

การพัฒนามาตรวัดเพื่อประเมินจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริตของบุคลากรภาครัฐ : บริบทของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ชูชัย สมितिไกร^{1*}

วีรวรรณ วงศ์ปิ่นเพชร²

ฉัตรวิบูลย์ ไพจิรเชล³

ทัศนีย์ หอมกลิ่น⁴

พลภัทร เจริญเวียงเวชกิจ⁵

(วันที่รับ: 15 เม.ย. 2566; วันที่แก้ไขเสร็จ: 7 พ.ย. 2566; วันที่ตอบรับ: 7 พ.ย. 2566)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนามาตรวัดจิตสำนึกและพฤติกรรมสุจริตของบุคลากรภาครัฐภายใต้บริบทของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และเพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของจิตสำนึกสุจริตที่มีต่อพฤติกรรมสุจริต การวิจัยเป็นแบบผสมวิธีแบบเชิงสำรวจเป็นลำดับ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อกำหนดคำจำกัดความของจิตสำนึกและพฤติกรรมสุจริต เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 11 คน ระยะที่ 2 เป็นการพัฒนามาตรวัดจิตสำนึกและพฤติกรรมสุจริต กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 817 คน และพนักงานองค์การภาครัฐและเอกชน จำนวน 352 คน สำหรับระยะที่ 3 เป็นการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ 1 เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 จำนวนกลุ่มละ 738 คน การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1 ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 2 และ 3 กระทำโดยใช้โปรแกรม SmartPLS 4.0.8.9 เพื่อประเมินคุณสมบัติเชิงจิตมิติของมาตรวัด และทดสอบสมมติฐานของการวิจัยโดยการวิเคราะห์เส้นอิทธิพลด้วยโปรแกรม AMOS version 29

ผลการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า จิตสำนึกและพฤติกรรมสุจริต ประกอบด้วย 9 ประเด็น ได้แก่ (1) ชื่อสัตย์ มีเจตนาสุจริต (2) โปร่งใส ตรวจสอบได้ (3) ละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด (4) รับผิดชอบ ต่อหน้าที่และการกระทำของตน (5) ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ (6) ต่อต้านการทุจริต (7) ไม่รับ/ไม่แสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่ควรจะได้ (8) ไม่ใช้อำนาจในทางที่ผิด และ (9) ปกป้องและทำเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ ผลการวิจัยระยะที่ 2 พบว่า มาตรวัดที่พัฒนาขึ้นมีคุณสมบัติเชิงจิตมิติที่เหมาะสม ผลการวิจัยระยะที่ 3 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีจิตสำนึกและพฤติกรรมสุจริตอยู่ในระดับสูง และพบว่า จิตสำนึกสุจริตมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสุจริตของบุคลากร

คำสำคัญ: จิตสำนึกสุจริต พฤติกรรมสุจริต บุคลากรภาครัฐ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1, 2, 3, 4, 5 ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

* Corresponding E-mail: chuchai.s@cmu.ac.th

Development of Scales for Assessing Sense of Integrity and Acts of Integrity Among Public Sector Personnel : The Chiang Mai University Context

Chuchai Smithikrai^{1*}

Veerawan Wongpinpech²

Chatwiboon Peijisel³

Tassanee Homkin⁴

Polapat Charoenviangvetchakit⁵

(Received: April 15, 2023; Revised: November 7, 2023; Accepted: November 7, 2023)

Abstract

This research aimed to develop scales for assessing the sense and acts of integrity among public sector personnel within the context of Chiang Mai University and to investigate the predictive power of the sense of integrity on acts of integrity. The research adopted a mixed-method approach organized into 3 phases. Phase 1 involved qualitative research to delineate the definitions of the sense and acts of integrity, using data gathered through interviews with 11 Chiang Mai University administrators. Phase 2 involved the development of measures for the sense and acts of integrity using a sample of 817 Chiang Mai University staff and 352 public and private sector employees. Phase 3 consisted of hypothesis testing with 2 sample groups: Chiang Mai University staff and their direct superiors, each comprising 738 individuals. Data analysis for Phase 1 entailed content analysis, while Phase 2 and 3 employed the SmartPLS 4.0.8.9 program to assess the psychometric properties of the measures, and hypothesis testing was conducted using a path analysis with AMOS version 29.

The results of Phase 1 found that the sense and acts of integrity consisted of 9 aspects, i.e., (1) honesty and having good faith, (2) transparency and verifiability, (3) having a sense of shame and fear of wrongdoing, (4) taking responsibility for one's duties and actions, (5) following rules and regulations, (6) opposing corruption, (7) not seeking or accepting illegal benefits, (8) not abusing power, and (9) protecting the benefit of organization. Research Phase 2 found that the developed measures exhibit appropriate psychometric properties. Research Phase 3 indicated that Chiang Mai University personnel demonstrate high levels of the sense and acts of integrity and that the sense of integrity has a direct influence on acts of integrity.

Keywords: sense of integrity, acts of integrity, public sector personnel, Chiang Mai University

^{1, 2, 3, 4, 5} Department of Psychology, Faculty of Humanities, Chiang Mai University

* Corresponding E-mail: chuchai.s@cmu.ac.th

บทนำ

ความสุจริต (integrity) เป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ เนื่องจากความสุจริตคือ คุณค่าเชิงจริยธรรมที่เป็นสากลซึ่งช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีการกระทำที่สอดคล้องกับบรรทัดฐานเชิงจริยธรรม (Palanski & Yammarino, 2007) เช่น การแสดงความซื่อสัตย์ การรักษาสัญญา การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด ฯลฯ การกระทำที่แสดงถึงความสุจริตเหล่านี้ช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความสุจริต องค์กรนั้นก็จะย่อมมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และมีโอกาสประสบความสำเร็จในการดำเนินงานสูง อย่างไรก็ตาม ในอดีตที่ผ่านมาองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชนของประเทศไทยยังไม่ประสบความสำเร็จมากนักในแง่การดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส โดยจะเห็นได้จากผลการสำรวจของ PriceWaterhouseCoopers (2022) ซึ่งพบว่าในช่วงปี 2019-2021 ร้อยละ 22 ของบริษัทในประเทศไทยต้องเผชิญกับการคดโกง ทูจริตหรืออาชญากรรมทางการเงินอื่น ๆ นอกจากนี้ ผลการสำรวจดัชนีการรับรู้การคอร์รัปชัน (Corruption Perceptions Index) ในปี 2022 ได้พบว่าประเทศไทยได้คะแนนเพียง 35 คะแนนจากคะแนนเต็ม 100 และอยู่ในอันดับที่ 115 จาก 184 ประเทศทั่วโลก และหากพิจารณาย้อนหลังไปถึงปี 2012 ก็พบว่าประเทศไทยได้คะแนนอยู่ในช่วง 35-37 คะแนนมาโดยตลอด (Transparency International, 2023)

สำหรับการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐนั้นว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากระบบราชการไทยเป็นระบบขนาดใหญ่ที่มีส่วนราชการเป็นจำนวนมากและมีประชาชนเป็นผู้รับบริการ ดังนั้น การให้บริการของส่วนราชการจึงมีผลกระทบโดยตรงกับประชาชน ด้วยเหตุนี้ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) จึงได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2564) สำหรับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตั้งแต่พ.ศ. 2559 และมีคะแนนเฉลี่ยระหว่างพ.ศ. 2559 - 2566 เท่ากับ 85.77 ซึ่งอยู่ในระดับที่ดีมาก (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2566)

อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการปลูกฝังและพัฒนาจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริตของบุคลากร ซึ่งนอกจากจะต้องมีโครงการต่าง ๆ เพื่อยกระดับจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริตของบุคลากรแล้ว ยังจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่มีคุณภาพเพื่อใช้ในการประเมินจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริตของบุคลากร ซึ่งจะทำให้ได้รับทราบข้อมูลพื้นฐานที่ถูกต้องและสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสและสุจริต ด้วยเหตุนี้

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่จึงได้มีการกำหนดแนวทางยกระดับมาตรฐานคุณธรรมในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน โดยได้จัดทำ “แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570” และกำหนดให้มีตัวชี้วัดด้านการสร้างจิตสำนึกในการป้องกันการทุจริต โดยหนึ่งในแผนดังกล่าวคือ การจัดทำโครงการพัฒนามาตรวัดจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริต โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อใช้ในการประเมินระดับจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริตของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2564) เนื่องจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไม่เคยมีเครื่องมือสำหรับการประเมินระดับจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริตของบุคลากร จึงได้มอบหมายให้คณะวิจัยเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนามาตรวัดดังกล่าว

การวิจัยนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะทำให้มหาวิทยาลัยมีเครื่องมือที่มีคุณภาพเพื่อใช้ประเมินระดับจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริตของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ นอกจากจะได้มาตรวัดที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่แล้ว ยังอาจนำไปใช้หรือปรับปรุงให้เหมาะสมกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ในประเทศไทยด้วย เนื่องจากบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐล้วนแต่ปฏิบัติงานภายใต้บริบทของระบบราชการไทย ซึ่งมีกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการคือ

1. เพื่อพัฒนามาตรวัดจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริตสำหรับบุคลากรภาครัฐภายใต้บริบทของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. เพื่อทดสอบคุณสมบัติเชิงจิตมิติของมาตรวัดจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริต
3. เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์ของจิตสำนึกสุจริตที่มีต่อพฤติกรรมสุจริต

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุจริต

คำว่า “ความสุจริต (integrity)” หมายถึงความเป็นหนึ่งเดียวกันหรือสอดคล้องกันระหว่างคำพูดและการกระทำ (Baxter et al., 2012) หรือหมายถึงการที่บุคคลมีการกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยม ความเชื่อ และหลักการที่ตนเองยึดถือ ส่วนพจนานุกรมมหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ (Cambridge University, 2023) ได้ให้นิยามไว้ว่าหมายถึง “คุณภาพของการมีความซื่อสัตย์และการมีหลักการทางศีลธรรมที่เข้มแข็งโดยไม่เปลี่ยนแปลงอย่างง่าย ๆ” ในบริบทขององค์การ นักวิชาการได้เสนอว่า ความสุจริตมีความหมายถึงคุณลักษณะของบุคคลหรือพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับคุณค่าเชิงจริยธรรม มาตรฐาน หรือกฎที่สมาชิกองค์การหรือสังคมให้การยอมรับ (Kolthoff, 2007)

