

**ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการบังคับบัญชาอย่างมีจริยธรรมของ
ผู้บริหารระดับกลางของกระทรวงการคลัง¹**
**Factors Related to the Ethical Behaviors of
Middle-Rank Executives at the Ministry of Finance**

ณัฐลา วินิจนัยภาค¹
Nattha Vinijnaiyapak

บทคัดย่อ

บทความนี้มีที่มาจากรายงานวิจัยชื่อ “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การบังคับบัญชาอย่างมีจริยธรรมของผู้บริหารระดับกลางของกระทรวงการคลัง” เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะของสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะ ตามสถานการณ์ กับพฤติกรรมการบังคับบัญชาอย่างมีจริยธรรมของข้าราชการ กระทรวงการคลัง ครอบคลุมคิดหลักในการศึกษาครั้งนี้มีพื้นฐานมาจาก ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมและทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม ผู้วิจัยใช้แบบวัด 15 แบบวัด ซึ่งวัดตัวแปร 15 ตัวแปร กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง (ซี 6-8) จากหน่วยงานทั้งหมด (ไม่รวมรัฐวิสาหกิจ) ของกระทรวงการคลังจำนวน 380 คน พบว่าตัวแปร 15 ตัวแปรที่ทำการศึกษานั้น หลายตัวแปรสามารถที่จะอธิบายความสัมพันธ์ กันได้ แต่ถ้านำตัวแปรมาจัดกลุ่มรวมกันเป็นลักษณะของสถานการณ์ (4 ตัวแปร) จิตลักษณะเดิม (5 ตัวแปร) และจิตลักษณะตามสถานการณ์ (3 ตัวแปร) แล้วพบว่า กลุ่มตัวแปรอิสระทั้ง 3 กลุ่ม ไม่สามารถอธิบายความสัมพันธ์หรือความแตกต่างของ พฤติกรรมการบังคับบัญชาอย่างมีจริยธรรมซึ่งเป็นตัวแปรตามได้ ทั้งนี้ พฤติกรรม

¹ ได้รับการสนับสนุนการวิจัยจาก คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
สถานที่ติดต่อ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ NIDA 118 ถ.เสรีไทย คลองจั่น บางกะปิ กทม. 10240

การบังคับบัญชาอย่างมีจริยธรรม ประกอบด้วย 2 ตัวแปรคือ พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผล

ตัวแปรสำคัญที่ทำนายได้ทั้งพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผล คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมีจริยธรรม ทศนคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงาน และความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน

ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนทางสังคมเรียงตามความสามารถในการทำนาย คือ ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะทางศาสนา ทศนคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงาน สถานการณ์เอื้ออำนวยต่อการบริหารอย่างมีจริยธรรม และลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน

ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผลได้เรียงตามความสามารถในการทำนาย คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมีจริยธรรม สุขภาพจิตในการทำงานราชการ ทศนคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน และสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว

ตัวแปรที่ไม่สามารถทำนายพฤติกรรมใด ๆ ได้ คือ ลักษณะย้ายยุคของสถานการณ์ทำงาน ทศนคติต่ออาชีพราชการ และความรู้ด้านจรรยาบรรณของข้าราชการ

คำสำคัญ: พฤติกรรม การปกครอง การบังคับบัญชา จริยธรรม ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา

Abstract

This article stems from a research paper aimed at investigating the relationships among situational work factors, psychological traits, psychological states, and ethical mastery behaviors of civil officials in the Ministry of Finance in Thailand. The conceptual framework of the research was based on the Moral Tree Theory and the Interactionism Model.

The researcher distributed 15 questionnaires—each for one variable—to 380 mid-level executive civil officials (C 6-8) from all departments (excluding state enterprises) under the Ministry of Finance. The results from the study found relationships among many sub-variables. In the big picture, however, three independent variables, situational work factors (4 sub-variables), psychological traits (5 sub-variables), and psychological states (3 sub-variables) could not explain ethical mastery behavior (2 sub-variables: social support behavior and reasonable mastery behavior).

The sub-variables that could explain both social support behavior and reasonable mastery behavior were seeing good examples of ethical work behavior, attitude toward ethical work behavior, and belief in internal locus of control at work.

The order of important predictors, from most to least of the sub-variables that could explain social support behavior, was belief in internal locus of control, seeing good examples of ethical work behavior, religious life style, attitude toward ethical work behavior, situations that favored ethical management, and future-orientation and self-control at work.

The order of important predictors, from most to least of the sub-variables that could explain reasonable mastery behavior, was seeing good examples of ethical work behavior, mental health, attitude toward ethical work behavior, moral reasoning, belief in internal locus of control at work, and family economic state.

The sub-variables that could not explain any behavior were tempting work situation to make misconduct, attitude toward being a civil official as career, and knowledge of the code of conduct for civil officials.

Keywords: Behavior, Governance, Mastership, Ethics, Superior, Subordinate

1. บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันระบบราชการมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาและต่อเนื่อง ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการปฏิรูประบบราชการช่วง 4-5 ปีที่ผ่านมา ข้าราชการทุกคนต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สมองตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของสังคมและประชาชนผู้รับบริการ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (good governance) ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้มีการพัฒนาขีดสมรรถนะ (competency) ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในแนวทางใหม่ ข้าราชการเป็นทรัพยากรที่มีค่าของระบบราชการ แต่การมีข้าราชการที่เก่งนั้นยังไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาข้าราชการที่ดีและมีจริยธรรมด้วย คนดี คือ “คนที่มีคุณธรรม จริยธรรม คนดีจะไม่เบียดเบียนตนเอง ผู้อื่น และสังคม ขณะเดียวกันจะเอื้อประโยชน์ต่อตน ผู้อื่น และสังคม เมื่อสังคมมีคนดีมากขึ้นก็จะสร้างความเจริญและความสุขให้กับสังคมได้มาก” ส่วนจริยธรรมนั้น “เป็นความรู้สึกรับผิดชอบชั่วดี เป็นกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานของการประพฤติปฏิบัติในสังคม ซึ่งบุคคลสามารถจะพัฒนาความรู้สึกและปรับพฤติกรรมตามความรู้สึกนึกคิดได้ โดยสังคมจะเป็นผู้ตัดสินการกระทำนั้นว่าเป็นการกระทำที่ถูกต้องหรือผิดไปจากที่สังคมกำหนด” ซึ่งดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524) แบ่งจริยธรรมเป็นหลายประเภท เช่น ความรู้เชิงจริยธรรม ทศนคติเชิงจริยธรรม เหตุผลเชิงจริยธรรม และพฤติกรรมเชิงจริยธรรม นอกจากนี้ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538: 118) ได้สรุปพฤติกรรมที่น่าปรารถนาของข้าราชการไทยไว้ 3 ประการ คือ

1. พฤติกรรมของพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมทำตามกฎหมาย พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมรับผิดชอบต่อตนเอง ยึดมั่นในศาสนาและวัฒนธรรมอันดีงาม
2. พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมการปรับตัวให้สามารถทำงานที่แปลกใหม่ สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย ทางสังคมและทางจิต มีพฤติกรรมพัฒนาผู้อยู่ในความรับผิดชอบ พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมที่เหมาะสม และพฤติกรรมพัฒนากลุ่มและสังคมให้รู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และ
3. พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ หมายถึง พฤติกรรมทำงานเพื่องานและเพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญ พฤติกรรมรักษาระเบียบวินัยของทางราชการ มีจรรยาในวิชาชีพตน สามารถปรับตัวให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

การวิจัยครั้งนี้เน้นพฤติกรรมในหน้าที่ราชการโดยเฉพาะพฤติกรรมการบังคับบัญชาอย่างมีจริยธรรม เหตุที่เน้นพฤติกรรมการบังคับบัญชาที่ผู้บังคับบัญชาจะกระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชานั้นเพราะหากผู้บริหาร ซึ่งย่อมต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนหนึ่ง และมีอำนาจตัดสินใจในระดับหนึ่งที่สูงกว่าข้าราชการระดับล่าง หากผู้บังคับบัญชาไม่มีจรรยาบรรณในชีวิตการทำงานแล้วจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานราชการของประเทศไทย ทั้งนี้ จรรยาบรรณในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 หมายถึง “ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้”

ไพจิตร เอื้อทวีกุล (2522: 4-9 อ้างในจินตนา บิลมาศ และคณะ, 2529: 40) พบว่าผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นธรรมเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการไทยมีสุขภาพจิตเสื่อม ซึ่งดวงเดือน พันธุมนาวิน (2527 อ้างในจินตนา บิลมาศและคณะ, 2529: 41) อธิบายผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นธรรม ว่ามีลักษณะการใช้เหตุผลในการตัดสินใจในระดับต่ำ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เห็นด้วยจนเกิดความขัดแย้ง สุขภาพจิตเสื่อมด้วยกันทั้งสองฝ่าย

เหตุที่การวิจัยครั้งนี้เลือกศึกษาผู้บริหารระดับกลาง (ซี 6-8) ก็เพราะว่าเป็นผู้บริหารที่ทำงานใกล้ชิดอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากเป็นผู้รับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงไปปฏิบัติ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2522: 8-9) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการเรียนรู้ในสังคม ซึ่งเน้นการเรียนรู้โดยบังเอิญและการเลียนแบบที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างไปจากเดิมได้ การเลียนแบบลักษณะและการกระทำของบุคคลอื่นเกิดจากการสังเกตการกระทำของบุคคลอื่นแล้วกระทำพฤติกรรมเช่นนั้นบ้าง ดังนั้น หากผู้บริหารที่เป็นผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมการบังคับบัญชาอย่างมีจริยธรรม ผู้ใต้บังคับบัญชาน่าจะเกิดการเรียนรู้ และเลียนแบบพฤติกรรมที่ดีเหล่านั้นด้วย อันจะเป็นประโยชน์ต่อระบบราชการโดยส่วนรวมและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นอันมาก

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาลักษณะของสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับจิตลักษณะตามสถานการณ์และพฤติกรรมการบังคับบัญชาอย่างมีจริยธรรมของข้าราชการกระทรวงการคลัง

1.2.2 เพื่อศึกษาจิตลักษณะเดิมและจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบังคับบัญชาอย่างมีจริยธรรมของข้าราชการกระทรวงการคลัง

1.2.3 เพื่อศึกษาลักษณะของสถานการณ์ จิตลักษณะเดิมและจิตลักษณะตามสถานการณ์ในการร่วมกันทำนุความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการบังคับบัญชาอย่างมีจริยธรรมของข้าราชการกระทรวงการคลัง

1.2.4 เพื่อเปรียบเทียบจิตลักษณะและพฤติกรรมกรรมการบังคับบัญชาอย่างมีจริยธรรมของข้าราชการกระทรวงการคลังที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เน้นพฤติกรรมในหน้าที่ราชการ เฉพาะพฤติกรรมกรรมการบังคับบัญชาที่ผู้บังคับบัญชาจะกระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกศึกษาผู้บริหารระดับกลาง (ซี 6-8) ของกระทรวงการคลัง จากหน่วยงานทั้งหมด (ไม่รวมรัฐวิสาหกิจ) ของกระทรวงการคลัง ระยะเวลาการทำวิจัย ตั้งแต่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 ถึง 25 ตุลาคม พ.ศ. 2551 รวม 8 เดือน

1.4 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1.4.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยเชิงเหตุในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการบังคับบัญชาอย่างมีจริยธรรมของข้าราชการกระทรวงการคลัง เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบังคับบัญชาอย่างมีจริยธรรม

1.4.2 ทำให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การวิจัยเชิงทดลองเพื่อประเมินผลต้นแบบพัฒนาข้าราชการระดับผู้บริหารให้มีจริยธรรมและประสิทธิผลสูง

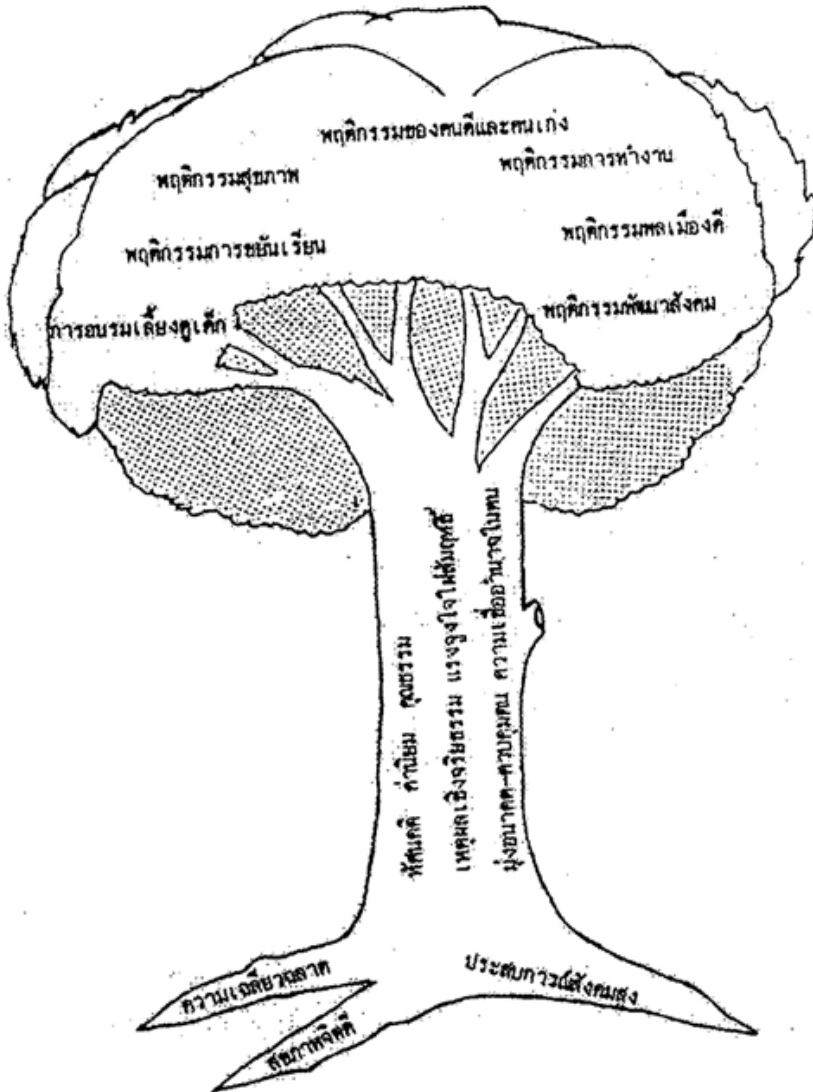
1.4.3 เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไป

