



**โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรม
ของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน**

**The Causal Relationship Model of Ethical Behavior of Municipalities Staff
in the Upper Part of Southern Region**

ชุตีพร มณีโชติ

Chutiporn Maneechot

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Public Administration
Prince of Songkla University**

2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



**โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรม
ของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน**

**The Causal Relationship Model of Ethical Behavior of Municipalities Staff
in the Upper Part of Southern Region**

ชุตีพร มณีโชติ

Chutiporn Maneechot

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Public Administration
Prince of Songkla University**

2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....

(นางสาว ชุติพร มณีโชติ)

นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นางสาว ชุติพร มณีโชติ)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงาน เทศบาลภาคใต้ตอนบน
ผู้เขียน	นางสาวชุติพร มณีโชติ
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยคือ พนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดภูเก็ต จำนวนทั้งหมด 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามปลายปิด (Closed-Ended Question) และได้แบบสอบถามคืนมา 249 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.37 ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย ตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การตรวจสอบด้านจริยธรรม ภายในองค์กร จิตลักษณะเดิม จิตพอเพียง และ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน มีตัวแปรสังเกตได้ 19 ตัวแปร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์ตัวแบบ สมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมAMOS

จากผลการศึกษา พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน ไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงปรับแก้โมเดล ทำให้โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี โดยมี ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 160.830 ($p = .05$) อัตราส่วนไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2 / df) มีค่าเท่ากับ 1.20 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .937 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .912 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .034 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .027 ในส่วนผลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน คือปัจจัย จิตพอเพียงที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบนที่ 2.84 อย่างมีนัยทางสถิติที่ .05 และปัจจัยจิตลักษณะเดิมมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบนที่ -1.40 อย่างมีนัยทางสถิติที่ .05 โดยตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตัวแปรการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในขององค์กร ตัวแปรจิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตพอเพียง สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลได้ร้อยละ 38

Thesis Title	The Causal Relationship Model of Ethical Behavior of Municipalities Staff in the Upper Part of Southern Region
Author	Miss. Chutiporn Maneechot
Major Program	Public Administration
Academic Year	2015

ABSTRACT

The objectives of this research was; to analysis of the Causal Relationship Model of Ethical Behavior of Municipalities Staff in the Upper Part of Southern Region. The research was quantitative research and the sample were the municipalities' staff in Nakorn Si Thammarat, Surattani, and Phuket province. The total number of sample were 285 staff. The questionnaires were used as a research instrument, and 249 completed questionnaires were returned (87.37% Response Rate). In this study, 5 latent variables were used include Ethical Leadership, the Internal Audits which examine the organizations ethics, Psychological Traits, Psychological Sufficiency and Ethical Behavior. The observed variables were 19 variables. Structural Equation Model (SEM) by AMOS was used to analyze the data.

The results of the study showed that the Causal Relationship Model of Ethical Behavior of Municipalities Staff in the Upper Part of Southern Region didn't concord with the empirical data. After modified the model, to make the model consistent to the empirical data, the results showed that $\chi^2 = 160.830$ ($p = .05$), $\chi^2 / df = 1.20$, $GFI = 0.937$, $AGFI = 0.912$, $RMR = 0.034$, $RMSEA = 0.027$. It also found that the Relational Behavioral Factors which influenced Ethical Behavior of Municipalities Staff in the Upper Part of Southern Region was Psychological Sufficiency, which showed positive direct effects on Ethical Behavior at 2.84 with the significance of 0.05, and Psychological Traits Factors influenced with the negative direct effect on Ethical Behavior at -1.40 with the significance of 0.05. Ethical Leadership, the Internal Audits which examine the organizations ethics, Psychological Traits and Psychology Sufficiency could explain 38 percent of the variance of Ethical Behavior of Municipalities Staff in the Upper Part of Southern Region.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยชิ้นนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี ต้องขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฑามณี ตรีภูมมุตตา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และดูแลเป็นอย่างดี ทำให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้ ได้ประสบการณ์ในการทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น ขอกราบขอบพระคุณกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ และ ดร. ปาริฉัตร ตู่คำ ที่ได้สละเวลาให้คำแนะนำและปรับแก้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ ดร.ธีรพร ทองชะโชค และ อาจารย์ฤชดา เทพยากุล ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่สอนอยู่ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ได้ให้ความรู้ในวิทยาการต่างๆ

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คณะวิทยาการจัดการ และบัณฑิตศึกษาที่ได้ให้ทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณเพื่อนๆ ปริญญาโททุกท่านที่คอยช่วยแนะนำ ดูแล ถามไถ่ และให้กำลังใจเสมอมา

สุดท้ายขอบคุณครอบครัวที่อบอุ่น คอยให้กำลังใจ และอยู่เคียงข้าง ขอขอบคุณ คุณพ่อณัฐวุฒิ และคุณแม่ดวงพร มณีโชติ ที่คอยเป็นกำลังใจ เป็นแรงผลักดัน คอยสนับสนุนเรื่อง การศึกษาและทุกๆ เรื่อง ของลูกตลอดมา ขอขอบคุณน้องสาวทั้งสองคน เปรี้ยวพรรณ และจรวี ที่คอยช่วยเหลือเท่าที่จะสามารถทำได้เสมอ

ชุตินพร มณีโชติ

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อ		(5)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		(6)
กิตติกรรมประกาศ		(7)
สารบัญ		(8)
รายการตาราง		(10)
รายการภาพประกอบ		(12)
บทที่		
1	บทนำ	1
	ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
	วัตถุประสงค์	4
	สมมติฐาน	4
	ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	4
	ขอบเขตของการวิจัย	5
	นิยามคำศัพท์เฉพาะ	7
2	เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม	10
	แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม	11
	แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	21
	แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตลักษณะเดิม	25
	แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตพอเพียง	31
	แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร	34
	แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล	38
	สภาพทั่วไปของจังหวัดภาคใต้	40
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
3	วิธีดำเนินการวิจัย	47
	ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง	48
	แบบแผนการวิจัย	53

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	เครื่องมือในการวิจัย	53
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
	การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆที่ใช้	62
4	ผลการวิจัย	66
	สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล	66
	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรต่างๆที่ใช้ในการวิจัย	68
	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล	73
	ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัด	76
	ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของ พนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบนกับข้อมูลเชิงประจักษ์	83
5	สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	94
	สรุปผลการวิจัย	94
	อภิปรายผล	99
	ข้อเสนอแนะ	102
	บรรณานุกรม	104
	ภาคผนวก	111
	ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	112
	ข แบบสอบถาม	114
	ค ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	130
	ง ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	137
	ประวัติผู้เขียน	147

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ	15
2	ข้อมูลการแบ่งภาคใต้ตอนบน และตอนล่าง	40
3	ข้อมูลจำนวนเทศบาลภาคใต้ตอนบน	41
4	อัตราค่าจ้างโดยประมาณ รายงานสรุปผลการบันทึกและรับรองข้อมูลพนักงานเทศบาล ในสังกัด จังหวัดชุมพร จังหวัดระนอง จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดกระบี่	48
5	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนก 3 จังหวัด	50
6	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกจำนวนพนักงานเทศบาลใน 3 จังหวัด	50
7	ตารางสรุปจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา	52
8	สรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง	64
9	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	68
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน	70
11	ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน	72
12	เมตริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน	74
13	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด	76
14	โมเดลการวัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลหลังการปรับความสัมพันธ์	78
15	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝง	78
16	ความเที่ยงตรงเชิงจำแนก(Discriminant validity)ของโมเดลการวัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล	81

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
17	ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์เกณฑ์และผลพิจารณาก่อนปรับแก้โมเดล	83
18	ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์เกณฑ์และผลพิจารณาหลังปรับแก้โมเดล	86
19	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงในการวิจัยโมเดลโครงสร้าง	87
20	คะแนนมาตรฐานของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรภายนอกเชิงสาเหตุกับตัวแปรผล	91
21	สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2)	92
22	สรุปผลเชิงสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน	92

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	โครงสร้างทางจิต 6 ชั้น ของจริยธรรมมนุษย์	27
2	ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมระบุนิจลักษณะ 8 ประการ ที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนไทย	30
3	หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	33
4	ภาคใต้ 14 จังหวัด	42
5	ภาคใต้ตอนบน 7 จังหวัด	42
6	กรอบแนวคิด โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน	46
7	โมเดลการวัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล	82
8	ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบนในภาพรวมก่อนปรับแก้โมเดล	84
9	ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบนหลังปรับแก้โมเดล	90

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

ความก้าวหน้าในปัจจุบันล้วนแสดงถึงความสำเร็จของมนุษย์ในการพัฒนาสังคม บุคคลประเภทต่างๆ มักได้รับการยอมรับไม่ว่าจะเป็น นักวิทยาศาสตร์ นักศึกษา นักการเมือง และข้าราชการ บุคคลเหล่านี้ล้วนมีส่วนในการผลักดันประเทศให้เกิดความเปลี่ยนแปลง แต่ในทางกลับกันการเปลี่ยนแปลงประเทศที่เต็มไปด้วยอำนาจเงินและเทคโนโลยี ย่อมส่งผลกระทบต่อจิตใจ และพฤติกรรมของมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งความเห็นแก่ตัว ความโลภ ความไม่ซื่อสัตย์ ใฝ่ร้ายป้ายสีพบเห็นได้ทั่วไป ขณะที่ความเจริญเข้ามา กลับทำให้จิตใจมนุษย์ในสังคมตกต่ำลง ในสังคมไทยเองก็เช่นเดียวกัน ปัจจุบันคนในสังคมกำลังประสบปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมมากมาย โดยเฉพาะในแวดวงข้าราชการ มักมีปัญหาการอุปถัมภ์ การเห็นแก่พวกพ้อง เล่นพรรคเล่นพวก นอกราชการบังหลวง ช่วยคนกระทำผิด (ชานินทร์ กรัยวิเชียร, 2551) สิ่งเหล่านี้ทำให้สังคมไทยขาดความเสมอภาค จนนำไปสู่การทำให้สังคมไม่ได้รับการพัฒนา

ข้าราชการ เป็นอาชีพที่ต้องเสียสละ คนทั่วไปมักคาดหวังถึงจริยธรรมในอาชีพนี้ไว้สูง หากข้าราชการไม่มีจริยธรรมย่อมส่งผลให้เกิดปัญหาหลายด้านตามมา เช่น ปัญหาด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ การคอร์รัปชัน การขาดงาน มาทำงานสาย ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม ไม่ตั้งใจทำงาน ลาพักบ่อย ปัญหาเหล่านี้ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการลดลงเกิดความเสียหายต่อองค์กร สังคม และประเทศ นอกจากนี้จากสถิติในหลายหน่วยงาน ยังบ่งบอกถึงพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมของข้าราชการ ดังนี้ ด้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่น่าสนใจว่า ส่วนใหญ่ผู้ที่ทำผิดจะเป็นข้าราชการ และลูกจ้างของรัฐ โดยรวม 2,481 คดี จากทั้งหมด 3,657 คดี ข้าราชการและลูกจ้างของรัฐทำผิด ทั้งการทุจริตทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ทุจริตการจัดทำบริการสาธารณะ ทุจริตการก่อสร้าง และทำผิดกฎหมาย เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบอีกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการจ่ายเงินพิเศษให้กับข้าราชการที่ทุจริตมากที่สุด คือ องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) ตามมาด้วยเทศบาล กรมที่ดิน และ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) (วิชา มหาคุณ, 2552) ด้านทัศนคติของประชาชนที่มีต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ ในระหว่างปี 2553-2555 โดยสำนักงานข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ได้แสดงให้เห็นว่า ปัจจุบันประชาชน พบเห็นพฤติกรรมด้านลบของข้าราชการไม่ว่าจะเป็น ความไม่ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่หรือการแสวงหาผลประโยชน์ โดยอาศัย

ตำแหน่งหน้าที่ เช่น เรียกหรือรับเงินได้โตะ ยังคงเป็นพฤติกรรมที่สามารถพบเห็นได้ทั่วไป โดยให้คะแนนคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการอยู่ที่ 6 เต็ม 10 คะแนน นอกจากนี้ในงานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐและข้าราชการไทยในสายตาเด็กและเยาวชน (นพดล วรรณิกา, 2555) ได้ให้ข้อมูลที่น่าสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมไว้ว่า ส่วนใหญ่จะเห็นการกระทำผิดของข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐในการติดสินบน คดโกงและทุจริตคอร์รัปชันมากที่สุด รองลงมาคือการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ เช่นเมาแล้วขับ จอดรถในที่ห้ามจอด ฝ่าไฟแดง เป็นต้น ต่อมาคือการละเลยการปฏิบัติหน้าที่ การทะเลาะวิวาท ขาดความสามัคคีแบ่งพักแบ่งฝ่าย การพูดจาไม่สุภาพ โกหก การใช้อำนาจในทางที่ผิด ใช้เส้นสายในการทำงาน และทำร้ายร่างกายประชาชน ช่มชู้ทำร้ายผู้หญิงในที่ทำงาน ตามลำดับ

ที่ผ่านมา มีนักจิตวิทยาหลายท่าน ไม่ว่าจะเป็น โคลเบอร์ก (1976) หรือเพียเจท์ 1896 อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2538) ได้ศึกษาเกี่ยวกับจิตใจและพฤติกรรมของมนุษย์ โดยมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า สาเหตุที่คนเราจะเลือกทำความดีหรือยึดหลักจริยธรรมหรือไม่ขึ้นอยู่กับสาเหตุทั้งภายในและภายนอก สาเหตุภายในได้แก่ลักษณะทางจิตใจ เช่น การเป็นผู้มีจิตใจดีไม่เห็นแก่ตัวเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว เป็นต้น เหตุภายนอก ในหลายทฤษฎีทางจิตวิทยา เช่น ทฤษฎีเหตุผลทางจริยธรรม (Theory of Moral Reasoning หรือ MR) ของ โคลเบอร์ก (1976) ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของ ดวงเดือน พันธมนาวิน และคณะ (2553) เชื่อว่าคนเราจะเลือกทำความดีมากขึ้นเพียงใดนั้น ตัวแปรสำคัญขึ้นอยู่กับคนรอบข้าง เพื่อน หัวหน้า กฎระเบียบทางสังคม วัฒนธรรมองค์กร และสถานการณ์ที่กำลังประสบอยู่ ดังนั้น การไม่ปล่อยให้ตนตกอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา ภายใต้อิทธิพลที่เข้มแข็งกดดันต่อสภาพช่วยๆที่ทำให้เกิดการประพฤติชั่ว และความสามารถในการควบคุมตนเองได้นั้น เป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้บุคคลนั้นเลือกที่จะประพฤติตนตามหลักจริยธรรม และหันหลังให้กับความประพฤติที่ผิดจริยธรรม

พนักงานเทศบาล เป็นข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยประเภทหนึ่ง พนักงานเทศบาลนั้น มีหน้าที่ที่ต้องติดต่อกับประชาชนโดยตรง โครงสร้างของเทศบาลเป็นหน่วยงานที่ต้องอำนวยความสะดวกให้กับคนในพื้นที่ ดังนั้น การทำงานอย่างมีจริยธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน รัฐเล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล จึงมีการตั้งมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขึ้น โดยในปัจจุบัน คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อกำหนดความประพฤติของพนักงานเทศบาล ได้แก่ 1) พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ

และมีความรับผิดชอบ 2) พึ่งปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
 3) พึ่งให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของ
 ประชาชนเป็นหลัก 4) พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยยึดประโยชน์ผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า 5) พึ่งพัฒนา
 ทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ จะเห็นได้ว่า เรื่องคุณธรรมและ
 จริยธรรมนั้น เป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างมาก หากพนักงานเทศบาลมีพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมแล้ว
 นั่นก็จะเกิดผลกระทบต่อสังคม และต่อเนื่องไปถึงระดับประเทศ

การศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ผู้วิจัยสนใจที่จะ
 ศึกษาเทศบาลภาคใต้ตอนบนเนื่องจาก จำนวนเทศบาลและจำนวนพนักงานเทศบาลมีความ
 คล้ายคลึงกันทั้งในส่วนเขตพื้นที่ และจำนวนพนักงานเทศบาล ส่วนภาคใต้ตอนล่างนั้นในบริบท
 ของพื้นที่ในแต่ละจังหวัดมีความแตกต่างกันมากเกินไปอีกทั้งยังมีเหตุการณ์ไม่ปกติที่เกิดขึ้นใน 3
 จังหวัดชายแดนใต้ จึงอาจทำให้ข้อมูลที่จะศึกษา หรือกลุ่มตัวอย่างและปัจจัยอื่นๆ เกิดความคลาด
 เคลื่อน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาในส่วนพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้
 ตอนบน และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมข้าราชการในประเทศไทยที่ผ่านมาจะศึกษา
 ไปที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการครู (อาคม สุขสม, 2542) ปัจจัยที่มีผล
 ต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (รัชชัย ชุกกลิ่น, 2558) หรือปัจจัยที่มีผลต่อ
 พฤติกรรมจริยธรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการทหาร (อรอุษา ตะเพียนทอง, 2555) ผู้วิจัยจึง
 เล็งเห็นช่องว่างในการวิจัยพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบนซึ่งยังไม่มี
 ผู้วิจัยคนใดศึกษาในเรื่องนี้

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาโมเดล
 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน เนื่องจากเป็น
 การศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีไปสู่การสร้างโมเดลที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่ง
 ผู้วิจัยสามารถตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโมเดลที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีที่ได้จากการเก็บ
 รวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วทดสอบความสอดคล้องของโมเดล (Model Goodness Of Fit Test)
 การดำเนินการวิจัยลักษณะนี้ เรียกว่า โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)
 ซึ่งมีความเหมาะสมกับการวิจัยที่มีความซับซ้อน เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว มี
 ลักษณะคำถามการวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีความซับซ้อน อีกทั้งยังไม่พบว่ามี
 การศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้
 ตอนบน จึงเป็นสิ่งที่น่าจะเป็นประโยชน์ทั้งการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ใหม่ นำไปสู่การ
 ปฏิบัติที่เป็นเลิศ อีกทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการดำเนินงาน ส่งเสริม

ประสิทธิผลของพนักงานเทศบาลให้มากยิ่งขึ้น และการสร้างแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานของรัฐให้โปร่งใส และเชื่อถือได้

2. วัตถุประสงค์

เพื่อวิเคราะห์ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน

3. สมมติฐาน

3.1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน

3.3 ปัจจัยการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน

3.4 ปัจจัยจิตลักษณะเดิมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน

3.5 ปัจจัยจิตพอเพียงมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน

4. ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

4.1 ทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน และทราบทิศทางของตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน

4.2 เนื่องจากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบนที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่ง ซึ่งมีความชัดเจน ครบคลุม และสมบูรณ์ในเชิงวิชาการมากขึ้น อีกทั้งโมเดลสมการ โครงสร้างที่พัฒนาขึ้น ได้มีการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทำให้ได้

โมเดลสมการโครงสร้างที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย ซึ่งนักวิชาการหรือนักวิจัย ตลอดจนผู้สนใจ สามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการได้ต่อไป

4.3 ผลจากการวิจัยจะทำให้ได้โมเดลที่ได้รับการตรวจสอบด้วยกระบวนการทางการวิจัย และเป็นโมเดลที่มีความเหมาะสมกับพนักงานเทศบาลในสังคมไทย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาจริยธรรมของพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการและพนักงานในหน่วยงานต่างๆ

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาลนคร พนักงานเทศบาลเมือง พนักงานเทศบาลตำบล ใน 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชุมพร จังหวัดระนอง จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดกระบี่ จำนวนทั้งหมด 5,369 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 285 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม(Cluster Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน ประกอบไปด้วย จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ เทศบาลนคร 10 คน เทศบาลเมือง 20 คน และเทศบาลตำบล 65 คน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ เทศบาลนคร 10 คน เทศบาลเมือง 20 คน และเทศบาลตำบล 65 คน จังหวัดภูเก็ต ได้แก่ เทศบาลนคร 10 คน เทศบาลเมือง 20 คน และเทศบาลตำบล 65 คน

5.2 ด้านเนื้อหา

การศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อนำมาวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

5.3 ด้านตัวแปร

การศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน มีตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร จิตลักษณะเดิม และจิตพอเพียง จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า ตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของ

พนักงานเทศบาล ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน ดังนี้

ตัวแปรแฝง คือ ตัวแปรที่ผู้วิจัยไม่สามารถเก็บหรือวัดได้โดยตรงโดยนำตัวแปรที่เป็นตัวแปรสังเกตได้มาเป็นตัวบ่งชี้ ส่วนตัวแปรสังเกต คือ ตัวแปรที่ผู้วิจัยสามารถเก็บหรือวัดได้โดยตรง ในงานวิจัยโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน สามารถกำหนดตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ 19 ตัวแปร ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยมีตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ 1.1) ผู้นำต้องมีการกระทำด้านจริยธรรม แสดงออกให้เห็น 1.2) ผู้นำต้องสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร 1.3) ผู้นำต้องค้นหาคนที่ดีที่สุดและพัฒนาคนเหล่านั้น 1.4) ผู้นำต้องสื่อสารในเรื่องของค่านิยมและจริยธรรมขององค์กร

2. การตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร โดยมีตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ 2.1) กฎ ระเบียบรองรับที่ชัดเจน 2.2) ระบบการให้รางวัลและลงโทษตามพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการ 2.3) ระบบประเมินผลปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านคุณธรรม/ จริยธรรมข้าราชการ 2.4) ระบบสรรหาบุคคล การสืบทอดตำแหน่งโดยการทดสอบด้านคุณธรรม/จริยธรรม 2.5) ระบบการพัฒนาข้าราชการอย่างทั่วถึงและโดยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย 2.6) หน่วยงานกำกับดูแลด้านคุณธรรม/จริยธรรม จรรยาข้าราชการที่เป็นอิสระและเป็นโครงสร้างชัดเจนในหน่วยงาน

3. จิตลักษณะเดิม โดยมีตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ 3.1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 3.2) ลักษณะมุ่งอนาคต/ ควบคุมตนเอง 3.3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4. จิตพอเพียง โดยมีตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ 4.1) พอประมาณ 4.2) มีเหตุผล 4.3) มีภูมิคุ้มกันในตัว

5. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล โดยมีตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ 5.1) ด้านจริยธรรมต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน 5.2) ด้านจริยธรรมต่อองค์กรหรือหน่วยงาน 5.3) ด้านจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม 5.4) ด้านพื้นที่

ศึกษาพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบนใน 3 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัด นครศรีธรรมราช ได้แก่ เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง และเทศบาลตำบล 9 แห่ง จังหวัด สุราษฎร์ธานี ได้แก่ เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง และเทศบาลตำบล 9 แห่ง จังหวัด ภูเก็ต ได้แก่ เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง และเทศบาลตำบล 9 แห่ง

5.5 ด้านระยะเวลา

ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบนครั้งนี้จะทำการศึกษาระหว่างเดือนกันยายน 2557 - พฤศจิกายน 2558

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 พฤติกรรม หมายถึง การกระทำที่เป็นการแสดงออกของมนุษย์ที่สามารถมองเห็นได้ เช่นการกระทำ การตอบสนอง เป็นต้น และการกระทำที่ไม่สามารถเห็นได้ เช่นความคิด ความรู้สึก เป็นต้น ในการวิจัยครั้งนี้คือพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน

6.2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน หมายถึง รูปแบบจำลองที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยที่มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน โดยเขียนเป็นชุดสมการหรือเขียนเป็นแผนภาพจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

6.3 ตัวแปรแฝง หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยไม่สามารถเก็บหรือวัดได้โดยตรงโดยนำตัวแปรที่เป็นตัวแปรสังเกตได้มาเป็นตัวบ่งชี้ ในงานวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร

6.4 ตัวแปรสังเกตได้ หมายถึงตัวแปรที่ผู้วิจัยสามารถเก็บหรือวัดได้โดยตรงในงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ 19 ตัวแปร

6.5 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้นำหรือหัวหน้าของพนักงานเทศบาล ซึ่งครอบคลุม ในสายงานทุกภาคส่วนในเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล เป็นผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรรีตจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม โดยลักษณะที่ของผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 1) ผู้นำต้องมีการกระทำด้านจริยธรรมแสดงออกให้เห็น 2) ผู้นำต้องสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร 3) ค้นหาคนที่ดีที่สุดและพัฒนาคนเหล่านั้น 4) สื่อสารในเรื่องของค่านิยมและจริยธรรมขององค์กร

6.6 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ หมายถึง การใช้หลักธรรมในการบริหารงานของพนักงานเทศบาล ได้แก่ พนักงานเทศบาลนคร พนักงานเทศบาลเมือง และพนักงานเทศบาลตำบล ซึ่งจะเป็นไปตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่กำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องประพฤติตาม 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านจริยธรรมต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน
- 2) ด้านจริยธรรมต่อองค์กรหรือหน่วยงาน
- 3) ด้านจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม

6.7 การตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร หมายถึง กลไก ระบบและการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) กฎระเบียบรองรับที่ชัดเจน 2) ระบบการให้รางวัล และลงโทษตามพฤติกรรมจริยธรรมข้าราชการ 3) ระบบประเมินผลปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านคุณธรรม/จริยธรรมและจรรยาข้าราชการ 4) ระบบสรรหาบุคคล การสืบทอดตำแหน่งโดยการทดสอบด้านคุณธรรม/จริยธรรม 5) ระบบการพัฒนาข้าราชการอย่างทั่วถึง และโดยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย 6) หน่วยงานกำกับดูแลด้านคุณธรรมจริยธรรมจรรยาข้าราชการที่เป็นอิสระและเป็นโครงสร้างชัดเจนในหน่วยงาน

6.8 จิตลักษณะเดิม หมายถึง ลักษณะทางจิตใจของพนักงานเทศบาล ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนาตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ประกอบด้วย 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) ลักษณะมุ่งอนาคต/ควบคุมตนเอง 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

6.9 จิตพอเพียง หมายถึง ลักษณะทางจิตพอเพียงของพนักงานเทศบาล เป็นพฤติกรรมทางจิตที่ประกอบด้วย 1) พอประมาณ 2) มีเหตุผล 3) มีภูมิคุ้มกัน

6.10 ภาคใต้ตอนบน หมายถึง 7 จังหวัด ได้แก่ 1) กระบี่ 2) ชุมพร 3) นครศรีธรรมราช 4) พังงา 5) ภูเก็ต 6) ระนอง 7) สุราษฎร์ธานี จังหวัดที่มีเทศบาลครบทั้ง 3 เทศบาล คือเทศบาลเมือง เทศบาลนคร และเทศบาลตำบล ในภาคใต้ตอนบน ได้แก่ 1) นครศรีธรรมราช 2) ภูเก็ต 3) สุราษฎร์ธานี

6.11 เทศบาลภาคใต้ตอนบน หมายถึง การปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ประกอบด้วย เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดภูเก็ต

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน โดยผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- 1.แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม
 - 1.1ความหมายของพฤติกรรม
 - 1.2ประเภทของพฤติกรรม
- 2.แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม
 - 2.1ความหมายของจริยธรรม
 - 2.2ลักษณะของจริยธรรม
 - 2.3ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านจริยธรรมของข้าราชการ
 - 2.4พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล
- 3.แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 4.แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตลักษณะเดิม
- 5.แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตพอเพียง
- 6.แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในขององค์กร
- 7.แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล
- 8.สภาพทั่วไปของจังหวัดภาคใต้
- 9.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 10.กรอบแนวคิด

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม

1.1 ความหมายของพฤติกรรม

จากการศึกษา พบว่า “พฤติกรรม” มีนักวิชาการ และนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายไว้คล้ายคลึงกันดังนี้ พฤติกรรมเป็นการกระทำที่ควบคุมจากความตั้งใจของตนเอง ภายใต้ความสามารถของแต่ละคน (Butler, M.B, 1998 อ้างถึงใน ฌัฐพร พวงไชสง, 2546) หรือการกระทำของบุคคลที่อยู่ภายใต้การควบคุมของเจตนาเชิงพฤติกรรม (Ajzen and Fishbein, 1980 อ้างถึงใน ฌัฐพร พวงไชสง, 2546) นอกจากนี้ยังเป็นการแสดงออกของมนุษย์ที่มองเห็นได้ง่ายและมองเห็นได้ยาก มีทั้งกายกรรม จีกรรม และมโนกรรม ลักษณะพฤติกรรมโดยทั่วไป จะมีเป้าหมาย มีความพร้อม มีสถานการณ์ การตอบสนอง ผลที่เกิดขึ้น และปฏิกิริยาต่อผลที่เกิดไม่สมความคาดหวัง (เรียม ศรีทอง, 2542) และยังสะท้อนให้เห็นถึงกิจกรรมของบุคคลที่เป็นรูปธรรม เช่น การกระทำ การตอบโต้กับสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมภายในจิตใจที่เป็นนามธรรม เช่น ความคิด ความรู้สึก (เมธาวิ อุดมธรรมานุกภาพ และคณะ, 2549)

สรุปได้ว่าพฤติกรรม หมายถึง การกระทำที่เป็นการแสดงออกของมนุษย์ที่สามารถมองเห็นได้ เช่น การกระทำ การตอบสนอง เป็นต้น และการกระทำที่ไม่สามารถเห็นได้ เช่น ความคิด ความรู้สึก เป็นต้น

1.2 ประเภทของพฤติกรรม

นักวิชาการได้จำแนกพฤติกรรมมนุษย์ในการศึกษาออกเป็นประเภทต่าง ๆ โดยใช้เกณฑ์ในการจำแนก 5 เกณฑ์ (บุญศรี คำชาย และคณะ, 2545) ดังนี้

1. เกณฑ์ในการใช้การสังเกต

ในเกณฑ์นี้สามารถจำแนกพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) พฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) ปรากฏให้เห็นชัดเจน เช่น หัวเราะ ยิ้ม ร้องไห้ เป็นต้น 2) พฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) ไม่ปรากฏให้เห็น เช่น ความคิด ความเข้าใจ ความจำ เป็นต้น ทั้งนี้ พฤติกรรมภายนอกและภายในนั้น มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันคือ ถ้าพฤติกรรมภายในรู้สึกเศร้า เสียใจก็จะแสดงออกทางสีหน้าและแววตาซึ่งเป็นพฤติกรรมภายนอก

2. เกณฑ์ด้านแหล่งกำเนิดพฤติกรรม

ในด้านนี้ แบ่งพฤติกรรมเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) พฤติกรรมวุฒิภาวะ (Maturity) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เป็นไปตามเผ่าพันธุ์และวงจรชีวิต สามารถเกิดขึ้นได้เอง ไม่ผ่านประสบการณ์ หรือการฝึกฝน เช่น การคลาน การร้อง เป็นต้น 2) พฤติกรรมที่เกิดจากการ

เรียนรู้ (Learned) ซึ่งเป็นสิ่งที่ได้รับมาจากประสบการณ์ และการฝึกฝน เช่น การขับรถยนต์ การอ่าน เป็นต้น

3. เกณฑ์ด้านภาวะทางจิตของบุคคล

ในด้านนี้จำแนกพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) พฤติกรรมที่กระทำโดยรู้ตัว (Conscious) เป็นสิ่งที่อยู่ภายใต้จิตสำนึก เช่น กิน นอน เป็นต้น 2) พฤติกรรมที่กระทำโดยไม่รู้ตัว (Unconscious) เป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือจิตสำนึก เช่น ฝัน ละเมอ เป็นต้น

4. เกณฑ์ด้านการแสดงออกของอินทรีย์

ในด้านนี้สามารถจำแนกพฤติกรรมได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) พฤติกรรมทางกาย (Physical Activity) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกโดยใช้อวัยวะ เช่น การเคลื่อนไหว การรำ เป็นต้น 2) พฤติกรรมทางจิต (Psychological Activity) เป็นพฤติกรรมภายใน เช่น ความคิด ความเข้าใจ เป็นต้น

5. เกณฑ์ด้านการทำงานของระบบประสาท

ในด้านนี้พฤติกรรมสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) พฤติกรรมที่ควบคุมได้ (Voluntary) เป็นสิ่งที่ควบคุมด้วยสมองได้ เช่น การพูดคุย เป็นต้น 2) พฤติกรรมที่ควบคุมไม่ได้ (Involuntary) การกระทำจากร่างกายที่เป็นไปโดยอัตโนมัติ เช่น ปฏิกริยาสะท้อน (สะอึก) สัญชาติญาณ (สะอื้น) เป็นต้น

