ความว่า “ขอให้ถือประโยชน์ส่วนตัวเป็นกิจที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ลาก ทรัพย์และเกียรติยศจะตกแก่ท่านเอง ถ้าท่านทรงธรรมะแห่งอาชีพไว้ให้บริสุทธิ์”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ 14 ตำแหน่ง คือ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิชาการศึกษานักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ บุคลากร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักวิทยาศาสตร์ บรรณารักษ์ นักวิชาการโสต นักวิชาการเกษตร นักประชาสัมพันธ์ นักวิจัยและนิสิต จำนวน 1003 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม ได้แก่ ลักษณะงาน กฎระเบียบ อิทธิพลจากผู้บังคับบัญชาและอิทธิพลจากเพื่อนร่วมงาน อายุ อายุงาน ประสบการณ์ได้รับการอบรมด้านจริยธรรม และศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะ ได้แก่ มุ่งอนาคตและควบคุมตน ทักษะคิด เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตน โดยวิเคราะห์ถึงสาเหตุโดยภาพรวม สาเหตุทางตรง และสาเหตุทางอ้อม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2555

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1 ลักษณะงาน
 - 1.2 กฎระเบียบ
 - 1.3 อิทธิพลจากเพื่อนร่วมงาน
 - 1.4 อิทธิพลจากผู้บังคับบัญชา

- 1.5 อายุ
- 1.6 อายุงาน
- 1.7 ประสบการณ์ที่ได้รับการอบรม
2. ตัวแปรแฝงปัจจัยจิตลักษณะ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ คือ
 - 2.1 มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง
 - 2.2 ทักษะคติ
 - 2.3 เหตุผลเชิงจริยธรรม
 - 2.4 แรงจูงใจสัมฤทธิ์และ
 - 2.5 ความเชื่ออำนาจในตน
3. ตัวแปรแฝงพฤติกรรมจริยธรรม วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ คือ
 - 3.1 การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
 - 3.2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
 - 3.3 การรักษาคุณภาพมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เป็นข้อมูลและแนวทางให้แก่นมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในการพัฒนาการปฏิบัติตนในด้าน จริยธรรมที่สอดคล้องกับจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
2. เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาคุณลักษณะด้านจริยธรรม รวมทั้งพัฒนาแนวคิด กลยุทธ์และรูปแบบในการส่งเสริมจริยธรรม ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละคณะ/หน่วยงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หมายถึง การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) หรือการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL-Linear Structural Relationship) ซึ่งพัฒนามาจาก Path Analysis กับ Confirmatory Factor Analysis โดยวิเคราะห์ถึงสาเหตุโดยภาพรวม สาเหตุทางตรงและสาเหตุทางอ้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม

บุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ วิทยาเขตหาดใหญ่ ที่ปฏิบัติงานในปี 2555

ประสบการณ์ได้รับการอบรม หมายถึง จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรมทางด้านจริยธรรม ต่อปี

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทาย จูงใจ เปิดโอกาส ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ไม่จำเจ มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจทำงานและทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว เป็นงานที่มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรที่ได้สร้างขึ้นเองตามแนวคิดทฤษฎี เป็นเครื่องมือวัดประเภทมาตรประเมินค่า Rating Scale 5 ระดับ

กฎระเบียบข้อบังคับ หมายถึง กฎระเบียบข้อบังคับที่ถือปฏิบัติมีความเหมาะสม เพียงพอ และปฏิบัติตามด้วยความรู้ ความเข้าใจอย่างเคร่งครัด เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรที่ได้สร้างขึ้นเองตามแนวคิดทฤษฎี เป็นเครื่องมือวัดประเภทมาตรประเมินค่า Rating Scale 5 ระดับ

อิทธิพลจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การแสดงออกในลักษณะการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ขอมรับความคิดเห็น มีความซื่อตรง ซื่อสัตย์ เอาใจใส่งาน เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรที่ได้สร้างขึ้นเองตามแนวคิดทฤษฎี เป็นเครื่องมือวัดประเภทมาตรประเมินค่า Rating Scale 5 ระดับ

อิทธิพลจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การแสดงออกของคณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้างาน ของคณะ ศูนย์ สำนักและกอง ในลักษณะความสามารถในการบริหารงาน ความยุติธรรม ซื่อสัตย์ เทียงตรงในการปฏิบัติงาน เอาใจใส่งาน และเป็นแบบอย่างที่ดี เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรที่ได้สร้างขึ้นเองตามแนวคิดทฤษฎี เป็นเครื่องมือวัดประเภทมาตรประเมินค่า Rating Scale 5 ระดับ

มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง หมายถึง การเชื่อว่า เหตุการณ์ความสำเร็จ ความล้มเหลวที่เกิดขึ้นกับงานนั้นเป็นผลมาจากความสามารถและการกระทำของตน เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรที่ได้สร้างขึ้นเองตามแนวคิดทฤษฎี เป็นเครื่องมือวัดประเภทมาตรประเมินค่า Rating Scale 5 ระดับ

ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกชอบและพึงพอใจ ความพร้อมที่จะทำงาน ซึ่งแบ่งเป็นทัศนคติต่อการทำงานอย่างเต็มความสามารถและทัศนคติต่อผลของการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรที่ได้สร้างขึ้นเองตามแนวคิดทฤษฎี เป็นเครื่องมือวัดประเภทมาตรประเมินค่า Rating Scale 5 ระดับ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การเพียรพยายามที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตน อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน และมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาใน

การทำงานอยู่เสมอ เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรที่ได้สร้างขึ้นเองตามแนวคิดทฤษฎี เป็นเครื่องมือวัดประเภทมาตรประเมินค่า Rating Scale 5 ระดับ

ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง การเชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับตน ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่ดีหรือสิ่งที่ไม่ดีก็ตามมีสาเหตุ มาจากการกระทำในอดีตหรือปัจจุบันของตน และเชื่อว่าตนสามารถทำนายผลที่จะเกิดขึ้นกับตนได้รวมทั้งสามารถควบคุมผลนั้นได้ สามารถรับผิดชอบต่อหน้าที่และทำงานจนสำเร็จ เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรที่ได้สร้างขึ้นเองตามแนวคิดทฤษฎี เป็นเครื่องมือวัดประเภทมาตรประเมินค่า Rating Scale 5 ระดับ

เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง จริยธรรม เป็นแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง เป็นแบบวัดปรนัย ประกอบด้วยเรื่องราวต่างๆ ที่เป็นปัญหาขัดแย้งทางจริยธรรม จำนวน 10 เรื่อง มีเกณฑ์การให้คะแนน คือ คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือกนี้จะแสดงถึงจริยธรรมขั้นที่ 1 ถึง 6 ตามทฤษฎี Kohlberg คะแนนและลดลงตามลำดับจนถึงขั้นที่ 1 ได้ 1 คะแนน คำถามแต่ละข้อผู้ตอบจะได้คะแนนในช่วง 1-6 คะแนน

พฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน 3 ด้าน ดังนี้

1. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน หมายถึง การกระทำหรือดำเนินการโดยการใช้อำนาจหน้าที่ในการหาผลประโยชน์ การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดประโยชน์ของทางราชการ และการเสียสละตนเพื่อปฏิบัติงานให้ส่วนรวม ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการ ไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรที่ได้สร้างขึ้นเองตามแนวคิดทฤษฎี เป็นเครื่องมือวัดประเภทมาตรประเมินค่า Rating Scale 5 ระดับ

2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดผลดีที่สุดอย่างเต็มกำลังความสามารถ เสร็จทันตามกำหนดเวลา และใช้งบประมาณทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรที่ได้สร้างขึ้นเองตามแนวคิดทฤษฎี เป็นเครื่องมือวัดประเภทมาตรประเมินค่า Rating Scale 5 ระดับ

3. การรักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถความระมัดระวัง รอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรที่ได้สร้างขึ้นเองตามแนวคิดทฤษฎี เป็นเครื่องมือวัดประเภทมาตรประเมินค่า Rating Scale 5 ระดับ

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อาศัยแนวคิด หรือทฤษฎีที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษาวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดจริยธรรม

1. ความหมายของจริยธรรม
2. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานราชการ
3. จริยธรรมข้าราชการพลเรือน

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์และพฤติกรรมองค์กร

แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม

1. ลักษณะงานกับพฤติกรรมจริยธรรม
2. อิทธิพลจากเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมจริยธรรม
3. อิทธิพลจากผู้บังคับบัญชากับพฤติกรรมจริยธรรม
4. กฎระเบียบกับพฤติกรรมจริยธรรม
5. อายุกับพฤติกรรมจริยธรรม
6. อายุงานกับพฤติกรรมจริยธรรม
7. ประสบการณ์อบรมกับพฤติกรรมจริยธรรม
8. ปัจจัยจิตลักษณะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

1. ลักษณะของการวิเคราะห์ด้วย Path Analysis
2. ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ Path Analysis
3. แผนภาพแสดงโครงสร้างระบบสาเหตุ
4. หลักการวิเคราะห์อิทธิพลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง

โมเดลที่ใช้ในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

แนวคิดจริยธรรม

1. ความหมายของจริยธรรม

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือคำนิยามของจริยธรรมไว้ว่า ธรรมที่เป็นข้อประพฤติ ปฏิบัติ หรือศีลธรรม หรือกฎศีลธรรมธรรมที่ควรประพฤติต่อสิ่งมีชีวิต และไม่มีชีวิต ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อสังคม โดยสิ่งที่ประพฤตินี้มีความเหมาะสมในสิ่งที่ถูกต้อง สังคมยอมรับ ผู้ปฏิบัติต้องรู้ว่าสิ่งใดผิด (ราชบัณฑิตยสถาน 2547, พระวรศักดิ์ วรชโม 2540, ประภาศรี สีหอำไพ 2540, พรนพ พุกกะพันธ์ 2544)

จริยธรรม หมายถึง เป็นความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เป็นกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานของความประพฤติปฏิบัติในสังคม ซึ่งบุคคลจะพัฒนาขึ้นจนกระทั่งเกิดพฤติกรรมเป็นของตนเอง ผลของการกระทำพฤติกรรมอันนั้นจะเป็นเครื่องตัดสินว่า การกระทำนั้นถูกหรือผิด โดยสังคมเป็นผู้ตัดสิน จริยธรรม Kohlberg (1976) และ Piaget (1967) ได้อธิบายว่า จริยธรรมเป็นองค์ประกอบของกฎเกณฑ์ที่บุคคลยอมรับว่าถูก ดี เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสังคม แต่ Lawrence และ Weber (2002 อ้างถึงในอภิรัฐ ตั้งกระจ่าง 2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรมหมายถึงแบบแผนหรือเป็นแนวคิดของการประพฤติที่ถูกต้อง เป็นเครื่องนำทางไปสู่หลักในการประพฤติปฏิบัติที่ถูกหลักศีลธรรม

สุภาพร พิศาลบุตร (2549) ได้ให้ความเห็นว่า จริยธรรมมีความหมาย 2 ลักษณะ คือ ความหมายแรก จริยธรรมหมายถึงหลักหรือแนวทางความประพฤติที่พึงงามเพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเอง และสังคมซึ่งพิจารณาได้หลายด้าน ได้แก่ ด้านศาสนาจริยธรรมจะสอดคล้องกับศีลห้าในศาสนาพุทธ ถ้าศาสนาคริสต์จะหมายถึงการให้ความรักกับเพื่อนมนุษย์ ด้านกฎหมายพิจารณาถึงการเคารพสิทธิของผู้อื่น ด้านขนบธรรมเนียมประเพณีค่านิยม เช่น คนไทยมีความสุภาพเคารพนอบน้อมผู้ใหญ่ และด้านปรัชญาวิชาชีพโดยกำหนดขึ้นเป็นจรรยาบรรณ (Code of Ethics) ความหมายที่สอง จริยธรรมหมายถึง การรู้จักไตร่ตรองว่าอะไรควรทำอะไรไม่ควรทำ โดยใช้เหตุผล และวิจรรณญาณเพื่อแก้ปัญหาแต่ละสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

จากความหมายของจริยธรรมที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกผิดชอบชั่วดีที่บุคคลเห็นว่าถูกต้อง ดีงามและเหมาะสมควรประพฤติปฏิบัติตามแนวทางหรือกฎเกณฑ์ของสังคม เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขต่อสังคมและความเจริญก้าวหน้าต่อตนเอง จากนิยามความหมายดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าการมองจริยธรรมจากพฤติกรรมภายใน คือความรู้สึก นึกคิด ที่ถูกต้องเหมาะสม ความฉลาด รู้เหตุรู้ผลและสะท้อนหรือแสดงออกให้เห็นเป็นรูปธรรม คือการกระทำ ทั้งทางกาย วาจาใจ หรือการประพฤติตนให้เป็นคนดี ซึ่งเป็นการมองพฤติกรรมภายนอก หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการมองจริยธรรมที่เป็นทั้งนามธรรมและรูปธรรม ซึ่งจริยธรรมของสังคมหนึ่งอาจจะไม่เหมาะสม

กับอีกสังคมหนึ่งขึ้นอยู่กับความเห็นว่าคุณต้องดีงามของคนในสังคมนั้น แต่เพื่อให้การอยู่ร่วมกันในสังคม การประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่งจะต้องมีข้อควรประพฤติปฏิบัติเป็นจริยธรรมในวิชาชีพนั้น ๆ

ความหมายของ “จริยธรรม” และ “คุณธรรม” มีความหมายที่แตกต่างกัน แต่พบว่า คุณธรรมและจริยธรรมมักจะใช้ปนกันในความหมายที่คล้ายคลึงกัน ซึ่ง จริยธรรม จะมีความหมายเป็นไปในลักษณะของรูปธรรม คือ การประพฤติปฏิบัติ ส่วน คุณธรรม มีความหมายไปในทางนามธรรม คือ เป็นสภาพหรือสภาวะของคุณงามความดีที่อยู่ในจิตใจมนุษย์ เป็นคุณลักษณะของค่านิยมทางศีลธรรมอย่างสูง ความขอดเยี่ยมทางศีลธรรม ความดี ความถูกต้อง หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นอุปนิสัยอันดีงามที่อยู่ในจิตใจในทางถูกต้องดีงามของมนุษย์ ที่เกิดจากความเพียรพยายามและประพฤติติดต่อกันมาเป็นเวลานานจนกลายเป็นความเคยชิน เป็นภาวธรรมที่สั่งสมอยู่ในจิตใจ ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า virtue ส่วนคำว่าจริยธรรมนั้นตรงกับภาษาอังกฤษว่า ethics กับ morality แต่มีความแตกต่างกันคือ ethics เป็นความหมายที่มาจากนักวิชาการด้านปรัชญา หรืออาจเรียกว่า ปรัชญาจริยะ ส่วน morality เป็นความหมายที่มาจากด้านจิตวิทยาและเป็นความหมายในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นที่นิยมใช้ทางสังคมศาสตร์มากกว่า ethics โดยสรุปแล้ว morality คือ จริยธรรม ซึ่งครอบคลุมคำว่า คุณธรรม ค่านิยม กฎหมาย กฎระเบียบ และหลักศาสนา (วัชรพงษ์ พินิตธารัง (2551)

การศึกษาวิจัยนี้ เป็นการศึกษาถึงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมโดยพฤติกรรมจริยธรรมนั้นสามารถวัดผลจากการกระทำหรือการแสดงออกที่เป็นรูปธรรมของบุคคลในสังคมนั้นเอง

2. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานราชการ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมไว้ว่า การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ หรือดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือค่านิยมในสังคมนั้น รวมทั้งการกระทำที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลมีหลักการปฏิบัติที่ดีต่อตนเองต่อผู้อื่นและต่อสังคม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2537 นวลละออ แสงสุข 2544) และ Brown (1965) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมในด้านความประพฤติ ว่าหมายถึง พฤติกรรมภายนอกที่แสดงให้ปรากฏในสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้แก่ ความประพฤติทางจริยธรรม การกระทำทางจริยธรรม

Villegas de Posada (1994 อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2550) ได้ประมวลข้อคิดเห็นเพื่อกำหนดความหมายของพฤติกรรมจริยธรรม และแยกออกจากพฤติกรรมประเภทอื่นๆ ได้อย่างชัดเจน โดยระบุว่า พฤติกรรมจริยธรรมมีลักษณะ 4 ประการที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ 1) พฤติกรรม การทำ ตามคุณธรรมหนึ่งๆ หรือค่านิยมหนึ่งๆ เช่น พฤติกรรมซื่อสัตย์พฤติกรรมรักสามัคคี พฤติกรรมอดทน อดกลั้น อดออม พฤติกรรม รักษาดี พฤติกรรมทำตามกฎหมาย เป็นต้น 2) พฤติกรรมของการให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ซึ่งหมายถึง การทำให้เกิดผลดีแก่ผู้ที่สมควร

ได้รับ และการให้โทษแก่ผู้ที่สมควรได้รับโทษนั้น การผิดจริยธรรมคือ การกระทำที่ก่อให้เกิดผลดี หรือผลเสียแก่ผู้ที่ไม่สมควรที่จะได้รับผลนั้น ทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ ซึ่งอาจระบุไว้ในกฎหมาย หรือหลักศีลธรรมต่างๆ หรือตามการประเมินอย่างมีหลักการของผู้ที่เกี่ยวข้องต่างๆ 3) พฤติกรรมตามหลักศาสนา เช่น ทาน ศีล สมาธิ เป็นต้น และ 4) การทำงานเพื่องาน มากกว่าที่จะทำงานเพื่อเงิน หรือเพื่อลาภ ยศ สรรเสริญ ซึ่งควรเป็นสิ่งที่สำคัญรองจากความสำเร็จด้วยดีของงาน หมายถึง การทำสิ่งใดให้สำเร็จ โดยมีความโลภ โกรธ หลง ให้น้อยที่สุด ก็เป็นพฤติกรรมจริยธรรม ทั้งสิ้น ดวงเดือน พันธมนาวิน (2544) ได้กล่าวว่า ด้วยลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม จะมีคุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่งในสองประเภท คือ ลักษณะที่สังคมต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกในสังคมนั้น ได้แก่พฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบให้การสนับสนุน อีกประเภทหนึ่ง คือ ลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกในสังคมเป็นการกระทำที่สังคมลงโทษหรือพยายามจำกัดและผู้กระทำพฤติกรรมส่วนมากรู้สึกรู้ว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่สมควร ดังนั้นผู้ที่มีจริยธรรมสูงคือผู้ที่มีลักษณะและพฤติกรรมประเภทแรกมากและประเภทหลังน้อย

สำหรับความหมายของจริยธรรมในการทำงาน ดวงเดือน พันธมนาวิน (2539) กล่าวว่า คือ ระบบการทำความดีละเว้นความชั่ว ในเรื่องซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน และผลงานตลอดจนเกี่ยวข้องกับผู้รับผลประโยชน์หรือโทษจากผลงานนั้น ๆ ระบบของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการ มีที่สำคัญ 3 ประเภท คือ พฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมในหน้าที่ราชการโดยข้าราชการที่เป็นคนดีและเก่งอย่างสมบูรณ์นั้น จะต้องมีพฤติกรรมครบทั้งสามประเภทในคนๆ เดียวกัน

1. พฤติกรรมของพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมการทำตามกฎหมายพฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคมนั้นคือการไม่เบียดเบียนผู้อื่นและตนเอง ยึดมั่นในศาสนาและวัฒนธรรมที่ดีงาม

2. พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมการปรับตนให้สามารถทำงานที่แปลกใหม่ สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย ทางสังคม และทางจิต มีพฤติกรรมการพัฒนาผู้อยู่ในความรับผิดชอบ พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมที่เหมาะสม และพฤติกรรมการพัฒนากลุ่มและสังคม รู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

3. พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ คือ พฤติกรรมการทำงานเพื่องานราชการ และเพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญ พฤติกรรมการรักษาระเบียบวินัยของทางราชการ ตลอดจนมีจรรยาในวิชาชีพของตน สามารถปรับตนให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

3. จริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ราชกิจจานุเบกษา (2552) สำนักงานข้าราชการพลเรือน ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ได้พิจารณาและกำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง มีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้ราชการแผ่นดินในส่วนที่ตนรับผิดชอบเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคม กล่าวคือ ข้าราชการพลเรือนทั้งปวงจึงต้องมีคุณธรรม ซึ่งเป็นการอันพึงทำ เพราะนำประโยชน์ให้เกิดแก่ส่วนรวมและตนเอง และศีลธรรมซึ่งเป็นการอันพึงเว้น เพราะเป็นโทษแก่ส่วนรวมและตนเอง ประกอบกันขึ้นเป็นจริยธรรมข้าราชการพลเรือนอันเป็นความประพฤติที่พึงงาม สัมกับความเป็นข้าราชการ และโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจึงกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมขึ้นเป็นประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ข้าราชการทั้งหลายเกิดสำนึกถึงซึ่งและที่ขงธรรมในหน้าที่ ผดุงเกียรติ และศักดิ์ศรีข้าราชการควรแก่ความไว้วางใจและเชื่อมั่นของปวงชน และดำรงตนตั้งมั่นเป็นแบบอย่างที่ดีงาม จึงได้กำหนดไว้ในหมวด 2 จริยธรรมข้าราชการพลเรือนว่าข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรมกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ละเว้นการหาประโยชน์โดยมิชอบ ไม่ละเมิดต่อรัฐธรรมนูญและกฎหมาย ไม่เลียดกฎหมาย รวมทั้งการยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยเพื่อการดำรงตน รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของงานราชการโดยรวม

จากการสังเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมกรรมการกระทำผิดจากงานวินัยและนิติกร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ข้อสรุปว่ามีพฤติกรรมกระทำผิดในลักษณะ 3 ด้าน คือ 1) ด้านผลประโยชน์ พบว่า มีการกระทำหาผลประโยชน์จากตำแหน่ง อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าจะด้วยทางตรงหรือทางอ้อม ไม่รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มีควรได้ ซึ่งเป็นลักษณะพฤติกรรมการเห็นแก่ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม 2) ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ พบว่า มีพฤติกรรม การไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบและธรรมเนียมของทางราชการ การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการ ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลยไม่สอดส่องดูแลระมัดระวังการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ซึ่งมีพฤติกรรมแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการและไม่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และ 3) ด้านการมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ พบว่า มีพฤติกรรมไม่ถือตามจรรยาบรรณข้าราชการไม่รักษาชื่อเสียงของตนและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ ซึ่งเมื่อนำมาศึกษาเปรียบเทียบกับจริยธรรมข้าราชการพลเรือนแล้ว มีความสอดคล้องกันใน 3 ด้าน ดังนี้

1. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน กล่าวคือ ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติหรือของมหาวิทยาลัยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

1.1 ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะชอบหรือชัง

1.2 ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

1.3 ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติภารกิจในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ในกรณีมีความเคลือบแคลงหรือสงสัย ให้ข้าราชการผู้นั้นยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อนแล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการ และคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วจึงปฏิบัติตามนั้น

1.4 ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นในราชการรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐ ข้าราชการต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก ในกรณีที่มีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของทางราชการ หรือประโยชน์ส่วนรวมกับประโยชน์ส่วนตัวหรือส่วนกลุ่ม อันจำเป็นต้องวินิจฉัยหรือชี้ขาด ต้องยึดประโยชน์ของทางราชการ และประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

2. ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

2.1 ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุกเต็มที่กำลังความสามารถ

2.2 ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

3. รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ โดยอย่างน้อยวางตน ดังนี้ คือ มีความเคร่งครัดในการใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ โดยเคร่งครัด

ดังนั้นพฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกทางด้านพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้และวัดได้ โดยอาจได้รับการยอมรับและไม่ยอมรับจากสังคมนั้นๆ ส่วนพฤติกรรมทางจริยธรรมกับการทำงานราชการจึงหมายถึง พฤติกรรมที่ข้าราชการพึงปฏิบัติขณะปฏิบัติงาน การทำความดี ละเว้นความชั่ว ในเรื่องที่อยู่ในความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน กระบวนการทำงาน และผลงานรวมทั้งผู้เกี่ยวข้องกับผู้รับผลประโยชน์หรือโทษจากผลงาน ส่วนพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติขณะทำงาน เช่น พฤติกรรมตามจรรยาในอาชีพ พฤติกรรมการบริหาร การปกครอง การใช้พระเดชพระคุณของหัวหน้าต่อลูกน้อง อย่างเหมาะสมกับเจตนา

และการกระทำของลูกน้อง ไม่ลำเอียงหรือเล่นพวก และพฤติกรรมทำงานเพื่องาน ทำตามกฎระเบียบ ทำเพื่อส่วนรวม

ดังนั้นการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ ตามจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ใน 3 ด้านดังกล่าว คือ 1) ด้านผลประโยชน์ 2) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและ 3) ด้านรักษาคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งเป็นมาตรฐานจริยธรรม ที่สำคัญและเป็นจริยธรรมที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ยังประสบปัญหาอยู่ในปัจจุบัน

หากบุคคลที่มีความพร้อมทางจิตและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม พฤติกรรมที่พึงปรารถนาของสังคมและองค์กรได้ การศึกษาพฤติกรรมจริยธรรม จึงเป็นการศึกษา เพื่อเข้าใจและทำนายพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ ของบุคคลและหาทางควบคุม หรือส่งเสริมให้เกิดการทำดีให้มากขึ้นรวมทั้งป้องกันพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาให้น้อยลง ปัจจัยทางจิตและปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจึงเป็นสาเหตุของพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์และพฤติกรรมองค์กร

พฤติกรรมของมนุษย์แต่ละคนเป็นผลมาจากการหล่อหลอมของปัจจัยแวดล้อมของ บุคคลนั้น ๆ และกระบวนการที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ เรียนรู้และประพฤติตาม จากแนวคิดทฤษฎีนิเวศ จิตวิทยาของบรอนเฟนเบรนเนอร์ (Bronfenbrenner อ้างถึงในชาติติยา กรรณสูต และคณะ 2547) ได้ อธิบายถึงอิทธิพลของระบบนิเวศจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ว่า สิ่งแวดล้อมที่อยู่ของตัว มนุษย์ ส่งผลต่อการหล่อหลอมตัวตนของมนุษย์ให้มีพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งสิ่งแวดล้อมนี้แบ่งออกเป็นระบบนิเวศวิทยา 3 ระบบ คือ

1. ระบบจุลภาค (Micro System) เป็นระบบสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวและใกล้ชิดกับ มนุษย์มากที่สุด การหล่อหลอมพฤติกรรมในระบบนี้ผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์โดยตรง โดยการ อบรมสั่งสอน พุดคุย แนะนำ เสนอแนะ รวมไปถึงการดูว่า ชมเชย เป็นต้น

2. ระบบมีนิจภาค เป็นระบบระดับกลางที่แวดล้อมตัวมนุษย์ แบ่งเป็นระบบย่อย ได้แก่ Meso System เป็นการกระทำของบุคคลอื่นที่แวดล้อมมนุษย์ที่ทำให้คนคนนั้นเห็นและเกิด การเรียนรู้ จนถึงการเลียนแบบเป็นพฤติกรรมของตนเองในที่สุด และ Exo System เป็นระบบที่ ครอบคลุมสถาบันสังคมต่าง ๆ หน่วยงานองค์กรที่มีกฎระเบียบในสังคม ชุมชน องค์กรที่มนุษย์นั้น อาศัยอยู่ และทำให้มนุษย์นั้นต้องมีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติไปตามระเบียบนั้น โดยปริยาย

3. ระบบมหภาค (Macro System) เป็นระบบที่แวดล้อมในสังคมและหล่อหลอมให้คนใน สังคมนั้นมีวิถีคิด วิถีชีวิตไปตามที่สังคมยึดถือ ได้แก่ วัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม ความเชื่อ เป็นต้น

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวจะเห็นว่า พฤติกรรมของมนุษย์นั้นถูกหล่อหลอมจากสิ่งแวดล้อมทั้งที่อยู่ใกล้ตัวและไกลตัว ทั้งที่เป็นบุคคลและไม่ใช่มนุษย์ ดังนั้นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมที่พึงปรารถนาที่สัมพันธ์และส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมของบุคคลจึงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบแวดล้อมในลักษณะการหล่อหลอมจากการทำงาน เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการกระทำของกลุ่มตัวอย่าง เช่น ลักษณะงาน กฎระเบียบ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมด้านการทำงาน หมายถึง สิ่งมีชีวิต เช่น พืชสัตว์และมนุษย์ สิ่งไม่มีชีวิต เช่น อาคารสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์และสถานการณ์ต่าง ๆ สิ่งที่ถูกคนสร้างขึ้นเช่น กฎระเบียบ นโยบาย สภาพสังคมและวัฒนธรรมตลอดจนบรรยากาศที่บุคคลกลุ่มต่างๆ สร้างขึ้น และสิ่งที่อยู่รอบตัวขณะทำงาน อาจเป็นคน เป็นเพื่อนร่วมงาน (สำเนาวิ ขจรศิลป์ 2542 รุ่งรัตนา เขียวดารา 2546) ส่วน กรองแก้ว อยู่สุข (2543) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อพฤติกรรมและเจตคติของบุคคลในการปฏิบัติงานและแปรความหมายออกมาจากความรูสึกนั้น ๆ ผ่านภูมิหลังของตนเอง ซึ่งเกิดจากหลาย ๆ องค์ประกอบ เช่น อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ อารมณ์ ซึ่งส่งผลให้แต่ละบุคคลรับรู้สภาพแวดล้อมรอบตัวต่างกัน Tagiuri และ Litwin (1968 อ้างถึงใน นาริรัตน์ นิลประดับ 2547) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การเป็นสภาพซึ่งสมาชิกในองค์การเรียนรู้และมีประสบการณ์รวมทั้งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

Moos (1974 อ้างถึงใน ชญาภา วิวรรณ 2552) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อม ในการทำงานในมิติด้านสัมพันธภาพ (relationship dimension) ซึ่งประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วม ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ส่วนมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (personal development dimension) ซึ่งประกอบด้วย ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านการมุ่งเน้นงาน ด้านความกดดันในงาน และได้ให้ความหมายในแต่ละมิติ แต่ละด้าน ดังนี้

มิติด้านสัมพันธภาพ (relationship dimension) ใช้วัดการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคคลต่องานความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมงานและการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาและกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนกันและกัน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (peer cohesion) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างหรือพนักงานรูสึกเป็นมิตรและมีไมตรีกับเพื่อนร่วมงานสนับสนุนช่วยเหลือกันถ้าเพื่อนร่วมงานมีความสามารถเป็นมิตรสามารถแนะนำและ พร้อมจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นจะทำให้บุคคล มีความพอใจ

ในสภาพการทำงานมากขึ้น ทำงานอย่างมีความสุขด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (supervisor support) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา สนับสนุนการทำงานของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและมีระบบให้ลูกจ้างช่วยเหลือกัน การที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา สนับสนุนการทำงานของลูกจ้าง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น แสดงออกและเมื่อลูกจ้างปฏิบัติงาน ได้ดีก็ชมเชยให้รางวัลหรือให้โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ

มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (personal development dimension) ใช้ประเมิน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงาน โดยกล่าวว่า ด้านความ กดดันในงาน (work pressure) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่มีแรงกดดัน การทำงานที่ รีบด่วน และต้องแข่งขันกับเวลา ความกดดันในงานนั้นอาจเกิดจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อาจเกิดจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานหรือกฎระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัด และมีติการคงไว้ซึ่ง ระบบ (system maintenance dimension) ได้กล่าวไว้ในด้านการควบคุม (control) หมายถึง ลักษณะ การดูแล จัดการให้พนักงานหรือลูกจ้างทำงาน ภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานโดยทั่วไป ในการทำงานจะมีกฎข้อบังคับไว้เพื่อความเรียบร้อยในการทำงาน แต่การควบคุมควรให้อยู่ในระดับที่ เหมาะสมและสามารถยืดหยุ่นได้

ดังนั้น สภาพแวดล้อมในการทำงานจึงหมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆหรือ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงานทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต กฎระเบียบโครงสร้างการทำงาน ลักษณะ งาน วัฒนธรรมในองค์กร กฎระเบียบ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงาน จากแนวคิดและความหมายดังกล่าวสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงเป็นองค์ประกอบที่ สำคัญที่อาจจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานและพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน ทั้งนี้ เป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม

Herzberg (1959 อ้างถึงใน เจียมจิตร ศรีฟ้า 2548) ในทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's factor theory) ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจหรือตัวกระตุ้น (Motivators) เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจ ให้กับ บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้กล่าวถึงปัจจัยลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นหาสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือการบำรุงรักษา (Hygiene factor) เป็นปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา มี 11 ปัจจัย ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องและผู้วิจัยนำมาศึกษา ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) หมายถึง การติดต่อ สื่อสารทั้ง

ทางกิริยาและวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา 2) ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) ซึ่งเป็นในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพกับผู้บังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรและ 4) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหาร ความยุติธรรมในการบริหาร การให้การแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านผู้บังคับบัญชา

ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมีตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ลักษณะงาน กฎระเบียบ อิทธิพลจากผู้บังคับบัญชาและอิทธิพลจากเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม

1. ลักษณะงานกับพฤติกรรมจริยธรรม

อารีย์ พันธุ์ณี และสุพีร์ ลิ้มไทย (2541) กล่าวว่าไว้ว่า ลักษณะงานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความแปลกใหม่ โอกาสแห่งความสำเร็จของงาน และประโยชน์จากงานนั้นมีผลดีต่อสังคม เช่น งานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความชำนาญของบุคคล งานที่อยู่ในความสนใจ และงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า Barnowe (1972 อ้างถึงใน อัญชลี รัชมณี 2550) กล่าวว่า คุณลักษณะงานจะแสดงถึงรายละเอียดของงาน แสดงถึงความหลากหลายของงาน และสามารถบริหารงานด้วยตนเองได้ มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน มีการเคลื่อนไหวของงาน ส่วน Gilmer (1973 อ้างถึงใน ชญาภา วรวิธรรม 2552) ได้กล่าวถึงลักษณะ เฉพาะของงานว่า เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทายและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

Hackma and Oldham (1998 อ้างถึงใน อัญชลี รัชมณี 2550) กล่าวว่าคุณลักษณะการปฏิบัติงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน (Internal motivation) การปฏิบัติงานของบุคคลที่จะทำให้เขารู้สึกอยากทำงานและผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง และหากผลงานออกมาไม่เป็นที่พึงพอใจบุคคลก็จะพยายามหลีกเลี่ยงแล้วพยายามมากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพผลงานที่ดีและสถานภาพทางจิตวิทยาที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 3 ประการ คือ

1. การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced the work as meaningful) การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ถึงคุณค่าในงาน และได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ตนเองได้ปฏิบัติไป

2. การมีความรับผิดชอบต่อผลของงาน (Experienced responsibility for the results) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในผลงานที่ได้ทุ่มเทความหมายในการปฏิบัติงาน

3. การรับรู้ถึงผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง (Knowledge of the results) เป็นการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเองว่า ได้มาตรฐานหรือไม่ มีประสิทธิภาพเพียงใด นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงคุณลักษณะของงานที่ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1. ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง ลักษณะงานที่มีความท้าทาย ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถหลากหลาย อย่างนี้จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการใช้ทักษะหลากหลายในการปฏิบัติงานจะช่วยหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่น่าเบื่อหน่ายจำเจ เป็นการช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเองด้วย

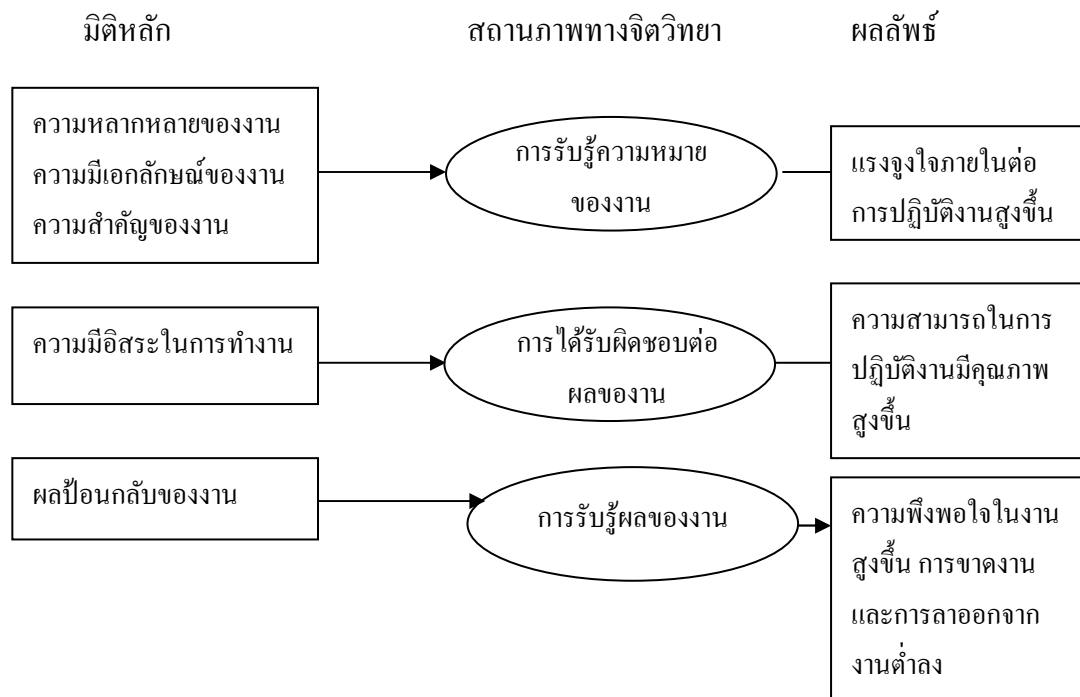
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของงาน ที่ผู้ปฏิบัติต้องปฏิบัติให้เสร็จตามเอกลักษณ์ของชิ้นงาน โดยต้องปฏิบัติงานนั้นด้วยตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งงานเสร็จ และมีผลลัพธ์ของงานอย่างชัดเจน

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลทั้งในและนอกองค์กร ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบและระมัดระวัง

4. ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณ กำหนดเวลาการทำงาน กระบวนการทำงานด้วยตนเองโดยไม่ต้องมีบุคคลอื่นมาควบคุม

5. ผลป้อนกลับของงาน (Feedback from job) หมายถึง ลักษณะของที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงประสิทธิผลของงานที่ตนเองได้พยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานไปแล้ว ว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่อย่างไร

รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน สถานภาพทางจิตวิทยา ผลลัพธ์
ของบุคคลในการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ของงาน ดังภาพที่ 1



ภาพประกอบ 1 รูปแบบคุณลักษณะของงาน Hackman & Oldham's Job characteristics Model.