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารงานวิจัยและบทความทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้สรุปแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม

ทฤษฎีนี้แสดงถึงสาเหตุระหว่างจิตลักษณะ 8 ด้าน กับพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ดังภาพ



แผนภาพที่ 1 : ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม แสดงจิตลักษณะพื้นฐาน และองค์ประกอบทางจิตใจของพฤติกรรมทางจริยธรรม (ดูจเดือน พันธุมนานิน, 2547: 20)

จากภาพจะเห็นได้ว่าทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมมี 3 ส่วนคือ

1. ส่วนดอกไม้และผลไม้ม แสดงถึง พฤติกรรมประเภทต่าง ๆ 7 ประเภท ที่เมื่อรวมเข้าแล้ว จะเป็นพฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง แต่เมื่อแยกพฤติกรรมออกเป็น 7 ประเภท ก็จะแยกได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดูเด็ก
2. พฤติกรรมการขยันเรียน
3. พฤติกรรมสุขภาพ
4. พฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง
5. พฤติกรรมการทำงาน
6. พฤติกรรมพลเมืองดี
7. พฤติกรรมพัฒนาสังคม

2. ส่วนลำต้น แสดงถึง สาเหตุของทางจิตใจที่ส่งผลเป็นพฤติกรรม ในส่วนดอกไม้และผลไม้ม ประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ

1. เหตุผลเชิงจริยธรรม
2. มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง
3. ความเชื่ออำนาจในตน
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
5. ทศนคติ คุณธรรม และค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น ๆ หรือสถานการณ์นั้น ๆ

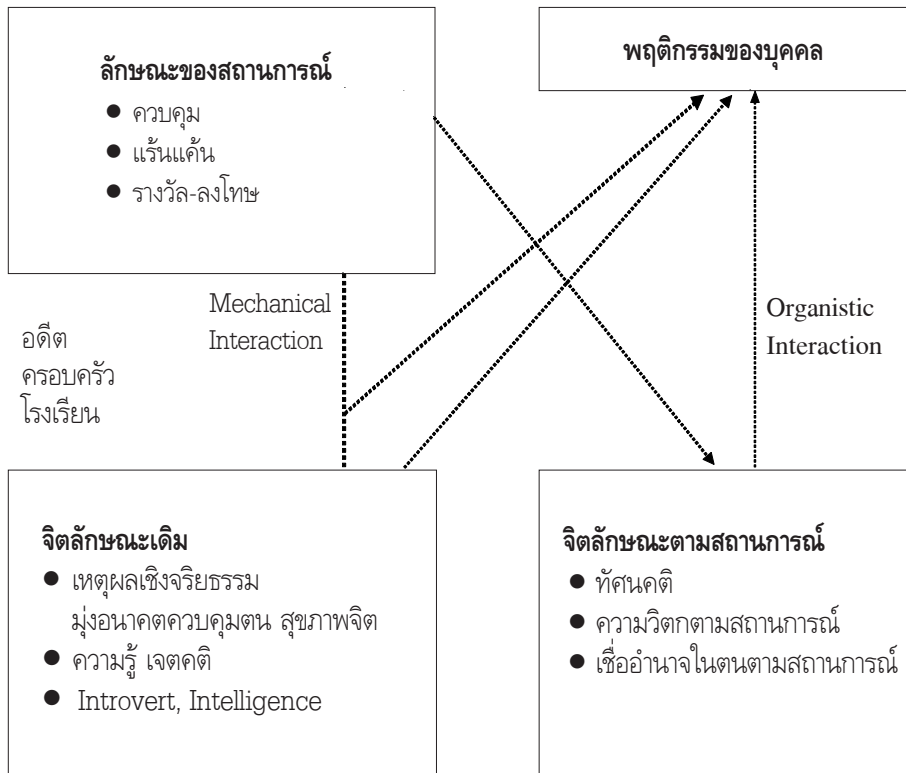
3 . ส่วนราก แสดงถึง สาเหตุของทางจิตใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ด้าน ที่เป็นส่วนของลำต้นที่กล่าวแล้ว ส่วนรากนี้ประกอบด้วยจิตลักษณะ 3 ด้าน คือ

1. สติปัญญา/ความเฉลียวฉลาด
2. ประสบการณ์ทางสังคม
3. สุขภาพจิต

2.2 ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model)

เป็นประเภทหนึ่งของทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ ที่กล่าวว่าสาเหตุของพฤติกรรมของมนุษย์มี 4 ประเภทคือ “(1) ลักษณะของสถานการณ์ปัจจุบัน (2) จิตลักษณะเดิมของผู้กระทำ (3) จิตลักษณะเดิมร่วมกับสถานการณ์ที่เรียกว่าปฏิสัมพันธ์แบบกลไก