สรุปได้ว่าพฤติกรรมแต่ละประเภท ครอบคลุมทั้งแบบแสดงให้เห็นได้ และไม่แสดงให้เห็นออกมา เพื่อที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดความสมดุลแก่ร่างกายและจิตใจ

2. แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม

2.1 ความหมายของจริยธรรม

จากการศึกษา พบว่า “จริยธรรม” มีความหมายที่หลากหลาย นักวิชาการบางท่านมองว่า จริยธรรมเป็นเรื่องเกี่ยวกับการประพฤติ หลักการและเหตุผล ที่พิจารณาเกี่ยวกับการกระทำ การตัดสินใจ (โกวิท ประวาลพุกษ์ และภณิดา คูสกุล, 2539) ซึ่งเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ตั้งอยู่ในแนวทางแห่งความดี ความถูกต้อง (ชัยญารัตน์ พจนพิพิธทาน, 2542) ทั้งการกระทำ ความคิด และการทำหน้าที่ของคนอย่างสมบูรณ์ เป็นแนวทางที่ตนเองและสังคมต้องยึดมั่นเพื่อนำไปสู่ความสงบสุขในสังคม (สาโรช บัวศรี, 2526) เป็นข้อประพฤติที่ตกลงร่วมกันในสังคมที่มีความเห็นและยอมรับร่วมกัน (พระยาอนุমানราชชน อ่างถึงโน พิภพ วังเงิน, 2546) เพื่อให้บรรลุถึงสภาพชีวิต

อันทรงคุณค่าน่าพึงประสงค์ (ระวี ภาวิไล, 2527) ซึ่งสอดคล้องกับ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติศีลธรรม และกฏศีลธรรม

นอกจากนี้ยังมีความหมายของจริยธรรมในด้านที่เกี่ยวกับจิตใจ โดยกล่าวว่า จริยธรรมมีที่มาจากภาษากรีก Ethos หมายถึงลักษณะนิสัยที่สามารถตัดสินคุณค่าได้ตามความหมายของความคิด ความงาม และความสุข (ประภาศรี สีหอำไพ, 2535) เป็นจิตสำนึกทางจริยธรรมในจิตใจ และตัดสินใจว่าอะไรดีอะไรไม่ดี ควรทำไม่ควรทำ เหมาะสมหรือเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นหรือไม่ (ศุภางค์ พิมพ์ชัย, 2538) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของจิตใจคนเป็นเรื่องภายในจิตใจของคน ซึ่งยากที่ผู้อื่นจะหยั่งรู้

นอกจากนี้ยังมีมุมมองเพิ่มเติมที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

นักคิด/นักวิชาการ/นักวิจัย	พ.ศ.	ความหมายของจริยธรรม
ดวงเดือน พันธุมนาวิน	2538	ระบบการทำความดี ละเว้นความชั่ว “ระบบ” หมายถึง ทั้งสาเหตุที่บุคคลจะกระทำหรือไม่กระทำนั้น ตลอดจนกระบวนการเกิดและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเหล่านั้นด้วย
ธัญญารัตน์ พจนทัตพรทาน	2542	ความประพฤติตามค่านิยมที่พึงประสงค์ โดยใช้ จริยศาสตร์เพื่อศึกษาพฤติกรรมด้านคุณค่า สามารถวิเคราะห์ค่านิยมที่เป็นคู่กัน(Dichotomy) สามารถแยกแยะได้ว่าสิ่งใดดีควรกระทำ และสิ่งใดชั่วไม่ควรกระทำ ทำให้ตัดสินคุณค่าของการปฏิบัติตนในแนวทางที่พึงปรารถนาได้ตามความดีระดับต่างๆ
เพ็ญศรี วายวานนท์ (อ้างถึงใน ธัญญารัตน์ พจนทัตพรทาน)	2542	ปรัชญาทางศีลธรรม(Moral Philosophy) และเป็นสาขาหนึ่งของปรัชญาจริยธรรม จึงเป็นเรื่องหนึ่งของการศึกษาพิจารณาของมนุษย์โดยอาศัยศีลธรรม หรือหมายถึงระบบหรือข้อกำหนดทางศีลธรรม ซึ่งเป็นมาตรฐานความประพฤติของบุคคลในแต่ละชุมชน ศาสนา วิชาชีพ และกลุ่มคนต่างๆในชุมชน
พัทยา สายหู(อ้างถึงใน พิภพ วังเงิน)	2546	หลักการควบคุมการประพฤติปฏิบัติของผู้ที่อยู่ร่วมสังคมมักถือว่ามาจากศีลธรรมของศาสนา

จากความหมายทั้งหมดที่ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติที่แสดงออกมาในรูปแบบของการทำความดี ทั้งกาย วาจาและใจ โดยคำนึงถึงความถูกต้องเหมาะสม และมีประโยชน์ ต่อตนเองและสังคม

2.2 ลักษณะของจริยธรรม

นอกจากนี้ควงเดือน พันธุนาวิณ (2524) และ อุทุมพร จามรมาน (2534) ได้อธิบายถึงประเภทของจริยธรรม ดังนี้

1. ความรู้เชิงจริยธรรม คือ ความรู้ที่เกิดขึ้นในสังคมว่าพฤติกรรมใดควรทำและพฤติกรรมใดไม่ควรกระทำ พฤติกรรมแบบใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม ทั้งหมดขึ้นอยู่กับ อยุ่ระดับการศึกษา และพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคล โดยความรู้เรื่องนี้ส่วนใหญ่เด็กจะเริ่มเรียนรู้ตั้งแต่เกิด

2. ทศนคติเชิงจริยธรรม คือ ความรู้สึก ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม อย่างเช่น ความชอบต่างๆ ซึ่งทศนคตินี้จะเชื่อมโยงกับค่านิยม ในบางเหตุการณ์ หรือแตกต่างกันในบางเหตุการณ์ และทศนคติเชิงจริยธรรมจะมีความหมายกว้างกว่าความรู้เชิงจริยธรรม

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม คือ การเลือกที่จะปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งแสดงถึงเหตุจูงใจบางอย่างที่อยู่เบื้องหลังการกระทำของบุคคล

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม คือ พฤติกรรมที่บุคคลในสังคมนิยมหรือไม่แสดงพฤติกรรมที่ฝืนกฎเกณฑ์ในสังคม พฤติกรรมที่คนในสังคมสนับสนุนได้แก่ การให้ทาน การเสียสละ เป็นต้น ส่วนอีกพฤติกรรมที่คนในสังคมไม่สนับสนุน เช่น การคดโกง การลักขโมย เป็นต้น ซึ่งอาจหมายถึงพฤติกรรมที่ไม่ซื่อสัตย์ ผู้ที่มีจริยธรรมในตัวเองจะสามารถงดเว้นการกระทำแบบนี้ได้ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในสังคม เพราะสิ่งนี้จะส่งผลต่อความสงบสุขของคนในสังคมสอดคล้องกับ อุทุมพร จามรมาน (2534) ที่ได้จำแนกพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ค่านิยมจริยธรรม (Moral Value) และ 2) พฤติกรรมจริยธรรม (Moral Conduct)

นอกจากนี้คณะกรรมกรโครงการการศึกษาจริยธรรมไทย (2523 อ้างถึงใน พิภพ วังเงิน, 2546) และสายสุรี จุติกุล (2523) ได้ให้แนวคิดโครงสร้างของคุณลักษณะของจริยธรรมที่คล้ายคลึงกันสรุปได้ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ขอมรับในการกระทำมีแนวคิดกว้างไกล และรู้จักคุณค่าของงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

2. ความซื่อสัตย์ คือ การปฏิบัติตัวอย่างเหมาะสม ตรงไปตรงมากล้าที่จะพูดความจริง และมีความละเอียดต่อการทำชั่วทั้งต่อตัวเองและผู้อื่น

3. ความมีเหตุผล คือ การรู้จักใช้สติปัญญาไตร่ตรอง ไม่หลงเชื่อ งามาย ละโมบ หรือลุ่มหลง มีความยับยั้งชั่งใจ มีเหตุผลในการพูด กล่าวต่อสู้กับความผิด

4. กตัญญูความกตเวที คือ รู้จักตอบแทนบุญคุณผู้มีพระคุณ

5. การรักษาระเบียบวินัย คือ รู้จักควบคุมความประพฤติ ทั้งกริยามารยาท ข้อบังคับ เคารพกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ในสังคม

6. ความสามัคคี คือ มีความพร้อมเพรียง ร่วมมือร่วมใจกัน การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมีความรับผิดชอบ

7. ความยุติธรรม คือ ไม่มีความลำเอียง ซื่อตรงและมีคุณธรรม ไม่เบียดเบียนผู้อื่น เพื่อให้เกิดความเสมอภาคสังคม

8. ความเสียสละ คือ รู้จักแบ่งปันให้แก่ผู้อื่น มีความเสียสละ รู้จักให้แก่ผู้ที่สมควรจะได้รับ

9. การประหยัด คือ รู้จักใช้จ่าย มีขอบเขต ไม่ฟุ่มเฟือย มีความระมัดระวังใช้สิ่งของให้เกิดประโยชน์ และรู้คุณค่าของทรัพยากรมากที่สุด

10. ความเมตตากรุณา คือ มีความรักใคร่ให้แก่ผู้อื่น มีจิตใจช่วยเหลือ สงสาร และรู้จักให้อภัย

11. ความอดุสาหะ คือ มีความขยันเข้มแข็ง เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ลักษณะของจริยธรรม มีการจำแนกที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับความคิดและการจำแนกประเภทของนักวิชาการ ผู้วิจัยเห็นความสอดคล้องของการจำแนกลักษณะทางจริยธรรมของดวงเดือน พันธมนาวิน (2524) ซึ่งจะเป็นแนวทางในการศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการ โดยผู้วิจัยจะเน้นไปที่พฤติกรรมเชิงจริยธรรม

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านจริยธรรมของข้าราชการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ซึ่งการที่คนเราจะทำความดีหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับสาเหตุ 2 ประการ คือ สาเหตุภายในและสาเหตุภายนอก

1. สาเหตุภายใน คือ ลักษณะทางจิตใจต่างๆ ที่เกิดขึ้น เช่น การไม่เห็นแก่ตัว เห็นแก่ส่วนรวม การมุ่งอนาคต และความสามารถควบคุมตนเอง เชื่อว่าทำดีจะได้ดี ทำชั่วจะต้องโดนลงโทษ นอกจากนั้นยังเกี่ยวข้องกับลักษณะทางจิตทางด้านอื่นๆ คือ ความพอใจและเห็นด้วยกับความดีต่างๆ และเห็นความสำคัญของความดีเหล่านั้น เช่น ความซื่อสัตย์ การเคารพกฎระเบียบและกฎหมาย เป็นต้น

2. สาเหตุภายนอกตัวบุคคล การกระทำที่สังคมยอมรับได้แค่นั้น สาเหตุที่สำคัญคือ คนรอบข้าง กฎระเบียบ สังคม วัฒนธรรม และสถานการณ์ในขณะนั้น นอกจากนั้น ระเบียบข้อบังคับในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีหรือขาดแคลนสิ่งเอื้ออำนวยในการทำงาน ตลอดจนบรรยากาศทางสังคมในที่ทำงานกลุ่มเพื่อนและวัฒนธรรมขององค์กร จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและสุขภาพจิต จนถึงความสุขความพอใจในการทำงาน ในสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำนายไม่ได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้น และจะก่อให้เกิดผลดีหรือผลเสียต่อบุคคล ตัวอย่างเช่น ผู้บังคับบัญชามีอารมณ์แปรปรวน หรือสถานการณ์คลุมเครือ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ทราบว่าจะต้องทำอย่างไรจึงจะถูกต้องเหมาะสม สถานการณ์เหล่านี้จะมีผลต่อจิตใจและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งสิ้น ส่วนการควบคุมผลดีและผลเสียที่จะเกิดกับตน ก็ขึ้นอยู่กับระบบ กฎเกณฑ์ และสภาพงานแบบราชการ (Bureaucracy) ของหน่วยงานต่างๆ ด้วย ดังนั้น สาเหตุภายนอกที่ส่งผลต่อจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลในสภาพการทำงานราชการจึงมีทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และลักษณะทางสังคมในหน่วยงานนั้นๆ (ดวงเดือน พันธมนาวิน และคณะ, 2553)

ตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ

ผู้วิจัย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ								
	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	จิตลักษณะเดิม 5 ด้าน	- เหตุผลเชิงจริยธรรม	- ลักษณะมุ่งอนาคต/ ควบคุมตนเอง	- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	- ความเชื่ออำนาจในตน	- ทักษะทัศนคติคุณธรรมและ ค่านิยม	จิตพอเพียง	กระบวนการตรวจสอบด้าน จริยธรรมภายในองค์กร
พอสเนอร์ และสมิทซ์ (1998 อ้างถึงใน สุณีย์ ล่องประเสริฐ: 2546)	✓								
บานฮาร์ด (2001 อ้างถึงใน สุณีย์ ล่องประเสริฐ: 2546)	✓								
Hendriks Elise (2011)	✓								
บุญรับ ศักดิ์มณี (2532)					✓				

ตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ (ต่อ)

ผู้วิจัย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ								
	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	จิตลักษณะเดิม 5 ด้าน	- เหตุผลเชิงจริยธรรม	- ลักษณะมุ่งอนาคต/ ควบคุมตนเอง	- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	- ความเห็นอำนาจในตน	- ทักษะคิคุณธรรมและ ค่านิยม	จิตพอเพียง	กระบวนการตรวจสอบด้าน จริยธรรมภายในองค์กร
ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ(2553)	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓
อ้อมเดือน สดมณี และ คณะ (2553)				✓	✓				
จินตนา บิลมาศ และคณะ (2554)									✓
พัชราภา ศรีเนตร (2554)			✓	✓					
อุมมาพรรณน ทรวงวิวัฒน์ (2556)								✓	
ชนะพล ชัยทัฬ (2556)								✓	
กมลวรรณ การมปราชญ์ คล้ายแก้ว (2557)			✓	✓	✓	✓			
รวม	6		6	7	8	4	2	6	5

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ สามารถทำให้ผู้วิจัยนำเอาปัจจัยที่มีความสอดคล้องกัน เพื่อมาศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน ได้ดังนี้ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 2) ปัจจัยจิตลักษณะเดิม 3 ลักษณะคือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต/ควบคุมตนเอง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) ปัจจัยจิตพอเพียง และ 4) กระบวนการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในขององค์กร

2.3 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาล ตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาลพ.ศ. 2519 กล่าวว่าพนักงานซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาล โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนที่ตั้งทางเทศบาล โดยพนักงานเทศบาลมี 2 ประเภท

1. พนักงานเทศบาลสามัญ ได้แก่พนักงานเทศบาลซึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยได้รับเงินเดือนในอัตราสามัญ แต่ไม่รวมถึงพนักงานครูเทศบาล

2. พนักงานครูเทศบาล ได้แก่พนักงานเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นผู้สอนประจำในสถานศึกษาของเทศบาล หรือดำรงตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในสถานศึกษาของเทศบาล หรือดำรงตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาซึ่งไม่สังกัดสถานศึกษาของเทศบาล

พฤติกรรมทางด้านจริยธรรมมีความจำเป็นอย่างมากในการทำงานของพนักงานเทศบาล ซึ่งข้าราชการขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นของประเทศไทย มีหน้าที่ดำเนินการให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ที่จัดทำขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ตามมาตรา 279 มาตรา 280 และมาตรา 304 บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมเป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้ข้าราชการต้องประพฤติตามค่านิยมหลัก 10 ประการ ดังนี้

1. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
3. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
4. การยึดถือประโยชน์ของประชาชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
5. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
6. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
7. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

8. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

10. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินเป็นพลเมืองที่ีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คุณธรรมและคุณเลศภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

นอกจากนี้รัฐมีการกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขึ้น เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างของเทศบาล ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีงาม ชำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีเกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใส ศรัทธา และได้รับความเชื่อถือยกย่องจากบุคคลทั่วไปไว้ (มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง, 2557) ดังนี้

จริยธรรมต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน

ข้อ 1 พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจมุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

ข้อ 2 พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พึงขยันหมั่นเพียร อดทน และมีความรับผิดชอบ

ข้อ 3 พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พึงเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ให้กำลังใจให้อภัย เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

ข้อ 4 พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความทันสมัย และตรงต่อเวลา

จริยธรรมต่อองค์กรหรือหน่วยงาน

ข้อ 1 พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องภักดี รักษาชื่อเสียงขององค์กรสร้างองค์กรให้เป็นที่ยอมรับ และที่พึงของประชาชน

ข้อ 2 พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผยโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

ข้อ 3 พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พึงพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องสร้างสัมพันธ์ และให้ความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่น

ข้อ 4 พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนและนโยบายขององค์กร

ข้อ 5 พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พึ่งให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว อภัยภัยไมตรี โดยยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

จริยธรรมต่อประชาชนและสังคม

ข้อ 1 พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องมีจิตสำนึกในการบริการประชาชน ให้ความเสมอภาคและปราศจากอคติ

ข้อ 2 พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พึ่งมีมนุษยสัมพันธ์ รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และเปิดเผยข้อมูลให้ประชาชนทราบตามสมควร

ข้อ 3 พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พึ่งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิด และตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนา

ข้อ 4 พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พึ่งปฏิบัติตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม มีความรับผิดชอบต่อภารกิจและงาน

จากการศึกษาผู้วิจัยจึงนำมามาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นตัวชี้วัดพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ จริยธรรมต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน จริยธรรมต่อองค์กรหรือหน่วยงาน และจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม มากำหนดเป็นตัวแปรพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการเพื่อบ่งชี้ถึงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการที่พนักงานเทศบาลพึงประพฤติ

2.5 เครื่องมือวัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

เนื่องจากพฤติกรรมเชิงจริยธรรมนั้น เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับความรู้สึก หรือจิตพิสัย ดังนั้นวิธีการวัดพฤติกรรมด้านนี้ จึงเป็นการวัดแบบเดียวกับคุณลักษณะด้านความรู้สึกหรือจิตพิสัย การวัดจะมีความยากลำบากมาก จึงจำเป็นจะต้องมีการวัดที่ครอบคลุมคุณลักษณะทุกด้านเพื่อนำตัวชี้วัดไปใช้ได้เหมาะสม โดยเฟียน ไชยสร (2526) ได้กล่าวถึงวิธีการวัดคุณลักษณะความรู้สึกไว้ ดังนี้ 1) วิธีการสังเกต เป็นการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลต่างๆ ไป มี 2 แบบ คือ การสังเกตแบบควบคุม เป็นการสังเกตการณ์กระทำในสถานการณ์หนึ่งที่วัดได้โดยเฉพาะ และการสังเกตในชีวิตประจำวันที่บุคคลแสดงออก โดยสองแบบนี้ต้องบันทึกผลตามที่สังเกตเห็น และไม่ใส่ความรู้สึกส่วนตัวเข้าไป 2) วิธีการรายงานตนเอง มี 2 แบบ คือ การวิเคราะห์ตัวเอง เป็นการให้บุคคลประเมินตัวเอง และสัมภาษณ์ระหว่างบุคคล 2 คน อย่างมีจุดมุ่งหมาย มีการเตรียมคำถาม พร้อมจดบันทึกเป็นแบบประเมินค่า ทำให้ผู้สัมภาษณ์ไม่รู้สึกรู้ว่าถูกทดสอบจริยธรรม 3) วิธีทดสอบ เป็นวิธีที่นิยมมากจะมีการสร้างแบบทดสอบเป็นข้อความ โดยคำนึงถึงวิสัยของคนปกติทั่วไปเป็นมาตรฐาน ของคำถามหรือสถานการณ์ที่สร้างขึ้น โดยคำถามจะเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมหรือพฤติกรรมที่ผู้ทดสอบทำอยู่เสมอๆ ในสถานการณ์นั้นๆ 4) วิธีการศึกษาความเห็น

จากบุคคลอื่น เป็นการสร้างแบบสอบถาม ที่ผู้วัดใช้วิธีการถามบุคคลอื่นว่ามีความรู้สึกต่อบุคคลนั้นอย่างไร 5) วิธีการให้สร้างจิตนาการ วิธีการนี้จะให้ผู้ถูกวัดแสดงพฤติกรรมตอบสนอง เช่น การเลือกจากรูปภาพ แทนความรู้สึก เป็นต้น โดยในการวิจัยนี้จะใช้วิธีการทดสอบ โดยเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง (2557) ที่พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติ เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล 3 ด้าน ทั้งหมด 15 ข้อ ได้แก่ จริยธรรมต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน 5 ข้อ จริยธรรมต่อองค์กรหรือหน่วยงาน 5 ข้อ และจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม 5 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) มาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แต่ละข้อมีมาตรประเมินรวมค่า 5 หน่วย ตั้งแต่ “น้อยมาก” ถึง “มากที่สุด”

3. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

สำหรับความหมายของคำว่าภาวะผู้นำ Stogdill (1974 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2549) ได้กล่าวสรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ในลักษณะของคำต่างๆ เช่น คุณลักษณะ พฤติกรรม อิทธิพล รูปแบบของปฏิสัมพันธ์ ความสำคัญของบทบาทหรือตำแหน่งบริหารในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายไว้ เช่น พฤติกรรมของบุคคลในการนำกิจกรรมของคนในกลุ่มไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน (Hemphill and Coons, 1957 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2549) นอกจากนี้ยังหมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการยอมรับและแต่งตั้งขึ้นมา หรือยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการตัดสินใจ (นิยะดา ชุมหวงศ์ และคณะ, 2542)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึงคุณลักษณะต่างๆ ที่เหมาะสมของบุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้ตัดสินใจในการนำกลุ่มคนหรือองค์กรไปสู่เป้าหมาย

3.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ตามแนวคิดของ Sergiovanni (1992 อ้างถึงใน สุชาสินี แม้นญาติ, 2554) แบ่งผู้นำตามแหล่งที่มาอันประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำในระบบราชการ (Bureaucratic Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่ต้องสัมพันธ์กับคำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อกำหนด ภาระงาน ความคาดหวังและผลลัพธ์จากกระบวนการกำกับ ติดตาม และควบคุม ดังนั้น ภาวะผู้นำในระบบราชการจึงครอบคลุมเพียงพัฒนาการระดับล่างของการพัฒนาจริยธรรม

2. ภาวะผู้นำเชิงจิตวิทยา (Psychological Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มีฐานอำนาจจากแรงจูงใจ และทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ คล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เน้นการควบคุมและสนับสนุนแนวคิดที่ว่า การให้รางวัลย่อมได้รับผลตอบแทน

3. ภาวะผู้นำเชิงเหตุผล – เทคนิค (Rational – Technical Leadership) อำนาจของผู้นำตั้งอยู่บนพื้นฐานทางสังคมวิทยา โดยผู้นำจะต้องนำหลักวิทยาศาสตร์มาใช้ เพื่อที่จะช่วยส่งเสริมเหตุผลต่างๆ ให้มีความน่าเชื่อถือ

4. ภาวะผู้นำเชิงวิชาชีพ (Professional Leadership) ภาวะผู้นำดังกล่าวเกิดจากแรงขับที่มีอิทธิพลของการปฏิบัติงานโดยผู้นำ ที่มีความเชื่อมั่นในมาตรฐานการปฏิบัติงานและบรรทัดฐานทางวิชาชีพ (Professional Norms) จะมีผลต่อการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ตาม

5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่ที่สามารถตอบสนองต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามธรรมชาติของมนุษย์ ตลอดจนตอบสนองต่อหน้าที่และภาระงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ของตน

ลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ตามความเห็นของ Gary (2001)

1. การใช้อำนาจและการใช้อิทธิพลของผู้นำ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะไม่ใช้อำนาจแต่จะใช้หลักตามความต้องการของผู้ตาม ในทางกลับกัน ผู้นำที่ไม่มีจริยธรรม จะใช้อำนาจและความพอใจของตนเป็นหลัก

2. ความซื่อสัตย์ ผู้นำที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะปฏิบัติตัวตามค่านิยมในองค์กร กลับกันผู้นำที่ไม่มีจริยธรรมจะมองเห็นแค่ประโยชน์ และเป้าหมายที่ตนจะได้รับ

3. การให้ความร่วมมือ ผู้นำที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะใช้โอกาสในการสร้างความสมดุลให้แก่องค์กร กลับกันผู้นำที่ไม่มีจริยธรรมมักสนใจผู้ให้ของขวัญหรือคำยินยอมที่เป็นประโยชน์แก่ตัวเอง

4. การพัฒนาวิสัยทัศน์สำหรับองค์กร ผู้นำที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมักมองถึงการพัฒนาวิสัยทัศน์ ค่านิยม และแนวคิดของผู้ตาม กลับกันผู้นำที่ไม่มีจริยธรรมมักมองวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จในองค์กรเพียงอย่างเดียว

5. ด้านความเสี่ยงของการตัดสินใจของผู้นำ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมักมีความกล้าหาญ ยินดีที่จะเสี่ยง เพื่อความสำเร็จขององค์กร กลับกันผู้นำที่ไม่มีจริยธรรมมักหลีกเลี่ยงการตัดสินใจในการเสี่ยง

6. ด้านการสื่อสารหรือการเปิดเผยข้อมูล ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเมื่อถึงเวลาที่จำเป็นและเหมาะสมจะเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นและสำคัญเพื่อแก้ไขปัญหา กลับกันผู้นำที่ไม่มีจริยธรรมมักบิดเบือนข้อเท็จจริงในการดำเนินงาน

7. ด้านการตอบสนองต่อคำวิจารณ์และความไม่เห็นด้วยของผู้ตาม ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมักให้กำลังใจในการหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหา กลับกันผู้นำที่ไม่มีจริยธรรมมักไม่ให้กำลังใจ ไม่สนใจปัญหาของผู้ตาม

8. ด้านการพัฒนาทักษะผู้ตามและความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมักมีการสอนงาน ดูแล ติดตาม การอบรมผู้ตามอย่างทั่วถึง กลับกันผู้นำที่ไม่มีจริยธรรมมักไม่ให้ความสนใจในการพัฒนาผู้ตาม

Freeman and Stewart (2006 อ้างถึงใน วณิชดา, 2553) ได้กำหนดลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

1. ผู้นำต้องมีการกระทำด้านจริยธรรม แสดงออกให้เห็นด้วย ไม่ใช่เป็นเพียงการพูดเท่านั้น เนื่องจากเป็นผู้ที่ถูกมองและถูกคาดหวังที่จะถูกนำโดยการทำเป็นแบบอย่าง

2. ผู้นำต้องสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. ค้นหาคนที่ดีที่สุดและพัฒนาคนเหล่านั้น เนื่องจากเป็นการยากในการพัฒนาในเรื่องของความซื่อสัตย์และความซื่อตรงในตัวของบุคลากร แต่จะเป็นการง่ายกว่าในการพัฒนาทักษะในการทำงาน

4. ต้องมีการสื่อสารในเรื่องของค่านิยมและจริยธรรมขององค์กรและขอบุคลากร และต้องให้บุคลากรมั่นใจได้ว่าองค์กรจะทำตามค่านิยมและจริยธรรมนั้นจริงๆ เพื่อจะทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบและทำตามสิ่งนั้น

สรุปได้ว่าลักษณะของผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น คือ ผู้นำจะต้องมีคุณธรรม คำนึงถึงเหตุผลและความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา และมีความยุติธรรมในการตัดสินใจ

1. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory)

Burns (1978 อ้างถึงใน ธวัช บุญยฆณี, 2550) เดิม เบิร์น เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นจึงเสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อ

ยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ เบิร์น เชื่อว่าความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป

เบิร์น (1978 อ้างถึงใน ธวัช บุญยมติ, 2550) สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อกันไป เรียกว่า Domino Effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ ความปรารถนา ค่านิยม และควรรีจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เน้นไปที่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เนื่องจากมีความสำคัญต่อความสำเร็จที่เชื่อมโยงไปยังการทำงานที่ต้องการจริยธรรมอย่างแท้จริง จริยธรรมที่ดีควรมีกระบวนการปรับปรุงที่ต่อเนื่องเพื่อผลที่ได้ในระยะยาว ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดและเป็นตัวแปรที่สำคัญสำหรับความพฤติกรรมที่มีจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

3.2 เครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

โดยในการวิจัยนี้ จะใช้วิธีการทดสอบ โดยเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยพัฒนามาจากแนวคิด ทฤษฎีของ Freeman and Stewart (2006 อ้างถึงใน วนิตา, 2553) ซึ่งแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของข้าราชการ/พนักงานที่มีต่อ

ผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเอง 16 ข้อ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ด้านละ 4 ข้อ ดังนี้
 1) ผู้นำต้องมีการกระทำด้านจริยธรรมแสดงออกให้เห็น 2) ผู้นำต้องสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความ
 จงรักภักดีต่อองค์กร 3) ค้นหาคนที่ดีที่สุดและพัฒนาคนเหล่านั้น 4) สื่อสารในเรื่องของค่านิยม
 และจริยธรรมขององค์กร โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) มาตรา
 วัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แต่ละข้อมีมาตรประเมินรวมค่า 5 หน่วย ตั้งแต่ “น้อยมาก” ถึง “มาก
 ที่สุด”

4. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตลักษณะเดิม

ภาวะจิตลักษณะเดิม (Psychological Trait) โดยสรุป จะหมายถึงลักษณะทางจิตใจ
 ของบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนา ตามทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรม ที่จะนำไปสู่
 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ
 การ สามารถทำให้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณลักษณะ (จิตลักษณะ) 3 ประการ ได้แก่

1. เหตุผลเชิงจริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) ได้กล่าวถึง เหตุผลเชิงจริยธรรมว่า คือการที่บุคคล
 ใช้เหตุผลในการเลือกที่จะทำ หรือไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจ
 ที่อยู่เบื้องหลังการกระทำของบุคคล การศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมจะทำให้ทราบว่าบุคคลนั้นมี
 ระดับจริยธรรมที่แตกต่างกัน อาจมีการกระทำที่คล้ายกันได้ และบุคคลกระทำเหมือนกันอาจมี
 จริยธรรมที่แตกต่างกันสอดคล้องกับ โกลด์ มิคูณ (2529) กล่าวว่า เหตุผลในการเลือกจะทำหรือไม่
 ทำขึ้นอยู่กับ เหตุจูงใจ ที่อยู่เบื้องหลังการกระทำของบุคคล สังเกตได้ว่าคนที่มีจริยธรรมต่างกัน อาจ
 มีการกระทำคล้ายคลึงกัน

2. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง

การมุ่งอนาคต อัมฤติ สวัสดิกุล (2541) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถในการ
 การคาดการณ์ผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถในการละ
 เว้นการกระทำบางชนิด หรือความสามารถในการกระทำพฤติกรรมที่ต้องเสียสละหรืออดทนใน
 ปริมาณที่เหมาะสมเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการได้ ความสามารถในการควบคุมจิตนั้น
 ไม่ใช่ “ความใจแข็ง” อย่างเดียว แต่เป็นความสามารถของบุคคลที่จะสามารถทำพฤติกรรมตามที่ตน
 ตั้งใจไว้ได้ โดยที่ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) ได้กล่าวถึงลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองว่า
 เป็นการเพิ่มการคำนึงถึงความสำคัญ ของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อ ตนเอง หน่วยงาน ประเทศ

และสากล นอกจากนี้ต้องรู้จักบังคับควบคุมตนเองให้ทำพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งงามในอนาคต นอกจากนี้ Mischel (1974 อ้างถึงใน จินตนา บิลมาศ และคณะ, 2529) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองนั้นเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ บุคคลจะต้องต้องการได้รับผลในอนาคตที่ดีกว่าปัจจุบัน นั่นคือความสามารถในการคาดการณ์อนาคต และสามารถรอคอยได้โดยไม่รู้สึกเสียเวลาในการคอย จึงเรียกว่าลักษณะมุ่งอนาคต ต่อมาขณะกำลังรอปฏิบัติตามแผนในระยะเวลาอันยาวนานกว่าจะบรรลุผล หรือจะต้องทำเป็นจำนวนหลายครั้ง ขั้นนี้คือการควบคุมตนเองในกระทำหรือเว้นการกระทำบางอย่างในระยะเวลาหนึ่ง จนได้ผลตามต้องการ