ที่มา: Hackman, J.R. and Oldham, G.R. 1998 อ้างถึงใน อัญชลี รัชมณี 2550)

ด้วยระบบบริหารราชการ (bureaucracy) มีลักษณะหลายประการที่ส่งผลต่อลักษณะ และพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรทุกระดับ ลักษณะการแบ่งงาน ขององค์กรแบบราชการ จะมีการแบ่งงานขึ้นใหญ่ ๆ ซอยเป็นชิ้นย่อย ๆ ให้ผู้ปฏิบัติแต่ละคนทำ ทำให้มีลักษณะงานเรียบง่าย ชัดเจนและทำซ้ำเป็นประจำ ก่อให้เกิดความจำเจและขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และหากผู้ปฏิบัติ มีอุปนิสัยตรงกับงานที่ทำจะช่วยให้เกิดความพอใจและมีผลงานดีได้มากและรักษาคุณภาพที่ดีงามทาง จิตใจของตนไว้ได้ (จินตนา บิลมาศ และคณะ 2529)

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ซึ่งในการปฏิบัติงานให้บริการต่างๆ นั้นต้องเกี่ยวข้องกับระเบียบ จึงมีส่วนทำให้เกิดโอกาสในการเรียกร้อง ผลประโยชน์จากผู้ให้บริการ เนื่องจากอำนาจในการอนุมัติ อนุญาต การลงโทษหรือไม่ลง การปรับ หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด อยู่ที่ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ ราชการมีระเบียบกำหนดไว้เพื่อปฏิบัติการให้บริการ รวมทั้งการทำงานให้รวดเร็วขึ้นบางครั้งกลับกลายเป็นตัวยึดหยุ่น ทำให้เกิดพฤติกรรมมิชอบ งานบางอย่าง

เปิดช่องทางให้ประพุดมิชอบ เป็นช่องทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหาผลประโยชน์ได้มาก เกิดพฤติกรรม เบี่ยงเบนของข้าราชการ ขาดความยุติธรรม ขาดระเบียบวินัย ชอบทำผิดกฎระเบียบ ขาดความรู้ ความสามารถ ไม่เอาใจใส่ต่อคุณภาพ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือพรรคพวกหรือเพื่อนพ้อง

ลักษณะการแบ่งงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จึงมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับที่ กล่าวมาข้างต้น คือเมื่อแรกเริ่มบรรจุในตำแหน่งใดและทำหน้าที่ใดก็ต้องทำหน้าที่นั้นจนกว่าจะ เกษียณอายุราชการไม่สามารถเปลี่ยนตำแหน่งได้หรือถ้าจะเปลี่ยนก็ต้องมีคุณวุฒิทางการศึกษาที่ตรง กับตำแหน่งที่จะเปลี่ยนทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานเดิม ๆ การแบ่งงานมีความชัดเจนและปฏิบัติงาน ซ้ำเป็นประจำและปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนเสร็จ ก่อให้เกิดความจำเจ ขาดความคิดริเริ่มได้และขาดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานได้ แม้ว่าลักษณะงานบางตำแหน่งมีการเปลี่ยนแปลงไปตามภารกิจของมหาวิทยาลัย ที่มีหลากหลายเพิ่มมากขึ้น ต้องใช้ทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ต้องรับผิดชอบต่อความถูกต้อง ของข้อมูล และผลกระทบต่อผู้อื่นหรือองค์กร

ฉะนั้น ความหมายของลักษณะงานที่ปฏิบัติ จึงหมายถึงการปฏิบัติงานที่มีลักษณะ ทำทาย จูงใจ ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์และมีอิสระในการ ไม่จำเจ ปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอน มีอำนาจในการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง และต้องติดต่อประสานกับบุคคลภายนอก ประชาชน ผู้ใช้บริการ จากลักษณะภารกิจของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับ นักศึกษา ผู้ปกครองของนักศึกษา รวมทั้งงานที่ต้องให้บริการวิชาการกับบุคคลและหน่วยงานภายนอกทำให้ เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรจะต้องปฏิบัติงานในหลายลักษณะไม่ว่าจะเป็นงานลักษณะจัดซื้อจัดจ้าง การซื้อ วัสดุครุภัณฑ์ การจ่ายค่าตอบแทน ค่าจ้าง การจ้างเหมาบริการ การจ้างเหมาก่อสร้าง การคิดค่าปรับ ต่างๆ การรับงานหรือเงินสำหรับค่าบริการต่างๆ และในบางงานมีลักษณะการแบ่งงานเป็นส่วนย่อย หรือการปฏิบัติตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

รังสรรค์ อ่วมมี (2550) ได้ศึกษาคุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และในงานของ ปัทมา แดงผึ้ง (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขพบว่า ปัจจัยลักษณะงานมี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานของ ปรียาพรรณ ละอองนวล (2550) ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ อีสานตอนล่าง พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก

จากแนวคิดและความหมายดังกล่าว ตัวแปรลักษณะงานจึงเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่ ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน

2. อิทธิพลจากเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมจริยธรรม

นอกจากนี้ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านเพื่อนร่วมงานยังเป็นอิทธิพลที่สำคัญอีกด้านหนึ่ง เนื่องจากการอยู่ในสถานที่ทำงานจะมีผู้ปฏิบัติงานร่วมอยู่ในสถานที่ทำงานเดียวกัน ทั้งที่ปฏิบัติงานในฝ่ายเดียวกันหรือต่างฝ่ายกัน เพื่อนร่วมงานจึงเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมด้วยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น การอยู่ในสภาพแวดล้อมของเพื่อนร่วมงานบุคคลอาจรับทัศนคติจากผู้ร่วมงาน ซึ่งมีทั้งสิ่งที่ดีและสิ่งที่ไม่ดี ไม่ถูกต้องมายึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานได้ ทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว ดังนั้นการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ดีก็จะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานได้ผลดีมีพฤติกรรมที่ดีได้เช่นกัน

3. อิทธิพลจากผู้บังคับบัญชากับพฤติกรรมจริยธรรม

อิทธิพลของสังคมที่มีต่อการพัฒนาการทางจริยธรรม (Wright 1975 อ้างถึงใน ชัยฤทธิ์ พรหมมา 2524) ซึ่งเชื่อว่าสังคมมีส่วนสำคัญที่จะหล่อหลอมจริยธรรมของบุคคลในสังคม เพราะบุคคลจะเรียนรู้ว่าอะไรดี จากผู้ที่ใกล้ชิดด้วยขบวนการเทียบเคียง โดยบุคคลจะเลียนแบบผู้ที่มิอำนาจและผู้ที่ตนรักในที่สุดบุคคลจะยอมรับกฎเกณฑ์ของสังคมเป็นหลักปฏิบัติของตนโดยอัตโนมัติ ดังนั้นถ้าผู้ที่คนใกล้ชิดเป็นผู้มีจริยธรรมสูง บุคคลก็จะเลียนแบบและในที่สุดก็จะเป็นผู้มีจริยธรรมสูงตามไปด้วย

พฤติกรรมการปลุกฝังจริยธรรมจากหัวหน้าไปสู่ลูกน้อง หัวหน้าในองค์กรมักรับรู้วาทะบทของตน คือ การจัดการและบริหารทรัพยากร ไม่ว่าจะบุคคล งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องคล่องตัวเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน แต่ล้มบทบาทที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การพัฒนาจริยธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา วัชรพงษ์ พนิธธารัง (2551)

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539) ยังได้กล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารกับจริยธรรมของลูกน้อง ใน 3 ประการ ได้แก่ 1) การผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารที่ให้รางวัล ในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นคำชมเชย การขึ้นเงินเดือน การโยกย้ายตำแหน่ง การที่หัวหน้าให้รางวัลลูกน้องที่สมควรได้รับรางวัลในปริมาณที่เหมาะสม จะช่วยพัฒนาจริยธรรมแก่ลูกน้องในหน่วยงาน 2) การที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารลงโทษลูกน้อง เช่น การตัดเงินเดือน ริบสิ่งของ โอนย้ายงานในการดูแลไปให้ผู้อื่น หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารลงโทษลูกน้องที่สมควรได้รับโทษในปริมาณที่เหมาะสมจะเป็นการเพิ่มจริยธรรมแก่สมาชิกในหน่วยงาน และ 3) การเป็นแบบอย่างที่ดี เนื่องจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารเป็นบุคคลที่อยู่ในความสนใจของลูกน้อง ซึ่งมักคอยสังเกตพฤติกรรมผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารและนำไปทำตาม เพราะลูกน้องเห็นว่าผู้บังคับบัญชา

หรือผู้บริหาร คือ ผู้ประสบความสำเร็จ จึงควรทำตามพฤติกรรมของหัวหน้า ดังนั้นหัวหน้าต้องมีจริยธรรมสูง ลูกน้องจึงจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากด้วย

ดังนั้น หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารไม่เสริมสร้างจริยธรรมให้ กับผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาชอบเลียนแบบผู้เป็นหัวหน้า ทั้งที่รู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ฉะนั้นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้มีความสามารถในการเสริมสร้างสิ่งเอื้ออำนวยในการทำงาน ป้องกันและแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รู้ขั้นตอนการทำงานดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มุ่งความสำเร็จของงาน เอาใจใส่ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจในการทำงาน สนับสนุนการทำงานตลอดเวลา ซึ่งเป็นลักษณะของ ผู้ที่มุ่งอนาคตมาก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและเชื่ออำนาจในตนเองสูง หน่วยงานก็จะประสบความสำเร็จ ได้รับการยกย่องชมเชย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2539) นอกจากนี้การสร้างสภาพเป็นธรรมและสมดุลในหน่วยงาน มีระบบการประเมินผลอย่างเที่ยงธรรมใครขยันขันแข็งก็ให้การสนับสนุนมาก ใครทำมากได้มาก ใครทำน้อยได้น้อย และถ้าใครย่อหย่อนในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารก็ต้องหาทางผลักดันให้สามารถทำงานให้ได้ ถ้าเกียจคร้านก็ต้องถูกลงโทษและทำให้ได้รับผลเช่นนั้นจริง ๆ จึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูง คือ เชื่อว่าผลดีที่ตนได้รับจากหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารนั้นเกิดจากการทำงานดีและขยันขันแข็ง) และในงานของสมคิด จินจรรยา (2541) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าแผนกวิชาตามทัศนของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์ พบว่า หัวหน้าแผนกวิชาควรมีคุณลักษณะด้านภาวะความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหารงบประมาณและพัสดุ ด้านการบริหารบุคลากร และด้านการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ

บุคคลที่มีความสำคัญและเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน คือ ผู้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ที่คอยกำกับดูแล ติดตาม ป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการบริหารจัดการให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป็นไปตามเป้าหมาย ฉะนั้นในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดูแล เอาใจใส่ บริหารและกำกับติดตามการปฏิบัติงาน มุ่งเสริมสร้างผู้ใต้บังคับบัญชา ป้องกันแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม มีความยุติธรรม ขยัน เป็นกันเอง ไม่ให้ลูกน้องปฏิบัติงานในสิ่งที่มีขอบ รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม

ในการศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาทั้งตัวแปรเพื่อนร่วมงานและตัวแปรผู้บังคับบัญชาไปพร้อม ๆ กัน โดยในงานของสมพร กฤษณพิพัฒน์ (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาระเบียบวินัยของข้าราชการตำรวจ พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีผลทำให้ข้าราชการตำรวจมีการรักษาวินัยของตำรวจได้สูงและงานวิจัยของธารทิพย์

มันดาวิจักษณ์ (2540) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานฝ่ายโทรศัพท์ นครหลวง องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล สิ่งแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมด้านขนบธรรมเนียมประเพณีมีผลต่อการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่ระดับ .01 และปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนมีผลต่อการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่ระดับ .05 แต่ลักษณะงานไม่มีผลต่อการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และพบว่า ค่าเฉลี่ยของสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับหัวหน้างานพบว่า ค่าเฉลี่ยของข้อคำถามที่ว่า หากท่านปฏิบัติงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะไม่ให้อภัยท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสท่านได้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ให้ความยุติธรรมกับท่านในการมอบหมายงานส่วนในด้านสัมพันธภาพกับเพื่อน พบว่าท่านมีความสุขเมื่ออยู่กับเพื่อน ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และท่านเคยขอร้องให้เพื่อนอยู่เวรทำงานแทนท่านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด งานวิจัยของ บังอร โสฬสและอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) ได้ศึกษาการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่พบว่า ปัจจัยทั้ง 2 เป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด และในงานของ Russel และคณะ (1987 อ้างถึงใน อภิญา โปธิศรีทอง 2536) การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การมีเพื่อนที่เชื่อถือได้เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ที่ได้ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูพบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นตัวทำนายที่สำคัญเป็นอันดับแรกร่วมกับเจตคติต่อสภาพการทำงานและความเชื่ออำนาจในตน

งานวิจัยที่ศึกษาด้านคุณลักษณะของหัวหน้างานและระดับความเชื่อถือไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงานของพนักงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในงานของ อังสนา สำนสม (2553) ที่พบว่าพนักงานที่มีหัวหน้างานที่มีคุณลักษณะและมีความเชื่อถือไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และคุณลักษณะของหัวหน้างาน และความเชื่อถือไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงานสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 36.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชัตติยา กรรณสูตและคณะ (2547) จากรายงานวิจัย คุณธรรม พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย เรื่อง พฤติกรรมการทำงานในหน่วยงานให้บริการประชาชนภาครัฐที่มีแนวโน้มความไม่ซื่อสัตย์ในการทำงาน ที่ได้ศึกษาปัจจัยแวดล้อมด้านการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ คือ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยของอิทธิพลจากผู้บังคับบัญชาและปัจจัยอิทธิพลจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพและจากการสอบถามความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 40 ราย เกี่ยวกับอิทธิพลของผู้บังคับบัญชาได้ข้อสรุป 2 ลักษณะ คือ 1) ผู้บังคับบัญชาไม่มีอิทธิพลต่อการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่าง 1

ราย ที่ได้ระบุว่า ผู้บังคับบัญชาไม่มีอิทธิพลต่อการทำงาน เราทำในสิ่งที่เรารับผิดชอบให้ดี ทำงานคุ้มค่ากับเงินเดือน 2) ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการทำงาน พบกลุ่มตัวอย่าง 32 ราย โดยมีระดับของอิทธิพล 2 ระดับ คือ การมีอิทธิพลในการกำกับให้ข้าราชการต้องปฏิบัติตามหน้าที่และการมีอิทธิพลที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องร่วมประพฤติดมชอบโดยกลุ่มที่เห็นว่าผู้บังคับบัญชาไม่มีอิทธิพลต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาที่เป็นแบบอย่างที่ดี ขยัน ซื่อสัตย์ เอาใจใส่ งาน มุ่งความสำเร็จของงานทำให้เราอยากปฏิบัติตามความก้าวหน้าเหมือนผู้บังคับบัญชา การเป็นกันเอง ไม่ถือตัว ไม่หลบหนีปัญหา ช่วยแก้ไขปัญหาคำทำให้รู้สึกเต็มที่กับงาน ได้นายติลน่องก็ดีด้วย ไม่กดดันลูกน้อง ไม่ให้ลูกน้องไปทำในสิ่งที่ไม่ควรทำ

ส่วนปัจจัยอิทธิพลจากเพื่อนร่วมงาน ของกลุ่มตัวอย่าง 33 ราย พบว่ามีเพียง 1 ราย ที่ไม่ระบุถึงประเด็นของเพื่อนร่วมงาน ส่วนอีก 32 คน มีสัดส่วนเท่ากันที่เห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีและไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยกลุ่มที่เห็นว่า เพื่อนร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กล่าวว่า อยู่ที่ตัวเรามากกว่า ต่างคนต่างทำหน้าที่ตามลักษณะงานต่างคนต่างทำต่างรับผิดชอบในหน้าที่ของเราทำของเราถูกคนอื่นก็ไม่มีผลกับเรา เราทำตามที่พ่อแม่สั่งสอนมา ส่วนกลุ่มที่เห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กล่าวว่า กระบวนการทำงานเป็นการจัดการที่ต้องเป็นไปในแนวปฏิบัติเดียวกัน ทุกคนซื่อสัตย์เราก็ต้องซื่อสัตย์ ถ้าไม่ซื่อสัตย์คนเดียวเราก็ออยู่ไม่ได้ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความซื่อตรง จะทำอะไรก็ต้องระวัง มีสติเสมอเหมือนมีการตรวจสอบกันเองและเพื่อนมีอิทธิพลในด้านความคิดจิตใจ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรม พบว่า ตัวแปรลักษณะงาน อิทธิพลจากผู้บังคับบัญชาและอิทธิพลจากเพื่อนร่วมงานล้วนเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม

4. กฎระเบียบกับพฤติกรรมจริยธรรม

Skinner (1971) ได้ให้ความสำคัญของสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม แนวคิดทางจารีตประเพณีและจรรยา ค่านิยม ว่ามีส่วนกำหนดเงื่อนไขทางสังคมให้กับเด็กตั้งแต่เกิดมา จริยธรรม จะพบได้ในเงื่อนไขทางสังคม ซึ่งมีขึ้นเพื่อควบคุมพฤติกรรม พ่อ แม่ จะเป็นผู้สอนให้เด็กทราบถึงแนวทางการปฏิบัติตนในสังคม ด้วยเหตุนี้ แม้นบุคคลไม่มีมาตรฐานทางจริยธรรม เมื่อโตขึ้นก็ต้องมีพฤติกรรมทางจริยธรรมไปตาม โครงสร้างทางวัฒนธรรมของสังคมนั้น

สังคมที่เจริญส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของกฎระเบียบและกฎหมาย โดยเชื่อว่าจะสามารถใช้กฎหมายในการสร้างพฤติกรรมพลเมืองดีได้ จากการประมวลความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของมนุษย์ด้านความเข้าใจกฎหมายและจริยธรรม ตลอดจนพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (ดวงเดือน

พันธุมนาวิน 2550) เช่นในงานของพวงเพชร ฮวดศิริ (2539) ศึกษาวินัยและจริยธรรมของครู พบว่าครูที่มีวินัย มีจริยธรรมด้านการมุ่งมั่นในการทำงานประโยชน์สูง

ในขณะที่การทำงานราชการมีลักษณะที่เป็นทางการมาก จึงทำให้ต้องกำหนดกฎระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ มีการออกระเบียบมากมายโดยมีเจตนาจะป้องกันผู้ทุจริต เมื่อการกระทำผิดจะมีการออกระเบียบขึ้นเรื่อย ๆ แม้มีผู้กระทำผิดปรากฏขึ้นเพียงจำนวนน้อยราชการก็จะออกระเบียบใหม่ ๆ ให้ข้าราชการทุกคนถือปฏิบัติ ทำให้ข้าราชการที่ดี มีความรู้สึกอึดอัดในความมีกฎระเบียบ บ่อยครั้งที่ทำให้งานล่าช้า ไม่ทันต่อความจำเป็นทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องถูกตำหนิหรือลงโทษซ้ำอีก ย่อมเป็นการบั่นทอนขวัญกำลังใจเป็นอย่างมาก บางครั้งบางเหตุการณ์ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างการทำงานให้สำเร็จแต่ฝักระเบียบราชการบางข้อ หรือการที่ผู้ปฏิบัติยึดระเบียบไว้เพื่อป้องกันตนจนทำให้งานราชการเสียหาย จึงเป็นเหตุการณ์ขัดแย้งที่บุคคลต้องเผชิญอยู่ตลอดเวลาในการปฏิบัติงานเป็นเหตุการณ์ที่ต้องใช้หลักเหตุผลจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนในการคิดพิจารณาตัดสินใจ ในบางครั้งบุคคลากรปฏิบัติไปอย่างไม่ทราบระเบียบข้อบังคับหรือตีความกฎหมายระเบียบไม่ถูกต้องหรือใช้ระเบียบเป็นตัวยึดหยุ่นทำให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ แม้กฎระเบียบจะหมายถึงกฎข้อบังคับที่หน่วยงานหรือส่วนราชการกำหนดไว้เป็นแนวปฏิบัติก็ตาม จึงยังไม่ได้แสดงว่าบุคคลากรจะมีพฤติกรรมที่เหมาะสมดังมาได้ ยังมีการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดไม่เป็นไปตามระเบียบ ทำให้ถูกตำหนิหรือลงโทษ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน หรือไม่เพิ่มขึ้นเงินเดือน ความรู้ความเข้าใจด้านกฎระเบียบจึงเป็นสิ่งสำคัญ ดังเช่นในงานของ วราศิริ สุนทร (2546) ที่พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรซึ่งประกอบด้วย กฎระเบียบและข้อบังคับเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจัดสรรงบประมาณ

จากปัจจัยด้านกฎระเบียบซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กฎระเบียบจึงเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม

การศึกษาพฤติกรรมองค์กร ตัวแปรระดับบุคคล (Individual Level variables) จะมีอิทธิพลเป็นปัจจัยกำหนดถึงพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานในองค์กร และมีอิทธิพลต่อการแสดงออกและประสิทธิผลในการทำงานและพฤติกรรมจริยธรรม (วิภาส ทองสุทธิ 2552) ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ อายุ อายุงาน รวมทั้งประสบการณ์ได้รับการอบรม

5. อายุกับพฤติกรรมจริยธรรม

ความคิดเกี่ยวกับที่มาของพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์มีแตกต่างกันนัก จริยธรรมบางท่านเชื่อว่าสังคมมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการทางจริยธรรม คนต่างกลุ่มต่างสังคมย่อมมีจริยธรรมที่แตกต่างกัน แต่ Piaget (1969) และ Kohlberg (1976) เชื่อว่า ความพร้อมที่จะมีความเจริญทางจิตใจนั้นจะแฝงอยู่ในตัวบุคคลตั้งแต่แรกเกิด เมื่อโตขึ้น ลักษณะทางจริยธรรมจะ

แสดงตัวและเปลี่ยนแปลงไปตามวิถีทางที่กำหนดไว้แต่เดิม สภาวะแวดล้อมของบุคคลมีอิทธิพลในการถ่วงหรือเร่งพัฒนาการทางจริยธรรมได้ และเชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์ย่อมมีแนวทางและขั้นตอนที่เป็นสากล สามารถศึกษาได้ในสังคมต่าง ๆ และความแตกต่างของคนที่อยู่ต่างสังคมด้วย พัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กจะเจริญมากขึ้นหรือน้อยลงขึ้นอยู่กับความเจริญก้าวหน้าทางสติปัญญาและอารมณ์เป็นสำคัญ และพัฒนาการทางจริยธรรมจะเริ่มต้นจากระดับต่ำสุดและพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ ไปจนถึงการพัฒนาในระดับสูงสุดโดยไม่มีการพัฒนาข้ามระดับใดระดับหนึ่งได้เลยไม่ว่าบุคคลนั้นจะอยู่ในสังคมใดก็ตาม (โซคตี จันทวงศ์ 2544)

ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (cognitive development theory) นักจิตวิทยากลุ่มนี้คือ ลอเรนซ์ โคลเบิร์ก (Kohlberg 1979) เชื่อว่าจริยธรรมหรือความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ในการตัดสินใจ ความถูกต้องของการกระทำ มิได้เกิดจากการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการทางสังคม (socialization) แต่เกิดจากการคิดไตร่ตรองตามเหตุผลขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางสติปัญญา ซึ่งผูกพันอยู่กับอายุของบุคคลจะมีพัฒนาการทางคุณธรรม จริยธรรมจากขั้นที่ต่ำไปสู่ขั้นที่สูงกว่า ไม่มีการย้อนกลับและไม่มีการเร่งขึ้น นอกจากนี้ Kohlberg ยังได้แบ่งการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลเป็น 3 ระดับ 6 ขั้น คือ

ตาราง 1 คำตอบที่แบ่งประเภทตามอายุของผู้ตอบต่อคำถามว่า “กฎหมายคืออะไร กฎระเบียบคืออะไร”

อายุของผู้ตอบ	คำตอบ
7-10 ขวบ	กฎหมาย กฎระเบียบ คือ คำสั่งให้ทำ และคำสั่ง ห้ามทำ เป็นข้อห้าม (ไม่มีประโยชน์ทางบวกแก่สังคม)
13-16 ปี	กฎหมาย เป็นแนวทางที่มนุษย์ร่วมกันสร้าง ใช้รักษาสังคมและป้องกันพฤติกรรมที่ไม่น่าปรารถนา
นิสิต นักศึกษาผู้ใหญ่	กฎหมายเป็นสิ่งที่จะช่วยให้มีเหตุมีผล ช่วยให้เกิดความสงบสุขในสังคม

ตาราง 2 คำตอบที่แบ่งประเภท ตามอายุของผู้ตอบ ต่อคำถามว่า “ถ้าไม่มีกฎระเบียบ (rules) จะเป็นอย่างไร

อายุของผู้ตอบ	คำตอบ
7-10 ขวบ	กฎหมาย ป้องกันการฆ่า การทำร้ายร่างกาย การลักขโมย การจับตัวเรียกค่าไถ่
13-16 ปี	จะเกิดจลาจล สังคมสับสน กฎหมายจะรักษาระเบียบในสังคมเอาไว้ โดยควบคุมความต้องการส่วนบุคคล
นิสิต นักศึกษา ผู้ใหญ่	ถ้าคนควบคุมบังคับตนเองได้ กฎหมายก็ไม่มีจำเป็น

ตาราง 3 คำตอบที่แบ่งประเภท ตามอายุของผู้ตอบ ต่อคำถามว่า “มีหรือไม่มีที่การทำผิดกฎหมาย หรือการทำผิดกฎหมาย แต่เป็นสิ่งที่ถูกต้อง”

อายุของผู้ตอบ	คำตอบ
7-10 ขวบ	ไม่มีความแตกต่างระหว่าง กฎหมายกับจริยธรรม การทำผิดกฎหมาย เป็นความชั่วร้ายในตัว หรือตอบว่า มี แต่อธิบายหรือให้เหตุผลไม่ได้
13-16 ปี	อาจทำขัดกับกฎหมายได้ในสถานการณ์พิเศษ เช่น เพื่อรักษาชีวิต การเชื่อฟังกฎระเบียบเป็นเพียงหนทาง ไม่ใช่เป้าหมายอาจทำตามกฎหมาย โดยการพิจารณาตัดสินใจโดยตนเอง
นิสิต นักศึกษา ผู้ใหญ่	มี อาจไม่ทำตามกฎหมายก็ได้ ถ้ากฎหมายนั้นไม่ยุติธรรมหรือผิดจริยธรรม หรือเมื่อกฎหมายบางข้อขัดกับหลักจริยธรรม เช่น หลักสิทธิมนุษยชน เป็นต้น

ที่มา: ดวงเดือน พันธมนาวิน 2550

จากการศึกษาจริยธรรมตามแนวคิดทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา จะพบว่าจริยธรรมของบุคคลย่อมมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสติปัญญา เพราะบุคคลที่มีอายุมากขึ้นย่อมมีโอกาสแห่งการเรียนรู้ทางจริยธรรมมากขึ้นด้วยและการพัฒนาจริยธรรมของบุคคลจะเป็นตามลำดับขั้นโดยพัฒนาจากขั้นที่ต่ำสุด และยุ่งยากน้อยกว่า จำ เป็นต้องเกิดขึ้นก่อนขั้นที่สูงขึ้น

เมื่อเด็กอายุยังน้อยสติปัญญาและความสามารถในการคิดยังอยู่ในระดับต่ำความสามารถที่จะรับรู้เกี่ยวกับจริยธรรมจึงต่ำ เมื่อเด็กโตขึ้น สมองมีพัฒนาการสูงขึ้น ความสามารถในการสติปัญญาและการคิดก็จะสูงขึ้นทำให้เด็กสามารถที่จะจดจำ เข้าใจ และรับรู้จริยธรรมที่สูงขึ้น ซึ่งมีความซับซ้อนและยากได้ Krebs (1965 อ้างถึงใน โกศล มีคุณ 2524) ที่ซึ่งพบว่าการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของเด็กอนุบาลกับเด็กเกรด 1 ไม่ต่างกัน เมื่อเด็กมีอายุสมองเท่ากัน และการวิจัยของ Bohm (1967 อ้างถึงใน โกศล มีคุณ 2524) ก็ได้ผลทำนองคล้ายกัน คือ เด็กวัยรุ่นที่เรียนซ้ำ (สมองทึบ) ได้คะแนนระดับเดียวกับเด็กอายุน้อยกว่าที่มีอายุสมองเท่ากันในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม Pringle & Gooch (1965 อ้างถึงใน โกศล มีคุณ 2524) ซึ่งได้ทำการศึกษาเป็นเวลานาน 4 ปี กับเด็กโดยเริ่มศึกษาตั้งแต่เด็กอายุ 11 ปี จนถึงเด็กอายุ 15 ปี เขาพบว่าสมองเป็นตัวทำนายได้ดีกว่าอายุตามปฏิทินในความคิดเกี่ยวกับจริยธรรม นั่นคือ แม้ว่าเด็กจะมีอายุมากขึ้นตลอดเวลาก็ตาม แต่ถ้าสติปัญญาซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของพัฒนาการทางจริยธรรมมิได้พัฒนาสูงขึ้นไปด้วยแล้ว การที่เด็กมีอายุสูงขึ้นก็อาจไม่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการทางจริยธรรม และด้วยเหตุเดียวกันนี้ เด็กที่มีพัฒนาการทางสติปัญญาในระดับเดียวกันจึงเป็นไปได้ที่จะมีพัฒนาการทางจริยธรรมใกล้เคียงหรืออยู่ในระดับเดียวกัน ดังที่ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2550) ได้กล่าวว่า เด็กไทยส่วนใหญ่จะพัฒนาระดับจริยธรรมอย่างรวดเร็ว จากระดับ 1 มาสู่ระดับ 2 ตั้งแต่ 10 ขวบ และรวดเร็วกว่าเด็กชาติอื่น ทั้ง จีน อเมริกาและญี่ปุ่น อาจเป็นเพราะพื้นฐานไม่มั่นคงและความสามารถทางการรู้การคิดอยู่ในระดับรูปธรรมไม่มากขึ้นสู่นามธรรมในช่วงวัยรุ่นตอนกลาง ทำให้จิตใจของวัยรุ่นและผู้ใหญ่ยุคชะงักไม่พัฒนาสูงขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น ดังที่ Snarey (1985) ได้รวบรวมงานวิจัยต่าง ๆ ที่ศึกษาพัฒนาการทางจริยธรรม ตามทฤษฎีโคลเบอร์ก 45 เรื่อง จาก 27 ประเทศ พบว่าบุคคลมีพัฒนาการไปตามลำดับขั้น โดย พบว่าผู้ที่มีอายุ 10-12 ปี มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในขั้น 3 ผู้ที่มีอายุ 13-17 ปี มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในขั้น 1 ที่กำลังจะเลื่อนขั้น 2 ถึง 3 ที่กำลังจะเลื่อนเป็นขั้น 4 ส่วนผู้ที่มีอายุ 18-22 ปี มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในขั้น 2 ที่กำลังจะเลื่อนเป็นขั้น 3 ถึงขั้น 4 กำลังจะเลื่อนเป็นขั้น 5 ส่วนผู้ที่มีอายุ 28 ปีขึ้นไป พบว่ามีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมตั้งแต่ขั้น 1 ถึง 6 โดยมีผู้ใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในขั้น 1 และขั้น 5 น้อยมาก ส่วนใหญ่แล้วจะกระจายอยู่ตั้งแต่ขั้น 2 ถึง 4 ที่กำลังจะเลื่อนขั้น 5

จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างอายุและความสามารถในการทำงานกำลังเป็นประเด็นที่มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เพราะมีความเชื่อที่ว่า ความสามารถในการทำงานจะลดลงเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น และจากสภาพความเป็นจริง พบว่า พนักงานที่มีอายุ 55 ปี หรือมากกว่า เป็นกลุ่มกำลังแรงงานที่มีอัตราการเดิมโตเร็วที่สุดของแรงงานทั้งหมดในระบบ นอกจากนี้พนักงานในองค์กรไม่จำเป็นต้องเกษียณอายุการทำงานเมื่ออายุ 60 ปี ในมุมมองของนายจ้างที่มีต่อพนักงานมีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เพราะพนักงานที่มีอายุมากมีข้อดี คือ จะทำงานค่อนข้างมีประสิทธิภาพ เพราะผ่านการสั่งสมประสบการณ์และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีวิจารณญาณมีจริยธรรมและมุ่งมั่นในคุณภาพของงาน แต่มีข้อเสีย คือ ขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน การเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ (วิภาส ทองสุทธิ 2552) และจากงานของ Waldman and Avolio (1986) ที่ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน 40 เรื่อง พบว่าในกลุ่มงานวิจัย ที่ใช้วิธีพิจารณาผลงานของบุคคล อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน แต่ในกลุ่มที่ให้หัวหน้าเป็นผู้ประเมิน อายุ มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการทำงานในสายตาของหัวหน้างาน เช่นเดียวกับงานของ กัลยา คลังสมบัติ (2551) ที่พบว่า อายุ ต่างกันมีการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานของจิราพรธม นันศิริกุล (2540) ศึกษา เรื่อง พฤติกรรมจริยธรรมของเจ้าพนักงานเคหะกิจเกษตร ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย โดยศึกษาข้อมูลจากเจ้าพนักงานเคหะกิจเกษตรประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือ พบว่าเจ้าพนักงานที่มีอายุมาก (36-50 ปี) มีพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย (21-35 ปี) เช่นเดียวกับงานของ อัมพร จุนทะเส (2552) พบว่า อายุ มีผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ แต่ในงานของ วัชรินทร์ น้อยพิทักษ์ (2547) ที่พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรที่มี อายุ ต่างกัน มีพฤติกรรมจริยธรรมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานของ สุภาวดี พรประสิทธิ์กุล (2547) ที่พบว่าพฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงานธนาคาร บัณฑิต อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทางจริยธรรม

ในขณะที่ ประทีป ปิ่นทอง (2544) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลลิสเรลจรรยา นักวิจัยของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ข้อสรุปว่า โมเดลลิสเรล จรรยา นักวิจัยที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย ตัวแปรที่มีผลต่อจรรยานักวิจัย 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะบุคคล ประกอบด้วย ตัวแปร อายุ ความเป็นนิสิตปริญญาเอก ความเป็นภาควิชาสนับสนุนการสอน ด้านลักษณะของภาควิชา ประกอบด้วย ตัวแปร ข้อมูลป้อนกลับ การเอาใจใส่ และการทำงานเป็นกลุ่ม และบรรยากาศของภาควิชา ประกอบด้วย ตัวแปร การไม่แข่งขัน ความเป็นปริกฝั่น การเป็นผู้ช่วย วิจัยการตีพิมพ์เผยแพร่ และการวิจัยแบบร่วมมือ และการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลที่พัฒนาขึ้นมีการปรับโมเดล ทำให้ตัวแปรลักษณะของภาควิชา และบรรยากาศของภาควิชามีความสัมพันธ์กัน

โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการตรวจสอบความตรงมีค่า ไค-สแควร์ (chi-square) เท่ากับ 203.23; $p = .086$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 177 มีค่า GFI เท่ากับ .96 ค่า AGFI เท่ากับ .94 และค่า RMR เท่ากับ .017 โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรจรรยาณักวิจัยได้ร้อยละ 11 ตัวแปรลักษณะเฉพาะบุคคล ลักษณะของภาควิชา และบรรยากาศของภาควิชา มีอิทธิพลต่อตัวแปรจรรยาณักวิจัยอย่างมีนัยสำคัญ งานของพิศสมัย อรทัย (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างแบบอิทธิพลย้อนกลับทุกกลุ่ม ผลการวิจัยได้ข้อสรุปว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบอิทธิพลย้อนกลับระหว่างความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารของรัฐที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าไค-สแควร์ = 113.213; องศาความเป็นอิสระ = 115; ค่า P = .530; GFI = .932; AGFI = .888) ตัวแปรอิสระในโมเดลทั้ง 3 ตัวอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการได้ร้อยละ 14.5 ส่วนโมเดลสมมติฐานวิจัยของผู้บริหารที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มสาขาวิชาแตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนในด้านรูปโมเดล แต่มีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์เมตริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภายในแฝง (BE) และพารามิเตอร์อื่น ๆ ยกเว้นค่าพารามิเตอร์เมตริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภายในแฝง (BE) ที่ไม่มีความแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

งานวิจัยส่วนมากจะนำอายุมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลอยู่เสมอ เนื่องจากลักษณะทางด้านอายุของบุคคลสามารถอธิบายและทำนายพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลได้หลายประการ ทั้งนี้เพราะอายุสะท้อนให้เห็นถึงประสบการณ์ของบุคคลทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (Wohlwill 1970)

จากแนวคิดและทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg ซึ่งเป็นลักษณะทางจริยธรรม ที่เรียกว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม พัฒนาการทางจริยธรรมจะสูงขึ้นตามอายุ ดังนั้นการที่บุคคลจะมีเหตุผลเชิงจริยธรรมมากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับใดจะต้องพัฒนาไปพร้อมกับสติปัญญาของบุคคลตามลำดับอายุ ดังนั้นอายุของบุคคลจึงเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม

6. อายุงานกับพฤติกรรมจริยธรรม

ความอาวุโสในการทำงานกับผลงาน (Seniority productivity relationship) ซึ่งหากเรานิยามคำว่า อาวุโส (Seniority) หมายถึง ระยะเวลาที่บุคคลทำงานใดก็ตาม จากหลักฐานการศึกษา ระบุว่า พนักงานที่มีความอาวุโสในการทำงานมาก จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ดังนั้นความอาวุโสในการทำงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) จึงเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีสำหรับ

การวัดผลงานของพนักงาน (วิภาส ทองสุทธิ 2552) ความอาวุโสในการทำงานหรืออายุงานของบุคคลกับการทำงาน บุคคลที่ผ่านงานมามากย่อมมีความชำนาญ และมีความสุขุมรอบคอบมากขึ้น ยิ่งถ้าบุคคลมีการเรียนรู้ทางวิชาการเพิ่มเติมยิ่งแสดงถึงความเป็นวิชาชีพชัดเจนขึ้น (Albanese 1986 อ้างถึงใน สุชาติ ปภากิจ 2539)

ดังนั้น อายุงานเป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์ที่บุคคลได้รับตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน บุคคลที่ทำงานมานานจะมีความรู้ ความชำนาญ และเข้าใจระบบหน่วยงานมากขึ้นทำให้สามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ดี ซึ่งสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานที่จะแสดงถึงแนวโน้มในการประสบความสำเร็จได้ (Wouba 1970 อ้างถึงใน จิราภรณ์ อัครมณี 2546)

อายุงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

ดังที่ ดวงเดือน พันธมนาวิน (2550) ได้กล่าวไว้ว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral Reasoning) หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลต่อการที่จะตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมใดอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นการขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตัวกับประโยชน์ของผู้อื่น ความขัดแย้งระหว่างการช่วยเพื่อนฝูงกับการเคารพกฎเกณฑ์ตลอดจนความขัดแย้งระหว่างการทำตามระเบียบกับการยึดคุณธรรมหรืออุดมคติบางประการสถานการณ์ขัดแย้งเช่นนี้จึงเป็นสถานการณ์ทางจริยธรรม เหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลจึงจัดเป็นจิตอีกประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจละเว้นชั่วและการทำงานอย่างขยันขันแข็งเมื่อบุคคลอายุมากขึ้น มีประสบการณ์มากขึ้น ก็จะมีพัฒนาการของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงขึ้นด้วยประสบการณ์ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล เพราะบุคคลากรที่เข้ามาทำงานในองค์กรภายในระยะเวลาไม่นาน หรือมีประสบการณ์ในการทำงานที่อยู่ในองค์กรน้อยหรือไม่นาน ย่อมขาดประสบการณ์ในการเผชิญกับสถานการณ์ความขัดแย้งทางจริยธรรมในการทำงาน จากงานศึกษาของ Venis (1992) ซึ่งพบว่าการใช้เหตุผลเพื่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งทางจริยธรรมในการพยาบาล พบว่า ประสบการณ์ในการเคยผ่านการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ทำให้เกิดความมั่นใจในการตัดสินใจแก้ปัญหาสถานการณ์ความขัดแย้งทางจริยธรรม ทั้งนี้ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานศึกษาของ (Schepers 1998) และงานของชูลท์ส (Schultz 1998)

ดังที่ Crisham (1961) พบว่า การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ในขณะที่ งานของกัลยกร คลังสมบัติ (2551) ที่พบว่าประสิทธิภาพการทำงานต่างกันมีการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ณ์สุวรรณ เทพพิทักษ์ (2544) ที่พบว่า พนักงานระดับหัวหน้ามีระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกับพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

จากรายงานการศึกษาที่พบว่า ระยะเวลาเฉลี่ยของผู้ที่จบปริญญาตรีที่ได้รับราชการและเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารนั้น มีระยะเวลาเฉลี่ย 17 ปี หากบรรจุรับราชการเมื่ออายุโดยเฉลี่ย 24 ปี ดังนั้นภายในระยะเวลาโดยเฉลี่ยอายุ 41 ปี ข้าราชการบางคนก็จะได้รับเลื่อนขั้นเป็นผู้บริหารระดับต้นและระยะเวลาเฉลี่ย 7 ปี จะได้เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับกลางคือตำแหน่งหัวหน้ากองหรือผู้อำนวยการกองที่อายุเฉลี่ย 48 ปี และเมื่อข้าราชการเข้ามาทำงานได้ 3-5 ปี ข้าราชการใหม่ที่เดิมทีไฟแรง ก็จะถูกย่อยสลายโดยระบบราชการและเพื่อนร่วมงานให้กลายเป็นคนเช้าชามเย็นชาม คือมีอาการท้อแท้ เฉื่อยชาและหมดหวัง บางคนก็ก้าวร้าวหรือมีความวิตกกังวลมาก ส่วนคนที่ต้องทำงานหนักเป็นประจำเพราะมีข้อจำกัดของอัตรากำลังและงบประมาณในการจ้าง ทำให้มีคนไม่พอกับงานจะมีลักษณะจิตมอดไหม้หรือขาดแรงจูงใจ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2539) และในงานของ โชคดี จันทรวงศ์ (2544) ที่พบว่าพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร อายุการทำงานมีอิทธิพลต่อจริยธรรมในการทำงานเช่นเดียวกับงานของ Hill (1992 อ้างถึงใน ณ์สุวรรณ เทพพิทักษ์ 2544) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน กรุงมอนโรว์ รัฐเทนเนสซี ใช้กลุ่มตัวอย่าง พนักงานใน 158 องค์กร จำนวน 1,201 คน โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ อายุการทำงาน และจากงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2531) พบว่า ครูที่ทำหน้าที่เดิมนานกว่า 20 ปี จะเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำอย่างชัดเจน พรทิพย์ รักบุรี (2553) ที่ศึกษาคุณธรรมและจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่า 15 ปี มีจริยธรรมที่พึงประสงค์มากที่สุด รองลงมาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน 21-26 มากกว่า 26 ปี และ 15-20 ปี ตามลำดับ และในงานของบุศรินทร์ ไหมรุ่งโรจน์ (2551) ที่พบว่า ทนายนความขอแรงที่มีประสิทธิภาพสูงจะมีจริยธรรมมากกว่าทนายนความขอแรงที่มีประสิทธิภาพต่ำกว่า 5 ปี เมื่อประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับอายุงาน ดังนั้น อายุงานจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม

จากผลการวิจัยส่วนใหญ่ที่ค้นพบผลการวิจัยที่แตกต่างกันแต่ส่วนใหญ่ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีอายุงานมากมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง มีจริยธรรมที่สูงกว่าผู้ที่มีอายุงานน้อย ดังนั้น ปัจจัยด้านอายุงานจึงเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมจริยธรรม