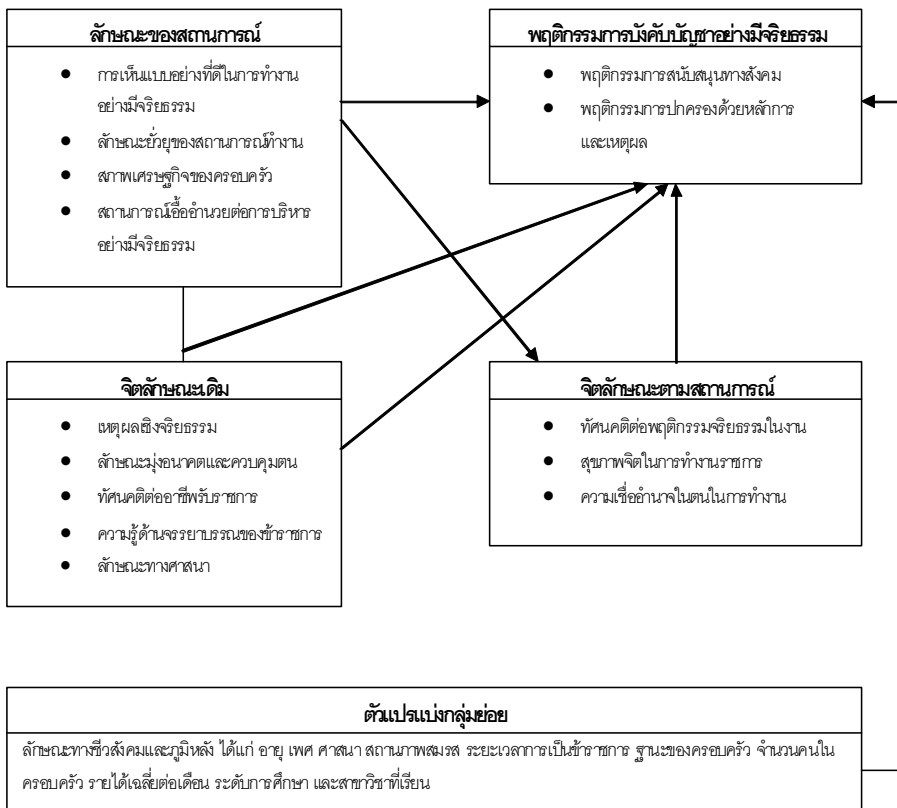
(Mechanical Interaction) ซึ่งอาจวิเคราะห์ได้โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยมีตัวแปรทางจิตและสถานการณ์เป็นตัวแปรอิสระ 2 ตัว และพฤติกรรมเป็นตัวแปรตาม (4) จิตลักษณะ ตามสถานการณ์หรือที่เรียกว่าปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic Interaction) เป็นลักษณะทางจิตของบุคคลผู้กระทำที่เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันของบุคคลกับจิตลักษณะเดิมของเขา ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ในบุคคลนั้นขึ้น เช่น ทศนคติต่อสถานการณ์นั้น หรือต่อพฤติกรรมที่จะทำ ความวิตกกังวลตามสถานการณ์ และความเชื่ออำนาจในตนในเรื่องนั้น เป็นต้น ซึ่งอาจวัดได้ในเชิงปริมาณในคุณภาพด้านหนึ่ง” (โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ, 2545: 27)



แผนภาพที่ 2 : แสดงการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม ด้วยรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2541: 108)

สรุปได้ว่าการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ยึดทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะและทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมในการกำหนดกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบังคับบัญชาอย่างมีจริยธรรมของผู้บริหารระดับกลาง ในกระทรวงการคลัง โดยประมวลทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวกับสาเหตุด้านสถานการณ์ด้านจิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการบังคับบัญชาอย่างมีจริยธรรม ในการกำหนดตัวแปรอิสระ และสมมติฐานในการวิจัย ตามกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.3 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



แผนภาพที่ 3 : ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในการวิจัย

2.4 สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการที่เห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง อยู่ในสถานการณ์ทำงาน ที่มีลักษณะยั่วยุ้น้อย มีสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวในระดับสูง และอยู่ในสถานการณ์เอื้ออำนวยต่อการบริหารอย่างมีจริยธรรมสูง จะมีพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผลมากกว่าข้าราชการประเภทตรงข้าม

2. ข้าราชการที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูง มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพรับราชการมาก มีความรู้ด้านจรรยาบรรณของข้าราชการมาก และมีลักษณะทางศาสนา มาก จะมีพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการปกครอง ด้วยหลักการและเหตุผลมากกว่าข้าราชการประเภทตรงข้าม

3. ข้าราชการที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงานมาก มีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานราชการมาก และมีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานสูง มีพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผลมากกว่าข้าราชการ ประเภทตรงข้าม

4. ข้าราชการที่มีอายุน้อย เพศหญิง มีอายุราชการน้อย มีฐานะของครอบครัวสูง ระดับการศึกษาสูง และเรียนจบวิชาเอกการบริหาร มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงาน จะมีพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผลมากกว่าข้าราชการประเภทตรงข้าม

5. กลุ่มลักษณะของสถานการณ์ 4 ตัวแปร (การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะยั่วยุ้น้อย มีสภาพเศรษฐกิจ ของครอบครัวในระดับสูง อยู่ในสถานการณ์เอื้ออำนวยต่อการบริหารอย่างมีจริยธรรมสูง) กับกลุ่มจิตลักษณะเดิม 5 ตัวแปร (มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูง มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพรับราชการมาก มีความรู้ด้านจรรยาบรรณของข้าราชการมาก มีลักษณะทางศาสนา) และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร (มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงานมาก มีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานราชการมาก และมีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานสูง) รวมเป็นทั้งหมด 12 ตัวแปร สามารถทำนายปริมาณพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผลได้มากกว่าตัวแปรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งตามลำพัง

3. ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง (ซี 6-8) ของกระทรวงการคลัง

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกข้าราชการที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง ซี 6-8 จากหน่วยงานทั้งหมด (ไม่รวมรัฐวิสาหกิจ) ของกระทรวงการคลัง ซึ่งมี 9 หน่วยงาน ดังต่อไปนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง กรมธนารักษ์ กรมบัญชีกลาง กรมศุลกากร กรมสรรพสามิต กรมสรรพากร สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง และสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นและกำหนดจำนวน (Stratified Quota Random Sampling)

ขนาดตัวอย่าง ใช้ตารางสำเร็จของเคอร์ซีและมอร์แกน (R.V. Krejcie & D.W. Morgan อ้างถึงในวัลลภ ลำพวย, 2547) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง 375 คน แต่เพื่อความสะดวกในการทดสอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 คน โดยแยกตามหน่วยงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1: แสดงจำนวนข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลัง แยกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1 สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง	26	5
2 กรมธนารักษ์	677	16
3 กรมบัญชีกลาง	1,151	28
4 กรมศุลกากร	673	16
5 กรมสรรพสามิต	1,500	36
6 กรมสรรพากร	11,490	264
7 สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ	38	5
8 สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ	55	5
9 สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	158	5
รวม	15,768	380

ที่มาของประชากร: หนังสือแจ้งจำนวนข้าราชการจากแต่ละหน่วยงาน

3.2 เครื่องมือที่ใช้

ใช้แบบวัด 15 แบบวัด ซึ่งประกอบด้วยแบบวัดที่มีอยู่แล้ว 12 แบบวัด และแบบวัดที่สร้างขึ้นใหม่ 3 แบบวัด