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นักวิชาการท่านแรกที่กล่าวถึง ความต้องการสัมฤทธิ์ผล คือ Murry (1938 อ้างถึงใน อัมฤติ สวัสดิกุล, 2541) กล่าวว่า สิ่งนี้เป็นความต้องการที่อยู่ในตัวทุกคน เป็นความต้องการทางจิตใจที่จะเอาชนะปัญหา อุปสรรคต่างๆ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ มีความพยายามที่จะทำสิ่งใดโดยไม่ย่อท้อ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดที่ตั้งไว้ ต่อมา McClelland (1953 อ้างถึงใน อัมฤติ สวัสดิกุล, 2541) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีแข่งกับมาตรฐานหรือบุคคลอื่นๆ เพื่อเอาชนะอุปสรรค จะสบายใจเมื่อสำเร็จและท้อแท้เมื่อล้มเหลว นอกจากนี้ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือพลังที่ผลักดันให้ฝ่าฟันอุปสรรค จนทำงานและประสบความสำเร็จ

ด้านลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้น Harman (1970 อ้างถึงใน อัมฤติ สวัสดิกุล, 2541) ได้สรุปลักษณะไว้ ดังนี้

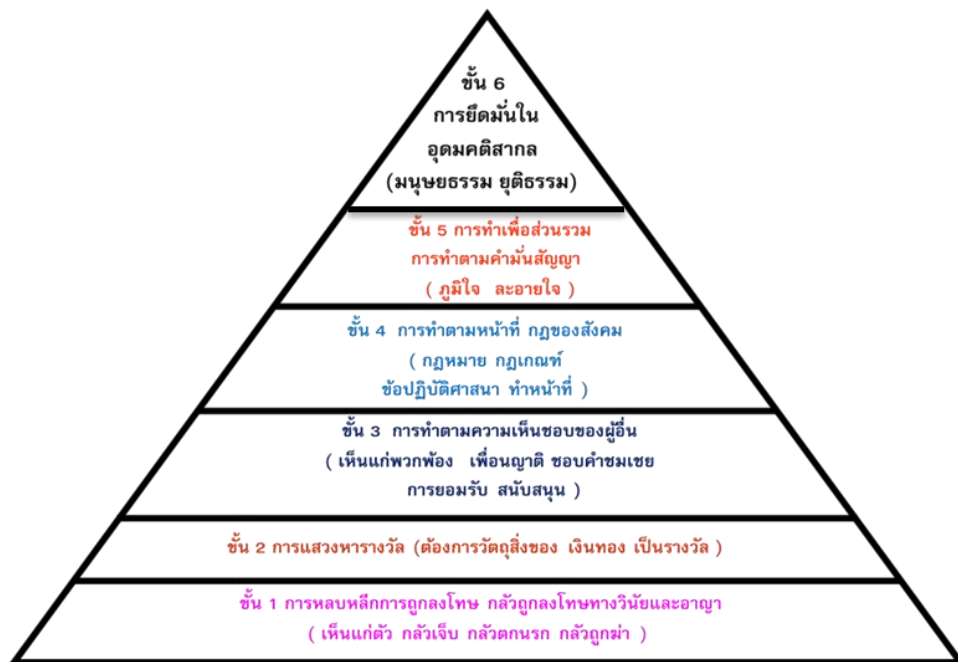
1. มีความทะเยอทะยานสูง
2. มีความคาดหวังว่าตนจะประสบความสำเร็จ ถึงแม้ผลการกระทำจะขึ้นอยู่กับโอกาส
3. มีความพยายามที่จะไต่เต้าเพื่อไปสูงตำแหน่งทางสังคมที่สูงขึ้น
4. มีความอดทนในการทำงานที่ยากเป็นเวลานาน
5. เมื่องานที่ทำถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำต่อจนเสร็จ
6. มีความรู้สึกว่าเวลาไม่หยุดนิ่ง ควรรีบทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จทันเวลา
7. นึกถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่า อดีตและปัจจุบัน
8. ในการเลือกเพื่อนร่วมงานจะเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถในอันดับแรก
9. ต้องการเป็นที่ยอมรับ และทำตนให้ดีขึ้น
10. พยายามทำงานให้ดีขึ้น

4.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีเหตุผลทางจริยธรรม

ทฤษฎีเหตุผลทางจริยธรรม (Theory of Moral Reasoning หรือ MR) ของโคลเบอร์ก (1964 อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธมนาวิน และคณะ, 2553) แนวความคิดพื้นฐาน ในทัศนะของโคลเบอร์ก จริยธรรมหมายถึง กฎเกณฑ์ในการตัดสินความถูกต้องของการกระทำ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์นี้ขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางปัญญาซึ่งผูกพันกับอายุของบุคคล โคลเบอร์กได้ยึดถือทฤษฎีพัฒนาการทางปัญญาของเพียเจต์ Piaget (1967 อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2538) เป็นหลักการสร้างทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม

ลำดับขั้นการพัฒนา โคลเบอร์กมีความเชื่อว่า ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ในการตัดสินความถูกต้องของการกระทำ ขึ้นอยู่กับปัญญาความคิดของบุคคล เมื่อเพียเจต์แบ่งพัฒนาการทางปัญญาออกเป็นขั้นๆ พัฒนาการทางจริยธรรมตามทฤษฎีของโคลเบอร์กจึงแบ่งเป็นขั้นๆด้วย (ชัยพร วิชาวุธ, 2531) คือแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 ก่อนกฎเกณฑ์สังคม ระดับที่ 2 กฎเกณฑ์สังคม และระดับที่ 3 เลขกฎเกณฑ์สังคม ในแต่ละระดับโคลเบอร์กยังแบ่งพัฒนาการออกเป็น 2 ขั้น รวมเป็น 6 ขั้น ดังภาพ



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างทางจิต 6 ขั้น ของจริยธรรมมนุษย์
ที่มา : แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมในส่วนราชการ (2553)

สรุปได้ว่า ในระดับที่ 1 เป็นเกณฑ์ที่พัฒนาขึ้นเองตามธรรมชาติ มี 2 ชั้น คือ ชั้นที่ 1. การทำสิ่งที่ถูกต้องตามที่สังคมคาดหวัง ชั้นที่ 2. ทำบางอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง และรางวัล ในระดับที่ 2 การได้รับการพัฒนาจากสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม จนเกิดเป็นสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำ ระดับนี้จะเป็น ชั้นที่ 3 ทำตามความชอบของผู้อื่นเพื่อการยอมรับและไม่อับอาย ชั้นที่ 4 ทำตามกฎหมาย หรือศาสนา ตามกฎระเบียบ ระดับที่ 3 คือระดับที่จิตใจของมนุษย์สามารถคิด ไตร่ตรองเองได้ จะเป็นชั้นที่ 5 ทำตามความเหมาะสม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ชั้นที่ 6 ใช้หลักธรรมมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อความเสมอภาค

จากทฤษฎีนี้ผู้วิจัยพอจะสรุปได้ว่า โคลเบิร์ต เน้นให้ความสำคัญกับองค์ประกอบสองประการ คือ 1) พัฒนาการทางสติปัญญา และ 2) ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือประสบการณ์ทางสังคม ซึ่งอิทธิพลและความสำคัญของสติปัญญานั้นได้กล่าวมาแล้ว ส่วนด้านประสบการณ์ทางสังคมนั้น โคลเบิร์ต กล่าวว่า การได้เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับคนอื่นในสังคมมากๆ ทำให้บุคคลมีโอกาสสวมบทบาทบ่อยๆ จึงเกิดความสามารถในการสวมบทบาททางสังคม

2. ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม

ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม โดยดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) เป็นผู้รวบรวมทฤษฎีนี้ จุดเด่นของทฤษฎีนี้ คือ ลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจ จะนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนา เพื่อส่งเสริมให้บุคคลเป็นคนดีและ คนเก่ง การศึกษาวิจัยสาเหตุพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง โดยได้ทำการประมวลผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สาเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนไทย ทั้งเด็กและผู้ใหญ่ อายุตั้งแต่ 6-60 ปี ว่าพฤติกรรมเหล่านั้น มีสาเหตุทางจิตใจอะไรบ้าง และได้นำมาประยุกต์เป็นทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทย โดยแบ่งต้นไม้อจริยธรรม ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนแรก ได้แก่ รากของต้นไม้อ ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็งซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 3 ด้าน คือ

- 1.สติปัญญา เป็นการศึกษาความคิดในขั้นรูปธรรม และนามธรรมหลายด้าน
- 2.ประสบการณ์ทางสังคม เป็นการศึกษาจักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความเอื้ออาทรเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
- 3.สุขภาพจิต เป็นความวิตกกังวล ตื่นเต้น ของบุคคลที่เหมาะสมตามสถานการณ์ โดยจิตลักษณะทั้ง 3 ประการต้องมีในปริมาณที่สูงและเหมาะสมตามวัย จึงจะทำให้จิตลักษณะ 5 ตัวบนลำต้น มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากด้วย

ส่วนต่อมา ได้แก่ ส่วนลำต้นของต้นไม้อ แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง ซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ

1. เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นเจตนาของการกระทำที่ทำเพื่อส่วนร่วมมากกว่าการทำเพื่อส่วนตัวและพวกพ้อง ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางเหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก

2. มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง เป็นความสามารถในการคาดการณ์ในอนาคตว่าสิ่งที่กระทำในปัจจุบันจะส่งผลต่อใคร อย่างไร ปริมาณเท่าใด ตลอดจนความสามารถในการยับยั้งชั่งใจ

3. ความเชื่ออำนาจในตน เป็นความเชื่อในเรื่องผลที่ตนได้รับนั้นเกิดขึ้นจากการกระทำของตัวเอง ไม่ได้เกิดจากโชคเคราะห์ ความบังคับ หรือโดนควบคุมจากบุคคลอื่น

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความพยายามในการฝ่าฟันอุปสรรค ในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

5. ทักษะคติ คุณธรรมและค่านิยม เป็นการเห็นประโยชน์โทษของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจและไม่พอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และพร้อมที่จะปฏิบัติต่อพฤติกรรมของสิ่งนั้น

ส่วนสุดท้าย ได้แก่ ดอกและผลไม้บนต้น ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานที่ดีละเว้นความชั่วและพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ซึ่งล้วนแต่เป็นพฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อเพื่อต่อการพัฒนาประเทศ

โดยจิตลักษณะทั้ง 3 ด้านนี้ อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการของลำดับ คือ บุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้าน ในปริมาณที่สูงพอเหมาะกับอายุ จึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ประการ จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าบุคคลมีความพร้อมทางจิตใจ 3 ด้านทั้งด้านสภาพแวดล้อมที่บ้าน สภาพแวดล้อมทางโรงเรียนและสังคมที่เหมาะสม นอกจากนั้นบุคคลที่มีความพร้อมในการรับการพัฒนาจิตลักษณะบางประการใน 5 ด้านนี้(ลำดับ) ด้วยวิธีการอื่น ๆ ด้วย ฉะนั้นจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ(ราก) จึงเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและของคนเก่งนั่นเอง (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2538)

จริยธรรมที่ประกอบด้วยเรื่องขัดแย้งทางจริยธรรม 12 เรื่อง ซึ่งตรงกับขั้นที่ 5 และ 6 ตามทฤษฎีพัฒนาการเหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบิร์ต ต่อมามีการพัฒนานำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูพบว่ามีความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84 และเมื่อนำแบบวัดดังกล่าวมาใช้กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพในงานของสุพัตรา ธรรมวงษ์ (2544) เพื่อศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพพบว่ามีความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 ซึ่งกล่าวได้ว่าแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมนี้มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่สูง ผู้วิจัยจึงนำวิธีการวัดแบบนี้มาเป็นตัวอย่างในการสร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมในกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบนในครั้งนี้

ด้านลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองโดยดวงเดือน พันธุมนาวิณ, งามตา วนิทานนท์ และคณะ (2536) ได้สร้างแบบสอบถามจำนวน 10 ข้อ เป็นแบบสอบถามตามมาตราประเมินรวมค่า (Rating Scale) มาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แต่ละข้อมีมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูง ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .64 ซึ่งกล่าวได้ว่าแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตนเองที่มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่สูง อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงนำวิธีการวัดแบบนี้มาเป็นตัวอย่างในการสร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองในกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน

ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุญรับ สักคิมณี (2532) สร้างแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากเครื่องมือวัดของ เฮอร์แมนส์ ซึ่งแบบวัดที่ใช้มีลักษณะของแบบวัดมีทั้งข้อความทางบวกและทางลบรวม 10 ข้อ เป็นการวัดความมุ่งมั่นพยายามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค แต่ละข้อมีมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” ผู้วิจัยจึงนำวิธีการวัดแบบนี้มาเป็นตัวอย่างในการสร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน

5. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตพอเพียง

ความหมาย และองค์ประกอบ

ความพอเพียง เป็นทางดำเนินชีวิตในทางสายกลางที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้พระราชทานในการดำเนินชีวิตแก่ประชาชนชาวไทย โดยได้ถูกอธิบายในลักษณะของ 3 องค์ประกอบ (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง, 2547) องค์ประกอบที่ 1 คือ ความ

พอประมาณ หมายถึง การกระทำหรือความคิดที่พอดี ไม่มากไม่น้อยเกินไป ไม่เบียดเบียนทั้งตนเอง และผู้อื่น องค์ประกอบที่ 2 ความมีเหตุผล หมายถึง ความสามารถพิจารณาสาเหตุ และผลของความพอเพียง เพื่อใช้ตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงของบุคคลในแต่ละด้าน องค์ประกอบที่ 3 การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมความพร้อมและความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้และไกล ด้วยความรอบคอบ มีเหตุผล และพอประมาณ โดยองค์ประกอบทั้งสามนี้จะปรากฏได้เมื่อมี 3 เงื่อนไข ได้แก่ 1) เงื่อนไขหลักวิชา 2) เงื่อนไขคุณธรรม และ 3) เงื่อนไขการดำรงชีวิต

จิตพอเพียง ดวงเดือน พันธุนาวัน (2551) กล่าวถึงที่มาของ “จิตพอเพียง” มาจากการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์เข้ากับงานวิจัยในทางจิตพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อหาความสัมพันธ์ของจิตพอเพียงที่ส่งผลไปสู่พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับความปลอดภัย ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันตน

5.1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางในการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชนจนถึงประเทศ โดยในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์

ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง, 2547)



ภาพประกอบ 3 หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ที่มา : คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง (2547)

จากภาพประกอบ 3 ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีหลักพิจารณาอยู่ 5 ส่วน ดังนี้

1. กรอบแนวคิด เป็นปรัชญาที่แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็น มีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตของสังคมไทยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลา

2. คุณลักษณะ เศรษฐกิจพอเพียงสามารถประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ โดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลาง และการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

3. คำนิยาม ความพอเพียงจะต้องประกอบด้วย 3 คุณลักษณะพร้อม ๆ กันดังนี้

3.1 ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยและมากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

3.2 ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำอย่างรอบคอบ

3.3 การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

4. เงื่อนไข การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ

4.1 เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

4.2 เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

5. แนวทางปฏิบัติ/ผลที่คาดว่าจะได้รับ จากการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง , 2547)

สรุปแนวคิด ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แสดงให้เห็นว่า หากบุคคลมีพฤติกรรมหรือจิตพอเพียงนั้นจะส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 เครื่องมือวัดจิตพอเพียง

ในการวิจัยนี้ จะใช้วิธีการทดสอบโดยเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ตามแนวคิดจิตพอเพียง (ดวงเดือน พันธุนาวัน, 2551)แบบสอบถามจิตพอเพียง ทั้งหมด 15 ข้อ ได้แก่ ด้านพอประมาณ 5 ข้อ ด้านมีเหตุผล 5 ข้อ ด้านมีภูมิคุ้มกัน 5 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) มาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แต่ละข้อมีมาตรประเมินรวมค่า 5 หน่วย ตั้งแต่ “น้อยมาก” ถึง “มากที่สุด”

6. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร

จากการศึกษางานวิจัย แสดงให้เห็นว่า กลไก ระบบและการตรวจสอบด้านจริยธรรมขององค์กรมีผลสำคัญเป็นอย่างมากต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ จากงานวิจัยหลายชิ้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการตรวจสอบภายในองค์กรมากกว่าการตรวจสอบภายนอกองค์กร

มีผู้ให้ความหมายของการตรวจสอบภายในไว้ดังนี้ การตรวจสอบภายในคือ กิจกรรมการให้หลักประกันอย่างเที่ยงธรรมและการให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระ โดยจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร ความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบ (ดวงเดือน พันธุนาวัน และคณะ, 2553)

การตรวจสอบภายในองค์กรที่สามารถประยุกต์เข้ากับกลไก ระบบและการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร (ดวงเดือน พันธุนาวัน และคณะ, 2553) มีดังนี้

1. โครงสร้างและการรับผิดชอบของบุคคล

1.1 กลไกบุคคล ผู้บริหารคือผู้นำสูงสุดของหน่วยงาน เป็นกลไกที่สำคัญของข้าราชการโดยมีบทบาทในการรับผิดชอบในด้านบริหารด้านการจัดการจริยธรรม ดังนี้ 1) กำกับดูแลการปฏิบัติตามจริยธรรมและพระราชบัญญัติคุณธรรมจริยธรรมในภาครัฐ โดยเฉพาะบทบาทผู้บริหารระดับสูงในการปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงานของตน 2) กำกับให้องค์กรให้ความสำคัญกับจริยธรรมในการทำงานควบคู่กับการปฏิบัติภารกิจขององค์กร มีการกำหนดนโยบายด้านจริยธรรมชัดเจนและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 3) เป็นต้นแบบที่ดีด้านจริยธรรม 4) ได้รับการตรวจสอบและแนะนำจากองค์กรกลางด้านจริยธรรมตลอดเวลา 5) ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติของส่วนราชการ 6) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าฝึกอบรมด้านจริยธรรมสม่ำเสมอ 7) รายงานผลหรือเปิดเผยการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม 8) กำหนดให้มีการประเมินจริยธรรมของข้าราชการ

1.2 หน่วยงานกำกับดูแลด้านจริยธรรม ขึ้นตรงกับผู้บริหารระดับสูง หรือคณะกรรมการด้านคุณธรรมจริยธรรม มีหลักการดังนี้ 1) กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม 2) ให้คำปรึกษาแนะนำเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน 3) ตรวจสอบข้อเท็จจริงในการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม และพฤติกรรมที่มีขอบ 4) รับข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ และเปิดเผยพฤติกรรมที่มีขอบ 5) ประสานและขอคำปรึกษาจากองค์กรด้านจริยธรรมภายนอกหน่วยงาน 6) จัดทำคู่มือต่างๆ ให้ผู้บริหารเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานยุติธรรมในที่ทำงาน

1.3 ผู้บังคับบัญชา / หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชามีส่วนในการผลักดัน ดังนี้ 1) มีส่วนกระตุ้นให้เกิดสภาพแวดล้อมทางจริยธรรมในที่ทำงาน 2) ดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการฝึกอบรมด้านจริยธรรม 3) จัดให้มีเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประมวลจริยธรรม 4) ให้มีการสนทนาก่อนเกี่ยวกับความถูกต้องและหลักการระหว่างผู้บังคับบัญชาและให้คำแนะนำในการทำงาน 5) จัดการเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม 6) ให้การอภิปรายจริยธรรมจรรยา เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลงาน 7) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 8) ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม

2. ประมวลจริยธรรมข้าราชการ และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ (Code of Ethics and Code of Conduct) ได้กำหนดในด้านกลไกผลักดันและกลไกการตรวจสอบด้านจริยธรรม มีดังนี้

กลไกผลักดัน

1. ผู้บังคับบัญชาระดับสูงต้องให้ความสำคัญ สนับสนุน และเป็นต้นแบบที่ดี
2. กำหนดพฤติกรรมจริยธรรมเป็นเงื่อนไขในการพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนตำแหน่งเลื่อนเงินเดือน

3. มีหน่วยงานให้คำปรึกษา ตอบข้อซักถาม และมีช่องทางเพื่อการสอบถามข้อมูล
ที่สะดวก

4. มีการรายงานผลการดำเนินงานด้านจริยธรรมและจรรยาของเจ้าหน้าที่พร้อม
การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงาน

5. ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง

6. มีกระบวนการพัฒนาเจ้าหน้าที่ด้านจริยธรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

7. มีการติดตาม ประเมินผล

8. มีกิจกรรมการเสริมสร้างจริยธรรมอย่างเป็นระบบในทุกวันทำงาน จนเป็น
วัฒนธรรมขององค์กร หรือเป็นวัฒนธรรมของการปฏิบัติงาน

กลไกการตรวจสอบ

1. มีมาตรการลงโทษที่ชัดเจนหากมีการฝ่าฝืนจริยธรรม

2. มีกระบวนการตรวจสอบที่ชัดเจน โปร่งใส น่าเชื่อถือ

3. มีหน่วยงาน (Ethical Unit) ที่เป็นอิสระ รับผิดชอบ ขึ้นตรงกับผู้บริหารระดับสูง
และทำหน้าที่ประสานงาน/รับคำปรึกษาจากองค์กรกลางด้านจริยธรรมภายนอก

4. มีช่องทางรับข้อร้องเรียนที่ปลอดภัยและเชื่อถือได้ และผู้ร้องเรียนสามารถ
สอบถามความคืบหน้าเป็นเรื่องลับได้

3. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)

เป็นระบบที่ข้าราชการไทยมุ่งหวังว่าจะสะท้อนให้เห็นความสำคัญของความ
ยุติธรรมความถูกต้องชอบธรรม โดยกำหนดให้การทำหน้าที่อย่างมีจริยธรรม เป็นองค์ประกอบ
หนึ่งในการประเมินผลความดีความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง การสรรหาบุคคลเข้ารับ
ราชการ รวมทั้งการคัดเลือกผู้บริหาร

4. ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development)

การพัฒนาบุคคลด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นกลไกที่นานาประเทศพบว่าสำคัญ
ที่สุดในการป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบภาครัฐ เป็นกลไกการบริหารเชิงบวกที่ได้ผลมากกว่า
การลงโทษและยังเป็นการตอกย้ำให้บุคคลตระหนักในความสำคัญของการรักษาสัญญาที่ให้ไว้กับ
ประชาชนว่า ภาครัฐจะประกอบภารกิจด้วยความถูกต้องเป็นธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ เพื่อ
ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ

5. กระบวนการร้องเรียน ร้องทุกข์ และขอคำปรึกษา แนะนำ

กระบวนการร้องเรียน ร้องทุกข์ ต้องง่ายต่อการเข้าถึง เป็นความลับ มีหลากหลายช่องทางมีการปกป้องคุ้มครองพยาน กำหนดกระบวนการอย่างชัดเจน ผู้เปิดเผยมีความเชื่อมั่นในความปลอดภัยมีช่องทางการสื่อสารและขอคำปรึกษาแนะนำได้กับผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

กลไก ระบบและการตรวจสอบภายในองค์กร ในแนวคิดของ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ, 2553) มีดังนี้

1. กฎ ระเบียบรองรับที่ชัดเจน
2. ระบบการให้รางวัล และลงโทษตามพฤติกรรมจริยธรรมข้าราชการ
3. ระบบประเมินผลปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านคุณธรรม /จริยธรรมและจรรยาข้าราชการ
4. ระบบสรรหาบุคคล การสืบทอดตำแหน่งโดยการทดสอบด้านคุณธรรม/จริยธรรม
5. ระบบการพัฒนาข้าราชการอย่างทั่วถึงและ โดยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย
6. หน่วยงานกำกับดูแลด้านคุณธรรมจริยธรรมจรรยาข้าราชการที่เป็นอิสระและเป็นโครงสร้างชัดเจนในหน่วยงาน

7. หน่วยงานกลางด้านคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำกลไก ระบบและการตรวจสอบขององค์กร ซึ่งมีความสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการมาเป็นตัวแปรหนึ่งในการทำวิจัยครั้งนี้

6.1. เครื่องมือวัดกระบวนการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในขององค์กร

จากการศึกษาแบบวัดด้านนี้ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ดังนั้นในการวิจัย จะใช้วิธีการทดสอบ โดยเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดของ จินตนา บิลมาศ (2554) และดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2553) แบบสอบถามกระบวนการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายใน ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถาม แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ด้านละ 4 ข้อ ดังนี้ 1) กฎ ระเบียบรองรับที่ชัดเจน 2) ระบบการให้รางวัลและลงโทษตามพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการ 3) ระบบประเมินผลปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านคุณธรรม/จริยธรรมข้าราชการ 4) ระบบสรรหาบุคคล การสืบทอดตำแหน่งโดยการทดสอบด้านคุณธรรม/จริยธรรม 5) ระบบการพัฒนาข้าราชการอย่างทั่วถึงและ โดยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย 6) หน่วยงานกำกับดูแลด้านคุณธรรม/จริยธรรม จรรยาข้าราชการที่เป็นอิสระและเป็น โครงสร้างชัดเจนใน

หน่วยงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) มาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แต่ละข้อมีมาตรประเมินรวมค่า 5 หน่วย ตั้งแต่ “น้อยมาก” ถึง “มากที่สุด”

7. แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่นใดขึ้นเป็นเทศบาลไว้ 3 ประการ ได้แก่ 1) จำนวนของประชากรในท้องถิ่นนั้น 2) ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามที่กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น 3) ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่นนั้นว่าจะสามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด

พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 กำหนดให้เทศบาลแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. เทศบาลตำบล กระทรวงมหาดไทย กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลตำบลไว้กว้างๆ ดังนี้

ต้องมีรายได้จริงโดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ 12,000,000 บาท ขึ้นไป มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป และได้รับความเห็นชอบจากรายการในท้องถิ่นนั้น

2. เทศบาลเมือง มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

ในท้องที่ที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่ง ให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่นๆ ประกอบ ส่วนท้องที่ที่ไม่ได้เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง ต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ดังนี้ 1) เป็นท้องที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป 2) มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ 3) มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

3. เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

ต้องเป็นท้องที่มีพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คน ขึ้นไป มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลนคร

7.1 โครงสร้างเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) สภาเทศบาล 2) คณะเทศมนตรี

สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในเทศบาล จะมีโครงสร้างทางเจ้าหน้าที่อีก ส่วนหนึ่งเรียกว่า พนักงานเทศบาล

1. สถานเทศบาล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ คอยควบคุมและตรวจสอบฝ่ายบริหาร ซึ่งเป็นการถ่วงดุลอำนาจ กำหนดให้สถานเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และสมาชิกสภาเทศบาลนี้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 4 ปี จำนวนสมาชิกสภาเทศบาล จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล ดังนี้

1.1	สถานเทศบาลตำบล	มีสมาชิกทั้งหมด	12	คน
1.2	สถานเทศบาลเมือง	มีสมาชิกทั้งหมด	18	คน
1.3	สถานเทศบาลนคร	มีสมาชิกทั้งหมด	24	คน

สถานเทศบาล ประกอบด้วยประธานสภา 1 คน และรองประธานสภา 1 คน โดยให้ผู้ว่าราชการแต่งตั้งมาจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสถานเทศบาล

2. คณะเทศมนตรี ฝ่ายบริหารกิจการของเทศบาล ได้แก่ คณะเทศมนตรี โดยอำนาจในการบริหารงานอยู่ที่ คณะเทศมนตรี ซึ่งคณะเทศมนตรีเลือกมาจากสมาชิกสภาเทศบาลที่สมาชิกสภาเทศบาลมีมติเห็นชอบ ประกอบด้วยนายกเทศมนตรี และเทศมนตรี อีก 2-4 คน ตามฐานะเทศบาล คือ

2.1 กรณีที่เป็นเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล ให้มีเทศมนตรีได้ 2 คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้ว มีจำนวน 3 คน

2.2 กรณีที่เป็นเทศบาลนคร ให้มีเทศมนตรีได้ 4 คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้วมีจำนวน 5 คน สำหรับเทศบาลเมืองที่มีรายได้จากการจัดเก็บปีละ 20 ล้านบาทขึ้นไป ให้มีเทศมนตรีเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคน

3. พนักงานเทศบาล พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงานหรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะหน้าที่ของเทศบาลนั้นต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย ทั้งในเรื่องงานการทะเบียน การสาธารณสุข โภค การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

8. สภาพทั่วไปของจังหวัดภาคใต้

8.1 สภาพทั่วไปและอาณาเขตภาคใต้

ภาคใต้ประกอบด้วย 14 จังหวัด คือ จังหวัดชุมพร จังหวัดระนอง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดพังงา จังหวัดกระบี่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง จังหวัดตรัง จังหวัดภูเก็ต จังหวัดสตูล จังหวัดสงขลา จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส มีเนื้อที่รวมทั้งสิ้น 44,196,992 ไร่ หรือ 70,715,187 ตารางกิโลเมตร ทิศเหนือติดกับ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทิศใต้ติดกับประเทศมาเลเซีย ทิศตะวันออกติดกับอ่าวไทยและทะเลจีนใต้ ด้านทิศตะวันตกติดกับทะเลอันดามันและสาธารณรัฐสังคมนิยมแห่งสหภาพพม่า (ทรัพยากรดินภาคใต้, 2557)

8.2 สภาพภูมิอากาศ

ภาคใต้ เป็นพื้นที่ซึ่งมีฝนมากที่สุดของประเทศไทย เนื่องจากได้รับอิทธิพลของลมมรสุม 3 ทิศทาง ได้แก่ ลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ จากอิทธิพลของลมมรสุมทั้ง 3 ทิศทาง ทำให้ภาคใต้มีฝนตกชุกและกระจายสม่ำเสมอเกือบตลอดทั้งปี ตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงเดือนมกราคมและอาจมีฝนตกบ้างในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนเมษายนและมีอุณหภูมิสูงขึ้นในช่วงนี้ (ทรัพยากรดินภาคใต้, 2557)

8.3 การแบ่งพื้นที่

แบ่งตามยุทธศาสตร์ ภาคใต้ตอนบนและภาคใต้ตอนล่าง

ตาราง 2 ข้อมูลการแบ่งภาคใต้ตอนบน และตอนล่าง

ภาคใต้ตอนบน	ภาคใต้ตอนล่าง
กระบี่	ตรัง
ชุมพร	นราธิวาส
นครศรีธรรมราช	ปัตตานี
พังงา	พัทลุง
ภูเก็ต	ยะลา
ระนอง	สตูล
สุราษฎร์ธานี	สงขลา

ที่มา : สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) (2558)

8.4 จำนวนข้อมูลเทศบาลภาคใต้ตอนบน

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลเฉพาะภาคใต้ตอนบนสามารถจำแนกจำนวนเทศบาลได้ดังนี้

ตาราง 3 ข้อมูลจำนวนเทศบาลภาคใต้ตอนบน (ปี 2557 เป็นตัวเลขข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2557)

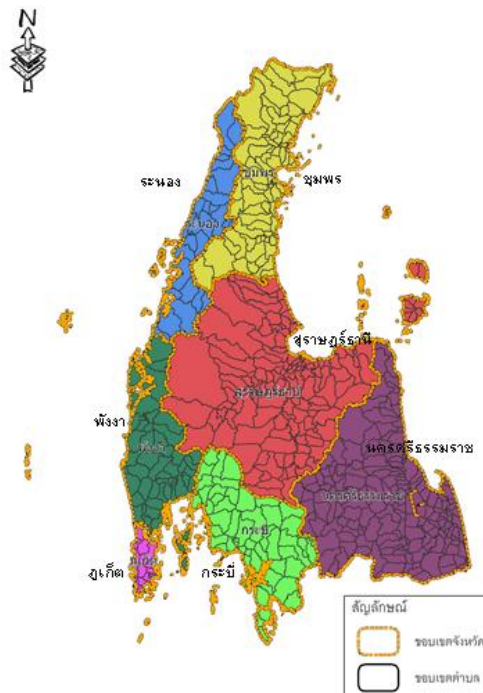
จังหวัด	จำนวน(แห่ง)		
	เทศบาลนคร	เทศบาลเมือง	เทศบาลตำบล
ชุมพร	-	2	25
ระนอง	-	2	10
สุราษฎร์ธานี	2	3	35
พังงา	-	2	13
กระบี่	-	1	12
ภูเก็ต	1	2	9
นครศรีธรรมราช	1	3	50
รวม	4	15	154

ที่มา : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2557)



ภาพประกอบ 4 ภาคใต้ 14 จังหวัด

ที่มา : ระบบข้อมูลกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2557)