นักวิชาการได้เสนอมุมมองเกี่ยวกับความสุจริตไว้ 2 มุมมอง ได้แก่ มุมมองเชิงอัตวิสัย (subjectivity) และมุมมองเชิงปรวิสัย (objectivity) มุมมองเชิงอัตวิสัยเสนอว่า ความสุจริตเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ดี และสังคมได้รับประโยชน์จากพฤติกรรมเหล่านั้น แต่มีข้อเสียที่เป็นข้อกำหนดทางจริยธรรม

หรือทางกฎหมาย (Goodin, 2010; Palanski & Yammarino, 2007) ในทางตรงกันข้าม มุมมองเชิงปรีชาญาณเห็นว่า ความสุจริตเป็นคุณค่าเชิงจริยธรรมที่เป็นสากล มิได้เป็นเพียงบรรทัดฐานส่วนบุคคลเท่านั้น (Palanski & Yammarino, 2007) อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นมุมมองใด นักวิชาการเห็นพ้องกันว่าความสุจริตเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสังคม ซึ่งช่วยให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมทั้งต่อตนเองและผู้อื่น (Becker, 1998)

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ได้ยึดถือมุมมองเชิงปรีชาญาณเป็นหลัก กล่าวคือ ความสุจริตเป็นคุณค่าเชิงจริยธรรมที่เป็นสากล ที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีการกระทำที่สอดคล้องกับบรรทัดฐานเชิงจริยธรรม เช่น การแสดงความซื่อสัตย์ การรักษาสัญญา การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด ฯลฯ และการกระทำที่แสดงถึงความสุจริตเหล่านี้ช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุจริต

ทฤษฎีสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสุจริต ได้แก่ “ทฤษฎีอัตลักษณ์เชิงจริยธรรม (moral identity theory)” อัตลักษณ์เชิงจริยธรรม หมายถึง ภาวะที่บุคคลได้นำเอาหลักจริยธรรม (เช่น ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความเอื้อเฟื้อ ฯลฯ) เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของอัตลักษณ์แห่งตน (Blasi, 1984) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่ว่า แต่ละบุคคลได้พัฒนาอัตมโนทัศน์ (self-concept) ที่รวมเอาคุณค่าและความเชื่อเชิงจริยธรรมเข้ามาไว้ในตนด้วย และกลายเป็นอัตลักษณ์เชิงจริยธรรมของบุคคลนั้น อัตลักษณ์เชิงจริยธรรมมีลักษณะเป็นแบบแผนเชิงการรู้คิด (cognitive schema) ที่ผู้อื่นจะสังเกตเห็นก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้แสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ การซึมซับเข้ามาในตน (internalization) หมายถึง การที่หลักจริยธรรมได้กลายมาเป็นส่วนสำคัญของอัตมโนทัศน์ และการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ (symbolization) หมายถึง การที่บุคคลได้แสดงให้เห็นถึงหลักจริยธรรมที่ตนเองยึดถือ (Aquino & Reed, 2002) นอกจากนี้ ทฤษฎีนี้ได้เสนอว่า เมื่อหลักจริยธรรมได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของอัตลักษณ์แห่งตน บุคคลจะถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมจริยธรรมผ่านความรับผิดชอบ (เพราะคิดว่าเป็นความจำเป็นที่ตนเองจะต้องกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง) และผ่านการปรับเปลี่ยนการกระทำให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์แห่งตน เพื่อให้เกิดความคงเส้นคงวาในตน (self-consistency) ด้วยเหตุนี้ อัตลักษณ์เชิงจริยธรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของแต่ละบุคคล หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง อัตลักษณ์เชิงจริยธรรมเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคุณค่าและความเชื่อเชิงจริยธรรมของตนเอง

สำหรับการวัดอัตลักษณ์เชิงจริยธรรม นักวิจัยได้พัฒนามาตรวัดหลายแบบ เช่น มาตรวัด the Moral Identity Scale (Aquino & Reed, 2002) ซึ่งมุ่งประเมินว่าอัตมโนทัศน์ของบุคคลให้ความสำคัญแก่จริยธรรมมากน้อยเพียงไร และ the Moral Identity Questionnaire (Black & Reynolds, 2016) ซึ่งมุ่งประเมินว่าบุคคลมีความยึดมั่นในคุณค่าเชิงจริยธรรมมากน้อยเพียงไร และมีการประพฤติตามคุณค่าเชิงจริยธรรมเหล่านั้นมากน้อยเพียงไร

ประเภทของความสุจริต

การวิจัยครั้งนี้เสนอว่า ความสุจริตเป็นมโนทัศน์ที่อาจจำแนกได้เป็น 2 ระดับ กล่าวคือ ระดับลึกหรือระดับจิตสำนึก (sense of integrity) และระดับผิวหรือระดับพฤติกรรม (acts of integrity) โดยอาจเปรียบเทียบได้เสมือนหนึ่งความสุจริตเป็นภูเขาน้ำแข็ง โดยจิตสำนึกสุจริตเป็นส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำและบุคคลอื่นไม่อาจสังเกตเห็นได้ มีเพียงเจ้าตัวเท่านั้นที่ทราบว่าตนเองมีความสุจริตหรือไม่และมากน้อยเพียงไร ในเชิงจิตวิทยา จิตสำนึกถือว่าเป็น “พฤติกรรมภายใน (covert behavior)” ซึ่งหมายถึง การกระทำที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งบุคคลอื่นไม่สามารถสังเกตเห็นได้ ส่วนพฤติกรรมสุจริตเป็นส่วนที่โผล่พ้นน้ำ เป็นการกระทำของบุคคลที่แสดงออกมาให้ผู้อื่นสังเกตเห็นได้ ซึ่งในเชิงจิตวิทยาเรียกว่า “พฤติกรรมภายนอก (overt behavior)” หมายถึง การกระทำที่บุคคลอื่นสามารถสังเกตเห็นได้โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือใด ๆ และอาจแสดงออกได้ทั้งในรูปแบบวจนภาษา (verbal) และแบบอวจนภาษา (nonverbal) เช่น การพูด การแสดงกิริยาท่าทางต่าง ๆ ฯลฯ อย่างไรก็ตาม สำหรับการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสุจริตทั้งในระดับจิตสำนึกและระดับพฤติกรรมของบุคคล โดยจะได้กล่าวถึงมโนทัศน์ทั้งสองในตอนต่อไป

แบบจำลองจิตสำนึกสุจริต

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ คณะวิจัยได้พัฒนาแบบจำลองจิตสำนึกสุจริตเพื่อใช้เป็นพื้นฐานของการศึกษา โดยมีข้อตกลงเบื้องต้น (assumption) รวม 3 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. จิตสำนึกสุจริตประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ การวิจัยครั้งนี้ได้อาศัยแนวคิด “ไตรภาคแห่งจิตใจ (trilogy of mind)” ซึ่งได้จำแนกกิจกรรมทางจิตของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ การรู้คิด (cognition) ความรู้สึก (affection) และความตั้งใจที่จะกระทำ (conation) (Hilgard, 1980) โดยสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

(1) องค์ประกอบด้านการรู้คิด (cognitive component) หมายถึง ความเชื่อ ความรู้ และความคิดที่บุคคลมีต่อความสุจริต

(2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (affective component) หมายถึง ความรู้สึกด้านบวก-ลบ เช่น ชอบ-ไม่ชอบ หรือชื่นชอบ-รังเกียจ ที่บุคคลมีต่อความสุจริต

(3) องค์ประกอบด้านความตั้งใจ (conative component) หมายถึง แนวโน้มหรือความพร้อมที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมสุจริตออกมา

องค์ประกอบทั้งสามของจิตสำนึกสุจริตนี้ควรจะมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันและกัน ยกตัวอย่างเช่น บุคคลที่มีความคิดความเชื่อว่าการซื่อสัตย์เป็นสิ่งที่ดีและควรกระทำ ควรจะมีความรู้สึกพึงพอใจเมื่อสังเกตเห็นผู้อื่นหรือตนเองแสดงความซื่อสัตย์ และควรจะมี ความตั้งใจที่จะแสดงความซื่อสัตย์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ในอนาคต

2. จิตสำนึกสุจริตเป็นคุณลักษณะภายในตัวบุคคลซึ่งเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ (learned characteristics) กล่าวคือ บุคคลจะเรียนรู้เกี่ยวกับความสุจริตผ่านกระบวนการการขัดเกลาทางสังคม (socialization) ตั้งแต่เกิดมาจนกระทั่งเติบโตเป็นผู้ใหญ่ การเรียนรู้นี้อาจเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์

โดยตรงและ/หรือจากประสบการณ์โดยอ้อม จนมีการก่อตัวดำรงอยู่ในจิตใจของบุคคลโดยมีความเสถียรระดับหนึ่ง แต่ก็อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้อันเนื่องมาจากการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ใหม่ การเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรงอาจเกิดจากการที่บุคคลได้รับรางวัลหรือการลงโทษจากกระทำของตนเอง สำหรับการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยอ้อม อาจเกิดจากการได้เห็นการที่บุคคลอื่นได้รับรางวัลจากการแสดงพฤติกรรมสุจริต หรือการได้ฟังหรือได้อ่านเรื่องราวเกี่ยวกับพฤติกรรมสุจริตของบุคคลอื่น ตัวอย่างเช่น นิทานเกี่ยวกับความสุจริต

3. จิตสำนึกสุจริตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสุจริต ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า จิตสำนึกสุจริตเป็นสิ่งที่ก่อตัวและดำรงอยู่ในจิตใจของบุคคล โดยที่บุคคลอื่นไม่อาจสังเกตเห็นได้ ส่วนพฤติกรรมสุจริตเป็นการกระทำของบุคคลที่แสดงออกมาให้ผู้อื่นสังเกตเห็นได้ ทั้งนี้ มีความเป็นไปได้สูงที่บุคคลที่มีจิตสำนึกสุจริตระดับสูงจะแสดงพฤติกรรมสุจริตออกมาให้สังเกตเห็นได้ อย่างไรก็ตาม การที่จิตสำนึกสุจริตจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมสุจริตมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขบางประการ ประการแรก จิตสำนึกสุจริตของบุคคลต้องมี “ความเข้ม (strength)” ในระดับที่มากพอ หรือมีจิตสำนึกสุจริตในระดับสูง ประการที่สอง ลักษณะหรือบริบทของสถานการณ์สามารถจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมสุจริตหรือไม่ก็ได้ ตามแนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยม (interactionism) พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและโต้ตอบกลับไปมาระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและสถานการณ์ที่บุคคลนั้นเผชิญอยู่ (Endler & Magnusson, 1976) ทั้งนี้พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากสาเหตุสำคัญอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านสถานการณ์ ซึ่งเป็นสาเหตุภายนอกตัวบุคคล เช่น บรรยากาศการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ฯลฯ (2) ปัจจัยจิตลักษณะเดิมของบุคคล (psychological traits) เป็นสาเหตุภายในตัวบุคคลที่มีมาแต่เดิม เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะบุคลิกภาพ (3) สาเหตุร่วมระหว่างจิตลักษณะเดิมกับสถานการณ์ ซึ่งเรียกว่า “ปฏิสัมพันธ์เชิงกลไก (mechanical interaction)” และ (4) สาเหตุทางจิตลักษณะตามสถานการณ์ (psychological states) ซึ่งเรียกว่า “ปฏิสัมพันธ์ภายในตน (organismic interaction)” โดยเป็นผลมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะตามสถานการณ์ของบุคคลกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ (Endler & Magnusson, 1976) แนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยมเสนอว่า บุคคลอาจไม่แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของตนเอง หากสถานการณ์ที่เผชิญอยู่นั้นมีความกดดันหรือบีบคั้นสูง (Mischel, 1977)

กล่าวโดยสรุป การวิจัยนี้ได้นิยามจิตสำนึกสุจริตว่าหมายถึง ความคิด ความรู้สึก และความตั้งใจของบุคคลที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับคุณค่าเชิงจริยธรรม มาตรฐาน หรือกฎที่สมาชิกองค์กรหรือสังคมให้ความยอมรับ ดังนั้น ผู้ที่มีจิตสำนึกสุจริตจึงควรมีแนวโน้มสูงที่จะแสดงพฤติกรรมสุจริตในสถานการณ์ทั่วไป อาจกล่าวได้ว่าจิตสำนึกสุจริตน่าจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกับอัตลักษณ์เชิงจริยธรรม เพราะทั้งสองมีแก่นที่ตรงกันคือการตระหนักรู้ถึงความสุจริต และซึมซับเอาความสุจริตมาไว้เป็นส่วนหนึ่งของตนเอง นอกจากนี้ การวิจัยในอดีตยังได้ระบุว่าอัตลักษณ์เชิงจริยธรรมมีความเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตสำนึกสุจริต ไม่ว่าจะเป็นพิจารณาในแง่ความแตกต่างระหว่างบุคคลหรือในแง่ความแปรผันที่เกิดขึ้นระหว่างวัน (Krettenauer et al., 2021)

การประเมินจิตสำนึกสุจริต

การประเมินจิตสำนึกสุจริตในการวิจัยครั้งนี้ ได้อาศัยแบบจำลองจิตสำนึกสุจริตเป็นพื้นฐานในการสร้างมาตรวัดเพื่อประเมินระดับจิตสำนึกสุจริตของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังที่ได้เสนอไว้ในแบบจำลองแล้วว่า จิตสำนึกสุจริตประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (1) การรู้คิด (cognition) (2) ความรู้สึก (affection) และ (3) ความตั้งใจที่จะกระทำ (conation) ดังนั้น การวัดและการประเมินจิตสำนึกสุจริต จึงมุ่งเน้นการวัดองค์ประกอบทั้งสามประการนี้

พฤติกรรมสุจริตและการประเมิน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ พฤติกรรมสุจริต (acts of integrity) หมายถึง การกระทำของบุคคลที่สังเกตเห็นได้และสะท้อนถึงความซื่อสัตย์ โปร่งใส ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด ต่อต้านการทุจริต ไม่ใช้อำนาจในทางที่ผิด ไม่รับและไม่แสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่ควรจะได้ รับผิดชอบต่อหน้าที่และการกระทำของตน และทำเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม (ชูชัย สมบัติไกร และคณะ, 2566)

นักจิตวิทยาได้พัฒนาแบบทดสอบความสุจริตแบบเน้นพฤติกรรมภายนอก (overt integrity test/clear-purpose tests) โดยมุ่งประเมินพฤติกรรมสุจริตของบุคคลด้วยการตั้งคำถามโดยตรงถึงพฤติกรรมในอดีต (Wanek, 1999) แบบทดสอบประเภทนี้บางฉบับอาจรวมข้อคำถามที่วัดแนวโน้มของพฤติกรรมสุจริตและทัศนคติต่อพฤติกรรมสุจริตด้วย อย่างไรก็ตาม ข้อคำถามยังอาจถามถึงพฤติกรรมทุจริตด้วย แม้ว่าข้อคำถามทางลบนี้อาจไม่สะท้อนถึงพฤติกรรมทุจริตโดยตรง เนื่องจากผู้ตอบอาจไม่ตอบตามความเป็นจริง ข้อคำถามทางลบจึงอาจเป็นการใช้ข้อความในเชิงการป้องกันพฤติกรรมทุจริตแทน เช่น แบบประเมินพฤติกรรมสุจริตของ Cunningham (1989) อย่างไรก็ตาม จุดอ่อนที่สำคัญของแบบทดสอบแบบเน้นพฤติกรรมภายนอกดังกล่าวคือ ข้อคำถามมีลักษณะที่ค่อนข้างจะคาดเดาคำตอบได้ง่าย ซึ่งทำให้ผู้รับการทดสอบสามารถให้คำตอบที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมได้ (Wanek, 1999)

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมสุจริตเป็นข้อคำถามที่ได้รับการพัฒนาขึ้นโดยอาศัย 2 แนวทางคือ (1) แนวทางนิรนัย (deductive approach) ซึ่งเป็นแนวทางที่ต้องมีการศึกษาค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา และ (2) แนวทางอุปนัย (inductive approach) ซึ่งเป็นแนวทางการสร้างข้อคำถามโดยอาศัยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา (Hinkin, 1995) สำหรับผู้ทำหน้าที่ประเมินพฤติกรรมสุจริต การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดให้บุคลากรประเมินด้วยตนเอง และให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของบุคลากรเหล่านั้นเป็นผู้ประเมินด้วย ซึ่งข้อมูลการประเมินทั้งจากตัวบุคลากรและผู้บังคับบัญชาโดยตรงจะถูกนำมาเปรียบเทียบ เพื่อตรวจสอบว่ามีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงไร

ความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกสุจริตกับพฤติกรรมสุจริต

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า จิตสำนึกสุจริตน่าจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกับอัตลักษณ์เชิงจริยธรรม เพราะทั้งสองมโนทัศน์ต่างเน้นถึงการตระหนักรู้ถึงความสุจริต และซึมซับเอาความสุจริตมาไว้เป็นส่วนหนึ่งของ

ตนเอง ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกสุจริตกับพฤติกรรมสุจริตจึงอาจอธิบายได้จากทฤษฎีอัตลักษณ์เชิงจริยธรรม ซึ่งได้เสนอว่าอัตลักษณ์เชิงจริยธรรมเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคุณค่าและความเชื่อเชิงจริยธรรมของตนเอง การวิจัยในอดีตได้พบผลที่สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริต ตัวอย่างเช่น Rest et al. (2000) พบว่า บุคคลที่มีคะแนนสูงจากแบบวัดอัตลักษณ์เชิงจริยธรรม มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักการเชิงจริยธรรม แม้ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงหรือจำเป็นต้องเสียสละตนเองในการทำเช่นนั้น ส่วน Aquino and Reed (2002) ก็ได้พบว่าพนักงานที่มีอัตลักษณ์เชิงจริยธรรมในระดับสูง มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมตามหลักจริยธรรม เช่น เต็มใจที่จะรายงานพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมให้ผู้อื่นทราบ หรือต่อต้านการกดดันให้กระทำพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรม นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยอีกหลายเรื่องพบว่า อัตลักษณ์เชิงจริยธรรมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเชิงรุกเพื่อป้องกันการกระทำที่ผิดจริยธรรมในองค์กร (Aquino & Freeman, 2009) และพฤติกรรมต่อต้านแรงกดดันให้กระทำผิดจริยธรรม (Gino & Pierce, 2010) ในทางตรงข้าม อัตลักษณ์เชิงจริยธรรมทำให้บุคคลลดการแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงลบ (เช่น การโกหก) โดยมีค่าอิทธิพลขนาดเล็ก (modest effect sizes) (Reynolds & Ceranic, 2007) ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมีสมมติฐานว่า จิตสำนึกสุจริตสามารถทำนายพฤติกรรมสุจริต

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 จิตสำนึกสุจริตสามารถทำนายพฤติกรรมสุจริตที่บุคลากรประเมินตนเอง

สมมติฐานที่ 2 จิตสำนึกสุจริตสามารถทำนายพฤติกรรมสุจริตที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรง

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methods) ซึ่งเป็นวิธีการค้นหาคำตอบจากการรวบรวมข้อมูลทั้งวิธีการเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Creswell, 2015) โดยได้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธีในรูปแบบเชิงสำรวจเป็นลำดับ (exploratory sequential design) ซึ่งเป็นการออกแบบการวิจัยโดยมีการดำเนินการวิจัยสามระยะ (three phase) เริ่มต้นในระยะแรกด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในระยะต่อไป

การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเพื่อกำหนดคำจำกัดความของจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริตที่สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การดำเนินการวิจัย ระยะที่ 1 คณะวิจัยได้ดำเนินการด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

1. การศึกษาเอกสาร คือ การศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริต เช่น คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของส่วนงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) รายงานการวิจัย บทความวิชาการ หนังสือ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. การสัมภาษณ์ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คือ การรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์ โดยกลุ่มเป้าหมายของการสัมภาษณ์ ได้แก่ นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อุปนายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ประธานสภานักงาน ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการกองแผนงาน โดยในการศึกษาครั้งนี้ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้บริหารมหาวิทยาลัยทั้งหมด 11 ท่าน