แบบวัดที่มีอยู่แล้ว รวมทั้งที่มีอยู่แล้วแต่อาจต้องพัฒนาต่อ ได้แก่

- 1) แบบวัดพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนทางสังคม
- 2) แบบวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมีจริยธรรม
- 3) แบบวัดลักษณะยั่วของสถานการณ์ทำงาน
- 4) แบบวัดสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว
- 5) แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม
- 6) แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและความมุ่งมั่น
- 7) แบบวัดทัศนคติต่ออาชีพรับราชการ
- 8) แบบวัดความรู้ด้านจรรยาบรรณของข้าราชการ
- 9) แบบวัดลักษณะทางศาสนา
- 10) แบบวัดทัศนคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงาน
- 11) แบบวัดสุขภาพจิตในการทำงานราชการ
- 12) แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน

มีแบบวัดที่สร้างขึ้นใหม่มี 3 แบบวัด คือ

- 1) แบบวัดลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของข้าราชการ
- 2) แบบวัดพฤติกรรมการบังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผล
- 3) แบบวัดสถานการณ์เอื้ออำนวยต่อการบังคับบัญชาอย่างมีจริยธรรม

3.3 วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือคือ

1. **การหาค่าความตรง (Validity)** แบบวัดทุกแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับการพิจารณาค่าความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยคณะกรรมการวิจัยประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2. **การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)** ในการหาอำนาจ จำแนกของแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดที่สร้างขึ้นใหม่ 3 แบบวัด

โดยนำไปทดลองใช้ (try-out) 150 ชุด กับนักศึกษาวิชาเอกการบริหารระดับปริญญาโทที่เป็นข้าราชการระดับ 6-8 แต่ไม่ได้สังกัดกระทรวงการคลัง จำนวน 20 ชุด และข้าราชการกระทรวงแรงงาน 30 ชุด ได้แบบสอบถามกลับ 20 ชุด ข้าราชการกรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย 100 ชุด ได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 85 ชุด ใช้ได้จริง 79 ชุด รวมแบบสอบถามที่ใช้จริง 119 ชุด หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ ด้วยวิธี Item Total โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแต่ละแบบวัด โดยวิธีแบบเพียร์สัน โพรดัค โมเมนต์ คอรีเลชัน (Pearson Product Moment Correlation)

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบวัดทุกแบบวัดหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาช (Cronbach) โดยนำแบบวัดไปทดลองใช้กับข้าราชการระดับ 6-8 ที่ไม่ได้สังกัดกระทรวงการคลัง จำนวน 119 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยมีสถิติดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยหาความถี่ ร้อยละ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติวิเคราะห์เพื่อการทดสอบสมมติฐาน

2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวน 3 ทาง (Three-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1, 2, 3, 4 และถ้าพบผลที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยทีละคู่ ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe)

2.2 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 5 โดยใช้เกณฑ์แตกต่างร้อยละของการทำนายที่ร้อยละ 7 (Cohen, 1977)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง ส่วนมากมีอายุมาก (ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป) มีสถานภาพสมรสแล้ว มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี-ปริญญาตรี มีอายุราชการน้อย (ไม่เกิน 19 ปี) เรียนสาขาวิชาบริหาร และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 28,355 บาท

4.2 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ผู้วิจัยจะนำเสนอตัวแปรตาม 2 ตัวแปร และตัวแปรอิสระทั้ง 12 ตัวแปร โดยใช้ค่าเฉลี่ยเพื่อแบ่งประเภทของพฤติกรรม ดังนี้

4.2.1 ตัวแปรตาม 2 ตัวแปร ได้แก่

พฤติกรรมกรรมการสนับสนุนทางสังคม มีค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมคือ 94.59 คะแนน ทั้งนี้ ช่วงคะแนนของแบบวัดนี้เป็นได้ตั้งแต่ 20 ถึง 120 คะแนน

พฤติกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผล มีค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมคือ 90.29 คะแนน ทั้งนี้ ช่วงคะแนนของแบบวัดนี้เป็นได้ตั้งแต่ 20 ถึง 120 คะแนน

4.2.2 ตัวแปรอิสระ 12 ตัวแปร ได้แก่

การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมีจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมคือ 64.60 คะแนน ทั้งนี้ ช่วงคะแนนของแบบวัดนี้เป็นได้ตั้งแต่ 15 ถึง 90 คะแนน

ลักษณะข้อมูลของสถานการณ์ทำงาน มีค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมคือ 54.67 คะแนน ทั้งนี้ ช่วงคะแนนของแบบวัดนี้เป็นได้ตั้งแต่ 15 ถึง 90 คะแนน

สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว มีค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมคือ 42.70 คะแนน ทั้งนี้ ช่วงคะแนนของแบบวัดนี้เป็นได้ตั้งแต่ 10 ถึง 60 คะแนน

สถานการณ์เอื้ออำนวยต่อการบริหารอย่างมีจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมคือ 62.45 คะแนน ทั้งนี้ ช่วงคะแนนของแบบวัดนี้เป็นได้ตั้งแต่ 15 ถึง 90 คะแนน

เหตุผลเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมคือ 116.76 คะแนน ทั้งนี้ ช่วงคะแนนของแบบวัดนี้เป็นได้ตั้งแต่ 132 ถึง 792 คะแนน

ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน มีค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมคือ 87.64 คะแนน ทั้งนี้ ช่วงคะแนนของแบบวัดนี้เป็นได้ตั้งแต่ 20 ถึง 120 คะแนน

ทัศนคติต่ออาชีพรับราชการ มีค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมคือ 86.72 คะแนน ทั้งนี้ ช่วงคะแนนของแบบวัดนี้เป็นได้ตั้งแต่ 20 ถึง 120 คะแนน

ความรู้ด้านจรรยาบรรณของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมคือ 19.88 คะแนน ทั้งนี้ ช่วงคะแนนของแบบวัดนี้เป็นได้ตั้งแต่ 0 ถึง 30 คะแนน

ลักษณะทางศาสนา มีค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมคือ 92.46 คะแนน ทั้งนี้ ช่วงคะแนนของแบบวัดนี้เป็นได้ตั้งแต่ 20 ถึง 120 คะแนน

ทัศนคติต่อพฤติกรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมคือ 92.64 คะแนน ทั้งนี้ ช่วงคะแนนของแบบวัดนี้ใช้ได้ตั้งแต่ 20 ถึง 120 คะแนน

สุขภาพจิตในการทำงานราชการ มีค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมคือ 65.24 คะแนน ทั้งนี้ ช่วงคะแนนของแบบวัดนี้ใช้ได้ตั้งแต่ 20 ถึง 120 คะแนน

ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมคือ 52.79 คะแนน ทั้งนี้ ช่วงคะแนนของแบบวัดนี้ใช้ได้ตั้งแต่ 15 ถึง 90 คะแนน