7. ประสพการณ์อบรมกับพฤติกรรมจริยธรรม

มนุษย์ทุกคนชอบบุคคลที่มีจิตใจดี คือ บุคคลที่มีการแสดงออกทางอารมณ์ที่เขือกเย็น ไม่ร้อนแรง บุคคลที่มีจิตใจดีจะมีความสุข มีความสุข มีอารมณ์เบิกบาน มีสุขภาพดี มีความเมตตาต่อบุคคลอื่น ไม่โกรธง่าย มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง นอกจากนี้บุคคลที่มีจิตใจดีจะมีสมรรถภาพทางจิตสูง คือ คิดแก้ปัญหาเป็น มีความคิดในเชิงสร้างสรรค์ มีสติ ปัญญา เฉียบแหลม สามารถเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างละเอียด บุคคลที่มีสิ่งดังกล่าวในระดับจิตใจดังกล่าวเป็นบุคคลที่สังคมปรารถนาจะบรรลุถึงระดับจิตใจที่ดังกล่าวได้จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมโดยอาศัยหลักศีลธรรมหรือจริยธรรมที่ดีงามทางศาสนาและทางสังคมเป็นอุปกรณ์ในการฝึกอบรมเบื้องต้น เพราะฉะนั้นจริยธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการฝึกอบรมจิตใจของบุคคลเพื่อให้บุคคลบรรลุถึงความดีงามแห่งจิตใจ ซึ่งจะส่งผลให้มีการแสดงออกทางอารมณ์ ที่แจ่มใสร่าเริงและเป็นสุขแก่ส่วนรวมในที่สุด (สุภาวดี พรประสิทธิ์กุล 2547)

จริยธรรมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่อธิบายถึงพัฒนาการและการปลูกฝังทางจริยธรรมนั้นมีหลายทฤษฎี ซึ่งล้วนแต่เป็นทฤษฎีที่มีการอธิบายที่ชัดเจนมีเหตุมีผลและมักจะนำมาอ้างอิงเพื่ออธิบายถึงกระบวนการปลูกฝังจริยธรรมอยู่เสมอ ดังที่ พล แสงสว่าง (2544) ได้สรุปไว้ ได้แก่

1. การปลูกฝังจริยธรรมด้วยการกระจ่างค่านิยม (Value Clarification) คือ การทำค่านิยมให้กระจ่าง โดยให้ทัศนคติว่าค่านิยมเกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลที่แสดงออกมาในรูปของความเชื่อ ทัศนคติ พฤติกรรมและความรู้สึก วิธีปลูกฝังจริยธรรมตามแนวคิดนี้ ช่วยให้เกิดความกระจ่างในความเชื่อ ทัศนคติและความรู้สึกของตนเอง ว่าเป็นไปในลักษณะ คือ

- 1) เลือกอย่างอิสระหรือเปล่า
- 2) พิจารณาจากทางเลือกอื่นๆ หรือเปล่า
- 3) ได้พิจารณาผลจากการเลือกอื่นหรือเปล่า
- 4) ภูมิใจในสิ่งที่ตนเลือกหรือเปล่า
- 5) ยืนยันการตัดสินใจเลือกของตนอย่างเปิดเผยหรือเปล่า
- 6) จะทำตามที่ตนตัดสินใจเลือกหรือเปล่า
- 7) จะกระทำซ้ำอีกหรือเปล่า

โดยการใช้คำถามเหล่านี้กระตุ้นให้เกิดการถกเถียงเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดของตน นอกจากใช้คำถามแล้ว ยังต้องจัดกิจกรรมเพื่อแสดงทัศนะของตนเองออกมา โดยมีขั้นตอนย่อย ๆ อีก 4 ขั้นตอน คือ

- 1) ขั้นทำความเข้าใจ คือ การทำความเข้าใจในสิ่งที่จะศึกษา
- 2) ขั้นแสดงความสัมพันธ์ คือ ตีความข้อมูล โดยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกกับความคิด
- 3) ขั้นกำหนดคุณค่า คือ สามารถประเมินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ได้
- 4) ขั้นแสดงออก คือ ให้ผู้เรียน ได้แสดงออกให้ผู้อื่นทราบ

2. การปลูกฝังจริยธรรมด้วยเหตุผล (Moral Reasoning)

Kohlberg ได้ให้ทัศนะว่า จริยธรรม คือ กฎเกณฑ์ในการตัดสินใจผิดของการกระทำขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางปัญญา ซึ่งผูกพันกับอายุของบุคคล ได้พัฒนามาจากแนวคิดของ Piaget ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ ระดับละ 2 ขั้น รวมเป็น 6 ขั้น ดังนี้

ขั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม	ระดับของจริยธรรม
ขั้นที่ 1 การเชื่อฟังเพื่อหลบหลีกการลงโทษ (2-7 ปี) ขั้นที่ 2 การแสวงหารางวัลและการแลกเปลี่ยน (7-10 ปี)	ระดับที่ 1 ระดับก่อนมีจริยธรรมของตนเอง (pre-conventional level) ระดับนี้บุคคลจะเลือกตัดสินใจกระทำ ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้อื่น มักพบในเด็กอายุ 2-10 ปี (ระดับต่ำ)
ขั้นที่ 1 การทำ ตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ คล้อยตามผู้อื่น โดยเฉพาะเพื่อน (10-13 ปี) ขั้นที่ 2 การทำ ตามกฎเกณฑ์ของสังคม บุคคลจะรู้บทบาทหน้าที่ของคนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม (13-16 ปี)	ระดับที่ 2 ระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์ (conventional level) ระดับนี้บุคคลจะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อยของตน ทำ ตามกฎหมาย หรือทำตามกฎเกณฑ์ของศาสนารู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา แสดงบทบาททางสังคมได้ มักพบในช่วงอายุ 10-16 ปี (ระดับปานกลาง)
ขั้นที่ 1 การมีเหตุผลและการเคารพตนเอง ใช้สัญญาสังคมเป็นเหตุผลในการตัดสินใจ (16 ปี ขึ้นไป) ขั้นที่ 2 การยึดอุดมคติของสากล ทำ ความดี เพื่อความดี และมีจิตใจกว้างขวาง (ผู้ใหญ่)	ระดับที่ 3 ขั้นที่ ทำ ตามคำ มั่นสัญญา (post-conventional level) ระดับนี้บุคคลจะเห็นความสำคัญของคนหมู่มาก เคารพในสิทธิของผู้อื่น ควบคุมบังคับใจตนเอง ได้ พบในช่วงอายุ 16 ปีขึ้นไป (ระดับสูง)

3. การปลูกฝังจริยธรรมด้วยการปรับพฤติกรรม (Behavior Modification)

เป็นการประยุกต์การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล มาสร้างและรักษาพฤติกรรมที่ปรารถนาและลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา โดยเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลถูกควบคุมโดยเงื่อนไขการเสริมแรงและเงื่อนไขการลงโทษ

4. การปลูกฝังจริยธรรมด้วยการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning)

แนวคิดนี้ถือว่าจริยธรรมเป็นความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎเกณฑ์สำหรับประเมินความถูกผิดของพฤติกรรม กฎเกณฑ์นี้เกิดอาการเรียนรู้ ทั้งจากประสบการณ์ตรงและอ้อมจากสังคม ฉะนั้นการปลูกฝังจริยธรรมตามแนวนี้ คือ จัดประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมให้แก่ผู้เรียนนั่นเอง

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524) กล่าวว่า วิธีฝึกอบรมเพื่อยกระดับจิตใจของบุคคลนั้นทำได้หลายวิธี และได้เสนอแนะไว้ 5 วิธี ดังนี้

1. การให้ความรู้สูงขึ้น

การให้ความรู้ขั้นที่สูงขึ้นกว่าที่ตนมีอยู่แก่บุคคลนั้น จะทำให้คนคนนั้นนำเหตุผลอันใหม่มาเปรียบเทียบกับเหตุผลเดิมของตน ซึ่งจากการเปรียบเทียบนี้ บุคคลจะเกิดความรู้ที่ขัดแย้งกันหรือเกิดความไม่สมดุลทางความคิดเกิดขึ้น ความไม่สมดุลนี้จะเป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลมีการปรับปรุงโครงสร้างทางความคิดของตน เพื่อให้เกิดความสมดุลขึ้นใหม่ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลเข้าใจและยอมรับเหตุผลในขั้นที่สูงกว่าขั้นของตนได้ วิธีนี้ทูเรียล (Turiel 1966) ได้กล่าวว่า ความขัดแย้งหรือการขาดดุลยภาพในเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลอาจทำให้เกิดได้โดยให้เขาได้รับเหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งไม่สอดคล้องกับระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมเดิมของเขา ถ้าเหตุผลใหม่ที่เสนอให้เป็นระดับที่สูงกว่า และเขาสามารถที่จะหาข้อโต้แย้งซึ่งรวมเอาเหตุผลขั้นใหม่เข้าไว้ด้วยกันแล้ว จะทำให้เกิดความสมดุลขึ้นอีก โครงสร้างของความรู้หรือเหตุผลที่พัฒนาขึ้นใหม่ก็จะเป็นเหตุผลซึ่งมีระดับขั้นสูงกว่าเดิม

2. การอบรมทางศาสนา

การอบรมจริยธรรมตามวิธีทางพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ๆ ซึ่งเป็นการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาทางศาสนาในเรื่องการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม และปลูกฝังให้เกิดทัศนคติอันเหมาะสมต่อคุณธรรมบางประการ การอบรมเช่นนี้มีผลต่อการพัฒนาจริยธรรม ยับยั้งมิให้ทัศนคติที่มีต่อคุณธรรมลดลง โดยเฉพาะในหมู่วัยรุ่นตอนปลายและผู้ใหญ่ตอนต้นและในงานของ ฌอนอมสัคคี โสภา (2545) ได้ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะทางพุทธศาสนาและปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานระหว่างข้าราชการตำรวจที่ได้รับการอบรมตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับไม่ได้รับการอบรม ที่พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อทาง

พุทธศาสนาและมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการอบรม และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความเชื่อทางพุทธศาสนากับเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่ากลุ่มต่ำ

3. การให้แสดงบทบาท

การให้บุคคลแสดงบทบาทเป็นตัวละครในเรื่องที่มีปัญหาขัดแย้งทางจริยธรรม จะเป็นเครื่องช่วยให้บุคคลมีความผูกพัน ใกล้ชิดกับปัญหาของตัวเองในเรื่อง เหมือนกับเป็นปัญหาของเมื่อบุคคลได้รับคำแนะนำที่ใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่สูงกว่าตนเองแล้ว ก็จะมีการพัฒนาจริยธรรมได้สูงขึ้น และในด้านของการฝึกฝนใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ทราวิสส์และปีเตอร์ (Traviss & Peter 1974) ได้ทดลองกับเด็กเกรด 5 ชายหญิง โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มทดลองจะได้รับการฝึกการสวมบทบาทอาทิตย์ละ 2 ครั้ง เป็นเวลา 12 อาทิตย์ กลุ่มควบคุมเน้นการจำและการค้นหาคำตอบปัญหาขัดแย้งทางศีลธรรม ซึ่งผลการทดลองนี้พบว่า การฝึกกระบวนการ สวมบทบาทช่วยส่งเสริมพัฒนาการในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญ คือกลุ่มทดลองจะมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยประมาณ 1 1/2 ชั้น สำหรับช่วงเวลา 3 เดือน มีงานศึกษาที่มุ่งเน้นศึกษาในลักษณะเชิงทดลอง ในงานของ โกศล มีคุณ (2524) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองฝึกอบรมการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และทักษะการสวมบทบาทของนักเรียนชั้นประถมศึกษาพบว่า เด็กที่มาจากสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันมีผลให้เขาได้รับประโยชน์จากการฝึกแตกต่างกันไปจากผู้อื่น

4. การใช้กลุ่มให้เกิดการคล้อยตาม

บุคคลโดยเฉพาะในช่วงวัยรุ่นหรือผู้ใหญ่ตอนต้น จะยึดถือเพื่อนเป็นแบบอย่างและคล้อยตามเหตุผลของเพื่อนๆ ไปได้โดยง่าย กลุ่มเพื่อนมีอิทธิพลรุนแรงมาก สามารถทำให้เกิดการเพิ่มหรือลดขั้นการพัฒนาจริยธรรมได้และการเปลี่ยนแปลงนี้มีผลคงทน โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงไปเป็นขั้นที่สูงกว่าเดิมจะคงทนมากกว่าเปลี่ยนเป็นขั้นที่ต่ำกว่าเดิม

5. การให้เลียนแบบจากตัวแบบ

เป็นวิธีที่นักจิตวิทยาเชื่อว่า บุคคลจะเรียนรู้จากสังคมมากที่สุด และเป็นวิธีที่บุคคลอาจทำตามโดยไม่รู้สึกรู้ว่ากำลังถูกชักจูง แต่บุคคลจะทำตามตัวแบบหรือไม่นั้นจะขึ้นอยู่กับสาเหตุต่างๆ ที่สำคัญ คือ ลักษณะของตัวแบบและผลที่เกิดกับตัวแบบ

การใช้ตัวแบบนี้เป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้ผู้รับการฝึกฝนได้มีโอกาสพบกับเหตุผลหรือความรู้ใหม่ และถ้าตัวแบบสามารถมีอิทธิพลต่อผู้รับการฝึกได้ก็จะทำให้เขาเรียนรู้ ทดลองและยอมรับเอาความรู้ใหม่นั้นเข้าไปในที่สุด ลักษณะของตัวแบบต้องมีลักษณะดึงดูดและชักชวนให้ผู้สังเกตเห็น เกิดความเชื่อถือและคล้อยตามได้ ได้แก่ พ่อแม่ ผู้ใหญ่ และเพื่อน และลักษณะการเชื่อในความรู้ความสามารถของตัวแบบในเรื่องที่แสดงออกจะทำให้ผู้สังเกตคล้อยตามได้มาก

การอบรมด้านจริยธรรมจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยปลูกฝังค่านิยมให้ กับบุคลากร ในองค์กร เมื่อเป็นผลดังกล่าวทำให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมต้อง ย้อนกลับไปให้ความสำคัญกับการอบรมด้านจริยธรรม การปลูกฝังค่านิยม การมีทัศนคติทางจริยธรรมที่ มุ่งปลูกฝังให้กล้าแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในลักษณะที่สอดคล้องกับความรู้สึทางจิตใจ ด้วยวิธีการปลูกฝังต่าง ๆ ประกอบด้วย การบรรยาย การอภิปราย การฝึกให้ปฏิบัติ การทำให้ดูเป็น ตัวอย่าง การจัดจริยธรรมโดยมุ่งลักษณะดังกล่าวยังไม่เพียงพอ อาจไม่ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ คือ ให้เกิดพฤติกรรมที่สังคมนิยมยกย่อง และขจัดพฤติกรรมที่สังคมรังเกียจ เพราะยังขาดลักษณะ ทางจริยธรรมอันสำคัญซึ่งควรต้องปลูกฝังควบคู่ไปด้วยกับลักษณะของ เหตุผลเชิงจริยธรรม (โกศล มีคุณ 2524)

จริยธรรมในการทำงานของบุคคลได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ในวัยเด็กและ ความคาดหวังของบุคคลอื่นเป็นหลัก แต่อย่างไรก็ตาม จริยธรรมในการทำงานเป็นสิ่งที่สามารถ พัฒนาให้เกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ในองค์กรในวัยผู้ใหญ่ได้เช่นกัน ซึ่งการจะทำให้พนักงานมี จริยธรรมในการทำงานนั้น ผู้บริหารขององค์กรต้องอาศัยกฎ 8 ประการ ดังนี้ (Cherrington 1994)

1. สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดความรู้สึหรือค่านิยมทางบวกต่อการทำงาน และผูกมัดคนกับผลงานดีเยี่ยม
2. สื่อสารกับพนักงานให้ชัดเจนถึงความคาดหวังที่มีต่อผลผลิตและผลงานที่มี คุณภาพ
3. สอนและอธิบายให้เห็นคุณค่าในการทำงาน ศักดิ์ศรีของแรงงานและความสำคัญ จากงานบริการ
4. สร้างความรับผิดชอบให้บุคคลโดยการมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ
5. พัฒนาความผูกพันและความเกี่ยวข้องในงานของบุคคล โดยการให้ ทางเลือกกับ บุคคลและให้เขามีส่วนร่วมในงาน
6. บอกให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านกระบวนการประเมินผลที่มี ประสิทธิภาพ
7. ให้รางวัลกับผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วยการให้ค่าตอบแทนและตัวเสริมแรงทาง สังคม
8. ให้การสนับสนุนเรื่องความเจริญก้าวหน้า และพัฒนาทักษะความสามารถของ พนักงานอย่างต่อเนื่อง

บุคคลกรในองค์กรหากได้รับการฝึกอบรมด้านจริยธรรมซึ่งจะเป็นการปลูกฝังจริยธรรมให้บุคคลกรมีเหตุผลเชิงจริยธรรมที่สูงขึ้นได้ ดังนั้นปัจจัยด้านประสบการณ์ได้รับการอบรมจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อจิตลักษณะด้านเหตุผลเชิงจริยธรรมและส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมจริยธรรม

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า อายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความคิดเห็นและพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้ วัยที่ต่างกันย่อมมีความต้องการต่างกัน รวมทั้งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ความคิดทัศนคติการใช้เหตุผล วิเคราะห์และตัดสินใจสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง อายุงานเป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้รับตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน บุคคลที่ทำงานมานานย่อมขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่บุคคลได้รับการหล่อหลอม ให้เกิดการเรียนรู้ เกิดทักษะในการปฏิบัติงานด้วย อายุงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และเข้าใจว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี ควรหรือไม่ควรกระทำ นอกจากนี้การหล่อหลอมที่ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และเข้าใจว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดีอีกประการหนึ่งคือการได้รับการอบรมด้านจริยธรรม ฉะนั้นการได้รับการอบรมจะช่วยส่งเสริมให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ สำเร็จตามเป้าหมาย นำมาซึ่งตำแหน่งหน้าที่ ที่สูงขึ้นและรายได้ที่สูงขึ้นส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาตัวแปรประสบการณ์ได้รับการอบรมจึงเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม

8. ปัจจัยจิตลักษณะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม

ในส่วนของปัจจัยจิตลักษณะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม ผู้วิจัยได้ยึดทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมซึ่งเกิดจากการประมวลผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนไทย ทั้งเด็กและผู้ใหญ่ อายุตั้งแต่ 6 - 60 ปี จำนวนมาก ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นคนไทยที่ถูกศึกษารวมหลายพันคนทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด โดยผู้มีพฤติกรรมในปริมาณที่ต่างกันที่นำมาเปรียบเทียบกันนี้ จะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกันหรือคล้ายคลึงกันด้วย เพื่อศึกษาอิทธิพลทางจิตใจต่อพฤติกรรมเป็นสำคัญ (ดวงเดือน พันธมนาวิน 2539)

ดวงเดือน พันธมนาวิน (2550) ได้อธิบายว่า ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมเป็นทฤษฎีที่แสดงถึงสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง และแบ่งได้เป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นดอกและผลไม้อของต้นไม้อ ส่วนลำต้น และส่วนที่เป็นราก (ภาพที่ 1)

ในส่วนแรก คือ ดอกและผลไม้มันต้น แสดงถึงพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง ประกอบด้วย พฤติกรรมต่าง ๆ ที่น่าปรารถนา 4 กลุ่มใหญ่ คือ (1) พฤติกรรมการไม่เบียดเบียนตนเอง เช่น พฤติกรรมการบริโภคอย่างเหมาะสม พฤติกรรมอนามัย และการละเว้นพฤติกรรมที่จะนำโทษมาสู่ตนเอง เช่น สูบบุหรี่ เล่นการพนัน เป็นต้น (2) พฤติกรรมการไม่เบียดเบียนผู้อื่น เช่น พฤติกรรมช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ พฤติกรรมก้าวร้าวน้อย เป็นต้น (3) พฤติกรรมการทำตามหน้าที่ เช่น พฤติกรรมการเรียน พฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมรับผิดชอบครอบครัว โรงเรียน ชุมชน และพฤติกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุขสมบัติ เป็นต้น และ (4) พฤติกรรมการพัฒนาตนและสังคม เช่น พฤติกรรมจริยธรรมพฤติกรรมทางศาสนา พฤติกรรมอาสาพัฒนาพฤติกรรมช่วยสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติ

พฤติกรรม 4 กลุ่มนี้ มีสาเหตุทางจิตใจอยู่ 2 กลุ่ม กลุ่มแรก คือ สาเหตุทางจิตใจที่เป็นส่วนลำต้นของต้นไม้ อันประกอบด้วย จิตลักษณะ 5 ด้าน คือ

1. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เจตนาของการกระทำหรือการเห็นแก่ผู้อื่น ส่วนรวม ประเทศชาติและหลักสากลมากกว่าการเห็นแก่ตัว มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางเหตุผลเชิงจริยธรรมของ Kohlberg

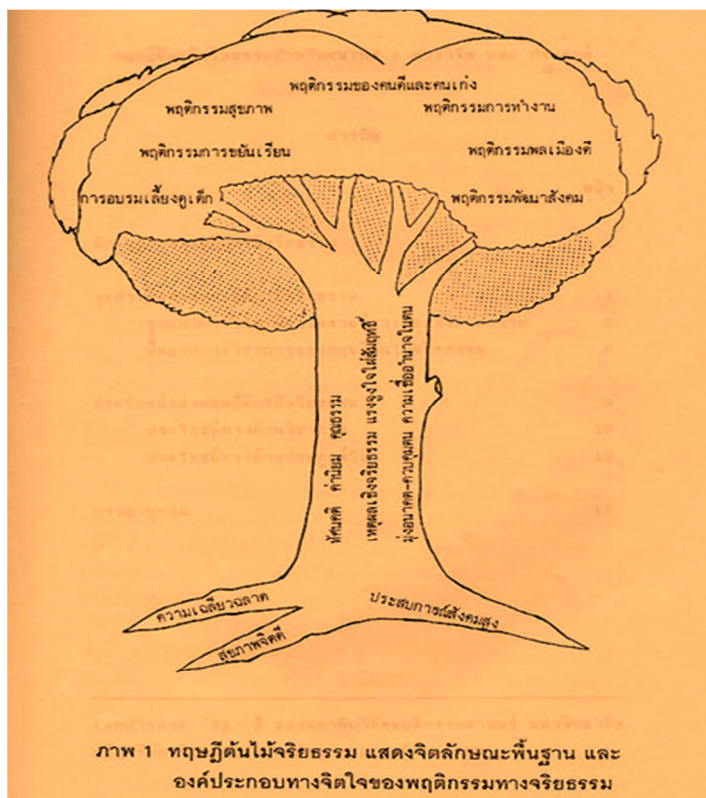
2. มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง หมายถึง สามารถคาดการณ์ไกล ว่าสิ่งที่กระทำลงไปในปัจจุบันจะส่งผลอย่างไร ในปริมาณเท่าใด ต่อใคร และสามารถควบคุมตนให้ออกได้รอดได้อย่างเหมาะสม

3. ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนเป็นเพราะการกระทำของตนเองมากกว่าเกิดจากความบังเอิญ โชคเคราะห์ หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ หรือการควบคุมของคนอื่น เชื่อว่าทำดีได้ดี ทำชั่วจะต้องได้รับโทษ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎี LOGUS of Control ของ Rotter

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคอย่างไม่ย่อท้อ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland

5. ทักษะคตินุธรรม และค่านิยม ทักษะคติ หมายถึง การเห็นประโยชน์ – โทษของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพึงพอใจ – ไม่พอใจต่อสิ่งนั้น มีความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น ซึ่งสอดคล้องกับทัศนคติในทฤษฎีของ Ajzen และ Fishbein ส่วนคุณธรรม หมายถึง สิ่งที่ส่วนรวมเห็นว่าดีงาม ส่วนใหญ่แล้วมักเกี่ยวกับหลักทางศาสนา เช่น ความกตัญญู ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ และค่านิยม หมายถึง สิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าสำคัญ เช่น ค่านิยมที่จะศึกษาต่อในระดับสูง ค่านิยมในการใช้สินค้าไทย ค่านิยมในด้านการรักษาสุขภาพ

โดยสรุปทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม เป็นทฤษฎีที่แสดงถึงความสัมพันธ์ในเชิงสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการการ คือ มุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ทศนคติ เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตน



ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม แสดงจิตลักษณะพื้นฐาน และองค์ประกอบทางจิตใจของพฤติกรรม

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เพราะการทำงานเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จากทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ได้กล่าวว่า ถ้าต้องการที่จะเข้าใจ อธิบาย ทำนายและพัฒนาพฤติกรรมชนิดใด จะต้องใช้จิตลักษณะบางด้าน หรือทั้ง 5 ด้าน อันเป็นสาเหตุทางจิตใจที่เป็นส่วนลำต้นของต้นไม้ประกอบกัน จึงจะได้ผลดีที่สุด (ดวงเดือน พันธมนาวิน 2539) ดังนั้น ผู้วิจัยได้นำปัจจัยจิตลักษณะ ทั้ง 5 ด้าน คือ การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ทศนคติ เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งเป็นสาเหตุภายในจิตใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมมาเป็นปัจจัยในการศึกษาดังรายละเอียด ดังนี้

8.1 การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองกับพฤติกรรมจริยธรรม

ลักษณะมุ่งอนาคต (Future Orientation) หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ ไกลไปในอนาคตโดยคิดได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้น เห็นความสำคัญของผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ (บุญรับ ศักดิ์มณี 2532 อ้างถึงใน Mischel 1974) การที่บุคคลสามารถจะคิดได้ว่าอะไรที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งความเข้าใจและมองเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นอย่างทะลุปรุโปร่ง และตรงกับความเป็นจริง เนื่องจากบางคนคาดการณ์ได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้น แต่ไม่ยอมรับความจริงที่จะเกิดขึ้น โดยเฉพาะเรื่องที่ไม่เป็นผลดีกับตนหรือบางคนมองไม่เห็นว่าการกระทำของตนในปัจจุบันจะส่งผลเช่นไร (ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2537)

ลักษณะมุ่งอนาคต จึงเป็นลักษณะของการคาดการณ์ไกลได้ว่าหากกระทำใดลงไป จะเกิดอะไรขึ้น ดังนั้นหากบุคคลที่มีพฤติกรรมที่ไม่ดีกระทำการใดที่ไม่เป็นผลดีส่งผล ทั้งต่อตนเองหรือผู้อื่นก็จะไม่เห็นการกระทำของตนหรือไม่ยอมรับความจริงที่เกิดขึ้นได้เช่นกัน ดังนั้นบุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะต้องมีลักษณะ 4 ประการ ดังนี้ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2528) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงและสามารถควบคุมตนเองได้จะต้องมีคุณลักษณะ 4 ประการดังนี้ 1) สามารถคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของอนาคตและตัดสินใจเลือกกระทำอย่างเหมาะสม 2) หาแนวทางแก้ปัญหาและวางแผนดำเนินงานเพื่อเป้าหมายในอนาคต 3) รู้จักการปฏิบัติให้เกิดการอดได้รอได้อย่างเหมาะสมและ 4) สามารถให้รางวัลและลงโทษตนเองได้อย่างเหมาะสม การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในปรากฏการณ์เดียวกัน เช่น การอดได้รอได้ สามารถมองกระบวนการได้สองขั้นตอน ตอนแรกคือสาเหตุที่จะทำให้บุคคลเลือกที่จะรับผลที่ดีกว่าที่จะมาในอนาคตแทนการรับผลเล็กน้อยในปัจจุบัน ซึ่งเป็นลักษณะมุ่งอนาคต ตอนที่สอง คือการกระทำที่เป็นขั้นตอนเพื่อนำไปสู่ผลที่ปรารถนาที่จะมีมาในอนาคต ต้องปฏิบัติเป็นระยะเวลาานหรือต้องรอคอยผลนาน ลักษณะนี้จึงเป็นลักษณะของการควบคุมตนเอง ผู้ที่เน้นสาเหตุของการตัดสินใจเลือกกระทำและการเล็งเห็นผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำในอนาคต จะเรียกปรากฏการณ์นี้ว่า “การมุ่งอนาคต” ส่วนผู้ที่เน้นความสามารถในการปฏิบัติเพื่อรอรับผลที่ต้องการ จะเรียกปรากฏการณ์นี้ว่า “การควบคุมตนเอง”

การควบคุมตนเอง (Self – control) หมายถึง ความสามารถที่จะละเว้นการกระทำพฤติกรรมบางชนิดหรือเริ่มกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความอดทนเสียสละและกระทำพฤติกรรมนั้นได้อย่างมีปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้ (บุญรับ ศักดิ์มณี 2532, 6 อ้างถึงใน Mischel 1974) ซึ่งหมายรวมถึง ความสามารถบังคับตนเองให้รู้จักอดได้รอได้ หรืออดเปรี้ยวไว้กินหวาน (เปรมสุริย์ เข้มทอง 2536 อ้างถึงใน Lammand others

1967) หรือเลือกที่จะไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันทีแต่จะรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าที่จะเกิดในอนาคต และนอกจากนี้ความสามารถในการควบคุมตนเองยังเกี่ยวข้องกับการไม่หวังผลจากภายนอก แต่เป็นการที่บุคคลให้รางวัลกับตนเองในรูปของความพึงพอใจตนเอง ความภูมิใจในตนเองส่วนการลงโทษตนเอง คือ การเกิดความไม่สบายใจ วิตกกังวลและละอายใจ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2543) นอกจากนี้ยังจะต้องรู้จักบังคับควบคุมตนเองให้ทำพฤติกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนาไว้สำหรับอนาคตให้ได้ ทั้งนี้ การมุ่งอนาคตเกิดจากการสะสมผลของการเรียนรู้จากประสบการณ์ ตั้งแต่อดีตของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะความมั่นคงของสภาพแวดล้อม ดังนั้นถ้าสังคมนั้นมีความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมสูงไม่ต้องพึ่งพาธรรมชาติ บุคคลในสังคมสามารถคาดสิ่งที่จะเกิดในอนาคตได้แม่นยำพอสมควร คนในสังคมนั้นจะมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงด้วยซึ่งจะส่งผลให้บุคคลทำงานอย่างขยันขันแข็งในปัจจุบันเพื่อที่จะรับผลดีในอนาคต ((Skinner 1986 อ้างถึงใน บุญรับ ศักดิ์มณี 2532)

การทำงานราชการเป็นลักษณะงานที่ตอบสนองผู้ที่มึลักษณะมุ่งอนาคตสูงเพราะการทำงานราชการจะได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนไม่มากนักในระยะต้น ๆ แต่ผลตอบแทนจะเพิ่มขึ้นเมื่อทำงานต่อไปอีก และถ้าข้าราชการนั้นทำงานได้ผลดี โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า คือ เลื่อนตำแหน่งและได้รับเงินเดือนสูงขึ้นอีก ดังนั้น การทำงานจึงต้องอาศัย การอดได้รอได้เพื่อรับผลที่ดีกว่าในระยะยาว ดังนั้นผู้ที่มุ่งเข้ามารับราชการจึงมักจะเป็นผู้มึลักษณะมุ่งอนาคตสูงมาแต่เดิม แต่สภาพการณ์ในการทำงานราชการบางส่วนอาจจะปิดบังไม่ให้บุคคลมีโอกาสดแสดงพฤติกรรมที่เป็นลักษณะมุ่งอนาคตออกมา ลักษณะงานบางอย่างมีลักษณะช่วยหรือเปิด โอกาสให้ข้าราชการกระทำการทุจริตเพื่อหาประโยชน์ให้แก่ตัวเองได้ (บุญรับ ศักดิ์มณี 2532) และพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในการทำงานราชการมีหลายประการ เช่น การใช้เวลาในการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าที่จะทำงาน การอ่านหนังสือพิมพ์และเอกสารที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานในเวลาราชการ มาสายกลับเร็ว เมื่อมาถึงที่ทำงานไม่ตั้งใจทำงาน โอ้เอ้กินข้าวก่อน (บุญรับ ศักดิ์มณี 2532 อ้างถึงใน ชัดติยา วรรณสุต 2522 และอมร รักษาสัตย์ 2522)

พฤติกรรมที่พึงปรารถนาและเป็นที่ต้องการของสังคม คือ พฤติกรรมการกระทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน แต่จากงานศึกษาของ อรุณ รักธรรม (2524 อ้างถึงใน บุญรับ ศักดิ์มณี 2532) พบว่าข้าราชการยังมีพฤติกรรมการทำงานที่ปราศจากอุดมคติและเบี่ยงเบนออกจากหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มักเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม

การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการจึงเป็นสิ่งสำคัญ การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ โดยบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ได้ศึกษาการเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่บรรจุใหม่ สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า การฝึกมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองส่งผลต่อจิตใจและพฤติกรรมในการทำงานแบบมุ่งอนาคต

และควบคุมตนเองได้ โดยผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองได้จะมีลักษณะการทำงานอันประกอบไปด้วย การทำงานที่ไม่คล้อยตามผู้อื่นไปในทางที่เสื่อมเสีย การประพฤติตรงตามที่พูด ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความอดทนและตั้งใจ

จากลักษณะพฤติกรรมที่กล่าวมาแม้จะเป็นงานศึกษาของนักวิชาการที่เวลา ล่วงเลยมานานแล้ว ยังคงพบเห็นพฤติกรรมเหล่านี้ในสถานที่ราชการในปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้จึงยังคงมีผู้วิจัยเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลที่มุ่งศึกษากับจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับลักษณะในการมุ่งอนาคต-ควบคุมตน โดยมีงานที่ศึกษาในลักษณะเป็นตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรม เช่น งานของ ธนิตา ทองมีเหลือและคณะ (2550) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะ พบว่า ตัวแปรทางจิตสังคม คือ ลักษณะมุ่งอนาคต สามารถร่วมกันทำนายจิตสาธารณะของนิสิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 38.01 และยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตสาธารณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสอดคล้องกับงานของงานวิจัยของ วิบูล พาสี (2546) พบว่าลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตนเองของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา และวิรัตน์ ปานศิลา (2542) ที่ทำการศึกษาความเกี่ยวข้องของจิตลักษณะกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของไทย จำนวน 636 คน แล้วพบว่าพฤติกรรมการทำงานของราชการที่เป็นบุคลากรสาธารณสุขโดยรวม มีความเกี่ยวข้องกับการมุ่งอนาคต-ควบคุมตน โดยพบว่าการมุ่งอนาคตควบคุมตนทำนายพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข โดยรวมได้ร้อยละ 11 โดยมีค่าเบต้า เท่ากับ .13 ซึ่งหมายความว่า ยิ่งบุคลากรในกลุ่มดังกล่าวมีการมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงขึ้น ก็ยังมีพฤติกรรมการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย

และงานในลักษณะศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยทางจิตลักษณะกับพฤติกรรมการทำงาน เช่น ในงานของ จันทรา พรหมมี (2544) ได้ศึกษาจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมใฝ่รู้ของครูประถมศึกษา พบว่า ครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองสูงจะมีพฤติกรรมใฝ่รู้สูงกว่าครูที่ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองต่ำ และงานของ ฉัฐยา ลือชากิตติกุล (2546) ได้ศึกษาลักษณะทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการ ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานธนาคารที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านบริการสูงกว่าพนักงานธนาคารในกลุ่มที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกลไปในอนาคต รวมทั้งการวางแผน การแก้ปัญหาและตัดสินใจ เลือกระทำพฤติกรรมอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมากกว่าและเห็นว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนนั้นส่งผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรม ซึ่งจากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น เป็นการศึกษาพฤติกรรมการทำงานในหลายมิติ ต่าง พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน จึงควรมีการพัฒนาให้เกิดขึ้นในข้าราชการ เพราะในการทำงานราชการนั้นต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ผู้วิจัยจึงคาดว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน จึงมีความสำคัญและจำเป็นที่จะ ต้องศึกษาเพื่อ การพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมที่พึงปรารถนาของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

8.2 ทศนคติกับพฤติกรรมจริยธรรม

ธีระพร อุวรรณโณ (2528) กล่าวว่า ทศนคติ หมายถึง ความรู้สึกหรือท่าทีของ มนุษย์ที่มีต่อคนหรือสิ่งของทั้งในทางที่ดีหรือไม่ดีชอบหรือไม่ชอบนั้นจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการกระทำ เช่นเดียวกับ สิวลี ศิริโล (2542) ที่กล่าวว่า ทศนคติ หมายถึง ความรู้สึกท่าทีของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเกิดขึ้นจากส่วนประกอบด้านความรู้ ความพึงพอใจ องค์กรประกอบทางพฤติกรรมความเชื่อ ดังที่ บุญรับ สักดิ์มณี (2532) ได้อธิบายไว้ว่า ทศนคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นมี 3 องค์กรประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้เชิงประมาณค่า (Connitive component) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลว่าสิ่งนั้นเลวหรือมีประโยชน์ หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด หากบุคคลใช้ความรู้เชิงประมาณค่าเพียงเล็กน้อยและอาจจะเป็นความรู้ที่ไม่ถูกต้องด้วยจะทำให้บุคคลนั้นเกิดอคติหรือมีทศนคติต่อสิ่งนั้น ๆ ไม่ตรงกับความเป็นจริง เป็นผลให้เกิดผลเสียต่อบุคคลหรือส่วนรวมได้ 2) ความรู้สึกพอใจ (Affective component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบพอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่ง นั้นรู้สึก ว่า สิ่งใดมีประโยชน์ บุคคลจะเกิดความรู้สึกชอบสิ่งนั้นและในทางตรงกันข้ามถ้ารู้ว่าสิ่งใดมีโทษบุคคลจะไม่ชอบหรือไม่เกลียดสิ่งนั้นส่วนใหญ่จะเกิดขึ้น โดยอัตโนมัติและสอดคล้องกับความรู้เชิงประมาณค่าเกี่ยวกับสิ่งนั้นด้วย และการที่บุคคลจะรู้สึกพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมาก ทั้ง ๆ ที่สิ่งนั้นมีประโยชน์ต่อตนเองน้อยหรือไม่มีเลย แต่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม ประเทศชาติและมนุษยชาติก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นต้องเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับ 4-6 ฉะนั้นทศนคติจึงเกี่ยวข้องกับเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยผ่านองค์ประกอบนี้ 3) การมุ่งกระทำ (Behavioral intention component) หมายถึง ความโน้มเอียงหรือความพร้อมที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน ซึ่งความโน้มเอียงที่จะแสดงพฤติกรรมนี้เป็นไปแบบกว้าง ๆ ไม่เฉพาะเจาะจง การที่บุคคลจะแสดง

พฤติกรรมใดอย่างเฉพาะเจาะจงขึ้นอยู่กับจิตลักษณะอื่นๆ ของบุคคลและสถานการณ์ โดยบุคคลกระทำพฤติกรรมตามทัศนคติของตนก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีลักษณะเป็นตัวของตัวเอง คือ มีเหตุผลเชิงจริยธรรมชั้น 5 และ 6 มีความสามารถในการควบคุมตนเอง (บุญรับ ศักดิ์มณี 2532 อ้างถึงใน McGuire 1969 และ Shaver 1974) กล่าวว่า บุคคลที่ขาดความเป็นตัวของตัวเองต้องพึ่งการควบคุมจากภายนอก เช่นการให้รางวัล การลงโทษจากผู้อื่นหรือสังคมจะกระทำไปตามการชักจูงหรือบังคับจากผู้อื่นมากกว่าทำตามทัศนคติของตนเองต่อสิ่งนั้น

อย่างไรก็ตาม ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524 และ 2530) ได้กล่าวถึงความหมายของทัศนคติตามลักษณะองค์ประกอบของทัศนคติ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ เช่นกัน ได้แก่ 1) องค์ประกอบเกี่ยวกับการเรียนรู้ คือ การมีความรู้ในสิ่งนั้น รู้ว่าคืออะไร มีประโยชน์หรือโทษอย่างไร 2) องค์ประกอบเกี่ยวกับ ความรู้สึก เป็นความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งที่มีความหมาย หรือสิ่งที่ไม่มีความหมายนั้น ๆ และ 3) องค์ประกอบทางการกระทำ เป็นความพร้อมที่จะกระทำหรือน้ำหนักที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหลังจากรับรู้ประโยชน์หรือโทษ และรู้สึกชอบหรือไม่ชอบในสิ่งนั้นแล้ว Hikulas (2525 อ้างถึงใน บุญรับ ศักดิ์มณี 2532) ยังได้กล่าวไว้ว่า คนที่มีทัศนคติต่อการทำงานราชการจะต้องมีลักษณะมุ่งอนาคตสูง มีความสามารถในการควบคุมตนให้ทำพฤติกรรมด้านความซื่อและการสะสมความดี เพื่อผลในระยะยาว เพราะการมีทัศนคติที่ดียังเช่นนี้ไม่เพียงพอที่จะเกิดพฤติกรรมได้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2531 อ้างถึงใน Fishbein 1975) ได้อธิบายว่า ทัศนคติต่อการกระทำอย่างหนึ่ง ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น มีส่วนประกอบ 2 ประการ ประการแรก คือ ความเชื่อในผลต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมนั้น ผลเหล่านี้อาจมีได้หลายประการ แล้วแต่บุคคล เช่น กรณีทัศนคติต่อการทำงานราชการอย่างเต็มความสามารถ บุคคลอาจเชื่อว่าจะเกิดผลต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) หน่วยงานราชการเจริญรุ่งเรือง 2) ประเทศชาติก้าวหน้ามั่นคง 3) ผู้กระทำเกิดความเหน็ดเหนื่อย 4) ผู้กระทำกลายเป็นคนเด่น 5) เจ้านายให้รางวัล 6) เพื่อร่วมงานอิจฉา ฯลฯ แต่บางคนอาจไม่เชื่อว่า ผลบางข้อหรือผลทั้งหมดจะเกิดจากการกระทำนี้ของตน มีบางคนเชื่อว่า ผลต่าง ๆ ที่เกิดกับตนนั้น มิได้ขึ้นอยู่กับกระทำของตนแต่ขึ้นอยู่กับโชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรืออำนาจของบุคคลอื่น คนประเภทหลังนี้จะมีทัศนคติต่อพฤติกรรมอย่างไม่มั่นคง และจะเป็นผู้ที่มีการกระทำที่สอดคล้องกับทัศนคติของตนไม่มากนัก ประการที่สอง คือ การมองเห็นคุณค่าของผลต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ว่าผลนั้นจะมีคุณค่าสูงหรือต่ำ หรือไม่มีประโยชน์ แต่ผลบางชนิดกลับมีโทษต่อผู้กระทำ เช่น ถ้าเกิดผลว่าเจ้านายให้รางวัล ก็มีค่ามาก แต่ถ้าเกิดผลว่าหน่วยงานราชการเจริญรุ่งเรือง หรือประเทศชาติก้าวหน้ามั่นคง สำหรับบางคนกลับเห็นว่ามีความค่าน้อย ต้องเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง (ชั้นที่ 4 – 6) จึงจะเห็นว่าผลเช่นนี้มีคุณค่าต่อตนมาก ส่วนผลอื่น ๆ นอกจากจะไม่มีคุณค่าแล้วยังอาจเกิดผลเสียต่อผู้กระทำ