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้กระทำโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (semi-structured interview) โดยมีประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ดังนี้ (1) “พฤติกรรมการแสดงออก” อย่างไรที่สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความซื่อสัตย์ โปร่งใส รับผิดชอบต่อการกระทำของตน เคารพกฎระเบียบขององค์การ และปกป้องผลประโยชน์ของส่วนรวม และ (2) “คุณลักษณะใด” ที่ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สามารถแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ โปร่งใส รับผิดชอบต่อการกระทำของตน เคารพกฎระเบียบขององค์การ และปกป้องผลประโยชน์ของส่วนรวม สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อสรุปประเด็นต่าง ๆ ที่ได้จากการสัมภาษณ์

การวิจัยระยะที่ 2 การพัฒนามาตรวัดจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริต

การดำเนินการวิจัย ระยะที่ 2 เป็นการพัฒนามาตรวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ มาตรวัดจิตสำนึกสุจริต และมาตรวัดพฤติกรรมสุจริต โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. การสร้างข้อคำถาม (item generation) ขั้นตอนนี้คือ การสร้างข้อคำถามสำหรับการประเมินจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริต โดยได้กระทำ 2 แนวทางคือ (1) แนวทางนิรนัย (deductive approach) ซึ่งเป็นแนวทางที่ต้องมีการศึกษาค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา และ (2) แนวทางอุปนัย (inductive approach) ซึ่งเป็นแนวทางการสร้างข้อคำถามโดยอาศัยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา (Hinkin, 1995)

2. การคัดเลือกข้อคำถาม (item selection) ข้อคำถามที่ได้จากการสร้างในขั้นตอนที่ 1 ได้ถูกนำมาวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลประเมินผล หัวหน้าหน่วยงานในระดับมหาวิทยาลัย หัวหน้าหน่วยงานในระดับคณะ และหัวหน้าหน่วยงานในระดับภาควิชา จำนวนทั้งหมด 8 คน จากนั้นได้ทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) มากกว่า 0.6 ซึ่งพบว่ามาตรวัดจิตสำนึกสุจริต มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์จำนวนทั้งสิ้น 71 ข้อ จาก 82 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามด้านการรู้คิด จำนวน 24 ข้อ จากข้อคำถามจำนวน 27 ข้อ ด้านความรู้สึก จำนวน 23 ข้อ จากข้อคำถามจำนวน 27 ข้อ และด้านความตั้งใจ จำนวน 24 ข้อ จากข้อคำถามจำนวน 28 ข้อ ส่วนมาตรวัดพฤติกรรมสุจริต มีข้อคำถามคงเหลือจำนวน 39 ข้อ จากข้อคำถามทั้งหมด 42 ข้อ

3. การตรวจสอบคุณภาพข้อคำถาม (item validation) ขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการวิเคราะห์คุณสมบัติเชิงจิตมิติของมาตรวัด (psychometric properties) รวม 3 ประการ ได้แก่ (1) ความตรงเชิงบรรจบ

(convergent validity) หมายถึง การที่ ค่าตอบหรือคะแนนของตัวชี้วัดที่สะท้อนคุณลักษณะหนึ่ง ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน (2) ความตรงเชิงจำแนก (discriminant validity) หมายถึง การที่ตัวแปรแต่ละตัวมีคุณสมบัติที่แตกต่างจากตัวแปรอื่น ๆ ในแบบจำลอง และความเที่ยง (reliability) การที่คะแนนของการทดสอบมีความคงเส้นคงวาหรือให้ผลที่ใกล้เคียงหากมีการทดสอบซ้ำหลายครั้ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณสมบัติเชิงจิตมิติของมาตรวัดจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริต ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว และลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 2,100 คน ซึ่งได้จากการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้ประเภทของบุคลากร (ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว และลูกจ้างประจำ) เป็นตัวแบ่งชั้นภูมิ การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ได้กระทำใน 2 รูปแบบ ได้แก่ การตอบลงในแบบวัดโดยตรง และการตอบแบบออนไลน์ผ่าน google form โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลรวม 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 จำนวน 600 คน ครั้งที่ 2 จำนวน 1,500 คน ผลปรากฏว่า ได้รับมาตรวัดกลับคืนมาจำนวน 817 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 38.90 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 47.50 รองลงมา มีสถานภาพการทำงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ร้อยละ 31.70 ข้าราชการ ร้อยละ 12.50 และลูกจ้างประจำ ร้อยละ 6.80

สำหรับการวิเคราะห์คุณสมบัติเชิงจิตมิติของมาตรวัด ได้กระทำโดยใช้สถิติดังต่อไปนี้ (1) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และ (2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแบบจำลองการวัด (measurement model) โดยประเมินคุณสมบัติเชิงจิตมิติของมาตรวัด รวม 3 ประการ ได้แก่ ความตรงเชิงบรรจบ ความตรงเชิงจำแนก และความเที่ยง การวิเคราะห์นี้กระทำโดยการใช้สมการโครงสร้างกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Square Structural Equation Model: PLS-SEM) ด้วยโปรแกรม SmartPLS 4.0.8.9 (Ringle et al., 2022)

การวิจัยระยะที่ 3 การยืนยันคุณสมบัติเชิงมิติของมาตรวัดจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริต และทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

การดำเนินการวิจัย ระยะที่ 3 เป็นการยืนยันคุณสมบัติเชิงมิติของมาตรวัดจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริต รวมทั้งทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ 1 คือ บุคลากรในสังกัดของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว และลูกจ้างประจำ คณะวิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามกฎทั่วไป (rule of thumb) ซึ่งตามกฎนี้พบว่า ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับประชากรที่เป็นจำนวนหลักหมื่น ควรใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด (Neuman, 1991)

เนื่องจากจำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ณ วันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2565 มีจำนวนทั้งสิ้น 13,730 คน ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างควรน้อย 1,373 คน อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้ได้สุ่มตัวอย่างจำนวน 5,000 คน โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ 1 จะเป็นผู้ตอบมาตรวัดจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริตของตนเอง จากการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่ามาตรวัดที่ได้รับกลับมาและมีความสมบูรณ์มากเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์มีจำนวน 2,042 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 40.84

กลุ่มตัวอย่างที่ 2 คือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 จำนวน 1,157 คน ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินพฤติกรรมสุจริตของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 ผลปรากฏว่า มาตรวัดที่ได้รับกลับมามีจำนวน 801 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 69.23 อย่างไรก็ตาม หลังจากได้จับคู่บุคลากร-ผู้บังคับบัญชาจากกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2 แล้ว พบว่าจำนวนมาตรวัดที่สามารถนำมาใช้วิเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2 มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างละ 738 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 ประกอบด้วยมาตรวัดและแบบสอบถาม รวม 3 ชุด ดังต่อไปนี้

1. *มาตรวัดจิตสำนึกสุจริต* เป็นมาตรวัดที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยระยะที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการรู้คิด จำนวน 17 ข้อ ด้านความรู้สึก จำนวน 17 ข้อ และด้านความตั้งใจ จำนวน 17 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ในส่วนขององค์ประกอบด้านการรู้คิด และด้านความตั้งใจ กำหนดเป็น 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 4 = เห็นด้วย และ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง สำหรับองค์ประกอบด้านความรู้สึก กำหนดเป็น 1 = ไม่จริงเลย 2 = ค่อนข้างไม่จริง 3 = ไม่แน่ใจ 4 = ค่อนข้างจริง และ 5 = จริงที่สุด จำนวนทั้งหมด 51 ข้อ

2. *มาตรวัดพฤติกรรมสุจริต* เป็นมาตรวัดที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยระยะที่ 2 มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ 1 = ไม่เคยทำเลย 2 = นาน ๆ ครั้ง 3 = ทำบางครั้ง 4 = ทำบ่อยครั้ง และ 5 = ทำเสมอ ๆ มาตรวัดนี้แบ่งออกเป็น 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 สำหรับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ใช้ประเมินตนเอง ส่วนฉบับที่ 2 ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 เป็นผู้ประเมิน

3. *แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล* ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สายงาน ประเภทของบุคลากร และประสบการณ์การทำงาน

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล กระทำโดยการวิเคราะห์ทางสถิติดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแบบจำลองการวัดเพื่อประเมินคุณสมบัติเชิงจิตมิติของมาตรวัด การวิเคราะห์นี้กระทำได้โดยใช้สมการโครงสร้างกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Square Structural Equation Model: PLS-SEM) ด้วยโปรแกรม SmartPLS 4.0.8.9 (Ringle et al., 2022)

3. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

4. การวิเคราะห์เส้นอิทธิพล (path analysis) ด้วยโปรแกรม AMOS เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

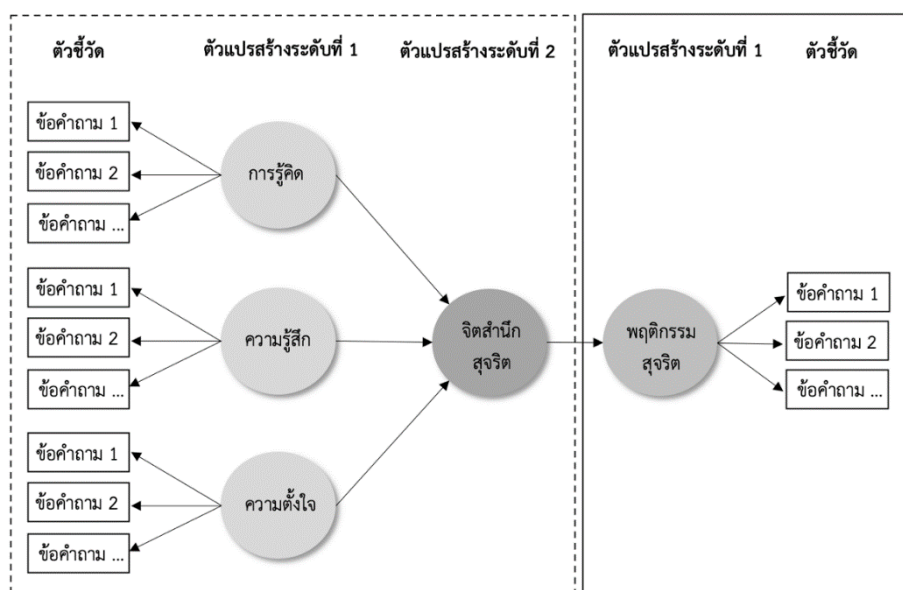
ผลการวิจัยระยะที่ 1

ผลการวิจัยระยะที่ 1 สามารถสรุปได้ว่าจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริตที่สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบด้วย 9 ประเด็น ดังต่อไปนี้ (1) ชื่อสัตย์ มีเจตนาสุจริต ชื่อสัตย์ต่อตนเองและเคารพตนเอง (2) โปร่งใส ตรงไปตรงมา เปิดเผยข้อมูล และตรวจสอบได้ (3) ละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด (4) รับผิดชอบต่อหน้าที่และการกระทำของตน มีวินัย ตรงต่อเวลา และมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน (5) ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ใช้ดุลยพินิจที่เป็นไปตามกติกา (6)ต่อต้านการทุจริต ทักท้วงในเรื่องที่ผิด และกล้ายืนหยัดเพื่อความถูกต้อง (7) ไม่รับและไม่แสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่ควรจะได้ (8) ไม่ใช้อำนาจในทางที่ผิด และ (9) ปกป้องผลประโยชน์ขององค์กร และทำเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม/องค์กร