ภาพประกอบ 5 ภาคใต้ตอนบน 7 จังหวัด

ที่มา: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (2557)

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่หลากหลาย โดยสามารถจำแนกได้ ดังนี้

9.1 ภาวะผู้นำกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

ในงานวิจัยของ บานฮาร์ด (2001 อ้างถึงใน สุนิย์ ล่องประเสริฐ, 2546) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ บรรยากาศทางศีลธรรมภายในองค์กร จากการสำรวจผู้อ่านหนังสือ เรื่อง “Harvard Business Review” มากกว่า 1,500 คน โดยศึกษาระดับผู้บริหาร ซึ่งสามารถจัดลำดับปัจจัยที่ผู้บริหาร คิดว่ามีอิทธิพล หรือช่วยสนับสนุนพฤติกรรมหรือการกระทำที่ไม่มีจริยธรรมได้ 5 ประการ ดังนี้ 1) พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา 2) พฤติกรรมทางด้านจริยธรรมของอุตสาหกรรมหรือสาขาอาชีพ 3) พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานในองค์กร 4) นโยบายขององค์กร 5) ความต้องการทางการเงินของแต่ละบุคคล โดย Porter and Smith (1998 อ้างถึงใน สุนิย์ ล่องประเสริฐ, 2546) ก็ได้มีการสำรวจผู้บริหาร และจัดอันดับปัจจัย 6 ปัจจัยที่มีอิทธิพล หรือสนับสนุนพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม ได้ผลดังนี้ 1) พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา 2) พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน 3) การประพฤติปฏิบัติด้านจริยธรรม 4) บรรยากาศทางด้านศีลธรรมของสังคม 5) นโยบายขององค์กร 6) ความต้องการทางการเงินของบุคคล นอกจากนี้ Elise Hendriks (2011) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงาน โดยใช้การรับรู้ความยุติธรรม ด้านปฏิสัมพันธ์เป็นตัวแปรกำกับ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ มีผู้ตอบแบบสอบถาม 158 คน ผลที่ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมในองค์กรเป็นบวก เมื่อผู้นำมองว่าเกิดพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมในองค์กร แต่ไม่พบความสัมพันธ์ของความยุติธรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมในองค์กร

9.2 จิตลักษณะเดิม

ในงานวิจัยของ จุจเดือน พันธุมนาวิน (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของ พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าไทยตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม พบว่า สาเหตุที่สำคัญที่สุดด้านจิตลักษณะของพฤติกรรมนี้ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนสาเหตุที่สำคัญที่สุดด้าน สถานการณ์ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง และสาเหตุที่สำคัญที่สุดด้านจิตลักษณะ ตามสถานการณ์ คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม ในขณะที่ สุชาติ ชลานุเคราะห์ (2552) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของหัวหน้าสถานีนามัย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 1 ของพฤติกรรมการอุทิศตนในการทำงาน เมื่อร่วมกับตัวทำนายชุด จิตลักษณะเดิม และจิต

ลักษณะตามสถานการณ์ อีก 9 ตัวรวมเป็น 10 ตัว สามารถทำนายตัวแปรตามได้ร้อยละ 45.9 ในกลุ่มรวมร้อยละ 57.9 % ในกลุ่มหัวหน้าที่ดำรงตำแหน่งในสถานีนอกรีต โดย พัชราภา ตรีเนตร (2554) ศึกษาเกี่ยวกับ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองและเหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมจริยธรรม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ห้อยภูมิ มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกงานวิจัย ซึ่งมีงานวิจัยผ่านเกณฑ์รวมทั้งสิ้น 14 เรื่อง ได้คำนวณค่าอิทธิพลรวม 395 ค่า ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองกับพฤติกรรมจริยธรรม เท่ากับ 0.44 ส่วนค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมจริยธรรมเท่ากับ 0.29 ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรมมากกว่าเหตุผลเชิงจริยธรรม

9.3 จิตพอเพียง

งานวิจัยเกี่ยวกับจิตพอเพียงของ ชนะพล ชัยทัฬห (2556) ศึกษาเกี่ยวกับจิตพอเพียงส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรม พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าความดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในระดับสูง สอดคล้องกับ อุมารพรม ทรงวิวัฒน์ (2556) ศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม ที่ส่งผลต่อระดับคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า การดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งผลต่อจริยธรรมของข้าราชการในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 นอกจากนี้ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงที่มีต่อภาวะจิตลักษณะของบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า บุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงทั้งในระดับบุคคลและองค์กร รวมถึงด้านความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกัน และความพอเพียงโดยรวมมากกว่าบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดอื่น และปัจจัยแนวคิดด้านเศรษฐกิจพอเพียงมีผลในทางบวกต่อ ภาวะจิตลักษณะโดยรวม

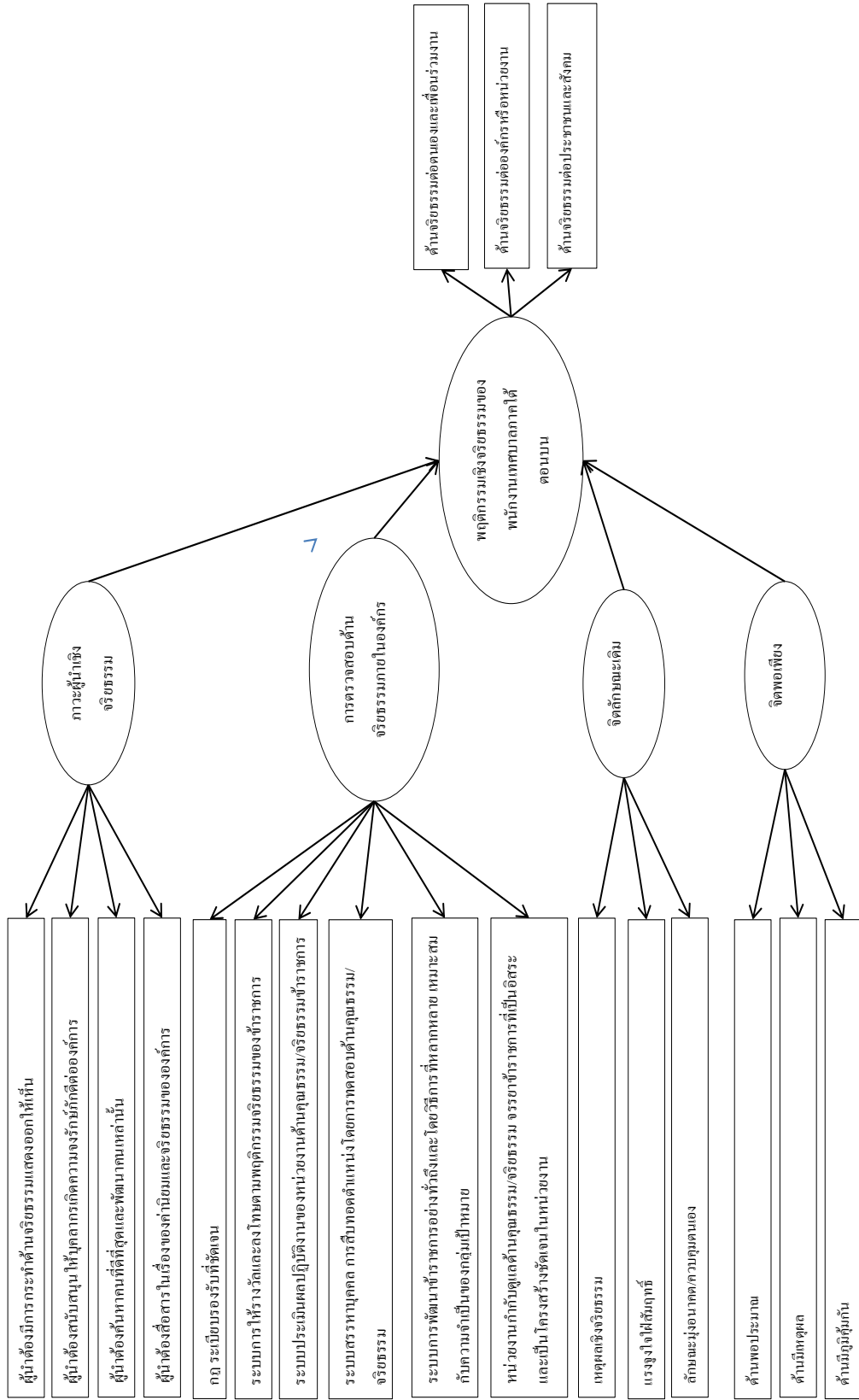
9.4 การตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในขององค์กร

จากงานวิจัยของจินตนา บิลมาศ และคณะ (2554) ศึกษาเกี่ยวกับองค์กรการตรวจสอบด้านจริยธรรม "ระบบ กลไก เครื่องมือการผลักดันและการตรวจสอบ"ด้านจริยธรรม พบว่า ระบบ กลไก เครื่องมือการผลักดันและการตรวจสอบ ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในระดับสูง นอกจากนี้ชัยพร วิชชาวุธ และคณะ (2546) ได้วิจัยเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยพัฒนานโยบาย กลไกการพัฒนาและการประเมินติดตามผล เป็นงานวิจัยเอกสาร พบว่า ในต่างประเทศการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนกลางทั้งก่อนและหลังยึดเอา สมรรถนะ เป็นหลักมีการจัดทำแผนอาชีพ และแผนพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล ในประเทศไทยกระทรวงและกรมต่างๆ

ได้มีการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด มีการจัดตั้งหน่วยงานทำหน้าที่ให้การฝึกอบรม มีเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้บังคับบัญชาเป็นวิทยากร และมีการจัดทำนโยบายการพัฒนาบุคลากรในสังกัด แต่ก็ยังไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล ไม่มีการติดตามประเมินผล นอกจากนี้ การอบรมยังกระทำไม่ได้ไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะคือเจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาค ในสังกัดเทศบาล และเจ้าหน้าที่ระดับ 2-5 ยังได้รับการฝึกอบรมน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนะทัฬ อินทามระ (2553) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในเพื่อการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของกองทัพไทย พบว่า ผู้รับตรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน เพื่อการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของกองทัพไทยภาพรวมอยู่ในระดับพอใจ ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านการให้ความรู้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ด้านความพึงพอใจและเชื่อมั่นในผลการตรวจสอบภายในที่ได้รับ และด้านการประสานงานกับหน่วยรับตรวจ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้รับตรวจเกี่ยวกับ ระดับความพึงพอใจ จำแนกตามระดับตำแหน่ง และจำแนกตามระดับหน่วยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในเพื่อการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของกองทัพไทย โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้านมีระดับความพึงพอใจ สำหรับด้านที่มีความพึงพอใจต่ำกว่าด้านอื่นคือด้านการให้ความรู้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา พัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่าจริยธรรมของข้าราชการมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการนั้นเป็นสิ่งสำคัญ จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการนั้น ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร จิตลักษณะเดิม และจิต พอเพียง สิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลทำให้เกิดการซึมซับพฤติกรรมต่อบุคคลในองค์กร จึงต้องมีการศึกษาหาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเหล่านี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการให้โปร่งใสและเชื่อถือได้

ภาพประกอบ 6 กรอบแนวคิดโมเดลความสัมพันธ์เชิงปฏิสัมพันธ์ของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน โดยทำการศึกษาจากพนักงานเทศบาล ได้แก่ พนักงานเทศบาลนคร พนักงานเทศบาลเมือง พนักงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัยไว้ดังนี้

- 1.ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 2.แบบแผนการวิจัย
- 3.เครื่องมือในการวิจัย
- 4.การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 5.การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆที่ใช้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาลนคร พนักงานเทศบาลเมือง พนักงานเทศบาลตำบล ใน 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชุมพร จังหวัดระนอง จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดกระบี่ จำนวนทั้งหมด 5,369 คน

ตาราง 4 อัตรากำลังโดยประมาณ รายงานสรุปผลการบันทึกและรับรองข้อมูลพนักงานเทศบาล ในสังกัด จังหวัดชุมพร จังหวัดระนอง จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดกระบี่ (ปี 2557 เป็นตัวเลขข้อมูล ณ วันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2557)

จังหวัด	จำนวนข้าราชการ/พนักงาน(คน)		
	เทศบาลนคร	เทศบาลเมือง	เทศบาลตำบล
ชุมพร	-	187	457
ระนอง	-	70	226
สุราษฎร์ธานี	478	158	831
พังงา	-	64	345
กระบี่	-	40	213
ภูเก็ต	236	50	198
นครศรีธรรมราช	606	218	995
รวม	1,320	784	3,265

ที่มา : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2557)

รวมพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบนใน จังหวัดชุมพร จังหวัดระนอง จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดกระบี่ จำนวนทั้งสิ้น 5,369 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ พนักงานเทศบาล โดยในงานวิจัยฉบับนี้ได้กำหนดใช้ 15 ตัวอย่างต่อ 1 ตัวแปรสังเกต จึงได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 285 คน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ เทศบาลนคร 10 คน เทศบาลเมือง 20 คน และเทศบาลตำบล 65 คน

จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ เทศบาลนคร 10 คน เทศบาลเมือง 20 คน และเทศบาลตำบล 65 คน จังหวัดภูเก็ต ได้แก่ เทศบาลนคร 10 คน เทศบาลเมือง 20 คน และเทศบาลตำบล 65 คน ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม(Cluster Random Sampling) เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งกลุ่มได้เป็น 7 กลุ่ม ได้แก่ จังหวัดชุมพร จังหวัดระนอง จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดกระบี่ เลือกกลุ่มจังหวัดที่มีครบทั้ง 3 เทศบาล ได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดภูเก็ต และทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืนเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละเทศบาล ดังนี้

1. การกำหนดขนาดตัวอย่างพิจารณาลักษณะของข้อมูลการวิจัย ซึ่งการวิจัยนี้จะใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) จึงจำเป็นต้องกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับการใช้สถิติแต่ละประเภทตามเหตุผล ดังนี้

1.1 เมื่อพิจารณาจากข้อมูลของการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) จึงต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ในการวิเคราะห์ เกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชัน ของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมAMOS การประมาณค่าด้วยวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood) ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ประมาณ 10-20 คน ต่อหนึ่งพารามิเตอร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) นอกจากนี้การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้น โดยใช้สถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) ที่ระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วนใหญ่นักสถิติกำหนดว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ เพราะฟังก์ชันความกลมกลืนมีการแจกแจงแบบไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) ต่อเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่เท่านั้น และเสนอแนะให้พิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ถ้าพารามิเตอร์มีจำนวนมากควรจะมีกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นด้วย การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยเหตุผลที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่าการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงและมีโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อเพิ่มความมั่นใจในการทดสอบ ควรใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีสัดส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ได้ เป็น 15 ต่อ 1 หน่วยขึ้นไป ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 19 ตัวแปร ดังนั้นการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยที่คำนวณจากสูตรของ Linderman, Merenda and Gold (1980 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) คือ 15×19 จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 285 คน

1.2 ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) มีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1.2.1 ภาคใต้ตอนบน แบ่งออกเป็น 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชุมพร จังหวัดระนอง จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดกระบี่

1.2.2 แบ่งกลุ่มจังหวัดที่มี เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล ได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดภูเก็ต

ตาราง 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนก 3 จังหวัด

จังหวัด	จำนวน (แห่ง)		
	เทศบาลนคร	เทศบาลเมือง	เทศบาลตำบล
สุราษฎร์ธานี	2	3	35
ภูเก็ต	1	2	9
นครศรีธรรมราช	1	3	50
รวม	4	8	94

1.2.3 เนื่องจากการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) จะสามารถเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ต้องมีองค์ประกอบเหมือนกัน ผู้วิจัยจึงทำการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ เลือกเทศบาลนคร จังหวัดละ 1 เทศบาล เทศบาลเมือง จังหวัดละ 2 เทศบาล และเลือกเทศบาลตำบล จังหวัดละ 9 เทศบาล จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับฉลากแบบไม่คืนกลับ (Without Replacement) เพื่อกระจายจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด 285 คน

ตาราง 6 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกจำนวนพนักงานเทศบาลใน 3 จังหวัด

เทศบาล	จังหวัด	องค์กร	พนักงานทั้งหมด (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
เทศบาลนคร	นครศรีธรรมราช	เทศบาลนครศรีธรรมราช	606	10
	สุราษฎร์ธานี	เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี	300	10
	ภูเก็ต	เทศบาลนครภูเก็ต	200	10
	รวม		906	30

ตาราง 6 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกจำนวนพนักงานเทศบาลใน 3 จังหวัด (ต่อ)

เทศบาล	จังหวัด	องค์กร	พนักงาน ทั้งหมด (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
เทศบาลเมือง	นครศรีธรรมราช	เทศบาลเมืองทุ่งสง	85	10
	นครศรีธรรมราช	เทศบาลเมืองปากพั่น	88	10
	สุราษฎร์ธานี	เทศบาลเมืองดอนสัก	37	10
	สุราษฎร์ธานี	เทศบาลเมืองท่าข้าม	73	10
	ภูเก็ต	เทศบาลเมืองป่าตอง	30	10
	ภูเก็ต	เทศบาลเมืองกะทู้	34	10
รวม			347	60
เทศบาลตำบล	นครศรีธรรมราช	เทศบาลตำบลพรหมคีรี	17	8
	นครศรีธรรมราช	เทศบาลตำบลท่าศาลา	19	8
	นครศรีธรรมราช	เทศบาลตำบลขุนทะเล	15	7
	นครศรีธรรมราช	เทศบาลตำบลเขาชุมทอง	20	7
	นครศรีธรรมราช	เทศบาลตำบลจันดี	24	7
	นครศรีธรรมราช	เทศบาลตำบลฉวาง	17	7
	นครศรีธรรมราช	เทศบาลตำบลชะมาย	31	7
	นครศรีธรรมราช	เทศบาลตำบลชะอวด	16	7
	นครศรีธรรมราช	เทศบาลตำบลท่าแพ	31	7
รวม			190	65
เทศบาลตำบล	สุราษฎร์ธานี	เทศบาลตำบลกรูด	30	8
	สุราษฎร์ธานี	เทศบาลตำบลบ้านสมเด็จ	24	8
	สุราษฎร์ธานี	เทศบาลตำบลบ้านนา	26	7
	สุราษฎร์ธานี	เทศบาลตำบลขุนทะเล	30	7
	สุราษฎร์ธานี	เทศบาลตำบลวัดประดู่	14	7
	สุราษฎร์ธานี	เทศบาลตำบลท่าฉาง	22	7
	สุราษฎร์ธานี	เทศบาลตำบลตลาดไชยา	21	7
	สุราษฎร์ธานี	เทศบาลตำบลพุงเรียง	16	7

ตาราง 6 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกจำนวนพนักงานเทศบาลใน 3 จังหวัด (ต่อ)

เทศบาล	จังหวัด	องค์กร	พนักงาน ทั้งหมด (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
	สุราษฎร์ธานี	เทศบาลตำบลเวียง	28	7
		รวม	211	65
เทศบาลตำบล	ภูเก็ต	เทศบาลตำบลกะรน	18	8
	ภูเก็ต	เทศบาลตำบลฉลอง	22	8
	ภูเก็ต	เทศบาลตำบลเชิงทะเล	14	7
	ภูเก็ต	เทศบาลตำบลเทพกระษัตรี	17	7
	ภูเก็ต	เทศบาลตำบลป่าคลอก	13	7
	ภูเก็ต	เทศบาลตำบลรัชฎา	17	7
	ภูเก็ต	เทศบาลตำบลราไวย์	20	7
	ภูเก็ต	เทศบาลตำบลวิชิต	16	7
	ภูเก็ต	เทศบาลตำบลศรีสุนทร	18	7
		รวม	155	65

ตาราง 7 ตารางสรุปจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

จังหวัด	เทศบาล	จำนวนเทศบาล (แห่ง)	พนักงาน ทั้งหมด(คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
นครศรีธรรมราช	เทศบาลนคร	1	606	10
	เทศบาลเมือง	2	173	20
	เทศบาลตำบล	9	190	65
สุราษฎร์ธานี	เทศบาลนคร	1	300	10
	เทศบาลเมือง	2	110	20
	เทศบาลตำบล	9	211	65
ภูเก็ต	เทศบาลนคร	1	200	10
	เทศบาลเมือง	2	64	20
	เทศบาลตำบล	9	155	65
	รวม	36	2,009	285

2. แบบแผนการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษา การทบทวนเอกสาร งานวิจัยทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง เช่น วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัย บทความทางวิชาการและเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลได้จากแบบสอบถามที่ออกแบบวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน

3. เครื่องมือในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed-Ended Question) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิดในการศึกษา และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเป็น 6 ตอน ทั้งหมด 78 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา โดยใช้คำถามเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของข้าราชการ/พนักงานที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยพัฒนามาจากแนวคิด ทฤษฎีของ Freeman and Stewart (2006 อ้างถึงใน วนิดา, 2553) ทั้งหมด 12 ข้อ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ผู้นำต้องมีการกระทำด้านจริยธรรมแสดงออกให้เห็น 4 ข้อ
2. ผู้นำต้องสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร 3 ข้อ
3. ค้นหาคนที่ดีที่สุดและพัฒนาคนเหล่านั้น 3 ข้อ
4. สื่อสารในเรื่องของค่านิยมและจริยธรรมขององค์กร 2 ข้อ

ผู้วิจัยใช้รูปแบบของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า วัดทัศนคติของ
ลิเคิร์ท (Likert Scale) ซึ่งมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ เป็นมาตราวัดของแบบสอบถาม

ระดับความเห็น	คะแนนคำถามเชิงบวก
เห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลผล ใช้เกณฑ์อันตรภาคชั้น (ชัชวาล เรื่องประพันธ์, 2539) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากการคำนวณข้างต้นสามารถแบ่งระดับความคิดเห็นได้ดังนี้

- คะแนนค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนนค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- คะแนนค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนนค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับ กระบวนการตรวจสอบด้าน
จริยธรรมภายในขององค์กร ผู้วิจัยได้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดของ ดวงเดือน
พันธุ์มนาวิน และคณะ (2553) ประกอบไปด้วยข้อคำถาม แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ทั้งหมด 20 ข้อ ดังนี้

1. กฎ ระเบียบรองรับที่ชัดเจน 3 ข้อ
2. ระบบการให้รางวัลและลงโทษตามพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการ 4 ข้อ
3. ระบบประเมินผลปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านคุณธรรม/ จริยธรรมข้าราชการ
4 ข้อ
4. ระบบสรรหาบุคคล การสืบทอดตำแหน่งโดยการทดสอบด้านคุณธรรม/
จริยธรรม 3 ข้อ

5. ระบบการพัฒนาข้าราชการอย่างทั่วถึงและโดยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับสภาพจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย 3 ข้อ

6. หน่วยงานกำกับดูแลด้านคุณธรรม/จริยธรรม จรรยาข้าราชการที่เป็นอิสระและเป็นโครงสร้างชัดเจนในหน่วยงาน 3 ข้อ

ผู้วิจัยใช้รูปแบบของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า วัดทัศนคติของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ เป็นมาตราวัดของแบบสอบถาม

ระดับความเห็น	คะแนนค่าถามเชิงบวก
เห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลผล ใช้เกณฑ์อันตรภาคชั้นเป็นดัชนีในการแบ่งระดับความคิดเห็น ดังนี้

คะแนนค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คะแนนค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับจิตลักษณะเดิม ผู้วิจัยจึงใช้แบบสอบถามของนักวิชาการ 3 ท่านมาปรับปรุง โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ทั้งหมด 18 ข้อ ได้แก่

1. เหตุผลเชิงจริยธรรม 8 ข้อ โดยนำเอาแบบสอบถามของ โกศล มีคุณ (2541) เป็นแบบสอบถามวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม 4 เรื่อง เรื่องละ 2 ข้อ เป็นแบบสอบถามตามมาตราประเมินรวมค่า (Rating Scale) มาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ข้อความแต่ละข้อใช้มาตราวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” เป็นเกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยใช้รูปแบบของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า วัดทัศนคติของ
ลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งมีระดับความคิดเห็น 6 ระดับ เป็นมาตราวัดของแบบสอบถาม

ระดับความเห็น	คะแนนค่าถามเชิงบวก
เห็นด้วยที่สุด	6 คะแนน
เห็นด้วย	5 คะแนน
ค่อนข้างเห็นด้วย	4 คะแนน
ไม่ค่อยเห็นด้วย	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยที่สุด	1 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลผล ใช้เกณฑ์อันตรภาคชั้นเป็นดัชนีในการแบ่งระดับความคิดเห็น ดังนี้

- คะแนนค่าเฉลี่ย 5.50-6.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนนค่าเฉลี่ย 4.50-5.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- คะแนนค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
- คะแนนค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
- คะแนนค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ลักษณะมุ่งอนาคต/ควบคุมตนเอง 5 ข้อ ปรับปรุงมาจาก ดวงเดือน พันธุมนาวิณ, งามตา วนินทานนท์ และคณะ (2536) เป็นแบบสอบถามตามมาตราประเมินรวมค่า (Rating Scale) มาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แต่ละข้อมีมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 6 ถึง 1 จาก “เห็นด้วยที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” ส่วนข้อความที่มีความหมายทางลบนั้นจะมีการให้คะแนนตรงกันข้าม

ผู้วิจัยใช้รูปแบบของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า วัดทัศนคติของ
ลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งมีระดับความคิดเห็น 6 ระดับ เป็นมาตราวัดของแบบสอบถาม

ระดับความเห็น	คะแนนค่าถามเชิงบวก	คะแนนค่าถามเชิงลบ
เห็นด้วยที่สุด	6 คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วย	5 คะแนน	2 คะแนน
ค่อนข้างเห็นด้วย	4 คะแนน	3 คะแนน
ไม่ค่อยเห็นด้วย	3 คะแนน	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน	5 คะแนน
ไม่เห็นด้วยที่สุด	1 คะแนน	6 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลผล ใช้เกณฑ์อันตรภาคชั้นเป็นดัชนีในการแบ่งระดับความคิดเห็น ดังนี้

- คะแนนค่าเฉลี่ย 5.50-6.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนนค่าเฉลี่ย 4.50-5.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- คะแนนค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
- คะแนนค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
- คะแนนค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5 ข้อ ปรับปรุงมาจาก บุญรับ สักคิมณี (2532) ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ เฮอร์แมนส์ (Hermans อ้างอิงจาก บุญรับ สักคิมณี, 2532) เป็นแบบสอบถามตามมาตราประเมินรวมค่า (Rating Scale) มาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แต่ละข้อมีมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 6 ถึง 1 จาก “เห็นด้วยที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” ส่วนข้อความที่มีความหมายทางลบนั้นจะมีการให้คะแนนตรงกันข้าม

ผู้วิจัยใช้รูปแบบของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า วัดทัศนคติของ
ลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งมีระดับความคิดเห็น 6 ระดับ เป็นมาตราวัดของแบบสอบถาม

ระดับความเห็น	คะแนนค่าถามเชิงบวก	คะแนนค่าถามเชิงลบ
เห็นด้วยที่สุด	6 คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วย	5 คะแนน	2 คะแนน
ค่อนข้างเห็นด้วย	4 คะแนน	3 คะแนน
ไม่ค่อยเห็นด้วย	3 คะแนน	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน	5 คะแนน
ไม่เห็นด้วยที่สุด	1 คะแนน	6 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลผล ใช้เกณฑ์อันตรภาคชั้นเป็นดัชนีในการแบ่งระดับความคิดเห็น ดังนี้

- คะแนนค่าเฉลี่ย 5.50-6.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนนค่าเฉลี่ย 4.50-5.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- คะแนนค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
- คะแนนค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
- คะแนนค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับจิตพอเพียง ผู้วิจัยสร้างขึ้นตาม
แนวคิดจิตพอเพียง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2552) แบ่งเป็น 3 ด้าน ทั้งหมด 13 ข้อ ได้แก่

1. ด้านพอประมาณ 4 ข้อ
2. ด้านมีเหตุผล 4 ข้อ
3. ด้านมีภูมิคุ้มกัน 5 ข้อ

ผู้วิจัยใช้รูปแบบของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า วัดทัศนคติของ
ลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ เป็นมาตราวัดของแบบสอบถาม

ระดับความเห็น	คะแนนคำถามเชิงบวก	คะแนนคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วยมาก	4 คะแนน	2 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2 คะแนน	4 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน	5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลผล ใช้เกณฑ์อันตรภาคชั้นเป็นดัชนีในการแบ่งระดับความคิดเห็น ดังนี้

- คะแนนค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนนค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- คะแนนค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนนค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน โดยเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (2557) ที่พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติ เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล 3 ด้าน ทั้งหมด 15 ข้อ ได้แก่

1. ด้านจริยธรรมต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน 5 ข้อ
2. ด้านจริยธรรมต่อองค์กรหรือหน่วยงาน 5 ข้อ
3. ด้านจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม 5 ข้อ

ผู้วิจัยใช้รูปแบบของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า วัดทัศนคติของ
ลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ เป็นมาตราวัดของแบบสอบถาม

ระดับความเห็น	คะแนนคำถามเชิงบวก	คะแนนคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วยมาก	4 คะแนน	2 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2 คะแนน	4 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน	5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลผล ใช้เกณฑ์อันตรภาคชั้นเป็นดัชนีในการแบ่งระดับความคิดเห็น ดังนี้

- คะแนนค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนนค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- คะแนนค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนนค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.1 การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่ใช้ศึกษา

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเครื่องมือที่ใช้เพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำข้อคำถามที่ได้จากการศึกษา มารวบรวมเพื่อวัดปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้พัฒนาและสร้างขึ้น นำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องให้ครอบคลุมประเด็นที่จะศึกษา พร้อมเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข

3. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยทดสอบตอนที่ 2, 3, 5 และ 6 ยกเว้นการทดสอบในตอนี่ 4 เนื่องจากนำเอาแบบสอบถามของนักวิชาการ 3 ท่านมาใช้หลังจากที่ได้ นำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ ความรู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และนำผลมาพิจารณาหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา

และภาษาที่ใช้ ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง .50 ขึ้นไป ($IOC \geq .50$) (สุวิมล ติรกานันท์, 2551) โดยกำหนดวิธีการให้คะแนนจากการพิจารณา ดังนี้

- +1 เมื่อเห็นว่าตรงกับข้อบ่งชี้เนื้อหาตาม โครงสร้างที่ระบุไว้
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงกับข้อบ่งชี้เนื้อหาตาม โครงสร้างที่ระบุไว้
- 1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงกับข้อบ่งชี้เนื้อหาตาม โครงสร้างที่ระบุไว้

หลังจากนั้นเพื่อความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น นำมาปรับปรุงให้มีความเหมาะสม ถูกต้องผู้อ่านเข้าใจง่าย ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาตาม โครงสร้าง จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ผู้วิจัยเลือกเอาเฉพาะข้อที่มีค่าความสอดคล้อง .50 ขึ้นไปมาใช้

4. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุง แก้ไขให้มีความ ถูกต้อง และสมบูรณ์ไปทดลองใช้กับบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยทำการทดสอบกับพนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความ เชื่อมั่น โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยถือ เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) ต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 (สุวิมล ติรกานันท์, 2551)

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 4 ส่วน พบว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แบบสอบถามกระบวนการตรวจสอบด้าน จริยธรรมภายในขององค์กร แบบสอบถามจิตพอเพียง และแบบสอบถามพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95, .97, .77 และ .79 ตามลำดับ

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบว่ามีคุณภาพ และสมบูรณ์แล้ว นำไปเก็บ ข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขออนุญาตในการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากทางประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึงนายกเทศมนตรี ได้แก่ นายกเทศมนตรีนคร 3 แห่ง นายกเทศมนตรีเมือง 6 แห่ง และ นายกเทศมนตรีตำบล 27 แห่ง ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดภูเก็ต เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าวให้กรอกข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังเทศบาลจำนวน 285 ชุด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเทศบาล ทั้ง 3 จังหวัด ผู้วิจัยทั้งทำการเก็บข้อมูลเองและจ้างเจ้าหน้าที่เก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปให้เทศบาล และให้เวลากลุ่มตัวอย่างกรอกข้อมูลให้ครบถ้วนประมาณ 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ไปเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตัวเองและบางส่วนให้ทางเทศบาลส่งแบบสอบถามมาให้ทางไปรษณีย์

