

ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม
ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

ปริญญานิพนธ์
ของ
นิชาภัทร โพธิ์บาง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ตุลาคม 2550

ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม
ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

ปริญญานิพนธ์
ของ
นิชาภัทร โพธิ์บาง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ตุลาคม 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม
ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

บทคัดย่อ
ของ
นิชาภัทร โพธิ์บาง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ตุลาคม 2550

นิชาภัทร โพธิ์บาง. (2550). *ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี*. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์งามตา วนินทานนท์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี.

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี โดยมีจุดมุ่งหมายในการวิจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสถานการณ์กับจิตลักษณะว่าเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมหรือไม่ อย่างไร ประการที่สอง เพื่อศึกษาว่าตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ และตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ได้มากน้อยเพียงใด

กรอบแนวคิดด้านสาเหตุประเภทต่างๆ ของพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม มีพื้นฐานมาจากรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) การวิจัยนี้ยังได้ศึกษาสาเหตุทางจิตลักษณะโดยใช้ตัวแปรจาก ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน มาศึกษาเป็นปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีชายและหญิง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 95) ระดับซี 5 ถึง 8 จากกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีอายุเฉลี่ย 43 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 79) มีอายุราชการเฉลี่ย 16 ปี จำนวนรวม 372 คน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยประเภทความสัมพันธ์เปรียบเทียบ (Correlational-Comparative Study) ตัวแปรอิสระหลักในการวิจัยมี 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน และสถานการณ์ย้ายในการทำงาน 2) กลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน วิธีชีวิตแบบพุทธ เหตุผลเชิงจริยธรรม และค่านิยมทางวัตถุ 3) กลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงาน ส่วนกลุ่มตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รวมทั้งยังมีกลุ่มตัวแปรด้านลักษณะชีวสังคมทางภูมิหลัง ซึ่งใช้ในการแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลในรายละเอียด

เครื่องมือวัดตัวแปรในการศึกษานี้เป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating Scales) จำนวน 15 แบบวัด โดยได้มีการหาคุณภาพรายข้อเพื่อคัดเลือกข้อที่มีมาตรฐานสูง ตลอดจนมีการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแต่ละชุด ซึ่งมีค่าระหว่าง .64 ถึง .96

สมมติฐานในการวิจัยนี้มี 4 ข้อ ซึ่งมีพื้นฐานในการตั้งสมมติฐานมาจากรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานมี 2 ประเภท ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) เมื่อพบปฏิสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' และ 2) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ต่อไป การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ได้ทำทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม ซึ่งแบ่งตามลักษณะชีวสังคมทางภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง และในการวิจัยนี้ยังได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาลักษณะทางชีวสังคมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงด้วย

ผลการวิจัยที่สำคัญมี 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายีนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก 1) เป็นผู้มีจิตลักษณะต่อไปนี้สูง ก) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง พบในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อยที่ศึกษา ข) มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง พบในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อยที่ศึกษา ค) มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายีนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อยที่ศึกษา ส่วนกรณีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ หรือพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ พบผลในกลุ่มรวม โดยเฉพาะกลุ่มอายุน้อย กลุ่มที่รับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวสูง กลุ่มระดับซี 5 หรือกลุ่มที่มีอายุราชการมาก นอกจากนี้ยังพบว่า 2) เป็นผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ลักษณะต่อไปนี้ ก) มีแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก พบในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อยที่ศึกษา ข) เป็นผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ พบในกลุ่มรวม โดยเฉพาะกลุ่มอายุมาก กลุ่มรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวสูง หรือมีอายุราชการมาก และ ค) เป็นผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ย่ำแย่มาก ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายีนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อยที่ศึกษา และกรณีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบ หรือพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ พบผลในกลุ่มรวม โดยเฉพาะกลุ่มที่รับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวสูง

ประการที่สอง เมื่อรวมกลุ่มตัวแปรทางสถานการณ์ และจิตลักษณะเข้าด้วยกัน เป็น 10 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้านได้ชัดเจนดังนี้ 1) ทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ 37.5% ในกลุ่มรวม และทำนายได้สูงสุด 38.1% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการน้อย มีตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม สถานการณ์ยั่วในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า 2) ทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้ 40.7% ในกลุ่มรวม และทำนายได้สูงสุด 44.4% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 6-8 มีตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน สถานการณ์ยั่วในการทำงาน ค่านิยมทางวัตถุ และเหตุผลเชิงจริยธรรม 3) ทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ 29.9% ในกลุ่มรวม และทำนายได้สูงสุด 33.4% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อายุมาก มีตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และ 4) ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ 56% ในกลุ่มรวม และทำนายได้สูงสุด 61.8% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 6-8 มีตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า โดยสรุปพบตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้าน ทั้ง 4 ด้านคือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เป็นตัวทำนายที่สำคัญเป็นอันดับแรก

ประการที่สาม ผลจากการวิจัยชี้ให้เห็นว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ควรได้รับการพัฒนาโดยเร่งด่วนเป็นลำดับแรก เนื่องจากมีพฤติกรรมในแต่ละด้านตลอดจนมีทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในปริมาณน้อย คือ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องน้อย มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบน้อย มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้น้อย และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อย ได้แก่ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่รับรู้ว่าครอบครัวมีสภาพเศรษฐกิจต่ำ อายุมาก โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุมากและรับรู้ว่าครอบครัวมีสภาพเศรษฐกิจต่ำ และกลุ่มระดับซี 5 (เมื่อเปรียบเทียบกับซี 6 ถึง 8) โดยเฉพาะกลุ่มระดับซี 5 ที่มีอายุราชการมาก ส่วนปัจจัยเชิงเหตุด้านจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องอย่างสำคัญที่อาจพัฒนาเป็นปัจจัยปกป้องได้ (เรียงตามลำดับความสำคัญ) คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อพัฒนา มีดังนี้

สำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมน้อยซึ่งเป็นกลุ่มเสี่ยง ตามที่ระบุไว้ในผลวิจัยประการที่สามควรเป็นกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาก่อนเป็นลำดับแรกๆ ทั้งนี้ในการพัฒนานั้นสิ่งแรกที่ต้องพัฒนา คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมก่อน ควบคู่ไปกับการพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ประการแรก เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาตัวแปรเชิงเหตุ คือ สถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน และพบผลไม่เป็นไปตามความคาดหมาย แตกต่างไปจากผลของงานวิจัยอื่นๆ ที่พบว่าผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ที่ยั่วเย้า มีพฤติกรรมที่พึงปรารถนามากกว่า ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ที่ยั่วเย้ามาก ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรประมวลเอกสารเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงเหตุด้านนี้และด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อใช้ร่วมกันในการอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม

นอกจากนั้น พบว่ายังมีเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีบางประเภท เช่น เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีกลุ่มอายุน้อย กลุ่มระดับซี 6-8 และกลุ่มอายุราชการมาก เหล่านี้เป็นประเภทบุคคลที่ตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ยังอธิบายพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้านใน 4 ด้าน ได้น้อยกว่าในเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีประเภทอื่นๆ จึงควรมีการแสวงหาตัวแปรเชิงเหตุที่จะสามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีประเภทดังกล่าวให้ได้ในปริมาณสูงขึ้นในการวิจัยครั้งต่อไป

ประการที่สอง ควรนำตัวแปรเชิงเหตุสำคัญที่พบในงานวิจัยครั้งนี้ โดยเฉพาะตัวแปรด้านจิตลักษณะ เช่น ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม ไปสร้างเป็นต้นแบบชุดฝึกอบรมและทำการวิจัยเชิงทดลองประเมินประสิทธิผลของต้นแบบชุดฝึกอบรมก่อนนำไปใช้ในการวิจัยและพัฒนาเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีต่อไป

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS AND SITUATIONS RELATED TO ETHICAL
WORK BEHAVIOR OF GOVERNMENT TREASURERS

AN ABSTRACT

BY

NICHAPAT POBAANG

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Science Degree in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University

October 2007

Copyright 2007 by Srinakharinwirot University

Nichapat Pobaang. (2007). *Psychological Characteristics and Situations Related to Ethical Work Behavior of Government Treasurers*. Master thesis, M.Sc. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok. Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Ngamta Vanindananda, Asst. Prof. Dr. Wiladlak Chuawanlee

This research study aimed at investigating the antecedents of ethical work behavior of government treasurers officers. There were two research objectives. First, to find the relationship between situational, psychological, psychological-situational characteristics, and ethical work behavior of government treasurers. Second, to identify important predictors with each and all three aspects of ethical work behavior of government treasurers.

Interactionism Model was used as a conceptual framework in this study. Most variables of this study were from several important theories, such as, The Psychological Theory of Work and Moral Behavior.

The sample in this study consisted of 372 government treasurers officers from the Ministry of Agriculture, Ministry of Health, Ministry of Education, and Ministry of Interior.

This correlational-comparative study had three group of independent variables. The first group was situational factors, consisting of 3 variables , namely, supervisory social support, work role model and tempting situation. The second group of variables was psychological traits, consisting of 5 variables , namely, need for achievement, future orientation and self control, moral reasoning ability, religious way of living and materialism. The third group of variables was psychological states, consisting of 2 variables , namely, favorable attitudes toward ethical work behavior and belief in internal locus of control of reinforcement relating of ethical work behavior. The group of dependent variables were organizational citizenship behavior and three creative values, namely, three creative values were, moral courage, integrity, and transparency.

The research utilized mostly summated rating scales to measure 15 variables. For assessing these variables the tests were constructed to posses high quality items, with reliability of these tests with alpha coefficients of .64 to .96

Four research hypotheses were offered and tested by performing Two-way Analysis of Variance with pos hoc mean comparisons in terms of Scheffe' method, Stepwise Multiple Regression Analysis. The data were analyzed in both total sample and subsamples categorized by their biosocial variables.

There are 3 important groups of findings as follows.

First, regarding psychological characteristics, it was found that the government treasurers officers with higher need for achievement or higher favorable attitudes toward ethical work behavior more revealed three creative values, moral courage, integrity, transparency and more organizational citizenship behavior than their opposites. These results were more evident in both total sample and subsamples categorized by their biosocial variables. Moreover, the government treasurers officers in higher moral reasoning ability more courage behavior and more organizational citizenship behavior than their opposites. These results were more evident in both total sample and subsamples categorized by their biosocial variables.

Regarding situation factors, it was found that the government treasurers officers with higher work role model revealed more three creative values and more organizational citizenship behavior than their opposites. These results were evident in both total sample and subsamples categorized by their biosocial variables. Moreover, the government treasurers officers with higher supervisory social support expressed more transparency behavior than their opposites. These results were especially found in old government treasurers officers and high perceived family economy. Furthermore, the government treasurers officers in higher tempting situation showed more courage behavior and organizational citizenship behavior than their opposites. These results were evident in both total sample and subsamples categorized by their biosocial variables. The government treasurers officers in higher tempting situation revealed more integrity behavior and transparency behavior than their opposites. These results were found especially in the group of low perceived family economy.

Second, all ten situational and psychological predictors could account for the variance of the four types of behavior in total sample with 37.5%, 40.7%, 29.9% and 56%, respectively. The important predictors of moral courage behavior were favorable attitudes toward ethical work behavior, tempting situation, moral reasoning ability, future orientation and self control and supervisory social support. The important predictors of integrity behavior were favorable attitudes toward ethical work behavior, future orientation and self control, tempting situation, materialism and moral reasoning ability. The important predictors

of transparency behavior were favorable attitudes toward ethical work behavior and work role model. The important predictors of organizational citizenship behavior were favorable attitudes toward ethical work behavior, future orientation and self control, need for achievement and supervisory social support. The Stepwise Multiple Regression Analyses showed that the common important predictors of the four types of behavior were favorable attitudes toward ethical work behavior.

Third, it was found that the at-risk groups of moral courage behavior were the treasurers with low perceived family economy and low common level. The at-risk groups of integrity behavior were those with low perceived family economy. The at-risk groups of transparency behavior were those with older age, low perceived family economy and low common level, and with more experience. Furthermore, old with low perceived family economy and low common level and more experience was found to be the at-risk group of organizational citizenship behavior. The at-risk groups of favorable attitudes toward ethical work behavior were those with low perceived family economy.

There are two recommendations for practice based on the findings from this study. First, to improve the four types of behavior the above at-risk group. Favorable attitudes toward ethical work behavior should be urgently increased. Furthermore, three important psychological characteristics should be trained : future orientation and self control, moral reasoning ability and need for achievement.

There are two recommendations for future study First, more research study should be carried out, especially on the 3 groups of the government treasurers officers, namely, (1) younger ones with less than 43 years old (2) high common level and (3) high work experience of more than 17 years. Since, it was found that many of the 10 independent variables used in this study were not strongly related to the three creative value, moral courage, integrity, transparency, and organizational citizenship behavior, thus other types of independent variables should be investigated. Second, based on the findings of this study, experimental study to evaluate training module should be done before widely apply to general government treasurers officers.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยการอนุเคราะห์และสนับสนุนจากหลายฝ่าย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์งามตา วนินทานนท์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ท่านทั้งสองให้คำปรึกษาแนะนำตั้งแต่เริ่มพัฒนาโครงร่างการวิจัยจนถึงงานวิจัยนี้ได้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์ และยังเป็นแบบฉบับของอาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับศิษย์และงานด้านวิชาการอย่างไม่เหน็ดเหนื่อย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร และ อาจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง ที่กรุณารับเป็นกรรมการสอบปากเปล่าและได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ หัวหน้างาน ในแต่ละกรม ของทั้ง 4 กระทรวง ที่ได้อนุญาตให้ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และบุคคลที่สำคัญอีกกลุ่มคือ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งได้กรุณาช่วยตอบแบบสอบถามซึ่งมีปริมาณค่อนข้างมาก ความร่วมมืออันดีของท่านในครั้งนี้ทำให้การวิจัยสำเร็จได้

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา บุคคลในครอบครัวทั่วมัจจุ เพื่อนร่วมรุ่น ปริญญาโทการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์รุ่น 3 ที่ได้ให้กำลังใจที่ดีเยี่ยมตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัย รวมทั้งคุณอุเทน หัวแหลม ที่เสียสละเวลาหยุดภาระงานประจำ เพื่อช่วยขับรถพาผู้วิจัยไปเก็บข้อมูลตามหน่วยงานต่างๆ ของทั้ง 4 กระทรวง

บุคคลและหน่วยงานดังกล่าวข้างต้นล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง ที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถทำงานวิจัยชิ้นสำคัญที่สุดในชีวิตนี้สำเร็จ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

นิชาภัทร โพธิ์บาง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
พฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม : ตัวแปร ความหมาย และวิธีวัด.....	8
พฤติกรรมการทำงานราชการ.....	8
พฤติกรรมจริยธรรม.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน.....	9
บทบาทและหน้าที่งานการเงินและบัญชี.....	10
พฤติกรรมทำงานในหน้าที่ตามค่านิยมสร้างสรรค์.....	11
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	14
แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมบุคคล.....	19
สถานการณ์ทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม.....	20
การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมี จริยธรรม.....	20
การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงาน ราชการอย่างมีจริยธรรม.....	23
สถานการณ์ย้วยู่ในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมี จริยธรรม.....	27

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ) จิตลักษณะเดิมกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม.....	29
ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม.....	30
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม.....	31
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมี จริยธรรม.....	34
เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม.....	37
วิถีชีวิตแบบพุทธกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม.....	41
ค่านิยมทางวัตถุกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม.....	43
จิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม.....	46
ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมกับพฤติกรรม การทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม.....	46
ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมี จริยธรรม.....	49
ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมี จริยธรรม.....	51
สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา.....	56
นิยามปฏิบัติการ.....	56
สมมติฐานในการวิจัย	60
3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	61
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	61
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	61
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง.....	74
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยม กล้ายินหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่าง ที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน	79
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยม ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่าง ที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน	82
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่าง ที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน	84
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน.....	87
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยม กล้ายินหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุน ทางสังคมจากหัวหน้า และมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน แตกต่างกัน	90
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยม ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุน ทางสังคมจากหัวหน้า และมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน แตกต่างกัน	92
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคม จากหัวหน้า และมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน แตกต่างกัน	94
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจาก หัวหน้า และมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน แตกต่างกัน	96
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยม กล้ายินหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีสถานการณ์ยั่ว ในการทำงาน และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม แตกต่างกัน	99