ผลการวิจัยระยะที่ 2

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยระยะที่ 2 มีจำนวน 817 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.90 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานสายปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 72.80 รองลงมาคือ สายวิชาการ (อาจารย์/นักวิจัย) คิดเป็นร้อยละ 20.90 มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.50 โดยมีอายุการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 14.41 ปี

การตรวจสอบความเหมาะสมของแบบจำลองการวัด เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติเชิงจิตมิติของมาตรวัดจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริตได้กระทำโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แบบจำลองการวัดในการวิจัยครั้งนี้

แบบจำลองนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนแรกของแบบจำลองเป็นมาตรวัดจิตสำนึกสุจริต (ภาพที่ 1 กรอบเส้นประ) มีลักษณะที่เรียกว่า “ตัวแปรสร้างระดับที่ 2 แบบสะท้อน-รวมตัว (reflective-formative second order construct)” เพื่อใช้สะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกสุจริตกับองค์ประกอบทั้งสาม (การรู้คิด ความรู้สึก และความตั้งใจ) และระหว่างองค์ประกอบทั้งสามกับข้อคำถามซึ่งใช้เป็นตัวชี้วัด (indicators) กล่าวคือ ในระดับที่ 1 (first order) ข้อคำถามจะเป็นตัวชี้วัดตัวแปรสร้างระดับที่ 1 ซึ่งก็คือ องค์ประกอบทั้งสามของจิตสำนึกสุจริต โดยข้อคำถามของแต่ละองค์ประกอบควรจะมีสัมพันธ์กันสูงและสามารถทดแทนกันได้ (interchangeability) การตัดข้อคำถามบางข้อทิ้งไป จะไม่มีผลกระทบต่อตัวแปรแฝงแต่อย่างใด ดังนั้น ในระดับที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสามกับข้อคำถามซึ่งใช้เป็นตัวชี้วัดจึงมีลักษณะ “สะท้อน (reflective)” (ภาพที่ 1 : ลูกศรชี้ออกจากองค์ประกอบทั้งสามไปยังข้อคำถาม) ในระดับที่ 2 (second order) องค์ประกอบทั้งสามของจิตสำนึกสุจริตถือว่าเป็นตัวแปรที่แยกจากกัน เพราะเป็นตัวแปรที่มีมิติแตกต่างกัน ดังนั้น องค์ประกอบทั้งสามจึงไม่ควรจะมีสัมพันธ์ต่อกันในระดับสูง และไม่อาจทดแทนกันได้ การตัดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งทิ้งไป จะส่งผลกระทบต่อความหมายของจิตสำนึกสุจริต ด้วยเหตุนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกสุจริตกับองค์ประกอบทั้งสามจึงมีลักษณะ “รวมตัว (formative)” (ภาพที่ 1 : ลูกศรชี้ออกจากองค์ประกอบทั้งสามไปยังจิตสำนึก) สำหรับส่วนที่ 2 ของแบบจำลองซึ่งเป็นมาตรวัดพฤติกรรมสุจริต (ภาพที่ 1 กรอบเส้นทึบ) มีลักษณะที่เรียกว่า “ตัวแปรสร้างระดับที่ 1 แบบสะท้อน (reflective first order construct)” ตัวแปรสร้างได้แก่ พฤติกรรมสุจริต ซึ่งมีตัวชี้วัดเป็นข้อคำถามต่าง ๆ

สำหรับการตรวจสอบความเหมาะสมของแบบจำลองการวัด มีรายละเอียดดังนี้

1. *การประเมินตัวแปรสร้างระดับที่ 1 (assessment the first-order constructs)* การประเมินระดับที่ 1 เริ่มต้นจากการคำนวณค่าน้ำหนัก (outer loadings) ของข้อคำถามแต่ละข้อ ซึ่งเป็นสิ่งบ่งชี้ว่าข้อคำถามแต่ละข้อมีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงมากน้อยเพียงไร โดยทั่วไปแล้ว ค่าน้ำหนักของข้อคำถามควรจะสูงกว่า .70 อย่างไรก็ตาม ข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักระหว่าง .40 - .70 อาจยังใช้ได้ และควรจะถูกคัดออกก็ต่อเมื่อทำให้ค่าความเที่ยงโดยรวม (composite reliability) เพิ่มขึ้นเท่านั้น (Hair et al., 2017) ในการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักของข้อคำถามแต่ละข้อ พบว่าข้อคำถามบางข้อมีค่าน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถามดังกล่าวออกจากการวิเคราะห์ โดยมาตรวัดจิตสำนึกสุจริตด้านการรู้คิด มีจำนวน 10 ข้อ มาตรวัดจิตสำนึกสุจริตด้านความรู้สึก มีจำนวน 12 ข้อ มาตรวัดจิตสำนึกสุจริตด้านความตั้งใจ มีจำนวน 13 ข้อ และมาตรวัดพฤติกรรมสุจริต มีจำนวน 16 ข้อ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ยังไม่ครอบคลุมความสุจริตทั้ง 9 ประเด็นที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 ดังนั้น คณะวิจัยจึงได้สร้างข้อคำถามเพิ่มเติม และจัดทำมาตรวัดฉบับร่างเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 3 ทั้งนี้ มาตรวัดจิตสำนึกสุจริตฉบับร่างมีจำนวนข้อคำถาม 51 ข้อ แบ่งออกเป็นด้านการรู้คิด ด้านความรู้สึก และด้านความตั้งใจ ด้านละ 17 ข้อ ส่วนมาตรวัดพฤติกรรมสุจริตมีจำนวนข้อคำถาม 21 ข้อ จากนั้นได้นำข้อคำถามเหล่านี้ไปวิเคราะห์ค่าความเที่ยง และความตรงของมาตรวัด

2. การประเมินตัวแปรสร้างระดับที่ 2 (assessment the second-order constructs) ในการวิจัยครั้งนี้ การประเมินตัวแปรสร้างระดับที่ 2 กระทำตามแนวทาง “สองขั้นตอนที่แยกจากกัน (the disjoint two-stage approach)” (Sarstedt et al., 2019) กล่าวคือ ในขั้นตอนที่ 1 ทำการประเมินแบบจำลองการวัดของตัวแปรสร้างในระดับที่ 1 โดยพิจารณาเพียงความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างตัวแปรสร้างระดับที่ 1 กับตัวชี้วัดเท่านั้น ซึ่งได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสามของจิตสำนึกสุจริตกับข้อคำถามที่ใช้เป็นตัวชี้วัด แต่ยังไม่นำเอาตัวแปรสร้างระดับที่ 2 ซึ่งได้แก่จิตสำนึกสุจริตเข้ามาไว้ในแบบจำลอง จากนั้น ในขั้นตอนที่ 2 จะนำเอาค่าตัวแปรแฝง (latent variable scores) ที่คำนวณได้ในขั้นตอนที่ 1 มาใช้เป็นตัวชี้วัดของจิตสำนึกสุจริตในประเมินแบบจำลองในขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 2 พบว่า แบบจำลองการวัดจิตสำนึกสุจริตไม่มีปัญหาเกี่ยวกับภาวะร่วมเส้นตรง (collinearity) เนื่องจากค่า variance inflation factor (VIF) ขององค์ประกอบทั้งสาม (การรู้คิด ความรู้สึก และความตั้งใจ) มีค่าต่ำกว่า 5 (Hair et al., 2017) จากนั้นเมื่อวิเคราะห์ด้วยกระบวนการบูตสแตรป (bootstrapping) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 817 คน และสุ่มตัวอย่างซ้ำจำนวน 5,000 ตัวอย่าง พบว่า องค์ประกอบทั้งสามมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อจิตสำนึกสุจริต โดยองค์ประกอบด้านการรู้คิดมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (β) เท่ากับ .16 ($p < .01$) องค์ประกอบด้านความรู้สึกมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (β) เท่ากับ .42 ($p < .01$) และองค์ประกอบด้านความตั้งใจมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (β) เท่ากับ .55 ($p < .01$) ซึ่งแสดงว่าตัวแปรสร้างระดับที่ 1 สามารถอธิบายตัวแปรสร้างระดับที่ 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้อคำถามในมาตรวัดจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริตที่มีคุณภาพผ่านเกณฑ์ มีจำนวนทั้งสิ้น 72 ข้อ ได้แก่ มาตรวัดจิตสำนึกสุจริตด้านการรู้คิด จำนวน 17 ข้อ จากจำนวน 24 ข้อ ด้านความรู้สึก จำนวน 17 ข้อ จากจำนวน 23 ข้อ และด้านความตั้งใจ จำนวน 17 ข้อ จากจำนวน 24 ข้อ สำหรับข้อคำถามสำหรับมาตรวัดพฤติกรรมสุจริต มีข้อคำถาม 21 ข้อ ซึ่งคณะวิจัยได้นำข้อคำถามทั้งหมดมาจัดทำเป็นมาตรวัดฉบับร่าง เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ระยะที่ 3

ผลการวิจัยระยะที่ 3

กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยในการวิจัยระยะที่ 3 มีจำนวน 2,042 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.68 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสายปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 74.40 รองลงมาคือสายวิชาการ (อาจารย์/นักวิจัย) คิดเป็นร้อยละ 12.44 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการทำงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.90 รองลงมามีสถานภาพการทำงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ คิดเป็นร้อยละ 40.00 อายุการทำงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 11.79 ปี