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทำการนับจำนวนแบบสอบถามที่ได้ เมื่อไม่ครบตามจำนวน ผู้วิจัยโทรศัพท์ติดต่อประสานงานกับเทศบาลอีกครั้ง เพื่อขอรับแบบสอบถามกลับคืน โดยได้แบบสอบถามคืนกลับมา 249 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.37 เมื่อได้แบบสอบถามเพียงพอ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติด้วยโปรแกรม SPSS for Windows Version 16.0 และโปรแกรม AMOS โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อบรรยายลักษณะของตัวแปรแต่ละตัว ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows Version 16.0 ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การตรวจสอบจริยธรรมภายในขององค์กร จิตลักษณะเดิม จิตพอเพียง และพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร โดยใช้สถิติ หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าความเบ้ (Skewness) น้อยกว่า 2.0 และค่าความโด่ง (Kurtosis) น้อยกว่า 7.0 (Byrne, 2010, Kline, 2010)

2. เมื่อได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานข้างต้น ทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดในโมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อแสดงระดับความสัมพันธ์และได้เมตริกสหสัมพันธ์ โดยเกณฑ์การวัดต้องไม่เกิน 0.85 (Kline, 2005)

3. จากนั้นใช้โปรแกรม AMOS ในการวิเคราะห์โมเดลการวัด โดยใช้องค์ประกอบเชิงยืนยัน วิเคราะห์โดยใช้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐานที่มากกว่า 0.3 (วียะดา ตันวัฒนา กุล, 2548) และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) ของตัวแปรสังเกตจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิง

ยืนยันรวมถึงมีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (CR) ที่มากกว่าหรือเท่ากับ 0.75 (จุฑามณี ตระกูลมุกดา, 2556) และค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดแล้ว (AVE) (จุฑามณี ตระกูลมุกดา, 2556) ที่มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเหมือน และพิจารณาค่า \sqrt{AVE} ของตัวแปรแฝงทุกตัวที่ต้องมากกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในแถวและสดมภ์เดียวกัน (Hair et al, 2010) เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) ของโมเดลการวัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

4. วิเคราะห์และตรวจสอบหาความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.1. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ซึ่งทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล เพื่อหาความกลมกลืนระหว่างสมมติฐานและข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยวิธีโลกลิค์สูงสุด (Maximum Likelihood : ML) ซึ่งโมเดลที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ

2.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistic) เป็นค่าสถิติใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ซึ่งการคำนวณค่าสถิติไค-สแควร์ จะคำนวณจากผลคูณขององศาอิสระกับค่าฟังก์ชันความกลมกลืน หากค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าสูงมาก แสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า โมเดลสมการโครงสร้างไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ในตรงกันข้าม หากค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมาก มีค่าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าโมเดลสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

2.2 อัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square Ratio : CMIN/DF) เป็นสถิติที่ทำการปรับลดอิทธิพลของขนาดตัวอย่างที่มีต่อสถิติไคสแควร์ในการตัดสินใจว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยจะยอมรับว่าโมเดลมีความกลมกลืนถ้า $CMIN/DF \leq 5$ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556)

2.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) ดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล ค่า GFI จะเป็นตัวบ่งชี้ ค่าความแปรปรวน ซึ่งค่า GFI จะมี

ค่าระหว่าง 0 และ 1 เป็นค่าที่ไม่ขึ้นอยู่กับขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดัชนี GFI ที่มีค่าเข้าใกล้ 1.00 หมายความว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยทั่วไป ค่า GFI ที่มากกว่า 0.90 ขึ้นไปถือว่าเป็นค่าที่ยอมรับได้ (Kline: 1998 อ้างตาม สุรเมศวร์ พิริยะวัฒน์, 2553)

2.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว เมื่อนำค่า GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงจากขนาดขององศาอิสระ ทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง จะได้ค่า AGFI ซึ่งมีคุณสมบัติเดียวกันกับค่า GFI หากค่า GFI และ ค่า AGFI มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไปว่าเป็นค่าที่ยอมรับได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

2.5 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Squared Residual : RMR) ค่า RMR บอกใช้ขนาดของเศษที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลสองโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อีกทั้งสามารถใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรภายนอกและตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรมาตรฐาน (Standardized variable) เพราะค่าดัชนีแปลความสัมพันธ์กับขนาดของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปร โมเดลจะมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เมื่อค่าดัชนี RMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ หากค่าต่ำกว่า 0.08 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2554)

2.6 ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square of Error Approximation : RMSEA) เป็นดัชนีที่มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 หากมีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ค่า RMSEA หากมีค่าอยู่ระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ยอมรับได้ โมเดลจะมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สมเหตุสมผล ต้องมีค่าต่ำกว่า 0.05 ถึง (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2554)

ตาราง 8 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Statistic : χ^2)	P-value >.05 แสดงว่า โมเดลมีความ สอดคล้อง
2. อัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square Ratio : χ^2 / df)	มีค่า ≤ 5 แสดงว่า โมเดลมีความ สอดคล้อง
3. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI)	มีค่า $\geq .90$ ขึ้นไป แสดงว่า โมเดล มีความสอดคล้อง

ตาราง 8 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง (ต่อ)

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
4. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI)	มีค่า ≥ 90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
5. ดัชนีของรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Squared Residual : RMR)	มีค่า $< .08$ แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
6. ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square of Error Approximation : RMSEA)	มีค่า $< .08$ แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรต่างๆที่ใช้ในการวิจัย
3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ใน โมเดล
4. ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัด
5. ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง

- EL แทน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 OE แทน การตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในขององค์กร
 PT แทน จิตลักษณะเดิม
 EFT แทน จิตพอเพียง
 EB แทน พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

1.2 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้

- EL_1 แทน ผู้นำต้องมีการกระทำด้านจริยธรรมแสดงออกให้เห็น
 EL_2 แทน ผู้นำต้องสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
 EL_3 แทน ผู้นำต้องค้นหาคนที่ดีที่สุดและพัฒนาคนเหล่านั้น
 EL_4 แทน ผู้นำต้องสื่อสารในเรื่องของค่านิยมและจริยธรรมขององค์กร
 OE_1 แทน กฎ ระเบียบรองรับที่ชัดเจน
 OE_2 แทน ระบบการให้รางวัลและลงโทษตามพฤติกรรมจริยธรรมของ
 ข้าราชการ
 OE_3 แทน ระบบประเมินผลปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านคุณธรรม/จริยธรรม
 ข้าราชการ

OE_4 แทน ระบบสรรหาบุคคล การสืบทอดตำแหน่งโดยการทดสอบด้าน
คุณธรรม/ จริยธรรม

OE_5 แทน ระบบการพัฒนาข้าราชการอย่างทั่วถึงและ โดยวิธีการที่หลากหลาย
เหมาะสมกับความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย

OE_6 แทน หน่วยงานกำกับดูแลด้านคุณธรรม/จริยธรรม จรรยาข้าราชการที่เป็น
อิสระและเป็นโครงสร้างชัดเจนในหน่วยงาน

PT_1 แทน เหตุผลเชิงจริยธรรม

PT_2 แทน ลักษณะมุ่งอนาคต/ควบคุมตนเอง

PT_3 แทน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

EFT_1 แทน ด้านพอประมาณ

EFT_2 แทน ด้านมีเหตุผล

EFT_3 แทน ด้านมีภูมิคุ้มกัน

EB_1 แทน ด้านจริยธรรมต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน

EB_2 แทน ด้านจริยธรรมต่อองค์กรหรือหน่วยงาน

EB_3 แทน ด้านจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม

1.3 สัญลักษณ์ทางสถิติ

\bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Max แทน ค่าสูงสุด (Maximum)

Min แทน ค่าต่ำสุด (Minimum)

Sk แทน ค่าความเบ้ (Skewness)

Ku แทน ค่าความโด่ง (Kurtosis)

χ^2 แทน ค่าสถิติไค-สแควร์

df แทน องศาอิสระ

χ^2 / df แทน อัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

R^2 แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง

GFI แทน ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน

AGFI แทน ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว

RMR แทน ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ

RMSEA	แทน ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสอง
P	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
DE	แทน อิทธิพลทางตรง
IE	แทน อิทธิพลทางอ้อม
TE	แทน อิทธิพลรวม
*	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.4 สัญลักษณ์ทางสถิติ

○	แทน ตัวแปรแฝง
□	แทน ตัวแปรสังเกตได้
→	แทน เส้นทางการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปร โดยตัวแปรปลายลูกศรจะส่งผลกระทบต่อตัวแปรตรงหัวลูกศร

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรต่างๆที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี ผู้วิจัยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

2.1) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา

2.2) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสูงสุด (Max) ค่าต่ำสุด (Min) ค่าความเบ้ (Sk) และค่าความโด่ง (Ku) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=249)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	65	26.10
หญิง	184	73.90
รวม	249	100.00

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=249) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
20-30 ปี	35	14.10
31-40 ปี	133	53.40
41-50 ปี	65	26.10
51 ปีขึ้นไป	13	5.20
รวม	246	98.80
ระดับการศึกษา		
ม.6/ปวช.หรือเทียบเท่า	1	.40
อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	9	3.60
ปริญญาตรี	185	74.30
ปริญญาโท	54	21.70
รวม	249	100.00

จากตาราง 9 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ 249 คน จาก 285 คน คิดเป็นร้อยละ 87.37 จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 73.90 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.40 มีระดับการศึกษาชั้นปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.30

2.2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน

ผลจากการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน เป็นการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกต เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการวัด 5 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร จิตลักษณะเดิม จิตพอเพียงและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสูงสุด (Max) ค่าต่ำสุด (Min) ค่าความเบ้ (Sk) และค่าความโด่ง (Ku) โดยแยกผลการวิเคราะห์ในแต่ละตัวแปร ดังนี้

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน (n=249)

ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม(EL)	3.60	0.74	มาก
1.EL_1	3.62	0.72	มาก
2.EL_2	3.80	0.79	มาก
3.EL_3	3.53	0.88	มาก
4.EL_4	3.42	0.98	มาก
2.การตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในขององค์กร (OE)	3.41	0.71	มาก
1.OE_1	3.43	0.76	มาก
2.OE_2	3.32	0.83	ปานกลาง
3.OE_3	3.39	0.83	ปานกลาง
4.OE_4	3.54	0.81	มาก
5.OE_5	3.37	0.83	มาก
6.OE_6	3.40	0.84	ปานกลาง
3.จิตลักษณะเดิม(PT)	4.71	0.58	มาก
1.PT_1	4.87	0.68	มาก
2.PT_2	4.61	0.79	มาก
3.PT_3	4.65	0.82	มาก
4.จิตพอเพียง(EFT)	3.84	0.48	มาก
1.EFT_1	4.04	0.66	มาก
2.EFT_2	3.96	0.66	มาก
3.EFT_3	3.52	0.52	มาก
5.พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล(EB)	4.21	0.50	มากที่สุด
1.EB_1	4.75	0.65	มากที่สุด
2.EB_2	3.86	0.63	มาก
3.EB_3	4.02	0.54	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยค่าเฉลี่ยของ โดยตัวแปรผู้นำต้อง มีการกระทำด้านจริยธรรมแสดงออกให้เห็น(EL_1) ตัวแปรผู้นำต้องสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความ จงรักภักดีต่อองค์กร(EL_2) ตัวแปรผู้นำต้องค้นหาคนที่ดีที่สุดและพัฒนาคนเหล่านั้น(EL_3) และตัวแปรผู้นำต้องสื่อสารในเรื่องของค่านิยมและจริยธรรมขององค์กร(EL_4) ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ ในระดับมาก เท่ากับ 3.62, 3.80, 3.53, 3.42 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.72-0.98

การตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร โดยค่าเฉลี่ยของ ตัวแปรกฎ ระเบียบ รongรับที่ชัดเจน(OE_1) ตัวแปรระบบสรรหาบุคคล การสืบทอดตำแหน่ง โดยการทดสอบด้าน คุณธรรม/จริยธรรม(OE_4) และตัวแปรระบบการพัฒนาข้าราชการอย่างทั่วถึงและ โดยวิธีการที่ หลากหลาย เหมาะสมกับความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย(OE_5) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.43, 3.54, 3.37 ส่วนตัวแปรระบบการให้รางวัลและลงโทษตามพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการ (OE_2) ตัวแปรระบบประเมินผลปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านคุณธรรม/ จริยธรรมข้าราชการ (OE_3) และตัวแปรหน่วยงานกำกับดูแลด้านคุณธรรม/จริยธรรม จรรยาข้าราชการที่เป็นอิสระและ เป็นโครงสร้างชัดเจนในหน่วยงาน(OE_6) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.32, 3.39, 3.40 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.76-0.84

จิตลักษณะเดิม โดยค่าเฉลี่ยของ ตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม(PT_1) ตัวแปร ลักษณะมุ่งอนาคต/ ควบคุมตนเอง(PT_2) และตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(PT_3) ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ ในระดับมาก เท่ากับ 4.04, 3.96, 3.52 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.68-0.82

จิตพอเพียง โดยค่าเฉลี่ยของ ตัวแปรพอประมาณ(EFT_1) ตัวแปรมีเหตุผล (EFT_2) และตัวแปรมีภูมิคุ้มกันในตัว(EFT_3) ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 4.04, 3.96, 3.52 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.52-0.66

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล โดยค่าเฉลี่ยของ ตัวแปรด้าน จริยธรรมต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน(EB_1) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.75 ตัวแปร ด้านจริยธรรมต่อองค์กรหรือหน่วยงาน(EB_2) และตัวแปรด้านจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม (EB_3) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.86, 4.02 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.54-0.65

ตาราง 11 ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน

ตัวแปร	Max	Min	Sk	แปลผลSk	Ku	แปลผลKu
1. ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม(EL)	5.00	1.00	-0.87	เกณฑ์ปกติ	1.09	เกณฑ์ปกติ
1.EL_1	5.00	1.00	-0.79	เกณฑ์ปกติ	1.07	เกณฑ์ปกติ
2.EL_2	5.00	1.00	-0.84	เกณฑ์ปกติ	1.29	เกณฑ์ปกติ
3.EL_3	5.00	1.00	-0.80	เกณฑ์ปกติ	0.76	เกณฑ์ปกติ
4.EL_4	5.00	1.00	-0.62	เกณฑ์ปกติ	0.16	เกณฑ์ปกติ
2.การตรวจสอบ ด้านจริยธรรม ภายในองค์กร(OE)	5.00	1.00	-0.43	เกณฑ์ปกติ	0.33	เกณฑ์ปกติ
1.OE_1	5.00	1.00	-0.40	เกณฑ์ปกติ	0.33	เกณฑ์ปกติ
2.OE_2	5.00	1.00	-0.54	เกณฑ์ปกติ	0.23	เกณฑ์ปกติ
3.OE_3	5.00	1.00	-0.47	เกณฑ์ปกติ	0.21	เกณฑ์ปกติ
4.OE_4	5.00	1.00	-0.40	เกณฑ์ปกติ	0.23	เกณฑ์ปกติ
5.OE_5	5.33	1.00	-0.08	เกณฑ์ปกติ	-0.16	เกณฑ์ปกติ
6.OE_6	5.33	1.00	-0.16	เกณฑ์ปกติ	-0.09	เกณฑ์ปกติ
3.จิตลักษณะเดิม (PT)	5.96	2.98	-0.62	เกณฑ์ปกติ	0.03	เกณฑ์ปกติ
1.PT_1	6.00	2.00	-0.72	เกณฑ์ปกติ	0.96	เกณฑ์ปกติ
2.PT_2	6.00	1.60	-0.86	เกณฑ์ปกติ	0.68	เกณฑ์ปกติ
3.PT_3	6.00	2.00	-0.60	เกณฑ์ปกติ	0.21	เกณฑ์ปกติ
4.จิตพอเพียง (EFT)	4.93	2.50	-0.38	เกณฑ์ปกติ	-0.24	เกณฑ์ปกติ
1.EFT_1	5.25	1.75	-0.82	เกณฑ์ปกติ	0.43	เกณฑ์ปกติ
2.EFT_2	5.00	2.00	-0.43	เกณฑ์ปกติ	-0.16	เกณฑ์ปกติ
3.EFT_3	4.80	2.00	-0.11	เกณฑ์ปกติ	-0.05	เกณฑ์ปกติ
5.พฤติกรรมเชิง จริยธรรมของ พนักงานเทศบาล (EB)	5.27	2.72	-0.53	เกณฑ์ปกติ	-0.17	เกณฑ์ปกติ
1.EB_1	6.00	2.75	-0.58	เกณฑ์ปกติ	-0.06	เกณฑ์ปกติ
2.EB_2	5.00	2.00	-0.50	เกณฑ์ปกติ	-0.04	เกณฑ์ปกติ
3.EB_3	5.00	2.00	-0.45	เกณฑ์ปกติ	0.20	เกณฑ์ปกติ

จากตาราง 11 พบว่า ข้อมูลมีความสมบูรณ์ ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสมมาตร และมีค่าเข้าใกล้ศูนย์แม้จะเบ้ซ้ายหรือเบ้ทางลบเล็กน้อย โดยสามารถยอมรับได้ว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ พิจารณาจากค่าความเบ้ควรร้อยกว่า 2.0 และค่าความโด่งควรร้อยกว่า 7.0 (Byrne, 2010, Kline, 2010)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน โดยภาพรวม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient) เพื่อดูลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทั้งขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์

ตาราง 12 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพัทธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล
ภาคใต้ตอนบน

ตัวแปร	EL_1	EL_2	EL_3	EL_4	OE_1	OE_2	OE_3	OE_4	OE_5	OE_6	PT_1	PT_2	PT_3	EFT_1	EFT_2	EFT_3	EB_1	EB_2	EB_3	
EL_1	1																			
EL_2	.785**	1																		
EL_3	.719**	.721**	1																	
EL_4	.641**	.620**	.786**	1																
OE_1	.646**	.618**	.682**	.738**	1															
OE_2	.575**	.543**	.638**	.676**	.766**	1														
OE_3	.598**	.548**	.657**	.683**	.724**	.816**	1													
OE_4	.579**	.505**	.617**	.645**	.704**	.730**	.766**	1												
OE_5	.494**	.426**	.532**	.599**	.644**	.618**	.699**	.697**	1											
OE_6	.463**	.439**	.525**	.620**	.693**	.694**	.715**	.648**	.712**	1										
PT_1	.169**	.212**	.144*	.117	.196**	.177**	.194**	.160*	.077	.153*	1									
PT_2	.073	.102	.113	.114	.046	.019	.080	.124	.011	-.009	.216**	1								
PT_3	.072	.119	.128*	.124	.035	.014	.036	.089	.004	.001	.239**	.629**	1							
EFT_1	.002	.039	.043	.035	-.046	-.038	.029	.011	-.035	-.058	.198**	.556**	.537**	1						
EFT_2	.043	.044	.028	.011	.001	-.016	-.004	.001	.005	.014	.064	.266**	.263**	.427**	1					
EFT_3	.027	.034	.092	.098	.025	.038	.093	.095	.099	.078	.115	.330**	.356**	.445**	.433**	1				
EB_1	.146*	.150*	.181**	.176**	.196**	.172**	.218**	.229**	.189**	.158**	.256**	.371**	.376**	.423**	.209**	.412**	1			
EB_2	.045	.096	.161*	.143*	.053	.049	.065	.075	.021	.028	.166**	.457**	.476**	.456**	.231**	.391**	.617**	1		
EB_3	.054	.102	.103	.096	.081	.085	.033	.143*	.001	.055	.294**	.379**	.397**	.394**	.248**	.270**	.521**	.485**	1	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ใน โมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน เป็นการวิเคราะห์ความหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 19 ตัวแปร ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 190 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 จำนวน 91 คู่ คิดเป็นร้อยละ 47.9 ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมด และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 9 คู่ คิดเป็นร้อยละ 4.74 ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมด ความสัมพันธ์มีทั้งเชิงบวกและลบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ .009 ถึง .816

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรด้านเดียวกัน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์ที่เป็นทิศทางเดียวกันมีค่าอยู่ระหว่าง .620 ถึง .786 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ผู้นำต้องสื่อสารในเรื่องของค่านิยมและจริยธรรมขององค์กร(EL_4) กับ ผู้นำต้องค้นหาคนที่ดีที่สุดและพัฒนาคนเหล่านั้น(EL_3)โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .786 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรด้านเดียวกัน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในขององค์กร มีความสัมพันธ์ที่เป็นทิศทางเดียวกันมีค่าอยู่ระหว่าง .618 ถึง .816 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ระบบประเมินผลปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านคุณธรรม/จริยธรรมข้าราชการ (OE_3) กับ ระบบการให้รางวัลและลงโทษตามพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการ (OE_2)โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .816 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรด้านเดียวกัน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม มีความสัมพันธ์ที่เป็นทิศทางเดียวกันมีค่าอยู่ระหว่าง .216 ถึง .629 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (PT_3) กับ ลักษณะมุ่งอนาคต/ควบคุมตนเอง(PT_2)โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .629 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรด้านเดียวกัน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรจิตพอเพียง มีความสัมพันธ์ที่เป็นทิศทางเดียวกันมีค่าอยู่ระหว่าง .427 ถึง .445 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ด้านมีภูมิคุ้มกัน (EFT_3) กับ ด้านพอประมาณ (EFT_1)โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .445 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรด้านเดียวกัน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล มีความสัมพันธ์ที่เป็นทิศทางเดียวกันค่าอยู่ระหว่าง .485 ถึง .617 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ด้านจริยธรรมต่อองค์กรหรือหน่วยงาน (EB_2) กับ ด้านจริยธรรมต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน (EB_1) โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ.617 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ยอมรับได้ หากค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสูงกว่า 0.85 (Kline, 2005 อ้างถึงใน จุฑามณี ตระกูลมุกดา, 2556) จะเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง(Multicollinearity) ได้ ดังนั้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ได้จึงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ทำให้ไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ

4. ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัด

การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัด โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นการตรวจสอบว่าตัวแปรพัฒนาหรือสร้างขึ้นมานั้น สามารถวัดได้ตรงตามทฤษฎีหรือไม่ โดยเป็นการระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงที่ใช้ในการศึกษา 5 ตัวแปร ได้แก่

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2. การตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในขององค์กร
3. จิตลักษณะเดิม
4. จิตพอเพียง
5. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัด โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด

χ^2 ,p	χ^2 / df	GFI	AGFI	RMR	RMSEA
294.602(p=.000)	2.07	.889	.852	.031	.066

จากตาราง 13 ดัชนีความกลมกลืนของโมเดลการวัดเมื่อพิจารณาโดยละเอียดพบว่า χ^2 , $p = 294.602(p=.000)$, $\chi^2 / df = 2.07$, GFI = .889, AGFI = .852, RMR = .031, RMSEA = .066 แสดงว่าโมเดลการวัดยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ปรับโมเดลการวัด โดยยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้บางตัวมีความสัมพันธ์กันได้ โดยพิจารณาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการพิจารณาความสอดคล้องตามคำแนะนำของโปรแกรมทางสถิติ AMOS โดยการลากเส้นเชื่อมระหว่างตัวแปรเพื่อลดค่า Chi-Square ลง เพื่อปรับให้โมเดลมีความกลมกลืนมากขึ้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการปรับโมเดลการวัดโดยการโยงความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนจำนวน 5 เส้น คือ

1. โยงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างผู้นำต้องมีการกระทำด้านจริยธรรมแสดงออกให้เห็น และผู้นำต้องสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้ค่า Chi-Square ลดลงอย่างน้อย 44.532

2. โยงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างกฎระเบียบรองรับที่ชัดเจน และระบบประเมินผลปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านคุณธรรม/จริยธรรมข้าราชการทำให้ค่า Chi-Square ลดลงอย่างน้อย 12.852

3. โยงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างระบบสรรหาบุคคล การสืบทอดตำแหน่งโดยการทดสอบด้านคุณธรรม/จริยธรรม และระบบการพัฒนาข้าราชการอย่างทั่วถึงและโดยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายทำให้ค่า Chi-Square ลดลงอย่างน้อย 12.829

4. โยงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนระหว่าง ระบบการพัฒนาข้าราชการอย่างทั่วถึงและโดยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย และหน่วยงานกำกับดูแลด้านคุณธรรม/จริยธรรม จรรยาข้าราชการที่เป็นอิสระและเป็นโครงสร้างชัดเจนในหน่วยงาน ทำให้ค่า Chi-Square ลดลงอย่างน้อย 20.755

5. โยงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างด้านมีเหตุผล และด้านมีภูมิคุ้มกัน ทำให้ค่า Chi-Square ลดลงอย่างน้อย 10.415

เมื่อปรับโมเดลการวัดดังกล่าวพบว่า χ^2 , $p = 179.732(p=.008)$, $\chi^2 / df = 1.31$, GFI = .930, AGFI = .903, RMR = .027, RMSEA = .035 จึงอาจกล่าวได้ว่าโมเดลการวัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลหลังการปรับความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังผลตามตาราง 14

ตาราง 14 โมเดลการวัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลหลังการปรับความสัมพันธ์

χ^2, p	χ^2 / df	GFI	AGFI	RMR	RMSEA
179.732(p=.008)	1.31	.930	.903	.027	.035

จากการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงทั้ง 5 ตัวแปร ได้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง(R^2) ของตัวแปรสังเกตจากการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน รวมถึงมีค่าความเชื่อมั่น โครงสร้าง(CR) และค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดแล้ว(AVE) ดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝง

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน	R^2	CR	AVE
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม			0.81	0.51
1.ผู้นำต้องมีการกระทำด้านจริยธรรมแสดงออกให้เห็น	0.78	.60		
2.ผู้นำต้องสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันที่ดีต่อองค์การ	0.76	.57		
3.ผู้นำต้องค้นหาคนที่ดีที่สุดและพัฒนาคนเหล่านั้น	0.90	.80		
4.ผู้นำต้องสื่อสารในเรื่องของค่านิยมและจริยธรรมขององค์การ	0.88	.76		
การตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร			0.86	0.51
1.กฎระเบียบรองรับที่ชัดเจน	0.89	.78		
2.ระบบการให้รางวัลและลงโทษตามพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการ	0.88	.76		
3.ระบบประเมินผลปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านคุณธรรม/จริยธรรมข้าราชการ	0.92	.84		

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝง(ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ปรับมาตรฐาน	R ²	CR	AVE
4.ระบบสรรหาบุคคล การ สืบ ทอด ตำแหน่งโดยการทดสอบด้านคุณธรรม/ จริยธรรม	0.82	.67		
5.ระบบการพัฒนาข้าราชการอย่างทั่วถึง และโดยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับ ความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย	0.74	.54		
6.หน่วยงานกำกับดูแลด้านคุณธรรม/ จริยธรรม จรรยาข้าราชการที่เป็นอิสระ และเป็นโครงสร้างชัดเจนในหน่วยงาน	0.78	.60		
จิตลักษณะเดิม			0.72	0.50
1.เหตุผลเชิงจริยธรรม	0.30	.09		
2.ลักษณะมุ่งอนาคต/ควบคุมตนเอง	0.79	.61		
3.แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.80	.63		
จิตพอเพียง			0.75	0.52
1.ด้านพอประมาณ	0.84	.70		
2.ด้านมีเหตุผล	0.47	.22		
3.ด้านมีภูมิคุ้มกัน	0.55	.30		
พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงาน เทศบาล			0.81	0.59
1.ด้านจริยธรรมต่อตนเองและเพื่อน ร่วมงาน	0.78	.60		
2.ด้านจริยธรรมต่อองค์กรหรือหน่วยงาน	0.78	.61		
3.ด้านจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม	0.65	.42		

จากตาราง 15 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝง โดยพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวเป็นตัวชี้วัดที่ดีของตัวแปรแฝง เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐานมากกว่า 0.3 โดยที่ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบปรับมาตรฐานระหว่าง 0.76-0.90 ตัวแปรการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในขององค์กรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐานระหว่าง 0.74-0.92 ตัวแปรจิตลักษณะเดิมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐานระหว่าง 0.30-0.80 ตัวแปรจิตพอเพียงมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐานระหว่าง 0.47-0.84 ตัวแปรพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐานระหว่าง 0.65-0.78 โดยมีรายละเอียดอธิบายได้ดังนี้

1.ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรเรื่องผู้นำต้องค้นหาคนที่ดีที่สุดและพัฒนาคนเหล่านั้นเป็นตัวชีวิตที่ดีที่สุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน เท่ากับ 0.90 อธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ร้อยละ 80 รองลงมาคือตัวแปรเรื่องผู้นำต้องสื่อสารในเรื่องของค่านิยมและจริยธรรมขององค์กรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน เท่ากับ 0.88 อธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ร้อยละ 76

2.ตัวแปรการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร จากการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรเรื่องระบบประเมินผลปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านคุณธรรม/จริยธรรมข้าราชการเป็นตัวชีวิตที่ดีที่สุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน เท่ากับ 0.92 อธิบายความแปรปรวนของการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในขององค์กร ได้ร้อยละ 84 รองลงมาคือ ตัวแปรเรื่องกฎ ระเบียบรองรับที่ชัดเจน โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน เท่ากับ 0.89 อธิบายความแปรปรวนของการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในขององค์กร ได้ร้อยละ 78

3.ตัวแปรจิตลักษณะเดิม จากการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวชีวิตที่ดีที่สุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน เท่ากับ 0.80 อธิบายความแปรปรวนของจิตลักษณะเดิมได้ร้อยละ 63 รองลงมาคือ ตัวแปรเรื่องลักษณะมุ่งอนาคต/ควบคุมตนเอง โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน เท่ากับ 0.79 อธิบายความแปรปรวนของจิตลักษณะเดิมได้ร้อยละ 61

4.ตัวแปรจิตพอเพียง จากการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรเรื่องด้านพอประมาณเป็นตัวชีวิตที่ดีที่สุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน เท่ากับ 0.84 อธิบายความแปรปรวนของจิตพอเพียงได้ร้อยละ 70 รองลงมาคือ ตัวแปรเรื่องด้านมีภูมิคุ้มกัน โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน เท่ากับ 0.55 อธิบายความแปรปรวนของจิตพอเพียงได้ร้อยละ 30

5.ตัวแปรพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล จากการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรด้านจริยธรรมต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน และด้านจริยธรรมต่อองค์กรหรือหน่วยงานเป็นตัวชีวิตที่ดีที่สุดทั้งคู่ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน เท่ากับ 0.78 อธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ได้ร้อยละ 60, 61 ตามลำดับ รองลงมาคือ ตัวแปร

ด้านจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน เท่ากับ 0.65 อธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ได้ร้อยละ 42