ได้ เช่น เชื่อว่าจะเกิดภัยจากการเป็นคนเด่น เกิดความเหน็ดเหนื่อย หรือเพื่อนร่วมงานอิจฉา เป็นต้น ฉะนั้น การวัดทัศนคติต่อการทำงาน จึงควรวัดใน 4 ด้านต่อไปนี้ 1) การรับรู้ผลดีต่าง ๆ ที่จะเกิดจากการทำงาน 2) การเห็นคุณค่าของผลที่จะเกิดจากการทำงาน โดยเฉพาะผลต่อส่วนรวมและผลต่ออนาคตของประเทศชาติ 3) การมีความพอใจในการทำงาน และ 4) การมีความพร้อมที่จะทำงาน จะเห็นได้ว่าผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวนี้ทั้ง 4 ประการ จะเป็นผู้ที่มีความสุขสงบ และความพอใจอย่างยิ่งต่อการทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

ทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงาน ดวงเดือน พันธมนาวิน (2528) ให้ความหมาย ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง และรวมไปถึงการมีความมานะบากบั่นที่จะฝ่าฟันอุปสรรค ซึ่งมักจะเกิดจากการที่ทางราชการมีกฎระเบียบมาก หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่มีความย่อหย่อนในหน้าที่และงบประมาณที่จำกัดทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงาน

จากงานวิจัยของนนท์รยา คำแก้ว (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การประหยัดของข้าราชการพลเรือนและพนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร ซึ่ง ได้ศึกษา ข้อมูลทางด้านจิตใจที่มีอิทธิพลต่อการประหยัด พบว่า ทัศนคติต่อการประหยัดและการควบคุมตนเอง ของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งหมายถึงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีทัศนคติสูงจะมีการ ควบคุมตนเองในระดับสูงด้วยและยังพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรม การประหยัด ได้แก่ ทัศนคติต่อการประหยัดที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการประหยัดค่าใช้จ่ายและการประหยัดพลังงาน และงานวิจัยของ (ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ 2532) พบว่า ครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อสภาพการทำงาน จะมีพฤติกรรม การทำงานที่พึงประสงค์มากกว่าครูที่มีทัศนคติที่ไม่ดี งานวิจัยของ เพ็ญประภา ทองอ่อน (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพ การพยาบาล พยากรณ์พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 4.8 สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ศุภชัย สุพรรณทอง (2544) ที่ได้ทำการศึกษาและพบว่าทัศนคติร่วมกับตัวแปรทางจิตลักษณะ อื่นอีก 5 ตัวแปร คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตน เอกลักษณะแห่งอิโก้ ความเชื่อ อำนาจในตนด้านการเมืองและค่านิยมประชาธิปไตย สามารถทำนายพฤติกรรม การเลือกตั้งอย่างมี จริยธรรมได้สูงที่สุด ร้อยละ 41.80 ในนักเรียนกลุ่มที่มีฐานะทางครอบครัวสูง

จากความหมายดังกล่าว จึงอาจสรุปได้ว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อ ของ บุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ และพร้อมที่จะแสดงออกให้บุคคลอื่นได้เห็น ได้รับรู้ ด้วยพฤติกรรมตอบสนองต่อบุคคลหรือสิ่งต่างๆ ที่เห็นด้วย หรือแสดงพฤติกรรมที่ต่อต้านต่อบุคคล หรือสิ่งต่างๆ ที่ไม่เห็นด้วย ทัศนคติเป็นลักษณะทางจิตที่เป็นปัจจัยทำให้บุคคลมีพฤติกรรม

จริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและสามารถที่จะศึกษาร่วมกับตัวแปรหรือปัจจัยอื่น เช่น เหตุผลเชิงจริยธรรม ความเชื่ออำนาจในตน การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน จากงานวิจัยจำนวนมากที่ยืนยันความสัมพันธ์ของทัศนคติที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งกับพฤติกรรมหรือการกระทำในเรื่องนั้น ๆ ผู้วิจัยจึงคาดว่า ทัศนคติ จะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์

8.3 เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมจริยธรรม

ทฤษฎีของโคลเบอร์ก ได้แบ่งระดับจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับมีประกอบด้วย ขั้นย่อย ๆ 2 ขั้น รวมเป็น 6 ขั้น ตามลักษณะของการพัฒนาการทาง จริยธรรมของบุคคล (รังสรรค์ โหมยา 2543 อ้างถึงใน Kohlberg 1976) ดังนี้ คือ

ระดับที่ 1 เรียกว่าระดับจริยธรรมก่อนกฎเกณฑ์ (Preconventional Level) ในระดับนี้การใช้เหตุผลในการเลือกทำหรือไม่ทำของบุคคล จะคำนึงถึงผลที่ตนเองจะได้รับจากผลกระทบทางร่างกายหรือจิตใจเป็นหลักในการยอมรับกฎเกณฑ์และคำสั่งของผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่าตน เช่น บิดา มารดา ครู หรือผู้ปกครอง เป็นต้น บุคคลที่มีระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับนี้จะมีอายุระหว่าง 2-10 ปี แบ่งเป็น 2 ขั้น ดังนี้ คือ

- 1) ขั้นหลักการหลีกเลี่ยงการถูกทำโทษ (อายุ 2-7 ปี) ขั้นนี้บุคคลจะเชื่อฟังและทำตามด้วยเหตุผลเพื่อให้ตนเองเป็นสุข ปลอดภัย ไม่ต้องถูกทำโทษ
- 2) ขั้นหลักการแสวงหารางวัล (อายุ 7-10 ปี) ขั้นนี้บุคคลจะแสดงพฤติกรรมหรือกระทำอะไรเพื่อให้ผู้อื่นพอใจหรืออยากได้สิ่งของรางวัลเป็นผลตอบแทนซึ่งรางวัลอาจจะเป็นสิ่งของหรือ คำชมเชยก็ได้

ระดับที่ 2 เรียกว่าระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์ (Conventional Level) ในระดับนี้การตัดสินใจเลือกทำหรือไม่ทำของบุคคล เพราะคำนึงถึงผู้อื่น เช่น ครอบครัว สังคม บุคคลจะคำนึงถึงกฎเกณฑ์และกระทำตามความคาดหวังของสังคม ตามค่านิยมของกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อตนเอง บุคคลจะใช้ความคิดและเหตุผลสนับสนุนการกระทำของตน รวมทั้งเลือกกระทำตามบุคคลที่เป็นแบบอย่าง บุคคลที่มีระดับเหตุผลเชิงจริยธรรม ในระดับนี้จะมีอายุระหว่าง (อายุ 10- 16 ปี) แบ่งเป็น 2 ขั้น คือ

1) ชั้นหลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ (อายุ 10-12 ปี) บุคคลจะยอมทำตามผู้อื่น ซึ่งอาจเป็นเพื่อนหรือบุคคลที่ตนหรือกลุ่มเดียวกันกับตนยอมรับเป็นแบบอย่าง

2) ชั้นหลักการทำตามกฎเกณฑ์ของสังคม (อายุ 13-16 ปี) บุคคลมักจะทำตามบุคคลที่มีอิทธิพลหรือมีอำนาจกำหนดไว้ เช่น ทำตามหน้าที่ที่ตนต้องรับผิดชอบหรือทำตามกฎเกณฑ์ของสังคม

ระดับที่ 3 เรียกว่า ระดับจริยธรรมเหนือกฎเกณฑ์ (Post Conventional Level) ในระดับนี้ การตัดสินใจเลือกทำหรือไม่ทำของบุคคล ขึ้นอยู่กับการใช้สติปัญญาในการพิจารณาไตร่ตรอง และใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของตนเองโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด โดยไม่ยึดถือ กฎเกณฑ์ตามที่ผู้มีอำนาจหรือผู้มีอิทธิพลกำหนดและไม่ต้องการเลียนแบบค่านิยมของกลุ่มคนในสังคม บุคคลที่มีระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับนี้จะมีอายุ 16 ปีขึ้นไป แบ่งเป็น 2 ชั้น คือ

1) ชั้นหลักการทำตามพันธะทางสังคม คือ บุคคลจะทำการสิ่งที่ถูกต้องดีงามเพื่อประโยชน์ของการอยู่ร่วมกันในสังคม บุคคลจะมีเหตุผลต่อการกระทำของตนเอง และเห็นความสำคัญของคนส่วนใหญ่ในสังคม สนใจความคิดเห็นและคุณค่าของผู้อื่น

2) ชั้นหลักการทำตามอุดมคติสากล ในระดับนี้ถือว่าเป็นระดับของการบรรลุวุฒิภาวะทางจริยธรรม บุคคลจะทำการสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมโดยการกำหนดและการตัดสินใจด้วยความคิดคุณธรรม การยึดถือประโยชน์ต่อส่วนรวม สามารถคิดหรือกระทำสิ่งต่างๆ ในแนวทางของตนเองที่สอดคล้องกับหลักอุดมคติ ตามหลักเหตุผลอันเป็นหลักการที่เป็นที่ยอมรับในสังคม ซึ่งหลักดังกล่าว ก็คือ หลักการของความมีมนุษยธรรม ความยุติธรรม และการเคารพต่อคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เป็นการทำความดีเพื่อผดุงไว้ซึ่งความดีนั่นเอง

ดั่งที่ ดวงเดือน พันธุมนาวิณ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า เด็กไทยส่วนใหญ่จะพัฒนา ระดับจริยธรรมอย่างรวดเร็ว จากระดับ 1 มาสู่ระดับ 2 ตั้งแต่ 10 ขวบ และรวดเร็วกว่าเด็กชาติอื่น ทั้งจีน อเมริกาและญี่ปุ่น อาจเป็นเพราะพื้นฐานไม่มั่นคงและความสามารถทางการรู้การคิดอยู่ในระดับรูปธรรมไม่มากขึ้นสู่นามธรรมในช่วงวัยรุ่นตอนกลาง ทำให้จิตใจของวัยรุ่นและผู้ใหญ่หยุด ชงก์ไม่พัฒนาสูงขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น

และจากการศึกษางานวิจัย พบว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรมในด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือการทำตามหน้าที่ที่ตนต้องรับผิดชอบ และการทำตามกฎเกณฑ์ของสังคม เช่น จากการศึกษาของ สมพร กฤษณพิพัฒน์ (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ พบว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจและงานวิจัย ของรังสรรค์ โนมยา (2543) ได้ศึกษาในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในบทบาทวัฒนธรรมองค์กร และจิตลักษณะบางประการ ที่

เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการพยาบาล ของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ พบว่า พฤติกรรมการพยาบาลที่อยู่ในขอบเขตของกฎ ระเบียบ ตัวแปรที่มีความหมายอย่างเด่นชัด คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาของ คุษฎี โยเหลา อภิญญา โพธิ์ศรีทอง และปริญญา ณ วันจันทร์ (2535) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างลักษณะทางพุทธศาสนาลักษณะทางจิต และผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครู และพยาบาล ซึ่งทำการศึกษาตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลที่ครอบคลุมการพยาบาลที่ดูแลผู้ป่วยสูงอายุ ด้วยความเมตตา กรุณา สุภาพ อ่อนโยน อดทน เสียสละและความรับผิดชอบ เป็นการดูแลที่ครอบคลุมถึงร่างกาย จิตใจ-อารมณ์ และสังคม ซึ่งจะเห็นว่าเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมจริยธรรมในการพยาบาล และพบว่า ตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาล และสอดคล้องกับการศึกษาของ อนิสรา จรัสศรี (2541) เรื่อง ลักษณะทางพุทธและพฤติกรรมศาสตร์ ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อมะเร็งของพยาบาล ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมีพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยที่ติดเชื้อมะเร็งสูงกว่าพยาบาลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำกว่าและสอดคล้องกับ ในงานวิจัย ของสุพัตรา ธรรมวงษ์ (2544) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิต สังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนในงานพยาบาลผู้ป่วยใน พบว่า ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมตามจรรยาพยาบาล ในกลุ่มย่อยที่เป็นพยาบาลที่ไม่มีคู่สมรส คือ ทำนายได้ร้อยละ 32.5 โดยเป็นตัวแปรทำนายเด่นชัดอันดับที่สองในกลุ่มย่อยดังกล่าวแต่ในงานวิจัยของ มาริษา สก๊อต (2548) พบว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมนั้นมีความสำคัญต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง จึงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานสูงด้วย

ดังนั้น เหตุผลเชิงจริยธรรมจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลในการใช้เหตุผลในการตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำต่อสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่งที่จะต้องตัดสินใจระหว่างประโยชน์ส่วนตัวกับประโยชน์ต่อสังคม การปฏิบัติตามระเบียบหรือการยึดคุณธรรม เหตุผลที่ใช้ดังกล่าวจะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำ แต่ในการปฏิบัติงานราชการทั่วไปในระบบราชการ ที่จะปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชา ทำตามกฎระเบียบ ทำตามบุคคลหรือกลุ่มเพื่อนร่วมงานแม้บางครั้งการกระทำบางอย่างเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม บุคลากรทุกระดับ จึงต้องเผชิญกับเหตุการณ์หรืออยู่ในภาวะการณ์ที่จะต้องเลือกหรือตัดสินใจในทุกกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงานตลอดเวลา ดังนั้นบุคลากรจะมีพฤติกรรมจริยธรรมมากน้อยเพียงใด มีสาเหตุหรือปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ ซึ่งขึ้นอยู่กับการพัฒนาในแต่ละขั้น

จากขั้นต่ำไปขั้นสูงเป็นไปตามระดับขั้นตอน เหตุผลเชิงจริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่สามารถที่จะฝึกได้ ดังงานวิจัยของโกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2543) พบว่า ครูอาจารย์ กลุ่มที่ได้รับการฝึกเหตุผลเชิงจริยธรรม 100% ต่อพฤติกรรมจริยธรรมโดยทั่วไป และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงที่วัด 3 เดือน หลังการฝึกสูงกว่าหรือดีกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเหตุผลเชิงจริยธรรมเลย ฉะนั้นเหตุผลเชิงจริยธรรม จึงน่าจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและน่าสนใจศึกษากับบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อศึกษาปัจจัยหรือสาเหตุการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเพื่อจะได้นำไปพัฒนาบุคลากรให้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับที่เรียกว่า จริยธรรมเหนือกฎเกณฑ์

8.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมจริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2523) ให้ความหมายของ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าหมายถึงความสามารถที่จะกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานอย่างเหมาะสม มุมานะ บากบั่น พินฝ่าอุปสรรคเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น ถ้าประสบความสำเร็จแล้วก็ไม่ย่อท้อ ยอมรับปัญหา และหาทาง แก้ไข เสมอ ซึ่งจะทำให้ประสบความสำเร็จ และเอาชนะอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี อ้อมเดือน สดมณี (2540) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจทางสังคมที่เกี่ยวกับการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการสัมฤทธิ์ผล เป็นลักษณะภายในที่สำคัญลักษณะหนึ่ง ซึ่งผลักดันให้บุคคลเกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานจนสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม

นุชนารถ ธาตุทอง (2539 อ้างถึงใน McCelland, 1961) ซึ่งผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะดังนี้ คือ 1) จะต้องมุ่งที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าที่จะทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว 2) มักจะทำในสิ่งที่เป็นไปได้และเหมาะสมกับกำลังความสามารถของตน 3) เป็นบุคคลที่คิดว่าทุกสิ่งที่จะทำนั้นจะสำเร็จลงไปได้ด้วยความตั้งใจจริงและการทำงานของตนนั้นไม่ได้มีจุดมุ่งหมายที่รางวัลหรือชื่อเสียง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคมของบุคคล เมื่อบุคคลได้กระทำพฤติกรรมใดแล้วได้ผลเป็นที่พึงพอใจ บุคคลนั้นก็มักจะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ อีก และเมื่อประสบความสำเร็จตามความคาดหวังที่ตั้งไว้ความพึงพอใจก็จะสะสมมากขึ้นส่งผลให้บุคคลกระทำพฤติกรรมในลักษณะนั้น ๆ ในทางตรงข้ามถ้าผลการกระทำให้ผลเป็นที่ไม่น่าพึงพอใจ บุคคลก็จะไม่กระทำการกระทำนั้น

สุรงค์ โคว์ตระกูล (2533) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบความสำเร็จตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่จะทำเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่นเดียวกับ อารี เพชรสุต (2537) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจภายในที่พัฒนามาจากความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล ที่ต้องการจะแสดง

ความสามารถ ต้องการแข่งขันกับตนเอง มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำ ต้องการให้สิ่งที่ทำมีมาตรฐานที่ดีที่สุด และ พวงเพชร วัชรอยู่ (2537) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความ ต้องการเป็นคนเก่ง เมื่อต้องแข่งขันเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น หรือเปรียบเทียบกับมาตรฐานเฉพาะ ของบุคคลที่ได้ตั้งเป้าหมายของความสำเร็งนั้นไว้ในใจตนเอง

ดังนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความเพียรพยายาม ความต้องการทำงานที่ท้าทายให้ ประสบความสำเร็จสูงสุด อย่างไม่ย่อท้อใช้ความพยายามอย่างมุ่งมั่น หาวิธีการแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตนเองบรรลุมาตรฐานที่ตั้งเอาไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและมีความพอใจเมื่อประสบความสำเร็จ เมื่อรู้สึกผิดหวังและวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลวแต่ก็ไม่ย่อท้อ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นจิตลักษณะหนึ่งที่สำคัญและน่าพึงปรารถนา

งานการวิจัยของลักษมี ลูประสงค์ (2546) ที่ศึกษาตัวแปรปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ พบว่า นักวิชาการที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (PSO. 112: ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ

ส่วนการวิจัยของมณฑนา เฟื่องแจ่ม (2550) ที่ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรในเชิงบวก พบว่าโดยภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในเชิงบวกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษอยู่ในระดับมาก ในข้อคำถามที่ว่าหากท่านใช้ความพยายามอย่างหนักเพียงพอก็จะสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของชีวิตที่กำหนด ไว้ได้ 2) และในเชิงลบ โดยข้อคำถามที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านรู้สึกเฉย ๆ กับการเรียนรู้เทคนิคหรือ วิธีการทำงานแบบใหม่

งานศึกษาที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีข้อค้นพบมากมาย เช่น คนที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูงเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถของตนตามความเป็นจริง ส่วนคนที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะเลือกอาชีพที่ยากหรือสูงกว่าความสามารถของตนและคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำงานให้เกิดผลสำเร็จในปัจจุบัน เพื่อส่งผลถึงอนาคต ได้ดีกว่าคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ (บุญรับ ศักดิ์มณี อ้างถึงใน Nahone 1960 และ Raynor 1970) งานการวิจัยของนุชนารถ ชาติทอง (2539) ได้ศึกษา ลักษณะทางจิตบางประการ กับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค กลุ่มตัวอย่าง คือ นักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานแผนงานและพัฒนาชนบท ในส่วนภูมิภาค ระดับอำเภอ จำนวน 256 คน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายลำดับที่ 2 ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคได้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 สอดคล้องกับงานวิจัยของอุบล ภัคระ (2535) ศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม

ทำงานของครูมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 จำนวน 240 คน ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายที่สำคัญในการทำงานของครูมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ จิตลักษณะภายในอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลยอมรับที่จะทำงานอย่างมุ่งมั่น เพราะในสภาพการทำงานราชการมักมีอุปสรรคขัดขวาง จึงต้องอาศัยคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่ย่อท้อ มีการวางแผนและเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตนหรือหน่วยงานทำอะไรก็ประสบความสำเร็จได้ง่ายและมีประสิทธิภาพสูง ด้วยคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะทำงานให้ได้ผลงานออกมามีค่าที่สุด ถ้าทักษะการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะทำให้ข้าราชการทำงานเพื่อความสำเร็จของผลงานเป็นหลัก โดยให้ความสำคัญกับเงินเดือน ความดีความชอบหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับอื่น ๆ ในอันอับรองลงมา โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ไม่ใช่แบบเช้าชามเย็นยาม (บุญรับ ศักดิ์มณี 2532)

จากงานวิจัยจำนวนมากที่ยืนยันปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานผู้วิจัยคาดว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

8.5 ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมจริยธรรม

นักจิตวิทยาชาวอเมริกันชื่อ Julian Rotte เป็นผู้ที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของจิตลักษณะประการหนึ่งของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จที่ว่า “ตนมีความสามารถในการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุหนึ่งกับผลหนึ่ง และสามารถควบคุมผลของสาเหตุเหล่านั้น” โดยเรียกว่า ความเชื่ออำนาจ (Locus of control) Rotter (1966) ได้อธิบายว่า ความเชื่ออำนาจของบุคคลแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 โดยบุคคลที่เชื่อว่า ผลดีหรือผลเสียต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้น มีสาเหตุที่สำคัญมาจากการกระทำของตนเอง บุคคลเหล่านี้จะถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตน (Belief in internal locus of control of reinforcement)

บุคคลประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพในตัวเอง มีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และพยายามปรับปรุงสภาพให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ เห็นคุณค่าของทักษะและความพยายามของตนเองมีแรงจูงใจ สามารถปรับตัวเอง และควบคุมสภาพการณ์ได้ มีความเชื่อมั่นในเหตุผล

ประเภทที่ 2 มีความเชื่อว่า ผลดีหรือผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนนั้น มีสาเหตุที่สำคัญมาจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ อำนาจของคนอื่น หรือสาเหตุอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของตน บุคคลประเภทนี้ถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน (Belief in External Locus of Control of Reinforcement) หรืออาจเรียกได้ว่า เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ บุคคลประเภทนี้ เมื่อมีผลเสียเกิดขึ้นกับตนก็มักจะกล่าวโทษผู้อื่นหรือสาเหตุอื่นๆ ที่ไม่ใช่การกระทำของตนว่าเป็นต้นเหตุของผลเสียนั้น

บุคลิกลักษณะของบุคคลประเภทนี้ จะเป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้นแสวงหาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหาของตนเอง ขาดความพยายาม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีความวิตกกังวลสูง มักแสวงหาสิ่งที่มีอิทธิพลต่อตนเอง สามารถรับคำแนะนำต่างๆ ได้โดยง่าย

ความเชื่ออำนาจประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. ความสามารถในการทำนาย (Predictability) มี 3 ลักษณะ คือ

1.1) ทำนาย สาเหตุที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือได้ของผลหนึ่งๆ ว่าคือ อะไร

1.2) ถ้าสาเหตุที่ตนทราบจากข้อ 1 นั้นปรากฏขึ้น จะทำนายได้ว่า ผลของสาเหตุดังกล่าวนั้นจะเป็นเช่นไร จะเกิดเมื่อใด และในปริมาณเท่าใด

1.3) ในทางกลับกัน เมื่อผลหนึ่งๆ ปรากฏขึ้น ไม่ว่าจะเป็ผลดีหรือผลเสียที่เกิดในเวลาและปริมาณต่างๆ ก็จะทำนายได้ว่า สาเหตุแท้จริงที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือได้ของผลเหล่านี้ คือ อะไร รวมถึงอีกนัยหนึ่งว่า การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุหนึ่งกับผลหนึ่ง

2. ความเชื่อว่าตนสามารถควบคุม (Controllability) ให้ผลตามที่ต้องการได้ โดยเชื่อใน 3 ลักษณะ คือ

2.1) ถ้าต้องการให้ผลดีปรากฏขึ้นอีกหรือปรากฏในปริมาณที่เพิ่มขึ้น ตนก็สามารถ ทำให้ผลดีนั้นเกิดขึ้นได้ด้วยความพยายามให้มากขึ้นของตนเอง

2.2) ถ้าต้องการหลีกเลี่ยงหรือลดผลเสียที่จะปรากฏ ตนก็สามารถป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียนั้นได้ด้วยตนเอง

2.3) เชื่อว่า “ทำมาก ย่อมได้ผลมาก และทำน้อย ย่อมได้ผลน้อย” ตลอดจน มีความเชื่อว่า “ทำดี ย่อมได้ผลดีตอบแทน และทำชั่ว ย่อมได้ผลชั่วตอบแทน” หรืออีกนัยหนึ่ง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับกฎแห่งกรรมในทางพุทธศาสนานั้นเอง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2549 และ ฉัญญา มูลประหัส 2545)

ความเชื่ออำนาจในตนว่า หมายถึง ความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือความเป็น ไปของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากความสามารถ ทักษะและการกระทำของตน ส่วนผู้ที่มีความเชื่อในอำนาจนอกตน หมายถึง ความคิดที่เชื่อว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลว หรือความ

เป็นไปของเหตุการณ์ต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับโชคกลาง ความบังเอิญหรือขึ้นอยู่กับอำนาจของผู้อื่น ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตนจะเป็นคนที่เฉื่อยชา ไม่กระตือรือร้น ไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ส่วนผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะมีความกระตือรือร้นต่อความเป็นไปของสิ่งแวดล้อม ได้ตามลำดับขั้น คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์จากความพยายามและความสามารถของตนเองอยู่เสมอ (Rotter (1966, อ้างถึงใน จันทรา พรหมมี 2544)

Lefcourt (1980 อ้างถึงใน เปรมสุริย์ เชื้อมทอง 2536) ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ปริมาณความเชื่อที่ว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่ดี หรือไม่ดีก็ตามเป็นผลจากการกระทำในอดีต หรือในปัจจุบันของตนเองเช่น เชื่อว่าถ้าทำความดีก็จะได้ดีทำชั่วจะได้ชั่วตอบแทน หรือถ้ามีความพยายามมากก็จะได้รับผลตอบแทนมาก และหากพยายามน้อยก็จะได้รับผลตอบแทนน้อย และตรงกันข้ามกับผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน ซึ่งเชื่ออย่างแน่นแฟ้นว่า โชคชะตา ความบังเอิญ อำนาจนอกเหนือธรรมชาติหรือผู้อื่นเป็นผู้คลบบันดาลให้เกิดผลดีและผลเสียแก่ตน โดยตนเองเป็นผู้ไม่มีอำนาจในการควบคุมในสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ สำหรับงานวิจัยที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมจริยธรรมหรือพฤติกรรมการทำงาน เช่น งานวิจัยของ ฉัญญา มูลประห์ส (2545) ที่พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพยาบาลที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีการมีส่วนร่วมในงานสูงด้วย ซึ่งพยาบาลที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะเป็นผู้ที่มีความตระหนักและแสวงหาข้อมูลความรู้ใหม่ แล้วนำไปใช้ปฏิบัติอย่างจริงจัง มีความกระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้ เห็นคุณค่าของทักษะและความพยายามของตนเอง สามารถปรับตัวเองและควบคุมสภาพการณ์ได้ มีความเชื่อมั่นในเหตุผล จะสนใจต่องาน ชอบที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ และสอดคล้องกับงานของ ดารณี พันซ์ศรี (2545) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติบทบาทอิสระในการปฏิบัติกรพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงแสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะเป็นผู้ที่มีความมั่นคงในความรู้ความสามารถของตนและทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพิ่มเติมอยู่เสมอ ใช้กระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และเชื่อว่าการมีข้อมูลอย่างเพียงพอจะช่วยให้ตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม มีความเชื่อมั่นในเหตุผล มีความเพียรพยายามในการทำงานให้สำเร็จตามแผนที่วางไว้ล่วงหน้า จึงทำให้พยาบาลที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงมีการปฏิบัติบทบาทอิสระในการปฏิบัติกรพยาบาลได้ดี

นอกจากนั้นยังพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาหลายพฤติกรรม ดังที่ วิบูลย์ พาตี (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานที่ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5 มีความเชื่ออำนาจในตนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากโดยธรรมชาติของมนุษย์นั้นส่วนมากมักจะมีความรู้สึกเข้าข้างตนเอง โดยคิดว่าการกระทำของตนเป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์ และตนเองก็ควรจะได้ผลตอบแทนที่ดี และเหมาะสมกับสิ่งที่กระทำลงไป การกระทำใดก็แล้วแต่ถ้ามีผลตอบแทนหรือมีสิ่งจูงใจ ก็มักจะกระทำอย่างเต็มความสามารถที่มี และมีความเชื่อว่าถ้าใครเป็นที่โปรดปรานของผู้บังคับบัญชาจะไม่ค่อยถูกลงโทษ แต่ในผลการวิจัยของ มาริษา สก๊อต (2548) ได้ศึกษาในเรื่องจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ไม่ได้เป็นตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ ดังนั้นตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์อาจจะเป็นตัวทำนายที่สำคัญในกลุ่มของข้าราชการ แต่สำหรับกลุ่มผู้ผลิตรายการโทรทัศน์นั้นตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนด้านการผลิตรายการโทรทัศน์ไม่ใช่ตัวทำนายที่สำคัญที่ใช้ในการทำนายในกลุ่มดังกล่าว

ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อต่อเหตุการณ์หรือการกระทำที่เกิดขึ้นเป็นผลการกระทำของตนไม่ว่าจะเป็นด้านดีหรือด้านร้ายและเชื่อว่าถ้ากระทำดีจะได้ดี กระทำชั่วจะได้ชั่ว อีกทั้งสามารถทำนายผลที่เกิดขึ้นกับตนและสามารถควบคุมผลนั้นได้ ความเชื่อในตนเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้ข้าราชการมีพฤติกรรมจริยธรรมที่พึงปรารถนา หากบุคคลกรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เชื่อว่าสิ่งภายนอกอื่น ๆ ที่มีใช้ตนเองมีอิทธิพลต่อผลการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จในการทำงานราชการแล้วพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานจะเป็นไปในลักษณะเฉื่อยชา ท้อแท้ หมดสิ้นความหวัง ความเชื่ออำนาจในตนจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

จากการศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรม พบว่าพฤติกรรมจริยธรรมได้รับผลโดยตรงจากปัจจัยด้านจิตลักษณะ คือ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ทศนคติ เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตน

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ทดสอบและประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้การรวบรวมข้อมูลทางสถิติกับข้อตกลงเบื้องต้นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ Joreskog (1973) Keesling (1972) และ Wiley (1973) ได้บูรณาการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) การวิเคราะห์อิทธิพล (Path analysis) รวมทั้งการประมาณค่าพารามิเตอร์ ซึ่งเหมาะสำหรับการทดสอบทฤษฎีมากกว่าการสร้างทฤษฎี โดยการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) จะเริ่มจากสมมุติฐานการวิจัยที่แสดงในรูปของโมเดล โดยโมเดลนั้นสามารถสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรที่อยู่ในโมเดลได้และตรวจสอบโมเดลว่าเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยหรือไม่ ในการวิเคราะห์นั้นจะมีโปรแกรมต่าง ๆ มากมายไม่ว่าจะเป็น EQS Amos M plus ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรม Amos ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) แบบนี้มีความเหมาะสม คือ โมเดลการวิเคราะห์เป็นโมเดลเดียวกับโมเดลการวิจัย สามารถวิเคราะห์เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ทุกค่าด้วยการวิเคราะห์เพียงครั้งเดียว ไม่แบ่งการวิเคราะห์เป็นส่วน ๆ จึงทำให้โมเดลการวิเคราะห์คือโมเดลการวิจัย โมเดลการวิเคราะห์มีตัวแปรแฝงและเทอมความคลาดเคลื่อนสามารถกำหนดให้การวัดตัวแปรสังเกตได้ มีความคลาดเคลื่อนได้ เทอมความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ เป็นการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจแบบเดิม นอกจากนี้ยังสามารถทดสอบความตรงของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ รวมทั้งการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเมื่อกลุ่มตัวอย่างเปลี่ยนไปได้ ซึ่งมีความแตกต่างกับลักษณะการหาความสัมพันธ์ไม่ว่าจะเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) การวิเคราะห์ตัวแปรร่วม (Commonality Analysis) หรือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical Correlation) เทคนิคลักษณะนี้ล้วนแต่ชี้ถึงการมีความสัมพันธ์แบบธรรมชาติระหว่างตัวแปรหรือกลุ่มตัวแปรเท่านั้น ซึ่งไม่ได้ยืนยันหรือสนับสนุนถึงความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุและผล หรือยืนยันว่าตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ตัวใด เป็นสาเหตุให้เกิดความแปรปรวนหรือแตกต่างกับตัวแปรตาม (Dependent Variable) และสาเหตุดังกล่าวนี้เป็นสาเหตุที่เกิดจากตัวแปรอิสระตัวนั้นๆ โดยตรงหรือเป็นสาเหตุโดยทางอ้อมหรือไม่ กล่าวคือ การวิเคราะห์ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตามอาจไม่สามารถชี้ชัดได้เท่าที่ควร ดังนั้น การนำเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างมาวิเคราะห์จะสามารถอธิบายปัจจัยหรือสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมได้ชัดเจนมากขึ้น

1. ลักษณะของการวิเคราะห์ด้วย Path Analysis

ในการวิเคราะห์ด้วย Path Analysis นั้น จะต้องมีโครงสร้าง หรือรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ในรูปที่เป็นสาเหตุและผลเสียก่อน โครงสร้างหรือรูปแบบดังกล่าวนี้เป็นโครงสร้างหรือรูปแบบตามสมมุติฐาน ซึ่งจะต้องสร้างจากทฤษฎีแนวความคิด และผลการวิจัยมีเหตุผลน่าเชื่อถือ ว่าตัวแปรอิสระนั้นๆ เป็นสาเหตุต่อตัวแปรตาม ตาม โครงสร้างหรือรูปแบบนั้นจริงจากนั้นก็นำมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมาวิเคราะห์ตามโครงสร้างหรือรูปแบบด้วยเทคนิคของ Path Analysis ผลจากการวิเคราะห์จะเป็นการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของโครงสร้างหรือรูปแบบนั้นๆ ได้หรือไม่ กรณีที่มีการปรับปรุงโครงสร้างหรือรูปแบบแล้วจะสามารถสนับสนุนการอ้างสาเหตุตามโครงสร้างหรือรูปแบบที่ปรับปรุงแล้วนั้น ได้หรือไม่ กรณีที่มีการปรับปรุงโครงสร้างหรือรูปแบบแล้วจะสามารถสนับสนุนการอ้างสาเหตุตามโครงสร้างหรือรูปแบบที่ปรับปรุงแล้วนั้นได้หรือไม่

สรุปลักษณะของการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุได้ ดังนี้

- 1) ไม่ใช่วิธีค้นหาสาเหตุ แต่เป็นเทคนิคที่ใช้อธิบายความเป็นสาเหตุในเชิงปริมาณ
- 2) เป็นเทคนิคในการตรวจสอบทฤษฎีหรือรูปแบบตามสมมุติฐาน
- 3) ก่อนวิเคราะห์สาเหตุ จะต้องมีการสร้างโครงสร้างหรือรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวกับตัวแปรตาม ในรูปของสาเหตุและผล ซึ่งสร้างจากความรู้ ทฤษฎี ผลการวิจัยและแบบแผนของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ
- 4) ผลการวิเคราะห์สาเหตุ เป็นการยืนยันหรือสนับสนุนว่า โครงสร้างหรือรูปแบบความสัมพันธ์ในรูปของสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรเหล่านั้น (ตามข้อ 3) มีความเป็นไปได้หรือไม่จากข้อมูลที่สังเกตหรือวัดมาครั้งนั้น

2. ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ด้วย Path Analysis

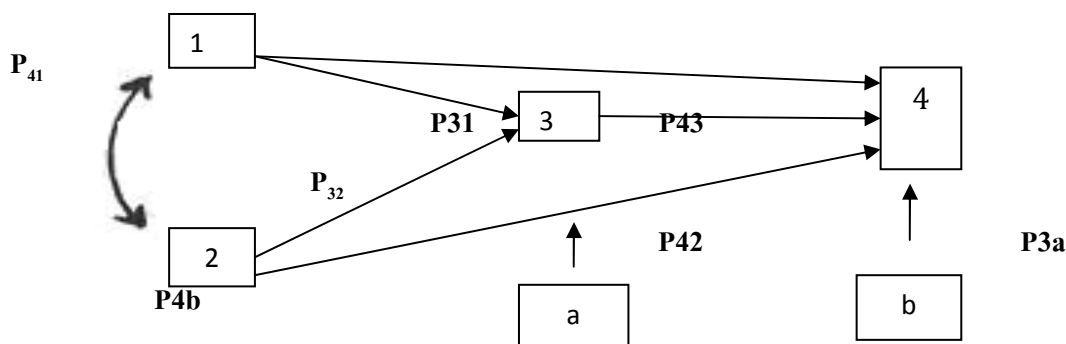
ในการวิเคราะห์ด้วย Path Analysis มีข้อตกลง ดังนี้

- 1) มินิยามของระบบสาเหตุที่ชัดเจน
- 2) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในภาพเป็นความสัมพันธ์แบบสมการและเป็นสาเหตุทางเดียว ไม่ใช่ต่างก็เป็นสาเหตุและผลซึ่งกันและกัน
- 3) ระดับของการวัดตัวแปรต่าง ๆ อยู่ในระดับมาตราอัตราภาค (Interval Scale)
- 4) ความคลาดเคลื่อนของการวัดของตัวแปรต่าง ๆ ไม่สัมพันธ์กัน
- 5) ตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรที่กำหนดขึ้น (Fixed) ไม่ได้เกิดจากการสุ่ม

จะเห็นได้ว่าข้อตกลงเบื้องต้นของ Path Analysis นอกจากจะมีมากกว่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแล้ว ยังเป็นการลดข้อจำกัดที่สำคัญ คือ ในส่วนของข้อข้อตกลงเบื้องต้นว่าตัวแปรวัดได้โดยตรงและไม่มีความคลาดเคลื่อนซึ่งเป็นข้อตกลงที่ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีการวัด และอีกประการ คือ ไม่สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบสองทางได้ ดังนั้นการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) จะผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นดังกล่าว เพราะได้นำวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) หรือ โมเดลการวัดเข้ามาจัดการเกี่ยวกับการวัดตัวแปรทำให้สามารถวิเคราะห์ได้ ทั้งตัวแปรสังเกตได้โดยตรงและตัวแปรแฝง โดยไม่ต้องแยกวิเคราะห์เหมือนกับการวิเคราะห์ด้วยสถิติแบบดั้งเดิม

3. แผนภาพแสดงโมเดลสมการโครงสร้างระบบสาเหตุ

ในการวิเคราะห์สาเหตุ จะต้องมีการสร้างหรือรูปแบบความสัมพันธ์ในรูปของสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวกับตัวแปรตาม เพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับ โครงสร้างดังกล่าว จึงยกตัวอย่างแผนภาพแสดงโครงสร้างสาเหตุของ Kerlinger และ Pedhazur ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างระบบสาเหตุ

ที่มา: Kerlinger & Pedhazur, 1973 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด 2532

ตามแผนผังแสดงโครงสร้างระบบสาเหตุ มีสัญลักษณ์ดังนี้

แทน ความสัมพันธ์แบบธรรมดา (ใช้เส้นโค้งและมีหัวลูกศรที่ปลายทั้งสองข้าง

แทน ความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุและผล ตัวแปรที่อยู่ต้นลูกศรเป็นสาเหตุ ตัวแปรที่อยู่หัวลูกศรเป็นผล

P แทน Path Coefficient เป็นตัวเลขที่บอกขนาดของอิทธิพลของตัวแปรที่เป็นสาเหตุ ต่อตัวแปรที่เป็นผล ซึ่งก็คือค่า β ในสมการพยากรณ์นั่นเอง

การเขียนตัวเลขแทนตัวแปรจะต้องเขียนตัวเลขแทนตัวแปรที่เป็นผล ตามด้วยตัวแปรที่เป็นสาเหตุดังตัวอย่าง

P41 หมายความว่า ตัวแปรที่ 1 มีอิทธิพลต่อตัวแปร 4 อยู่เท่ากับ P

P31 หมายความว่า ตัวแปรที่ 1 มีอิทธิพลต่อตัวแปร 3 อยู่เท่ากับ P

ในกรอบสี่เหลี่ยมที่แสดงด้วยเส้นประ จะเป็นโครงสร้างหรือรูปแบบของระบบสาเหตุ ตัวแปรที่อยู่ภายนอก ได้แก่ a และ b นั้น เป็นเพียงแสดงให้เห็นว่ามีตัวแปรอื่น ๆ นอกเหนือจากในรูปแบบที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรในระบบ

ตัวแปร 1, 2, 3 เป็นตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปร 4 เป็นตัวแปรตาม ตามแผนภาพ อธิบายความหมายได้ ดังนี้

ตัวแปร 1, 2 มีผลโดยตรงต่อตัวแปรตาม 3 แล้วตัวแปร 3 มีผลโดยตรงต่อตัวแปร 4 ในขณะเดียวกัน ตัวแปร 1 และ 2 ต่างก็มีผลโดยตรงต่อตัวแปร 4

ในรูปแบบของระบบสาเหตุจะมีตัวแปรประเภท Exogenous Variable, Endogenous Variable

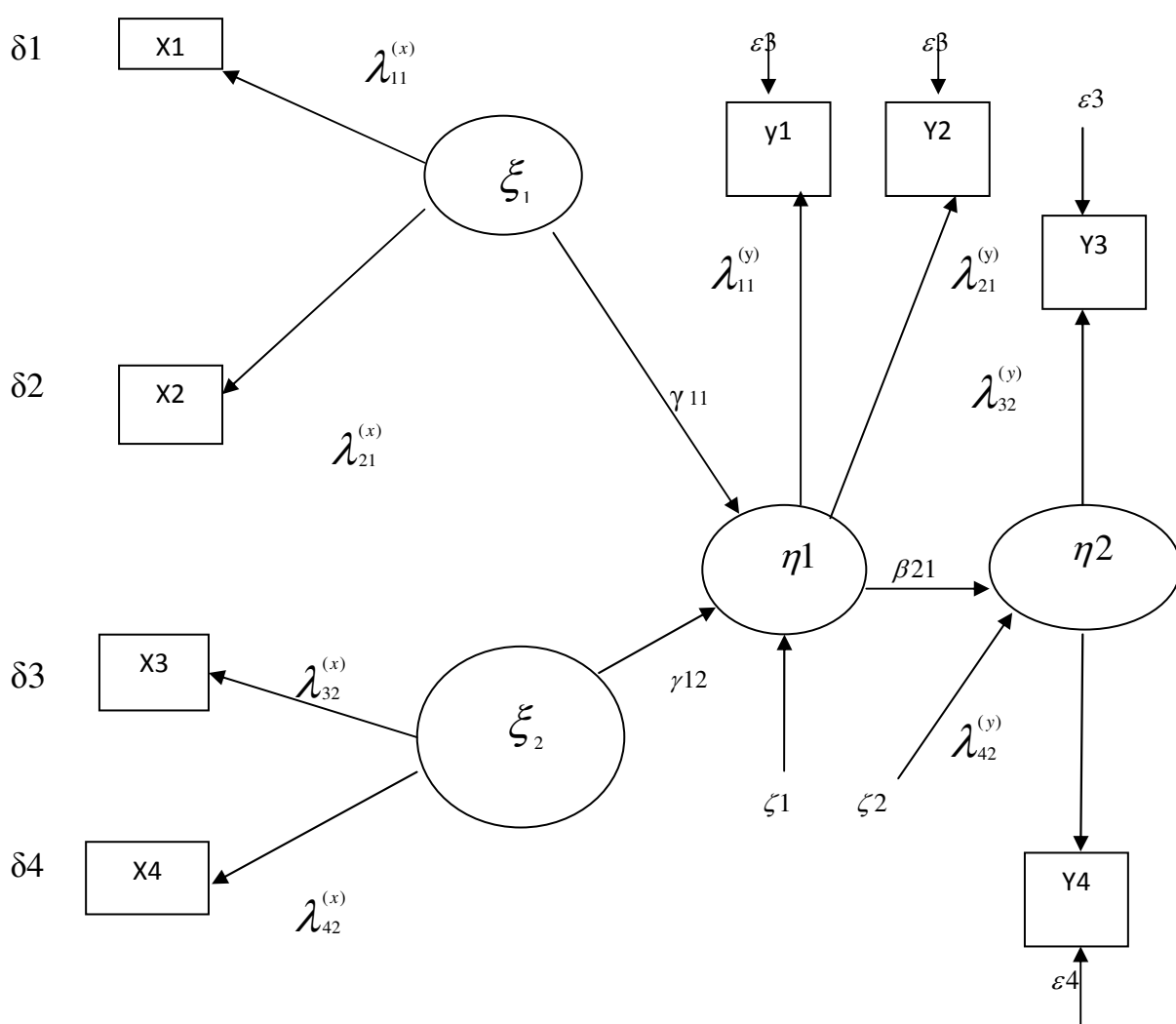
ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable) เป็นตัวแปรที่เราสันนิษฐานว่า ได้รับอิทธิพลในรูปแบบที่เป็นสาเหตุจากตัวแปรภายนอกรูปแบบ หรือเป็นตัวแปรเริ่มแรกจึงไม่วิเคราะห์ความแปรปรวนดังกล่าว ว่ามาจากสาเหตุอะไร ในตัวอย่างนี้ ได้แก่ ตัวแปร 1 และ 2

ตัวแปรภายใน (Endogenous Variable) เป็นตัวแปรที่เราอธิบายว่า ได้รับอิทธิพลตัวแปรภายนอก Exogenous Variable หรือเป็นตัวแปรที่เป็นผลของตัวแปรที่อยู่ในโมเดล ในตัวอย่างนี้ ได้แก่ ตัวแปรที่ 3 และ 4 ตัวแปร ดังในตัวอย่างนี้ ตัวแปร 3 เป็นตัวแปรตามของตัวแปร 1, 2 และเป็นตัวแปรอิสระของตัวแปร 4 ถ้าพิจารณาทั้งระบบตัวแปรตามคือ ตัวแปร 4 ตัวเดียว ตัวแปร 1 และ 2 มีอิทธิพลในรูปแบบที่เป็นสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปร 4 อิทธิพลทางอ้อมจะ ผ่านมาทางตัวแปร 3

เนื่องจากกว่าความแปรปรวนในตัวแปรต่าง ๆ อาจมีสาเหตุมาจากหลายแห่ง เฉพาะ ตัวแปรในรูปแบบนั้น ๆ ไม่สามารถอธิบายได้หมด จึงอาจเขียนเป็นตัวแปรอื่น ๆ นอกเหนือจากตัวแปรในรูปแบบ เพื่อชี้ให้เห็นว่ามีอิทธิพลของตัวแปรดังกล่าวที่อยู่นอกในรูปแบบนั้น เรียกตัวแปรประเภทนี้ว่า Residual Variable ตัวแปรส่วนที่เหลือ Residual Variable ในตัวอย่างนี้ ได้แก่ a และ b ตัวแปร Residual Variable นี้ จะสันนิษฐานว่าไม่สัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ รูปแบบที่ได้กล่าวแล้ว และไม่สัมพันธ์ตัวแปร 1 และ 2 และไม่สัมพันธ์กับตัวแปร b

4. หลักการวิเคราะห์หือทธิพลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง

จากภาพประกอบที่ 3 เป็น โมเดลแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงภายนอก ξ_1 และ ξ_2 ตัวแปรแฝงภายใน η_1 และ η_2 โดยตัวแปรแฝงภายนอก ξ_1 เป็นตัวแปรแฝงที่วัดได้ทางอ้อมผ่านตัวแปรสังเกตได้ X1 และ X2 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงภายนอก ξ_2 เป็นตัวแปรแฝงที่วัดได้ทางอ้อมผ่านตัวแปรสังเกตได้ X3 และ X4 ตัวแปรแฝงภายใน η_1 เป็นตัวแปรที่วัดได้ทางอ้อมผ่านตัวแปรสังเกตได้ Y1 และ Y2 ตัวแปรแฝงภายใน เป็นตัวแปรแฝงที่วัดได้ทางอ้อมผ่านตัวแปรสังเกตได้ Y3 และ Y4

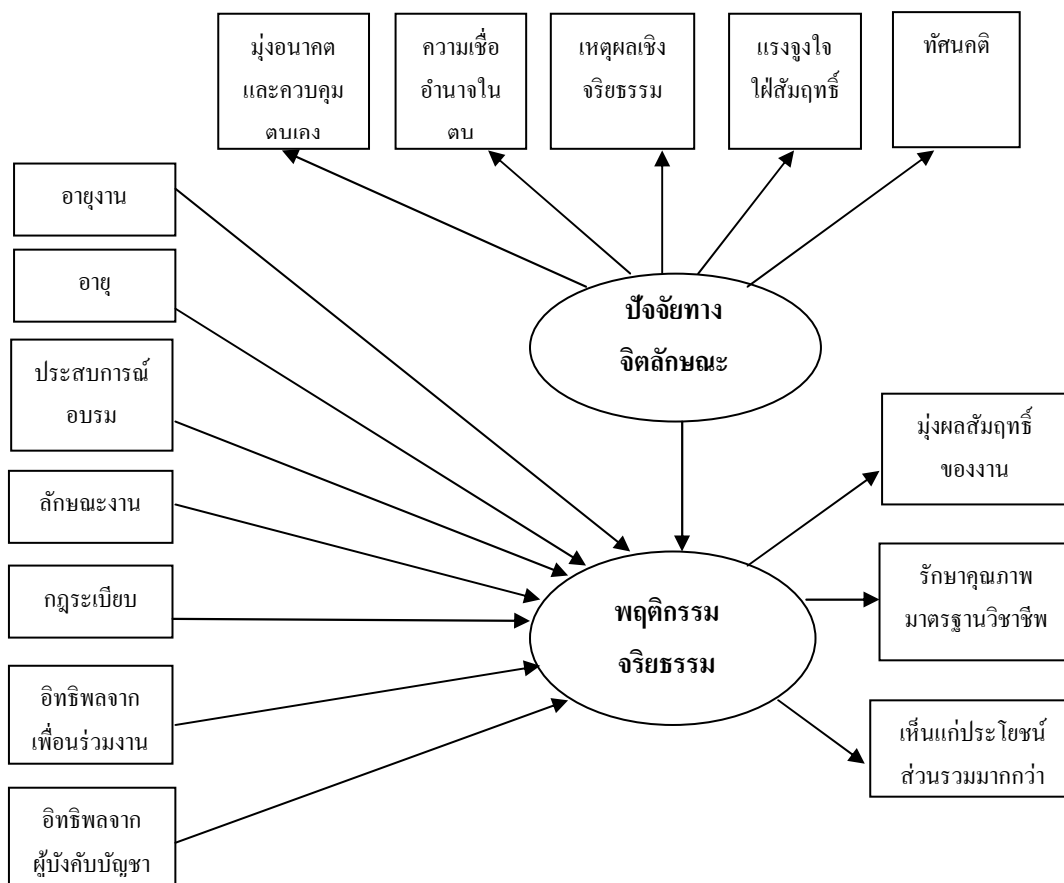


ภาพประกอบ 4 แผนภาพโมเดลสมการโครงสร้างแบบเต็มรูป

ที่มา: สุภาส อังสุโชติและคณะ 2552

ความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัวแปรเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยตัวแปร ξ_1 และ ξ_2 เป็นตัวแปรสาเหตุหรือเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อตัวแปร η_1 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (path coefficient) เท่ากับ γ_{11} และ γ_{12} ตามลำดับ ในขณะที่ตัวแปร η_1 ก็ส่งอิทธิพลต่อตัวแปร η_2 ด้วย สัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ β_{21}

โมเดลที่ใช้ในการวิจัย



ภาพประกอบ 5 ภาพโมเดลความสัมพันธ์ของตัวแปรตามสมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นโมเดลในการวิเคราะห์ (ตามภาพประกอบ 5) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้ อายุ อายุงาน ประสบการณ์ฝึกอบรมด้านจริยธรรม ตัวแปรแฝงปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน วัดจาก ลักษณะงาน กฎระเบียบ อิทธิพลจากเพื่อนร่วมงานและอิทธิพลจากผู้บังคับบัญชา ส่วนตัวแปรแฝงปัจจัยทางจิตลักษณะจากทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม วัดได้จาก การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ทัศนคติ เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตนเองในตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ต้นดังกล่าวมีความสัมพันธ์หรือเป็นสาเหตุของพฤติกรรมจริยธรรมที่วัดได้จาก การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการรักษาคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพ

สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยประกอบกับการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมจริยธรรมที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. พฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทางจิตลักษณะและตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ลักษณะงาน กฎระเบียบ อิทธิพลจากเพื่อนร่วมงาน อิทธิพลจากผู้บังคับบัญชา อายุ อายุงาน ประสบการณ์ได้รับอบรม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL-Linear Structural Relationship) ในการทดสอบ หรือยืนยันข้อมูลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมีระเบียบวิธีการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

ประชากร

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งสนใจศึกษา เฉพาะตำแหน่ง 14 ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ดังนี้ 1) นักวิชาการเงินและบัญชี 2) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 4) นักวิชาการเกษตร 5) นักวิจัย 6) นักประชาสัมพันธ์ 7) นักวิชาการโสต 8) นักวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์ 9) นักวิชาการศึกษา 10) นักวิทยาศาสตร์ 11) นักวิชาการพัสดุ 12) บรรณารักษ์ 13) บุคลากร และ 14) นิตกร ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรทั้งสิ้น 1,003 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2554)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ 14 ตำแหน่ง โดยในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ใช้แนวคิดของลินด์แมน (Lindman 1980 อ้างถึงใน นงลักษณ์ รัชชัย 2542) ลินด์แมน ได้เสนอว่าการวิเคราะห์ขนาดกลุ่มตัวอย่างต้องมีอย่างน้อย 20 คน ต่อ 1 ตัวแปร โดยการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 15 ตัวแปร จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน

1. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประเภทของประชากรที่ศึกษา และได้จากการคำนวณ ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการกำหนดสัดส่วนโดยการคำนวณ

ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะ	
	จำนวนประชากร (N)	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (n)
1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	347	104
2. นักวิชาการศึกษา	212	63
3. นักวิชาการเงินและบัญชี	130	39
4. นักวิชาการพัสดุ	63	19
5. บุคลากร	36	11
6. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	35	11
7. นักวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์	32	10
8. วิทยาศาสตร์	31	9
9. บรรณารักษ์	28	8
10. นักวิชาการโสต	24	7
11. นักวิชาการเกษตร	21	6
12. นักประชาสัมพันธ์	19	6
13. นักวิจัย	18	5
14. นิติกร	7	2
รวม	1,003	300

2. เลือกกลุ่มตัวอย่างขั้นสุดท้ายโดยวิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบตามบัญชีรายชื่อบุคลากรแต่ละตำแหน่งแต่ละหน่วยงานเพื่อให้ได้สัดส่วนตามที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงสำรวจ แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่ ข้อมูล คณะ/ศูนย์/สำนัก/กอง ระดับการศึกษา และ ตำแหน่ง เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ตัวแปร อายุ อายุงาน ประสบการณ์ได้รับการอบรม เป็นแบบสอบถาม ปลายเปิด

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน กฎระเบียบ อิทธิพลจากเพื่อนร่วมงานและอิทธิพลจากผู้บังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเอง

ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านจิตลักษณะ ได้แก่ การควบคุมตนเอง เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัย ได้พัฒนาจากแบบสอบถามของ จันตรา พรหมมี (2544) และมยุฉัตร สุขดำรงค์ (2547) ด้านทัศนคติ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบสอบถามของ บุญรับ สักคัมณี (2532) และวิบูลย์ พาสี (2546) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านความเชื่ออำนาจในตนเองของ บุญรับ สักคัมณี (2532)

เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษา ทฤษฎีเหตุผลเชิงจริยธรรมของ (Kohlberg 1976) เป็นแบบวัดปรนัย ประกอบด้วยเรื่องราวต่างๆ ที่เป็นปัญหาขัดแย้งทางจริยธรรม จำนวน 10 เรื่อง มีเกณฑ์การให้คะแนน คือ คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือกนี้ จะแสดงถึงจริยธรรมขั้นที่ 1 ถึง 6 ตามทฤษฎี Kohlberg ในการตอบ ผู้ตอบเลือกได้เพียงเรื่องละ 1 คำตอบ ด้วยการ ชี้เครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความนั้น ถ้าตรงกับขั้นที่ 6 ได้ 6 คะแนน ขั้นที่ 5 ได้ 5 คะแนนและลดลงตามลำดับจนถึงขั้นที่ 1 ได้ 1 คะแนน ดังนั้นคำถามแต่ละข้อผู้ตอบจะได้คะแนน ในช่วง 1-6 คะแนน ในการจำแนกขั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม Rest และคณะ (อ้างถึงในดวงเดือน พันธุมนาวิน 2524) ที่พบว่า บุคคลจะสามารถเข้าใจประโยชน์ที่ใช้หลักจริยธรรมของตนได้ต่ำกว่าขั้น ของตน 1 ขั้น และสูงกว่าขั้นของตนได้ 1 ขั้น ดังนั้นการแบ่งช่วงคะแนนของขั้นการใช้เหตุผลเชิง จริยธรรมหากคะแนนอยู่ต่ำกว่าจุดกึ่งกลางระหว่างขั้นหนึ่งกับอีกขั้นหนึ่งจึงควรปิดให้อยู่ในขั้นที่ต่ำ กว่าและคะแนนที่เกินจุดกึ่งกลางจึงควรปิดให้อยู่ในขั้นที่สูงกว่า ดังนั้นจะได้ค่าเฉลี่ยซึ่งคิดตาม ระดับขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 - 1.50

ขั้นที่ 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.51 - 2.50

ขั้นที่ 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51 - 3.50

ขั้นที่ 4 มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 - 4.50

ขั้นที่ 5 มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51 - 5.50

ขั้นที่ 6 มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 5.51 - 6.00

ตอนที่ 5 พฤติกรรมจริยธรรม 3 ด้าน ได้แก่ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการรักษาคุณภาพมาตรฐานแห่งวิชาชีพ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเอง

แบบสอบถามในตอนที่ 3 บัณฑิตด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ตอนที่ 4 บัณฑิตด้านจิตลักษณะและตอนที่ 5 ใช้เกณฑ์ในการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามคือ หากข้อคำถามเป็นไปในทางบวกผู้วิจัยให้ความหมาย ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีพฤติกรรมในเรื่องนั้น มากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง มีพฤติกรรมในเรื่องนั้น มาก
 คะแนน 3 หมายถึง มีพฤติกรรมในเรื่องนั้น ปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง มีพฤติกรรมในเรื่องนั้น น้อย
 คะแนน 1 หมายถึง มีพฤติกรรมในเรื่องนั้น น้อยที่สุด
 หากข้อคำถามเป็นไปในทางลบผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
 คะแนน 1 หมายถึง มีพฤติกรรมในเรื่องนั้น มากที่สุด
 คะแนน 2 หมายถึง มีพฤติกรรมในเรื่องนั้น มาก
 คะแนน 3 หมายถึง มีพฤติกรรมในเรื่องนั้น ปานกลาง
 คะแนน 4 หมายถึง มีพฤติกรรมในเรื่องนั้น น้อย
 คะแนน 5 หมายถึง มีพฤติกรรมในเรื่องนั้น น้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.51 – 5.00	มีพฤติกรรมจริยธรรมในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	มีพฤติกรรมจริยธรรมในระดับมาก
2.51 – 3.50	มีพฤติกรรมจริยธรรมในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	มีพฤติกรรมจริยธรรมในระดับน้อย
1.00 – 1.50	มีพฤติกรรมจริยธรรมในระดับน้อยที่สุด

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้างเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงสำรวจจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบวัดที่สร้างขึ้นเองและปรับปรุงจากผู้อื่น โดยมีวิธีการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. สร้างแบบสอบถามขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี

2. นำแบบวัดที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษาและรูปแบบของแบบวัด แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. การหาความเที่ยงตรง (Validity)

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Item Objective Congruence: IOC) ความครอบคลุมของข้อคำถามตามนิยามปฏิบัติการและความชัดเจนของภาษา (ภาคผนวก ค)

4. การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination)

คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี 2544) และปรับปรุงข้อคำถามที่ตามและผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน แล้วนำไปหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) และเลือกข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การหาความเชื่อมั่น (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์การหาค่าอำนาจจำแนกแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ชนิดความสอดคล้องภายในด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบัก ผลปรากฏดังนี้

ตัวแปรลักษณะงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .761

ตัวแปรกฎระเบียบ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .788

ตัวแปรอิทธิพลจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .922

ตัวแปรอิทธิพลจากผู้บังคับบัญชา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .859

ตัวแปรแฝงภายนอก ปัจจัยทางจิตลักษณะที่วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย

การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .509

ทัศนคติ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .508

เหตุผลเชิงจริยธรรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .439

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .898

ความเชื่ออำนาจในตน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .653

ตัวแปรแฝงภายใน พฤติกรรมจริยธรรมที่วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย

การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .881

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .941

การรักษาคุณภาพมาตรฐานแห่งวิชาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .944

อย่างไรก็ตามค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรสังเกตได้บางตัว ได้แก่ การมุ่งอนาคต และควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน ทัศนคติและเหตุผลเชิงจริยธรรมมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ เล็กน้อย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงสำรวจโดยผู้วิจัยทำหนังสือจากหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคพิเศษ โดยผ่านการลงนามจากประธาน คณะกรรมการบริหารหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ถึงกลุ่มตัวอย่างดำเนินการตอบแบบสอบถาม โดยทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดรหัสควบคุมเพื่อจะได้ติดตามการตอบกลับของแบบสอบถามไว้ และกำหนด การติดตามการตอบกลับอีก 7 วันหลังจากที่ได้จัดส่งแบบสอบถามไว้ หลักจากได้รับแบบสอบถามกลับมาผู้วิจัยจะคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบได้ถูกต้องสมบูรณ์ จนครบตามจำนวนและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ จำนวน 300 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

มีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) ของตัวแปรสังเกตได้ เพื่อทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรและหาค่าสัมประสิทธิ์โดยใช้ Basic Stat เพื่อทราบถึงลักษณะความสัมพันธ์เบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และทดสอบนัยสำคัญด้วยค่าที (t-test) เพื่อเป็นข้อมูลในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างต่อไป

3. วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อมของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม โดยใช้โปรแกรม Amos ตรวจสอบความสอดคล้องหรือความกลมกลืนของโมเดล (Goodness of Fit Test) ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

3.1) ค่าสถิติไคว-สแควร์ (Chi-square Statistic) เป็นค่าที่ทำการทดสอบว่า เมทริกความแปรปรวน ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่า สถิติข้อมูลเชิงประจักษ์ หากถ้าไคว-สแควร์ มีนัยสำคัญแสดงว่า โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สอดคล้อง/กลมกลืนกัน (สุภมาส อังสุโชติ สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโยภานูวัฒน์ 2552) นอกจากนั้นค่าไคว-สแควร์ยังขึ้นกับขนาดกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างยิ่งใหญ่ค่าไคว-สแควร์ก็จะยิ่งสูงมากจนอาจทำให้สรุปผลได้ไม่ถูกต้อง ดังนั้นจึงแก้ไขโดยการพิจารณาค่า χ^2 หารด้วย df ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 2.00 (Bollen 1989; Diamantopoulos and Siguaw 2000 อ้างถึงใน สุภมาส อังสุโชติ สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโยภานูวัฒน์ 2552)

3.2) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของตัวแบบที่สร้างขึ้นกับเมทริกความแปรปรวนร่วมของประชากร ค่า RMSEA ที่ใช้ได้และถือว่าตัวแบบที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับตัวแบบไม่ควรเกิน .10 และค่า RMSEA ที่ดีมากๆ ควรมีค่าน้อยกว่า .05 ค่าระหว่าง .05-.08 หมายถึง โมเดลค่อนข้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าระหว่าง .80 -.10 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เล็กน้อย และค่าที่มากกว่า 0.10 แสดงว่าโมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulo and Siguaw 2000 อ้างถึงใน สุภมาส อังสุโชติ สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโยภานูวัฒน์ 2552)

3.3) ค่า Model CAIC (Consistent version of AIC) ซึ่งเป็นค่า AIC ที่ปรับแก้ด้วยขนาดกลุ่มตัวอย่าง ถ้าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่า Model CAIC ต้องน้อยกว่าค่า Saturated CAIC และ Independence CAIC (สุภาส อังศุโชติ สมถวิล วิตวรรณ และรัชนิกุล ภิญ โยภานูวัฒน์ 2552)

3.4) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเชิงสัมบูรณ์ (Absolute Fit Index) เป็นดัชนีที่บ่งบอกถึงความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลที่กำหนดขึ้น ได้แก่ ดัชนี GFI (Goodness of Fit Index) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากตัวแบบก่อนและหลังปรับตัวแบบกับฟังก์ชัน ความสอดคล้องก่อนปรับตัวแบบ ค่า GFI หากมีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (สุภาส อังศุโชติ สมถวิล วิตวรรณ และรัชนิกุล ภิญ โยภานูวัฒน์ 2552)

3.5) ดัชนี AGFI (Adjusted Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล โดยปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ ซึ่งค่า AGFI หากมีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (สุภาส อังศุโชติ สมถวิล วิตวรรณ และรัชนิกุล ภิญ โยภานูวัฒน์ 2552)

3.6) ดัชนี PGFI (Parsimony Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลที่ปรับแก้ด้วยความซับซ้อนของโมเดล ซึ่งค่า PGFI ควร มีค่าต่ำ คือ มีตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (สุภาส อังศุโชติ สมถวิล วิตวรรณ และรัชนิกุล ภิญ โยภานูวัฒน์ 2552)

3.7) ดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (Relative Fit Index) ได้แก่ NFI (Normed Fit Index) PNFI (Parsimony Normed Fit Index) CFI (Comparative Fit Index) เป็นดัชนีที่บอกว่าโมเดลที่นำมาตรวจสอบดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลย (Baseline Model) หรือโมเดลอิสระ (Independence Model) ค่าของดัชนีมีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ซึ่งค่า NFI และค่า CFI ที่ดีควรมีค่า .90 ขึ้นไป ส่วนค่า PNFI ควรมีค่าต่ำ ๆ แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (สุภาส อังศุโชติ สมถวิล วิตวรรณ และรัชนิกุล ภิญ โยภานูวัฒน์ 2552)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้อักษรย่อและสัญลักษณ์แทนค่าตัวแปร และค่าสถิติต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

training หมายถึง	ประสบการณ์ได้รับอบรมด้านจริยธรรม	
timework	หมายถึง	อายุงาน
age	หมายถึง	อายุ
Job	หมายถึง	ด้านลักษณะงาน
Law	หมายถึง	ด้านกฎระเบียบ
friend	หมายถึง	ด้านเพื่อนร่วมงาน
boss	หมายถึง	ด้านผู้บังคับบัญชา
season	หมายถึง	เหตุผลเชิงจริยธรรม
attitude	หมายถึง	ทัศนคติ
motive	หมายถึง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
believe	หมายถึง	ความเชื่ออำนาจในตน
self	หมายถึง	การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง
standpro	หมายถึง	พฤติกรรมด้านการรักษาคุณภาพมาตรฐาน
effectsa	หมายถึง	พฤติกรรมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
benefit	หมายถึง	พฤติกรรมด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
\bar{x}	หมายถึง	ค่ามัชฌิมเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Max	หมายถึง	ค่าสูงสุด
Min	หมายถึง	ค่าต่ำสุด
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง
SE	หมายถึง	ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐาน
R ²	หมายถึง	ค่าความเชื่อมั่น

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
TE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง
χ^2	หมายถึง	ค่าสถิติไควสแควร์ (Chi-square)
P	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ
df	หมายถึง	ระดับความเป็นอิสระ
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์
SRMR	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน
PGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์ที่ปรับแก้ด้วยความซับซ้อนของโมเดล
NFI	หมายถึง	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ชนิดหนึ่ง (Normed Fit Index)
CFI	หมายถึง	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ชนิดหนึ่ง (Comparative Fit Index)
PNFI	หมายถึง	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ชนิดหนึ่ง (Parsimony Normed Fit Index)

การวิเคราะห์ตามข้อตกลงเบื้องต้น (Preliminary Data Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้ทราบถึงลักษณะธรรมชาติของข้อมูลว่าตัวแปร มีลักษณะการแจกแจงแบบใด ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นชนิดใด และมีข้อมูลลักษณะไม่สอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions) ของสถิติที่จะใช้วิเคราะห์อย่างไรบ้าง ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ดังนี้

1. การแจกแจงของตัวแปร

การแจกแจงของตัวแปร โดยเฉพาะตัวแปรตามต้องเป็นการแจกแจงแบบปกติ หรือควรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติหลายตัวแปร (Multivariate Normal distribution) แต่ในทางปฏิบัติ การตรวจสอบก่อนข้างเป็นไปได้ยาก นักวิชาการจึงได้เสนอให้แจกแจงข้อมูลที่ละตัวแปร โดยพิจารณาว่าตัวแปรที่นำมาศึกษามีการแจกแจงเป็นโค้งปกติแบบตัวแปรเดียว (Univariate Normal Distribution)

โดยพิจารณาจากความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) โดยค่าความเบ้และความโด่งไม่ควรเกิน ± 1 (Stevens 1992 quoted in gndesikan 1977 อ้างถึงใน วิริณธิ์ ชรรมนารถสกุล 2547)

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ค่าสถิติของตัวแปรสังเกตได้ ความเบ้ ความโด่ง และผลการทดสอบการแจกแจงปกติ ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ ค่าสถิติของความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) n=300

ปัจจัยและตัวแปรสังเกตได้	Sk	Ku	\bar{x}	S.D.	Max	Min
พฤติกรรมจริยธรรม						
พฤติกรรมด้านการเห็นแก่ประโยชน์						
ส่วนรวม	-0.190	7.07	4.38	.74	5	1
พฤติกรรมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	-1.05	3.75	4.27	0.69	5	1
พฤติกรรมด้านการรักษาคุณภาพและ						
มาตรฐานแห่งวิชาชีพ	-0.78	1.86	4.35	0.64	5	1
ปัจจัยทางจิตลักษณะ						
การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง	-0.48	1.61	3.86	0.83	5	1
ความเชื่ออำนาจในตน	-0.72	1.58	3.99	0.86	5	1
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	-0.78	1.89	4.27	0.70	5	1
ทัศนคติ	-0.25	.24	3.76	0.95	5	1
เหตุผลเชิงจริยธรรม	-1.12	2.3	4.97	1.02	6	1
ตัวแปรอิสระ						
ลักษณะงาน	-0.29	.19	3.80	0.85	5	1
อิทธิพลจากเพื่อนร่วมงาน	-0.68	1.13	3.77	0.79	5	1
อิทธิพลจากผู้บังคับบัญชา	-0.24	1.04	3.69	0.92	5	1
กฎระเบียบ	-0.16	1.04	3.79	0.79	5	1
อายุ	-0.19	-0.83	40.2	10.30	59	23
อายุงาน	.14	-1.34	14.9	10.82	36	0.1
ประสบการณ์ที่ได้รับอบรม	2.64	7.40	0.50	1.01	5	0.0

ความคาดเคลื่อนมาตรฐาน (Std.Error) ของความเบ้ (Skewness) เท่ากับ .141 และ ความคาดเคลื่อนมาตรฐาน (Std.Error) ของความโด่ง (Kurtosis) เท่ากับ .281

จากตาราง 5 พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย โดยมีค่าสถิติ น้อยกว่า 1 แม้มีบางตัวที่มีค่าความเบ้เกิน 1 แต่มีค่าใกล้เคียง 1 ยกเว้นประสบการณ์ได้รับการอบรม ด้านจริยธรรมและค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดเล็ก จึงอนุมานได้ว่า ค่าความเบ้น่าจะไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ สำหรับค่าความโด่งแม้มีตัวแปรหลายตัวแปรที่มีค่าความโด่งเกิน 1 แต่ยังมีค่า ใกล้เคียง 1 ยกเว้น พฤติกรรมด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และประสบการณ์ ได้รับการอบรมทางจริยธรรม แต่ความโด่งของตัวแปรส่งผลกระทบต่อการประมาณค่าน้อยกว่าความเบ้ และขนาดของกลุ่มตัวอย่าง มีขนาดใหญ่เพียงพอ การประมาณค่าพารามิเตอร์ของประชากรจะมีความ คงเส้นคงวา แม้การแจกแจงของตัวแปรไม่เป็นโค้งปกติ (Bollen 1989) ซึ่งไคลน์ (Kline 1998) ได้แนะนำขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมว่าควรมีขนาดใหญ่ตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ซึ่งกลุ่มตัวอย่างใน การทำวิจัยมีจำนวน 300 คน จึงนับว่าเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม อันส่งผลให้การประมาณ ค่าพารามิเตอร์ที่คงเส้นคงวาได้

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแฝงภายในด้านพฤติกรรมจริยธรรม พบว่า ตัวแปร ดังกล่าวได้ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{x}) มีค่าเท่ากับ 4.38 รองลงมาได้แก่ การรักษาคุณภาพมาตรฐานแห่งวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.35 และการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{x}) เท่ากับ 4.27

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแฝงภายนอก ปัจจัยทางจิตลักษณะ พบว่า ตัวแปรด้าน เหตุผลเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{x}) เท่ากับ 4.97 ซึ่งมีระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในขั้นที่ 5 รองลงมาได้แก่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.27 ส่วน ทศนคติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{x}) เท่ากับ 3.76

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ภาระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 อิทธิพลจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และ อิทธิพลจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อายุ มีค่าเฉลี่ย 40 ปี 2 เดือน สูงสุดอายุ 59 ปี ต่ำสุด อายุ 23 ปี อายุงาน มีค่าเฉลี่ย 14 ปี 9 เดือน สูงสุด 36 ปี ต่ำสุด 1 เดือนและประสบการณ์ได้รับการ อบรม มีค่าเฉลี่ย 0.50 ครั้งต่อปี ต่ำสุดคือไม่ได้รับการอบรม และจำนวนครั้งที่ได้รับการอบรมมาก สุดคือ 5 ครั้ง/ปี

2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

เมื่อทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ได้ผลดังตาราง 7

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมจริยธรรม (n=300)

	training	age	timework	self	standpro	effectsa	benefit	reason	attitude	motive	believe	job	law	friend	boss
training	1.000														
age	-.100	1.000													
timework	-.121*	.928**	1.000												
self	.085	.054	.041	1.000											
standpro	.044	.166**	.135*	.354**	1.000										
effectsa	.075	.154**	.119*	.411**	.852**	1.000									
benefit	.059	.096	.090	.455**	.740**	.764**	1.000								
reason	.084	.053	.065	.094	.015	.045	.070	1.000							
attitude	.062	.197**	.159**	.352**	.288**	.321**	.274	-.033	1.000						
motive	.141*	.185**	.152**	.542**	.535**	.566**	.501	.067	.460**	1.000					
believe	.184**	.006	.002	.605**	.331**	.384**	.372**	.058	.493**	.570**	1.000				
Job	.069	.165**	.115*	.394**	.346**	.366**	.294**	.013	.338**	.452**	.405**	1.000			
Law	.187**	.239**	.217**	.390**	.327**	.376**	.306**	.079	.331**	.508**	.363**	.521**	1.000		
friend	.030	-.054	-.052	.202**	.081	.181**	.142*	.033	.200**	.266**	.279**	.344**	.435**	1.000	
boss	.033	-.113	-.127*	.295**	.151**	.224**	.161**	.132*	.087	.254**	.290**	.368**	.401**	.557**	1.000

** p<.01

* p<.05

จากตาราง 6 การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ยกเว้นตัวแปรพฤติกรรมจริยธรรมด้านการรักษาคุณภาพมาตรฐาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานกับตัวแปรด้านอายุงาน ตัวแปรอิทธิพลจากผู้บังคับบัญชากับตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม และอายุงาน และตัวแปรด้านลักษณะงานกับอายุงาน ตัวแปรจิตลักษณะด้านแรงจูงใจกับตัวแปรประสบการณ์ได้รับอบรมจริยธรรม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก

เมื่อพิจารณาตัวแปรชุดที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝง พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบของพฤติกรรมจริยธรรมทั้ง 3 ด้าน (standpro effectsa benefit) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงสูงอยู่ในช่วง .142-.852 กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะทั้ง 5 ด้าน (reson attitude motive believe self) มีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงปานกลางอยู่ในช่วง .132-.605 และกลุ่มตัวแปรสภาพแวดล้อมการทำงาน (job law friend boss) มีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอยู่ในช่วง .368-.557 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ อีก 3 ตัวแปร คือ อายุ อายุงาน ประสบการณ์ได้รับอบรมจริยธรรม มีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำอยู่ในช่วง .154-.928 .115-.217 และ .121-.187 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อ 1 คือ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมจริยธรรมที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสมมติฐาน ข้อ 2 พฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทางจิตลักษณะ

1. ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมจริยธรรม (ก่อนปรับโมเดล)

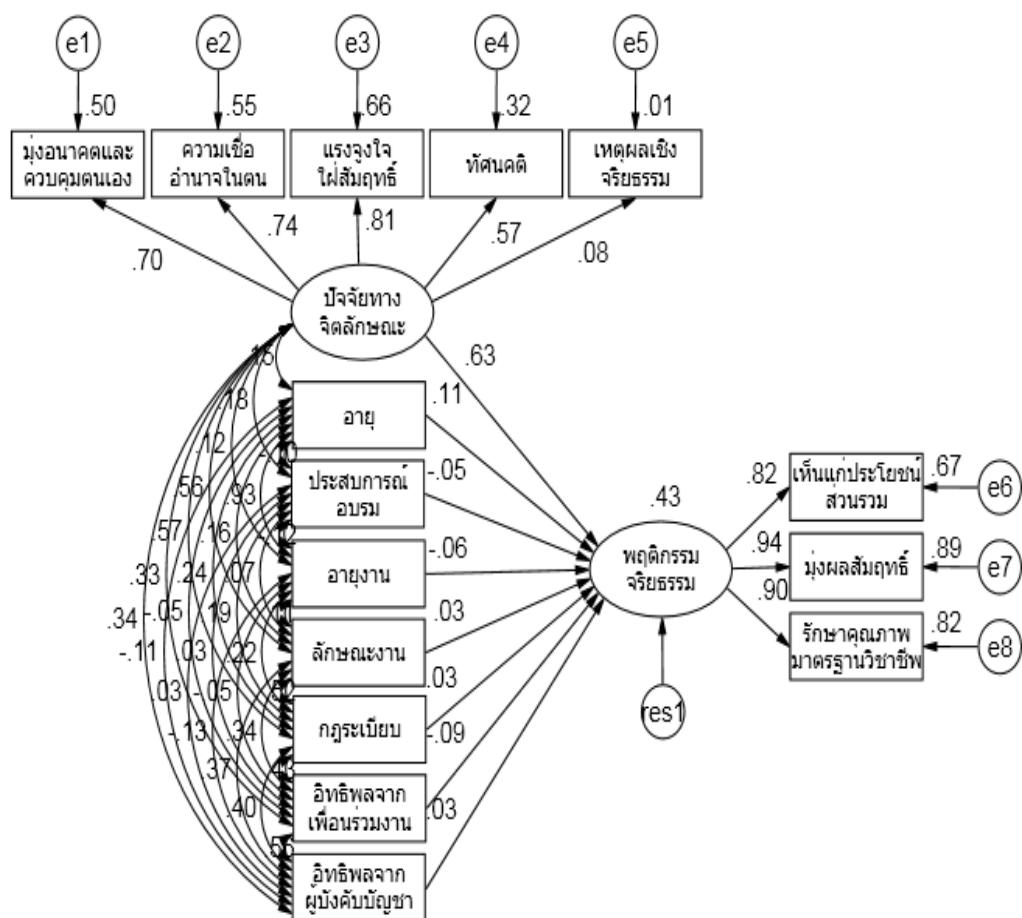
การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดลตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตาราง 8 และภาพประกอบ 6

ตาราง 7 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม (ก่อนปรับโมเดล)

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 2	2.04	ไม่ผ่านเกณฑ์
P value of	>.05	.000	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	$\leq .05$ = สอดคล้อง $.05 - .08$ = ค่อนข้างสอดคล้อง $.08 - .10$ = สอดคล้องเล็กน้อย $>$ ไม่สอดคล้อง	.059	ผ่านเกณฑ์
CAIC	< Saturated CAIC Saturated CAIC = 804.45 < Independence CAIC = 2473.24	520.12	ผ่านเกณฑ์
GFI	$\geq .90$.95	ผ่านเกณฑ์
AGFI	$\geq .90$.90	ผ่านเกณฑ์
PGFI	$\leq .50$.48	ผ่านเกณฑ์
NFI	$\geq .90$.95	ผ่านเกณฑ์
CFI	$\geq .90$.97	ผ่านเกณฑ์
PNFI	$\leq .50$.55	ไม่ผ่านเกณฑ์

การวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยภาพรวม พบว่า โมเดลตามสมมติฐานไม่เหมาะสมหรือความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ภาพประกอบ 6) ที่พบว่าค่าดัชนี ไคว-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 และเมื่อหารด้วย df แล้วมีค่าเท่ากับ 2.04 ซึ่งมีค่ามากกว่า 2 ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าไม่เกิน .10 ซึ่งค่าที่ได้เท่ากับ .079 อยู่ในระดับค่อนข้างสอดคล้อง และค่า Model CAIC มีค่าเท่ากับ 520.12 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า Saturated CAIC = 804.45 และ Independence CAIA = 2473.24 ส่วนค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์ มี 3 ดัชนี ได้แก่ 1) ค่าแสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความ

แปรปรวนร่วมที่อธิบายด้วยโมเดล (GFI) มีค่าเท่ากับ .95 2) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .90 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และ 3) ค่าปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลที่ปรับแก้ด้วยความซับซ้อนของโมเดล (PGFI) มีค่าเท่ากับ .48 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้ง ส่วนดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ เป็นดัชนีที่บอกว่าโมเดลที่นำมาตรวจสอบดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลย ได้แก่ค่า CFI มีค่าเท่ากับ .97 และNFI มีค่าเท่ากับ .95 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ส่วนค่า PNFI มีค่าเท่ากับ .55 ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของตัวแปร (Factor loading) ที่ควรมีค่าตั้งแต่ .30-1.0 กลับพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ได้แก่ อายุ อายุงาน ประสบการณ์อบรมด้านจริยธรรม ด้านลักษณะงาน ด้านกฎระเบียบ ด้านอิทธิพลจากผู้บังคับบัญชา ด้านอิทธิพลจากเพื่อนร่วมงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงแสดงว่าไม่ใช่ตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรใด ๆ ในโมเดล จึงสรุปได้ว่า โมเดลตามสมมติฐานยังไม่มี ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดล โดยพิจารณาความเป็นไปในเชิง ทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Mode Modification Indices: MI) เป็นแนวทางในการปรับโมเดลจนกว่า จะได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพประกอบ 6 โมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ก่อนปรับโมเดล)

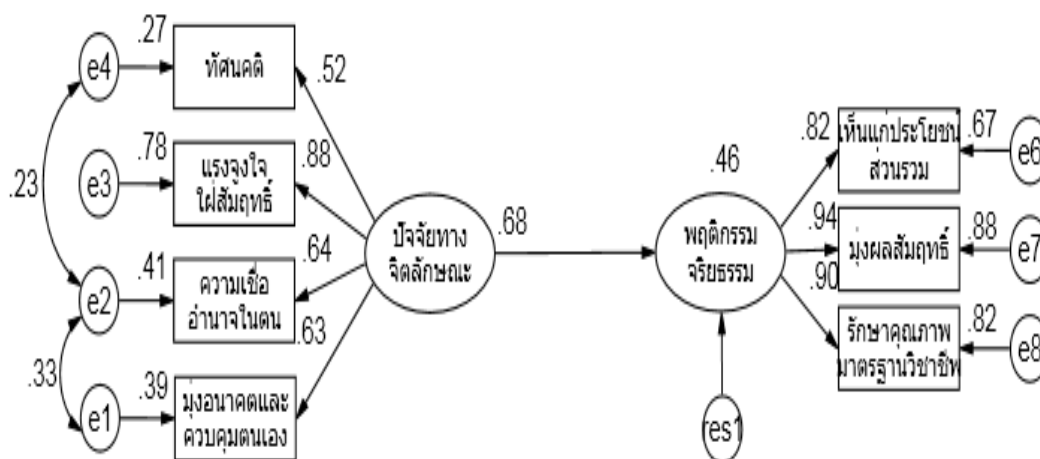
จากการปรับโมเดล ได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังแสดงตาราง 8 และภาพประกอบ 7

ตาราง 8 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม
(หลังปรับโมเดล)

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 2	1.73	ผ่านเกณฑ์
P value of	>.05	.060	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ .05 = สอดคล้อง .05 - .08 = ค่อนข้างสอดคล้อง .08 - .10 = สอดคล้องเล็กน้อย > ไม่สอดคล้อง	.050	ผ่านเกณฑ์
CAIC	< Saturated CAIC Saturated CAIC = 187.71 < Independence CAIC = 1250.09	133.04	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ .90	.98	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ .90	.96	ผ่านเกณฑ์
PGFI	≤ .50	.39	ผ่านเกณฑ์
NFI	≥ .90	.98	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ .90	.99	ผ่านเกณฑ์
PNFI	≤ .50	.52	ไม่ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 8 พบว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ดี พิจารณาได้จากค่าดัชนี ไคว์-สแควร์ต่อระดับความเป็นอิสระน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด มีค่า 1.74 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าเท่ากับ .050 และค่า Model CAIC มีค่าเท่ากับ 133.04 ส่วนค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์ มี 3 ดัชนี ได้แก่ 1) ค่าแสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายด้วยโมเดล (GFI) มีค่าเท่ากับ .98 2) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .96 และ 3) ค่าปริมาณความแปรปรวน และความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลที่ปรับแก้ด้วยความซับซ้อนของโมเดล (PGFI) มีค่าเท่ากับ .39 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แม้ว่า ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ เป็นดัชนีที่

บอกว่าโมเดลที่นำมาตรวจสอบดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลย (PNFI) ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ โดยมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์เพียงเล็กน้อยและสามารถพิจารณาร่วมกับตัวแปรอื่นได้ จึงสรุปได้ว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพประกอบ 7 โมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (หลังปรับโมเดล)

จากภาพประกอบ 7 เมื่อพิจารณาโมเดลการวัด (Measurement model) พบว่า ตัวแปรแฝงทุกตัวสามารถใช้แทนตัวแปรสังเกตได้ดี โดยน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โมเดลการวัดมีรายละเอียดที่สำคัญ คือ ตัวแปรแฝงพฤติกรรมจริยธรรมมีน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีน้ำหนักที่ใกล้เคียงกันอยู่ในช่วง .67-.88 ตัวแปรแฝงปัจจัยจิตลักษณะมีน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ที่ใกล้เคียงกันอยู่ในช่วง .52-.88 ตัว

เมื่อพิจารณาโมเดลโครงสร้างเชิงสาเหตุของพฤติกรรมจริยธรรม พบว่าตัวแปรสาเหตุมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรมในทางบวก คือ ปัจจัยจิตลักษณะ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .68

ตาราง 9 อิทธิพลทางตรง (DE) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) ของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรพฤติกรรมจริยธรรม

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	จิตลักษณะ			พฤติกรรมจริยธรรม		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
จิตลักษณะ				.68***		.68***
R^2					.46	

*** $p < .001$

จากตาราง 9 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมจริยธรรมที่เป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดลพบว่า พฤติกรรมจริยธรรมได้รับอิทธิพลรวมจากปัจจัยจิตลักษณะและสามารถอธิบายความแปรปรวนของ พฤติกรรมจริยธรรมได้ร้อยละ 46

พฤติกรรมจริยธรรมได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยจิตลักษณะอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .68 แสดงว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ความเชื่ออำนาจในตนสูง ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนสูง และมีทัศนคติสูง จะส่งผลต่อมี พฤติกรรมจริยธรรมที่สูงด้วย

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมจริยธรรมขององค์กรประกอบปัจจัยทางจิตลักษณะ ได้แก่ การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ทักษะคิด เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตนและตัวแปรที่สังเกตได้ ที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านกฎระเบียบ อิทธิพลจากผู้บังคับบัญชาและอิทธิพลจากเพื่อนร่วมงาน อายุ อายุงาน ประสบการณ์ฝึกอบรมด้านจริยธรรม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม ได้แก่ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการรักษาคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพ ทำให้ทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ว่ามีการส่งอิทธิพลต่อกันมากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นแนวทางให้แก่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในการพัฒนาการปฏิบัติตนในด้าน จริยธรรมที่สอดคล้องกับจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาคุณลักษณะด้านจริยธรรม รวมทั้งพัฒนาแนวคิด กลยุทธ์และรูปแบบในการส่งเสริมจริยธรรม ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละคณะ/หน่วยงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปี 2555 ทั้งสิ้น 1,003 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ใช้แนวคิดของลินด์แมน Lindman (1980 อ้างถึงใน นงลักษณ์ รัชชัช 2542) ลินด์แมนได้เสนอว่าการวิเคราะห์ขนาดกลุ่มตัวอย่างต้องมีอย่างน้อย 20 คน ต่อ 1 ตัวแปร โดยการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 15 ตัวแปร จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประเภทของประชากรที่ศึกษา เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างมีระบบเพื่อให้ได้สัดส่วนตามที่ต้องการ

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงสำรวจ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบคุณภาพเครื่องมือแล้วไปสอบถามกับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 ชุด การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐาน

กับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม โดยใช้โปรแกรม AMOS

สรุปผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 300 คน มีอายุเฉลี่ย 40 ปี 2 เดือน มีอายุงานเฉลี่ย 14 ปี 9 เดือน ประสบการณ์ได้รับการอบรม มีค่าเฉลี่ย 0.50 ครั้งต่อปี และค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรของตัวแปรอิสระ อยู่ในช่วง 3.77-3.80 ได้แก่ อิทธิพลจากผู้บังคับบัญชา อิทธิพลจากเพื่อนร่วมงาน กฎระเบียบและลักษณะงาน ตามลำดับ ปัจจัยตัวแปรแฝงภายนอกตัวแปรสังเกตได้ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{x}) มีค่าเท่ากับ 4.38 และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{x}) เท่ากับ 4.27 ตัวแปรแฝงภายในด้านพฤติกรรมจริยธรรม ตัวแปร การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{x}) มีค่าเท่ากับ 4.38 และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{x}) เท่ากับ 4.27 จากผลการศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมมากที่สุด คือ เมื่อพิจารณาตัวแปรชุดที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝง พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบของพฤติกรรมจริยธรรมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการรักษาคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงสูง อยู่ในช่วง .142-.852 กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ทัศนคติ เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตน มีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงปานกลางอยู่ในช่วง .132-.605 และกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านกฎระเบียบ อิทธิพลจากผู้บังคับบัญชาและอิทธิพลจากเพื่อนร่วมงาน มีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอยู่ในช่วง .368-.557 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ อีก 3 ตัวแปร คือ อายุ อายุงาน ประสบการณ์ ได้รับการอบรมจริยธรรม มีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำอยู่ในช่วง .154-.928 .115-.217 และ .121-.187 ตามลำดับ

2. โมเดลตามสมมติฐานไม่ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่หลังจากปรับโมเดลพบว่า ตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ โดยมีดัชนีวัดความกลมกลืนค่า ค่าดัชนี ไควร์-สแควร์ต่อระดับความเป็นอิสระน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด มีค่าเท่ากับ 1.73 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าเท่ากับ .050 และค่า Model CAIC มีค่าเท่ากับ 133.04 ค่า

แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายด้วยโมเดล (GFI) มีค่าเท่ากับ .98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .96 ค่าปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลที่ปรับแก้ด้วยความซับซ้อนของโมเดล (PGFI) มีค่าเท่ากับ .39 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ ดัชนีที่บอกว่าโมเดลที่นำมาตรวจสอบดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลย ได้แก่ค่า CFI มีค่าเท่ากับ .99 ส่วนค่า NFI มีค่าเท่ากับ .98 สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จึงสรุปได้ว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. พฤติกรรมจริยธรรมได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทางจิตลักษณะ ซึ่งประกอบด้วย การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ทักษะคิด แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตน และสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมจริยธรรมได้ ร้อยละ 46 แสดงว่าบุคลากรที่มีจิตลักษณะสูงส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมสูง

อภิปรายผลการวิจัย

จากโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมจริยธรรมตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า ตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมจริยธรรมได้ร้อยละ 46 ส่วนที่เหลือเป็นอิทธิพลของตัวแปรที่ไม่ได้เลือกเข้ามา ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมจริยธรรมได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยทางจิตลักษณะและมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ความเชื่ออำนาจในตน มุ่งอนาคตและควบคุมตนเองและทักษะคิด ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยจิตลักษณะลักษณะหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม แสดงว่า บุคลากรที่ใส่ใจ หุ่นเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย มีการวางแผนอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ก่อนลงมือปฏิบัติงาน ชอบทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ชอบทำงานที่ยากและท้าทายและมีการเตรียมตัวอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานสำคัญ ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของนุชนารถ ชาติทอง (2539) ได้ศึกษา ลักษณะทางจิตบางประการ กับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายลำดับที่ 2 ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาคได้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 และสอดคล้องกับงาน วิจัยของมันทนา เฟ็งแจ่ม (2550) ที่ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏศรีสะเกษ พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากร ในเชิงบวกคือ ข้อคำถามที่ว่าหากท่านใช้ความพยายามอย่างหนักเพียงพอก็จะสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้ได้ และในเชิงลบโดยข้อคำถามที่ได้

ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านรู้สึกเฉย ๆ กับการเรียนรู้เทคนิคหรือ วิธีการทำงานแบบใหม่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นลักษณะภายในที่จะผลักดันให้บุคคลเกิดความพรากเพียร พยายามทำงานจนสำเร็จ ด้วยมาตรฐานที่ดีตามที่ตนเองตั้งไว้ จากงานวิจัยของลักขมี ลุประสงค์ (2546) ที่ศึกษาตัวแปรปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางบุคลิกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ พบว่า นักวิชาการที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย และสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (PSO. 112: ระบบสื่อสาร) มากกว่านักวิชาการที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานต่ำ

การที่บุคลากรมีลักษณะการมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูง แสดงว่า บุคคลที่ทำความดีโดยไม่หวังผลตอบแทน ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ไม่ท้อใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความอดทนขยันทำงาน จะทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมจริยธรรมที่สูง ดังที่บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ได้ศึกษาการเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่บรรจุใหม่ ที่ได้ข้อสรุปว่าผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองได้จะมีลักษณะการทำงาน อันประกอบไปด้วย การทำงานที่ไม่คล้อยตามผู้อื่นไปในทางที่เสื่อมเสีย ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความอดทนและตั้งใจ และงานของวิริต ปานศิลา (2542) ที่พบว่า การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองทำนายพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขโดยรวมได้ร้อยละ 11 โดยมีเบต้าเท่ากับ .13 ซึ่งหมายความว่า บุคลากรที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูง ยังมีพฤติกรรมการทำงานมากขึ้นด้วย ดังนั้น บุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูง จึงทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมจริยธรรมสูง เช่น การปฏิบัติงานด้วยการรักษาคุณภาพมาตรฐาน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และการกระทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน บุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูง จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมจริยธรรมที่คำนึงถึงคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิบูล พาสิ (2546) พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพ และบุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูงจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งแสวงหาวิธีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ในงานวิจัยของจันทรา พรหมมี (2544) พบว่าครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูงจะมีพฤติกรรมใฝ่รู้สูงกว่าครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทยา ลือชากิตติกุล (2546) ที่พบว่าพนักงานธนาคารที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านบริการสูงกว่าพนักงานธนาคารในกลุ่มที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองต่ำ พฤติกรรมที่พึงปรารถนาและเป็นที่ต้องการของสังคม คือ พฤติกรรม

การกระทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ซึ่งไม่สอดคล้องกับจากการศึกษาของ ของ อรุณ รักธรรม (2524 อ้างถึงใน บุญรับ ศักดิ์มณี 2532) พบว่าข้าราชการยังมีพฤติกรรมการทำงานที่ปราศจาก อุดมคติและเบี่ยงเบนออกจากหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มักเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม

ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูงยังสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงาน ดังที่ Hikulas 1982 (อ้างถึงในบุญรับ ศักดิ์มณี 2532) ยังได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีทัศนคติต่อการทำงาน ราชการจะต้องมีลักษณะมุ่งอนาคตสูง มีความสามารถในการควบคุมตนให้ทำพฤติกรรมด้านความ ซื่อและการสะสมความดี เพื่อผลในระยะยาว แสดงว่า การที่บุคคลที่มีทัศนคติที่ดี รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติ มีโอกาสช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้แก่สังคม รับผิดชอบต่อหน้าที่ การทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ ขาดความสามารถในการทำงานได้จะส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมจริยธรรมสูง สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ (2532) ที่พบว่าครูที่มีทัศนคติต่อสภาพการทำงาน จะมีพฤติกรรม การทำงานที่พึงประสงค์มากกว่าครูที่มีทัศนคติที่ไม่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทรียา คำแก้ว (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการประหยัดของข้าราชการพลเรือนและพนักงาน รัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้ศึกษาข้อมูลทางด้านจิตใจที่มีอิทธิพลต่อการประหยัด พบว่า ทัศนคติต่อการประหยัดและการควบคุมตนเองของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่ง หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีทัศนคติสูงจะมีการควบคุมตนเองในระดับสูงด้วยและยังพบว่า ปัจจัยที่มี อิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการประหยัด ได้แก่ ทัศนคติต่อการประหยัดมีอิทธิพลโดยตรงต่อการ ประหยัดค่าใช้จ่ายและการประหยัดพลังงาน และเมื่อพิจารณาจากน้ำหนักรองค้ำประกอบด้านทัศนคติ มีน้ำหนักองค้ำประกอบต่ำสุด ดังนั้นจึงควรเสริมสร้างทัศนคติในการทำงานให้แก่บุคลากร

ความเชื่ออำนาจในตนเป็นจิตลักษณะประการหนึ่ง ดังที่ Rotter (1966, อ้างถึงใน จันทรา พรหมมี 2544) กล่าวว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะมีความกระตือรือร้นต่อความเป็นไป ของสิ่งแวดล้อมได้ตามลำดับขั้น คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์จากความพยายามและความสามารถของตนเอง อยู่เสมอ ความเชื่ออำนาจในตนจึงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรม แสดงว่า บุคลากรที่มีความ เชื่ออำนาจในตนว่าการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถจะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ และได้รับความก้าวหน้าและเชื่อว่าเป็นผลจากความพยายามและความตั้งใจของตนเองมากกว่าการ คลบบังตาจากสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารณี พันธุ์ศรี (2545) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติบทบาทอิสระ ในการปฏิบัติ การพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงแสดงให้เห็นว่าพยาบาล ประจำการที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะเป็นผู้ที่มีความมั่นคงในความรู้ความสามารถของตนและ ทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพิ่มเติมอยู่ เสมอ ใช้กระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และเชื่อว่าการมีข้อมูลอย่างเพียงพอจะช่วยให้ตัดสินใจ ได้อย่างเหมาะสม มีความเชื่อมั่นในเหตุผล มีความเพียรพยายามในการทำงานให้สำเร็จตามแผนที่วาง

ไว้ล่วงหน้า จึงทำให้พยาบาลที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูงมีการปฏิบัติบทบาทอิสระในการปฏิบัติกรพยาบาลได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัญญา มูลประหัทส (2545) ที่พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพยาบาลที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูงจะมีการมีส่วนร่วมในงานสูงด้วย ซึ่งพยาบาลที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองจะเป็นผู้ที่มีความตระหนักและแสวงหาข้อมูลความรู้ใหม่ แล้วนำไปใช้ปฏิบัติอย่างจริงจัง มีความกระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้ เห็นคุณค่าของทักษะและความพยายามของตนเอง สามารถปรับตัวเองและควบคุมสภาพการณ์ได้ มีความเชื่อมั่นในเหตุผล จะสนใจต่องาน ชอบที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 จากการศึกษาวิจัยด้านจิตลักษณะส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมจริยธรรม แสดงว่าลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ทศนคติ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความเชื่ออำนาจในตนเองเป็นตัวแปรหลักที่เป็นสาเหตุสำคัญซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมควรที่จะจัดกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน เช่น การเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตนเอง การฝึกมุ่งอนาคตและควบคุมตนรวมทั้งการปลูกฝังเรื่องทศนคติที่ดีต่อการทำงาน

1.2 จัดโครงการและกิจกรรมด้านจริยธรรม เช่น ประกวดความประพฤติดี ชรรมะคลินิก จริยธรรมสุดสัปดาห์

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาประชากรในตำแหน่งอื่น ๆ รวมทั้งระดับผู้บริหาร ประชากรของวิทยาเขตอื่นๆ เพื่อจะได้พัฒนาโมเดลให้กว้างขึ้น และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์

2.2 ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุปัจจัยจิตลักษณะ สามารถอธิบายพฤติกรรมจริยธรรมขององค์กรได้ร้อยละ 46 ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรศึกษาตัวแปร อื่น ๆ ที่น่าจะเป็นสาเหตุของพฤติกรรมจริยธรรม เช่น ความเชื่อทางศาสนา การปฏิบัติทางศาสนา สุขภาพจิต และประสบการณ์ทางสังคม

บรรณานุกรม

- กรณีศึกษา ศิลปพรหมมาศ. 2547. ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม, ปริญญาานิพนธ์วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรองแก้ว อยู่สุข. 2543. *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- กรีซ แร่งสูงเนิน. 2554. *การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: วี.พรีน (1991).
- กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 2554. ตัวอย่างกรณีทำผิดวินัย. กองการเจ้าหน้าที่. <http://www.personnellaw.psu.ac.th/new_5.htm> [สืบค้นเมื่อ 17 มิถุนายน 2554]
- กัลยกร คลังสมบัติ. 2551. จริยธรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โกศล มีคุณ. 2524. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, หลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- . 2542. การประเมินต้นแบบที่สร้างขึ้นเพื่อพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ซัดติยา กรรณสูต, ธัญญา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา, เสาวนิจ รัตนวิจิตร, ขวัญรัก สุขสมฤทัย. 2546. รายงานการวิจัย คุณธรรม พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.
- งามตา วนินทานนท์. 2534. จิตวิทยาสังคม เอกสารประกอบการสอน. กรุงเทพมหานคร: จิตวิทยาสังคม เอกสารประกอบการสอน สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จรัญ ศรีบัวนา. 2550. การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในกรุงเทพมหานคร, ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. 2548. *จริยศาสตร์: ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- จินดากุล, ปานจิต. 2554. การสร้างองค์การที่มีศักดิ์ศรีและจริยธรรม. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา
ระบบราชการ <http://www.opdc.go.th/oldweb/><[http://www.opdc.go.th/ddweb/
knowledge/>Knowledge/File_download/1162977274-1.pdf](http://www.opdc.go.th/ddweb/knowledge/>Knowledge/File_download/1162977274-1.pdf). [สืบค้นเมื่อ 8 มิถุนายน
2554]
- จินตนา บิลมาศ และคณะ. 2529. คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน. รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร:
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- จิราพรรณ พินศิริกุล. 2533. พฤติกรรมจริยธรรมของพนักงานเคหะกิจเกษตร ในเขตเหนือของ
ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- เจียมจิต ศรีฟ้า. 2548. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนใน
โครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชญาภา วิวัชรณ. 2552. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน
กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 3, ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒน
ทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชัย อุทัยภัตรากร. 2545. จริยธรรมในองค์กร : กรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและ
อิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน, รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ศ.ม.บูรพา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. 2542. *การพัฒนาพฤติกรรมเด็ก*. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัญญา มูลประห์ส. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม, หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐวรรณ เทพพิทักษ์. 2544. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรม พฤติกรรมจริยธรรมและความเครียดในการทำงาน, หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชา
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2523. บทบาทของจิตวิทยาต่อการสร้างจิตลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาเกษตรกร. *สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. 10(มกราคม-กุมภาพันธ์ 2523) (11).
- . 2524. *จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2537. *พฤติกรรมศาสตร์จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- . 2539. *ต้นไม้อจริยธรรม การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . 2543. *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและพัฒนาบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . 2550. ปกกฎหมายกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม. *พัฒนาสังคม* 9 (1):1-29.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน อรพินทร์ ชูชม และงามดา วนินทานนท์. 2528. *ปัจจัยทางจิตวิทยานิเวศที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กของมารดาไทย*. รายงานการวิจัย ฉบับที่ 32. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ. (2531). *ชุดฝึกอบรม หลักสูตรการเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม และจริยธรรมของข้าราชการ*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ดารณี พันธุ์ศรี. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตน คุณค่าของงาน บรรยากาศองค์กร กับการมีบทบาทอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล.
- ชนิดา ทองมีเหลือ ฉิมชัย หล่อเลิศวิทย์ ระพีพัฒน์ เลิศวุฒิสกุล ภักธร วิศิษฎ์วิริยะชัย กริส จุฑานันท์ เรวดี ทรงเที่ยง. 2550. ปัจจัยทางจิตสังคมที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *พฤติกรรมศาสตร์* 13: 1(92-93).
- ธารทิพย์ มันทาวิจักขณ์. 2540. ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพนักงานฝ่ายโทรศัพท์นครหลวง องค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. *ปริญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีระพร อูวรรณโณ. 2528. การวัดทัศนคติ : ปัญหาในการใช้เพื่อทำนายพฤติกรรม. *การวัดผลการศึกษา* 7(19): 15-39.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. *โมเดลลิสม์เรล สติติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นนท์รยา คำแก้ว. 2542. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการประหยัดของข้าราชการพลเรือนและพนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ โครงการสวัสดิการสังคม บัณฑิตวิทยาลัยมหา, วิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- นรินทร์ สุกุณา. 2542. จริยธรรมในการจัดการทรัพยากรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอห้วยฉัตร จังหวัดลำปาง. *ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นวลลออ แสงสุข. 2544. การศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง. รายงานการวิจัยภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นารีรัตน์ นิลประดับ. 2547. บุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
- นิลบล ฐ์คุณ. 2539. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นุชนารถ ธาตุทอง. 2539. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทลักษณะทางจิตบางประการ กับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค. ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บ้งอร โสฬส. 2539. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ความเป็นมาและกระบวนการที่ควรจะเป็น. *พัฒนาบริหารศาสตร์*. 54 (1) : 67-86
- บุญชม ศรีสะอาด. 2532. *การวิจัยเบื้องต้น*. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532. การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุศรินทร์ ไหมรุ่งโรจน์. 2551. จริยธรรมของทนายความขอแรงในศาลจังหวัดเชียงใหม่, รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประทวน กลิ่นพินิจ. 2539. พฤติกรรมการเรียนการสอนภาษาไทยของครูและนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนน้ำไผ่ อำเภอน้ำป่าด จังหวัดอุดรดิตต์, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประทีป ปิ่นทอง. 2544. การพัฒนาโมเดลลิสเรลจรรยาณักวิจัยของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาพร นิกรเพสย์. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของการพยาบาลประจำโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญญา ณ วันจันทร์ คุษฎี โยเหลา อภิญญา โพธิ์ศรีทอง. 2535. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างลักษณะทางพุทธศาสนา ลักษณะทางจิตและผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครูและพยาบาล รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพรรณ ละอองนวล. 2550. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปัทมา แดงผึ้ง. 2551. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- เปรมสุริย์ เชื้อมทอง. 2536. จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับเอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง “ปรัชญาการเป็นข้าราชการ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ” ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ จัดโดยจังหวัดขอนแก่น และ สำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2549 ณ โรงแรม โสมะ จังหวัดขอนแก่น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พจน์ จีระบลกิจ.2541. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามอุดมคติตำรวจ : กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ สสม. (สาขาการจัดการโครงการสวัสดิการสังคม), มหาวิทยาลัยหัวเฉียว.
- พรนพ พุกกะพันธ์. 2544. จริยธรรมทางธุรกิจ Business Ethics, พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.
- พระธรรมปิฎก. 2543. *ถึงเวลามารื้อปรับระบบพัฒนาคนกันใหม่*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- พระวรศักดิ์ วรหมโม. 2540. *พุทธจริยธรรมเพื่อนมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา.
- พล แสงสว่าง. 2544. แนวทางพัฒนาจริยธรรมในสถานศึกษา. *วารสารวิทยบริการ* 12(3): 23-36.
- พวงเพชร วัชรอยู่. 2537. *แรงจูงใจกับการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- พวงเพชร ฮวดศิริ. 2539. วินัยและจริยธรรมของครู : ศึกษากรณีโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัทธิยา เห็นกลางและคณะ. 2546. ปัจจัยที่มีผลต่อจริยธรรมของวิชาชีพสอบบัญชี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิสมัย อรทัย. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่หลากหลาย สุขภาพทางจิต ทักษะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างแบบอิทธิพลย้อนกลับพหุกุ่ม. ปรินญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญประภา อ่อนทอง. 2548. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปรินญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มันทนา เฟื่องแจ่ม. 2550. ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ วิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ปรินิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มานิต มานิตเจริญ. 2543. *พจนานุกรมไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรพิทยา.
- มาริษา สก๊อต. 2548. จิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์. ปรินิพนธ์วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. 2542. *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: พิทักษ์อักษร.
- รังสรรค์ โฉมยา. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในบทบาท วัฒนธรรมองค์การและจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวกับพฤติกรรมจริยธรรมในการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพของรัฐ:กรณีศึกษาจังหวัดหนองคาย. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสรรค์ อ่วมมี. 2550. คุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กม.18 วิสวกรรม จำกัด, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ราชบัญญัติสถาน. 2547. *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2547*. กรุงเทพมหานคร: นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น จำกัด.
- รุ่งรัตนา เขียวดารา. 2546. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหงกับอาชีวอนามัยความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. *วารสารรามคำแหง*. 20(1): 98-132.
- ลักษมี ลูประสงค์. 2546. ปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของภาครัฐ (P.S.O.1102และระบบสื่อสาร) ของบุคลากรด้านการศึกษาระดับสูง. สาธารณสุข. ปรินิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วริยา ชินวรรณโณ. 2546. จริยธรรมในวิชาชีพข้าราชการ. จริยธรรมในวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- วัชรพงษ์ พนิตธำรง. 2551. พฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล. คุษณินพนธ์ หลักสูตรปริญญาปรัชญาคุษณินพนธ์ (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัชรรา ปุริมาตร. 2544. ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วัชรินทร์ น้อยพิทักษ์. 2547. ปัจจัยทางชีวสังคม ความพึงพอใจในงาน และ คักดิ์ศรีแห่งตน ที่มีต่อพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ จังหวัดนครปฐม. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย จันทร์มาลา. 2549. จริยธรรมของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำนาจเขตการศึกษา 6. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การศึกษาผู้ใหญ่) สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ ภาควิชาอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิบูล พาสี. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตน ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านกระบวนการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษาศาสนาบัณฑิตวิทยาลัย.
- วิรัตน์ ปานศิลา. 2542. การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิรัตน์ ชรรมนารถสกุล. 2547. ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ. ปรินญาณิพนธ์คุยฎิบัณฑิต สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ. 2532. ความแปลกแยกกับพฤติกรรมในการทำงานของครูในสังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุยฎิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ ประสานมิตร.
- ศิริชัย กาญจนวาสิ. 2544. การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: บุญศิริการพิมพ์
- ศิริพร แยมินิลและจินตนา บิลมาศ. 2535. ปัจจัยด้านจริยธรรมที่ส่งผลต่อความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนต่อภาครัฐ. *สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์* 34 (2):124-136.
- ศุภมาส อังศุโชติ สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. 2551. สถิติวิเคราะห์ สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพมหานคร: บริษัทมิสชั่น มีเดีย จำกัด.
- สง่า ชีรศรีณยานนท์.พ.ต.ท. 2546. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสอบสวนในเขตสถานีตำรวจภูธร จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ สส.ม, สาขาวิชาการบริหารสังคม, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- สมคิด จินจรรยา. 2541. คุณสมบัตินี้พึงประสงค์ของหัวหน้าแผนกวิชาตามทัศนนะของผู้บริหารและครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์. ปรินญาณิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมพร กฤษณพิพัฒน์.พ.ต.ท. 2541. ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ สส.ม, สาขาวิชาการจัดการโครงการสวัสดิการสังคม, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สราวุธ จิตบุญมี. 2543. พฤติกรรมเชิงคุณธรรมและจริยธรรมของอาจารย์ ตามความคิดเห็นของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สาโรช บัวศรี. 2526. *จริยธรรมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการวัฒนธรรมแห่งชาติ
- สิวลี ศิริไล. 2537. *จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- สีมา สีมานันท์และชมนาด พงศ์พนรัตน์. 2552. กลไกภาครัฐและบทบาทของสำนักงาน ก.พ. ในการส่งเสริมจริยธรรม. *วารสารข้าราชการ* 54 (3):1-40
- สุชาดา ปภากจน์. 2539. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุนันทา ศรีสุดากุล. 2546. การเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่มีจริยธรรมในการทำงานและการกำกับ การแสดงออกของงานแตกต่างกัน. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและการองค์การ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุพัตรา ธรรมวงษ์. 2544. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนในงานพยาบาลผู้ป่วยใน. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. 2554. 2554 [สืบค้นเมื่อ 8 กรกฎาคม 2554
<http://www.supatta.haysamy.com/learn2_1.html>
- สุภาพร พิศาลบุตร. 2549. *จริยธรรมธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 18 กรุงเทพมหานคร: วิรัตน์ เอ็ดดุกุศล.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุภาวดี พรประสิทธิ์. 2547. การศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรม ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมวิทยาประยุกต์), สาขาสังคมวิทยาประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุนน อมรวิวัฒน์และคณะ. 2534. การอบรมเลี้ยงดูเด็กตามวิถีชีวิตไทย. รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: โครงการเผยแพร่ผลงานวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. 2533. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำเนาวั ขจรศิลป์. 2542. มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 2 : การพัฒนานักศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์.
- อภิญญา โพธิ์ศรีทอง. 2536. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุของพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิญญา โพธิ์ศรีทอง. 2536. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุของพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนิสรา จรัสศรี. 2541. ลักษณะทางพุทธและพฤติกรรมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานครและสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อังสนา ส่านสม. 2553. คุณลักษณะของหัวหน้างานและความเชื่อถือว่าไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อัมพร จันทะเส. 2552. ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- อารี เพชรสุค. 2530. *จิตวิทย่อุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.
- อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง. 2546. *จริยธรรมทางธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: ไดมอนด์ บิซิเนส เวิลด์.
- อรวรรณ แยมสรवलสกุล. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์, วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อ้อมเดือน สดมณี. 2536. ผลของการฝึกอบรมทางพุทธพฤติกรรมศาสตร์ต่อจิตลักษณะและประสิทธิผลของครู, กศ.ต. (พัฒนศึกษาศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อ้อมเดือน สดมณี. 2540. เอกสารประกอบการสอนวิชา สค.331 จิตวิทยาสังคม, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Bollen, K.A. 1989. *Structural equations with latent variables*. New York: John Wiley & Sons.
- Brown, R. 1965. *Social Psychology*. New York : Free Press.
- Chering, D.J. 1994. *The Management of Individual and Organizational Behavior*. Boston: Allyn and Bacon.
- Cherrington, D.J. 1994. *Organizational behavior : The Management of Individual and Organizational Performance*. 2nd ed., Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Crisham, P. 1981. "Measuring Moral Judgement in Nursing Dilemmas." *Nursing Research*, 30.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Franken, R.E. 1994. *Human Motivation*. (3rd ed.). California : Brooks Cole Publishing Company.
- Franken, R.E. 1998. *Human Motivation* (4th ed). California : Brooks Cole Publishing Company.
- Gordon, J.R. 1993. *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- James, A. and Deshpande, S.P. 1997. The impact of ethical climate on job satisfaction of nurse. *Health care management review*. 22(1):76-81.
- Kline, R. B. 1998. *Principles and practices of structural equation modeling*. New York: Guilford.
- Kohlberg, L. 1976. *Moral Development and Behavior*. New York : Rinehart and Winston, Inc.
- Kohlberg, L. 1976. *Moral states and moralization: The cognitive development approach, in moral development and behavior: Theory, research and social issues*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Magnusson, D, & Endler, N. S.(1977). *Personality at the crossroads : Current Issues in Interactionism psychology*. New Jersey: LEA Publishers.
- McClelland. 1961. *The Achievement Society*. New York: The Free Press.
- McClelland, D. C. and D. G. Winter. 1969. *Motivating Economic Achievement*. New York: The Free Press.
- Newstrom, J.W. and K. Davis. 2002. *Organizational Behavior : Human Behavior at Work*. (11th ed.). New York: McGraw-Hill, Inc.
- Piaget, J. 1948. *The Moral Judgment of the Child*. Glencoe, III: Free Press.
- Piaget, J. 1960. *The Moral Judgment of the Child*. Illinois: The Free P
- Piaget, J. 1967. *Six psychological studies*. New York: Vintage Books.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Piaget, J. 1969. *The psychology of the child*. New York: Basic Books.
- Quinn, V.N. 1990. *Applying Psychology*. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill, Inc.
- Reeve, J. 2001. *Understanding Motivation and Emotion*. (3rd ed.). Orlando: Harcourt, Inc.
- Rotter, Juliam.B. 1966. Generationalize Ecpectaniees for International Versus External Control of Reinforcemen, *Psychological Nonographys:General and Applied*. 80(1):1-28 Whole no.609.
- Rest, J.R. ,Davison, M.L.& Robis.S., “Age treds in judging Moral Issues: A Review of Cross-sectional,Longitudinal and Sequential Studies of the Defining Issues Test. “Child Development.49.
- Schepers Donald H. 1998. Issues Spheres, and Roles : Cues for Ethical Decision Making (Code of Contact). Doctoral Dissertation. The University of Arizona.
- Schultz, D. and S.E. Schullz. 1998. *Psychology & Work Today: A Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Schultz, Ellen D. 1998. Relationship Between Moral judgment and Clinical Performance in Nursing. Doctoral Dissertation. University of Minnesota.
- Skinner, B. F. 1971. *Beyond Freedom and Dignity*. New York: Alfred a. Knopt.
- Snarey, J. R. 1985. “Cross – Cultural Universality of Social Moral Development : A Critical Review of kohlbergian Research.” *Psychological Bulletin*.2
- Strickland. Boonie R. Internal-External control of Reinforment – in T. Blass (ed) *Personal Valiabies in Social Behavior*.
- Veins. 1992. *The Moral Reasoning of Nurse Practitioners*. Doctoral Dissertation. San Diego University.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Waldman, David. And Avolio, Bruce J. 1986. "A meta-analysis of age differences in job performance", Journal of Applied psychology.

Wohlwill, Joachim F. 1970. The age variable in psychological research. Psychological Review 77 (January): 49-64

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

**เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากร
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่**

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบไปด้วย 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยทางชีวสังคม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดปัจจัยจิตลักษณะ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับสถานภาพความเป็นจริงของท่านและเติม
ข้อความที่เป็นจริงลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. ท่านปฏิบัติงานในคณะ/ศูนย์/สำนัก/กอง

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> แพทยศาสตร์ | <input type="checkbox"/> ทันตแพทยศาสตร์ | <input type="checkbox"/> พยาบาลศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> วิทยาศาสตร์ | <input type="checkbox"/> ศิลปศาสตร์ | <input type="checkbox"/> วิทยาการจัดการ |
| <input type="checkbox"/> วิศวกรรมศาสตร์ | <input type="checkbox"/> อุตสาหกรรมเกษตร | <input type="checkbox"/> เกษศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> ทรัพยากรธรรมชาติ | <input type="checkbox"/> การจัดการสิ่งแวดล้อม | <input type="checkbox"/> แพทย์แผนไทย |
| <input type="checkbox"/> เทคนิคการแพทย์ | <input type="checkbox"/> นิติศาสตร์ | <input type="checkbox"/> เศรษฐศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> ศูนย์..... | <input type="checkbox"/> สถาบัน..... | |
| <input type="checkbox"/> สำนัก..... | <input type="checkbox"/> กอง..... | |

2. ระดับการศึกษาสูงสุดที่ได้รับ

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | <input type="checkbox"/> ปริญญาโทหรือเทียบเท่า |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... |

3. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่ง

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป | <input type="checkbox"/> นักวิจัย | <input type="checkbox"/> นิติกร |
| <input type="checkbox"/> นักวิชาการพัสดุ | <input type="checkbox"/> นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | <input type="checkbox"/> บรรณารักษ์ |
| <input type="checkbox"/> นักวิชาการอุดมศึกษา | <input type="checkbox"/> วิทยาศาสตร์การแพทย์ | <input type="checkbox"/> นักวิทยาศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> นักวิชาการโสต | <input type="checkbox"/> นักวิชาการเกษตร | <input type="checkbox"/> บุคลากร |
| <input type="checkbox"/> นักวิชาการเงินและบัญชี | <input type="checkbox"/> นักประชาสัมพันธ์ | |

3. รายได้.....บาท (รายได้เฉลี่ยต่อเดือน)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยทางจิตสังคม ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. อายุ.....ปี
2. อายุการทำงาน.....ปี.....เดือน
3. ประสบการณ์ได้รับอบรมด้านจริยธรรม จำนวนครั้งต่อปี.....