การวิเคราะห์แบบจำลองการวัดเพื่อยืนยันคุณสมบัติเชิงมิติของมาตรวัดจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริตครั้งนี้ ยังคงใช้แบบจำลองการวัดที่แสดงในภาพที่ 1 โดยการวิเคราะห์ได้ใช้สมการโครงสร้างกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (PLS-SEM) ด้วยโปรแกรม SmartPLS 4.0.8.9 (Ringle et al., 2022)

1. การประเมินตัวแปรสร้างระดับที่ 1 การประเมินระดับที่ 1 เริ่มต้นจากการคำนวณค่าน้ำหนัก (outer loadings) ของข้อคำถามแต่ละข้อ ในการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักของข้อคำถามแต่ละข้อ พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าน้ำหนักสูงกว่า .50 อย่างไรก็ตาม เพื่อให้มาตรวัดจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริตมีความกระชับ และมีจำนวนข้อคำถามที่เหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ คณะวิจัยจึงได้คัดเลือกข้อคำถามที่ควรจะเป็นตัวแทนของความสำเร็จในแต่ละประเด็น และตัดข้อคำถามบางข้อที่มีความหมายค่อนข้างซ้ำซ้อนกันออกไป จากนั้นได้นำข้อคำถามที่เหลือไปใช้ในการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงและความตรงของมาตรวัด โดยมาตรวัดจิตสำนึกสุจริตด้านการรู้คิด มีจำนวน 15 ข้อ มาตรวัดจิตสำนึกสุจริตด้านความรู้สึก มีจำนวน 15 ข้อ มาตรวัดจิตสำนึกสุจริตด้านความตั้งใจ มีจำนวน 15 ข้อ และมาตรวัดพฤติกรรมสุจริต มีจำนวน 15 ข้อ

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Cronbach Alpha) และค่าความเที่ยงโดยรวม (composite reliability) ของตัวแปรที่อยู่ในมาตรวัดจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริต จะเห็นได้ว่าค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในและค่าความเที่ยงโดยรวมของแบบวัดทุกตัวแปรมีค่าสูงกว่า .70 แสดงว่าแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยนี้มีความเที่ยงดีมาก

ตารางที่ 1 ค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในและค่าความเที่ยงโดยรวมของมาตรวัดจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริต

ตัวแปร	Cronbach Alpha	Composite Reliability
จิตสำนึกสุจริต : องค์ประกอบด้านการรู้คิด	.93	.94
จิตสำนึกสุจริต : องค์ประกอบด้านความรู้สึก	.91	.92
จิตสำนึกสุจริต : องค์ประกอบด้านความตั้งใจ	.92	.93
พฤติกรรมสุจริต	.91	.92

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงบรรจบ จะเห็นได้ว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าน้ำหนัก (outer loading) สูงกว่า .50 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) สำหรับค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (AVE) พบว่ามีตัวแปรทุกตัวมีค่าต่ำกว่า .50 อย่างไรก็ตาม หากค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้มีค่าต่ำกว่า .50 แต่ค่าความเที่ยงโดยรวมมีค่าสูงกว่า .60 ก็ถือว่าความตรงเชิงบรรจบของตัวแปรนั้น ๆ อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (Fornell & Larcker, 1981) ดังนั้น สรุปได้ว่าแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความตรงเชิงบรรจบอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงบรรจบมาตรวัดจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริต

ตัวแปร/ข้อคำถาม	Outer loading	VIF
จิตสำนึกสุจริต : องค์ประกอบด้านการรู้คิด (cognitive component)		
1. ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตและการทำงานอย่างมีความสุข	.69	2.13
2. การทำในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน	.76	2.82
3. ฉันเชื่อว่าการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็น แม้ว่าจะไม่มีใครรู้ก็ตาม	.75	2.35
4. ผู้ปฏิบัติงานควรเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบข้อมูลการทำงานของตนเองได้	.70	2.01

5. การปฏิบัติงานทุกเรื่องควรมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้	.72	2.16
6. คนเราควรมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย	.77	2.24
7. การมีเจตนาที่จะทุจริตเป็นสิ่งที่น่าละอาย แม้จะไม่ได้ลงมือกระทำจริง	.72	1.87

ตัวแปร/ข้อความ	Outer loading	VIF
8. ฉันคิดว่าการทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ เป็นสิ่งที่บ่งชี้คุณค่าของตนเอง	.69	1.84
9. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นเรื่องพื้นฐานที่พนักงานทุกตำแหน่งจำเป็นต้องมี	.72	2.03
10. บุคคลควรรักษาคำพูดไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม	.70	1.84
11. การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบเป็นเรื่องสำคัญ	.71	1.84
12. บุคลากรมหาวิทยาลัยควรต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ	.70	1.84
13. บุคลากรมหาวิทยาลัยไม่ควรรับสิ่งของมีค่าจากผู้อื่นเป็นการตอบแทนจากการทำงานตามหน้าที่	.61	1.55
14. การใช้อำนาจในตำแหน่งเพื่อแสวงหาประโยชน์ให้ตนเองเป็นเรื่องที่ผิด	.52	1.37
15. การปฏิบัติงานควรคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ	.70	1.79

จิตสำนึกสุจริต : องค์ประกอบด้านความรู้สึก (affective component)

1. ฉันรู้สึกผิดที่ไม่ได้ทำตามสัญญาที่ให้ไว้แก่ผู้อื่น	.63	1.68
2. ฉันรู้สึกกระอักกระอ่วนใจ หากไม่สามารถพูดความจริงได้	.64	1.63
3. ฉันรู้สึกแยหากไม่สามารถรักษาคำพูดได้	.71	1.99
4. ฉันรู้สึกละอายใจ หากไม่สามารถทำงานเสร็จได้ตามกำหนด	.67	2.16
5. การทำงานทุกอย่างด้วยความโปร่งใส ทำให้ฉันรู้สึกสบายใจ	.63	1.66
6. ฉันรู้สึกแยทุกครั้งที่ทำอะไรขัดกับมโนธรรมหรือความถูกต้อง	.75	2.04
7. ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อได้ทำสิ่งที่ถูกต้อง	.59	1.56
8. ฉันรู้สึกไม่สบายใจเมื่อทำสิ่งที่ผิด แม้จะไม่มีใครเห็นก็ตาม	.74	2.01
9. ฉันรู้สึกแย หากไม่สามารถทำงานเสร็จตามกำหนด	.68	2.13
10. ฉันรู้สึกละอายใจที่ต้องทำอะไรบางอย่างที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบ	.76	2.12
11. ฉันรู้สึกพึงพอใจเมื่อมีการลงโทษผู้ทุจริตต่อหน้าที่	.50	1.27
12. ฉันชื่นชมผู้ที่ได้รับผลประโยชน์โดยมิชอบ	.54	1.39
13. ฉันภูมิใจที่ตนเองไม่เคยใช้อำนาจในตำแหน่งเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว	.68	1.72
14. ฉันประทับใจผู้ที่ใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่งอย่างถูกต้องเหมาะสม	.63	1.69
15. ฉันรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานของฉัน	.68	1.72

จิตสำนึกสุจริต : องค์ประกอบด้านความตั้งใจ (conative component)

1. ฉันตั้งใจที่จะปฏิบัติตามหลักจริยธรรม แม้ว่าจะมีความลำบากบ้าง	.72	1.94
2. ฉันจะพูดความจริง แม้ตัวเองจะต้องเดือดร้อนก็ตาม	.68	1.86
3. ฉันพร้อมจะเปิดเผยข้อมูลและกระบวนการทำงานให้ผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบได้	.66	1.80

4. ฉันตั้งใจประพฤติตนด้วยความสุจริต	.67	1.77
ตัวแปร/ข้อคำถาม	Outer loading	VIF
5. ฉันตั้งใจมาทำงานอย่างตรงต่อเวลาทุกวัน	.63	2.53
6. แม้ไม่ต้องบันทึกเวลาเข้าทำงาน ฉันก็ตั้งใจที่จะเข้าทำงานให้ตรงเวลาอยู่เสมอ	.66	2.61
7. ฉันไม่ลังเลใจที่จะทักท้วงในเรื่องที่ผิดระเบียบกฎเกณฑ์	.73	2.16
8. ฉันตั้งใจยึดกฎระเบียบของหน่วยงาน แม้จะมีความยุ่งยากในการทำงาน	.75	2.03
9. ฉันเลือกที่จะยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง แม้จะไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่นเลยก็ตาม	.76	2.29
10. เมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่สุจริต ฉันจะทักท้วงทันที	.70	2.07
11. แม้คนอื่นจะคัดค้าน แต่ฉันก็ยังยืนหยัดที่จะทำในสิ่งที่เห็นว่าถูกต้อง	.70	2.00
12. ฉันจะไม่รับสิ่งตอบแทนใด ๆ ที่ไม่สมควรจากผู้อื่น	.68	1.72
13. ฉันจะใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร	.60	1.48
14. ฉันพร้อมปกป้องชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย หากมีใครกล่าวหาในทางที่ผิด	.72	1.94
15. ฉันพร้อมที่จะช่วยเหลืองานนอกเหนือหน้าที่	.64	1.65
พฤติกรรมสุจริต (acts of integrity)		
1. ฉันปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต	.66	1.80
2. ฉันให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างไม่ลังเลใจ เพื่อตรวจสอบความโปร่งใสในการดำเนินงาน	.60	1.55
3. ฉันหลีกเลี่ยงการกระทำที่ผิดกฎระเบียบเพราะละเอียดใจ	.62	1.58
4. ฉันปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	.71	2.83
5. ฉันทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลังเพื่อให้งานสำเร็จ	.70	2.62
6. การมีวินัยในการทำงานและตรงต่อเวลาเป็นสิ่งที่ฉันยึดถือปฏิบัติ	.65	1.72
7. ฉันนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	.67	1.71
8. ฉันปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่หน่วยงานกำหนดอย่างเคร่งครัด	.74	2.03
9. ฉันใช้จ่ายงบประมาณของโครงการต่าง ๆ ภายใต้งบประมาณที่กำหนดไว้	.56	1.48
10. ฉันทักท้วงเมื่อพบเห็นการทำงานที่ผิดระเบียบ	.64	1.69
11. ฉันปฏิเสธการรับสิ่งของมีค่าใด ๆ จากการปฏิบัติงานในหน้าที่	.57	1.54
12. ฉันใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่งของฉันอย่างถูกต้อง	.63	1.65
13. ฉันให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายในภาพรวมขององค์กร	.78	2.34
14. ฉันประพฤติปฏิบัติตนโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	.77	2.48
15. ฉันอาสาช่วยเหลืองานส่วนรวมหรืองานนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบของฉันโดยตรง	.66	1.80