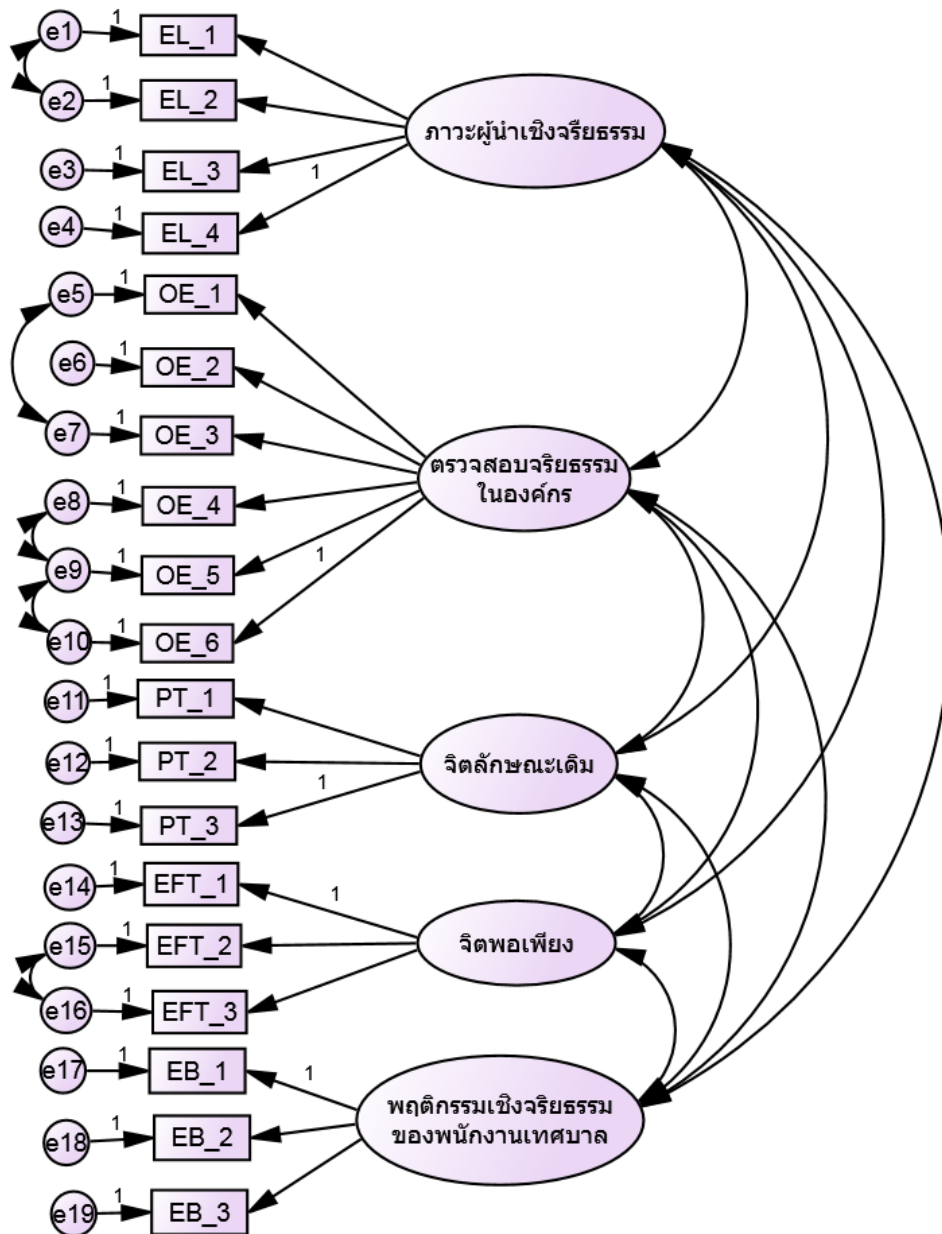
เมื่อพิจารณาความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (CR) ซึ่งต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 และค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดแล้ว (AVE) ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ซึ่งพบว่าในทุกตัวแปรแฝงมีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างและค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดแล้วอยู่ในเกณฑ์ที่ดี คือทุกตัวแปรมีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างอยู่ระหว่าง 0.72-0.86 โดยตัวแปรการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในขององค์กรมีค่าสูงที่สุดคือ มีค่าเท่ากับ 0.86 ส่วนตัวแปรจิตลักษณะเดิมมีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างน้อยที่สุดคือ มีค่าเท่ากับ 0.72 และตัวแปรพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลมีค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดแล้วมากที่สุด เท่ากับ 0.59 และตัวแปรจิตลักษณะเดิม มีค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดแล้วน้อยที่สุดคือ เท่ากับ 0.50 ซึ่งจากผลดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าโมเดลการวัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity)

ตาราง 16 ความเที่ยงตรงเชิงจำแนก(Discriminant Validity)ของโมเดลการวัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

ตัวแปรโครงสร้าง	CR	AVE	1	2	3	4	5
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	0.81	0.51	(0.683)				
การตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร	0.86	0.51	0.69	(0.713)			
จิตลักษณะเดิม	0.72	0.50	0.17	0.10	(0.590)		
จิตพอเพียง	0.75	0.52	-0.04	0.01	-0.07	(0.407)	
พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล	0.81	0.59	0.18	0.18	0.43	0.00	(0.543)

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 16 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงทุกตัว มีความสัมพันธ์ไม่เกิน 0.85 ทำให้ไม่ก่อให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ และเมื่อพิจารณาค่ารากกำลังสองของค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดแล้ว ของแต่ละตัวแปรแฝงในแถวและสดมภ์เดียวกัน(Hair et al: 2010) คือค่า \sqrt{AVE} ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวคือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เท่ากับ .683 การตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในขององค์กรเท่ากับ 0.713 จิตลักษณะเดิมเท่ากับ

0.590 จิตพอเพียงเท่ากับ 0.407 และพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลเท่ากับ 0.543 ตามลำดับแสดงว่าแบบจำลองการวัดมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก



ภาพประกอบ 7 โมเดลการวัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

5. ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบนโดยภาพรวมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

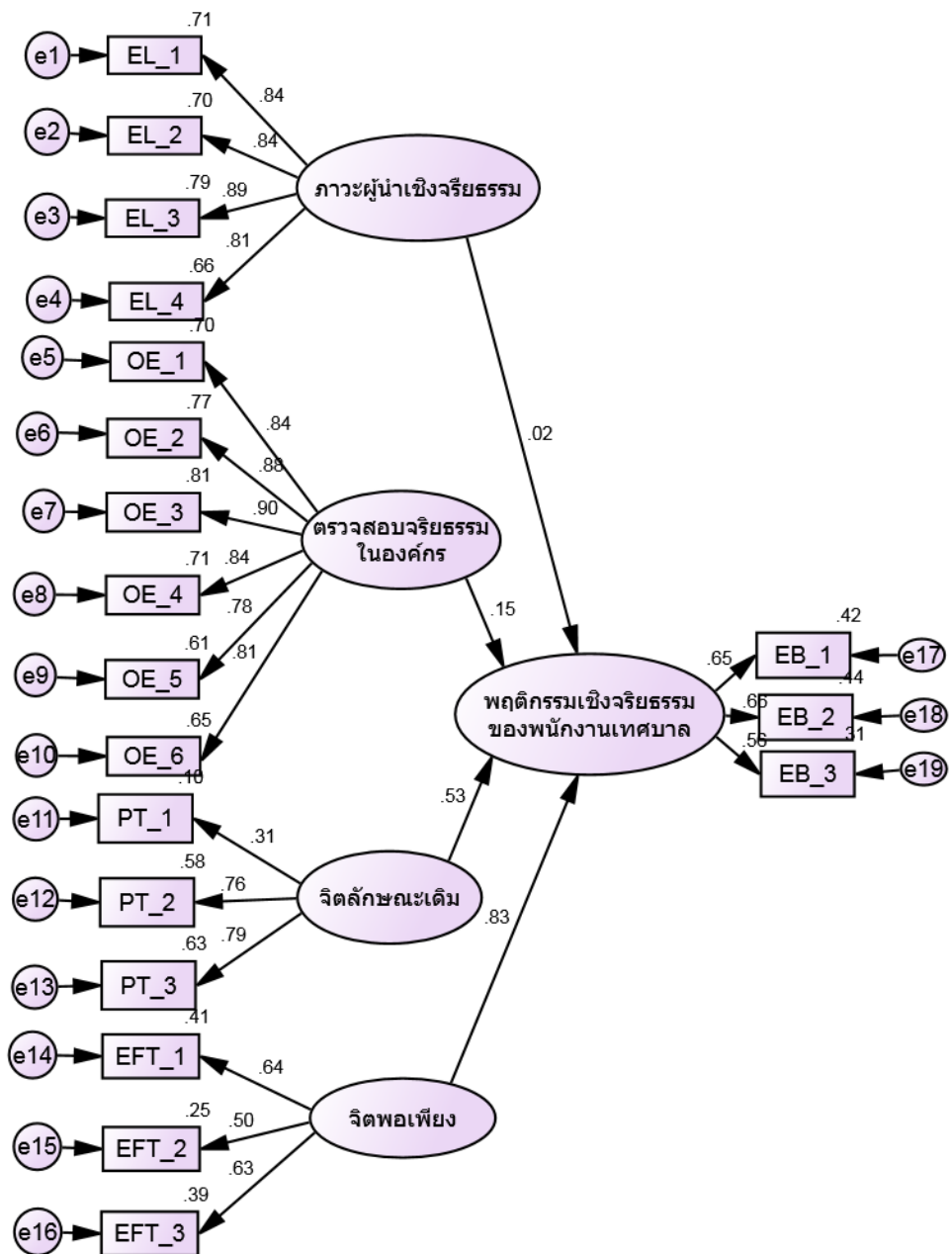
การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม AMOS เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบนตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมทั้งการศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในขององค์กร จิตลึกลับและจิตพอเพียง ที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน โดยการวิเคราะห์จะมีสองขั้นตอนหลัก คือ วิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานและการแก้ปรับโมเดลให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด

4.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐาน

ตาราง 17 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์เกณฑ์และผลพิจารณาก่อนปรับแก้โมเดล

χ^2, p	χ^2 / df	GFI	AGFI	RMR	RMSEA
673.41(p=.00)	4.52	.80	.75	.16	.12

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน ตามสมมติฐานการวิจัยก่อนปรับแก้โมเดล พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 673.41 ไม่ผ่านเกณฑ์กำหนด เพราะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ($p = .00$) อัตราส่วนไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2 / df) มีค่าเท่ากับ 4.52 ผ่านเกณฑ์ (≤ 5) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .80 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ($> .90$) เพราะน้อยกว่า .09 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .75 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ($> .90$) เพราะน้อยกว่า .09 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .16 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ($< .08$) เพราะมากกว่า .08 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .12 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ($< .08$) เพราะมากกว่า .08 ดังนั้น โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน ตามสมมติฐานการวิจัยนี้ไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 9 ซึ่งผู้วิจัยได้มีการปรับแก้ในลำดับถัดไป



ภาพประกอบ 8 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบนในภาพรวมก่อนปรับแก้โมเดล

4.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลที่ปรับแก้แล้ว

จากการแก้ปรับ โมเดล โดยยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรบางตัวมีความสัมพันธ์กันได้ โดยพิจารณาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการพิจารณาความสอดคล้องตามคำแนะนำของโปรแกรมทางสถิติ AMOS โดยการลากเส้นเชื่อมระหว่างตัวแปรเพื่อลดค่า Chi-Square ลง เนื่องจากโมเดลจะมีความกลมกลืนมากขึ้นหากค่า Chi-Square มีค่าน้อย (กัลยา วานิชย์บัญชา: 2556) โดยได้ลากเส้นความสัมพันธ์เพิ่มเติม 11 เส้น คือ

1.ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร ทำให้ค่า Chi-Square ลดลงอย่างน้อย 141.657

2.ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมและจิตพอเพียง ทำให้ค่า Chi-Square ลดลงอย่างน้อย 62.766

3.ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำต้องมีการกระทำด้านจริยธรรมแสดงออกให้เห็นและผู้นำต้องสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้ค่า Chi-Square ลดลงอย่างน้อย 44.051

4.ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำต้องมีการกระทำด้านจริยธรรมแสดงออกให้เห็นและผู้นำต้องสื่อสารในเรื่องของค่านิยมและจริยธรรมขององค์กร ทำให้ค่า Chi-Square ลดลงอย่างน้อย 4.994

5.ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำต้องสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและผู้นำต้องค้นหาคนที่ดีที่สุดและพัฒนาคนเหล่านั้น ทำให้ค่า Chi-Square ลดลงอย่างน้อย 5.775

6.ความสัมพันธ์ระหว่างกฎ ระเบียบรองรับที่ชัดเจนและระบบประเมินผลปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านคุณธรรม/จริยธรรมข้าราชการ ทำให้ค่า Chi-Square ลดลงอย่างน้อย 12.837

7.ความสัมพันธ์ระหว่าง ระบบสรรหาบุคคล การสืบทอดตำแหน่งโดยการทดสอบด้านคุณธรรม/จริยธรรมและระบบการพัฒนาข้าราชการอย่างทั่วถึงและโดยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย ทำให้ค่า Chi-Square ลดลงอย่างน้อย 12.823

8.ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการพัฒนาข้าราชการอย่างทั่วถึงและ โดยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายและหน่วยงานกำกับดูแลด้านคุณธรรม/จริยธรรม จรรยาข้าราชการที่เป็นอิสระและเป็นโครงสร้างชัดเจนในหน่วยงาน ทำให้ค่า Chi-Square ลดลงอย่างน้อย 17.527

9.ความสัมพันธ์ระหว่างด้านพอประมาณและด้านมีเหตุผล ทำให้ค่า Chi-Square ลดลงอย่างน้อย 11.756

10.ความสัมพันธ์ระหว่างด้านพอประมาณและด้านมีภูมิคุ้มกัน ทำให้ค่า Chi-Square ลดลงอย่างน้อย 4.193

11.ความสัมพันธ์ระหว่างด้านมีเหตุผลและด้านมีภูมิคุ้มกัน ทำให้ค่า Chi-Square ลดลงอย่างน้อย 19.203 ดังภาพประกอบ 9

ตาราง 18 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์เกณฑ์และผลพิจารณาหลังปรับแก้โมเดล

χ^2, p	χ^2 / df	GFI	AGFI	RMR	RMSEA
166.66(p=.05)	1.20	.93	.91	.03	.02

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบนตามสมมติฐาน หลังปรับแก้โมเดล พบว่า โมเดลที่ได้หลังการปรับแก้ความสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตามสภาพธรรมชาติของตัวแปรต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กันได้ ทำให้ได้โมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 166.66 อัตราส่วนไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2 / df) มีค่าเท่ากับ 1.20 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .93 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .91 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .03 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .02 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์กำหนด ดังนั้น โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน หลังการปรับแก้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงทั้ง 5 ตัวได้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) ของตัวแปรสังเกต รวมถึงมีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (CR) และค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดแล้ว (AVE) แสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงในการวิจัยโมเดลโครงสร้าง

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ปรับมาตรฐาน	R ²	CR	AVE
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม			0.80	0.50
1. ผู้นำต้องมีการกระทำด้านจริยธรรม แสดงออกให้เห็น	0.81	0.65		
2. ผู้นำต้องสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความจง รักภักดีต่อองค์กร	0.71	0.51		
3. ผู้นำต้องค้นหาคนที่ดีที่สุดและพัฒนาคน เหล่านั้น	0.87	0.76		
4. ผู้นำต้องสื่อสารในเรื่องของค่านิยมและ จริยธรรมขององค์กร	0.90	0.81		
การตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร			0.85	0.50
1. กฎระเบียบรองรับที่ชัดเจน	0.90	0.80		
2. ระบบการให้รางวัลและลงโทษตาม พฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการ	0.90	0.76		
3. ระบบประเมินผลปฏิบัติงานของหน่วยงาน ด้านคุณธรรม/จริยธรรมข้าราชการ	0.92	0.84		
4. ระบบสรรหาบุคคล การสืบทอดตำแหน่ง โดยการทดสอบด้านคุณธรรม/จริยธรรม	0.82	0.67		
5. ระบบการพัฒนาข้าราชการอย่างทั่วถึงและ โดยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับความ จำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย	0.74	0.54		
6. หน่วยงานกำกับดูแลด้านคุณธรรม/ จริยธรรม จรรยาข้าราชการที่เป็นอิสระและ เป็นโครงสร้างชัดเจนในหน่วยงาน	0.80	0.60		

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงในการวิจัยโมเดลโครงสร้าง(ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ปรับมาตรฐาน	R ²	CR	AVE
จิตลักษณะเดิม			0.72	0.50
1.เหตุผลเชิงจริยธรรม	0.30	0.09		
2.ลักษณะมุ่งอนาคต/ควบคุมตนเอง	0.80	0.61		
3.แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.80	0.63		
จิตพอเพียง			0.74	0.50
1.ด้านพอประมาณ	0.70	0.50		
2.ด้านมีเหตุผล	0.35	0.12		
3.ด้านมีภูมิคุ้มกัน	0.50	0.24		
พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงาน เทศบาล			0.75	0.50
1.ด้านจริยธรรมต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน	0.80	0.61		
2.ด้านจริยธรรมต่อองค์กรหรือหน่วยงาน	0.80	0.61		
3.ด้านจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม	0.65	0.42		

จากตาราง 19 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝง โดยพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวเป็นตัวชี้วัดที่ดีของตัวแปรแฝง เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐานมากกว่า 0.3 โดยที่ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐานระหว่าง 0.71-0.90 ตัวแปรการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐานระหว่าง 0.74-0.92 ตัวแปรจิตลักษณะเดิมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐานระหว่าง 0.30-0.80 ตัวแปรจิตพอเพียงมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐานระหว่าง 0.35-0.70 ตัวแปรพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐานระหว่าง 0.65-0.80 โดยมีรายละเอียดอธิบายได้ดังนี้

1.ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรเรื่องผู้นำต้องสื่อสารในเรื่องของค่านิยมและจริยธรรมขององค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน เท่ากับ 0.90 อธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ร้อยละ 81 รองลงมาคือ ตัวแปรเรื่องผู้นำต้อง

ค้นหาคนที่ดีที่สุดและพัฒนาคนเหล่านั้น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน เท่ากับ 0.87 อธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ร้อยละ 76

2. ตัวแปรการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร

จากการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรเรื่องระบบประเมินผลปฏิบัติงานของหน่วยงาน ด้านคุณธรรม/จริยธรรมข้าราชการเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน เท่ากับ 0.92 อธิบายความแปรปรวนของการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในขององค์กร ได้ร้อยละ 84 รองลงมาคือ ตัวแปรเรื่องกฎ ระเบียบรองรับที่ชัดเจน โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน เท่ากับ 0.90 อธิบายความแปรปรวนของการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในขององค์กร ได้ร้อยละ 80

3. ตัวแปรจิตลักษณะเดิม

จากการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน เท่ากับ 0.80 อธิบายความแปรปรวนของจิตลักษณะเดิมได้ ร้อยละ 63 รองลงมาคือ ตัวแปรเรื่องลักษณะมุ่งอนาคต/ควบคุมตนเอง โดยมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบปรับมาตรฐาน เท่ากับ 0.79 อธิบายความแปรปรวนของจิตลักษณะเดิมได้ร้อยละ 61

4. ตัวแปรจิตพอเพียง

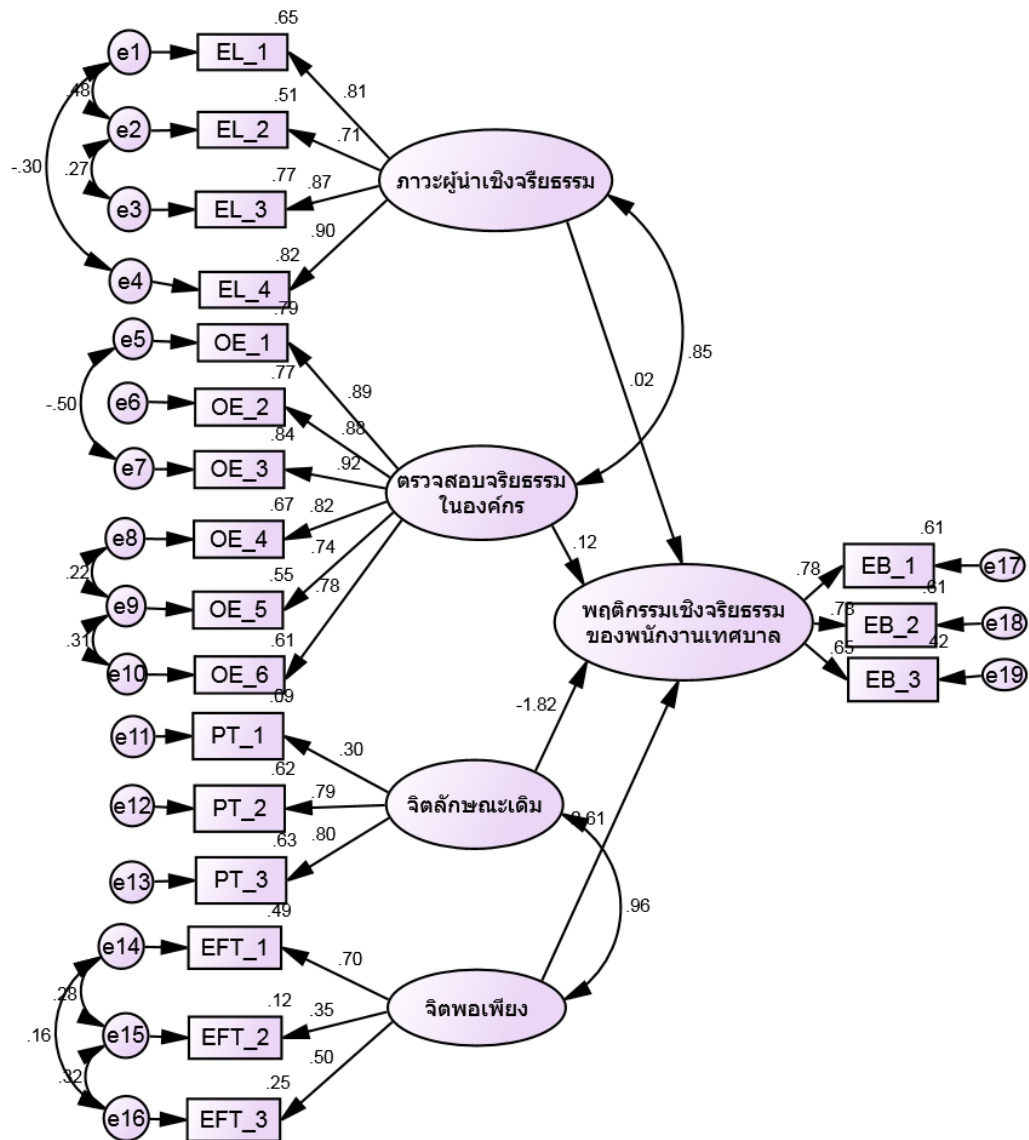
จากการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรเรื่องด้านพอประมาณเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน เท่ากับ 0.70 อธิบายความแปรปรวนของจิตพอเพียงได้ร้อยละ 50 รองลงมาคือ ตัวแปรเรื่องด้านมีภูมิคุ้มกัน โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน เท่ากับ 0.50 อธิบายความแปรปรวนของจิตพอเพียงได้ร้อยละ 24

5. ตัวแปรพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

จากการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรด้านจริยธรรมต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรด้านจริยธรรมต่อองค์กรหรือหน่วยงานเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดทั้งคู่ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน เท่ากับ 0.80 อธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ได้ร้อยละ 61 ตามลำดับ รองลงมาคือ ตัวแปรด้านจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน เท่ากับ 0.65 อธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ได้ร้อยละ 42

เมื่อพิจารณาความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (CR) ซึ่งต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 และค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดแล้ว (AVE) ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ซึ่งพบว่าในทุกตัวแปรแฝงมีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างและค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดแล้วอยู่ในเกณฑ์ที่ดี คือทุกตัวแปรมีความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างอยู่ระหว่าง 0.72-0.85 โดยตัวแปรการตรวจสอบด้าน

จริยธรรมภายในขององค์กรมีค่าสูงที่สุดคือ มีค่าเท่ากับ 0.85 ส่วนตัวแปรจิตลักษณะเดิมมีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างน้อยที่สุดคือ มีค่าเท่ากับ 0.72 และตัวแปรการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในขององค์กรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตัวแปรจิตลักษณะเดิม ตัวแปรจิตพอเพียง และตัวแปรพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล มีค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดแล้ว เท่ากับ 0.50



ภาพประกอบ 9 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบนหลังปรับแก้โมเดล

4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง (Direct effect : DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect : IE) และอิทธิพลรวม (Total effect : TE) ของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน เป็นค่าที่ได้จากโมเดลที่มีการปรับแก้แล้ว เพื่อทราบอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลภายในโมเดล ดังตาราง 20

ตาราง 20 คะแนนมาตรฐานของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรภายนอกเชิงสาเหตุกับตัวแปรผล

ตัวแปรผล	พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล		
	อิทธิพลทางตรง(DE)	อิทธิพลทางอ้อม(IE)	อิทธิพลรวม(TE)
ตัวแปรเชิงสาเหตุ			
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	0.01	-	0.01
การตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร	0.09	-	0.09
จิตลักษณะเดิม	-1.40	-	-1.40
จิตพอเพียง	2.84	-	2.84

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรภายนอกเชิงสาเหตุกับตัวแปรผล พบว่าตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุด คือ ตัวแปรจิตพอเพียง รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในขององค์กร ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และตัวแปรจิตลักษณะเดิม ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 2.84, 0.09, 0.01 และ -1.40 ตามลำดับ โดยทั้ง 4 ตัวแปรไม่มีอิทธิพลทางอ้อม ส่วนอิทธิพลรวมของตัวแปรจิตพอเพียง ตัวแปรการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในขององค์กร และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลรวมในทางบวก นอกจากนี้ตัวแปรจิตลักษณะเดิมมีอิทธิพลรวมในทางลบ

ตาราง 21 สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2)

ตัวแปรเหตุ					
ตัวแปรผล	ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม	การตรวจสอบด้าน จริยธรรมภายในองค์กร	จิตลักษณะ เดิม	จิต พอเพียง	R^2
พฤติกรรมเชิง จริยธรรมของ พนักงานเทศบาล	0.01	0.09	-1.40	2.84	.38

จากตาราง 21 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตัวแปรการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร ตัวแปรจิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตพอเพียง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเท่ากับ .38 แสดงว่า ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลได้ร้อยละ 38 โดยยิ่งค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจมากจะสามารถอธิบายความแปรปรวนได้มาก (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556)

จากการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของพนักงานเทศบาลจำนวน 249 คน นำไปสู่ผลการสรุปเชิงสถิติ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 22 สรุปผลเชิงสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง		น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	t	P-value
จาก	ไปยัง			
1.ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม	พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ภาคใต้ตอนบน	0.01	0.12	0.84
2.การตรวจสอบด้าน จริยธรรมภายใน องค์กร	พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ภาคใต้ตอนบน	0.09	0.98	0.32

ตาราง 22 สรุปผลเชิงสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน (ต่อ)

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง		น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	t	P-value
จาก	ไปยัง			
1.ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม	พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ภาคใต้ตอนบน	0.01	0.12	0.84
2.การตรวจสอบด้าน จริยธรรมภายใน องค์กร	พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ภาคใต้ตอนบน	0.09	0.98	0.32
3.จิตลักษณะเดิม	พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ภาคใต้ตอนบน	-1.40*	-1.10	0.04
4.จิตพอเพียง	พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ภาคใต้ตอนบน	2.84*	3.00	0.00

*P<.05

จากตาราง 22 จะเห็นได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงที่กำหนดในโมเดลที่นำไปสู่สมมุติฐานทางการศึกษาพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไปยังพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.01 ($t=0.12$, $p=0.84$) และจากการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร ไปยังพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.09 ($t=0.98$, $p=0.32$) นอกจากนี้ตัวแปรอีก 2 ตัวแปรล้วนมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่มีนัยทางสถิติที่ $p=.05$ ได้แก่ จิตลักษณะเดิมไปยังพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -1.40* ($t=-1.10$, $p=0.04$) และจิตพอเพียงไปยังพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 2.84* ($t=3.00$, $p=0.00$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน ในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationships) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน ประกอบด้วย พนักงานเทศบาลนคร พนักงานเทศบาลเมือง พนักงานเทศบาลตำบล ใน 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดภูเก็ต จำนวนทั้งสิ้น 285 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลได้จำนวน 249 คน อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ 87.37 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปร 5 ตัว ได้แก่ ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตัวแปรการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร ตัวแปรจิตลักษณะเดิม ตัวแปรจิตพอเพียง และตัวแปรพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิด แบ่งเป็น 6 ตอนด้วยกัน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา โดยใช้คำถามเลือกตอบ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของข้าราชการ/พนักงานที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่าตามแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ให้เลือกตอบ แบ่งเป็น 4 ด้าน ทั้งหมดจำนวน 12 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับ กระบวนการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่าตามแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ให้เลือกตอบ แบ่งเป็น 6 ด้าน ทั้งหมดจำนวน 20 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับจิตลักษณะเดิม แบ่งเป็น 3 ด้าน ใช้ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่าตามแบบลิเคิร์ต 6 ระดับ ให้เลือกตอบ ทั้งหมด จำนวน 18 ข้อ โดยไม่หาค่าความเชื่อมั่นเนื่องจากนำแบบสอบถามของนักวิชาการ 3 ท่านมาปรับใช้

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับจิตพอเพียงผู้บังคับบัญชา ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่าตามแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ให้เลือกตอบ แบ่งเป็น 3 ด้าน ทั้งหมดจำนวน 13 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .77

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่าตามแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ให้เลือกตอบ แบ่งเป็น 3 ด้าน ทั้งหมดจำนวน 15 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .79

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขออนุญาต ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทางประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึงนายกเทศมนตรี ได้แก่ นายกเทศมนตรีนคร 3 แห่ง นายกเทศมนตรีเมือง 6 แห่ง และ นายกเทศมนตรีตำบล 27 แห่ง ในจังหวัด นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี และภูเก็ต หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ทางเทศบาลด้วยตนเองทั้งหมด 36 แห่ง แจกให้แก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน และให้เวลากลุ่มตัวอย่างกรอกข้อมูลให้ครบถ้วนภายใน 2 อาทิตย์ หลังจากนั้นผู้วิจัยไปเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง และบางส่วนให้ทางเทศบาลส่งแบบสอบถามมาให้ทางไปรษณีย์โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 2 เดือน คือตั้งแต่ 1 ส.ค.- 30 ก.ย. 2558 เมื่อครบกำหนด ผู้วิจัยได้แบบสอบถามไม่ครบดังที่ต้องการจึงโทรศัพท์ติดต่อประสานงานกับเทศบาลอีกครั้ง เพื่อขอรับแบบสอบถามกลับคืน สุดท้ายผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 249 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.37 จากนั้นผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นแรกผู้วิจัยหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows Version 16.0

วิเคราะห์โมเดลการวัดและวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยโปรแกรม AMOS Version.21 ซึ่งใช้หาค่า χ^2 , DMIN/DF, GFI, AGFI, RMR และ RMSEA เป็นดัชนีวัดระดับความกลมกลืน และวิเคราะห์ค่า

สัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ในโมเดลโดยการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลรวม (Total Effect) ของตัวแปรต่างๆ ของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน

จากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ และสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยสามารถตอบคำถามวัตถุประสงค์การวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน เป็นผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพนักงานเทศบาลที่ตอบแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 249 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 184 คน คิดเป็นร้อยละ 73.90 อายุระหว่าง 31-40 ปี 133 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 ระดับการศึกษาชั้นปริญญาตรี 185 คน คิดเป็นร้อยละ 74.30 และส่วนใหญ่ตอบว่าเป็นบุคลากร 36 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ปัจจัยการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในขององค์กร ปัจจัยจิตลักษณะเดิม และปัจจัยจิตพอเพียง ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์มาก

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อประกอบการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน เป็นการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกต และการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต ผลที่ได้คือ จากการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกต พิจารณาจาก ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ข้อมูลมีความสมมาตร ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสมมาตรและมีค่าเข้าใกล้ศูนย์แม้จะเบ้ซ้ายหรือเบ้ทางลบเล็กน้อย โดยสามารถยอมรับได้ว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient) ของตัวแปรสังเกตได้จำนวน 19 ตัวแปร ผลการตรวจสอบ พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสามารถยอมรับได้ ทำให้ไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ และเมื่อนำไปวิเคราะห์โมเดลการวัด ซึ่งระบุความสัมพันธ์เชิงเส้น ระหว่างตัวแปรแฝงที่ใช้ในการศึกษา 5 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร จิตลักษณะเดิม จิตพอเพียง และพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

โดยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและวิเคราะห์โมเดล โครงสร้าง ปรากฏว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดที่ดี ประกอบด้วยประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัว พบว่า โมเดลการวัดยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์ จึงทำการปรับโมเดลการวัด โดยยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้บางตัว มีความสัมพันธ์กันได้ โดยพิจารณาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการพิจารณาความสอดคล้องตามคำแนะนำของโปรแกรมทางสถิติ AMOS โดยการลากเส้นเชื่อมระหว่างตัวแปร เพื่อลดค่า Chi-Square ลงเพื่อปรับให้โมเดลมีความกลมกลืน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการปรับโมเดลการวัดโดยการโยงความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนจำนวน 5 เส้น คือ

โยงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างผู้นำต้องมีการกระทำด้านจริยธรรมแสดงออกให้เห็น และผู้นำต้องสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

โยงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างกฎระเบียบรองรับที่ชัดเจน และระบบประเมินผลปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านคุณธรรม/จริยธรรมข้าราชการ

โยงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างระบบสรรหาบุคคล การสืบทอดตำแหน่ง โดยการทดสอบด้านคุณธรรม/จริยธรรม และระบบการพัฒนาข้าราชการอย่างทั่วถึงและโดยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย

โยงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนระหว่าง ระบบการพัฒนาข้าราชการอย่างทั่วถึงและโดยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย และหน่วยงานกำกับดูแลด้านคุณธรรม/จริยธรรม จรรยาข้าราชการที่เป็นอิสระและเป็นโครงสร้างชัดเจนในหน่วยงาน

โยงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างด้านมีเหตุผล และด้านมีภูมิคุ้มกัน

เมื่อทำการปรับโมเดลการวัดดังกล่าว พบว่า โมเดลการวัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลหลังการปรับความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อนำไปวิเคราะห์ประกอบกับโมเดลโครงสร้าง ซึ่งได้มีการลากเส้นความสัมพันธ์เพิ่มเติม 11 เส้น โดยพิจารณาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการพิจารณาความสอดคล้องตามคำแนะนำของโปรแกรมทางสถิติ AMOS โดยการลากเส้นเชื่อมระหว่างตัวแปรเพื่อลดค่า Chi-Square ลง เพื่อปรับให้โมเดลมีความกลมกลืน ได้แก่

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมและจิตพอเพียง

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำต้องมีการกระทำด้านจริยธรรมแสดงออกให้เห็นและผู้นำต้องสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำต้องมีการกระทำด้านจริยธรรมแสดงออกให้เห็นและผู้นำต้องสื่อสารในเรื่องของค่านิยมและจริยธรรมขององค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำต้องสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและผู้นำต้องค้นหาคนที่ดีที่สุดและพัฒนาคนเหล่านั้น

ความสัมพันธ์ระหว่างกฎ ระเบียบรองรับที่ชัดเจนและระบบประเมินผลปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านคุณธรรม/จริยธรรมข้าราชการ

ความสัมพันธ์ระหว่าง ระบบสรรหาบุคคล การสืบทอดตำแหน่งโดยการทดสอบด้านคุณธรรม/จริยธรรมและระบบการพัฒนาข้าราชการอย่างทั่วถึงและโดยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย

ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการพัฒนาข้าราชการอย่างทั่วถึงและโดยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายและหน่วยงานกำกับดูแลด้านคุณธรรม/จริยธรรม จรรยาข้าราชการที่เป็นอิสระและเป็น โครงสร้างชัดเจนในหน่วยงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างด้านพอประมาณและด้านมีเหตุผล

ความสัมพันธ์ระหว่างด้านพอประมาณและด้านมีภูมิคุ้มกัน

เส้นสุดท้าย ความสัมพันธ์ระหว่างด้านมีเหตุผลและด้านมีภูมิคุ้มกัน

ซึ่งทำให้โมเดลโครงสร้างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลมีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ โดยมีตัวแปรย่อยที่เป็นตัวชี้วัดของตัวแปรหลักได้ดี ดังนี้

2.1 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรเรื่องผู้นำต้องสื่อสารในเรื่องของค่านิยมและจริยธรรมขององค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรเรื่องผู้นำต้องค้นหาคนที่ดีที่สุดและพัฒนาคนเหล่านั้น

2.2 ตัวแปรการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร จากการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรเรื่องระบบประเมินผลปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านคุณธรรม/จริยธรรมข้าราชการเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรเรื่องกฎ ระเบียบรองรับที่ชัดเจน โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน

2.3 ตัวแปรจิตลักษณะเดิม จากการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรเรื่องลักษณะมุ่งอนาคต/ควบคุมตนเอง

2.4 ตัวแปรจิตพอเพียง จากการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรเรื่องด้านพอประมาณเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรเรื่องด้านมีภูมิคุ้มกัน

2.5 ตัวแปรพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล จากการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรด้านจริยธรรมต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรด้านจริยธรรมต่อองค์กรหรือหน่วยงานเป็นตัวชีวิตที่ดีที่สุดทั้งคู่ รองลงมาคือ ตัวแปรด้านจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม

เมื่อพิจารณาความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง(CR) ซึ่งพบว่า ในทุกตัวแปรแฝงมีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างและค่าความแปรปรวนที่ถูกต้องแล้วอยู่ในเกณฑ์ที่ดี

จากข้อค้นพบดังกล่าว นำไปสู่ผลการวิจัยได้ดังนี้

1.ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.การตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กรจริยธรรม มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.จิตลักษณะเดิม มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.จิตพอเพียง มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตัวแปรการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร ตัวแปรจิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตพอเพียง สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ได้ร้อยละ 38

2. อภิปรายผล

1.จากสมมติฐาน เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากผลการวิจัย ในเบื้องต้นพบว่า โดยภาพรวมโมเดลยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้โมเดล โดยพิจารณาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการพิจารณาความสอดคล้องตามคำแนะนำของโปรแกรมทางสถิติ AMOS โดยการลากเส้นเชื่อมระหว่างตัวแปรเพื่อลดค่า Chi-Square ลง เพื่อปรับให้โมเดลมีความกลมกลืน โดยพิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ ดังนี้ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 166.66 อัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.20 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .93 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .91 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .03 และค่าประมาณความ

คลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .02 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์กำหนด ดังนั้น โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบนหลัง การปรับแก้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. จากสมมติฐาน เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงาน เทศบาลภาคใต้ตอนบน ได้แก่

2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิง จริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ การวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ด้านผู้นำต้องมีการกระทำ ด้านจริยธรรมแสดงออกให้ ด้านผู้นำต้องสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านผู้นำต้องค้นหาคนที่ดีที่สุดในและพัฒนาคนเหล่านั้น ด้านผู้นำต้องสื่อสารในเรื่องของค่านิยมและ จริยธรรมขององค์กร ซึ่งจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไม่ส่งผลต่อ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sergiovanni (1992 อ้างถึงใน สุชาสินี แม้นญาติ, 2554) ที่ว่า ภาวะผู้นำในระบบราชการสามารถ ส่งผลระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมได้น้อย สอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศที่ส่วนใหญ่จะ ศึกษาในเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหน่วยงานเอกชนมากกว่า ดังที่บานฮาร์ด (2001 อ้างตาม สุนิษฐ์ ล่องประเสริฐ, 2546) และ Porter and Smith (1998 อ้างตาม สุนิษฐ์ ล่องประเสริฐ, 2546) ซึ่ง ผู้บริหารคิดว่าพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลสำคัญที่สุด ต่อการกระทำที่มีหรือไม่มี จริยธรรม นอกจากนี้ Elise Hendriks (2011) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมเชิง จริยธรรมของพนักงาน ผลที่ได้คือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมที่ผิด จริยธรรมในองค์กรเป็นบวก

2.2 การตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กรจริยธรรม มีอิทธิพลทางตรงเชิง บวกต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในการวิจัยครั้งนี้วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ตัวแปร 6 ตัว คือ ด้านกฎ ระเบียบรองรับที่ชัดเจน ด้านระบบการให้รางวัลและลงโทษตามพฤติกรรมจริยธรรม ของข้าราชการ ด้านระบบประเมินผลปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านคุณธรรม/จริยธรรมข้าราชการ ด้านระบบสรรหาบุคคล การสืบทอดตำแหน่งโดยการทดสอบด้านคุณธรรม/จริยธรรม ด้านระบบ การพัฒนาข้าราชการอย่างทั่วถึงและ โดยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับความจำเป็นของ กลุ่มเป้าหมาย ด้านหน่วยงานกำกับดูแลด้านคุณธรรม/จริยธรรม จรรยาข้าราชการที่เป็นอิสระและ เป็นโครงสร้างชัดเจนในหน่วยงาน แสดงให้เห็นว่า การตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในขององค์กร จริยธรรมไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน อาจเป็นเพราะ

ในประเทศไทยยังไม่ให้ความสำคัญกับระบบการตรวจสอบภายในองค์กรมากนัก ตามที่งานวิจัยของชัยพร วิชชาวุธ และคณะ (2546) เป็นการศึกษาเอกสารทั้งต่างประเทศและในประเทศ โดยพบว่า ในประเทศไทยที่ยังไม่มีกลไกการพัฒนาเป็นรายบุคคลและไม่มีระบบการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน ซึ่งจริงๆแล้วกลไก และระบบการตรวจสอบ ประเมินผลเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่จะช่วยพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่สำคัญในระบบราชการไทย ในขณะที่งานวิจัยของจินตนา บิลมาศ และคณะ (2554) โดยศึกษาเกี่ยวกับองค์การตรวจสอบด้านจริยธรรม "ระบบ กลไก เครื่องมือการผลักดันและการตรวจสอบ" ด้านจริยธรรม พบว่า ระบบ กลไก เครื่องมือการผลักดันและการตรวจสอบ ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในระดับสูง

2.3 จิตลักษณะเดิม มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ การวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ด้านลักษณะมุ่งอนาคต/ควบคุมตนเอง ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แสดงให้เห็นว่า จิตลักษณะเดิม ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน สอดคล้องกับงานวิจัยหลายงานแต่ไม่ได้ระบุทิศทางความสำคัญไว้ ดังงานวิจัย คุณเดือน พันธมนาวิน (2547) ที่ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสาเหตุที่สำคัญที่สุดด้านจิตลักษณะของพฤติกรรมเชิงจริยธรรม และ สุชาดา ชลานุเคราะห์ (2552) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของหัวหน้าสถานีอนามัย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดของพฤติกรรมการอุทิศตนในการทำงาน เช่นกัน นอกจากนี้พัชราภา ตรีเนตร (2554) ศึกษาเกี่ยวกับ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและเหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมจริยธรรม พบว่าลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรมมากกว่าเหตุผลเชิงจริยธรรม

2.4 จิตพอเพียง มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยจิตพอเพียง ในการวิจัยครั้งนี้วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านพอประมาณ ด้านมีเหตุผล ด้านมีภูมิคุ้มกัน แสดงให้เห็นว่า จิตพอเพียง ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน โดยหากพนักงานเทศบาลนำจิตพอเพียงมาใช้จะส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบนในระดับสูง สอดคล้องกับ ชนะพล ชัยทัฬ (2556) ที่พบว่า ความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในระดับสูง และในการศึกษาของ อุมพวรรณ ทรงวิวัฒน์ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ คุณธรรมและจริยธรรม ที่ส่งผลต่อระดับคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า การดำรงดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งผลต่อจริยธรรมของข้าราชการใน

ระดับสูง นอกจากนี้ในการศึกษาเรื่อง บทบาทของแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงที่มีต่อภาวะจิตลักษณะของบุคลากรในองค์การที่บริหารจัดการ โดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ของ ชีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2552) พบว่า บุคคลที่ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงทั้งในระดับบุคคลและองค์การ รวมถึงด้านความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกัน และความพอเพียง ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและภาวะจิตลักษณะโดยรวม

3. ข้อเสนอแนะ

การนำเสนอในส่วนนี้ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะจากวิจัย และส่วนที่สอง เป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังมีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยจิตพอเพียงเป็นปัจจัยที่ส่งผลอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบนมากที่สุด โดยตัวแปรจิตพอเพียงนั้น ประกอบไปด้วย ด้านพอประมาณ ด้านมีเหตุผล ด้านมีภูมิคุ้มกัน หมายความว่า หากพนักงานเทศบาลนำหลักจิตพอเพียงมาใช้ในการทำงาน ไม่ว่าจะ การรู้จักประมาณตนไม่ทำให้คนอื่นเดือดร้อน มีเหตุผลในการตัดสินใจต่างๆ และมีความสามารถในการเตรียมพร้อมกับปัญหาและความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น ก็จะทำให้พนักงานเทศบาลมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ปัจจัยรองลงมา คือ จิตลักษณะเดิม โดยในส่วนนี้พนักงานเทศบาลสามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงแก้ไขจิตลักษณะเดิมของตนเองได้ เพื่อเพิ่มจริยธรรมจริยธรรมของตนเอง และต่อการทำงานให้สูงขึ้นได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บังคับบัญชา จะเห็นได้ว่าในงานวิจัยชิ้นนี้ปัจจัยจิตพอเพียงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบนมากที่สุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมจิตพอเพียงให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีการอบรม ให้ความรู้ ความเข้าใจ ควรมีส่วนช่วยสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานเทศบาลให้มีความเข้าใจในปัจจัยดังกล่าวมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งเสริมพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน ในส่วนของปัจจัยปัจจัยจิตลักษณะเดิมนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมีความสนใจในนิสัยบางอย่างที่ทั้งดีและไม่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่อาจจะส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงาน และจะได้นำมาชื่นชม หรือปรับปรุงแก้ไขในหน่วยงานได้ทันเวลา

3. ข้อเสนอแนะสำหรับเทศบาล หรือหน่วยงานราชการต่างๆที่เกี่ยวข้อง คือควรคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของเทศบาล ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยจิตพอเพียง และปัจจัยจิตลักษณะเดิม ควรมีการนำไปศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการรับสมัครข้าราชการในตำแหน่งต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และได้บุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงานที่ทำ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเป็นคำถามปลายปิดเท่านั้น ต่อไปจึงควรนำไปวิจัยในงานวิจัยเชิงคุณภาพและมีแบบสอบถามที่ละเอียดซับซ้อนมากกว่านี้อาจมีการลงพื้นที่ สัมภาษณ์ แบบเจาะจงข้าราชการในระดับต่างๆแบบเจาะลึกยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลต่อไป

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาพนักงานเทศบาลเท่านั้น ต่อไปควรการศึกษาแบบเจาะจงในแต่ละหน่วยงานในเทศบาล เพื่อหาความสัมพันธ์หรือเปรียบเทียบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ชัดเจนและซับซ้อนมากยิ่งขึ้นในแต่ละหน่วยงาน

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในหน่วยงานอื่นๆ เช่น พนักงานเทศบาลในประเทศไทย หรือภาคอื่นๆ เป็นต้น เพื่อความหลากหลายทางงานวิจัย

4. ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจศึกษาในเชิงเปรียบเทียบในแต่ละหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้ได้ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว. (2557). ปัจจัยทางด้านสถานการณ์ครอบครัว สถาบันการศึกษา และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการเรียนของนิสิตระดับปริญญาตรี. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา 6 (1) : 160-175.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2557). รายงานสรุปผลการบันทึกและรับรองข้อมูลข้าราชการ/พนักงาน ในสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. ค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2557, จาก http://master.cmss-dla.com/application/hr3/hr_report/report_mis_approve.php
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2523). แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย การประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับจริยธรรมไทย 22-27 มกราคม 2523 (146-147). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). การวิเคราะห์สัมมนาโครงสร้าง(SEM) ด้วย AMOS. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- กฤษศรี คำชาย และคณะ. (2545). พฤติกรรมกับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- โกวิท ประวาลพุกษ์ และภณิศา กุสกูล. (2539). พัฒนาการของจริยศึกษา. เอกสารการสอนชุดวิชาจริยศึกษา หน่วยที่ 1-8 (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์.
- โกศล มีคุณ และ ฌรา เทียมเมฆ. (2541). ผลการฝึกให้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู ทุนอุดหนุนการวิจัย โครงการวิจัยแม่บท: การวิจัยและพัฒนา ระบบพฤติกรรมไทย. สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- คณะกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. (2547). เศรษฐกิจพอเพียงคืออะไร (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- จินตนา บิลมาศ และคณะ. (2529) คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: สำนักงานก.พ..
- จินตนา บิลมาศ, ชานินทร์ อุดม และวรเทพ สวัสดิ์. (2554). กรณีศึกษา : องค์การตรวจสอบด้านจริยธรรม "ระบบ กลไก เครื่องมือการผลักดันและการตรวจสอบ"ด้านจริยธรรม. กรุงเทพฯ: สำนักงานก.พ..
- จินตนา บุญบงการ. (2547). จริยธรรมทางธุรกิจ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา บุญบงการ. (2553). จริยธรรมทางธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จุฑามณี ตระกูลมุกดา. (2556). ธรรมชาติในการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2552). การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบความโน้มเอียงในการทำงานกับองค์การระบบราชการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชนะทัฬห อิ่มทามระ. (2553). การเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในเพื่อการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของกองทัพไทย. หลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ชนะพล ชัยทัฬห. (2556). จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์กรแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์การ กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาราชการมราชทัณฑ์. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชัชวาล เรื่องประพันธ์. (2539). สถิติพื้นฐาน. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- ชัยพร วิชชาวุธ และคณะ. (2546). ศึกษาวิจัยพัฒนานโยบาย กลไกการพัฒนาและการประเมินติดตามผลการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยพร วิชชาวุธ. (2531). รายงานผลการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน: ศึกษาตามแนวทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: โครงการเผยแพร่ผลงานวิจัย ฝ่ายวิจัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพร พวงไชสง. (2546). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นในการทำวิจัย พฤติกรรมการทำวิจัย และคุณภาพงานวิจัย ของครูระดับประถมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และงามตา วรินทร์านนท์. (2536). การศึกษาลักษณะทางจิตและพฤติกรรมของนักเรียนวัยรุ่นที่อยู่ในสถานะเสี่ยงในครอบครัวและป้องกัน. สำนักงานส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ.

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคุณเดือน พันธุมนาวิน. (2550). *หลักเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคล: ทฤษฎีและผลการวิจัย เพื่อสร้างดัชนีในแนวจิตพฤติกรรมศาสตร์*. วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์ 44 (1) : 27-79.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน, จินตนา บิลมาศ, และ ชานินทร์ อุดม. (2553). *แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมในส่วนข้าราชการ (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. นนทบุรี: บริษัท พี.เอ ลีฟวิ่ง จำกัด.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). *พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 2 จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คุณเดือน พันธุมนาวิน. (2547). *ปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าไทยตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม*. วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์ 44 (4) : 103-123.
- ไทรภพ จตุพานิชย์. (2549). *การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับการอุทิศตนและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ถวัลรัฐ วรเทพพูนพิงส์ และอมร รักษาสัตย์. (2544). *การเมืองการปกครองไทยตามรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน*. กรุงเทพฯ: วิ.เจ.พรินติ้ง.
- ทรัพยากรดินภาคใต้. (2557). *สภาพทั่วไป อาณาเขตและสภาพภูมิอากาศ*. ค้นเมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2558, จาก http://osl101.ldd.go.th/soilgr_man/south/gen_south.htm#management
- ธวัช บุญยงมณี. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธีชชัย ชุกกลิ่น. (2558). *การพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 10 (1): 121-141.
- ธัญญารัตน์ พงษ์พิตรทาน. (2542). *รายงานการศึกษาวิจัย การศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- ชานินทร์ กรัยวิเชียร. (2551). *ปาฐกถาพิเศษเรื่อง "จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ"*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน.

- ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. (2552). รายงานการวิจัยบทบาทของแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงที่มีต่อภาวะจิตลักษณะของบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ: สถาบันทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรล: สถิติการวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพดล วรรณิกา. (2555). โพลชี้เด็กกรุงมอง เจ้าหน้าที่รัฐรัฐขาดจริยธรรม รับสินบน-จีโกง. ค้นเมื่อ 16 กันยายน 2557, จาก ไทยรัฐออนไลน์ <http://www.thairath.co.th/content/294465>
- นิคม ถนอมเสียง. (2550). เอกสารประกอบการอบรม เรื่อง “การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม”. ภาควิชาสถิติและประชากรศาสตร์ คณะสาธารณสุข มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิยะดา ชูณหวงศ์ และคณะ. (2544). พฤติกรรมมนุษย์และจริยธรรมทางธุรกิจ หน่วยที่ 1-7. นนทบุรี: ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- บุญรับ สักดิ์มณี. (2532). การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ. ปรินิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประภาศรี สีอำไพ. (2535). พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฟียน ไชยสร. (2526). เครื่องมือวัดผลเพื่อการแนะแนว. เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พระราชกฤษฎีกากระเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. 2519. (2519). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 93 ตอนที่ 109 วันที่ 9 กันยายน 2519.
- พระราชบัญญัติเทศบาล ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546. (2546). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 120 ตอนที่ 124 วันที่ 22 ธันวาคม 2546.
- พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496. (2496). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 70 ตอนที่ 14 วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2496.
- พัชรภา ตรีเนตร. (2554). การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม กับ พฤติกรรมจริยธรรม ด้วยวิธีการวิเคราะห์อภิมาน. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิภพ วังเงิน. (2546). จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: รวมสารส์(1977).

- เมธาวิ อุดมธรรมานุกาพ และคณะ. (2549). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ระวี ภาวิไล. (2527). *แบบจำลองของจิต*. ใน *การสัมมนาทางวิชาการเรื่อง จริยธรรมในสังคมไทย ปัจจุบัน*. สำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2549). *การศึกษากาว่าผู้นำและทิศทางการใหม่เพื่อพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมไทย*. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- เรียม ศรีทอง. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วนิดา. (2553). *ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม*. *วารสารข้าราชการ* 55 (2): 50-55.
- วสิน อินทสระ. (2518). *จริยศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บรรณาการ.
- วิชา มหาคุณ. (2552). *วิจัยสถาบันป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เผยข้าราชการ ระดับสูง-ส.ส.-ส.ว.-รมต.ร่วมทุจริตรพันคดี*. ค้นเมื่อ 15 กันยายน 2557, จาก กรุงเทพธุรกิจออนไลน์ <http://www.bangkokbiznews.com/home/detail/politics/policy>
- วิยะดา ต้นวัฒนากุล. (2548). *การวิเคราะห์ความสัมพันธ์สมการถดถอยชนิดต่างๆ และการวิเคราะห์ ปัจจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 4). เชียงใหม่: คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553ก). *ผู้บริหาร โรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มี ประสิทธิภาพ*. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- วุฒิพงษ์ ชนพานิชย์วัฒนา และคณะ. (2551). *คู่มือแนวทางการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น*. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กระทรวงมหาดไทย.
- ศิริกุล กลิ่นทอง. (2549). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท*. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคม, สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศุภางค์ พิมพ์ชัย. (2538). *การศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องความเสียดและ ความเมตตากรุณา กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย ระหว่างวิธีสอนด้วยหนังสือการ์ตูนสี่และ วิธีสอนปกติของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท (กศ.ม. ประถมศึกษา), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน). (2558). *สำนักงานภาค*. ค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <http://www.codi.or.th/index.php/regional-office>

- สายสุรี จุติกุล. (2523) นโยบายและแผนพัฒนาเด็กระยะยาวด้านจริยธรรม. ใน *แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย การประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับจริยธรรมไทย 22-27 มกราคม 2523* (140-141). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สาโรช บัวศรี. (2526). *จริยศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดนครศรีธรรมราช. (2552). *ป.ป.ช. นครศรีธรรมราช*. ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2558, จาก http://thainews.prd.go.th/centerweb/News/NewsDetail?NT01_NewsID=WNSOC5711140010043
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่นจำกัด (มหาชน).
- สุชาดา ชลานุเคราะห์. (2552). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของหัวหน้าสถานีนามัย*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุณีย์ ล่องประเสริฐ. (2546). *รายงานการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมขององค์การธุรกิจ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุชาลินี แม้นญาติ. (2554). *โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรเมศวร์ พิริยะวัฒน์. (2553). *แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างและการศึกษาพฤติกรรมการเดินทาง*. สาขาวิศวกรรมขนส่งและการจราจร ภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล ติรกานันท์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรอุษา ตะเพียนทอง. (2555). *พฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการทหารกรมสรรพาวุธทหารบก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร*. ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- อ้อมเดือน สดมณี และคณะ. (2553). *ปัจจัยเชิงบูรณาการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำชุมชนในภาคกลาง: การศึกษาระยะที่หนึ่ง*. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อาคม สุขสม. (2542). การศึกษาการปฏิบัติเชิงพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ปรินญาการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ
- อามฤติ สวัสดิกุล. (2541). การศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการกรมศุลกากร. หลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, กระทรวงการคลังสถาบันพัฒนบริหารศาสตร์
- อุทุมพร จามรمان. (2534). *ทัศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ ค่านิยม และจริยธรรมกับการวัดและประเมินผลการศึกษา ใน เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาและสังคมวิทยาพื้นฐานเพื่อการวัดผลและประเมินผลการศึกษาสาขา (261)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อุมาพรรณ ทรงวิวัฒน์. (2556). วารสารวิทยบริการ 24 (2): 90-101.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, Applications, and programming*. New York, NY: Routledge.
- Gary , A. Yulk. (2001) .*Leadership in Organization*. Hamilton Printing Company.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. (7th edition). New Jersey, NJ: Pearson education Inc.
- Hendriks, E. (2011). *Ethical leadership and moral behavior of employees – the moderating role of interactional justice*. Social and Behavioral science master degree Human Resource Studies, Tilburg University.
- Kline, L. B. (2010). *Principles and Practice of Structure Equation Modeling*. (3rd ed). New York: The Guilford Press.
- Kohlberg, L. (1976). *Moral development and behavior: Theory, research and social issues*. New York: The Guilford Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ อาจารย์ประจำ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. ดร.ธีรพร ทองชะโชค อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยทักษิณ
3. อาจารย์ถุฑูตา เทพยากุล อาจารย์ประจำ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย ข้อคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กระบวนการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในขององค์กร จิตลักษณะเดิม จิตพอเพียง และ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน ซึ่งไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดแต่อย่างใด ขอให้ท่านเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด แล้วทำเครื่องหมาย โดยเลือกเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของ

แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 3 การตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในขององค์กร จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 4 จิตลักษณะเดิม จำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 5 จิตพอเพียง จำนวน 13 ข้อ

ตอนที่ 6 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน จำนวน 15 ข้อ

เฉพาะพนักงานเทศบาลที่เป็นข้าราชการเท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ปี
3. ระดับการศึกษา
 - ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) / ปวช. หรือเทียบเท่า
 - ระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า
 - ระดับปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พนักงานเทศบาลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
ผู้นำต้องมีการกระทำด้านจริยธรรมแสดงออกให้เห็น					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีพฤติกรรมที่ดีทั้งในที่ทำงานและนอกที่ทำงาน					
2. ผู้บังคับบัญชามีการบังคับใช้มาตรการที่เด็ดขาดหากท่านฝ่าฝืนกฎด้านจริยธรรม					
3. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาค และปราศจากอคติ					
4. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่					
ผู้นำต้องสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร					
5. ผู้บังคับบัญชามีความรักองค์กรอย่างชัดเจน					
6. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสนับสนุนให้บุคลากรอื่นๆ ในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเสียสละและมุ่งอุทิศตนให้เกิดความก้าวหน้าในองค์กร					

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ต่อ)	ระดับการปฏิบัติ				
	น้อย ที่สุด 1	น้อย 2	ปาน กลาง 3	มาก 4	มาก ที่สุด 5
7. ผู้บังคับบัญชาเสียสละและอุทิศตน ให้เกิด ความก้าวหน้าในองค์กร					
<u>ค้นหาคนที่ดีที่สุดและพัฒนาคนเหล่านั้น</u>					
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอย่าง เป็นธรรม					
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งเน้นการพัฒนาคนในองค์กร ให้เก่ง ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม					
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนใจคนดี ซื่อสัตย์มากกว่า คนที่เก่งเพียงอย่างเดียว					
<u>สื่อสารในเรื่องของค่านิยมและจริยธรรมขององค์กร</u>					
11. ผู้บังคับบัญชาของท่านอธิบายถึงเรื่องจริยธรรมใน องค์กรอย่างชัดเจน					
12. ผู้บังคับบัญชาของท่านพูดคุยในเรื่องจริยธรรมอย่าง สม่ำเสมอ และเข้าใจง่าย					

ตอนที่ 3 กระบวนการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในขององค์กร

กระบวนการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร	ระดับการปฏิบัติ				
	น้อย ที่สุด 1	น้อย 2	ปาน กลาง 3	มาก 4	มาก ที่สุด 5
<u>กฎระเบียบรองรับที่ชัดเจน</u>					
13. มีการกำหนดนโยบายด้านจริยธรรมชัดเจนและ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์					
14. มีคณะกรรมการหรือกลุ่มผู้รับผิดชอบด้านจริยธรรมเพื่อ จัดการปัญหาหรือประเด็นทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร					

กระบวนการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร (ต่อ)	ระดับการปฏิบัติ				
	น้อย ที่สุด 1	น้อย 2	ปาน กลาง 3	มาก 4	มาก ที่สุด 5
15. มีการดำเนินการตามควรแก่กรณี เมื่อไม่มีบุคคลปฏิบัติ ตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และมาตรฐานทางจริยธรรม					
<u>ระบบการให้รางวัลและลงโทษตามพฤติกรรมจริยธรรมของ ข้าราชการ</u>					
16. มีการให้รางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างขยัน ซื่อสัตย์ ยุติธรรมและเหมาะสม					
17. มีการลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืนจริยธรรมอย่างยุติธรรม และ เหมาะสม					
18. มีข้อกำหนดด้านจริยธรรมและบทลงโทษเป็นลาย ลักษณ์อักษร					
19. มีการให้รางวัลและลงโทษอย่างยุติธรรมและเหมาะสม					
<u>ระบบประเมินผลปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านคุณธรรม/ จริยธรรมข้าราชการ</u>					
20. มีหลักเกณฑ์การประเมินผลความยุติธรรมในองค์กรไป รงใสและน่าเชื่อถือ					
21. มีรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้สามารถ วัดผลการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมและจริยธรรมของท่านได้ อย่างถูกต้องและชัดเจน					
22. มีกลไกการติดตามการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐาน					
23. มีกระบวนการตรวจสอบที่ชัดเจน โปร่งใส น่าเชื่อถือ					
<u>ระบบสรรหาบุคคล การสืบทอดตำแหน่งโดยการทดสอบ ด้านคุณธรรม/จริยธรรม</u>					
24. มีกระบวนการแต่งตั้งและการสรรหาเป็นไปตาม ระเบียบข้อบังคับ โปร่งใส ตรวจสอบได้					

กระบวนการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร (ต่อ)	ระดับการปฏิบัติ				
	น้อย ที่สุด 1	น้อย 2	ปาน กลาง 3	มาก 4	มาก ที่สุด 5
25. มีการกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม					
26. มีระบบการแต่งตั้งและการสรรหาที่โปร่งใส ตรวจสอบ ได้					
<u>ระบบการพัฒนาข้าราชการอย่างทั่วถึงและโดยวิธีการที่ หลากหลาย เหมาะสมกับความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย</u>					
27. มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้เชื่อมโยงกับ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน					
28. มีการจัดอบรมหลักสูตรและพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ คุณธรรมและจริยธรรม					
29. มีการสำรวจการมีส่วนร่วมด้านจริยธรรมของข้าราชการ					
<u>หน่วยงานกำกับดูแลด้านคุณธรรม/จริยธรรม จรรยา ข้าราชการที่เป็นอิสระและเป็นโครงสร้างชัดเจนใน หน่วยงาน</u>					
30. มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงในการฝ่าฝืนมาตรฐานทาง จริยธรรม และพฤติกรรมที่มีขอบ					
31. มีการรับข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ และเปิดเผยพฤติกรรมที่มี ขอบ					
32. มีการจัดทำคู่มือต่างๆ ให้ผู้บริหารเพื่อเป็นเครื่องมือใน การบริหารงานคุณธรรมในที่ทำงาน					

ตอนที่ 4 จิตลักษณะเดิม

เหตุผลเชิงจริยธรรม

ต่อไปนี้มีเรื่องสั้น เกี่ยวกับการตัดสินใจแก้ปัญหา 4 เรื่อง ขอให้ท่านสมมติว่าตนเอง อยู่ในเหตุการณ์ดังกล่าว และได้ตัดสินใจที่จะกระทำ หรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ตาม เหตุการณ์นั้น

ขอให้ท่านคิดโดยตนเองก่อนว่า ท่านตัดสินใจเช่นนั้นเพราะเหตุใด เมื่อคิดเหตุผลได้แล้ว จึงอ่านคำตอบของเรื่อง ซึ่งมี 2 คำตอบ แต่ละคำตอบจะให้พิจารณาประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยที่สุด” จนถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” โดยให้พิจารณาไปที่ละคำตอบว่าตรงกับความคิดของท่าน เพียงใด แล้วประเมิน ตรงกับระดับที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านในแต่ละเรื่อง