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง คำถามตอนนี้ประสงค์ที่จะทราบสภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงานของท่าน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

คะแนน 5 หมายถึง มีพฤติกรรมในเรื่องนั้น มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีพฤติกรรมในเรื่องนั้น มาก

คะแนน 3 หมายถึง มีพฤติกรรมในเรื่องนั้น ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีพฤติกรรมในเรื่องนั้น น้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีพฤติกรรมในเรื่องนั้น น้อยที่สุด

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ด้านลักษณะงาน					
1. งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
2. เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะการคิด ทั้งคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์คิดบูรณาการ					
3. มีความอิสระในการตัดสินใจ					
4. ต้องปฏิบัติตั้งแต่ต้นจนจบแต่เพียงผู้เดียว					
5. ทำทายความสามารถ					
6. เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี					
ด้านกฎระเบียบ					
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบข้อบังคับของ หน่วยงาน					

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	น้อย	น้อย	ปาน	มาก	มาก
-----------------------------	------	------	-----	-----	-----

	ที่สุด		กลาง		ที่สุด
2. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด					
3. มีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับไว้อย่างเหมาะสมเพียงพอกับการปฏิบัติงาน					
4. กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน					
5. กฎระเบียบ ข้อบังคับไม่ชัดเจนและเพียงพอ ื่อต่อการประพฤติดิจจริยธรรม					
ด้านเพื่อนร่วมงาน					
1. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรับผิดชอบและอุทิศเวลาให้กับงาน					
2. เพื่อนร่วมงานพยายามประนีประนอมและปรับความเข้าใจเมื่อเกิดความเข้าใจผิดขึ้น					
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างมีเหตุผล					
4. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันในการทำงานร่วมกัน					
5. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
6. เพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ					
ด้านผู้บังคับบัญชา					
1. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและอุทิศเวลาให้แก่งาน					
2. ผู้บังคับบัญชามีความเที่ยงตรงในการประเมินผลการทำงาน					
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นกันเอง					
4. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน					
5. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่ประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดี					

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	น้อย	น้อย	ปาน	มาก	มาก
------------------------------------	-------------	-------------	------------	------------	------------

	ที่สุด		กลาง		ที่สุด
6. ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ ดูแล ช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
7. ผู้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการเลื่อน ตำแหน่งหรือเลื่อนเงินเดือนด้วยความยุติธรรม					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดปัจจัยจิตลักษณะ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางด้านขวามือของข้อความที่ตรงกับระดับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยทางจิตลักษณะ	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง					
1. ข้าพเจ้าอดทนทำงานอย่างขยันขันแข็ง					
2. ข้าพเจ้าทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อ ความก้าวหน้า					
3. ข้าพเจ้าไม่ทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่					
4. ในการประชุม ถ้าไม่เห็นด้วย ข้าพเจ้าจะคัดค้านทันที โดยไม่สนใจว่าขณะนั้นเป็นจังหวะที่เหมาะสมหรือไม่					
5. การทำความดีไม่ควรหวังผลตอบแทน					
ความเชื่ออำนาจในตน					
1. การทำงานอย่างเต็มความสามารถทำให้งานนั้น ประสบความสำเร็จ					
2. ความสำเร็จในงานเกิดขึ้นจากความสามารถของ ข้าพเจ้ามากกว่าการดลบันดาลจากสิ่งศักดิ์สิทธิ์					
3. ความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าได้รับ ความก้าวหน้า					

ปัจจัยทางจิตลักษณะ	น้อย	น้อย	ปาน	มาก	มาก
--------------------	------	------	-----	-----	-----

	ที่สุด		กลาง		ที่สุด
4. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและความพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ แต่ข้าพเจ้าไม่อาจบอกได้ว่าวิถีชีวิตการทำงานของข้าพเจ้าเป็นอย่างไร					
5. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความพยายามและความตั้งใจจริงของข้าพเจ้าจะช่วยให้ข้าพเจ้าได้โน้มน้าวสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องการ					
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์					
1. ข้าพเจ้ามีการวางแผนการทำงานอย่างละเอียดก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงาน					
2. ข้าพเจ้าทำงานอย่างมีลำดับขั้นตอน					
3. ข้าพเจ้ามีการวางแผนก่อนการทำงานเสมอ					
4. ข้าพเจ้าใส่ใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
5. ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
6. ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามให้แก่งานที่ได้รับมอบหมาย					
7. ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ยากและท้าทาย					
8. ข้าพเจ้าคิดว่าการเตรียมตัวอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานสำคัญ ๆ เป็นสิ่งจำเป็น					
ทัศนคติ					
1. ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ปฏิบัติมี โอกาสช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้แก่สังคม					
2. ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ปฏิบัติทำให้ข้าพเจ้ารับผิดชอบต่อหน้าที่					
3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ปฏิบัติทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกกลัวถ้าต้องทำงานที่เสี่ยงกับการผิดถูกระเบียบ					
4. ข้าพเจ้ารู้สึกรำคาญมากที่ต้องทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ขาดความสามารถในการทำงาน					
5. การปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถทำให้ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น					

เหตุผลเชิงจริยธรรม

คำแนะนำในการตอบ

ต่อไปนี้มีเรื่องสั้น ๆ เกี่ยวกับการตัดสินใจแก้ปัญหา 10 เรื่อง ขอให้ท่านสมมติว่าตนเองอยู่ในเหตุการณ์ดังกล่าว และได้ตัดสินใจที่จะกระทำ หรือไม่กระทำอย่างใดหนึ่ง ตามเหตุการณ์นั้น

ขอให้ท่านคิด โดยตนเองว่า ท่านตัดสินใจเช่นนั้นเพราะเหตุใด เมื่อคิดเหตุผลได้แล้วจึงอ่านคำตอบของเรื่อง แต่ละคำตอบจะให้พิจารณาประเมิน 6 ข้อ โดยพิจารณาทีละคำตอบว่า ข้อใดตรงกับความคิดเห็นของท่านแล้วทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน **เพียงข้อเดียว**

1. การมาถึงที่ทำงานตั้งแต่เช้าอย่างน้อย 20-30 นาที เป็นสิ่งที่คนทำงานทุกคนอยากทำ แต่อาจจะทำได้บ้าง ทำไม่ได้บ้าง หรือบางคนไม่เคยทำได้เลย ถ้าเป็นตัวท่านเองทำไมท่านอยากมาทำงานแต่เช้า ๆ

- 1. เป็นการสร้างภาพลักษณ์ให้องค์กร ภาพลักษณ์ที่ดีของวิชาชีพ เป็นการช่วยกันสร้างคุณงามความดีให้สังคม
- 2. เป็นพฤติกรรมที่ดี คนอื่นเขาทำได้ เราก็ควรจะทำให้ได้ด้วย จะได้เป็นสังคมที่ดี เช่น สังคมคนตื่นเช้า สังคมคนมาเช้า
- 3. สามารถหลีกเลี่ยงการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนน
- 4. ทำให้ผู้บังคับบัญชารักใคร่ พึงพอใจและอาจจะมีผลต่อการเลื่อนขั้น
- 5. ทำงานตอนเช้าทำให้เกิดสมาธิ สมองปลอดโปร่งทำงานได้มากขึ้น คุณภาพงานก็จะดีมากขึ้น
- 6. เป็นกฎระเบียบว่าไม่ควรมาทำงานสาย ทำให้ถูกต้องตามกฎระเบียบไว้ก่อน ปลอดภัยดี

2. สมมติว่าโรงพยาบาลที่ท่านไปใช้บริการประจำ เป็นโรงพยาบาลที่มีคนไปใช้บริการกันจำนวนมาก ทำให้ที่จอดรถยนต์ไม่เพียงพอ ผู้ที่จะจอดรถยนต์บางคนต้องวนหาที่จอดเป็นเวลากว่า 30 นาที และอาจจะได้ที่จอดรถไกลมาก พนักงานบางคนใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวแวะชื่อของรับประทานเล็ก ๆ น้อย ๆ มาฝากเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ดูแลการจราจรบริเวณที่จอดรถของโรงพยาบาล ทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยสงวนที่จอดรถไว้ให้ โดยการวางกรวยการจราจรไว้ เมื่อพนักงานเหล่านั้นมาถึงที่จอดรถ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยก็เก็บกรวยการจราจรไว้ เมื่อพนักงานเหล่านั้นมาถึงที่จอดรถ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยก็เก็บกรวยจราจรเพื่อเปิดช่องจอดรถยนต์ให้ ถ้าท่านเป็นพนักงานของโรงพยาบาลและมีโอกาสที่จะทำเช่นนั้น ท่านจะทำหรือไม่

- 1. ไม่ทำเนื่องจากมันเป็นการเอาเปรียบคนส่วนใหญ่
 - 2. ไม่ทำ คนส่วนใหญ่เขาไม่ทำแบบนั้น เราไม่ควรไปทำตาม
 - 3. ถ้ามีโอกาสก็จะทำ ถ้า เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยคนนั้นไว้ใจได้ ไม่ไปพูดเรื่องนี้ให้ใครฟัง
 - 4. ไม่ทำเนื่องจากไม่มั่นใจ สักวันหนึ่งคนรู้อาจจะเป็นเหตุให้คนบอกหัวหน้า หรือหัวหน้าอาจจะตำหนิได้
 - 5. ไม่ทำเนื่องจากมันเป็นการกระทำให้ตนเองด้อยค่า ด้อยศักดิ์ศรี ไม่มีมนุษยธรรมต่อผู้อื่น
 - 6. ไม่ทำ เนื่องจากเป็นการกระทำที่ไม่ถูกกฎเกณฑ์กติกา
3. หากหน่วยงานของท่านมีการคัดเลือกผู้บังคับบัญชาคนใหม่แทนคนเก่า และท่านเป็นคนหนึ่งที่มีโอกาสในการให้ข้อมูลต่อกรรมการคัดเลือกด้วย ทั้งการลงคะแนนเลือก การให้ข้อมูลสัมภาษณ์ต่อผู้มีหน้าที่คัดเลือก ท่านจะให้เหตุผลแบบใดในการคัดเลือกผู้บังคับบัญชาคนใหม่
- 1. เลือกคนที่พิทักษ์ผลประโยชน์ขององค์กร ให้ความสำคัญต่อลูกน้องทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
 - 2. คนส่วนใหญ่เลือกใครก็จะเลือกคนนั้นด้วย ใช้หลักประชาธิปไตย
 - 3. เลือกคนที่มีมนุษยธรรม เมื่อมีการทำงานผิดพลาดบ้างก็ให้อภัยกันได้ ไม่ใช่มีแต่ธงโทษเพียงอย่างเดียว
 - 4. เลือกคนที่ใจดี คำนึงถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าของลูกน้อง ดูแลสวัสดิการลูกน้อง
 - 5. เลือกคนดีมีคุณธรรม เข้าใจคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เป็นคนที่ยึดการ “ทำดี พูดดี คิดดี”
 - 6. ต้องตรวจสอบดูว่าระเบียบกฎเกณฑ์ในการคัดเลือก เป็นอย่างไรบ้าง การที่เราจะเลือกคนดีนั้นก็ใช่ แต่การคัดเลือกหัวหน้าต้องไม่เป็นการละเมิดกฎเกณฑ์กติกา หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ผ่านมา
4. สมถวิลเป็นเพื่อนที่สนิทมาก ๆ ของท่าน เรียนรุ่นเดียวกัน จบมหาวิทยาลัยเดียวกัน สนิทกันมาตั้งแต่สมัยเรียนหนังสือ ครั้นพอมาทำงานก็ทำงานในองค์กรเดียวกัน แต่อยู่คนละแผนก ต่อมาคุณสมถวิลขอยกเงินขององค์กรไป จำนวนหนึ่ง ท่านมั่นใจว่าสมถวิลทำเช่นนั้นจริง ๆ เนื่องจากสมถวิลบอกท่านว่าเขาทำเช่นนั้นเพราะเธอต้องแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนทางการเงินเฉพาะหน้า ในขั้นให้ข้อมูลแก่ กรรมการสอบสวน สมถวิลอ้างท่านให้ไปเป็นพยานว่า เธอไม่ได้ประพฤติเช่นนั้น เมื่อคณะกรรมการสอบสวนเชิญท่านไปพบให้ข้อมูลท่านจะทำอย่างไร

- 1. ไปพบให้ข้อมูลแก่กรรมการสอบสวน เนื่องจากการช่วยแก้ไขปัญหาของสังคม สมถวิล
ทำผิด จึงควรได้รับโทษตามแต่สมควร เป็นการช่วยกันสร้างสังคมให้เป็นสังคมที่โปร่งใส
เป็นสังคมไม่ทุจริต
- 2. ไปพบกรรมการ เนื่องจากได้ขอคำปรึกษาเพื่อน ๆ และพี่ ๆ ที่สนิทแล้ว เขาแนะนำว่าให้
ไปพบและพูดไปตามความจริง
- 3. ไปพบคณะกรรมการสอบสวน เพราะถ้าไม่ไปพบอาจจะมีคามผิดถูกลงโทษได้ แต่ยังไม่
ตัดสินใจไม่ได้ว่าจะพูดปกป้องสมถวิลหรือไม่
- 4. ไปพบกรรมการ เพื่อให้ความร่วมมือต่อกระบวนการสอบสวนและคิดว่าคนที่ให้ความร่วมมือ
ในทางที่ดีควรได้รับการชื่นชม
- 5. ไปพบให้ข้อมูลต่อกรรมการ และพูดความจริง เพื่อผดุงไว้ซึ่งความสุจริตของสังคม และ
เป็นการช่วยให้สมถวิลได้สำนึกผิด เพื่อเธอจะได้เป็นคนที่มีความสมบูรณ์ทางคุณธรรม
มากขึ้น
- 6. ไปพบทำให้ข้อมูลแก่กรรมการ สอบสวน โดยไม่ต้องให้ใครช่วยตัดสินใจ ต้องพูด
ความจริง ว่าสมถวิลทำเช่นนั้นจริง เนื่องจากเธอเคยมาเล่าให้ฟังเองว่าเธอมีความเดือดร้อน
ทางการเงิน
5. ท่านรู้เห็นว่าเพื่อนร่วมงานที่ท่านสนิทมากคนหนึ่งมีความสัมพันธ์ฉันคู่สาวกับผู้หญิงอื่น ทั้ง ๆ
ที่เพื่อนของท่านคนนั้นมีภรรยาและมีลูกแล้วท่านจะบอกภรรยาของเขาหรือไม่เพื่อให้รู้ว่าสามีมี
ความสัมพันธ์กับผู้หญิงอื่น
- 1. เตือนเพื่อนว่าไม่ควรทำอย่างนั้น เนื่องจากมันเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีแก่สังคม ทำให้องค์กร
เสื่อมเสีย
- 2. ไม่บอก เรื่องทำนองนี้ใคร ๆ เขาก็ไม่ยุ่งเกี่ยว ใคร ๆ เขาก็ทำไม่รู้ไม่ชี้ เราจะไปทำตัว
แปลกประหลาดจากคนอื่นได้อย่างไร
- 3. ไม่บอกไม่ยุ่ง เนื่องจากกลัวว่าสังคมจะกล่าวหาเอาได้ว่ายุ่งเรื่องส่วนตัวคนอื่นมากเกินไป
ไป ทั้ง ๆ ที่ใจก็อยากจะบอก
- 4. ไม่บอก เพื่อนของเราคนนั้นจะได้ชื่นชมเรา ซึ่งในความเป็นจริงเราเป็นเพื่อนกันตลอดไป
เนื่องจากเราไม่ไปยุ่งเรื่องส่วนตัวของเขา
- 5. เตือนเพื่อน เนื่องจากการกระทำเช่นนั้นทำให้มนุษย์เสื่อมเสียทางคุณธรรม และเป็นการ
กระทำที่ไร้มนุษยธรรมต่อภรรยาและลูกและทำให้ตนเองขาดศักดิ์ศรี
- 6. บอกให้ภรรยาเขาทราบ เนื่องจากการประพฤติของเพื่อนเรา ผิดระเบียบวินัยขององค์กร
ควรปรามไม่ให้ประพฤติปฏิบัติ ส่วนภรรยาของเขาจะดำเนินการอย่างไร เป็นอีกประเด็นหนึ่ง

6. เมื่อมีการขอรับบริจาคเงินเพื่อนำไปจัดซื้อเครื่องอุปโภคบริโภค ช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย ท่านจะบริจาค เพราะเหตุใด

- 1. บริจาค เนื่องจากการบริจาคเป็นกิจกรรมที่ดีสร้างสรรค์ เป็นการช่วยเหลือผู้ประสบภัย เพื่อบรรเทาให้เขาเหล่านั้นได้ผ่อนคลายความทุกข์
- 2. บริจาค ใคร ๆ เขาก็บริจาคกัน ถ้าเราไม่ทำด้วยก็จะดูว่าเป็นการไม่เอาเยี่ยงอย่างคนอื่น ๆ
- 3. บริจาค หากไม่บริจาคเพื่อนร่วมงานคนที่เป็นตัวแทนมาขอรับบริจาคจะตำหนิว่าเราตระหนี่
- 4. บริจาค เพื่อให้เพื่อนร่วมงานหรือคนที่มารับบริจาครู้สึกชื่นชมเรา
- 5. บริจาค เนื่องจากการบริจาคเป็นการทำความดี เป็นการคำนึงถึงเพื่อนมนุษย์ผู้เดือดร้อน ผู้เดือดร้อนจะได้รู้สึกที่ไม่ถูกทอดทิ้ง และเขาจะได้รู้สึกที่ไม่ไร้เกียรติ ไร้ศักดิ์ศรี
- 6. บริจาค เนื่องจากเป็นธรรมเนียมของสังคม ถ้าไม่บริจาคอาจจะดูว่าเป็นการไม่ทำตามธรรมเนียมของสังคม

7. ถ้าท่านไปรับประทานอาหารของโรงพยาบาลที่ขอความร่วมมือให้ผู้ทานอาหารเสร็จแล้วเก็บจานหรือภาชนะอื่น ๆ ไปวางในตำแหน่งที่จัดให้ หากท่านไปใช้บริการและทานเสร็จแล้วท่านจะปฏิบัติตนอย่างไร

- 1. เก็บจานหรือภาชนะ เพื่อให้สังคมได้ดูดีมีระเบียบ คนที่จะมาทานทีหลังจะได้มีโต๊ะทานอาหารที่สะอาด ช่วย ๆ กันทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- 2. ถ้าคนอื่นเขาเก็บจานหรือภาชนะ ข้าพเจ้าก็เก็บจะได้ไม่แปลกประหลาดไปจากคนอื่นเขา
- 3. ไม่ควรกำหนดให้มีการเก็บจานหรือภาชนะ เนื่องจากทำให้ผู้มาทานอาหารรู้สึกเสียเกียรติ
- 4. เก็บจานหรือภาชนะ ฝ่ายที่ขอความร่วมมือมาจะได้พอใจโรงพยาบาลนี้อาจจะได้รับยกย่องเป็นโรงพยาบาลสาธารณะตัวอย่าง
- 5. เก็บจานหรือภาชนะ เนื่องจากเป็นการทำความดี เป็นโอกาสให้เราได้ฝึกตน เป็นการทำความดีที่ง่าย ๆ การช่วยกันทำสิ่งดี ๆ คนละไม้คนละมือ เป็นการช่วยกันผดุงสังคมให้เจริญรุ่งเรือง
- 6. เก็บจานหรือภาชนะ ตามที่เขาขอความร่วมมือ คนอื่นจะทำหรือไม่ก็ตามใจเขา

8. เมื่อท่านต้องไปรับบริการรักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลแห่งหนึ่งที่มีคิวยาวมาก แต่ท่านไม่สามารถรอได้นาน เนื่องจากท่านต้องกลับไปทำธุระที่สำคัญมาก ๆ และท่านก็พอรู้จักและสนิทกับพยาบาลที่จัดคิวหน้าห้องตรวจ ท่านจะใช้ความสนิทส่วนตัวขอลดคิวจากพยาบาลคนนั้นหรือไม่

- 1. ไม่ทำ เนื่องจากการทำเช่นนั้นเป็นการเอาเปรียบคนอื่น
- 2. ไม่ทำ ใคร ๆ เขาก็ไม่ทำเช่นนั้น เราจะไปทำทำไม

- 3. ไม่ทำ เนื่องจากอาจจะมีคนล่วงรู้ได้ และเขาอาจจะตำหนิเอาได้
- 4. ไม่ทำ การไม่ขอใช้สิทธิจากความสัมพันธ์ส่วนตัว พยาบาลที่เป็นเพื่อนจะได้ชื่นชมและรู้สึกดีต่อเราที่เราไม่ใช่ความสัมพันธ์สนมในการขอลัดคิว
- 5. ไม่ทำ เนื่องจากเป็นการกระทำที่ไม่ดี เป็นการไม่ยุติธรรม เป็นการใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในทางที่ไม่ถูก
- 6. ไม่ทำ เนื่องจากผิดมารยาทสังคม ผิดขั้นตอนการปฏิบัติที่โรงพยาบาลกำหนด
9. สมมุติว่าหน่วยงานของท่านกำหนดการแต่งกายให้แก่บุคลากร เพื่อให้ดูมีมาตรฐานและแสดงความเป็นหมู่คณะ ให้ความร่วมมือในการรักษาวัฒนธรรมของสังคม เช่น วันจันทร์ชุดสุภาพ วันอังคารชุดยูนิฟอร์มขององค์กร วันศุกร์ชุดผ้าไทย เป็นต้น ท่านจะให้ความร่วมมือเรื่องนี้หรือไม่
- 1. ให้ความร่วมมือ การแต่งกายของเจ้าหน้าที่จะได้เป็นระเบียบ แสดงความเป็นพลัง ยกฐานะหน่วยงานให้ดูดีมีมาตรฐาน
- 2. ให้ความร่วมมือ ถ้าทุกคนให้ความร่วมมือ เพื่อจะได้เสมอภาคกัน ถ้าบางคนทำ บางคนไม่ทำก็ดูสะเปะสะปะ ข้าพเจ้าจะไม่เอาด้วย
- 3. ให้ความร่วมมือ เนื่องจากไม่อยากจะบอกคนอื่นว่าเอาได้ว่าไม่ให้ความร่วมมือ
- 4. ให้ความร่วมมือ เนื่องจากการเป็นคนดีปฏิบัติตามระเบียบ เป็นเรื่องที่หัวหน้าพอใจ อาจจะเป็นส่วนประกอบของการพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนขึ้นเงินเดือนขึ้นพิเศษได้
- 5. ให้ความร่วมมือ เนื่องจากเป็นสิ่งดีงาม เป็นสิ่งสร้างสรรค์ เป็นการทำให้วัฒนธรรมการแต่งกายของสังคมไทยมีมาตรฐาน แต่คนที่ไม่ให้ความร่วมมือก็ควรจะได้รับพึงเหตุผลและปกป้องสิทธิ์ของเขาด้วย
- 6. ให้ความร่วมมือ กฎเกณฑ์คือกฎเกณฑ์ต้องปฏิบัติตามแม้คนอื่นเขาไม่สนใจปฏิบัติตามก็เป็นเรื่องของเขา
10. เมื่องานของท่านเสร็จแล้ว และท่านพบว่าเพื่อนร่วมงานของท่านมีงานต้องรีบทำเยอะมาก ทุกอย่างต้องเสร็จก่อนเวลา 17.00 น. เนื่องจากวันพรุ่งนี้ต้องส่งงานทุกชิ้นให้หัวหน้าตั้งแต่เช้า ท่านจะช่วยเหลืองานของเพื่อนหรือไม่
- 1. ช่วย เนื่องจากงานของแต่ละคนก็ คืองานขององค์กร ผลงานของทุกคนก็เป็นผลงานขององค์กร เราต้องคำนึงถึงส่วนรวม
- 2. ช่วย เนื่องจากโดยส่วนใหญ่ที่ทำงานของเราเขาก็ทำกันแบบนี้ คนที่ว่างแล้วช่วยเหลือคนอื่นที่งานมากและมีงานด่วน

- 3. ช่วย ถ้าไม่ช่วยก็เป็นการดูไม่ดี เพื่อนอาจจะคิดตำหนิเราแม้เขาจะไม่พูดตำหนิออกมาก็ตาม
- 4. ช่วย เนื่องจากเพื่อนจะได้ประทับใจ ซึ่งใจที่เราช่วยเหลือ
- 5. ช่วย เนื่องจากการช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นคุณธรรมอันประเสริฐ การช่วยเหลือกันทำให้สังคมมนุษย์น่าอยู่ มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี
- 6. ช่วย เนื่องจากถ้าไม่ช่วยอาจจะถูกมองว่าไม่มีน้ำใจ รวมทั้งหัวหน้าก็มักจะแนะนำว่าทำงานให้มีน้ำใจต่อกัน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากร

คำชี้แจง คำถามตอนนี้ประสงค์ที่จะทราบพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของท่านในปัจจุบัน เมื่ออ่านแต่ละข้อความแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

คะแนน 5 หมายถึง มีพฤติกรรมในเรื่องนั้น มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีพฤติกรรมในเรื่องนั้น มาก

คะแนน 3 หมายถึง มีพฤติกรรมในเรื่องนั้น ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีพฤติกรรมในเรื่องนั้น น้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีพฤติกรรมในเรื่องนั้น น้อยที่สุด

พฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากร	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					
1. ไม่ใช่ตำแหน่งหรือไม่ยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งของตนแสวงหาประโยชน์					
2. ไม่ใช่อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตน					
3. เสียสละและอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานในหน้าที่					
4. ไม่นำเอาทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว					
5. ปฏิบัติงานโดยสุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น					

พฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากร	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
6. ยินดีและยอมรับที่จะทำงานเพื่อส่วนรวมของหน่วยงาน แม้จะไม่ใช่น้ำที่โดยตรง					
7. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม					
8. บริจาคทรัพย์เพื่อประโยชน์ส่วนรวมและสาธารณะประโยชน์ตามโอกาส					
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน					
1. ใช้ทรัพยากรสิ้นของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า					
2. ปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่เสมอ					
3. แสวงหาวิธีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานอยู่เสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน					
4. ช่วยดูแลรักษาและใช้ของส่วนรวมอย่างประหยัดและคุ้มค่า					
5. มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จโดยใช้งบประมาณอย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด					
6. คำนึงถึงต้นทุนหรือการใช้ทรัพยากรทุกครั้งเพื่อประสิทธิผลในการทำงาน					
7. ยินดีทำงานนอกเหนือเวลาทำการเพื่อความสำเร็จของงาน					
8. มีความตั้งใจในการทำงานทุกงานที่ได้รับมอบหมาย					
9. ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิดในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วอย่างสมบูรณ์					
ด้านการรักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ					
1. ใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ					
2. เอาใจใส่ ไม่ทอดทิ้ง เพื่อรักษาคุณภาพและมาตรฐานของงาน					
3. ตั้งใจและใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่					

พฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากร	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
4. มุ่งทำงานให้ได้ผลดีมีคุณภาพ มากกว่าเพียงแค่ทำงานให้เสร็จ ๆ ไป					
5. การปฏิบัติงานมุ่งเน้นมาตรฐานวิชาชีพ					
6. การปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังรอบคอบตามมาตรฐานวิชาชีพ					

ผู้วิจัยต้องขอภัยที่รบกวนเวลาของท่านมากเกินไปและขอขอบคุณอย่างสูงในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแบบสอบถาม หนังสือภายนอกและบันทึกข้อความ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแบบสอบถาม

ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	รองศาสตราจารย์ ดร. วันชัย ธรรมสังการ
สาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ	พฤติกรรมศาสตร์ ระเบียบวิธีวิจัย
สถานที่ทำงาน	ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	ดร.กานดา จันทร์แย้ม
สาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ	จิตวิทยาองค์การ จิตวิทยาอุตสาหกรรม
สถานที่ทำงาน	ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	รองศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ ทิพย์รัตน์
สาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ	การศึกษา/หลักสูตรการสอน คุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร การศึกษา สหกิจศึกษา
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	รองศาสตราจารย์ ดร. สุจิตรา จรจิตร
สาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ	การศึกษาและพัฒนางานองค์กร การจัดการ
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	รองศาสตราจารย์ นิรันดร์ จุลทรัพย์
สาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ	จิตวิทยาการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาและฝึกอบรม
สถานที่ทำงาน	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ



ที่ ศธ 0521.1.11/030

คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
15 ถ.กาญจนวนิช ต.คอหงส์
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110

1) มกราคม 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา จรจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางอภินันท์ ปานเจ็ญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาควิชา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการจัดทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่” โดยมี อาจารย์ ดร.เกษตรชัย และหิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และขณะนี้นักศึกษาได้เสนอเครื่องมือการวิจัย เพื่อขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ในเรื่องดังกล่าว มีความถูกต้องตามระเบียบวิธีการวิจัย คณะฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อธิศา แซ่เตียว)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์

ภาควิชาสารคดีศึกษา

โทร 074-286659/ โทรสาร 074-286659



ที่ ศษ 0521.1.11/0๒๑

คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
15 ถ.กาญจนวนิช ต.คอหงส์
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110

๗ มกราคม 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ ทิพย์รัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางอภินันท์ ปานเจียง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม
ภาคพิเศษ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ
จัดทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากร
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่” โดยมี อาจารย์ ดร.เกษตรชัย และหิม เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษา และขณะนี้นักศึกษาได้เสนอเครื่องมือการวิจัย เพื่อขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในการ
ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ในเรื่องดังกล่าว มีความถูกต้องตามระเบียบ
วิธีการวิจัย คณะฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี
จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา รายละเอียดตามสิ่งที่
ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อธิสา แซ่เตียว)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์

ภาควิชาสารัตถศึกษา

โทร 074-286659/ โทรสาร 074-286659



ที่ ศธ 0521.1.11/039

คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
15 ถ.กาญจนวนิช ต.คอหงส์
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110

11 มกราคม 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ นรินทร์ จุลทรัพย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางอภินันท์ ปานเจียง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาควิชา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการจัดทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่” โดยมี อาจารย์ ดร.เกษตรชัย และทีม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และขณะนี้นักศึกษาได้เสนอเครื่องมือการวิจัย เพื่อขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ในเรื่องดังกล่าว มีความถูกต้องตามระเบียบวิธีการวิจัย คณะฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อติศา แซ่เตียว)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์

ภาควิชาสารัตถศึกษา

โทร 074-286659/ โทรสาร 074-286659



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตร ศศ.ม. สาขาพัฒนามนุษย์และสังคม (ภาคพิเศษ) ภาควิชาสารัตถศึกษา โทร.6659
 ที่ มอ 895.1/046 วันที่ 11 มกราคม 2555
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางอภินันท์ ปานเจียง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคพิเศษ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่” โดยมี อาจารย์ ดร.เกษรชัย และหิ้ม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และขณะนี้นักศึกษาได้เสนอเครื่องมือการวิจัย เพื่อขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ในเรื่องดังกล่าว มีความถูกต้องตามระเบียบวิธีการวิจัย คณะฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา ละเยี่ยตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.สุรพงษ์ ยิ้มละมัย)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคพิเศษ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตร ศศ.ม. สาขาพัฒนามนุษย์และสังคม (ภาคพิเศษ) ภาควิชาสารัตถศึกษา โทร.6659
 ที่ มอ 895.1/014 วันที่ 11 มกราคม 2555
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.กานดา จันทร์แยม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางอภินันท์ ปานเจียง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคพิเศษ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการจัดทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่” โดยมี อาจารย์ ดร.เกษตรชัย และหิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และขณะนี้นักศึกษาได้เสนอเครื่องมือการวิจัย เพื่อขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ในเรื่องดังกล่าว มีความถูกต้องตามระเบียบวิธีการวิจัย คณะฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา ละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.สุรพงษ์ ยิ้มละมัย)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคพิเศษ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตร ศศ.ม. สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคพิเศษ ภาควิชาสารัตถศึกษา โทร.6859

ที่ มอ 895.1/164

วันที่ 8 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางอภินันท์ ปานเจียง รหัสนักศึกษา 5311121059 ซึ่งเป็นนักศึกษาในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคพิเศษ ได้รับอนุญาตให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่" โดยมีอาจารย์ ดร.เกษตรชัย และนันทิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้นักศึกษากำลังดำเนินการวิจัยอยู่ในขั้นตอนของการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยและเพื่อให้การศึกษาวิจัยดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทางหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษา ดังรายชื่อข้างต้นเก็บข้อมูลจากท่านเพื่อนำไปประกอบการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.สุรพงษ์ ยิ้มละมัย)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคพิเศษ

ภาคผนวก ก

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
และการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบการนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ชนิดเลือกตอบเพื่อหาค่า IOC

คำชี้แจง

แบบการนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยชุดนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำวิทยานิพนธ์ (thesis) ของนางอภินันท์ ปานเจียง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลด้านปัจจัยทางชีวสังคม เป็นแบบตรวจสอบรายการและปรายเปิด

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลด้านปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นข้อมูลด้านปัจจัยจิตลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 5 เป็นข้อมูลด้านพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการพิจารณาคุณภาพแบบสอบถาม โดยขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ถ้าเห็นด้วยให้ 1 ไม่เห็นด้วยให้ -1 ไม่แน่ใจให้ 0 โดยพิจารณาถึงความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้
อภินันท์ ปานเจียง

ผลการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเชิงเนื้อหา

(Item Objective Congruence: IOC)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
ด้านลักษณะงาน							
1. งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
9. เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะการคิด ทั้งคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์คิดบูรณาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
10. มีลักษณะจำเจ ปฏิบัติเหมือนเดิมเป็นประจำทุกวัน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
11. มีความอิสระในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
12. ต้องปฏิบัติตั้งแต่ต้นจนจบแต่เพียงผู้เดียว	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
13. มีขั้นตอนมากเกินไป	+1	+1	+1	0	+1	4/5	.80
14. ทำทายความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
15. บุคคลภายนอกให้การยกย่อง ชื่นชม	+1	+1	0	0	0	2/5	.40
16. เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
ด้านกฎระเบียบ							
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบข้อบังคับ	+1	+1	-1	0	-1	0/5	1
3. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	0	+1	4/5	.80

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
4. มีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับไว้เหมาะสม เพียงพอกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
5. กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
6. กฎระเบียบ ข้อบังคับไม่ชัดเจนและเพียงพอ เอื้อต่อการประพฤติดิจริยธรรม	+1	+1	+1	0	0	3/5	.60
7. กฎระเบียบ ข้อบังคับที่มีไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
8. คำสั่งในการปฏิบัติงานขัดแย้งกับกฎระเบียบ	+1	+1	-1	+1	+1	3/5	.60
9. ท่านยึดกฎระเบียบที่กำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	0	+1	0	0	0	1/5	.20
ด้านเพื่อนร่วมงาน							
1. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรับผิดชอบและอุทิศเวลาให้กับงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
3. เพื่อนร่วมงานพยายามประนีประนอมและปรับความเข้าใจเมื่อเกิดความเข้าใจผิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
4. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
5. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
6. เพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะเผชิญปัญหาและอุปสรรคร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
7. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
8. เพื่อนร่วมงานไม่กระตือรือร้นไม่เอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
9. เพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
10. เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ และเสมอภาค	0	+1	+1	0	+1	3/5	.60
11. เพื่อนร่วมงานของท่านหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับเสมอเมื่อมีโอกาส	0	+1	+1	+1	+1	4/5	.80
ด้านผู้บังคับบัญชา							
1. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	+1	+1	-1	+1	+1	3/5	.60
2. ผู้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนเงินเดือนด้วยความยุติธรรม	0	+1	+1	+1	0	3/5	.60
3. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและอุทิศเวลาให้แก่งาน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
4. ผู้บังคับบัญชามีความเที่ยงตรงในการประเมินผลการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นกันเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
6. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
7. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
8. ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ ดูแล ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1

ปัจจัยทางจิตลักษณะ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง							
1. ข้าพเจ้าอดทนทำงานอย่างขยันขันแข็ง	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้ในการทำงานบ่อยๆ	+1	+1	+1	+1	-1	3/5	.60
3. ข้าพเจ้าทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความก้าวหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
4. ข้าพเจ้าไม่ทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่	0	+1	+1	+1	+1	4/5	.60
5. ข้าพเจ้าทำงานไม่เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	-1	3/5	.60
6. การวางแผนล่วงหน้าเป็นการกระทำที่ไร้ประโยชน์ เพราะเมื่อถึงขั้นปฏิบัติก็ทำไม่ได้	+1	+1	+1	+1	-1	3/5	.60
7. ถ้าข้าพเจ้าเห็นของที่ชอบได้มากและราคาแพงมากจะตัดสินใจซื้อทันที	+1	+1	+1	+1	-1	3/5	.60
8. ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีประโยชน์อะไรเลยที่จะต้องไปวิตกกังวลกับอนาคต	+1	+1	+1	+1	-1	3/5	.60
9. ถ้าข้าพเจ้าอยากได้สิ่งใด แล้วต้องรอคอยนาน ข้าพเจ้าจะรอคอยไม่ได้	0	+1	+1	+1	-1	2/5	.40

ปัจจัยทางจิตลักษณะ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
10. ในการประชุม ถ้าไม่เห็นด้วย ข้าพเจ้าจะคัดค้านทันทีโดยไม่สนใจว่าขณะนั้นเป็นจังหวะที่เหมาะสมหรือไม่	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
11. ข้าพเจ้าคิดว่าคนเราควรหาความสุขใส่ตัวให้มากที่สุดเพราะอนาคตเป็นสิ่งไม่แน่นอน	+1	+1	+1	+1	-1	3/5	.60
12. หากไม่มีใครรู้เห็นการกระทำผิด ก็เป็นการกระทำที่สูญเปล่า	+1	+1	+1	0	+1	4/5	.80
13. ข้าพเจ้าจะระมัดระวังในการทำงานเฉพาะเมื่อมีคนมาคอยจ้องจับผิด	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
14. การทำความดีไม่ควรหวังผลตอบแทน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
15. สิ่งตอบแทนที่ดีที่สุด คือ เงินและตำแหน่ง	+1	+1	+1	0	+1	4/5	.80
16. คนที่ไม่ไขว่คว้าในการทำงานที่มีผลประโยชน์เป็นคนโง่	+1	+1	+1	+1	-1	3/5	.60
ความเชื่ออำนาจในตน							
1. การทำงานอย่างเต็มความสามารถทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. ความสำเร็จในงานเกิดขึ้นจากความสามารถของข้าพเจ้ามากกว่าการคลบันดาลจากสิ่งศักดิ์สิทธิ์	0	+1	+1	+1	+1	4/5	.80
3. ความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
4. พนักงานที่มีอายุการทำงานมากมักได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งก่อน โดยไม่คำนึงถึงความสามารถ	+1	+1	0	+1	-1	2/5	.40

ปัจจัยทางจิตลักษณะ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
5. ข้าพเจ้าไม่ทราบผลที่ข้าพเจ้าจะได้รับจากการที่ข้าพเจ้าช่วยรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงานหรือทำชื่อเสียงให้หน่วยงาน	+1	+1	+1	0	+1	4/5	.80
6. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและความพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ แต่ข้าพเจ้าไม่อาจบอกได้ว่าวิถีชีวิตการทำงานของข้าพเจ้าเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	0	+1	4/5	.80
7. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าส่งผลงานที่ข้าพเจ้าใช้ความพยายามอย่างมากต่อผู้บังคับบัญชา แต่ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ดำเนินการอะไรต่อ	0	+1	+1	0	+1	3/5	.60
8. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานในองค์กรนี้ให้ผลตอบแทนไม่คุ้มค่า	0	+1	+1	0	+1	3/5	.60
9. มีบุคลากรบางคนในหน่วยงานของข้าพเจ้ามาทำงานสายเป็นประจำ ลาป่วย ลากิจ บ่อยครั้งมากแต่ก็ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระดับพิเศษ	0	+1	0	+1	-1	1/5	.20
10. ผู้ที่ได้รับความดีความชอบเป็นพิเศษในหน่วยงานของข้าพเจ้า มิใช่คนที่ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นคนที่ทำงานดีและนิสัยดี	0	+1	0	+1	-1	1/5	.20
11. ผู้ที่ขยันและทำงานดีจะได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	0	+1	-1	2/5	.40
12. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความพยายามและความตั้งใจจริงของข้าพเจ้าจะช่วยให้ข้าพเจ้าได้ในสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
13. บางครั้งข้าพเจ้าทำผิดเพียงเล็กน้อยแต่ถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชาอย่างรุนแรง	+1	+1	+1	+1	-1	3/5	.60
14. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่คุ้มค่าที่จะพยายามทำงานอย่างเต็มที่เพราะสิ่งเหล่านี้ไม่เคย	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1

ปัจจัยทางจิตลักษณะ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
ให้ผลดีเลย							
15. ข้าพเจ้าเชื่อว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานสามารถคลี่คลายได้โดยที่ข้าพเจ้าไม่จำเป็นต้องเข้าไปจัดการใด ๆ	+1	+1	+1	+1	-1	3/5	.60
16. การที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานไม่ได้คุณภาพนั้นเป็นเพราะผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอย่างกะทันหัน	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
17. การที่ข้าพเจ้าทำงานเสร็จไม่ทันเวลานั้นเป็นเพราะการไม่ประสานกันของฝ่ายต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์							
1. ข้าพเจ้ามีการวางแผนการทำงานอย่างละเอียดก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
2. ข้าพเจ้าทำงานอย่างมีขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
3. ข้าพเจ้ามีการวางแผนก่อนการทำงานเสมอ	0	+1	+1	+1	+1	4/5	.80
4. ข้าพเจ้าใส่ใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
5. ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
6. ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ยากและท้าทาย	0	+1	+1	+1	0	3/5	.60
7. ข้าพเจ้าคิดว่าเตรียมตัวอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานสำคัญ ๆ เป็นสิ่งจำเป็น	+1	+1	+1	+1	-1	3/5	.60
8. ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามให้แก่งานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1

ปัจจัยทางจิตลักษณะ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
ทัศนคติ							
1. ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ปฏิบัติมีโอกาช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้แก่สังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ปฏิบัติทำให้ข้าพเจ้ารับผิดชอบต่อหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ปฏิบัติทำให้ข้าพเจ้าขาดโอกาสในการตัดสินใจขณะทำงาน	0	+1	0	0	0	1/5	.20
4. ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ปฏิบัติทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกกลัวถ้าต้องทำงานที่เสี่ยงกับการผิดกฎระเบียบ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
5. ข้าพเจ้ารู้สึกรำคาญมากที่ต้องทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ขาดความสามารถในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
6. ข้าพเจ้ารู้สึกหมดกำลังใจในการทำงานเมื่อมีการเล่นพรรคเล่นพวกกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
7. การปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถทำให้ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
8. ข้าพเจ้ามุ่งมั่นจะทำงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น	0	+1	+1	-1	0	1/5	.20
9. ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นเรื่องยากที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันให้ได้ผลดี	+1	0	+1	0	0	2/5	.40
เหตุผลเชิงจริยธรรม							
1. การมาถึงที่ทำงานตั้งแต่เช้าอย่างน้อย 20-30 นาที เป็นสิ่งที่คนทำงานทุกคนอยากทำ แต่ อาจจะทำได้บ้าง ทำไม่ได้บ้าง หรือบางคนไม่เคยทำได้เลย ถ้าเป็นตัวท่านเองทำไมท่านอยากมาทำงานแต่เช้า ๆ	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80