สำหรับการตรวจสอบค่าความตรงเชิงจำแนกของมาตรวัดจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริตกระทำโดยใช้ 2 วิธีการคือ วิธีการที่ 1 คือการประเมินค่าน้ำหนักไขว้ (cross loadings) เพื่อตรวจสอบว่าข้อคำถามแต่ละข้อสะท้อนคุณลักษณะมากกว่า 1 คุณลักษณะหรือไม่ ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าน้ำหนักของ

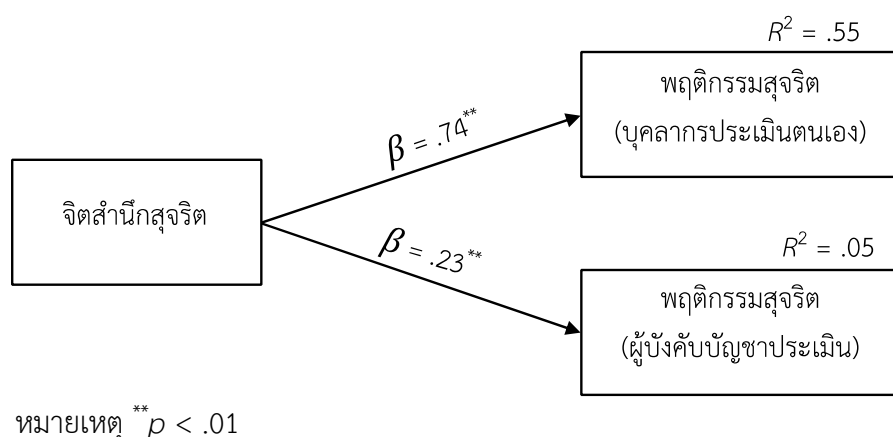
ข้อคำถามที่เป็นตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงหนึ่ง ๆ มีค่าสูงกว่าค่าน้ำหนักในตัวแปรแฝงอื่น วิธีการที่ 2 คือ การประเมินค่าอัตราส่วนสหสัมพันธ์ (HTMT) ซึ่งพบว่า ค่า HTMT มีค่าต่ำกว่า .85 ทุกค่า (Henseler et al., 2016) ดังนั้น สรุปได้ว่ามาตรวัดจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริตมีความตรงเชิงจำแนก

2. การประเมินตัวแปรสร้างระดับที่ 2 ได้กระทำตามแนวทาง “สองขั้นตอนที่แยกจากกัน (the disjoint two-stage approach)” (Sarstedt et al., 2019) ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบจำลองการวัดจิตสำนึกสุจริตไม่มีปัญหาเกี่ยวกับภาวะร่วมเส้นตรง (collinearity) เนื่องจากค่า variance inflation factor (VIF) ขององค์ประกอบทั้งสาม (การรู้คิด ความรู้สึก และความตั้งใจ) มีค่าต่ำกว่า 5 (Hair et al., 2017) จากนั้นเมื่อวิเคราะห์ด้วยกระบวนการบูตสแตรป (bootstrapping) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2,042 คน และสุ่มตัวอย่างซ้ำจำนวน 5,000 ตัวอย่าง พบว่า องค์ประกอบทั้งสามมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อจิตสำนึกสุจริต โดยองค์ประกอบด้านการรู้คิดมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (β) เท่ากับ .10 ($p < .01$) องค์ประกอบด้านความรู้สึกมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (β) เท่ากับ .31 ($p < .01$) และองค์ประกอบด้านความตั้งใจมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (β) เท่ากับ .67 ($p < .01$) ซึ่งแสดงว่าตัวแปรสร้างระดับที่ 1 สามารถอธิบายตัวแปรสร้างระดับที่ 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ใช้ข้อมูลที่ได้จากการจับคู่ข้อมูลการประเมินตนเองของบุคลากรและการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา โดยมีจำนวนมาตรวัดที่บุคลากรประเมินตนเอง จำนวน 738 ฉบับ และมาตรวัดที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา จำนวน 738 ฉบับ ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองความสัมพันธ์พบว่า ค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 13.28 ($df = 1, p = .00$) ส่วนค่าดัชนีต่าง ๆ มีดังนี้ ค่า NFI = .98, CFI = .98, TLI = .88, IFI = .98, RMSEA = .13 และค่า SRMR = .03 ค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าแบบจำลองสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ดี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่า จิตสำนึกสุจริต (บุคลากรประเมินตนเอง) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสุจริตของบุคลากรตามการประเมินของตนเอง ($r = .74, p < .01$) และตามการประเมินของผู้บังคับบัญชา ($r = .22, p < .01$) นอกจากนี้ พฤติกรรมสุจริตตามการประเมินของตนเองก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสุจริตตามการประเมินของผู้บังคับบัญชาด้วยเช่นกัน ($r = .26, p < .01$) สำหรับการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย กระทำโดยการวิเคราะห์เส้นอิทธิพล (path analysis) ผลการวิเคราะห์พบว่า จิตสำนึกสุจริตมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมสุจริตของบุคลากร ทั้งการประเมินตนเอง ($\beta = .74, p < .01, R^2 = .55$) และการประเมินของผู้บังคับบัญชา ($\beta = .23, p < .01, R^2 = .05$) ดังแสดงในภาพที่ 2 ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 และ 2



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแบบจำลองสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้พัฒนามาตรวัดจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริต ซึ่งได้ผ่านการทดสอบคุณสมบัติเชิงจิตมิติ และพบว่ามีคุณภาพที่เหมาะสมตามเกณฑ์มาตรฐาน ทั้งในด้านความตรงเชิงเนื้อหา ความตรงเชิงบรรจบ ความตรงเชิงจำแนก และความเที่ยง มาตรวัดทั้ง 2 ชุดนี้ จึงสามารถนำไปใช้ในการประเมินจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ

ผลการวิจัยครั้งนี้ยังได้พบว่า จิตสำนึกสุจริตสามารถทำนายพฤติกรรมสุจริตของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการประเมินด้วยตนเอง หรือการประเมินของผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับแบบจำลองจิตสำนึกสุจริตที่คณะวิจัยได้พัฒนาขึ้น และเสนอว่าจิตสำนึกสุจริตควรมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับพฤติกรรมสุจริต ผู้ที่มีจิตสำนึกสุจริตจึงควรมีแนวโน้มสูงที่จะแสดงพฤติกรรมสุจริตในสถานการณ์ทั่วไป การที่จิตสำนึกสุจริตสามารถพยากรณ์พฤติกรรมสุจริตของบุคลากรได้นั้นเป็นสิ่งที่ไม่น่าแปลกใจแต่อย่างใด เนื่องจากหนึ่งในองค์ประกอบของจิตสำนึกสุจริตคือ องค์ประกอบด้านความตั้งใจ ซึ่งมีอำนาจทำนายพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ค่อนข้างดี (Sheeran, 2005)

อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้ได้พบว่า พฤติกรรมสุจริตตามการประเมินของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสุจริตตามการประเมินของผู้บังคับบัญชาในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .26$) นอกจากนั้น จิตสำนึกสุจริตมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสุจริตจากการประเมินตนเอง ($\beta = .74$) สูงกว่าจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ($\beta = .23$) ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยในอดีตที่ได้พบว่า ผลการประเมินของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .19 - .35 (Heidemeier & Moser, 2009; Mohyeldin & Suliman, 2003) และสอดคล้องกับผลการวิจัยในอดีตที่พบว่า การประเมินตนเองมักจะให้ค่าที่สูงกว่าการประเมินของผู้บังคับบัญชา (Mohyeldin & Suliman, 2003) ปรากฏการณ์ดังกล่าวอาจอธิบายได้ว่า แนวคิดอคติเข้าข้างตนเอง (egocentric-bias) ซึ่งเสนอว่าการประเมินตนเองจะมีการเข้าข้างตนเองอยู่ระดับหนึ่ง ในขณะที่การประเมิน

จากผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานจะมีความคล้ายคลึงกันมากกว่า (Conway & Huffcutt, 1997) การเข้าข้างตนเองนี้อาจเป็นผลมาจากความภูมิใจในตนเอง (self-esteem) กล่าวคือ ผู้ที่มีความภูมิใจในตนเองสูงอาจประเมินตนเองสูงเกินจริง ในขณะที่ผู้ที่มีความภูมิใจในตนเองต่ำจะประเมินตนเองต่ำเกินจริง ดังนั้น ผลการประเมินระหว่างผู้สังเกตพฤติกรรมจะมีความสอดคล้องกันมากกว่าผลประเมินระหว่างตนเองกับผู้อื่น (Harris & Schaubroeck, 1988)

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า จิตสำนึกสุจริตและอัตลักษณ์เชิงจริยธรรมเป็นคุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน เพราะทั้งสองคุณลักษณะต่างแสดงถึงการซึมซับคุณค่าเชิงจริยธรรมเข้ามาไว้ภายในตน และเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมออกมา ดังนั้น ผลการวิจัยนี้ยังอาจอธิบายได้จากทฤษฎีอัตลักษณ์เชิงจริยธรรม ซึ่งได้เสนอว่า แต่ละบุคคลได้พัฒนาอัตมโนทัศน์ (self-concept) ที่รวมเอาคุณค่าและความเชื่อเชิงจริยธรรมเข้ามาไว้ภายในตนด้วย และกลายเป็นอัตลักษณ์เชิงจริยธรรมของบุคคลนั้น (Aquino & Reed, 2002; Blasi, 1984) อัตลักษณ์เชิงจริยธรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของแต่ละบุคคล หรือเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคุณค่าและความเชื่อเชิงจริยธรรมของตนเอง