หมายเหตุ ขอให้ประเมินทั้ง 2 คำตอบ

เรื่องที่ 1

นายมิ่งเป็นราษฎรที่มีความขยันขันแข็ง เขาทำมาหากินด้วยความซื่อสัตย์ เขาบริจาคเงินกำไรส่วนหนึ่งให้กับการกุศล ช่วยพัฒนาหมู่บ้านให้เจริญขึ้นอย่างมาก และยังได้บริจาคเงินก้อนใหญ่ให้กับโรงเรียนในหมู่บ้านอีกด้วยวันหนึ่งข้าพเจ้าได้ทราบข่าวว่า นายมิ่งนั้นที่จริงคือผู้ต้องหาซึ่งหลบหนีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาเมื่อ 2 – 3 ปีที่แล้ว ซึ่งทางตำรวจออกหมายจับทั่วประเทศ โดยให้รางวัลอย่างสูงแก่ผู้บอกเบาะแสแก่ตำรวจ คนในครอบครัวบอกให้ข้าพเจ้าไปแจ้งความ ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วตัดสินใจที่จะไปแจ้งความ เพราะ

ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ					
	เห็นด้วยที่สุด 6	เห็นด้วย 5	ค่อนข้างเห็นด้วย 4	ไม่ค่อยเห็นด้วย 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยที่สุด 1
33. <u>ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วตัดสินใจที่จะไปแจ้งความ</u> เพราะการแจ้งความเป็นการแสดงถึงความร่วมมือกันรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย						
34. <u>ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วตัดสินใจที่จะไปแจ้งความ</u> เพราะคิดว่าเพื่อเป็นการช่วยรักษาความยุติธรรมให้กับสังคมข้าพเจ้าจะกระทำโดยไม่ลังเล						

เรื่องที่ 2

ชายผู้หนึ่งขับรถยนต์ส่วนตัวมาตามถนน โดยล้าพั้งในเวลากลางคืน ระหว่างทางพบว่ามีผู้ประสบอุบัติเหตุจากการที่รถจักรยานยนต์พลิกคว่ำอยู่ข้างถนน มีคนหนึ่งนอนแน่นิ่ง อีกคนหนึ่งซึ่งบาดเจ็บมากพยายามโบกมือให้เขาจอดรถช่วยเหลือ ถ้าข้าพเจ้าเป็นชายผู้ขับรถยนต์คนนั้น ก็จะจอดรถเพื่อให้ความช่วยเหลือ โดยเหตุผลสำคัญในการกระทำดังกล่าวคือ

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					
	เห็นด้วยที่สุด 6	เห็นด้วย 5	ค่อนข้างเห็นด้วย 4	ไม่ค่อยเห็นด้วย 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยที่สุด 1
35. ถ้าข้าพเจ้าเป็นชายผู้ขับรถยนต์คนนั้น <u>ก็จะจอดรถเพื่อให้ความช่วยเหลือ</u> โดยเหตุผลสำคัญในการกระทำดังกล่าวคือข้าพเจ้าละอายใจตนเองหากพบคนที่เดือดร้อนแล้วละเลยไม่ช่วยเหลือ						
36. ถ้าข้าพเจ้าเป็นชายผู้ขับรถยนต์คนนั้น <u>ก็จะจอดรถเพื่อให้ความช่วยเหลือ</u> โดยเหตุผลสำคัญในการกระทำดังกล่าวคือเป็นเรื่องของมนุษยธรรม หากไม่ช่วยเหลือเขาอาจต้องสูญเสียชีวิต						

เรื่องที่ 3

มีชายร่างกายกำยำแต่งกายด้วยเสื้อผ้าสกปรกและขาดวิน เทียวดินขอเงินจากผู้สัญจร ณ สถานีรถโดยสารประจำทาง มีหลายคนให้เงินด้วยท่าทีที่ไม่เต็มใจ มีบางคนให้เงินด้วยท่าทีหวาดกลัว ข้าพเจ้ามีเงินอยู่ในกระเป๋าไม่มากนัก ทั้งข้าพเจ้าเป็นผู้มีรายได้น้อย ชายผู้นั้นเดินมาหาข้าพเจ้า ข้าพเจ้าตัดสินใจไม่ให้เงินแก่ชายผู้นั้น เพราะ

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					
	เห็นด้วยที่สุด 6	เห็นด้วย 5	ค่อนข้างเห็นด้วย 4	ไม่ค่อยเห็นด้วย 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยที่สุด 1
37. <u>ข้าพเจ้าตัดสินใจไม่ให้เงินแก่ชายผู้นั้น</u> เพราะเป็นการไม่ยุติธรรมกับสังคมที่บางคนไม่ยอมทำงานแต่เรียกร้องความช่วยเหลือจากผู้อื่น						
38. <u>ข้าพเจ้าตัดสินใจไม่ให้เงินแก่ชายผู้นั้น</u> เพราะการช่วยเหลือคนที่มีสภาพปกติ ด้วยการให้ทาน มิใช่วิธีช่วยเหลือที่ถูกต้อง						

เรื่องที่ 4

วิยะดาเป็นเจ้าหน้าที่จัดหาพัสดุครุภัณฑ์ให้กับหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ภายในสังกัด การซื้อแต่ละครั้งใช้เงินเป็นจำนวนมาก ก่อนการจัดซื้อมีตัวแทนขายจากบริษัทหนึ่งมาเสนอว่าจะให้ส่วนลด 20% เป็นเงินสดแก่ผู้ซื้อขณะที่บริษัทที่สองเสนอของที่มีคุณภาพดีกว่าแต่มิได้เสนอส่วนลดให้เลย เมื่อได้คำนวณส่วนลดที่จะได้จากบริษัทแรกแล้วมากพอที่จะซื้อสิ่งที่วิยะดา และลูก ๆ ของเธอต้องการทีเดียว กรณีดังกล่าว ถ้าข้าพเจ้าเป็นวิยะดา ก็จะสั่งซื้อของจากบริษัทที่สอง เพราะ

ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ					
	เห็นด้วยที่สุด 6	เห็นด้วย 5	ค่อนข้างเห็นด้วย 4	ไม่ค่อยเห็นด้วย 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยที่สุด 1
39. ถ้าข้าพเจ้าเป็นวิยะดา ก็จะสั่งซื้อของจากบริษัทที่สอง เพราะ การซื้อของจากบริษัทที่สอง พิจารณาแล้วเห็นว่าเกิดผลดีแก่ส่วนรวมมากกว่า						
40. ถ้าข้าพเจ้าเป็นวิยะดา ก็จะสั่งซื้อของจากบริษัทที่สอง เพราะ บุคคลควรยึดมั่นในความสุจริต ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์หรือ บทบาทใด						

จิตลักษณะเดิม (ต่อ)	ระดับการปฏิบัติ					
	เห็นด้วย ที่สุด 6	เห็น ด้วย 5	ค่อนข้าง เห็นด้วย 4	ไม่ค่อย เห็นด้วย 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วยที่สุด 1
ลักษณะมุ่งอนาคต/ควบคุม ตนเอง						
41. ข้าพเจ้าจะทำงานให้เสร็จ ทันเวลาที่กำหนดเสมอ						
42. ข้าพเจ้ามักจะทำสิ่งต่าง ๆ ในวินาทีสุดท้าย						
43. ถ้าข้าพเจ้าอยากได้สิ่งใด และต้องรอคอย ข้าพเจ้ามีความ อดทนและทนได้เสมอ						
44. เมื่อมีคนขัดใจ ข้าพเจ้ามัก ฉวยสิ่งใกล้มือขว้างปาหรือ ทำลาย						
45. ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีประโยชน์ อะไรเลยที่จะต้องกังวลเกี่ยวกับ อนาคต						
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์						
46. ข้าพเจ้าไม่ชอบวางแผนการ ทำงานอย่างละเอียดก่อนที่จะลง มือปฏิบัติ						
47. ข้าพเจ้ามองสู่ทางการทำงาน อย่างมีขั้นตอน						
48. ข้าพเจ้าไม่ชอบวางแผนการ ทำงานสำหรับอนาคต						

จิตลักษณะเดิม (ต่อ)	ระดับการปฏิบัติ					
	เห็นด้วย ที่สุด	เห็น ด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ไม่ค่อย เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยที่สุด
	6	5	4	3	2	1
49. ข้าพเจ้ามีความใส่ใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย						
50. ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ยากและท้าทายต่อความสามารถของตนเอง						

ตอนที่ 5 จิตพอเพียง

จิตพอเพียง	ระดับการปฏิบัติ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
ด้านพอประมาณ					
51. ข้าพเจ้าใช้ของทุกอย่างจนเกิดความรู้สึกคุ้มค่า					
52. ข้าพเจ้ามักอยากได้สิ่งของที่มีราคาแพงเกินตัว					
53. ข้าพเจ้าชอบหยิบยืมเงินคนอื่นเพื่อนำมาซื้อของที่ต้องการ					
54. ข้าพเจ้าใช้ของที่เหมาะสมต่อฐานะของตนเอง					
ด้านมีเหตุผล					
55. ข้าพเจ้าลดละเลิกการเล่นการพนันทุกชนิด					
56. ข้าพเจ้าไม่ใช่จ่ายเงินฟุ่มเฟือย					
57. ข้าพเจ้ามักซื้อของใช้ที่มีความจำเป็นและต้องการจริงๆ					

จิตพอเพียง(ต่อ)	ระดับการปฏิบัติ				
	น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
58.ก่อนการกระทำต่างๆ ข้าพเจ้ามักใช้ความคิดไตร่ตรองก่อนเสมอ					
ด้านมีภูมิคุ้มกัน					
59.ข้าพเจ้าออมเงินเพื่อไว้ใช้จ่ายในอนาคต					
60.ข้าพเจ้ามีการเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาในปัจจุบันและอนาคต					
61. ข้าพเจ้ามักวิตกกังวลกับอนาคตเสมอๆ					
62. ข้าพเจ้ามักมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวข้าพเจ้าและสามารถแก้ไขได้เหมาะสม					
63.ข้าพเจ้าคิดเสมอว่าปัจจุบันควรใช้จ่ายเงินได้ตามที่ต้องการโดยไม่ต้องคำนึงถึงอนาคต					

ตอนที่ 6 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน	ระดับการปฏิบัติ				
	น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
ด้านจริยธรรมต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน					
64. ข้าพเจ้ามาทำงานตรงต่อเวลาทุกวัน					
65. ข้าพเจ้าคิดว่าความคิดเห็นของคนอื่นไม่สำคัญสำหรับข้าพเจ้า					
66. ข้าพเจ้าให้เกียรติเพื่อนร่วมงานเสมอ					
67. ข้าพเจ้าชอบเข้าฟังอบรมต่างๆเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเอง					
68. เมื่อเห็นผู้ร่วมงานกำลังปฏิบัติไม่ถูกต้อง ข้าพเจ้าเข้าไปทักท้วง					

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงาน เทศบาลภาคใต้ตอนบน (ต่อ)	ระดับการปฏิบัติ				
	น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปาน กลาง 3	มาก 4	มาก ที่สุด 5
ด้านจริยธรรมต่อองค์กรหรือหน่วยงาน					
69. ข้าพเจ้าดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของ ทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า					
70. ข้าพเจ้าจะไม่เข้าประชุมตามนัดหมาย ถ้าข้าพเจ้าติดภารกิจส่วนตัว					
71. มีกฎระเบียบทางราชการบางประการที่ ข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติได้					
72. ข้าพเจ้าทำงานให้ตรงตามกำหนดการ แม้มีเหตุจำเป็นส่วนตัว					
73. ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือกับองค์กรใน ทุกด้าน					
ด้านจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม					
74. ข้าพเจ้าจะให้บริการแก่บุคคลสำคัญ เป็นพิเศษ ก่อนผู้รับบริการรายอื่นๆ					
75. แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน ข้าพเจ้าก็ยินดีที่จะให้บริการแก่ประชาชน ที่มาติดต่อเป็นอย่างดี					
76. ข้าพเจ้ามักให้บริการแก่ประชาชนทุก คนตามลำดับเสมอ					
77. ข้าพเจ้าเปิดเผยข้อมูลให้ประชาชน ทราบตามสมควรเสมอ					
78. ข้าพเจ้าเห็นความสำคัญของความคิด และการแสดงความคิดเห็นของประชาชน					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ก

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน

ข้อ	รายการของความคิดเห็น	ค่าความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ แต่ละท่าน			ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3		
ตอนที่2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม						
1.	<u>ผู้นำต้องมีการกระทำด้านจริยธรรมแสดงออกให้เห็น</u> ผู้บังคับบัญชาของท่านมีพฤติกรรมที่ดีทั้งในที่ทำงานและ นอกที่ทำงาน	1	0	1	0.66	ใช้ได้
2.	ผู้บังคับบัญชามีการบังคับใช้มาตรการที่เด็ดขาดหากท่าน ฝ่าฝืนกฎด้านจริยธรรม	1	1	0	0.66	ใช้ได้
3.	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอ ภาค และปราศจากอคติ	1	1	1	1	ใช้ได้
4.	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาในการปฏิบัติ หน้าที่ให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่	1	1	1	1	ใช้ได้
5.	<u>ผู้นำต้องสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อ องค์กร</u> ผู้บังคับบัญชามีความรักองค์กรอย่างชัดเจน	1	0	1	0.66	ใช้ได้
6.	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสนับสนุนให้บุคลากรอื่นๆใน องค์กรปฏิบัติงานด้วยความเสียสละและมุ่งอุทิศตนให้เกิด ความก้าวหน้าในองค์กร	1	0	1	0.66	ใช้ได้
7.	ผู้บังคับบัญชาเสียสละและอุทิศตน ให้เกิดความก้าวหน้า ในองค์กร	1	0	1	0.66	ใช้ได้
8.	<u>ค้นหาคนที่ดีที่สุดและพัฒนาคนเหล่านั้น</u> ผู้บังคับบัญชาของท่านคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอย่างเป็น ธรรม	1	0	1	0.66	ใช้ได้

ข้อ	รายการของความคิดเห็น	ค่าความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ แต่ละท่าน			ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3		
8.	ค้นหาคนที่ดีที่สุดและพัฒนาคนเหล่านั้น ผู้บังคับบัญชาของท่านคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอย่างเป็น ธรรม	1	0	1	0.66	ใช้ได้
9.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งเน้นการพัฒนาคนในองค์กรให้ เก่ง คีมีคุณธรรมและจริยธรรม	1	1	1	1	ใช้ได้
10.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนใจคนดี ซื่อสัตย์มากกว่าคนที่ เก่งเพียงอย่างเดียว	1	1	0	0.66	ใช้ได้
11.	สื่อสารในเรื่องของค่านิยมและจริยธรรมขององค์กร ผู้บังคับบัญชาของท่านอธิบายถึงเรื่องจริยธรรมในองค์กร อย่างชัดเจน	1	1	0	0.66	ใช้ได้
12.	ผู้บังคับบัญชาของท่านพูดคุยในเรื่องจริยธรรมอย่าง สม่ำเสมอ และเข้าใจง่าย	1	1	1	1	ใช้ได้
ตอนที่3 การตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในองค์กร						
13.	กฎ ระเบียบรองรับที่ชัดเจน มีการกำหนดนโยบายด้านจริยธรรมชัดเจนและสอดคล้อง กับวิสัยทัศน์	1	1	1	1	ใช้ได้
14.	มีคณะกรรมการหรือกลุ่มผู้รับผิดชอบด้านจริยธรรมเพื่อ จัดการปัญหาหรือประเด็นทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นใน องค์กร	1	0	1	0.66	ใช้ได้
15.	มีการดำเนินการตามควรแก่กรณี เมื่อไม่มีบุคคลปฏิบัติ ตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และมาตรฐานทาง จริยธรรม	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการของความคิดเห็น	ค่าความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ แต่ละท่าน			ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3		
	ระบบการให้รางวัลและลงโทษตามพฤติกรรมจริยธรรม ของข้าราชการ					
16.	มีการให้รางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างขยัน ซื่อสัตย์ ยุติธรรมและเหมาะสม	1	0	1	0.66	ใช้ได้
17.	มีการลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืนจริยธรรมอย่างยุติธรรม และ เหมาะสม	1	0	1	0.66	ใช้ได้
18.	มีข้อกำหนดด้านจริยธรรมและบทลงโทษเป็นลายลักษณ์ อักษร	1	1	1	1	ใช้ได้
19.	มีการให้รางวัลและลงโทษอย่างยุติธรรมและเหมาะสม	1	1	0	0.66	ใช้ได้
	ระบบประเมินผลปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านคุณธรรม/ จริยธรรมข้าราชการ					
20.	มีหลักเกณฑ์การประเมินผลความยุติธรรมในองค์กร โปร่ง ใสและน่าเชื่อถือ	1	1	1	1	ใช้ได้
21.	มีรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้สามารถ วัดผลการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมและจริยธรรมของท่าน ได้อย่างถูกต้องและชัดเจน	1	1	0	0.66	ใช้ได้
22.	มีกลไกการติดตามการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐาน	1	1	1	1	ใช้ได้
23.	มีกระบวนการตรวจสอบที่ชัดเจน โปร่งใส น่าเชื่อถือ	1	1	0	0.66	ใช้ได้
	ระบบสรรหาบุคคล การสืบทอดตำแหน่งโดยการทดสอบ ด้านคุณธรรม/จริยธรรม					
24.	มีกระบวนการแต่งตั้งและการสรรหาเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ โปร่งใส ตรวจสอบได้	1	1	1	1	ใช้ได้
25.	มีการกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการของความคิดเห็น	ค่าความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ แต่ละท่าน			ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3		
26.	มีระบบการแต่งตั้งและการสรรหาที่โปร่งใส ตรวจสอบ ได้	1	1	0	0.66	ใช้ได้
27.	<u>ระบบการพัฒนาข้าราชการอย่างทั่วถึงและโดยวิธีการที่ หลากหลาย เหมาะสมกับความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย</u> มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้เชื่อมโยงกับจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
28.	มีการจัดอบรมหลักสูตรและพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ คุณธรรมและจริยธรรม	1	1	1	1	ใช้ได้
29.	มีการสำรวจการมีส่วนร่วมด้านจริยธรรมของข้าราชการ	1	1	0	0.66	ใช้ได้
30.	<u>หน่วยงานกำกับดูแลด้านคุณธรรม/จริยธรรม จรรยา ข้าราชการที่เป็นอิสระและเป็นโครงสร้างชัดเจนใน หน่วยงาน</u> มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงในการฝ่าฝืนมาตรฐานทาง จริยธรรม และพฤติกรรมที่มีขอบ	1	0	1	0.66	ใช้ได้
31.	มีการรับข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ และเปิดเผยพฤติกรรมที่มี ขอบ	1	0	1	0.66	ใช้ได้
32.	มีการจัดทำคู่มือต่างๆให้ผู้บริหารเพื่อเป็นเครื่องมือในการ บริหารงานคุณธรรมในที่ทำงาน	1	0	1	0.66	ใช้ได้
ตอนที่ 5 จิตพอเพียง						
	<u>ด้านพอประมาณ</u>					
51.	ข้าพเจ้าใช้ของทุกอย่างจนเกิดความคุ้มค่า	1	1	1	1	ใช้ได้
52.	ข้าพเจ้ามักอยากได้สิ่งของที่มีราคาแพงเกินตัว	1	1	0	0.66	ใช้ได้
53.	ข้าพเจ้าชอบหยิบยืมเงินคนอื่นเพื่อนำมาซื้อของที่ต้องการ	1	1	0	0.66	ใช้ได้
54.	ข้าพเจ้าใช้ของที่เหมาะสมต่อฐานะของตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการของความคิดเห็น	ค่าความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ แต่ละท่าน			ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3		
	ด้านมีเหตุผล					
55.	ข้าพเจ้าลดละเลิกการเล่นการพนันทุกชนิด	1	0	1	0.66	ใช้ได้
56.	ข้าพเจ้าไม่ใช้จ่ายเงินฟุ่มเฟือย	1	0	1	0.66	ใช้ได้
57.	ข้าพเจ้ามักซื้อของใช้ที่มีความจำเป็น และต้องการจริงๆ	1	0	1	0.66	ใช้ได้
58.	ก่อนการกระทำต่างๆ ข้าพเจ้ามักใช้ความคิดไตร่ตรอง ก่อนเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
	ด้านมีภูมิคุ้มกัน					
59.	ข้าพเจ้าออมเงินเพื่อไว้ใช้จ่ายในอนาคต	1	1	1	1	ใช้ได้
60.	ข้าพเจ้ามีการเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาใน ปัจจุบันและอนาคต	1	1	1	1	ใช้ได้
61.	ข้าพเจ้ามักวิตกกังวลกับอนาคตเสมอๆ	1	1	0	0.66	ใช้ได้
62.	ข้าพเจ้ามักมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวข้าพเจ้าและ สามารถแก้ไขได้เหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
63.	ข้าพเจ้าคิดเสมอว่าปัจจุบันควรใช้จ่ายเงินได้ตามที่ต้องการ โดยไม่ต้องคำนึงถึงอนาคต	1	1	0	0.66	ใช้ได้
ตอนที่ 6 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน						
	ด้านจริยธรรมต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน					
64.	ข้าพเจ้ามาทำงานตรงต่อเวลาทุกวัน	1	1	1	1	ใช้ได้
65.	ข้าพเจ้าคิดว่าความคิดเห็นของคนอื่นไม่สำคัญสำหรับ ข้าพเจ้า	1	1	0	0.66	ใช้ได้
66.	ข้าพเจ้าให้เกียรติเพื่อนร่วมงานเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
67.	ข้าพเจ้าชอบเข้าฟังอบรมต่างๆเพื่อนำความรู้มาพัฒนา ตนเอง	1	0	1	0.66	ใช้ได้

ข้อ	รายการของความคิดเห็น	ค่าความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ แต่ละท่าน			ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3		
68.	เมื่อเห็นผู้ร่วมงานกำลังปฏิบัติไม่ถูกต้อง ข้าพเจ้าเข้าไป ทักท้วง	1	1	1	1	ใช้ได้
69.	<u>ด้านจริยธรรมต่อองค์กรหรือหน่วยงาน</u> ข้าพเจ้าดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่าง ประหยัดและคุ้มค่า	1	1	1	1	ใช้ได้
70.	ข้าพเจ้าจะไม่เข้าประชุมตามนัดหมาย ถ้าข้าพเจ้าติด ภารกิจส่วนตัว	1	1	0	0.66	ใช้ได้
71.	มีกฎระเบียบทางราชการบางประการที่ข้าพเจ้าไม่สามารถ ปฏิบัติได้	1	1	0	0.66	ใช้ได้
72.	ข้าพเจ้าทำงานให้ตรงตามกำหนดการ แม้มีเหตุจำเป็น ส่วนตัว	1	1	1	1	ใช้ได้
73.	ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุกด้าน	1	1	1	1	ใช้ได้
74.	<u>ด้านจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม</u> ข้าพเจ้าจะให้บริการแก่บุคคลสำคัญเป็นพิเศษ ก่อน ผู้รับบริการรายอื่นๆ	1	1	0	0.66	ใช้ได้
75.	แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน ข้าพเจ้าก็ยินดีที่จะ ให้บริการแก่ประชาชนที่มาติดต่อเป็นอย่างดี	1	1	1	1	ใช้ได้
76.	ข้าพเจ้ามักให้บริการแก่ประชาชนทุกคนตามลำดับเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
77.	ข้าพเจ้าเปิดเผยข้อมูลให้ประชาชนทราบตามสมควร เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
78.	ข้าพเจ้าเห็นความสำคัญของความคิดและการแสดง ความคิดเห็นของประชาชน	1	1	1	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้

ตอนบน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พนักงานเทศบาลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.950	12

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.ผู้บังคับบัญชาของท่านมีพฤติกรรมที่ดีทั้งในที่ทำงานและนอกที่ทำงาน	37.40	81.628	.618	.950
2.ผู้บังคับบัญชามีการบังคับใช้มาตรการที่เด็ดขาดหากท่านฝ่าฝืนกฎด้านจริยธรรม	37.77	81.357	.571	.952
3. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ	37.63	77.689	.763	.946
4. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่	37.27	76.823	.842	.943
5. ผู้บังคับบัญชามีความรักองค์กรอย่างชัดเจน	37.33	77.678	.780	.945

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
6. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรอื่นๆใน องค์กรปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ และมุ่งอุทิศตนให้เกิดความก้าวหน้า ในองค์กร	37.27	75.099	.854	.943
7. ผู้บังคับบัญชาเสียสละและอุทิศ ตน ให้เกิดความก้าวหน้าในองค์กร	37.37	75.895	.855	.943
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านคัดเลือก บุคคลเข้าทำงานอย่างเป็นธรรม	37.70	78.700	.715	.947
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งเน้นการ พัฒนาคนในองค์กรให้เก่ง คีมี คุณธรรมและจริยธรรม	37.60	79.352	.784	.945
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนใจคน ดี ซื่อสัตย์มากกว่าคนเก่งเพียงอย่าง เดียว	37.57	78.806	.744	.946
11. ผู้บังคับบัญชาของท่านอธิบาย ถึงเรื่องจริยธรรมในองค์กรอย่าง ชัดเจน	37.70	76.700	.807	.944
12. ผู้บังคับบัญชาของท่านพูดคุยใน เรื่องจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ และ เข้าใจง่าย	37.67	76.989	.812	.944

ตอนที่ 3 กระบวนการตรวจสอบด้านจริยธรรมภายในขององค์กร

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.974	20

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
13.มีการกำหนดนโยบายด้านจริยธรรมชัดเจนและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์	63.17	237.523	.650	.974
14. มีคณะกรรมการหรือกลุ่มผู้รับผิดชอบด้านจริยธรรมเพื่อจัดการปัญหาหรือประเด็นทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร	63.50	231.776	.865	.972
15. มีการดำเนินการตามควรแก่กรณีเมื่อไม่มีบุคคลปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ และมาตรฐานทางจริยธรรม	63.37	244.516	.594	.975
16.มีการให้รางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างขยัน ซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเหมาะสม	63.53	232.602	.847	.972
17. มีการลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืนจริยธรรมอย่างยุติธรรม และเหมาะสม	63.40	232.662	.843	.972
18. มีข้อกำหนดด้านจริยธรรมและบทลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษร	63.37	232.792	.833	.972
19. มีการให้รางวัลและลงโทษอย่างยุติธรรมและเหมาะสม	63.40	234.041	.826	.972

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
20. มีหลักเกณฑ์การประเมินผล ความยุติธรรมในองค์กรโปร่งใส และน่าเชื่อถือ	63.47	233.844	.846	.972
21. มีรูปแบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่ใช้สามารถวัดผลการ ปฏิบัติงานด้านคุณธรรมและ จริยธรรมของท่านได้อย่างถูกต้อง และชัดเจน	63.53	236.051	.821	.973
22. มีกลไกการติดตามการปฏิบัติ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐาน	63.43	232.116	.867	.972
23. มีกระบวนการตรวจสอบที่ ชัดเจน โปร่งใส น่าเชื่อถือ	63.40	232.041	.836	.972
24. มีกระบวนการแต่งตั้งและการ สรรหาเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ โปร่งใส ตรวจสอบได้	63.33	232.161	.850	.972
25. มีการกำกับดูแลการปฏิบัติตาม มาตรฐานจริยธรรม	63.17	238.557	.857	.972
26. มีระบบการแต่งตั้งและการสรร หาที่โปร่งใสตรวจสอบได้	63.37	234.378	.909	.972
27. มีการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลให้เชื่อมโยงกับจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	63.40	243.490	.640	.974

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
28. มีการจัดอบรมหลักสูตรและ พัฒนาความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและ จริยธรรม	63.40	238.869	.825	.973
29. มีการสำรวจการมีส่วนร่วมด้าน จริยธรรมของข้าราชการ	63.43	235.013	.863	.972
30. มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงใน การฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม และพฤติกรรมที่มีชอบ	63.37	238.792	.715	.974
31. มีการรับข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ และเปิดเผยพฤติกรรมที่มีชอบ	63.07	239.513	.785	.973
32. มีการจัดทำคู่มือต่างๆให้ ผู้บริหารเพื่อเป็นเครื่องมือในการ บริหารงานยุติธรรมในที่ทำงาน	63.20	235.062	.726	.974

ตอนที่ 5 จิตพอเพียง

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.776	13

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
51. ข้าพเจ้าใช้ของทุกอย่างจนเกิดความคุ้มค่า	43.67	33.057	.297	.771
52. ข้าพเจ้ามักอยากได้สิ่งของที่มีราคาแพงเกินตัว	43.73	32.340	.320	.770
53. ข้าพเจ้าชอบหยิบยืมเงินคนอื่นเพื่อนำมาซื้อของที่ต้องการ	43.20	33.545	.219	.779
54. ข้าพเจ้าใช้ของที่เหมาะสมต่อฐานะของตนเอง	43.80	31.131	.512	.751
55. ข้าพเจ้าลดละเลิกการเล่นการพนันทุกชนิด	43.57	31.633	.230	.790
56. ข้าพเจ้าไม่ใช่จ่ายเงินฟุ่มเฟือย	43.73	30.064	.581	.743
57. ข้าพเจ้ามักซื้อของใช้ที่มีความจำเป็น และต้องการจริงๆ	43.67	28.782	.709	.729
58. ก่อนการกระทำต่างๆ ข้าพเจ้ามักใช้ความคิดไตร่ตรองก่อนเสมอ	43.80	32.993	.388	.764
59. ข้าพเจ้าออมเงินเพื่อไว้ใช้จ่ายในอนาคต	44.07	30.754	.547	.748
60. ข้าพเจ้ามีการเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาในปัจจุบันและอนาคต	43.87	30.051	.714	.735

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
61. ข้าพเจ้ามักวิตกกังวลกับอนาคตเสมอๆ	44.53	35.430	.056	.792
62. ข้าพเจ้ามักมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวข้าพเจ้าและสามารถแก้ไขได้เหมาะสม	44.10	31.610	.614	.747
63. ข้าพเจ้าคิดเสมอว่าปัจจุบันควรใช้จ่ายเงินได้ตามที่ต้องการโดยไม่ต้องคำนึงถึงอนาคต	43.87	32.395	.303	.772

ตอนที่ 6 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานเทศบาลภาคใต้ตอนบน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.796	15

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
64. ข้าพเจ้ามาทำงานตรงต่อเวลาทุกวัน	53.20	31.200	.390	.786
65. ข้าพเจ้าคิดว่าความคิดเห็นของคนอื่นไม่สำคัญสำหรับข้าพเจ้า	53.47	30.257	.505	.776
66. ข้าพเจ้าให้เกียรติเพื่อนร่วมงานเสมอ	53.10	33.472	.258	.794

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
67. ข้าพเจ้าชอบเข้าฟังอบรมต่างๆ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเอง	53.03	33.964	.154	.800
68. เมื่อเห็นผู้ร่วมงานกำลังปฏิบัติไม่ถูกต้อง ข้าพเจ้าเข้าไปทักท้วง	53.80	32.786	.177	.805
69. ข้าพเจ้าดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า	53.20	31.545	.410	.784
70. ข้าพเจ้าจะไม่เข้าประชุมตามนัดหมาย ถ้าข้าพเจ้าติดภารกิจส่วนตัว	53.17	31.178	.404	.785
71. มีกฎระเบียบทางราชการบางประการที่ข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติได้	53.30	30.907	.398	.785
72. ข้าพเจ้าทำงานให้ตรงตามกำหนดการ แม้มีเหตุจำเป็นส่วนตัว	53.23	29.289	.645	.765
73. ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุกด้าน	53.17	29.040	.836	.755
74. ข้าพเจ้าจะให้บริการแก่บุคคลสำคัญเป็นพิเศษ ก่อนผู้รับบริการรายอื่นๆ	53.67	32.230	.207	.804
75. แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน ข้าพเจ้าก็ยินดีที่จะให้บริการแก่ประชาชนที่มาติดต่อเป็นอย่างดี	52.97	30.309	.590	.771
76. ข้าพเจ้ามักให้บริการแก่ประชาชนทุกคนตามลำดับเสมอ	53.07	31.306	.431	.783

Item-Total Statistics				
ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
77. ข้าพเจ้าเปิดเผยข้อมูลให้ประชาชนทราบตามสมควรเสมอ	53.57	31.220	.319	.793
78. ข้าพเจ้าเห็นความสำคัญของความคิดและการแสดงความคิดเห็นของประชาชน	53.00	31.172	.541	.776

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นางสาวชุตีพร มณีโชติ	
รหัสประจำตัวนักศึกษา	5610520504	
วุฒิการศึกษา		
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ศิลปศาสตรบัณฑิต (ชุมชนศึกษา)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2556

ทุนการศึกษา (ที่ได้รับในระหว่างการศึกษา)

ทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ ปิงบประมาณ	2557	จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 6,000 บาท
---	------	---