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

4 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยม ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีสถานการณียั่ว ในการทำงาน และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม แตกต่างกัน.....	101
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีสถานการณียั่ว ในการทำงาน และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม แตกต่างกัน.....	104
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีสถานการณียั่วในการ ทำงาน และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม แตกต่างกัน	108
ผลการทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยใช้ กลุ่มสถานการณ์ กลุ่มจิตลักษณะเดิม และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย.....	111
ผลการทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โดยใช้ กลุ่มสถานการณ์ กลุ่มจิตลักษณะเดิม และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย.....	116
ผลการทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยใช้ กลุ่มสถานการณ์ กลุ่มจิตลักษณะเดิม และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย.....	122
ผลการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้กลุ่มสถานการณ์ กลุ่มจิตลักษณะเดิม และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย	127
ผลการวิเคราะห์นอกเหนือสมมติฐาน	132
ผลการทำนายทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยใช้สถานการณ์ และจิตลักษณะเดิม เป็นตัวทำนาย	133
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ จิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงาน ของเจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชีที่มีลักษณะชีวสังคมทางภูมิหลังแตกต่างกัน	137
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ จิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงาน ของเจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชีที่มีอายุ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว แตกต่างกัน	138

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของจิตลักษณะเดิม สถานการณ์	
จิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงาน ของเจ้าหน้าที่การเงินและ	
บัญชีที่มีอายุราชการ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว แตกต่างกัน.....	143
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของจิตลักษณะเดิม สถานการณ์	
จิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงาน ของเจ้าหน้าที่การเงินและ	
บัญชีที่มีระดับซี และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว แตกต่างกัน	146
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ จิตลักษณะ	
ตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	
ที่มีระดับซี และอายุราชการ แตกต่างกัน.....	150
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	154
สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 1.....	154
สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 2.....	157
สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 3.....	159
สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 4.....	162
สรุปและอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ.....	167
จิตลักษณะที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม	167
สถานการณ์ที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม.....	168
ปัจจัยเชิงเหตุและผลของทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	
และพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม	169
ลักษณะกลุ่มเสี่ยงและปัจจัยปกป้อง.....	173
ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัย	174
ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนา.....	176
ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป.....	177
บรรณานุกรม.....	178
ภาคผนวก	183
ภาคผนวก ก เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย.....	184
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรายละเอียด.....	218
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	223

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	การสร้างและและหาคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้ในงานวิจัย	66
2	ค่าสถิติข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	70
3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	71
4	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายีนหยัด ทำในสิ่งที่ถูกต้องของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน.....	74
5	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมี ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน.....	77
6	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน.....	79
7	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน.....	82
8	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายีนหยัด ทำในสิ่งที่ถูกต้องของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคม จากหัวหน้า และมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน แตกต่างกัน.....	85
9	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมี ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคม จากหัวหน้า และมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน แตกต่างกัน.....	87
10	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคม จากหัวหน้า และมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน แตกต่างกัน.....	89
11	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน แตกต่างกัน.....	91

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัด ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีสถานการณ์ยุ่งในการทำงาน และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม แตกต่างกัน.....	94
13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมี ความรับผิดชอบ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีสถานการณ์ยุ่งในการทำงาน และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม แตกต่างกัน.....	96
14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีสถานการณ์ยุ่งในการทำงาน และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม แตกต่างกัน.....	99
15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีสถานการณ์ยุ่งในการทำงาน และมีเหตุผล เชิงจริยธรรม แตกต่างกัน.....	102
16 ผลการทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยตัวทำนายชุดที่ 1 : กลุ่มจิตลักษณะเดิม 5 ตัวแปร ชุดที่ 2 : กลุ่มสถานการณ์ 3 ตัวแปร และชุดที่ 3 : กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	109
17 ผลการทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ ด้วยตัวทำนายชุดที่ 1 : กลุ่มจิตลักษณะเดิม 5 ตัวแปร ชุดที่ 2 : กลุ่มสถานการณ์ 3 ตัวแปร และชุดที่ 3 : กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	114
18 ผลการทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ด้วยตัวทำนายชุดที่ 1 : กลุ่มจิตลักษณะเดิม 5 ตัวแปร ชุดที่ 2 : กลุ่มสถานการณ์ 3 ตัวแปร และชุดที่ 3 : กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	120
19 ผลการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้วยตัวทำนายชุดที่ 1 : กลุ่มจิตลักษณะเดิม 5 ตัวแปร ชุดที่ 2 : กลุ่มสถานการณ์ 3 ตัวแปร และชุดที่ 3 : กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	124
20 ผลการทำนายทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้วยตัวทำนายกลุ่มสถานการณ์ กลุ่มจิตลักษณะเดิมแต่ละชุด และกลุ่มสถานการณ์ร่วมกับ กลุ่มจิตลักษณะเดิม ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	130

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ของจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ จิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชีที่มีอายุ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว แตกต่างกัน.....	135
22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ของจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ จิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชีที่มีอายุราชการ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว แตกต่างกัน.....	140
23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ของจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ จิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชีที่มีระดับซี และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว แตกต่างกัน.....	144
24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ของจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ จิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชีที่มีระดับซี และอายุราชการ แตกต่างกัน.....	149

ตารางภาคผนวก ข.

25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมข้อสี่ที่มีความ รับผิดชอบ ตามระดับสถานการณ์ย้ายในการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ.....	215
26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามระดับสถานการณ์ย้ายในการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ในกลุ่มเจ้าหน้าที่ การเงินและบัญชีที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ.....	215
27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามระดับอายุ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ในกลุ่มรวม	215
28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ คะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับอายุ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ในกลุ่มรวม	216
29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ คะแนนวิถีชีวิตแบบพุทธ ตามระดับซี และการรับรู้ สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ในกลุ่มรวม	216
30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ คะแนนการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ตามระดับซี และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ในกลุ่มรวม.....	216

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตารางภาคผนวก ข.

หน้า

31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ คะแนนความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน ตามระดับชี้ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ในกลุ่มรวม	217
32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ คะแนนวิถีชีวิตแบบพุทธ ตามระดับชี้ และอายุราชการ ในกลุ่มรวม.....	217
33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามระดับชี้ และอายุราชการ ในกลุ่มรวม	217
34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ คะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามระดับชี้ และอายุราชการ ในกลุ่มรวม	218
35 ผลการทำนายของทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยตัวถูกทำนายคือ พฤติกรรม ตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความ รับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์การ.....	218

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม.....	19
2	กรอบแนวคิดและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ศึกษาในการวิจัย	56
3	แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างสถานการณ์ย่อย และเหตุผลเชิงจริยธรรม ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบ ในกลุ่มรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ	103
4	แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างสถานการณ์ย่อย และเหตุผลเชิงจริยธรรม ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใส ตรวจสอบได้ ในกลุ่มรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ	107
5	ผลแสดงความแปรปรวนทางเดียวของตัวแปรการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและ เพื่อนร่วมงาน ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1.....	155
6	ผลแสดงความแปรปรวนทางเดียวของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่สนับสนุน สมมติฐานที่ 1	156
7	ผลแสดงความแปรปรวนทางเดียวของตัวแปรทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรม ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2.....	158
8	ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3.....	160
9	ผลแสดงความแปรปรวนทางเดียวของตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม ที่สนับสนุน สมมติฐานที่ 3.....	161
10	ผลการทำนายและตัวทำนายของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะเดิม กลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการน้อย.....	163
11	ผลการทำนายและตัวทำนายของพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะเดิม กลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับซี 6-8.....	164
12	ผลการทำนายและตัวทำนายของพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะเดิม กลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับซี 6-8.....	165

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 13 ผลการทำนายและตัวทำนายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะเดิม กลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์
เป็นตัวทำนาย ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับซี 6-8.....166
- 14 ปัจจัยเชิงเหตุและผลของทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม.....172

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันสูงระหว่างประเทศในประชาคมโลก การแปรเปลี่ยนนี้ส่วนหนึ่งมาจากปัจจัยภายใน เช่น การเพิ่มของประชากร การเปลี่ยนแปลงของลักษณะอาชีพ การโยกย้ายถิ่นฐาน และอีกส่วนหนึ่งมาจากปัจจัยภายนอกซึ่งเข้ามามีอิทธิพลอย่างสำคัญโดยตรงหรือโดยผสมผสานกับปัจจัยภายใน ปัจจัยดังกล่าวคือแนวโน้มของสังคมโลกในปัจจุบันที่เปิดให้มีการค้าขาย และมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันระหว่างประเทศต่าง ๆ อย่างใกล้ชิดหรือที่เรียกกันว่า “ยุคโลกาภิวัตน์” (Globalization) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐบาลจะต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาประเทศระยะยาว เพื่อตั้งรับและปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก เพื่อมิให้ประเทศไทยต้องประสบกับสภาวะการถอยหลังเข้าคลอง และสูญเสียโอกาสที่จะแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ในเวทีการค้าระหว่างประเทศ (โกดิน พลกุล, 2539 : 11) แนวทางสำคัญแนวทางหนึ่งคือ การสร้างความเป็นเลิศของระบบราชการไทยให้รองรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงนั้น จำเป็นที่จะต้องยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งได้บัญญัติไว้ในมาตรา 77 ว่า “รัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาการเมือง จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและพนักงาน หรือลูกจ้างอื่นของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ จากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่กำหนดขึ้นนี้ เป็นกลไกหนึ่งที่ใช้กำหนดให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการจัดงานระเบียบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานขึ้นใหม่ที่มีความเป็นรูปธรรมชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อเป็นกรอบแห่งความประพฤติปฏิบัติร่วมกัน (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 2545:2) ในการนี้สำนักงาน ก.พ. โดยศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม ได้ดำเนินการรณรงค์สนับสนุนให้ส่วนราชการในภาครัฐได้ปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ด้วยการดำเนินการนำค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ ซึ่งคณะอนุกรรมการปรับปรุงวัฒนธรรม และค่านิยมของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้กำหนดขึ้นเป็นแนวทางสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545–2549) กำหนดแนวทางพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีอย่างต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 เพื่อการเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ ให้เกิดมโนสำนึกในคุณธรรม โดยอาศัยภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยทั้งภายในและภายนอก เพื่อสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี มีระบบตรวจสอบที่โปร่งใส อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และเป็นการวางรากฐานการพัฒนาที่ยั่งยืนของสังคมไทยในระยะยาว ใน

เบื้องต้นสิ่งซึ่งข้าราชการจะต้องตระหนักก็คือ ตัวข้าราชการเองจำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทของตน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมือง รวมตลอดทั้งสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลก (ลิขิต วีรเวทิน, 2539 : 23)

ปัจจุบันข้าราชการไทยยังคงเป็นแกนหลักในการสร้างสรรค์ และพัฒนาประเทศ ข้าราชการคือกลไกของรัฐมีหน้าที่หลักในการปฏิบัติตามนโยบายหรือสนองนโยบายของเจ้ากระทรวง ถ้าจะกล่าวโดยทั่ว ๆ ไป บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการประกอบด้วย การบริการ การชี้แนะ การสอดส่องดูแล การจัดระเบียบ การควบคุม และการปกครองบริหาร ในสภาพที่สังคมไทยกำลังเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมานี้บทบาทและหน้าที่ ในส่วนที่เกี่ยวกับการควบคุมและบริหารอาจจะลดลง แต่จะเน้นที่การให้บริการและการจัดระเบียบ ที่สำคัญก็คือ อาจจะต้องเน้นที่การจัดการทรัพยากรมากกว่าการปกครอง กล่าวอีกนัยหนึ่งข้าราชการจะต้องเปลี่ยนทัศนคติในบทบาทหน้าที่ของตน (ลิขิต วีรเวทิน, 2539 : 23 – 24) ข้าราชการยุคใหม่ต้องมีคุณสมบัติพิเศษกว่าข้าราชการในยุคเดิม ข้าราชการยุคใหม่จะต้องมีอุดมการณ์รับใช้ชาติและบ้านเมือง และบริการประชาชนเป็นหลัก มีความซื่อตรงซื่อสัตย์สุจริต ตั้งอยู่บนหลักการทวิบาทกฎหมายวางตัวเป็นกลางทางการเมืองอย่างเคร่งครัด โดยทำงานในฐานะเป็นกลไกของรัฐ จะต้องมีการรวมกลุ่มกันเพื่อจรรโลงอุดมการณ์ดังกล่าวให้เป็นที่ทราบกันโดยทั่ว ๆ ไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหมู่ประชาชนและนักการเมือง เพื่อจะได้สามารถยืนหยัดต่อต้านแรงกดดันและผลักดันทางการเมืองและอำิสสินจ้างได้ (ลิขิต วีรเวทิน, 2539 : 25) ในปัจจุบันพบว่า พฤติกรรมของข้าราชการยังไม่พัฒนาไปในแนวทางที่พึงประสงค์ พฤติกรรมดังกล่าวนี้เป็นตัวการที่สำคัญที่ขัดขวางการพัฒนาของสังคม จากรายงานสรุปผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน พ.ศ. 2546 เรื่องสำคัญที่ประชาชนต้องการให้รัฐบาลดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ตรวจสอบการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการร้อยละ 28.4 รองลงมาคือตรวจสอบงบประมาณและการทำงานด้านสาธารณูปโภค ร้อยละ 21.9 และตรวจสอบการประมูลงาน การจัดซื้อจัดจ้าง การสัมปทานต่าง ๆ ร้อยละ 19.7 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2546 : 15) และจากการสำรวจทัศนคติของผู้ประกอบการต่อการให้บริการของภาครัฐในปี พ.ศ. 2542 โดยสำรวจผู้ประกอบการธุรกิจ รวมทั้งสิ้น 422 ราย ทั้งในเขตกรุงเทพมหานคร รวมปริมณฑล และต่างจังหวัด พบว่า หน่วยงานที่ผู้ประกอบการธุรกิจถูกเรียกเก็บเงินพิเศษบ่อยที่สุดเมื่อมีการติดต่อธุรกิจคือ หน่วยงานจัดซื้อจัดจ้างของรัฐ โดยมีการเรียกเก็บเงินพิเศษ 57.3% ของจำนวนครั้งของการติดต่อ (เสาวณีย์ ไทยรุ่งโรจน์ และคณะ. 2544 : 2–30) การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นไปในแนวทางที่พึงประสงค์นั้นเป็นเรื่องที่รัฐบาล ผู้บริหารระดับสูงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เห็นความสำคัญและถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะต้องดำเนินการ ผลลัพธ์ที่ภาครัฐและประชาชนคาดหวังจากงานด้านการพัฒนาข้าราชการคือ ข้าราชการจะได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสูงขึ้น มีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น มีจิตมุ่งบริการ มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และประการสำคัญคือ การบริหารของภาครัฐจะสามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชนได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและเป็นธรรม