ข้อเสนอแนะสำหรับการประยุกต์ใช้

1. เนื่องจากจิตสำนึกสุจริตเป็นคุณลักษณะที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมสุจริต ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชนควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญแก่การปลูกฝังจิตสำนึกสุจริต เนื่องจากบุคคลจะเรียนรู้เกี่ยวกับความสุจริตผ่านกระบวนการการขัดเกลาทางสังคม กล่าวคือ องค์กรสามารถปลูกฝังและส่งเสริมจิตสำนึกสุจริตให้เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละบุคคล โดยอาศัยกระบวนการ เทคนิค และวิธีการต่าง ๆ เชิงจิตวิทยา เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา หรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ

2. องค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชนควรกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนการแสดงพฤติกรรมสุจริตในการทำงาน โดยอาจมีการให้รางวัลหรือการยกย่องชมเชยผู้ที่มีพฤติกรรมสุจริตในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ที่มีพฤติกรรมสุจริตมีกำลังใจในการทำงานด้วยความสุจริตต่อไป และทำให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรมีความตระหนักรู้และเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานด้วยความสุจริต ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรยึดถือความสุจริตเป็นหลักการสำคัญในการประพฤติตน ไม่ว่าจะเผชิญกับสถานการณ์ใด ๆ ก็ตาม

3. องค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชนควรกำหนดให้มีการประเมินระดับจิตสำนึกสุจริตของผู้สมัครงาน โดยอาจใช้มาตรวัดจิตสำนึกสุจริตที่ได้พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และนำผลการประเมินนี้มาประกอบการตัดสินใจว่าจะว่าจ้างผู้สมัครงานเหล่านั้นหรือไม่ ทั้งนี้หน่วยงานหรือบุคคลที่จะนำมาตรวัดนี้ไปใช้ควรจะเป็นหน่วยงานหรือบุคคลที่รับผิดชอบด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือบริหารบุคลากรในองค์กร เนื่องจากเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยการนำมาตรวัดไปใช้ควรจะมีการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับคุณสมบัติและ

วิธีการใช้อย่างถ่องแท้ การทำเช่นนี้จะช่วยเพิ่มความมั่นใจว่าบุคลากรที่รับเข้ามาใหม่เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกสุจริต และพฤติกรรมสุจริตในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อเนื่องไปถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร (Ones et al., 1993) และชื่อเสียงขององค์กรในระยะยาว (Krambia-Kapardis & Zopiatis, 2014)

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร เช่น ลักษณะบุคลิกภาพ ค่านิยม ฯลฯ มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริตมากน้อยเพียงไร เนื่องจากมีความเป็นไปได้สูงที่คุณลักษณะส่วนบุคคลบางประการจะมีส่วนสนับสนุนให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมสุจริตและพฤติกรรมการทำงานเชิงบวกออกมา แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ยั่วให้บุคคลกระทำผิดจริยธรรม ผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ จะช่วยสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลแสดงพฤติกรรมสุจริตออกมา แม้จะต้องตกอยู่ในสถานการณ์ที่ขัดขวางการแสดงพฤติกรรมสุจริต

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของการใช้มาตรวัดจิตสำนึกสุจริตเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งในการคัดเลือกบุคลากร กล่าวคือ มีการนำเอาคะแนนการประเมินจิตสำนึกสุจริตของผู้ผ่านการคัดเลือก มาหาค่าความสัมพันธ์ในเชิงสถิติกับคะแนนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านี้ เมื่อครบระยะเวลาการทดลองงานหรือเมื่อครบรอบปีของการปฏิบัติงาน หากคะแนนทั้งสองชุดนี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ามาตรวัดจิตสำนึกสุจริตมีความสามารถในการทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้น

3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกสุจริตกับพฤติกรรมการทำงานต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ชูชัย สมितिไกร, วีรวรรณ วงศ์ปิ่นเพชร, ฉัตรวิบูลย์ ไพโรจน์, ทศนีย์ หอมกลิ่น, และพลภัทร เจริญเวียงเวทิจ (2566). รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนามาตรวัดจิตสำนึกสุจริตและพฤติกรรมสุจริตสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (2566) . <https://itas.nacc.go.th/report/rpt0202?Year=2023&AssessmentId=182&Keyword=&MinistryId=&DepartmentCa tId=&ProvinceId=&IsPublic=True>
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2564). คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของส่วนงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. https://ita.library.cmu.ac.th/api/assets/manuals/1/Book-CMU-ITA-2022_2022020204034416.pdf
- Aquino, K., & Freeman, D. (2009). Workplace deviance: The role of voluntary work behaviors. In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of Organizational Justice* (pp. 555-578). Lawrence Erlbaum Associates.
- Aquino, K., & Reed, A. (2002). The self-importance of moral identity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(6), 1423-1440. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.6.1423>
- Baxter, J., Dempsey, J., Megone, C., & Lee, J. (2012). *Real integrity: Practical solution for organizations seeking to promote and encourage integrity*. ICAEW.
- Becker, T. E. (1998). Integrity in organizations: Beyond honesty and conscientiousness. *Academy of Management Review*, 23(1), 154-161. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.192969>
- Black, J. E., & Reynolds, W. M. (2016). Development, reliability, and validity of the Moral Identity Questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 97, 120–129. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.03.041>
- Blasi, A. (1984). Moral identity: Its role in moral functioning. In W. Kurtines & J. Gewirtz, (Eds.) *Morality, Moral Behavior and Moral Development* (pp. 128-139). Wiley.
- Cambridge University. (2023). *Cambridge dictionary*. Cambridge University Press. Online: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/integrity>

- Conway, J. M., & Huffcutt, A. I. (1997). Psychometric properties of multisource performance ratings: A meta-analysis of subordinate, supervisor, peer, and self-ratings. *Human Performance*, 10(4), 331–360. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1004_2
- Creswell, J. W., & Clark, V. P. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. SAGE.
- Cunningham, M. R. (1989). Test-taking motivations and outcomes on a standardized measure of on-the-job integrity. *Journal of Business Psychology*, 4, 119-127. <https://doi.org/10.1007/BF01023042>.
- Endler, N. S., & Magnusson, D. (Eds). (1976). *Interactional psychology and personality*. Halsted.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Gino, F., & Pierce, L. (2010). The abundance effect: Unethical behavior in the presence of wealth. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 113(2), 97-105. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2010.03.001>
- Goodin, R. E. (2010). An epistemic case for legal moralism. *Oxford Journal of Legal Studies*, 30(4), 615–633. <https://doi.org/10.1093/ojls/gqq026>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd Ed). Sage.
- Harris, M. M., & Schaubroeck, J. (1988). A meta-analysis of self-supervisor, self-peer, and peer-supervisor ratings. *Personnel Psychology*, 41(1), 43–62. Portico. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00631.x>
- Heidemeier, H., & Moser, K. (2009). Self–other agreement in job performance ratings: A meta-analytic test of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 353–370. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.94.2.353>
- Henseler, J., Hubona, G. S., & Pauline, A. R. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 2-20. <https://doi.org/10.1108/imds-09-2015-0382>

- Hilgard, E. R. (1980). The trilogy of mind: Cognition, affection, and conation. *Journal of the History of the Behavioral Sciences*, 16(2), 107-117. [https://doi.org/10.1002/1520-6696\(198004\)16:2<107::aid-jhbs2300160202>3.0.co;2-y](https://doi.org/10.1002/1520-6696(198004)16:2<107::aid-jhbs2300160202>3.0.co;2-y)
- Hinkin, T. R. (1995). A review of scale development practices in the study of organizations. *Journal of Management*, 21(5), 967-988. <https://doi.org/10.1177/014920639502100509>
- Kolthoff, E. W. (2007). *Ethics and new public management: Empirical research into the effects of businesslike government on ethics and integrity*. BJU Legal Publishers.
- Krambia-Kapardis, M., & Zopiatis, A. (2014). The influence of corporate social responsibility on consumers' attitudes and intentions toward luxury hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(2), 272-292. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2012-0097>
- Krettenauer, T., Lefebvre, J. P., Hardy, S. A., Zhang, Z., & Cazzell, A. R. (2021). Daily moral identity: Linkages with integrity and compassion. *Journal of Personality*, 90(5), 663-674. Portico. <https://doi.org/10.1111/jopy.12689>
- Mischel, W. (1977). The interaction of person and situation. In D. Magnusson & N. S. Endler (Eds.), *Personality at the crossroads: Current issues in interactional psychology* (pp. 333-352). Lawrence Erlbaum Associates.
- Mohyeldin, T., & Suliman, A. (2003). Self and supervisor ratings of performance. *Employee Relations*, 25(4), 371-388. <https://doi.org/10.1108/01425450310483389>
- Neuman, W. L. (1991). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. Allyn and Bacon.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C. H., & Schmidt, F. L. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 679-703. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.679>
- Palanski, M. E., & Yammarino, F. J. (2007). Integrity and leadership: Clearing the conceptual confusion. *European Management Journal*, 25(3), 171-184. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2007.04.006>

- PriceWaterhouseCoopers. (2022). *PwC's global economic crime and fraud survey 2022 - Thailand report*. <https://www.pwc.com/th/en/consulting/forensic/assets/economic-crime-and-fraud-survey-2022.pdf>
- Rest, J. R., Narvaez, D., Thoma, S. J., & Bebeau, M. J. (2000). A neo-Kohlbergian approach to morality research. *Journal of Moral Education*, 29(4), 381-395. <https://doi.org/10.1080/713679390>
- Reynolds, S. J., & Ceranic, T. L. (2007). The effects of moral judgment and moral identity on moral behavior: An empirical examination of the moral individual. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1610-1624. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1610>
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. (2022). *SmartPLS 4*. Oststeinbek: SmartPLS. <https://www.smartpls.com>
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J.-H., Becker, J.-M., & Ringle, C. M. (2019). How to specify, estimate, and validate higher-order constructs in PLS-SEM. *Australasian Marketing Journal*, 27(3), 197-211. <https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2019.05.003>
- Sheeran, P. (2005). Intention-behavior relations: A conceptual and empirical review. *European Review of Social Psychology*, 1-36. <https://doi.org/10.1002/0470013478.ch1>
- Transparency International. (2023). *Corruption perceptions index 2022*. https://reliefweb.int/attachments/0b61e9c2-df7e-440d-b7be-e96e6948fd83/Report_CPI2022_English.pdf
- Wanek, J. E. (1999). Integrity and honesty testing: What do we know? How do we use it? *International Journal of Selection and Assessment*, 7(4), 183-195. Portico. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00118>