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า “ข้าราชการที่เห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะยุ่งน้อย มีสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวในระดับสูง และอยู่ในสถานการณ์เอื้ออำนวยต่อการบริหารอย่างมีจริยธรรมสูง จะมีพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผลมากกว่าข้าราชการประเภทตรงข้าม” พบว่า ปฏิเสธสมมติฐานดังกล่าว เนื่องจากในกลุ่มรวมไม่มีความแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาตัวแปรที่ละคู่ตัวแปร สามารถสรุปได้ว่าข้าราชการที่การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง จะมีพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผลมากกว่าข้าราชการประเภทตรงข้าม และข้าราชการที่มีสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวสูง จะมีพฤติกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผลมากกว่าข้าราชการประเภทตรงข้าม ส่วนตัวแปรอิสระอื่นๆจะมีผลเฉพาะกับบางตัวแปรตามของบางกลุ่มย่อย ที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังบางลักษณะเท่านั้น

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า “ข้าราชการที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูง มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพรับราชการมาก มีความรู้ด้านจรรยาบรรณของข้าราชการมาก และมีลักษณะทางศาสนา มาก จะมีพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผลมากกว่าข้าราชการประเภทตรงข้าม” พบว่า ปฏิเสธสมมติฐานดังกล่าว เนื่องจากในกลุ่มรวมไม่มีความแตกต่างกัน (ค่าเอฟพ=<1) และเมื่อพิจารณากลุ่มย่อย พบว่า ไม่มีกลุ่มย่อยใดที่สามารถนำไปเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ได้จึงไม่มีข้อมูลใดสนับสนุนสมมติฐานที่ 2

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาตัวแปรที่ละคู่ตัวแปร สามารถสรุปได้ว่าข้าราชการที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองมาก มีลักษณะทางศาสนา มาก จะมีพฤติกรรม

การสนับสนุน ทางสังคมและพฤติกรรมกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผลมากกว่าข้าราชการประเภทตรงข้าม ส่วนตัวแปรอิสระอื่นๆจะมีผลเฉพาะกับบางตัวแปรตามของบางกลุ่มย่อยที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังบางลักษณะเท่านั้น

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า “ข้าราชการที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงานมาก มีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานราชการมาก และมีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานสูง มีพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผลมากกว่าข้าราชการประเภทตรงข้าม” พบว่า ปฏิเสธสมมติฐานดังกล่าวเนื่องจากในกลุ่มรวมไม่มีความแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาตัวแปรที่ละคู่ตัวแปร สามารถสรุปได้ว่าข้าราชการที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงานมาก และมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานราชการมาก จะมีพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผลมากกว่าข้าราชการประเภทตรงข้าม ข้าราชการที่มีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานสูง จะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผลมากกว่าข้าราชการประเภทตรงข้าม ส่วนตัวแปรอิสระอื่นๆจะมีผลเฉพาะกับบางตัวแปรตามของบางกลุ่มย่อย ที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังบางลักษณะเท่านั้น

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า “ข้าราชการที่มีอายุน้อย เพศหญิง มีอายุราชการน้อย มีฐานะของครอบครัวสูง ระดับการศึกษาสูง และเรียนจบวิชาเอกการบริหาร มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงาน จะมีพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผลมากกว่าข้าราชการประเภทตรงข้าม” พบว่า ปฏิเสธสมมติฐานดังกล่าวเนื่องจากในกลุ่มรวมไม่มีความแตกต่างกัน นั่นคือลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังไม่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผล

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5

จากตารางที่ 2 พบว่าตัวทำนาย 12 ตัว (ตัวทำนายชุดที่ 4) สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนทางสังคม ได้ร้อยละ 25.3 สามารถทำนายได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 1 และชุดที่ 3 ตามลำดับ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ยกเว้นเฉพาะตัวทำนายชุดที่ 2 ที่สามารถทำนายกลุ่มสาขาบริหารได้ (ร้อยละ 19) มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 4 (ร้อยละ 14.3)

114 การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

จากตารางที่ 3 พบว่าตัวทำนาย 12 ตัว (ตัวทำนายชุดที่ 4) สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผล ได้ร้อยละ 31.2 สามารถทำนายได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม

ตัวแปรที่สามารถทำนายได้ทั้งพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผล ได้แก่

4 คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมีจริยธรรม

13 คือ ทศนคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงาน

15 คือ ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน

ผลการทำนายพฤติกรรมกรรมการบังคับบัญชาอย่างมีจริยธรรม พบว่า ยิ่งข้าราชการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง มีทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงานมาก มีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานสูงเท่าใด จะยิ่งเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมกรรมการบังคับบัญชาอย่างมีจริยธรรมสูงตามไปด้วย และในทางกลับกันยิ่งข้าราชการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมีจริยธรรมน้อย มีทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงานน้อย มีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานต่ำเท่าใด จะยิ่งเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมกรรมการบังคับบัญชาอย่างมีจริยธรรมต่ำตามไปด้วย

ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนทางสังคมเรียงตามความสามารถในการทำนาย ได้แก่

15 คือ ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน

4 คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมีจริยธรรม

12 คือ ลักษณะทางศาสนา

13 คือ ทศนคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงาน

7 คือ สถานการณ์เื้ออำนวยการบริหารอย่างมีจริยธรรม

9 คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน

ผลการทำนายพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ยิ่งข้าราชการที่มีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานสูง เห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง มีลักษณะทางศาสนา มาก มีทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงานมาก อยู่ในสถานการณ์เื้ออำนวยการบริหารอย่างมีจริยธรรมมาก มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูง เท่าใด จะยิ่งเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนทางสังคมสูงตามไปด้วย และในทางกลับกัน ยิ่งข้าราชการที่มีความเชื่ออำนาจในตน

ในการทำงานต่ำ เห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมีจริยธรรมน้อย มีลักษณะทางศาสนาน้อย มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงานน้อย อยู่ในสถานการณ์เอื้ออำนวยต่อการบริหารอย่างมีจริยธรรมน้อย มีลักษณะมุ่งอนาคตและความคุ้มค่าเท่าใด จะยิ่งเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมต่ำตามไปด้วย

ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผลได้เรียงตามความสามารถในการทำนายได้แก่

- 4 คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมีจริยธรรม
- 14 คือ สุขภาพจิตดีในการทำงานราชการ
- 13 คือ ทัศนคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงาน
- 8 คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม
- 15 คือ ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน
- 6 คือ สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว

ผลการทำนายพฤติกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผล พบว่า ยิ่งข้าราชการที่เห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง มีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานราชการมาก มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงานมาก มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานสูง และสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวในระดับสูงเท่าใด จะยิ่งเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผลสูงตามไปด้วย และในทางกลับกัน ยิ่งข้าราชการที่เห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมีจริยธรรมน้อย มีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานราชการน้อย มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงานน้อย มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ มีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานต่ำ และสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวในระดับต่ำ จะยิ่งเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผลต่ำตามไปด้วย

ตัวแปรที่ไม่สามารถทำนายพฤติกรรมใดๆ ได้ ได้แก่

- 5 คือ ลักษณะอายุของสถานการณ์ทำงาน
- 10 คือ ทัศนคติต่ออาชีพราชการ
- 11 คือ ความรู้ด้านจรรยาบรรณของข้าราชการ