เป็นที่ทราบกันดีว่าหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบ และเป็นกลไกหลักในการบริหารงานด้านการใช้จ่ายเงินงบประมาณ การประมูลงาน การจัดซื้อจัดจ้าง การสัมปทานต่าง ๆ นั้นก็คือ กองคลัง ซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณจำนวนมาก ซึ่งเสี่ยงต่อข้อหาด้านผลประโยชน์ (ศุภากร มนตรีพิศุทธิ์. 2544) ดังนั้นจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ในหลักการบริหารงานด้านการคลัง ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร และส่วนรวมเป็นสำคัญ และจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานควบคู่กันไปด้วย (อภิรดี โสภางค์. 2547) ถ้าข้าราชการไทยมีค่านิยมที่ถูกต้อง เหมาะสม เป็นหลักสูงสุดในการปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงานใหม่ตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ส่งผลให้งานราชการมีประสิทธิภาพสูงสุด แต่ไม่ว่าจะมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง บทบาท ภารกิจ หรือระบบระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัยแค่ไหนก็จะเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น ที่ช่วยสนับสนุนให้การบริหารงานราชการ และการบริการงานบรรลุเป้าหมาย แต่หัวใจที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐได้อย่างแท้จริงก็คือตัวข้าราชการ เพราะถ้าตัวบุคคลในระบบราชการไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ก็เป็นการยากที่การพัฒนาจะบรรลุผลได้อย่างรวดเร็วและราบรื่น มีหลักฐานจากงานวิจัยจำนวนหนึ่งพบว่า การที่ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจไทยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ขึ้นกับปัจจัยหลายประการ ทั้งด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากหน่วยงานมาก (วิเชียร ธรรมมาธร. 2546 ; กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ. 2547 รวิกาญจน์ เตือนดาว. 2547 ; อภิรดี โสภางค์. 2547) มีหัวหน้าและผู้ร่วมงานเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ. 2547 ; ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ. 2547 ; อภิรดี โสภางค์. 2547) และด้านลักษณะส่วนบุคคลบางด้าน เช่น มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองสูง (นืออน พิณประดิษฐ์ และคณะ. 2546 ; รวิกาญจน์ เตือนดาว. 2547 ; ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ. 2547 ; อภิรดี โสภางค์. 2547) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (นืออน พิณประดิษฐ์ และคณะ. 2546 ; รวิกาญจน์ เตือนดาว. 2547 ; อภิรดี โสภางค์. 2547) มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูง (นืออน พิณประดิษฐ์ และคณะ. 2546 ; ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ. 2547 ; อภิรดี โสภางค์. 2547) เป็นต้น และเมื่อไม่นานมานี้ วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ (2547) ได้ทำการศึกษาตัวชี้วัดพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการพลเรือนทั่วไปจาก 4 กระทรวง จำนวน 3,000 คน ได้ผลงานวิจัยที่ศึกษาครอบคลุมตัวแปรเชิงเหตุของพฤติกรรมการทำงานราชการในหลายด้าน และมีผลสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบก่อนหน้านี้หลายเรื่อง ตัวชี้วัดสำคัญของการมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์มีทั้งตัวชี้วัดด้านจิตใจ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม ตลอดจนความเครียดในการทำงาน เป็นต้น และสถานการณ์แวดล้อมในการทำงาน เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และการมีแบบอย่างการทำงานที่ดี เป็นต้น อย่างไรก็ตามงานวิจัยดังกล่าวให้ผลเกี่ยวกับลักษณะของข้าราชการทั่วไป ซึ่งคณะผู้วิจัยก็ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ควรจะมีการศึกษาตัวชี้วัดพฤติกรรมทำงานราชการของข้าราชการเฉพาะกระทรวง หรือเฉพาะตำแหน่งงานอาจทำให้พบผลที่เด่นชัดมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละตำแหน่งหน้าที่อาจจะต้องการพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์แต่ละเรื่องไม่เท่าเทียมกัน จากผล

การวิจัยดังกล่าวทำให้เข้าใจได้ว่า ในการที่จะพัฒนาให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของข้าราชการไทยกลุ่มต่างๆ นั้นขึ้นอยู่กับสาเหตุภายนอกและสาเหตุภายในจิตใจของข้าราชการ โดยสาเหตุภายนอกที่สำคัญคือระบบราชการและสภาพแวดล้อมในแต่ละหน่วยงาน ส่วนสาเหตุภายในได้แก่ ลักษณะทางจิตใจของข้าราชการที่เป็นแกนหลักของพฤติกรรมคนดีคนเก่ง ซึ่งมีหลายประการดังกล่าว (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543) ปัจจัยที่กล่าวมานี้จะเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เฉพาะกลุ่มสายการเงินและบัญชีได้ด้วยหรือไม่ เป็นเรื่องที่ผู้วิจัยสนใจ จะเห็นได้ว่าการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เชื่อสัจยรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิผลทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านทั้งด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะจิตใจที่เข้มแข็ง เช่น ขยัน อดทน เสียสละ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยหลายด้าน ทั้งสถานการณ์ภายนอกและลักษณะภายในตัวบุคคล ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อาจส่งผลอย่างสำคัญ ในการผลักดันให้เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีมีพฤติกรรมทำงานอย่างมีจริยธรรม ซึ่งหากว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดระเบียบวินัยของทางราชการอย่างเคร่งครัด ย่อมเกิดผลสัมฤทธิ์ในทางที่ดีกับผู้ปฏิบัติงานเองและส่วนรวม อีกทั้งเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและพื้นฐานจิตใจของบุคลากรด้านนี้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ ผลประโยชน์สูงสุดย่อมตกอยู่ที่ประชาชน ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข สังคมไทยมีเสถียรภาพและเป็นเกียรติภูมิของประเทศไทย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสถานการณ์กับจิตลักษณะว่าเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมหรือไม่ อย่างไร
2. เพื่อศึกษาว่าลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ร่วมกัน สามารถทำนายการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้มากเพียงใด

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบว่าปัจจัยสำคัญด้านใด ในกลุ่มจิตลักษณะเดิม จิตลักษณะตามสถานการณ์ และลักษณะสถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
2. ปัจจัยสำคัญที่ศึกษาพบสามารถนำไปสร้างเป็นต้นแบบชุดฝึกอบรมพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของข้าราชการ และทำการวิจัยขั้นสูงเพื่อประเมินผลก่อนนำไปใช้ต่อไป
3. ผลจากการวิจัยนี้จะเป็แนวทางในการเสนอแนะแก่หน่วยงาน ในการส่งเสริมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในระดับที่ 5-8 จาก 4 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 144 คน กระทรวงมหาดไทย จำนวน 68 คน กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 105 คน และกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 118 คน รวมจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี (เฉพาะส่วนกลางในแต่ละกรม) 435 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในระดับที่ 5-8 โดยใช้กลุ่มประชากร จาก 4 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงศึกษาธิการ (เฉพาะส่วนกลางในแต่ละกรม) รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 435 คน ได้แบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ จำนวน 372 คน จำนวนของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่เป็นตัวอย่างในแต่ละกระทรวง ประกอบด้วย 1) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 137 คน 2) กระทรวงมหาดไทย จำนวน 61 คน 3) กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 64 คน และ 4) กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 110 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวการวิเคราะห์สาเหตุพฤติกรรมตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นกรอบในการประมวลเอกสาร และกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุที่จะอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม กล่าวถึงสาเหตุสำคัญในการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ 4 กลุ่มสาเหตุ ได้แก่ ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม (เช่น การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สถานการณ์ยั่วยุในการทำงาน และการรับรู้ทัศนคติทางสังคม) จิตลักษณะเดิม (เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตแบบพุทธ) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสถานการณ์กับจิตลักษณะเดิม (เช่น การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) และจิตลักษณะตามสถานการณ์ (เช่น ความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการงาน ทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม)

2. ใช้ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543) เป็นกรอบในการกำหนดปัจจัยเชิงเหตุด้านจิตใจ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ทฤษฎีนี้สรุปจากผลวิจัยหลายเรื่อง เกี่ยวกับพฤติกรรมของคนไทยวัยต่างๆ จำนวนมาก จนได้ข้อสรุปที่สอดคล้องตรงกันว่า การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมคนดี และคนเก่ง ซึ่งหมายถึง การไม่เบียดเบียนตนเอง การไม่เบียดเบียนผู้อื่น รับผิดชอบต่อหน้าที่ และอาสาพัฒนาสังคม และเปรียบพฤติกรรมได้กับดอกและผลของต้นไม้ นั้น เกิดจากสาเหตุสำคัญทางจิตใจ 2 ส่วน คือ จิตลักษณะส่วนที่เป็นรากของต้นไม้ 3 ประการ ได้แก่ การเป็น

บุคคลที่มีสติปัญญาดี สุขภาพจิตดี และประสบการณ์ทางสังคมสูง และส่วนที่เป็นลำดับของต้นไม้ คือ จิตลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ คุณธรรมและค่านิยม ในการวิจัยครั้งนี้ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงการประพฤติปฏิบัติในการทำงานอย่างตั้งใจและรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ของตน คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ซึ่งได้ประมวลจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ มี 3 กลุ่ม ได้แก่

1.1 กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม หมายถึง สถานการณ์ปัจจุบันหรือสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่บุคคลกำลังประสบอยู่ เป็นสิ่งที่เอื้อหรือขัดขวางการเกิดพฤติกรรมหนึ่งๆ สำหรับในงานวิจัยนี้ ตัวแปรที่ศึกษาในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่

1.1.1 การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า

1.1.2 การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

1.1.3 สถานการณ์ยั่วยุในการทำงาน

1.2 กลุ่มจิตลักษณะเดิม หมายถึง ลักษณะจิตใจที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหนึ่งๆ เป็นลักษณะที่สะสมมาในตัวบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน มีลักษณะที่ค่อนข้างคงที่ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน ตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย

1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1.2.2 ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน

1.2.3 เหตุผลเชิงจริยธรรม

1.2.4 วิธีชีวิตแบบพุทธ

1.2.5 ค่านิยมทางวัตถุ

1.3 กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ หรือเรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic Interaction) หมายถึง การศึกษาลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน มีความไวต่อการแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ในปัจจุบัน ตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ ได้แก่

1.3.1 ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

1.3.2 ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน

1.4 กลุ่มลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว อายุราชการ และระดับ (ซี)

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม ที่แยกศึกษา พฤติกรรมเป็น 4 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน และการตรวจสอบการเงินทุกประเภทของส่วนราชการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม : ความหมายและการวัด
2. แนวทางการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมบุคคล
3. สถานการณ์ทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม
4. จิตลักษณะเดิมกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม
5. จิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม
6. ลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม
7. สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ศึกษา

พฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม

พฤติกรรมการทำงานราชการ การทำงานราชการเป็นการกระทำเพื่อประเทศชาติและประชาชน เป็นงานซึ่งจะมีผลกระทบทั้งในปัจจุบันและอนาคตต่อสังคมมากกว่าจะมีผลต่อตนเองและพวกพ้องเป็นสำคัญงานราชการจึงแตกต่างจากงานเอกชน เป็นการลงทุนลงแรงที่ไม่มีกำไรโดยตรงแก่ผู้ทำและหน่วยงาน แต่จะมีผลดีต่อส่วนรวมและส่วนใหญ่จะเป็นผลระยะยาว ฉะนั้นข้าราชการที่ดีจึงจำเป็นต้องมีพฤติกรรมทางจริยธรรมสูงในการทำงาน ซึ่งหมายถึงการเป็นคนดีและคนเก่งไปพร้อมกัน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2548 : 4-5) พฤติกรรมการทำงานที่น่าปรารถนาเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นพลเมืองดีเอื้อต่อการพัฒนาสังคม ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2528) ได้ประมวลผลงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมและได้จัดหมวดหมู่พฤติกรรมที่น่าปรารถนาของข้าราชการไว้ 3 ประเภทด้วยกันคือ 1) พฤติกรรมของพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมซื่อสัตย์รับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น พฤติกรรมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ผู้ที่มีลักษณะนี้จะเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายบ้านเมือง ไม่ประพฤติผิดกฎระเบียบของสังคม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง ยึดถือกฎเกณฑ์และเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนมีสติปัญญาสูงและมีทัศนคติที่ดีต่อคุณธรรม 2) พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมการปรับตัวให้สามารถทำงานที่แปลกใหม่ได้ เช่น การพัฒนาอาชีพของตน พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม นอกจากนี้ยังเป็นพฤติกรรมที่ทำเพื่อส่วนรวมและหมู่คณะ เช่น พฤติกรรมการเป็นผู้นำกลุ่มงาน พฤติกรรมอาสาพัฒนาชนบท เป็นต้น และ 3) พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ หมายถึง พฤติกรรมการใช้ความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง มีความมานะบากบั่น

พฤติกรรมจริยธรรม ลิคโคนา (โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ. 2545; อ้างอิงจาก Lickona. 1992) ได้กล่าวเกี่ยวกับพฤติกรรมจริยธรรมไว้ในหนังสือ “Educating for Character” ความเป็นพฤติกรรมจริยธรรม เป็น “การกระทำของบุคคลตามที่เขารู้และรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง” ลิคโคนา เน้นลักษณะทางจริยธรรมที่สำคัญสองประการคือการยอมรับ (respect) และการรับผิดชอบ (responsibility) ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับพฤติกรรมนั้นเขาอธิบายว่าประกอบด้วย 3 ส่วน คือ สมรรถภาพ (competence) ความตั้งใจ (will) และนิสัย (habit) ในประเทศไทย ดวงเดือน พันธมนานิน (2548:2) อธิบายความหมายพฤติกรรมจริยธรรมว่า หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ จดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือค่านิยมในสังคมนั้น ตัวอย่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นการกระทำที่สังคมเห็นชอบและสนับสนุน มีหลายประเภท เช่น การให้ทาน การเสียสละเพื่อส่วนรวม และการช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก เป็นต้น ส่วนพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอีกจำพวกหนึ่งคือ พฤติกรรมในสถานการณ์ที่เข้ายวนใจหรือในสภาพที่ยั่วยุให้บุคคลกระทำผิดกฎเกณฑ์ เพื่อประโยชน์ส่วนตนบางประการ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในสถานการณ์ยั่วยุ เช่น การโกงสิ่งของ เงินทอง หรือคะแนน การลักขโมย และการกล่าวเท็จ เป็นต้น ซึ่งอาจารย์เรียกว่าพฤติกรรมเกี่ยวกับความไม่ซื่อสัตย์ ซึ่งผู้มีจริยธรรมสูงย่อมงดเว้นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์นี้ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่สังคมให้ความสำคัญมากกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้เพราะการกระทำในทางที่ดีและเลวของบุคคลนั้นส่งผลโดยตรงต่อความผาสุกและความทุกข์ของสังคม สำหรับจริยธรรมในการทำงาน หมายถึง ระบบการทำความดีละเว้นความชั่วในเรื่องที่อยู่ในความรับผิดชอบ เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงาน สถานการณ์ในการทำงาน กระบวนการทำงาน ผลงาน ตลอดจนผู้ได้รับประโยชน์จากการทำงานนั้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานนั้นมีผู้ที่ศึกษาไว้มาก ซึ่งในการศึกษาได้ให้นิยามผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มแรก ได้นิยามผลการปฏิบัติงานในฐานะของผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Task performance) หรือเรียกว่าพฤติกรรมตามบทบาท (In-role behavior) (วิริณรี ธรรมนารถสกุล. 2547 : 27 ; อ้างอิงจาก e.g., Jex 1998 : 52-54 ; citing O’Corner, Peters, & Segvis 1983 ; Peters, Fisher, & O’Corner. 1982 ; Werner & Bolino. 1997 ; Sorrentio. 1992 ; Segvis. 1983 ; วันทนา ลีพิทักษ์ วัฒนา. 2542 ; วัลลภา สบายยิ่ง. 2542) และกลุ่มที่นิยามผลการปฏิบัติงานในฐานะของผลการปฏิบัติงานรวม (Overall performance) (วิริณรี ธรรมนารถสกุล. 2547 : 27; อ้างอิงจาก e.g., Allen & Rush. 1998 ; Jex 1998 : 26-30 ; citing Campbell. 1990 ; Murphy. 1990 ; Van Scotter & Motowidlo. 1996 ; Werner. 1994 ; Borman & Motowidlo. 1993) ซึ่งได้นิยามผลการปฏิบัติงานว่าเป็นพฤติกรรมทุกอย่าง อย่างที่เกี่ยวกับการทำงาน อันหมายถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ และผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (Contextual performance) หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational citizenship behavior-OCB) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่เป็นบทบาทพิเศษ (Extra role) ซึ่งมีนักวิชาการเสนอแนวความคิดไว้เป็นแนวทางดังนี้

เบอร์แมน และโมโตวิดโล (วรินธี ธรรมนารถสกุล. 2547 : 28 ; อ้างอิงจาก Motowidlo, et al. 1997 : 72-82 ; Borman & Motowidlo. 1993) ได้เสนอทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (Theory of individual difference in task and contextual performance) ซึ่งจำแนกผลการปฏิบัติงานของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายในการทำงานหรือตามคำบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) และ 2) การปฏิบัติงานตามสถานการณ์ หรือการปฏิบัติงานที่บุคคลได้แสดงพฤติกรรมขึ้นเองตามสภาพการณ์ที่พบเห็น โดยปราศจากคำสั่งใดๆ อย่างไรก็ตามพฤติกรรมที่แสดงขึ้นนั้นจะต้องก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การในทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งผลการปฏิบัติงานทั้ง 2 ประเภทจะถูกนำมาประเมินเป็นผลการปฏิบัติงานรวมของพนักงานเพื่อนำมาพิจารณาในการให้ผลตอบแทนตามระบบขององค์การต่อไป

จากแนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของเบอร์แมน และโมโตวิดโล สรุปได้ว่าการปฏิบัติงานของบุคคลประกอบด้วย 2 บทบาทคือ การปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย หรือเรียกว่าพฤติกรรมตามบทบาท (In – role behavior) ซึ่งในงานวิจัยนี้คือพฤติกรรมทำงานในหน้าที่ตามค่านิยมสร้างสรรค์ และการปฏิบัติงานที่บุคคลได้แสดงพฤติกรรมขึ้นเองตามสภาพการณ์ที่พบเห็น โดยปราศจากคำสั่งใดๆ ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงขึ้นนั้นจะต้องก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การในทางตรงหรือทางอ้อม หรือเรียกว่า พฤติกรรมบทบาทพิเศษ (Extra – role behavior) ซึ่งในงานวิจัยนี้คือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้วยพฤติกรรมทั้งสองประการเป็นพฤติกรรมที่ครอบคลุมพฤติกรรมการทำงานที่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์ประกอบของพฤติกรรมทำงานในหน้าที่ตามค่านิยมสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จึงน่าจะเป็นองค์ประกอบสำคัญของการปฏิบัติงานราชการอย่างมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีด้วย สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับพฤติกรรมทำงานในหน้าที่ตามค่านิยมสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จะกล่าวในรายละเอียดหัวข้อต่อไป

บทบาทและหน้าที่งานการเงินและบัญชี

เพื่อขยายความให้มีความเข้าใจในหน้าที่การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชียิ่งขึ้น รุ่ง พูลสวัสดิ์ (2527 : 75) ได้อธิบายความหมายของการเงินและบัญชี โดยศึกษาจากระเบียบการเก็บเงินและการนำส่งคลังของส่วนราชการ พ.ศ. 2520 หรือระเบียบการเก็บรักษาเงินและนำเงินส่งคลังสรุปได้ว่า งานการเงินและบัญชี หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน และการตรวจสอบการเงินทุกประเภทของส่วนราชการตามที่กฎหมายแบบแผนที่ทางราชการกำหนดไว้ งานการเงินและบัญชีเป็นงานที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายข้อบังคับต่างๆ บุคคลที่จะเป็นเจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับเงินและบัญชีนั้นจะต้องมีคุณสมบัติหลายประการประกอบกันดังที่ ชารี มณีศรี (2527 : 69 – 70) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีไว้ว่า จะต้องมีความรับผิดชอบใน

การรับ-จ่ายเงิน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย เป็นผู้มีความรอบรู้เข้าใจส่วนต่าง ๆ ของงาน สามารถเสนอจัดซื้อสิ่งของได้อย่างเหมาะสมปฏิบัติตามระเบียบการจ้างและการพัสดุและจัดทำรายงานการเงินและบัญชีได้ถูกต้อง มีความแน่นอนในระเบียบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี สามารถให้คำชี้แจงผู้อื่นได้ถูกต้อง มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับทุกฝ่าย ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน และรู้จักปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

พฤติกรรมทำงานในหน้าที่ตามค่านิยมสร้างสรรค์ ข้าราชการไทยยุคใหม่ที่ได้ชื่อว่าทำงานดีและเก่งควรมีพฤติกรรมการทำงานอย่างไร ระบบราชการใหม่ตามแผนการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ เน้นการเป็นระบบราชการที่มีสมรรถนะสูง มีคุณภาพและคุณธรรมมีประสิทธิภาพเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน ข้าราชการของรัฐจึงต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติค่านิยมและพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับระบบราชการแนวใหม่ โดยมีวัฒนธรรมการทำงานใหม่ที่เน้นความสามารถและผลงาน เน้นความสุจริตความโปร่งใส ความรับผิดชอบ มีความกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ฯลฯ ซึ่งถือเป็นค่านิยมใหม่ที่สร้างสรรค์และเหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนี้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดเป็นหลักในการทำงาน เมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐมีทัศนคติและอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวมซื่อสัตย์สุจริต มีจิตบริการไม่เลือกปฏิบัติ มีความรับผิดชอบ ก็จะส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพประชาชนได้รับการที่ดี ความเชื่อถือศรัทธาจะเกิดขึ้น ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ซึ่งมีอำนาจหน้าที่หลักในการกำหนดและจัดทำค่านิยมสร้างสรรค์เป็นคุณธรรมประจำใจให้เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงยึดถือ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่ให้งานภาครัฐบังเกิดผลตามแนวทางของแผนการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ที่มุ่งสร้างคุณ ประโยชน์สูงสุดให้แก่ประชาชนและประเทศชาติดังนี้ 1) กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ 3) โปร่งใส ตรวจสอบได้ 4) ไม่เลือกปฏิบัติ 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมทั้ง 5 ประการ ถือได้ว่าเป็นมาตรฐานกลางของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และสำนักงาน ก.พ. ได้นำไปเป็นแนวทางสำคัญในการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการ โดยได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม” สำหรับผู้ได้รับมอบหมายให้จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมให้กับส่วนราชการต่าง ๆ ในการนี้ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจนำแนวทางวิธี การจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมไปจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงานของตนเองต่อไป

ในการปฏิรูประบบราชการโดยการปรับปรุงระบบค่านิยมและวัฒนธรรมนับเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ตัวข้าราชการเอง ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมของระบบราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน รมณรงค์ให้ข้าราชการเป็นคนรุ่นใหม่ที่มีนิยมนความรู้และคุณธรรม และสนับสนุนให้ วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ (2547) ศึกษาค่านิยมสร้างสรรค์ในข้าราชการยุคใหม่ : เครื่องชี้วัดและแนวทางการพัฒนาโดยกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการระดับ 3 – 10 ที่ได้รับการคัดเลือกและ หรือได้รับการเสนอชื่อให้เป็น

ข้าราชการดีเด่น ย้อนหลังไป 5 ปี และข้าราชการทั่วไปใน 4 กระทรวง คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 1,605 คน ค่านิยมสร้างสรรค์ หมายถึง ค่านิยมที่ดีมีประโยชน์ต่อสังคมที่ได้รับการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง นอกจากนั้น ยังหมายถึงค่านิยมใหม่ที่ยังไม่เคยมีมาก่อน และเข้ามาแทนที่ค่านิยมเก่าที่ไม่สามารถแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น และที่ไม่สามารถแก้ปัญหาสังคมโลกาภิวัตน์ได้ (สำนักงาน ก.พ. 2546) ซึ่งกำหนดไว้ 5 ประการคือ 1) ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Moral courage) 2) ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ (Integrity) 3) ค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ (Transparency) 4) ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ (Nondiscrimination) 5) ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result Orientation) อาจกล่าวได้ว่าข้าราชการยุคใหม่ที่มีพฤติกรรมทำงานดีและเก่ง คือ การทำงานในหน้าที่ตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการดังกล่าว

ความหมายพฤติกรรมทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ วิลาสลักษณ์ ชวัลลีและคณะ (2547) ให้ความหมายของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการดังนี้

1) พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่กล้าต้านทานกับอิทธิพลหรือผลประโยชน์ทั้งที่มาจากภายในหน่วยงานเอง หรือจากภายนอกที่จะทำให้ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ หรือหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของตน ทั้งกล้าที่จะพูดและกระทำเพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ เมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง และพยายามหลีกเลี่ยงไปจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด ซึ่งรวมถึงการหาความช่วยเหลือจากผู้มีอำนาจกว่าเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสถานการณ์ที่ไม่ถูกต้องขึ้น

2) พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยการทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญา และเวลาให้แก่ทางราชการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา และตรงตามการนัดหมาย มีความเสียสละในการปฏิบัติงานที่บางครั้งอาจต้องปฏิบัตินอกเหนือจากหน้าที่หรือเวลาราชการ ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ของทางราชการหรือประชาชน ไม่นำทรัพยากรของทางราชการมาใช้เป็นของส่วนตัว และแสดงพฤติกรรมที่คงไว้ ซึ่งเกียรติของข้าราชการ โดยไม่โอนอ่อนต่อความทุจริต หรือผู้มีอิทธิพล

3) พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีแผนการดำเนินงาน ระบุขั้นตอนในการปฏิบัติงานชัดเจน มีการตั้งคณะกรรมการดำเนินงานสามารถอธิบายได้ในสิ่งที่ตนปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาในการทำงาน เก็บหลักฐานไว้พร้อมเพื่อรับการตรวจสอบ ผู้ที่มีหน้าที่จัดหาข้อมูลมีการจัดหาข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อประโยชน์ต่อการทำงานและประกอบการตัดสินใจอย่างยุติธรรม และมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบง่ายต่อการตรวจสอบ อำนวยความสะดวกต่อผู้มาตรวจสอบทั้งจากหน่วยงานภายใน หน่วยงานภายนอก และจากประชาชน มีการดำเนินการเพื่อให้ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลของหน่วยงานตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นและร้องเรียนได้

4) พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่หรือให้บริการแก่ผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นข้าราชการหรือคนทั่วไป ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับความรู้ และความใกล้ชิด ให้บริการด้วยความสะดวก ถูกต้อง รวดเร็ว ทันกับสถานการณ์ อย่างมีน้ำใจ เมตตากรุณา และเอื้อเฟื้อ กรณีมีเหตุจำเป็นหรือเหตุฉุกเฉินที่ต้องบริการให้ผู้ใดก่อน ก็สามารถอธิบายเหตุผลให้ผู้รับบริการคนอื่นทราบทั่วกัน

5) พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จในงาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งแสดงออกโดยการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานทั้งเป้าหมายใหญ่และแยกออกเป็นเป้าหมายย่อย มีการจัดสภาพที่จะเอื้อต่อความสำเร็จในงาน และขจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงานให้สำเร็จ รวมถึงการฟันฝ่าอุปสรรคทุกอย่างที่ขวางกั้น ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งรวมถึงทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการ และเวลา มีการประเมินติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะและมีการปรับปรุงงานที่ทำและกระบวนการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในที่สุดสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 3 ด้านจาก 5 ด้าน คือ พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ และพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ เนื่องจาก

1) ในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีจะต้องยึดถือความถูกต้องตามระเบียบในเรื่องการเงินอย่างเคร่งครัด ในกรณีที่มีผู้มาเสนอขอให้มีการยืดหยุ่นหรือปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ ต้องกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่โอนอ่อนต่ออิทธิพลและผลประโยชน์ใด ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน

2) ในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีต้องมีความละเอียดรอบคอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบในหน้าที่การเงิน ไม่นำของราชการมาใช้เป็นของส่วนตัว เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีพฤติกรรมเหมาะสมต้องมีค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ

3) ในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ซึ่งมีภาระงานในการรับ-ส่ง หรือการเบิก-จ่ายเงินนั้นจะต้องกระทำด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ เช่น รวบรวมหลักฐานการจ่าย ใบเสร็จรับเงินจะต้องมีรายการครบถ้วนถูกต้อง เช่น ชื่อรับรองการจ่ายกำกับไว้เป็นหลักฐานในการจ่าย จ่ายเงินในวันใดจะต้องลงบัญชีในวันนั้น และเก็บรักษาหลักฐานการจ่ายนี้ไว้ไม่ให้สูญหาย หรือเสียหายเพื่อรับการตรวจสอบ รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นและร้องเรียนได้

ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 3 ด้านดังกล่าวในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำหรับค่านิยมสร้างสรรค์ 2 ด้าน นั้นผู้วิจัยจะไม่ทำการศึกษาในครั้งนี้เนื่องจาก

1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษานี้ เป็นข้าราชการระดับหัวหน้าในหน่วยงาน จึงมีภารกิจด้านการบริการโดยทั่วไปในปริมาณน้อย หรือไม่ใชหน้าที่หลักที่จะให้บริการประชาชนทั่วไป

2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีในกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลระดับผู้นำกลุ่ม โดยทั่วไป ลักษณะ การทำงานแบบมุ่งสัมฤทธิ์จึงเป็นสิ่งที่ข้าราชการเหล่านี้พึงกระทำเป็นปรกติอยู่แล้ว ดังนั้น จึงคาดว่าคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานจะมีความแตกต่างกันน้อยใน ข้าราชการกลุ่มนี้

ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ 3 ด้าน ของเจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชีในงานวิจัยนี้ หมายถึง การปฏิบัติงานราชการในหน้าที่การเงินและบัญชีที่กล้าต้านทานกับ อิทธิพลหรือผลประโยชน์ทั้งที่มาจากภายในหน่วยงานหรือภายนอกหน่วยงานเพื่อรักษา ผลประโยชน์ของทางราชการ แสดงพฤติกรรมที่คงไว้ซึ่งเกียรติของข้าราชการ โดยไม่โอนอ่อนต่อ ความทุจริต หรือผู้มีอิทธิพล ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็น ระบบและเก็บหลักฐานในการทำงานไว้เพื่อง่ายต่อการรับตรวจสอบ

การวัดพฤติกรรมทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ วิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์ และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการขึ้น นำมาใช้กับกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นข้าราชการระดับ 3 – 10 ใน 4 กระทรวง คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวง สาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 1,605 คน แบบวัดเป็น ประเภทมาตราส่วนประมาณค่า ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 50 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบ สัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดพฤติกรรมทำงานตามค่านิยม สร้างสรรค์ 3 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) พฤติกรรมตาม ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ และ 3) พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ ของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์ และคณะ (2547) มาใช้ เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่สูง และเป็นแบบ วัดที่วัดกับข้าราชการพลเรือนทั่วไปได้ดี

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior – OCB) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่เป็นบทบาทพิเศษ (Extra role) นอกเหนือจากการทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายโดยพฤติกรรมมีลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ เป็นการกระทำที่ ก) ตัดสินใจด้วยตนเอง ข) ไม่ตระหนักถึงผลตอบแทนในระบบรางวัล ขององค์การ และ ค) ส่งเสริมและสนับสนุนให้การทำหน้าที่ในองค์การมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น (Organ. 1984 : 4 อ้างใน วิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์ และคณะ. 2547 : 81) ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมใน องค์การที่มีลักษณะเป็นบทบาทพิเศษมีการศึกษาในหลายรูปแบบและมีลักษณะของพฤติกรรมที่คล้าย กับพฤติกรรมที่คล้ายกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อาทิเช่น พฤติกรรมเอื้อสังคมใน องค์การ (Prosocial organizational behavior) การปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (Contextual performance, Motowidlo & Scotter, 1994 อ้างใน วิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์ และคณะ. 2547 : 82) พฤติกรรมการทำงานด้วยตนเอง (Organizational spontaneity, George & Jones. 1997 : citing George & Brief. 1992 อ้างใน วิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์ และคณะ. 2547 : 82) เป็นต้น จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นบทบาทพิเศษโดย ออร์แกน(Organ) ได้ให้ข้อสรุปว่าการปฏิบัติ

งานตามสถานการณ์และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีลักษณะและความหมายของพฤติกรรมที่สอดคล้องกัน จึงนิยามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ใหม่ว่าหมายถึง การปฏิบัติหรือการกระทำที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ทั้งสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม และด้านจิตใจในองค์กร (Organ. 1997 : 88 – 89, 95 ; วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ. 2547 : 82)

ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมี 2 แนวคิดหลักที่สำคัญ คือ แนวคิดที่แยกโครงสร้างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (e.g., Burn & Collins, 1998 ; Schnake, Cochran & Dumler, 1995 ; Becker & Randall, 1994 ; Organ. 1988 ; วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ. 2547 : 82) ซึ่งมีพื้นฐานในการศึกษาที่ขยายความมาจากพฤติกรรมในบทบาทพิเศษที่ เคทซ์ (Katz) ได้กล่าวไว้ใน ค.ศ. 1964 และนิยามของพฤติกรรมพิเศษที่ เบทแมนและออร์แกน (Bateman & Organ) ได้ศึกษาไว้ใน ค.ศ. 1982 (Smith, Organ, & Near. 1983 : 653 ; citing Bateman & Organ. 1982 ; Katz, 1964 อ้างใน วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ. 2547 : 82) ดังนั้นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จึงเป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะเป็นบทบาทพิเศษเพียงอย่างเดียว นักวิชาการในกลุ่มนี้มองว่าการแสดงพฤติกรรมที่นอกเหนือจากพฤติกรรมที่ถูกกำหนดโดยบทบาทหน้าที่ แล้วส่งผลให้ประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้น หรือเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของร่วมงาน ทำให้องค์กรมีประสิทธิผลสูงขึ้น พฤติกรรมเหล่านี้ถือว่าเป็นพฤติกรรมตามบทบาทพิเศษ เนื่องจากหากบุคคลไม่แสดงพฤติกรรมบทบาทพิเศษนี้ ก็จะไม่ถูกกลไกภายใต้ระบบการลงโทษขององค์กร

แนวคิดที่สอง มีพื้นฐานการศึกษาจากทฤษฎีในเชิงปรัชญา (Philosophy) รัฐศาสตร์ (Political Science) และประวัติศาสตร์สังคม (Social history) ซึ่งพิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรใน 3 ลักษณะคือ เป็น ก) พฤติกรรมตามบทบาทของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (In-role job performance behavior) ข) พฤติกรรมบทบาทพิเศษตามหน้าที่ (Functional extra-role behavior) และ ค) พฤติกรรมด้านการปกครอง (Political behavior) (e.g., Tomson & Werner, 1997 ; Van Dyne, Gramham & Dienesch. 1994 ; Fisher & Locke. 1992 ; citing Gramham. 1991, 1986 ; วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ. 2547 : 82) นักวิชาการกลุ่มนี้มองว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เกี่ยวข้องกับลักษณะของการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง การทำงานตามคำสั่งซึ่งอาจไม่ใช่งานตามหน้าที่ หรืออาจแสดงพฤติกรรมขึ้นเองโดยอิสระ โดยพฤติกรรมเหล่านี้ไม่สามารถที่จะตัดขาดได้จากงานตามหน้าที่ได้อย่างชัดเจน แต่ก็ไม่ใช่พฤติกรรมตามบทบาท กล่าวได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรยังมีส่วนของการทำงานตามหน้าที่เข้ามาเกี่ยวข้อง และเป็นพฤติกรรมที่กระทำแล้วส่งเสริมการทำงาน และทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปในทางบวก เกิดความสามัคคี และอยู่ภายใต้ระบบการปกครองในองค์กร

ดังนั้นในงานวิจัยนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของเจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชี หมายถึง การปฏิบัติตนนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อส่งเสริมการทำงานตามหน้าที่ของตนเอง ของเพื่อนร่วมงานและส่งเสริมให้หน่วยงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผลทั้งสภาพแวดล้อมทางสังคมและทางด้านจิตใจ โดยการกระทำดังกล่าวทำด้วยความเต็มใจโดยไม่ตระหนักในผลตอบแทนตามระบบรางวัลที่หน่วยงานกำหนด

สำหรับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ยังไม่มีการกำหนดแน่ชัดว่ามีกี่องค์ประกอบ ด้วยมีการศึกษาในบริบทเฉพาะ และในองค์การต่างๆ ไปอย่างไรก็ดีในการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้น หากพิจารณาที่เนื้อหาตามองค์ประกอบที่มีการศึกษาพบมีความคล้ายคลึงกัน พอดซาคอฟ และคณะ (Podsakoff. et al., 2000, : 516 – 526 ; วิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์ และคณะ. 2547 : 82) ได้สรุปองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1) พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping behavior) เป็นการช่วยเหลือบุคคลในการทำงานด้วยความเต็มใจ (e.g., Altruism, Organ, 1988 ; Interpersonal helping, Moorman & Blakely. 1995 ; Graham. 1989 ; Helping coworker, George & Brief. 1992 ; George & Jones. 1997 ; OCB-I, Williams & Anderson. 1991 ; วิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์ และคณะ. 2547 : 83) การอำนวยความสะดวกให้บุคคล (Interpersonal facilitation, Van Scotter & Motowidlo. 1996 ; วิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์ และคณะ. 2547 : 83) การช่วยเหลือและความร่วมมือกับบุคคลอื่น (Helping and cooperation with others, Borman & Motowidlo. 1997 ; วิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์ และคณะ. 2547 : 83) เฉพาะความหมายของการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และการช่วยเหลือลูกค้า นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงความมีมารยาท (Courtesy) การกระทำที่ช่วยเหลือป้องกันและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล (Peacemaking) และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสนับสนุนในความสำเร็จของผู้ร่วมงาน และการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งเป็นการแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ (Cheerleading) (Organ. 1988 ; วิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์ และคณะ. 2547 : 83)

2) การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportmanship) เป็นการแสดงออกของบุคคลด้วยความเต็มใจในการอดทนต่อความไม่สุขสบายในงาน มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ที่ไม่เป็นไปตามทิศทางที่ควรจะเป็น ให้การยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม เสียสละความสนใจของตนเองเพื่อให้เกิดผลดีในกลุ่มงาน (e.g., Sportmanship, Organ. 1988 ; วิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์ และคณะ. 2547 : 83) และความร่วมมือกับบุคคลอื่น (Helping and cooperation with others, Borman & Motowidlo. 1997 ; วิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์ และคณะ. 2547 : 83) เฉพาะความหมายของความสุภาพต่อองค์การ และการไม่ป่น

3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational loyalty) เป็นการแสดงถึงการมีไมตรีจิตอันดี และการป้องกันองค์การ การสนับสนุนส่งเสริม และการปกป้องพิทักษ์โครงสร้างที่เป็นรูปธรรมขององค์การ การป้องกันเหตุจากปัจจัยภายนอก (e.g., Loyalty boosterism, Graham. 1989 ; Moorman & Blakely. 1995 ; Organizational loyalty, Gramham. 1991 ;

Spreading goodwill, George & Brief. 1992 ; George & James. 1997 ; Endorsing, Supporting and defending Organizational objectives, Borman & Motowidlo. 1997 ; วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ. 2547 : 84)

4) การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Organizational compliance) เป็นการติดตามกฎระเบียบ และวิธีการรวมถึงกระบวนการในองค์กรที่ได้ซึมซับเข้าไปในตัวบุคคล ทำให้บุคคลนั้นยอมรับกฎกติกาของบริษัท รวมถึงข้อปฏิบัติ วิธีการทั้งหมดของงาน โดยกฎกติกาเหล่านั้นเป็นกฎกติกาที่ไม่มีบุคคลใดเฝ้าติดตามการกระทำ (e.g., Generalized compliance, Smith & Organ. 1983 ; Organizational Obedience, Graham, 1991 ; OCB-O, Williams & Anderson, 1991 ; Following organizational rules and procedures, Borman & Motowidlo, 1997 ; Job dedication, Van Scotter & Motowidlo. 1996 ; วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ. 2547 : 84)

5) ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) เป็นการแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล และการออกแบบนวัตกรรมที่มุ่งในการพัฒนางาน หรือผลการปฏิบัติงานขององค์กร (e.g., Conscientiousness. Organ, 1988 ; Personal industry, Individual initiative, Graham, 1989 ; Moorman & Blakely. 1995 ; วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ. 2547 : 84) การทำงานหนัก และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน (e.g., Job deduction, Van Scotter & Motowidlo. 1996 ; วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ. 2547 : 84)

6) การทำความดีให้สังคมในองค์กร (Civic virtue) เป็นการแสดงความเต็มอกเต็มใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร การเฝ้าติดตามสภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์กรที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร การแสดงพฤติกรรมเช่นนี้เป็นสิ่งที่บ่งบอกให้เห็นว่าบุคคลรู้สึกผูกพันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กรด้วย (e.g., Civic virtue. Organ, 1988 ; Organizational participation, Graham, 1991 ; Protecting the organization, George & Brief. 1992 ; วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ. 2547 : 84)

7) การพัฒนาตนเอง (Self development) เป็นการที่บุคคลพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้าเพิ่มเติม การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน การเข้ารับการอบรมต่างๆ เป็นต้น (e.g., Developing Oneself, George & Brief, 1992 ; George & Jones, 1997. ; วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ. 2547 : 84)

จากแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 7 องค์ประกอบนั้นเป็นแนวคิดจากต่างประเทศ วิริณห์ ธรรมนารถสกุล (2544) ได้ทำการสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสำหรับคนไทย โดยอาศัยแนวคิดทั้ง 7 ด้านนี้ จากกระบวนการสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือวัด นำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน จำนวน 1,446 คน วิริณห์ ธรรมนารถสกุล พบว่า คนไทยมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างชัดเจนใน 4 องค์ประกอบ คือ ด้านการช่วยเหลือ (Helping) ด้านมารยาทและความสุภาพ (Courtesy) ด้านการทำความดีให้สังคมในองค์กร (Civic virtue) และด้านความเข้มแข็งและมั่นคง (Firmness) และ วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัด

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการใน 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการช่วยเหลือ 2) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น 3) ด้านการอดทนอดกลั้น และ 4) ด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์การ ลักษณะแบบวัดเป็นมาตราประเมินรวมค่าจำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” นำไปใช้กับข้าราชการระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 1,985 คน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .87

ดังนั้นในการวิจัยนี้จึงศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 4 องค์ประกอบที่เป็นการสร้างเฉพาะคนไทย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านการช่วยเหลือ (Helping) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน เพื่อผลประโยชน์โดยรวมต่อองค์การ การแสดงพฤติกรรมจะมีผลโดยตรงทางบวกต่อผู้ร่วมงานและสมาชิกในหน่วยงาน ทำให้ภาพรวมของการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การมีประสิทธิผลสูงขึ้น

2) ด้านมารยาทและความสุภาพ (Courtesy) หมายถึง การรู้จักกฎระเบียบในการทำงาน การให้เกียรติ การยกย่องผู้ร่วมงาน และผู้รับบริการ โดยมีการแสดงออกทางกายและวาจา

3) ด้านการทำความดีให้สังคมในองค์การ (Civic virtue) หมายถึง การแสดงการกระทำที่ให้เกิดความสงบสุข มีบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการสร้างสรรค์งานเพื่อส่วนรวม ตลอดจนให้การสนับสนุนและเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์การ

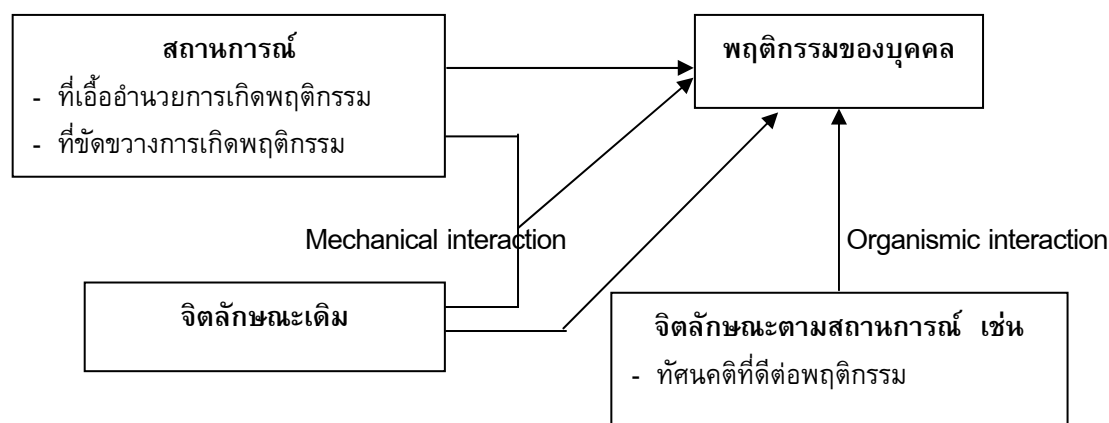
4) ด้านการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง การกระทำที่แสดงถึงความเข้มแข็งในการทำงาน อดทนต่อความไม่สุขสบายในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญกับปัญหาอันเป็นความมั่นคงของบุคคลในการทำงาน เสียสละความสนใจส่วนตัวเพื่อให้เกิดผลดีในกลุ่มงาน

การวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล (2544) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่า ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการปฏิบัติหรือการกระทำของพยาบาล นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานหรือจากโรงพยาบาลซึ่งกระทำด้วยความสมัครใจ ส่งเสริมการทำงานตามหน้าที่ของตนเอง ส่งเสริมหน่วยงานและโรงพยาบาลให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผล และไม่ได้คำนึงถึงผลตอบแทนตามระบบของรางวัลที่โรงพยาบาลกำหนด มีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ มีมาตราประเมิน 6 หน่วย ประกอบด้วยประโยคคำถามจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” นำไปใช้กับพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 1,649 คน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90 นอกจากนี้ วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการใน 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการช่วยเหลือ 2) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น 3) ด้านการอดทนอดกลั้น และ 4) ด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์การ เป็นแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่าจำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” นำไปใช้กับข้าราชการระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 1,985 คน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .87 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้

นำแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของวิลาสลักซ์น์ ชวาลลี และคณะ (2547) มาใช้ เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่สูงและเป็นแบบวัดที่วัดกับข้าราชการพลเรือน

แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมบุคคล

พฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์อาจเกิดจากสาเหตุหลายประการ รูปแบบทฤษฎีที่สำคัญคือ รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2541 ; อ้างอิงจาก Endler & Magnusson, 1977 ; Tett & Burnett, 2003) (ภาพประกอบ 1) ได้เสนอว่าพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์เกิดจากสาเหตุที่สำคัญอย่างน้อย 4 ประการคือ 1) สาเหตุทางสถานการณ์เป็นสาเหตุที่อยู่ภายนอกตัวบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลรอบข้างและปทัสถานทางสังคม เป็นต้น 2) สาเหตุทางจิตลักษณะเดิมเป็นสาเหตุทางจิตใจภายในตัวบุคคลที่ติดตัวมาแต่ดั้งเดิมซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น เหตุผลเชิงจริยธรรม 3) สาเหตุร่วมระหว่างจิตลักษณะกับสถานการณ์ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) โดยมีตัวแปรทางจิตลักษณะเดิมกับตัวแปรทางสถานการณ์ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามตัวหนึ่ง เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม (สถานการณ์) กับเหตุผลเชิงจริยธรรม(จิตลักษณะเดิม) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม เป็นต้น 4) สาเหตุทางจิตลักษณะตามสถานการณ์หรือที่เรียกว่าปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic interaction) ซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคลกับสถานการณ์ที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญอยู่ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งจิตลักษณะเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ เช่น ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง เป็นต้น การศึกษาพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมในการวิจัยนี้ จึงใช้รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมเป็นกรอบแนวคิดในการประมวลเอกสาร เพื่อกำหนดสมมติฐานในงานวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Endler & Magnusson, 1976;) ที่มา : ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541)

สถานการณ์ทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม

สถานการณ์ทางสังคม หมายถึง สถานการณ์ปัจจุบันหรือสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่บุคคลกำลังประสบอยู่เป็นสิ่งที่เอื้อหรือขัดขวางการเกิดพฤติกรรมหนึ่งๆ ในส่วนนี้จะได้ประมวลเอกสารระหว่างสถานการณ์ทางสังคม 4 ตัวแปรได้แก่ 1) การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ซึ่งมีหลักฐานจากงานวิจัยจำนวนหนึ่งบ่งชี้ว่ามีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติที่มีต่องาน (ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี. 2532; นีออน พินประดิษฐ์ และคณะ. 2546 ; อภิรดี โสภางค์. 2547) และมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. 2541) พฤติกรรมการขับซื้ออย่างปลอดภัย (รวิกาญจน์ เตือนดาว. 2547) และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (อภิรดี โสภางค์. 2547) เป็นต้น 2) การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีหลักฐานจากงานวิจัยจำนวนหนึ่งบ่งชี้ว่ามีความเกี่ยวข้อง กับพฤติกรรมการทำงานทั่วไปของตำรวจ (นีออน พินประดิษฐ์ และคณะ. 2546) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (อภิรดี โสภางค์. 2547) เป็นต้น และ 3) สถานการณ์ย่อยในการทำงาน มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมซื้อสัตย์ (ดวงเดือน พันธมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิก. 2520) พฤติกรรมเสี่ยงต่อการเสพยาบ้าของนักเรียน (เกษม จันทศร. 2541) พฤติกรรมการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรม (ศุภชัย สุพรรณทอง. 2544) และพฤติกรรมจริยธรรมในการบริการของมัคคุเทศก์ (ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ. 2547) และมีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติที่มีต่อการขับซื้ออย่างปลอดภัย (รวิกาญจน์ เตือนดาว. 2547) เป็นต้น ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม

การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ตัวเขาเองเชื่อว่า มีบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่ายกย่องเขา เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีความผูกพันซึ่งกันและกัน ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในเครือข่าย (Network) ของการติดต่อสื่อสาร (Communication) และการทำหน้าที่ที่มีต่อกัน (อภิรดี โสภางค์. 2547: 16 ; อ้างอิงจาก Cobb. 1976) อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 51) ได้สรุปความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่ามีคนคอยให้ความช่วยเหลือ ทั้งทางด้านรูปธรรมและนามธรรม ส่วนบทความของ Bhunthumnavin (2000 : 155-156) ได้สรุปนิยามการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) เช่น การพูดปลอบโยน การพูดให้กำลังใจ ให้ความหวังใจ ความรัก ความอบอุ่น ความเห็นใจ หรือการยอมรับ เป็นต้น 2) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Support) เช่น การช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา ช่วยหาทางออกที่ดี การให้คำแนะนำ คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา การให้รางวัลหรือการลงโทษ การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจหรือการตัดสินใจที่ดี เป็นต้น 3) การสนับสนุนทางด้านวัสดุ เครื่องใช้ รวมทั้งเงินและแรงงาน (Material Support)

ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าสำหรับการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การรับรู้ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ว่าหัวหน้างานให้การสนับสนุนของหัวหน้าในการทำงาน 3 ด้าน คือ 1) ด้านอารมณ์ เช่น ให้ความจริงใจ กำลังใจในการทำงาน ให้การยอมรับ ยินดีในความสำเร็จ เป็นต้น 2) ด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น คำปรึกษาเกี่ยวกับงาน พุดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นต้น 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน สนับสนุนงบประมาณ เป็นต้น

การวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของ สาราชัน และคณะ (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 ; อ้างอิงจาก Sarason, et al.) ประกอบด้วย ความช่วยเหลือด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นแบบวัดประเภทมาตรประเมินรวมค่า มีข้อคำถาม 28 ข้อ คำถามแต่ละข้อประกอบด้วยมาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” นำมาใช้กับครู จำนวน 150 คน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา .87 ต่อมา ณัฐสุดา สุจินท์กุล (2541) ได้นำแบบวัดของศักดิ์ชัย นิรัญทวี มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 299 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม 3 ด้าน คือ 1) ด้านอารมณ์ 2) ด้านวัสดุ สิ่งของ 3) ด้านข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับจากสมาชิกในครอบครัว และจากบุคคลในหน่วยงาน ประกอบด้วยประโยคคำถามการรับรู้การสนับสนุนจากบุคคลสำคัญรอบข้างแต่ละประเภท (สามี บุตร ญาติ หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน) ประเภทละ 7 ข้อความ แต่ละประโยคประกอบด้วยมาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90 นอกจากนี้ มีการสร้างแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มพฤติกรรมอื่นๆ อีก อาทิเช่น ในงานวิจัย ของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้นำแบบวัดของ อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล (2533) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการรับรู้ของตำรวจว่า มีผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และคนในครอบครัวให้ความช่วยเหลือทั้งทางด้านรูปธรรมและนามธรรม ในเวลาที่เขาต้องการ มีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .88 และในงานวิจัยของ อภิรดี โสภางค์ (2547) ได้นำแบบวัดของ Bhanthumnavin (2001) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการที่หัวหน้าให้การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ เช่น ให้ความจริงใจ ให้กำลังใจในการทำงาน ทางด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น ให้ความรู้ คำปรึกษา พุดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทางด้านสิ่งของหรือบริการ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ การบริการต่างๆ มีข้อคำถาม จำนวน 24 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .96 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของ อภิรดี โสภางค์ (2547) มาใช้ เนื่องจาก เป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่สูง และศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล โดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

สำหรับหลักฐานความเกี่ยวข้องระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม กับพฤติกรรมที่นำพึงปรารถนานั้น มีนักวิจัยหลายคนพบผลที่สอดคล้องกัน อาทิเช่นในงานวิจัยของ ญัฐสุตา สุจินันท์กุล (2541) ซึ่งศึกษาปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน ลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 299 คน พบว่าการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกในครอบครัวและจากบุคคลในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมให้การพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและจากหน่วยงาน ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคมทำนายทัศนคติต่อพฤติกรรมกรรมการพยาบาลได้ 7% ในกลุ่มรวม นอกจากนี้ในงานวิจัยของ วริกาญจน์ เตือนดาว (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการขับซื้ออย่างปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขสมก. จำนวน 413 คน พบว่า พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้ที่มีความทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการขับซื้ออย่างปลอดภัยมากกว่า และมีพฤติกรรมการขับซื้ออย่างมีมารยาทมากกว่า พนักงานประเภทตรงข้าม ยังพบผลอีกว่าการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน มีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 3 ในการทำนายทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการขับซื้ออย่างปลอดภัย เมื่อร่วมกับตัวทำนายจากชุดสถานการณ์อื่นอีก 2 ตัว คือปทัสถานจากครอบครัว และสถานการณ์ช่วยในการขับซื้อ รวมเป็น 3 ตัวทำนาย สามารถทำนายทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการขับซื้ออย่างปลอดภัยได้ 20.10% ในกลุ่มรวม ส่วนบังอร โสพล และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) ศึกษาปัจจัยสาเหตุและผลของความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารซึ่งเป็นข้าราชการระดับ 5 ถึง 8 จากกระทรวงต่างๆ 5 กระทรวง จำนวน 174 คน พบว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรวมไปถึงการได้รับมอบหมายให้อำนาจในตำแหน่งของตน เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่ทำนายความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่องาน อันได้แก่ ความเครียด และความพึงพอใจในการทำงานได้ 34% และยังพบว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากที่สุด มีความพึงพอใจในการทำงานและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ต่อมา นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย พบว่าตำรวจที่มีการสนับสนุนทางสังคมมาก มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย การได้รับการสนับสนุนทางสังคมเมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์อีก 2 ตัวคือ การเห็นแบบอย่างและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมเป็น 3 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปได้ 14.13% ในกลุ่มรวมของชั้นสัญญาบัตร และ 14.68% ในกลุ่มรวมของชั้นประทวน และงานวิจัยของอภิรดี โสภางค์ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน 326 คน พบว่าเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานมุ่งอนาคตสูงกว่าเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม โดยการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคต เมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์ อีก 2 ตัวคือ การรับรู้ปทัสถานทางสังคม และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน รวมเป็น 3 ตัวทำนาย สามารถ

ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งมั่นได้ 27.3% ในกลุ่มรวม และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่มีจำนวนบุคลากรระหว่าง 7 – 29 คน โดยการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งมั่น เมื่อรวมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์ อีก 2 ตัวคือ การรับรู้ทัศนคติทางสังคม และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน รวมเป็น 3 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งมั่นได้สูงที่สุด 37.2%

จากการประมวลเอกสารข้างต้นทำให้สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามากเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมสูงทำงานอย่างมีประสิทธิภาพผลดีกว่า และมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย ดังนั้นจึงคาดได้ว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก จะมีทัศนคติต่อพฤติกรรมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง และมีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย

การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมทำงานราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

ในสถานการณ์ทั่วไป เมื่อบุคคลเห็นคนอื่นกระทำการพฤติกรรมบางอย่างเป็นแบบอย่างแล้ว ผู้เห็นจะกระทำการพฤติกรรมชนิดเดียวกันนั้นมากขึ้นกว่าเดิม การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอาจอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ทฤษฎีนี้อธิบายถึงวิธีการและกระบวนการที่บุคคลได้รับอิทธิพลจากสังคม ทำให้เกิดการยอมรับลักษณะและกฎเกณฑ์ทางสังคมมาเป็นลักษณะของตน ทฤษฎีประเภทนี้ได้นำเอาหลักการเสริมแรง (Principle of reinforcement) และหลักการเชื่อมโยง (Principle of Association) มาใช้อธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม ทฤษฎีการเรียนรู้ได้เน้นการเรียนรู้โดยบังเอิญและการเลียนแบบซึ่งทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แปลกใหม่หรือแตกต่างไปจากเดิมได้โดยง่าย โดยทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญแก่ลักษณะของสถานการณ์ว่าจะเป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลกระทำการพฤติกรรมซ้ำๆ จนกลายเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลนั้นไปในที่สุด สิ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลกระทำการพฤติกรรมต่างๆ ได้คือ การหวังความพอใจและการหลบหลีกความทุกข์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉินึก 2520 : 11) จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมระบุว่าพฤติกรรมส่วนมากรวมทั้งพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ เกิดจากการเรียนรู้ การเรียนรู้มี 2 รูปแบบ คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงหรือการเรียนรู้จากผลการกระทำ และการเรียนรู้จากการสังเกต ในประเด็นของการเห็นแบบอย่างเป็นการเรียนรู้จากการสังเกต เกิดจากการสังเกตตัวแบบ (Model) ว่าตัวแบบทำอะไร ทำอย่างไร มีกฎเกณฑ์อย่างไร เมื่อสังเกตแล้วก็นำมาคิดว่าตนสามารถทำพฤติกรรมใหม่ได้อย่างไร (อภินันท์ โสภางค์. 2547 : 23)

กระบวนการเลียนแบบเป็นกระบวนการขัดเกลาสมาชิกในสังคม ให้มีพฤติกรรมตามอย่างบุคคล ซึ่งในทางจิตวิทยาสังคมศึกษาตัวแปรที่สำคัญที่มีผลต่อการเลียนแบบ 2 ตัวแปร ตัวแปรแรกได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแบบกับผู้เลียนแบบ คือ ความสนิทสนมคุ้นเคยเป็นหลัก ซึ่งผู้เลียนแบบจะให้ความสนใจต่อผลตอบแทนที่ตัวแบบได้รับน้อยมาก และอีกตัวแปรหนึ่ง ได้แก่ ผลตอบแทนที่ตัวแบบได้รับเมื่อแสดงพฤติกรรมนั้นๆออกไปแล้ว ว่าตัวแบบได้ผลตอบแทนอย่างไร ดีหรือร้าย ซึ่งเป็นพลังเสริมที่ผู้เลียนแบบจะตัดสินใจเลียนแบบ โดยนารังวัลที่ตัวแบบได้รับมาเป็นเครื่องตัดสินว่าควรจะเลียนแบบหรือไม่ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2541 : 105 – 106) ทฤษฎีการเรียนรู้โดยมีตัวแบบ (Social Cognitive Learning Theory) ของ Bandura (1997 : 89) แบ่งกระบวนการเรียนรู้แบบเลียนแบบไว้ 4 กระบวนการได้แก่ 1) การเอาใจใส่ (Attentional Processes) คือการที่ผู้เลียนแบบมีความเอาใจใส่ สนใจรับรู้ในการกระทำของตัวแบบเพื่อทำการเลียนแบบ 2) การเก็บจำ (Retention Processes) ซึ่งต่อเนื่องจากกระบวนการแรก คือเมื่อสนใจแล้วมีความสามารถในการจดจำการกระทำของตัวแบบ ได้มากน้อยเพียงใดในการเลียนแบบ 3) การแสดงออก (Production Processes) เมื่อจดจำการกระทำของตัวแบบได้แล้ว แบบอย่างที่เคยเห็นและเก็บจำไว้แล้วนั้น จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามแสดงพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกับตัวแบบ และ 4) สิ่งล่อใจและการจูงใจ (Incentive and Motivation) คือ การที่ผู้เลียนแบบสามารถเลียนแบบจากตัวแบบ ได้ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจและเป็นการได้ชื่นชมตัวแบบไปพร้อมกัน ทำให้เสมือนการได้รับรางวัลทางอ้อม คือเป็นรางวัลแก่จิตใจของตนเอง และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะยิ่งภูมิใจในตัวแบบมากขึ้น (อภิรดี โสภางค์. 2547 : 23)

การมีตัวแบบเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม โดยก่อให้เกิด 1) การสอนพฤติกรรมใหม่ 2) การสอนกฎเกณฑ์หรือหลักการใหม่ อาจโดยการบอกเล่าของตัวแบบหรือจากการสังเกตพฤติกรรมของตัวแบบจดจำและนำมารวมเป็นกฎเกณฑ์หรือหลักการของตน 3) การสอนความคิดหรือพฤติกรรมสร้างสรรค์ การได้เห็นตัวแบบไม่จำเป็นต้องทำให้ผู้สังเกตมีความคิดหรือแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบราวกับพิมพ์เดียวกันเสมอไป ผู้สังเกตอาจได้ความคิดจากการสังเกตออกมาเป็นความคิดใหม่หรือพฤติกรรมใหม่ก็ได้ 4) การยับยั้งการกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมใดแล้วนำไปสู่ผลกรรมทางลบ ผู้สังเกตก็มีแนวโน้มจะไม่ทำพฤติกรรมเช่นนั้น 5) การลดความหวั่นเกรงที่จะกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมที่ถูกห้ามโดยไม่มีผลทางลบตามมาให้เห็น มีแนวโน้มให้ผู้สังเกตทำตามตัวแบบได้ 6) การส่งเสริมการกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมบางอย่าง ก็เป็นสิ่งที่ชี้แนะให้ผู้สังเกตทำพฤติกรรมเช่นเดียวกันได้ 7) การเน้นสิ่งเร้าผู้สังเกตที่เห็นตัวแบบพฤติกรรมบางอย่างอาจรับรู้และใส่ใจสิ่งเร้าบางอย่างในสถานการณ์มากเป็นพิเศษ ภายหลังอาจใช้สิ่งเร้านั้นมากเป็นพิเศษได้ และ 8) การกระตุ้นอารมณ์ การได้เห็นแบบอย่างแสดงอารมณ์บางอย่างเป็นการกระตุ้นอารมณ์ของผู้สังเกต มักทำให้ผู้สังเกตมีความไวต่อการตอบสนองทางอารมณ์ขึ้น (เนืออน พิณประดิษฐ์ และคณะ. 2546 : 37)

ดังนั้น การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานในการทำงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ได้รายงานว่าได้เห็นหัวหน้าหน่วยงานของตนและเพื่อนร่วมงาน ทำงานในหน้าที่ได้ดีและประสบความสำเร็จโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ ทำให้เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีคิดว่า สามารถทำได้เช่นกัน หรืออาจทำได้ดีกว่า ถ้ามีความมุ่งมั่น อดทนให้มากกว่า

การวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน จากการประมวลเอกสาร พบว่าสามารถวัดได้ 2 วิธี คือ (1) การให้ผู้ถูกทดลองเล่นเกมในสถานการณ์ยั่วๆ และได้พบกับตัวแบบประเภทใดประเภทหนึ่งในสี่ประเภท คือ ตัวแบบประเภทอับอายผู้อื่นและดีใจที่ตนไม่ได้โกง ตัวแบบประเภทละอายใจตนเองและดีใจที่ตนไม่ได้โกง ตัวแบบประเภทอับอายผู้อื่นและเสียใจที่ตนไม่ได้โกง และตัวแบบประเภทละอายใจตนเองและเสียใจที่ตนไม่ได้โกง พบในงานวิจัย ของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบจันทึก (2520) และ (2) ใช้แบบวัดชนิดมาตรประเมินรวมค่า จำนวน 10 – 20 ข้อ แต่ละข้อมีลักษณะเป็นประโยคประกอบมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” การให้คะแนน ในกรณีข้อความทางบวก “จริงที่สุด” ให้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ให้ 1 คะแนน ข้อความทางลบให้คะแนนกลับกัน พบในงานวิจัย ของ นีออน วัฒนประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้สร้างแบบวัดการเห็นแบบอย่างในการทำงาน โดยดัดแปลง มาจากแบบวัดการเห็นแบบอย่างของ พงศธร เครียดรฤมบาล (2537) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจและผลของการกระทำนั้นๆ ตามอุดมคติ 9 ข้อของตำรวจ ซึ่งข้าราชการตำรวจได้เห็นและพิจารณาผลของการกระทำนั้นๆ ว่าดีหรือไม่ดีและนำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ที่มากขึ้นเพียงใด มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .76 และในงานวิจัย ของ อภิรติ โสภางค์ (2547) ได้สร้างแบบวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานขึ้นเองนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการรายงานว่าได้เห็นเพื่อนๆทำงานในหน้าที่ได้ดีและประสบความสำเร็จ ทำให้คิดว่าสามารถทำได้เช่นกัน มีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90 ในงานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัดการมีแบบอย่างในการทำงานขึ้นเองนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและครูดีเด่นย้อนหลัง 5 ปี จำนวน 900 คน และข้าราชการทั่วไปจำนวน 1,127 คน ซึ่งเป็นข้าราชการระดับ 3 – 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย รวมเป็นจำนวน กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 2,027 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับปริมาณการสังเกตเห็นหรือรับรู้ของบุคคลว่ามีบุคคลอื่น ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อตนได้กระทำพฤติกรรมทั้งดีและไม่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89 ในการวิจัย

ครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์ และคณะ (2547) มาใช้ เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่สูง และศึกษาเกี่ยวกับข้าราชการ

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวกับการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่น่าพึงปรารถนานั้น ได้มีนักวิจัยหลายคนพบผลที่สอดคล้องกัน ดังเช่น ในงานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ซึ่งศึกษาเรื่องตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย พบว่าผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดี มีพฤติกรรม การทำงานสูงกว่า ผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีน้อย การเห็นแบบอย่างที่ดีเมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์ อีก 2 ตัว รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด ตำรวจภูธรภาค 4 ได้ 14.13% ในข้าราชการตำรวจสัญญาบัตร และ 14.68% ในข้าราชการตำรวจชั้นประทวน วิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์ และคณะ (2547) ศึกษาข้าราชการระดับ 3 - 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน พบว่าการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม .06 โดยการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ร่วมกับเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รวม 3 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ร้อยละ 60 และอภิรดี โสภางค์ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน 326 คน พบว่าเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่มีการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ที่มีการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานน้อย โดยผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม โดยการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานมีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานเมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์ อีก 2 ตัวคือ การรับรู้ทัศนคติทางสังคม และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานได้ 8.7% ในกลุ่มรวม และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่ทำงานมากกว่า 10 ปี โดยการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานมีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานเมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์ อีก 2 ตัวคือ การรับรู้ทัศนคติทางสังคม และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานได้สูงที่สุด 14.6%

จากการประมวลเอกสารข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า ผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีมากเป็นผู้ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมทำงานสูงกว่า และมีพฤติกรรมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างน้อย ดังนั้น จึงคาดได้ว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก จะมีทัศนคติที่ดีต่องานสูง และพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมสูงกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานน้อย

สถานการณ์ยั่วเยงในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม

สถานการณ์ยั่วเยง (Temptation situations) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีลักษณะชักจูงใจให้บุคคลกระทำในสิ่งซึ่งขัดแย้งกับกฎเกณฑ์ที่ได้วางเป็นหลักปฏิบัติอยู่แต่เดิมในที่นั้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวบางประการ เช่น ได้วัตถุสิ่งของที่ต้องการ ได้รับรางวัลหรือคำชมเชย เป็นต้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม 2520 : 62) พฤติกรรมที่แสดงออกในสถานการณ์ยั่วเยงแบ่งออกได้เป็น พฤติกรรมโกง ขโมย กล่าวเท็จ และการกระทำที่ขัดกับคำสั่งของเจ้าหน้าที่หรือผู้มีอำนาจ ไรท์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม. 2520 ; อ้างอิงจาก Wright. 1975) สรุปว่า พฤติกรรมในสถานการณ์ยั่วเยงนั้นเป็นผลของการตัดสินใจของบุคคล ซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสามประเภท ประเภทแรก คือ ลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความเชื่อเชิงจริยธรรม ความสามารถในการบังคับตน ความฉลาด ความภาคภูมิใจ ความวิตกกังวล ความโอ้อ่อนต่อสิ่งยั่วเยงใจ และลักษณะบุคลิกภาพบางประการ ซึ่งหมายถึง การแสดงออกอาการทางประสาท (neuroticism) และบุคลิกภาพแสดงตน (extroversion) ประเภทที่สอง คือ ลักษณะสำคัญของสถานการณ์ยั่วเยง เช่น ความเสี่ยงต่อการถูกจับได้ คุณค่าของรางวัลที่จูงใจให้อยากได้ และการมีตัวแปรซึ่งกระทำความดี หรือชักจูงให้กระทำความชั่ว สาเหตุประเภทสุดท้าย คือ ลักษณะของสังคมหรือกลุ่มที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งอาจมีกฎเกณฑ์ ความเชื่อถือและปทัสฐานที่แตกต่างกัน อันเป็นสาเหตุให้บุคคลจากสังคมหนึ่ง มีความซื่อสัตย์มากหรือน้อยกว่าบุคคลในสังคมอื่นๆ ได้ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม. 2520 : 62 - 63)

ลักษณะสถานการณ์ยั่วเยงของสถานการณ์การทำงานในสายการเงินและบัญชี ซึ่งอาจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม อาจเกิดขึ้นเนื่องจากความจำเป็นบีบบังคับให้กระทำตามพฤติกรรมที่ขัดแย้งกับกฎเกณฑ์ที่ได้วางเป็นหลักปฏิบัติ ต้องทำเพื่อความอยู่รอดในชีวิตราชการเพราะหากไม่ทำตามก็จะอยู่ไม่ได้ หรือเกิดจากสภาพการปฏิบัติหน้าที่ ความล่าช้าของระบบราชการ ทำให้ผู้มาติดต่อพร้อมหิบบั้นสนน้ำใจให้เป็นคำตอบแทนแก่ข้าราชการ เพื่อลดระยะเวลาในการติดต่อ ผู้บังคับบัญชาไม่กดขัน รวมไปถึงระเบียบปฏิบัติต่างๆ มีช่องโหว่ให้แสวงหาประโยชน์ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เป็นต้น (อุทัย หิรัญโต. 2519)

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้สถานการณ์ยั่วเยงในการทำงาน หมายถึง สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติหน้าที่การเงินและบัญชี เช่น การปรับเปลี่ยนกฎ ระเบียบ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย การแสดงออกของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่อ ที่กระทบต่อความรู้สึก อารมณ์ และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม

การวัดสถานการณ์ยั่วเยงในการทำงาน ศุภชัย สุพรรณทอง (2544) ได้สร้างแบบวัดการอยู่ในสถานการณ์ทุจริตเลือกตั้ง นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 - 4 สถาบันราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 แห่ง และอยู่ต่างจังหวัดจำนวน 2 แห่ง จำนวน 504 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการที่บุคคล จะอยู่ในสถานการณ์ทุจริตเลือกตั้งในแบบต่าง ๆ อาทิเช่น การแจกเงิน และสิ่งของในการซื้อเสียง การข่มขู่ การเล่นพนันเลือกตั้ง การนำรถไปรับลงคะแนน

โดยมีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 ส่วนในงานวิจัยของ วรริกานุญจน์ เตือนดาว (2547) ได้สร้างแบบวัดสถานการณ์ย้ายอยู่ในการขับขี่ นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. จำนวน 413 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการให้พนักงานขับรถรายงานว่าตนได้พบกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะขับขี่ มีข้อคำถาม จำนวน 13 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 และในงานวิจัย ของ ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัดลักษณะย้ายอยู่ของสถานการณ์ทำงาน นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมัคคุเทศก์ไทย ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับปริมาณการรับรู้สภาพแวดล้อมที่มีลักษณะชักจูงใจให้บุคคลกระทำขัดกับกฎเกณฑ์ของสังคม เพื่อประโยชน์ส่วนตัวบางประการ โดยมีข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามเอกสารที่ประมวล เพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

สำหรับหลักฐานความเกี่ยวข้องระหว่างสถานการณ์ย้ายอยู่กับพฤติกรรมต่างๆ นั้น นักวิจัยหลายคนพบว่าสถานการณ์ย้ายอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมหลายประเภท อาทิเช่น พฤติกรรมจริยธรรมของเยาวชนไทย ในงานวิจัยของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจณปัจจันิก (2520) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลอง โดยศึกษาพฤติกรรมซื่อสัตย์ของวัยรุ่นไทยที่อยู่ในสถานการณ์ย้ายอยู่ ซึ่งทางคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดสร้างอุปกรณ์ให้วัยรุ่นที่เข้ารับการทดลองได้เล่นเกมสื่ เพื่อชิงรางวัลที่มีค่าพอประมาณ ทั้งนี้การเล่นเกมส์ดังกล่าวทางคณะ ผู้วิจัยได้แจ้งให้ผู้เข้ารับการทดลองได้ทราบว่า หากเล่นได้คะแนนตามที่ผู้วิจัยกำหนด จะได้ของรางวัล ซึ่งการทดลองนี้ ทางคณะผู้วิจัยจะทราบคะแนนจากการเล่นเกมสื่ของผู้เข้ารับการทดลองทุกครั้งแต่ทางผู้วิจัยจะปล่อยให้ผู้เข้ารับการทดลองได้เล่นเกมสื่อย่างอิสระโดยปราศจากการควบคุม และให้ผลลัพธ์คะแนนมาแจ้งแก่คณะกรรมการ ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะศึกษาพฤติกรรมซื่อสัตย์ของผู้เข้ารับการทดลองที่อยู่ในสถานการณ์ย้ายอยู่ จากผลการทดลองนี้ปรากฏว่า สภาพการเล่นเกมส์ในห้องปฏิบัติการได้ช่วยให้ผู้เข้ารับการทดลองที่เป็นวัยรุ่นชาย ราวครึ่งหนึ่ง (53.6%) โก่งเพื่อที่จะให้ได้รับรางวัล นอกจากนี้ยังม้งานวิจัยที่ได้ศึกษาถึงลักษณะย้ายอยู่ต่างๆ ที่จะมีผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคคล เช่น พฤติกรรมการเสพยาบ้า ในงานวิจัยของ เกษม จันทศร (2541) ศึกษาตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเสพยาบ้าของนักเรียน โดยใช้การวิเคราะห์จำแนกประเภท ซึ่งสามารถคาดคะเนความถูกต้องของการเป็นสมาชิกกลุ่มได้อย่างสูงถึง 85.51% โดยที่ตัวแปรการอยู่ในสถานการณ์เสี่ยงต่อการเสพยาบ้า มีน้ำหนักในการทำนายพฤติกรรมได้สูงสุด แสดงให้เห็นว่าการที่เยาวชนจะมีพฤติกรรมการเสพยาบ้าจะเป็นผู้ที่อยู่ในสถานการณ์เสี่ยง คืออยู่ในสถานการณ์ที่มีการซื้อขายและสามารถที่จะหา ยาบ้า มาเสพได้ง่าย พฤติกรรมการเลือกตั้ง นอกจากนี้ในงานวิจัยของ ศุภชัย สุพรรณทอง และคณะ (2543) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะคิด ค่านิยม และลักษณะทางสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเหตุผลเชิงจริยธรรมในการไปใช้สิทธิ์เลือกตั้ง ส.ส. ของประชาชนเมื่อวันที่ 6 มกราคม

2544 ที่ผ่านมาโดยศึกษาจากประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งทั้งในกรุงเทพและต่างจังหวัด จำนวน 176 คน ผลการวิจัยพบว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมในการไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งมีความสัมพันธ์ทางลบกับสถานการณ์ทุจริตเลือกตั้งในกลุ่มรวม และพบความสัมพันธ์สูงสุดในกลุ่มผู้ไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งที่มีการศึกษาค่ำ นั่นแสดงว่าผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งถ้าอยู่ในสถานการณ์ที่มีการทุจริตเลือกตั้งมากจะมีเหตุผลเชิงจริยธรรมในการไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งน้อย และมีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติที่มีต่องาน ดังเช่นในงานวิจัยของ รวีกาญจน์ เตือนดาว (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการขับขี้อย่างปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. จำนวน 413 คน พบว่า พนักงานขับรถที่ยังอยู่ในสถานการณ์ชั่วในการขับขี้นาน จะยังมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการขับขี้อย่างปลอดภัยมากกว่าพนักงานขับรถประเภทตรงข้าม และยังพบผลเช่นนี้ในงานวิจัยของ ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการบริการของมัคคุเทศก์ไทย ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 คน พบว่า มัคคุเทศก์ที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะชั่วน้อย เป็นผู้ที่มีความทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงานมากกว่า มัคคุเทศก์ประเภทตรงข้าม และยังพบผลอีกว่า มัคคุเทศก์ที่มีอยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะชั่วน้อยมีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานมาก ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย กลุ่มย่อยที่สำคัญ ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย

สรุปได้ว่าบุคคลที่เผชิญกับสถานการณ์ชั่วให้ละเมิดกฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่า ย่อมมีพฤติกรรมทำงานได้มีประสิทธิภาพน้อย ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ชั่วให้ละเมิดกฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า ย่อมมีพฤติกรรมการทำงานได้มีประสิทธิภาพมาก ทำให้คาดได้ว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ที่อยู่ในสถานการณ์ที่มีการทุจริตในการทำงานมากจะมีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมน้อยกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ที่อยู่ในสถานการณ์ที่มีการทุจริตในการทำงานน้อย

จิตลักษณะเดิมกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม

จิตลักษณะเดิม หมายถึง ลักษณะจิตใจที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหนึ่งๆ เป็นลักษณะที่สะสมมาในตัวบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน มีลักษณะที่ค่อนข้างคงที่ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน (ทิพย์สุดา จันทรแจ่มหล้า. 2544 : 28) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แนวทางกำหนดตัวแปรจิตลักษณะเดิมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมตามแนวคิดทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ซึ่งพบงานที่สนับสนุนจากในอดีต และในการศึกษาครั้งนี้ได้นำมาเป็นแนวทางในการค้นหาสาเหตุทางจิตใจ โดยได้ประมวลเอกสารจิตลักษณะเดิม 4 ตัว ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตแบบพุทธ โดยจะกล่าวในรายละเอียดต่อไป

จิตลักษณะที่สำคัญกับพฤติกรรมจริยธรรมซึ่งจิตลักษณะต่าง ๆ นี้ มีพื้นฐานมาจาก ทฤษฎีตันไม้อจริยธรรม ของ ศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543) ซึ่งเป็นทฤษฎี ที่สรุปลักษณะทางจิตใจจากการวิจัยหลายสิบเรื่องที่ศึกษาคนไทยอายุ 6 – 60 ปี เป็นจำนวนมากในเหตุการณ์ต่างๆ เนื้อหาของทฤษฎีนี้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องมีคุณสมบัติของคนเก่ง ส่วนความเป็นคนดีก็เป็นส่วนประกอบสำคัญของข้าราชการที่ทำงานอย่างขยันขันแข็ง เพื่อหน่วยงานและเพื่ออนาคตของชาติ กล่าวคือคุณลักษณะของคนดี และคนเก่ง คือ การมีจิตลักษณะสำคัญใน 8 ด้านนั่นเอง จึงควรพิจารณาจิตลักษณะตาม ทฤษฎีตันไม้อจริยธรรม ดังนี้

ทฤษฎีตันไม้อจริยธรรม

ในทฤษฎีตันไม้อจริยธรรม ได้วิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมคนดี คนเก่ง และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพว่ามีองค์ประกอบทางจิตที่เกี่ยวข้องอยู่ 8 ประการ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ลักษณะที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการ และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอีก 5 ประการ เมื่อนำไปประกอบเป็นภาพตันไม้อ แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนรากและลำต้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ส่วนราก เปรียบเสมือนลักษณะทางจิตใจที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการนั้น ได้แก่

(1) สติปัญญา คือ ความเฉลียวฉลาดเหมาะสมกับอายุ เป็นผู้ใหญ่ก็มีความสามารถทางความคิดที่เป็นนามธรรมขั้นสูงได้ (2) ประสพการณ์ทางสังคม คือ การเข้าใจมนุษย์และสังคม การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (3) สุขภาพจิตดี คือ การมีความวิตกกังวลน้อยหรือในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์