ปัจจัยทางจิตลักษณะ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
1. สามารถหลีกเลี่ยงการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนน	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
2. ทำให้ผู้บังคับบัญชารักใคร่ พึงพอใจและอาจจะมีผลต่อการเลื่อนขั้น	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
3. เป็นพฤติกรรมที่ดี คนอื่นเขาทำได้ เราก็ควรจะทำให้ได้ด้วย จะได้เป็นสังคมที่ดี เช่นสังคมคนต้นเช้า สังคมคนมาเช้า เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
4. เป็นกฎระเบียบที่ไม่ควรมาทำงานสาย ทำให้ถูกต้องตามกฎระเบียบไว้ก่อนปลอดภัยดี	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
5. เป็นการสร้างภาพพจน์ให้องค์กร ภาพพจน์ที่ดีของวิชาชีพ เป็นการช่วยกันสร้างคุณงามความดีให้สังคม	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
6. ทำงานตอนเช้าทำให้เกิดสมาธิ สมองปลอดโปร่งทำงานได้มากขึ้น คุณภาพงานก็จะดีมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
2. สมมุติว่าโรงพยาบาลที่ท่านไปใช้บริการประจำ เป็นโรงพยาบาลที่มีคนไปใช้บริการกันเยอะมาก ทำให้ที่จอดรถยนต์ไม่เพียงพอ ผู้ที่จะจอดรถยนต์บางคนต้องวนหาที่จอดเป็นเวลากว่า 30 นาที และอาจจะได้ที่จอดรถไกลมาก พนักงานบางคนใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวแวะซื้อของรับประทานเล็ก ๆ น้อย ๆ มาฝากเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ดูแลการจราจรบริเวณที่จอดรถของโรงพยาบาล ทำให้ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยสงวนที่จอดรถไว้ให้ โดยการวางกรวย	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80

ปัจจัยทางจิตลักษณะ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
การจรรยาไว้ เมื่อพนักงานเหล่านั้นมาถึงที่จอครด เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ก็ เก็บกรวยการจรรยาไว้ เมื่อพนักงานเหล่านั้นมาถึงที่จอครด เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยก็เก็บกรวยจรรยาเพื่อเปิดช่องจอครดยนต์ให้ ถ้าท่านเป็นพนักงานของ โรงพยาบาลที่และมีโอกาสทำเช่นนั้น ท่านจะทำหรือไม่							
1. ถ้ามีโอกาสก็จะทำ ถ้า รปภ. คนนั้นไว้ใจได้ ไม่ไปพูดเรื่องนี้ให้ใครฟัง	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
2. ไม่ทำเนื่องจากไม่มั่นใจ สักวันหนึ่งคนรู้อาจจะเป็นเหตุให้คนบอกหัวหน้าหรือหัวหน้าอาจจะตำหนิได้	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
3. ไม่ทำ คนส่วนใหญ่เขาไม่ทำแบบนั้น เราไม่ควรไปทำตาม	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
4. ไม่ทำ เนื่องจากเป็นการกระทำที่ไม่ถูกกฎเกณฑ์กติกา	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
5. ไม่ทำเนื่องจากมันเป็นการเอาเปรียบคนส่วนใหญ่	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
6. ไม่ทำเนื่องจากมันเป็นการกระทำให้ตนเองด้อยค่า ด้อยศักดิ์ศรี ไม่มีมนุษยธรรมต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
3 หากหน่วยงานของท่านมีการคัดเลือกผู้บังคับบัญชาคนใหม่แทนคนเก่า และท่านเป็นคนหนึ่งที่มีโอกาสในการให้ข้อมูลต่อกรรมการคัดเลือกด้วย ทั้งการลงคะแนนเลือก การให้ข้อมูลสัมภาษณ์ต่อผู้มีหน้าที่คัดเลือก ท่านจะให้เหตุผลแบบใดในการคัดเลือกผู้บังคับบัญชาคนใหม่	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80

ปัจจัยทางจิตลักษณะ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
1. เลือกคนที่มีมนุษยธรรม เมื่อมีการทำงานผิดพลาดบ้างก็ให้อภัยกันได้ ไม่ใช่มีแต่ลงโทษเพียงอย่างเดียว	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
2. เลือกคนที่ใจดี คำนึงถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าของลูกน้อง ดูแลสวัสดิการลูกน้อง	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
3. คนส่วนใหญ่เลือกใครก็จะเลือกคนนั้นด้วย ใช้หลักประชาธิปไตย	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
4. ต้องตรวจสอบดูว่าระเบียบกฎเกณฑ์ในการคัดเลือก เป็นอย่างไรบ้าง การที่เราจะเลือกคนดีนั้นก็ใช่ แต่การคัดเลือกหัวหน้าต้องไม่เป็นการละเมิดกฎเกณฑ์ กติกา หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ผ่านมา	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
5. เลือกคนที่พิทักษ์ผลประโยชน์ขององค์กร ให้ความสำคัญต่อลูกน้องทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
6. เลือกคนดีมีคุณธรรม เข้าใจคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เป็นคนที่ยึดการ “ทำดี พุทธิ คิดดี”	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
4. สมถวิลเป็นเพื่อนที่สนิทมากๆ ของท่าน เรียนรู้คนเดียวกัน จบมหาวิทยาลัยเดียวกันสนิทกันมาตั้งแต่สมัยเรียนหนังสือ ครั้นพอมาทำงานก็ทำงานในองค์กรเดียวกันแต่อยู่คนละแผนก ต่อมาคุณสมถวิลขอยกเงินขององค์กรไป จำนวน	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80

ปัจจัยทางจิตลักษณะ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
หนึ่ง ท่านมั่นใจว่าสมถวิลทำเช่นนั้นจริง ๆ เนื่องจากสมถวิลบอกท่านว่าเขาทำเช่นนั้นเพราะเธอต้องแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนทางการเงินเฉพาะหน้า ในชั้นให้ข้อมูลแก่กรรมการสอบสวนสมถวิลอ้างท่านให้ไปเป็นพยานว่าเธอไม่ได้ประพฤติเช่นนั้น เมื่อคณะกรรมการสอบสวนเชิญท่านไปพบให้ข้อมูลท่านจะทำอย่างไร	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
1. ไปพบคณะกรรมการสอบสวน เพราะถ้าไม่ไปพบอาจจะมีคามผิดถูกลงโทษได้ แต่ยังคงตัดสินใจไม่ได้ว่าจะพูดปกป้องสมถวิลหรือไม่	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
2. ไปพบกรรมการ เพื่อให้ความร่วมมือต่อกระบวนการสอบสวนและคิดว่าคนที่ให้ความร่วมมือในทางที่ดีควรได้รับการชื่นชม	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
3. ไปพบกรรมการ เนื่องจากได้ขอคำปรึกษาเพื่อน ๆ และพี่ ๆ ที่สนิทแล้ว เขาแนะนำว่าให้ไปพบและพูดไปตามความจริง	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
4. ไปพบให้ข้อมูลแก่กรรมการ สอบสวน โดยไม่ต้องให้ใครช่วยตัดสินใจ ต้องพูดความจริง ว่าสมถวิลทำเช่นนั้นจริง เนื่องจากเธอเคยมาเล่าให้ฟังเองว่าเธอมีความเดือดร้อนทางการเงิน	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
5. ไปพบให้ข้อมูลแก่กรรมการสอบสวน เนื่องจากเป็นการช่วยแก้ไขปัญหาของ							

ปัจจัยทางจิตลักษณะ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<p>สังคม สมถวิลทำผิด จึงควรได้รับ โทษตามแต่สมควร เป็นการช่วยกันสร้างสังคมให้เป็นสังคมที่โปร่งใส เป็นสังคมไม่ทุจริต</p> <p>6. ไปพบให้ข้อมูลต่อกรรมการ และพูดความจริง เพื่อผดุงไว้ซึ่งความสุจริตของสังคม และเป็นการช่วยให้สมถวิลได้สำนึกผิด เพื่อเธอจะได้เป็นคนที่มีความสมบูรณ์ทางคุณธรรมมากขึ้น</p>	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
<p>5. ท่านรู้เห็นว่าเพื่อนร่วมงานที่ท่านสนิทมากคนหนึ่งมีความสัมพันธ์ฉันชู้สาวกับผู้หญิงอื่น ทั้ง ๆ ที่เพื่อนของท่านคนนั้นมีภรรยาและมีลูกแล้ว ท่านจะบอกภรรยาของเขาหรือไม่เพื่อให้รู้ว่าสามีมีความสัมพันธ์กับผู้หญิงอื่น</p>	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
<p>1. ไม่บอกไม่ยุ่ง เนื่องจากกลัวว่าสังคมจะกล่าวหาเอาได้ว่ายุ่งเรื่องส่วนตัวคนอื่นมากเกินไป ทั้ง ๆ ที่ใจก็อยากจะบอก</p>	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
<p>2. ไม่บอก เพื่อนของเราคนนั้นจะได้ชื่นชมเรา ซึ่งในความเป็นจริงเราเป็นเพื่อนกันตลอดไป เนื่องจากเราไม่ไปยุ่งเรื่องส่วนตัวของเขา</p>	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
<p>3. ไม่บอก เรื่องทำนองนี้ใคร ๆ เขาก็ไม่ยุ่งเกี่ยว ใคร ๆ เขาก็ทำไม่รู้ไม่ชี้ เราจะไปทำตัวแปลกประหลาดจากคนอื่นได้อย่างไร</p>	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
<p>4. บอกให้ภรรยาเขาทราบ เนื่องจากการประพฤติดของเพื่อนเรา ผิดระเบียบวินัย</p>	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80

ปัจจัยทางจิตลักษณะ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
ขององค์กร ควรปราบไม่ให้ประพฤติปฏิบัติ ส่วนภรรยาของเขาจะดำเนินการอย่างไร เป็นอีกประเด็นหนึ่ง							
5. เพื่อนคิดว่าไม่ควรทำอย่างนั้น เนื่องจากมันเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีแก่สังคม ทำให้องค์กรเสื่อมเสีย	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
6. เพื่อน เนื่องจากการกระทำเช่นนั้นทำให้มนุษย์เสื่อมเสียทางคุณธรรม และเป็นการกระทำที่ไร้มนุษยธรรมต่อภรรยาและลูกและทำให้ตนเองขาดศักดิ์ศรีและคุณค่า	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
6. เมื่อมีการขอรับบริจาคเงินเพื่อนำไปจัดซื้อเครื่องอุปโภคบริโภค ช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย ท่านจะบริจาคหรือไม่ เพราะเหตุใด	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
1. บริจาค หากไม่บริจาคเพื่อนร่วมงานคนที่เป็นตัวแทนมาขอรับบริจาคจะตำหนิว่าเราตระหนั	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
2. บริจาค เพื่อให้เพื่อนร่วมงานหรือคนที่มารับบริจาครู้สึกชื่นชมเรา	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
3. บริจาค ใคร ๆ เขาก็บริจาคกัน ถ้าเราไม่ทำด้วยก็จะดูว่าเป็นการไม่เอาเยี่ยงอย่างคนอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
4. บริจาค เนื่องจากเป็นธรรมเนียมของสังคม ถ้าไม่บริจาคอาจจะดูว่าเป็นการไม่	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80

ปัจจัยทางจิตลักษณะ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
ทำตามธรรมเนียมของสังคม							
5. บริจาค เนื่องจากการบริจาคเป็นกิจกรรมที่ดีสร้างสรรค์ เป็นการช่วยเหลือผู้ประสบภัย เพื่อบรรเทาให้เขาเหล่านั้นได้ผ่อนคลายความทุกข์	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
6. บริจาค เนื่องจากการบริจาคเป็นการทำความดีขั้นสูง เป็นการคำนึงถึงเพื่อนมนุษย์ผู้เดือดร้อน ผู้เดือดร้อนจะรู้สึกที่ไม่ถูกทอดทิ้ง และเขาจะรู้สึกที่ไม่ไร้เกียรติ ไร้ศักดิ์ศรี	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
7. ถ้าท่านไปทานอาหารของโรงอาหารสาธารณะที่ขอความร่วมมือให้ผู้ทานอาหารเสร็จแล้วเก็บจานหรือภาชนะอื่น ๆ ไปวางในตำแหน่งที่จัดให้ หากท่านไปใช้บริการและทานเสร็จแล้วท่านจะปฏิบัติตนอย่างไร	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
1. ไม่ควรกำหนดให้มีเก็บจาน เนื่องจากทำให้ผู้มาทานอาหารรู้สึกเสียเกียรติ	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
2. เก็บจาน ฝ่ายที่ขอความร่วมมือมาจะได้พอใจโรงอาหารนี้อาจจะได้รับยกย่องเป็นโรงอาหารสาธารณะตัวอย่าง	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
3. ถ้าคนอื่นเขาเก็บจาน ข้าพเจ้าก็เก็บจะได้ไม่แปลกประหลาดไปจากคนอื่นเขา	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
4. เก็บจาน ความที่เขาขอความร่วมมือ คนอื่นจะทำหรือไม่ก็ตามใจเขา	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
5. เก็บจาน เพื่อให้สังคมได้ดูดีมีระเบียบ คนที่จะมาทานที่หลังจะได้มีโต๊ะทาน	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80

ปัจจัยทางจิตลักษณะ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<p>อาหารที่สะอาด ช่วย ๆ กันทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>6. เก็บงาน เนื่องจากการทำความดี เป็น โอกาสให้เราได้ฝึกตน เป็นการทำความดีที่ง่าย ๆ การช่วยกันทำสิ่งดี ๆ คนละไม้คนละมือ เป็นการช่วยกันผดุงสังคมให้เจริญรุ่งเรือง</p>	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
<p>8. เมื่อท่านต้องไปรับบริการรักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลแห่งหนึ่งที่มีคิวยาวมาก แต่ท่านไม่สามารถรอได้นาน เนื่องจากท่านต้องกลับไปทำธุระที่สำคัญมาก ๆ และท่านก็พอรู้จักและสนิทกับพยาบาลที่จัดคิวหน้าห้องตรวจ ท่านจะใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวขอคัดคิวจะพยาบาลคนนั้นหรือไม่</p> <p>1. ไม่ทำ เนื่องจากอาจจะมีคนล่วงรู้ได้ และเขาอาจจะตำหนิเอาได้</p> <p>2. ไม่ทำ การไม่ขอใช้สิทธิ์จากความสัมพันธ์ส่วนตัว พยาบาลที่เพื่อนจะได้ชื่นชมและรู้สึกดีต่อเราที่เราไม่ใช้ความสัมพันธ์ในการขอคัดคิว</p> <p>3. ไม่ทำ ใคร ๆ เขาก็ไม่ทำเช่นนั้น เราจะไปทำทำไม</p> <p>4. ไม่ทำ เนื่องจากผิดมารยาทสังคม ผิดขั้นตอนการปฏิบัติที่โรงพยาบาลกำหนด</p> <p>5. ไม่ทำ เนื่องจากการทำเช่นนั้นเป็นการเอาเปรียบคนอื่น</p> <p>6. ไม่ทำ เนื่องจากการกระทำที่ไม่ดี เป็นการไม่ยุติธรรม เป็นการใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในทางที่ไม่ถูกต้อง</p>	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80

ปัจจัยทางจิตลักษณะ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
9. สมมุติว่าหน่วยงานของท่านกำหนดการแต่งกายให้แก่บุคลากร เพื่อให้ดูมีมาตรฐานและเป็นคนให้ความร่วมมือกับวัฒนธรรมของสังคม เช่น วันจันทร์ชุดสุภาพ วันอังคารชุดยูนิฟอร์มขององค์กร วันศุกร์ชุดผ้าไทยเป็นต้น ท่านจะให้ความร่วมมือเรื่องนี้หรือไม่	0	+1	+1	+1	0	4/5	.80
1. ให้ความร่วมมือ เนื่องจากไม่ยากให้บุคคลอื่นว่าเขาได้ว่าไม่ให้ความร่วมมือ	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
2. ให้ความร่วมมือ เนื่องจากการเป็นคนดีปฏิบัติตามระเบียบ เป็นเรื่องที่หัวหน้าพอใจ อาจจะเป็นส่วนประกอบของการพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนขึ้นพิเศษได้	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
3. ให้ความร่วมมือ ถ้าทุกคนให้ความร่วมมือ เพื่อจะได้เสมอภาคกัน ถ้าบางคนทำ บางคนไม่ทำก็ดูสะเปะสะปะ ข้าพเจ้าจะไม่เอาด้วย	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
4. ให้ความร่วมมือ กฎเกณฑ์คือกฎเกณฑ์ต้องปฏิบัติตามแม้คนอื่นเขาไม่สนใจปฏิบัติตามก็เป็นเรื่องของเขา	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
5. ให้ความร่วมมือ การแต่งกายของเจ้าหน้าที่จะได้เป็นระเบียบ แสดงความเป็นพลัง ยกฐานะหน่วยงานให้ดูดีมีมาตรฐาน	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
6. ให้ความร่วมมือ เนื่องจากเป็นสิ่งดีงาม เป็นสิ่งสร้างสรรค์ เป็นการทำให้							

ปัจจัยทางจิตลักษณะ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
วัฒนธรรมการแต่งกายของสังคมไทยมีมาตรฐาน แต่คนที่ไม่ให้ความร่วมมือก็ควรจะได้รับพึงเหตุผลและปกป้องสิทธิของเขาด้วย	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
10. เมื่องานของท่านเสร็จแล้ว และท่านพบว่าเพื่อนร่วมงานของท่านมีงานต้องรีบทำ เยอะมาก ทุกอย่างต้องเสร็จก่อนเวลา 17.00 น. เนื่องจากวันพรุ่งนี้ต้องส่งงานทุกชิ้นให้หัวหน้าตั้งแต่เช้า ท่านจะช่วยเหลืองานของเพื่อนหรือไม่	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
1. ช่วย ถ้าไม่ช่วยก็เป็นการดูไม่ดี เพื่อนอาจจะคิดตำหนิเราแม้เขาจะไม่พูดตำหนิออกมาก็ตาม	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
2. ช่วย เนื่องจากเพื่อนจะได้ประทับใจ ซึ่งใจที่เราช่วยเหลือ	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
3. ช่วย เนื่องจากโดยส่วนใหญ่ที่ทำงานของเราเขาก็ทำกันแบบนี้ คนที่ว่างแล้วช่วยเหลือคนอื่นที่งานมากและมีงานด่วน	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
4. ช่วย เนื่องจากถ้าไม่ช่วยอาจจะถูกมองว่าไม่มีน้ำใจ รวมทั้งหัวหน้าก็มักจะแนะนำว่าทำงานให้มีความใจต่อกัน	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
5. ช่วย เนื่องจากงานของแต่ละคนก็ คืองานขององค์กร ผลงานของทุกคนก็เป็นผลงานขององค์กร เราต้องคำนึงถึงส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
6. ช่วย เนื่องจากการช่วยเหลือก็ถือกันเป็นคุณธรรมอันประเสริฐ การช่วยเหลือกันทำให้สังคมมนุษย์น่าอยู่ มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80

พฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน							
1. ไม่ใช่ตำแหน่งหรือไม่ยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งของตน แสวงหาประโยชน์หรือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. ไม่ใช่อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
3. ไม่ใช่เวลาราชการทำงานส่วนตัว	+1	+1	-1	+1	+1	3/5	.60
2. ไม่เบียดบังเวลาในหน้าที่การทำงานไปประกอบธุรกิจส่วนตัว	+1	+1	-1	+1	0	2/5	.40
5. เสียสละและอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานในหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
6. ไม่นำเอาทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
7. ไม่หว่านไหวต่ออามิสสินจ้าง	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
8. ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามข้อกำหนดของกฎหมาย ไม่เลียงกฎหมาย	0	+1	-1	+1	+1	2/5	.40
9. ปฏิบัติงานโดยสุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
10. อุทิศตนให้แก่งาน	0	+1	+1	+1	-1	2/5	.40
11. ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน ประกอบภารกิจส่วนตัวเป็นบางครั้ง	0	+1	+1	+1	0	3/5	.60
12. ยินดีและยอมรับที่จะทำงานเพื่อส่วนรวมของหน่วยงานแม้จะไม่ใช่น้ำที่โดยตรง	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1

พฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
13.บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น	0	+1	-1	+1	-1	0/5	.00
14.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
15.ดูแลทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	-1	+1	0	2/5	.40
16.ทรัพย์สินของส่วนราชการได้รับความเสียหาย ก็ไม่สนใจถ้าการกระทำนั้นเป็นความพอใจของตัวข้าพเจ้าเอง	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
17.บริจาคทรัพย์สินเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและสาธารณะประโยชน์ตามโอกาส	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
18.สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เข้าร่วมและสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	-1	3/5	.60
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน							
1. ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. นำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานเพื่อหวังให้เกิดประสิทธิภาพในงาน	+1	+1	+1	+1	-1	3/5	.60
3. ปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
4. แสวงหาวิธีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานอยู่เสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
5. ช่วยดูแลรักษาและใช้ของส่วนรวมอย่างประหยัด	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80

พฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
6. มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จโดยใช้งบประมาณอย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
7. คำนึงถึงต้นทุนหรือการใช้ทรัพยากรทุกครั้งเพื่อประสิทธิผลในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
8. ข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จก่อนเวลาที่กำหนดเสมอ	+1	+1	+1	+1	-1	3/5	.60
17. ยินดีทำงานนอกเหนือเวลาทำการเพื่อความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
18. ทำงานให้ราชการจะรีบร้อนไปไหน รีบไปก็เท่านั้นงานเสร็จช้าหน่อยก็ไม่ใช่ไร	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
19. มีความตั้งใจในการทำงานทุกงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
20. ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
21. พุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิดในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จอย่างสมบูรณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
22. ใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเงินงบประมาณทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
ด้านการรักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ							
1. ใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
2. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในขณะที่ปฏิบัติงานเสมอ เพื่อให้งานมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน	+1	+1	-1	+1	+1	3/5	.60
3. เอาใจใส่ ไม่ทอดทิ้ง เพื่อรักษาคุณภาพและมาตรฐานของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
4. ตั้งใจและใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80

พฤติกรรมจรรยาบรรณของบุคลากร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
5. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความชำนาญการในงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	-1	+1	0	2/5	.40
6. มุ่งทำงานให้ได้ผลดีมีคุณภาพ มากกว่าเพียงแค่ทำงานให้เสร็จ ๆ ไป	+1	+1	+1	+1	0	4/5	.80
7. เลือกรปฏิบัติตามมาตรฐานแห่งวิชาชีพ แม้ว่าบางครั้ง ภาระเบียบจะขัดแย้งกับมาตรฐานแห่งวิชาชีพการทำงาน	+1	+1	+1	+1	-1	4/5	.80
8. การปฏิบัติงานมุ่งเน้นมาตรฐานวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
9. การปฏิบัติงานใช้หลักวิชาการ	+1	+1	+1	0	0	3/5	.60
10. การปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังรอบคอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1

ตาราง 10 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้านลักษณะงาน

ตัวแปรสังเกตได้	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านลักษณะงาน				
1. งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	18.8067	9.086	.464	.737
2. เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะการคิด ทั้งคิด วิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์คิดบูรณาการ	18.9100	8.183	.659	.687
3. มีความอิสระในการตัดสินใจ	19.2533	8.852	.463	.737
4. ต้องปฏิบัติตั้งแต่ต้นจนจบแต่เพียงผู้ เดียว	19.2267	9.266	.267	.798
5. ทำทายความสามารถ	19.0800	8.034	.633	.691
6. เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	18.8567	8.424	.607	.701

Reliability Coefficients

N of Cases = 300.0

N of Items = 6

Alpha= .761

ตาราง 11 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้านกฎระเบียบ

ตัวแปรสังเกตได้	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านกฎระเบียบ				
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน	15.0000	6.314	.573	.750
2. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด	14.8767	6.216	.542	.756
3. มีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับไว้ อย่างเหมาะสม เพียงพอกับการ ปฏิบัติงาน	15.1967	5.704	.725	.702
4. กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีความชัดเจน	15.2867	5.710	.622	.730
5. กฎระเบียบ ข้อบังคับไม่ชัดเจนและ เพียงพอ เอื้อต่อการประพฤติด จริยธรรม	15.5467	5.366	.461	.807

Reliability Coefficients

N of Cases = 300.0

N of Items = 5

Alpha = .788

ตาราง 12 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้านเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรสังเกตได้	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านเพื่อนร่วมงาน				
1. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความ รับผิดชอบและอุทิศเวลาให้กับงาน	18.8967	11.638	.716	.916
2. เพื่อนร่วมงานพยายามประนีประนอม และปรับความเข้าใจเมื่อเกิดความ เข้าใจผิดขึ้น	18.9500	11.165	.807	.903
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกันอย่างมีเหตุผล	18.8967	11.304	.815	.902
4. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับใน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ แตกต่างกันในการทำงานร่วมกัน	18.8600	11.699	.742	.912
5. เพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน ให้สำเร็จ	18.7567	11.235	.838	.899
6. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	18.7400	11.839	.741	.912

Reliability Coefficients

N of Cases = 300.0

N of Items = 6

Alpha = .922

ตาราง 13 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้านผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรสังเกตได้	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านผู้บังคับบัญชา				
1. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและอุทิศเวลาให้แก่งาน	22.0833	26.960	.648	.839
2. ผู้บังคับบัญชามีความเที่ยงตรงในการประเมินผลการทำงาน	22.3833	25.461	.771	.823
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นกันเอง	22.2367	25.439	.770	.823
4. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน	22.1500	25.780	.785	.823
5. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	22.1533	25.100	.809	.818
6. ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา	22.2633	22.964	.369	.933
7. ผู้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนเงินเดือนด้วยความยุติธรรม	22.4300	25.236	.778	.821

Reliability Coefficients

N of Cases = 300.0

N of Items = 7

Alpha = .859

ตาราง 14 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีหาความเชื่อมั่น (Reliability) การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง

ปัจจัยทางจิตลักษณะ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง				
1. ข้าพเจ้าอดทนทำงานอย่างขยันขันแข็ง	15.1933	3.996	.549	.308
2. ข้าพเจ้าทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความก้าวหน้า	15.1800	4.155	.490	.345
3. ข้าพเจ้าไม่ทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่	14.6733	4.488	.301	.443
4. ในการประชุม ถ้าไม่เห็นด้วย ข้าพเจ้า จะคัดค้านทันทีโดยไม่สนใจว่าขณะนั้น เป็นจังหวะที่เหมาะสมหรือไม่	16.9200	5.004	-.040	.702
5. การทำความดีไม่ควรหวังผลตอบแทน	15.1933	3.862	.339	.411

Reliability Coefficients

N of Cases = 300.0

N of Items = 5

Alpha = .509

ตาราง 15 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีหาความเชื่อมั่น (Reliability) ความเชื่ออำนาจในตน

ปัจจัยทางจิตลักษณะ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความเชื่ออำนาจในตน				
1. การทำงานอย่างเต็มความสามารถทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ	15.6133	5.382	.559	.538
2. ความสำเร็จในงานเกิดขึ้นจากความสามารถของข้าพเจ้ามากกว่าการคลบันดาลจากสิ่งศักดิ์สิทธิ์	15.5967	5.720	.484	.573
3. ความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้า	15.9000	5.435	.499	.560
4. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและความพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ แต่ข้าพเจ้าไม่อาจบอกได้ว่าวิถีชีวิตการทำงานของข้าพเจ้าเป็นอย่างไร	16.5500	5.941	.168	.737
5. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความพยายามและความตั้งใจจริงของข้าพเจ้าจะช่วยให้ข้าพเจ้าได้ในสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องการ	16.1133	5.158	.440	.584

Reliability Coefficients

N of Cases = 300.0

N of Items = 5

Alpha = .653

ตาราง 16 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีหาความเชื่อมั่น (Reliability) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ปัจจัยทางจิตลักษณะ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์				
1. ข้าพเจ้ามีการวางแผนการทำงานอย่างละเอียดก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงาน	28.6833	14.043	.642	.888
2. ข้าพเจ้าทำงานอย่างมีลำดับขั้นตอน	28.5567	14.141	.653	.887
3. ข้าพเจ้ามีการวางแผนก่อนการทำงานเสมอ	28.5933	13.928	.661	.887
4. ข้าพเจ้าใส่ใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย	28.2167	13.970	.738	.880
5. ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	28.2633	13.445	.754	.878
6. ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามให้แก่งานที่ได้รับมอบหมาย	28.1500	13.847	.759	.878
7. ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ยากและท้าทาย	28.6633	14.438	.554	.897
8. ข้าพเจ้าคิดว่า การเตรียมตัวอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานสำคัญ ๆ เป็นสิ่งจำเป็น	28.2100	13.859	.700	.883

Reliability Coefficients

N of Cases = 300.0

N of Items = 8

Alpha = .898

ตาราง 17 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีหาความเชื่อมั่น (Reliability) ทักษะคติ

ปัจจัยทางจิตลักษณะ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ทักษะคติ				
1. ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ปฏิบัติมีโอกาสช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้แก่สังคม	14.7900	5.912	.407	.388
2. ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ปฏิบัติทำให้ข้าพเจ้ารับผิดชอบต่อหน้าที่	14.5700	6.440	.414	.413
3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ปฏิบัติทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกกลัวถ้าต้องทำงานที่เสี่ยงกับการผิดกฎระเบียบ	15.2667	4.678	.329	.425
4. ข้าพเจ้ารู้สึกรำคาญมากที่ต้องทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ขาดความสามารถในการทำงาน	15.6267	6.168	.131	.560
5. การปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถทำให้ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น	15.0133	6.160	.249	.471

Reliability Coefficients

N of Cases = 300.0

N of Items = 5

Alpha = .508

ตาราง 18 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีหาความเชื่อมั่น (Reliability) เหตุผลเชิงจริยธรรม

ปัจจัยทางจิตลักษณะ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เหตุผลเชิงจริยธรรม				
1. การมาถึงที่ทำงานตั้งแต่เช้าอย่างน้อย 20-30 นาที เป็นสิ่งที่คนทำงานทุกคนอยากทำ แต่ อาจจะทำได้บ้าง ทำไม่ได้บ้าง หรือบางคนไม่เคยทำได้เลย ถ้าเป็นตัวท่านเอง ทำไม่ท่านอยากมาทำงานแต่เช้า ๆ	44.9700	15.755	.099	.448
2. สมมุติว่าโรงพยาบาลที่ท่านไปใช้บริการประจำ เป็น โรงพยาบาลที่มีคนไปใช้บริการกันจำนวนมาก ทำให้ที่จอดรถยนต์ไม่เพียงพอ ผู้ที่จะจอดรถยนต์บางคนต้องวนหาที่จอดเป็นเวลากว่า 30 นาที และ อาจจะได้ที่จอดรถไกลมาก พนักงานบางคนใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวแวะชื่อของ รับประทานเล็ก ๆ น้อย ๆ มาฝากเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ดูแลการจราจรบริเวณที่จอดรถของโรงพยาบาล ทำให้ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยสงวนที่จอดรถไว้ให้ โดยการวางกรวยการจราจรไว้ เมื่อพนักงานเหล่านั้นมาถึงที่จอดรถ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยก็เก็บกรวยการจราจรไว้ เมื่อพนักงานเหล่านั้นมาถึงที่จอดรถ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยก็เก็บกรวยจราจรเพื่อเปิดช่องจอดรถยนต์ให้ ถ้าท่านเป็น	45.0367	16.557	.186	.411

ตาราง 18 (ต่อ)

ปัจจัยทางจิตลักษณะ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
พนักงานของโรงพยาบาลและมีโอกาสที่ จะทำเช่นนั้น ท่านจะทำหรือไม่				
3. หากหน่วยงานของท่านมีการคัดเลือก ผู้บังคับบัญชาคนใหม่แทนคนเก่า และ ท่านเป็นคนหนึ่งที่มีโอกาสในการให้ ข้อมูลต่อกรรมการคัดเลือกด้วย ทั้งการ ลงคะแนนเลือก การให้ข้อมูลสัมภาษณ์ ต่อผู้มีหน้าที่คัดเลือก ท่านจะให้เหตุผล แบบใดในการคัดเลือกผู้บังคับบัญชาคน ใหม่	44.8033	15.235	.142	.430
4. สมถวิลเป็นเพื่อนที่สนิทมากๆ ของท่าน เรียนรุ่นเดียวกัน จบมหาวิทยาลัยเดียวกัน สนิทกันมาตั้งแต่สมัยเรียนหนังสือ ครั้นพอ มาทำงานก็ทำงานในองค์กรเดียวกัน แต่อยู่ คนละแผนกต่อ มาคุณสมถวิลขอยกเงิน ขององค์กรไป จำนวนหนึ่ง ท่านมั่นใจว่า สมถวิลทำเช่นนั้นจริง ๆ เนื่องจากสมถวิล บอกท่านว่าเขาทำเช่นนั้นเพราะเธอต้อง แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนทางการเงิน เฉพาะหน้า ในขั้นให้ข้อมูลแก่ กรรมการ สอบสวน สมถวิลอ้างท่านให้ไปเป็นพยาน	45.0633	15.558	.115	.442

ตาราง 18 (ต่อ)

ปัจจัยทางจิตลักษณะ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ว่าเธอไม่ได้ประพฤติ เช่นนั้น เมื่อ คณะกรรมการสอบสวนเชิญท่านไปพบให้ ข้อมูลท่านจะอย่างไร				
5. ท่านรู้เห็นว่าเพื่อนร่วมงานที่ท่านสนิท มากคนหนึ่งมีความสัมพันธ์ฉันคู่สาวกับ ผู้หญิงอื่น ทั้ง ๆ ที่เพื่อนของท่านคนนั้นมี ภรรยาและมีลูกแล้ว ท่านจะบอกภรรยา ของเขาหรือไม่ เพื่อให้รู้ว่าสามีมี ความสัมพันธ์กับผู้หญิงอื่น	44.3933	15.022	.190	.407
6. เมื่อมีการขอรับบริจาคเงินเพื่อนำไปจัดซื้อ เครื่องอุปโภคบริโภค ช่วยเหลือผู้ประสบ อุทกภัย ท่านจะบริจาค เพราะเหตุใด	44.4367	17.872	.061	.441
7. ถ้าท่านไปรับประทานอาหารของโรง อาหารสาธารณะที่ขอความร่วมมือให้ผู้ ที่ทานอาหารเสร็จแล้วเก็บจานหรือภาชนะ อื่น ๆ ไปวางในตำแหน่งที่จัดให้ หากท่าน ไปใช้บริการและทานเสร็จแล้วท่านจะ ปฏิบัติตนอย่างไร	44.7433	16.900	.284	.401
8. เมื่อท่านต้องไปรับบริการรักษาพยาบาล จากโรงพยาบาลแห่งหนึ่งที่มีคิวยาวมาก แต่ท่านไม่สามารถรอได้นาน เนื่องจาก ท่านต้องกลับไปทำธุระที่สำคัญมาก ๆ และท่านก็พอรู้จักและสนิทกับพยาบาลที่ จัดคิวหน้าห้องตรวจ ท่านจะใช้ความสนิท	44.7700	14.365	.330	.350

ตาราง 18 (ต่อ)

ปัจจัยทางจิตลักษณะ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ส่วนตัวขอลัดคิวจะพยาบาลคนนั้นหรือไม่				
9. สมมุติว่าหน่วยงานของท่านกำหนดการแต่งกายให้แก่บุคลากร เพื่อให้ดูมีมาตรฐานและแสดงความเป็นหมู่คณะ ให้ความร่วมมือในการรักษาวัฒนธรรมของสังคม เช่น วันจันทร์ชุดสุภาพ วันอังคารชุดยูนิฟอร์มขององค์กร วันศุกร์ชุดผ้าไทยเป็นต้น ท่านจะให้ความร่วมมือเรื่องนี้หรือไม่	44.7867	16.175	.156	.419
10. เมื่องานของท่านเสร็จแล้ว และท่านพบว่าเพื่อนร่วมงานของท่านมีงานต้องรีบทำเยอะมาก ทุกอย่างต้องเสร็จก่อนเวลา 17.00 น. เนื่องจากวันพรุ่งนี้ต้องส่งงานทุกชิ้นให้หัวหน้าตั้งแต่เช้า ท่านจะช่วยเหลืองานของเพื่อนหรือไม่	44.6267	15.599	.306	.374

Reliability Coefficients

N of Cases = 300

N of Items = 10

Alpha = .439

ตาราง 19 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีหาความเชื่อมั่น (Reliability) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

พฤติกรรมจริยธรรม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน				
1. ไม่ใช่ตำแหน่งหรือไม่ยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งของตน แสวงหาประโยชน์	30.5367	14.744	.664	.864
2. ไม่ใช่อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตน	30.5600	14.495	.659	.865
3. เสียสละและอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานในหน้าที่	30.6500	15.539	.666	.865
4. ไม่นำเอาทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว	30.5200	15.234	.609	.870
5. ปฏิบัติงานโดยสุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น	30.3667	15.337	.740	.858
6. ยินดีและยอมรับที่จะทำงานเพื่อส่วนรวมของหน่วยงานแม้จะไม่ใช่น้ำที่โดยตรง	30.7533	15.056	.693	.861
7. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	30.7133	15.068	.716	.859
8. บริจาคทรัพย์สินเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและสาธารณะประโยชน์ตามโอกาส	30.9933	15.739	.474	.885

Reliability Coefficients

N of Cases = 300.0

N of Items = 8

Alpha = .881

ตาราง 20 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีหาความเชื่อมั่น (Reliability) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

พฤติกรรมจรรยาบรรณ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน				
1. ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า	34.0767	20.954	.747	.936
2. ปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่เสมอ	34.2000	20.742	.788	.933
3. แสวงหาวิธีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานอยู่เสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน	34.3000	20.659	.761	.935
4. ช่วยดูแลรักษาและใช้ของส่วนรวมอย่างประหยัดและคุ่มค่า	34.1433	20.939	.794	.933
5. มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จโดยใช้งบประมาณอย่างประหยัดและคุ่มค่าที่สุด	34.1767	20.694	.834	.931
6. คำนึงถึงต้นทุนหรือการใช้ทรัพยากรทุกครั้งเพื่อประสิทธิผลในการทำงาน	34.3000	20.358	.789	.934
7. ยินดีทำงานนอกเหนือเวลาทำการเพื่อความสำเร็จของงาน	34.1767	20.902	.686	.940
8. มีความตั้งใจในการทำงานทุกงานที่ได้รับมอบหมาย	34.0433	21.246	.769	.935
9. ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิดในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จอย่างสมบูรณ์	34.0767	20.660	.814	.932

Reliability Coefficients

N of Cases = 300.0

N of Items = 9

Alpha = .941

ตาราง 21 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้านการรักษาคุณภาพ และมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

พฤติกรรมจริยธรรม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการรักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ				
1. ใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ	21.7533	8.073	.803	.936
2. เอาใจใส่ ไม่ทอดทิ้ง เพื่อรักษาคุณภาพและมาตรฐานของงาน	21.7500	8.108	.860	.930
3. ตั้งใจและใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่	21.6800	8.085	.843	.931
4. มุ่งทำงานให้ได้ผลดีมีคุณภาพ มากกว่าเพียงแต่ทำงานให้เสร็จ ๆ ไป	21.6833	8.103	.795	.937
5. การปฏิบัติงานมุ่งเน้นมาตรฐานวิชาชีพ	21.8133	8.039	.817	.935
6. การปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังรอบคอบตามมาตรฐานวิชาชีพ	21.7700	8.051	.860	.929

Reliability Coefficients

N of Cases = 300.0

N of Items = 6

Alpha = .944

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรม AMOS

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรม AMOS

ตาราง 22 ดัชนี ไคว์-สแควร์

Model	NPART	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	17	19.073	11	.060	1.734
Saturated model	28	.000	0		
Independence model	7	1203.167	21	.000	57.294

ตาราง 23 ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.008	.983	.956	.386
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.133	.392	.189	.294

ตาราง 24 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า(RMSEA)

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.050	.000	.086	.461
Independence model	.434	.413	.455	.000

ตาราง 25 ดัชนีวัดความสอดคล้องของกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.984	.970	.993	.987	.993	.524	.516	.520
Saturated model	1.000		1.000		1.000	.000	.000	.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000

ตาราง 26 ค่าโมเดล CAIC (Consistent version of AIC)

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	53.073	54.007	116.037	133.037
Saturated model	56.000	57.540	159.706	187.706
Independence model	1217.167	1217.551	1243.093	1250.093

ประวัติผู้เขียน

ชื่อสกุล	นางอภินันท์ ปานเจียง		
รหัสนักศึกษา	5311121059		
วุฒิการศึกษา			
	วุฒิ	สถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
	บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	2536

ทุนการศึกษา

ทุนอุดหนุนการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาภายในประเทศ ประจำปีการศึกษา 2553

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

นักตรวจสอบภายในชำนาญการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 15 ถ.กาญจนวนิชย์
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110 อีเมลล์ : apinan.s@psu.ac.th