ตารางที่ 2: เปรียบเทียบร้อยละของการทำนายและตัวทำนาย 4 ชุด โดยตัวที่ถูกทำนายคือ พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวนคน	ชุดที่ 1 (4,5,6,7)		ชุดที่ 2 (8,9,10,11,12)		ชุดที่ 3 (13,14,15)		ชุดที่ 4 (4,5,6,7,8,9,10, 11,12,13,14,15)		%
		% ทำนาย	ตัวทำนาย	% ทำนาย	ตัวทำนาย	% ทำนาย	ตัวทำนาย	% ทำนาย	ตัวทำนาย	
รวม	372	13.2	7,4	19.0	12,8,9	15.5	13,14	25.3	15,4,12,13,7,9	9.8*
ชาย	123	18.9	7,4	33.2	12,9,8	5.9	13	36.6	12,7,13	16.6*
หญิง	249	11.2	4	15.0	12,8,10	20.0	13,14	21.6	13,14,15,4	1.6
อายุน้อย	172	11.4	5,4	12.8	12	15.4	13,14	19.3	12,14	3.9
อายุมาก	196	17.8	4,6	22.0	8,12,9	14.9	13	29.3	13,4,15,7	7.3*
โสด	174	9.0	4	12.0	12,9	13.5	13,14	19.5	4,13,9	6.0
สมรสแล้ว	197	15.2	4	27.6	12,8,9	16.7	13,14	36.5	15,12,7,8,4	8.9*
การศึกษาต่ำ	229	13.6	4,6	18.4	8,12,9	19.0	13,14	25.0	13,4,12,15	6.0
การศึกษาสูง	142	18.9	7,4	19.0	12,10	8.2	13	19.3	7,12	0.3
อายุราชการน้อย	191	10.9	4	14.5	12,8	13.7	13,14	21.9	4,12,9	7.4*
อายุราชการมาก	181	16.1	4,7	23.9	8,10,12	16.7	13	35.6	15,7,10,13,4	11.7*
สาขาบริหาร	169	11.8	4,7	19.0	8,9,12	12.0	13,14	14.3	9,12	-4.7
สาขาอื่นๆ	142	12.4	4	18.4	12	21.3	13	21.7	12,4	3.3
รายได้เฉลี่ยต่ำ	221	11.5	4	16.1	12,8	18.3	13,14	20.1	12,4,13	1.8
รายได้เฉลี่ยสูง	148	17.1	4,6	27.6	9,8,12	9.8	13	31.0	7,15,13	3.4

* มีความแตกต่างโดยใช้เกณฑ์แตกต่างร้อยละของการทำนายที่ร้อยละ 7 (Cohen, 1977)

ตัวทำนายที่

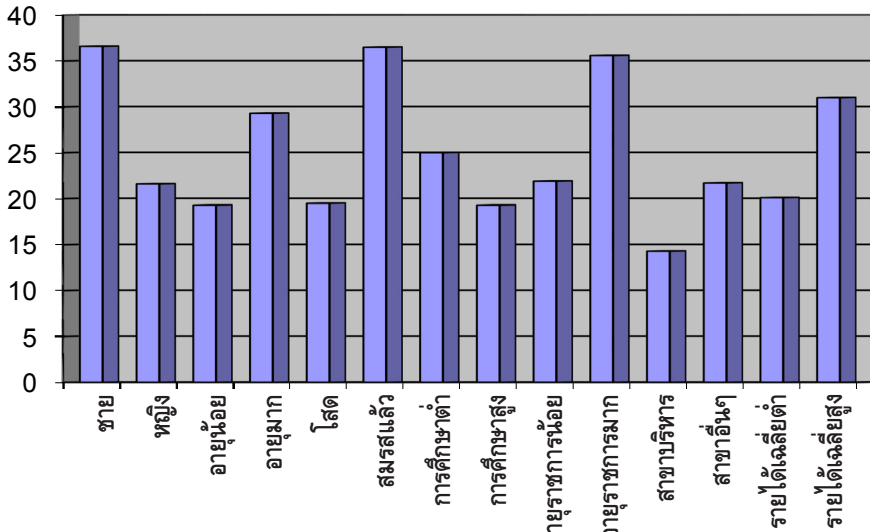
- 4 คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมีจริยธรรม
- 5 คือ ลักษณะย้ายของสถานการณ์ทำงาน
- 6 คือ สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว
- 7 คือ สถานการณ์ผู้อำนวยการบริหารอย่างมีจริยธรรม
- 8 คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม
- 9 คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน
- 10 คือ ทักษะติดต่ออาชีพราชการ
- 11 คือ ความรู้ด้านจรรยาบรรณของข้าราชการ
- 12 คือ ลักษณะทางศาสนา
- 13 คือ ทักษะติดต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงาน
- 14 คือ สุขภาพจิตในการทำงานราชการ
- 15 คือ ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน

ตารางที่ 3 : เปรียบเทียบร้อยละของการทำนายและตัวทำนาย 4 ชุด โดยตัวที่ถูกทำนายคือ พฤติกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผลในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

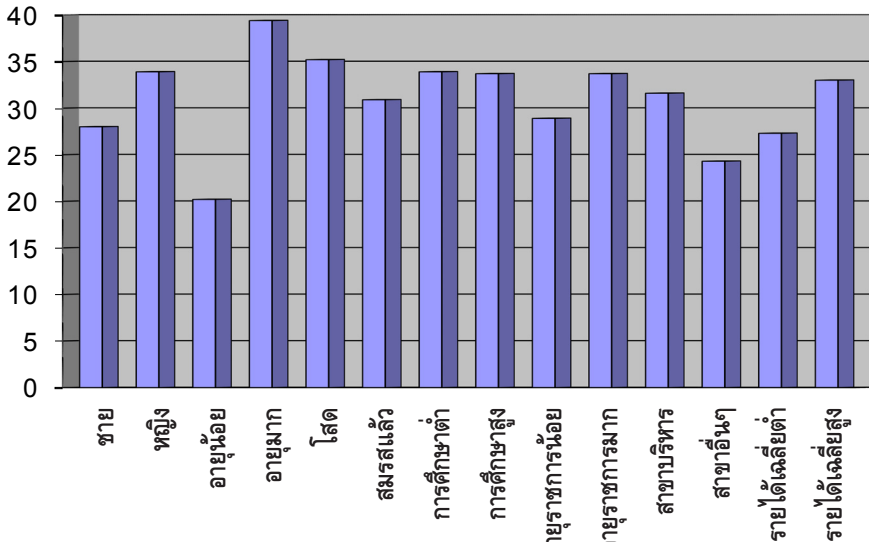
กลุ่ม	จำนวนคน	ชุดที่ 1 (4,5,6,7)		ชุดที่ 2 (8,9,10,11,12)		ชุดที่ 3 (13,14,15)		ชุดที่ 4 (4,5,6,7,8,9,10, 11,12,13,14,15)		%
		% ทำนาย	ตัวทำนาย	% ทำนาย	ตัวทำนาย	% ทำนาย	ตัวทำนาย	% ทำนาย	ตัวทำนาย	
รวม	372	15.9	4.6	17.5	8,12,9,10	16.9	13,14,15	31.2	4,14,13,8,15,6	13.7*
ชาย	123	20.3	6,4	19.9	8,9	4.6	14	28.0	6,8,13	7.7*
หญิง	249	15.2	4	15.8	10,12,8	21.6	13,14,15	33.9	4,14,8,15,13	12.3*
อายุน้อย	172	10.2	7	11.6	9,12	8.7	13,14	20.2	8,4,14	8.6*
อายุมาก	196	20.7	4,6	20.6	8,10,12	22.5	13,14	39.4	13,4,15,14,8	16.9*
โสด	174	21.9	4,6	15.2	10,9,8	16.6	13,14	35.2	4,14,13,15,6	13.3*
สมรสแล้ว	197	14.8	4,6	20.1	12,8	16.1	14,13,15	30.9	8,12,4	10.8*
การศึกษาต่ำ	229	16.3	4,6	18.7	9,8,12	15.5	13,14	33.9	13,8,6,4,14	15.2*
การศึกษาสูง	142	14.2	4	11.7	10,12	18.7	14,13,15	33.7	4,15,14,5	15.0*
อายุราชการน้อย	191	16.8	4,6	15.4	9,12	10.7	13,14	28.9	8,4,14,6	12.1*
อายุราชการมาก	181	16.3	4	19.3	10,8	21.1	13,14	33.7	13,8,4	12.6*
สาขาบริหาร	169	12.0	4	19.9	8,10,12	21.2	13,14	31.6	13,8,14	10.4*
สาขาอื่นๆ	142	18.2	4,6	15.2	8,10,9	12.2	13,14	24.3	4,8	6.1
รายได้เฉลี่ยต่ำ	221	14.2	4,6	13.6	12,8	13.4	13,14	27.3	8,4,12,14	13.1*
รายได้เฉลี่ยสูง	148	15.1	4	23.5	8,10,9	15.8	13,14	33.0	4,13,8	9.5*

* มีความแตกต่างโดยใช้เกณฑ์แตกต่างร้อยละของการทำนายที่ร้อยละ 7 (Cohen, 1977)
ตัวทำนายที่

- 4 คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมีจริยธรรม
- 5 คือ ลักษณะยั่วของสถานการณ์ทำงาน
- 6 คือ สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว
- 7 คือ สถานการณ์เอื้ออำนวยการบริหารอย่างมีจริยธรรม
- 8 คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม
- 9 คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน
- 10 คือ ทักษะติดต่ออาชีพรับราชการ
- 11 คือ ความรู้ด้านจรรยาบรรณของข้าราชการ
- 12 คือ ลักษณะทางศาสนา
- 13 คือ ทักษะติดต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงาน
- 14 คือ สุขภาพจิตในการทำงานราชการ
- 15 คือ ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน



ภาพที่ 1: เปรียบเทียบร้อยละของการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 4 โดยตัวที่ถูกทำนายคือ พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม



ภาพที่ 2: เปรียบเทียบร้อยละของการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 4 โดยตัวที่ถูกทำนายคือ พฤติกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผล

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

1) ควรส่งเสริมเรื่องของแบบอย่างที่ดีในการทำงาน โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้รางวัลแก่ข้าราชการที่ประพฤติดี และเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน เพื่อสร้างต้นแบบข้าราชการที่ดีต่อไป

2) การส่งเสริมให้ข้าราชการมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงาน มีเหตุผลเชิงจริยธรรม และมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน มีความเชื่อมั่นอำนาจในตน โดยการจัดสถานที่ทำงานให้สะอาด มีความเหมาะสม ปลอดภัย ส่งเสริมการคิดอย่างมีเหตุมีผล เน้นตัวอย่างที่ดีให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างการกระทำของตนกับผลที่ได้รับ ไม่ส่งเสริมความเชื่อในโชคชะตา รวมทั้งการพัฒนาส่งเสริม สร้างค่านิยมที่ถูกต้องเกี่ยวกับคุณธรรม และจริยธรรมในการทำงานโดยผ่านกลไกการหล่อหลอมกลุ่มเกล้าทางสังคม และวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ ควรดูแลสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวของข้าราชการด้วย

3) ควรสร้างแนวทางในการปกป้องข้าราชการจากสถานการณ์ที่มีลักษณะยุ่งยากในการทำงาน แม้จะพบว่าตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมเฉพาะในกลุ่มข้าราชการอายุน้อยเพียงกลุ่มเดียวก็ตาม แต่ควรให้ความสำคัญกับความสามารถและผลงานของข้าราชการมากขึ้น ปรับกฎระเบียบบางประการให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และกำหนดภาระงานให้เหมาะสมกับความสามารถของข้าราชการ

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับกรวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการขยายขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นในทุก ๆ กลุ่ม และเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน เพื่อให้ผลที่ได้รับจากการเก็บข้อมูลมีผลต่อการทำนายพฤติกรรมได้อย่างแม่นยำตรง

2) ควรมีการขยายพื้นที่ของการสุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมหน่วยงานราชการทั่วประเทศ

3) ควรมีการศึกษาทั้งในรูปแบบการศึกษาเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณผสมผสานกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและข้อมูลต่าง ๆ หลากหลายมากขึ้น

4) จากการศึกษาตัวแปรอิสระทั้ง 12 ตัวแปร พบว่าเมื่อนำมาจัดกลุ่มทำการทดสอบแล้วปรากฏว่าไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมการปกครองด้วยหลักการและเหตุผล แต่ถ้าพิจารณารายตัวแปรพบว่าตัวแปรอิสระบางตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามบางตัว ดังนั้น การศึกษาในครั้งต่อไปควรมีการจัดกลุ่มตัวแปรใหม่ และทำการศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ เพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

- โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ. (2545). ผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะ และพฤติกรรมจริยธรรมของครู. ทุนอุดหนุนการวิจัย โครงการวิจัยแม่บท: การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- จินตนา บิลมาศ และคณะ. (2529). รายงานการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2522). ตำราจิตวิทยา การพัฒนาจริยธรรม. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541). รูปแบบปฏิสัมพันธ์ (Interactionism Model) เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์. วารสารทันตภิบาล, 10(2), 105-108.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าในสถานีนอามัยตำบล. ทุนสนับสนุนการเขียนรายงานการวิจัยจากคณะกรรมการวิจัยและพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วัลลภ ลำพาย. (2547). เทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Cohen, J. (1977). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. New York. Academic Press.