2. ส่วนลำต้น เปรียบเสมือนลักษณะทางจิตใจ 5 ประการ ที่ส่งเสริมให้บุคคลเป็นคนดี

คนเก่ง ถ้ามีมากในบุคคลใดบุคคลนั้นก็จะมีพฤติกรรมของคนดีคนเก่งอย่างสม่ำเสมอ แต่ถ้าขาดลักษณะหลายประการมากเท่าใดบุคคลนั้นก็จะเป็นผู้ที่ไม่สามารถเป็นคนดีคนเก่งได้ ได้แก่ (1) ทศณคติ ค่านิยม คุณธรรม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของคนดีที่สังคมปรารถนามองเห็นคุณ ประโยชน์ของพฤติกรรมหรือคุณธรรมนั้นเกิดความพอใจ และพร้อมที่จะกระทำหรือยึดคุณธรรมเป็นหลัก (2) เหตุผลเชิงจริยธรรม คือการเลือกกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดด้วยเหตุผลของการเห็นแก่ผู้อื่น ส่วนรวมและหลักสากลมากกว่ากระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดด้วยเหตุผลเพื่อตัวเองหรือกลุ่มพรรคพวกของตน (3) ลักษณะมุ่งอนาคต สามารถคาดการณ์ไกล และสามารถควบคุมตนให้อึดใ้ได้อย่างเหมาะสม (4) ความเชื่ออำนาจในตนคือ เชื่อผลที่เกิดกับตนว่าเป็นเพราะการกระทำของตนมากกว่าความบังเอิญ โชคเคราะห์ หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ทำดีได้ดีทำชั่วจะต้องได้รับโทษ (5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือความมุ่งมั่นบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับความสามารถของตน

จิตลักษณะทั้ง 8 ประการนี้ จะหลอมรวมเป็นลำต้นและรากแก้วของตันไม้อจริยธรรมจะผลิดอกออกผลอันหมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือเหมาะสมซึ่งเป็นพฤติกรรมสำคัญที่จะทำให้เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมได้ (เนออน พินประดิษฐ์ และคณะ. 2546) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาจิตลักษณะ 5 ประการ คือ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งมีหลักฐานจากผลงานวิจัยหลายเรื่องพบว่า มีความเกี่ยว

ข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการ (บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532) พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจ (นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ. 2546) และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (อภิรดี โสภางค์. 2547) 2) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ซึ่งมีหลักฐานจากผลงานวิจัยหลายเรื่องพบว่า มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อาทิเช่น พฤติกรรมการต้านทานการเสพยาบ้า (เกษม จันทร. 2541) พฤติกรรมการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรม (ศุภชัย สุพรรณทอง. 2544) และพฤติกรรมการทำงานอย่าง มีจริยธรรม (อภิรดี โสภางค์. 2547) 3) เหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งมีหลักฐานจากผลงานวิจัยหลายเรื่องพบว่ามีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อาทิเช่น พฤติกรรมการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรม (ศุภชัย สุพรรณทอง. 2544) และพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจ (นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ. 2546) และ 4) วิธีชีวิตแบบพุทธ ซึ่งมีหลักฐานจากผลงานวิจัยหลายเรื่อง พบว่า มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน (ปริญญา ณ วันจันทร์. 2536) และเกี่ยวข้องกับทัศนคติที่มีต่องาน (อภิรดี โสภางค์. 2547)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ จิตลักษณะอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลยอมรับที่จะทำงานอย่างมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อที่จะให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนี้จะมีลักษณะดังนี้ (บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532 : 42)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดีและประสบความสำเร็จ (ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2542 : 58) และ (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2525 : 352 - 361) ลักษณะใฝ่สัมฤทธิ์นี้นักจิตวิทยาถือว่าเป็นความต้องการชนิดหนึ่งของมนุษย์ ในการทำงานที่จะฝ่าฟันอุปสรรคโดยไม่ย่อท้อ ตั้งมาตรฐานการทำงานไว้อย่างสูงและมีความมานะพากเพียรที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างสมบูรณ์ เมื่อประสบความสำเร็จก็จะเกิดความสุขความภูมิใจ แม้เกิดความล้มเหลวก็ไม่ย่อท้อและพร้อมที่จะลองพยายามใหม่ ผู้ที่มีลักษณะเช่นนี้มักมักเป็นผู้ที่ชอบอาสาสมัครทำงานต่าง ๆ ชอบเข้าแข่งขันเพื่อจะเอาชนะชนะ มีนิสัยรักงานและทำงานที่ยากอย่างไม่ย่อท้อ ฉะนั้นลักษณะใฝ่สัมฤทธิ์จะทำให้บุคคลเป็นที่พึงของตนเอง และอาจเป็นที่พึงของผู้อื่นด้วย ลักษณะใฝ่สัมฤทธิ์นี้มีใช้ลักษณะของความอยากตื้ออยากเด่น แต่จุดหมายความต้องการมุ่งไปที่การแก้ปัญหาและปัญหาในชีวิตของตนและของส่วนรวมมากกว่าความใฝ่สูง ผู้ที่มีลักษณะใฝ่สัมฤทธิ์สูงนี้นักจิตวิทยาพบในงานวิจัยต่างทั้งในประเทศและต่างประเทศว่า เป็นผู้ที่มีความสามารถสูงทางการคิดหลายประเภท เช่น เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นทางการคิด มีความคิดริเริ่มสูง สามารถคิดแบบนอกกรอบได้ รวมทั้งสามารถคิดแบบสอบสวนสูงกว่าผู้ที่มีลักษณะใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ความสามารถทางการคิดเหล่านี้ แสดงถึงการมีประสบการณ์ทางปัญญาและการฝึกฝนทางด้านนี้ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นมีความสามารถทางการเรียนและการประกอบอาชีพในขั้นสูงได้ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (ดวงเดือน พันธมนาวิน. 2531:163-167) เป็นผู้ที่ตั้งในทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพสูง กล่าวคือเป็น

ผลงานที่มีลักษณะหลายประการต่อไปนี้เป็นงานที่ทำสำเร็จอย่างรวดเร็ว มีประโยชน์มาก มีคุณสมบัติพิเศษ และสามารถนำไปใช้ได้ในระยะยาว ผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเห็นว่ารางวัลที่ตนได้จากการทำงานนั้นคือ ความชื่นใจในความสำเร็จอย่างดีของผลงานตนมากกว่าที่จะเห็นความสำคัญของรางวัลที่เป็นเงินทอง ลาภยศ หรือคำชมเชยจากบุคคลอื่น เป็นผู้ที่ทำงานหนักเป็นหลักผลประโยชน์อื่นๆเป็นรอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่รับรู้เหตุการณ์ต่างๆ ทางด้านที่เกี่ยวกับการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จมากกว่าที่จะรับรู้เหตุการณ์นั้นในแง่อื่นๆ และเมื่อรับรู้เหตุการณ์ในการทำงานก็มีความไวในการคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงาน อุปสรรคที่จะเอื้ออำนวยหรือขัดขวางในการทำงานนั้นตลอดจนคำนึงถึงการลงมือดำเนินงานและความรู้สึกที่เกิดจากผลงานนั้น โดยอาจจะคิดว่างานนั้นสำเร็จหรือล้มเหลวก็ตาม ความไวในการรับรู้เหตุการณ์ดังกล่าวนี้เป็นลักษณะสำคัญของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (รวิกาญจน์ เตือนดาว. 2547 : 29 - 30) ในสภาพการทำงานราชการนั้นมักมีอุปสรรคขัดขวางจึงต้องอาศัยคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงไม่ย่อท้อและวางแผนการและเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตนหรือหน่วยงาน ทำอะไรก็ประสบความสำเร็จได้ง่ายและมีประสิทธิภาพสูงด้วยคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงมักทำงานเพื่อให้ได้ผลงานออกมาดีที่สุดโดยขึ้นกับสิ่งจูงใจภายนอกด้วย ถ้าทักษะการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูงจะทำให้ข้าราชการทำงานเพื่อความสำเร็จของผลงานเป็นหลัก โดยให้ความสำคัญขององค์ประกอบภายนอกอื่นๆ เช่น เงินเดือน ความดีความชอบ หรือผลประโยชน์ที่จะได้รับอื่นๆ ในอันดับรองลงมา ดังนั้นข้าราชการจะพร้อมที่จะทำงานเพื่อหวังผลในระยะยาวและสามารถเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ไม่หวังพึ่งสภาพการณ์ภายนอกอื่นๆ เช่น ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ เพียงอย่างเดียว การทำงานเพื่อมุ่งผลของงานนี้จึงจะทำให้พฤติกรรมการทำงานราชการอยู่นอกเหนือคำกล่าวที่ว่า ทำงานแบบ “เช้าชาม เย็นชาม” แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานราชการ

ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี หมายถึง ความพากเพียรพยายาม หรือความมุ่งมั่นของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ที่จะทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้สำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม ไม่ผลัดวันประกันพรุ่ง ถึงแม้จะพบอุปสรรค ก็ไม่ย่อท้อ รู้จักกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จากการประมวลเอกสารพบว่า บุญรับ ตักดิ์มณี (2532) ได้สร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของเฮอร์แมน (Hermans. 1970 : 353 – 363) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน 120 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการทำงาน ความสามารถของคนในการอดทนทำงานให้สำเร็จ การรู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เป็นต้น มีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84 ส่วนรวิกาญจน์ เตือนดาว (2547) ได้สร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานวิจัยของ ดุจเดือน พันธุมนาวิน และ อัมพร ม้าคนอง (กำลังดำเนินการ) เรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของพฤติกรรมการพัฒนานักเรียน

ของครูคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งปรับมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. จำนวน 413 คน มีข้อคำถาม 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .68 ส่วน นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้สร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปได้ด้วยดีได้ผลเป็นเยี่ยม โดยทุ่มเทความพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547) ได้นำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) นำมาใช้กับข้าราชการระดับ 3 – 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน มีข้อคำถาม 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .81 และอภิรดี โสภางค์ (2547) ได้สร้างแบบวัดตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของจินตนา บิลมาศ และคณะ (2529) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการที่บุคคลสามารถกระทำสิ่งใดๆ ที่ตั้งใจไว้แล้ว ให้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ ไม่ผลัดวันประกันพรุ่ง ถึงแม้ว่าจะพบอุปสรรค ก็ไม่ย่อท้อ มีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) มาใช้ เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ และเป็นแบบวัดที่วัดกับข้าราชการพลเรือน

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวกับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่น่าพึงปรารถนานั้นได้มีนักวิจัยหลายคนพบผลที่สอดคล้องกัน ซึ่งบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ศึกษาการเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเตรียมตัวเพื่อการทำงานราชการในอนาคตของข้าราชการ พบผลในกลุ่มย่อยในกลุ่มที่ได้รับการฝึกการควบคุมตนเอง ปรากฏว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำนายพฤติกรรมเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคตได้ 13 % และนีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจ 1,209 คน พบว่า ในกลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่า กลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ นอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 1 โดยเมื่อรวมกับจิตลักษณะอื่นอีก 2 ตัว รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมนี้ได้ 36.4 % ในกลุ่มรวม และผลเช่นเดียวกันนี้ยังพบในการวิจัยการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ผลวิจัยของวิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

อิทธิพลรวม .16 โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 2 เมื่อรวมกับลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม การคิดแบบโยนิโสมนสิการ หิริโอตตัปปะ ความเครียดในการทำงาน และการรับรู้การเมืองในองค์กร โดยตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวข้างต้นอธิบายความแปรปรวนของเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 55 และงานวิจัยของ อภิรดี โสภางค์ (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ในสังกัดกองคลังหรือสำนักงานคลัง จำนวน 326 คน พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม และยังพบอีกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 1 ของพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานเมื่อรวมกับตัวทำนายชุดจิตลักษณะเดิม และกลุ่มสถานการณ์ อีก 3 ตัว รวมเป็น 4 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานได้ 33 % ในกลุ่มรวม และ 29 % ในกลุ่มย่อย

สรุปได้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก เป็นผู้มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามาก เช่น พฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิภาพมาก ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากจะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมมากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย

ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2537 : 86 - 88, 93) ได้ให้ความหมาย ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะคาดการณ์ไกลในอนาคต โดยคิดได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นทั้งผลดีและผลเสีย และเห็นความสำคัญของสิ่งที่เกิดขึ้น ในอนาคตนั้น นอกจากนั้นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตจะเป็นผู้ที่สามารถกำหนดเป้าหมายในชีวิตของตนโดยมีการกำหนดโครงการระยะสั้น และระยะยาวให้กับตนเองในด้านต่างๆ เช่น ด้านการงาน ด้านครอบครัว ด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรม เป็นต้น ลักษณะมุ่งอนาคต คือ ส่วนต้นของปรากฏการณ์ ส่วนการควบคุมตน หรือวินัยในตนเอง จะเป็นส่วนปลายและเกิดขึ้นควบคู่กัน คือมีการมุ่งอนาคตในบางเรื่องนำมาก่อน แล้วบุคคลต้องใช้การควบคุมตนเองดำเนินการไปตามที่ได้วางเป้าหมายไว้ จนประสบความสำเร็จ ในเวลาที่กำหนด ฉะนั้นการควบคุมตนเอง ก็คือการมีวินัยในตนเอง ซึ่งหมายถึงการจัดระเบียบพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้เกิดผลที่ตนต้องการในเวลาที่ต้องการในอนาคต ลักษณะมุ่งอนาคต คือ ลักษณะทางจิต (บุคลิกภาพ) ประเภทหนึ่งของบุคคล ในอันที่จะคาดการณ์ไกล และเห็นความสำคัญของสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต ลักษณะมุ่งอนาคตนี้มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถในการคาดการณ์ไกล ว่าอะไรจะเกิดในอนาคตทั้งใกล้และไกล เข้าใจได้อย่างทะลุปรุโปร่ง หนึ่งสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นนั้นมักเป็นสิ่งที่ยังไม่มีตัวตน ยังอยู่ในลักษณะที่เป็นนามธรรม ผู้ที่จะเข้าใจลักษณะของสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตอย่างชัดเจน จึงต้องเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูงถึงขั้นนามธรรม ด้านผู้ที่มีปัจจุบัน คือผู้ที่ไม่มียายตาอันยาวไกลคิดและรับรู้ได้แต่สิ่งที่ผ่านไปแล้ว หรือสิ่งที่กำลังจะ

เกิดขึ้นเฉพาะหน้าในปัจจุบันเท่านั้น 2) ความเชื่อว่าสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนั้น อาจเกิดกับตนได้เช่นเดียวกับเกิดกับผู้อื่น มีบ่อยครั้งที่บุคคลสามารถคาดการณ์ไกลได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้นในอนาคตกับคนอื่น โดยเฉพาะสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องเลวร้ายที่บุคคลไม่ปรารถนา แต่บุคคลบางคนจะไม่นิยมรับว่าสิ่งนั้นอาจเกิดกับตัวเองได้เช่นเดียวกัน ความไม่ยอมรับความเลวร้ายหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับตัวเองนั้นมาจากข้อจำกัด 2 ประการ ประการแรกคือ การมองไม่เห็นว่าการกระทำของตนจะส่งผลเช่นไรในอนาคต ประการที่สองคือการมองเห็นผลเสียจากการกระทำประเภทหนึ่ง ซึ่งตนกำลังกระทำอยู่แต่ปฏิเสธความจริงว่าผลเสียนั้นอาจเกิดขึ้นกับตนได้ในอนาคต 3) สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมีคุณค่า หรือมีความสำคัญที่ไม่ลดลง

ส่วนการควบคุมตน หรือที่เรียกว่า “วินัยในตนเองนั้น” หมายถึงการบังคับตนเอง การปรับปรุงตนเอง หรือการจัดระเบียบพฤติกรรมบางชนิดของตนเอง โดยการจัดการของตนเอง และไม่ต้องพึ่งการควบคุมบังคับจากผู้อื่น แต่อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะควบคุมตนได้เขาจะต้องมีจุดประสงค์บางอย่างเกิดขึ้นก่อน ซึ่งก็คือการมุ่งอนาคตในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ดังนั้นการควบคุมตนเองโดยปราศจากการมุ่งอนาคตเป็นเบื้องต้นนั้นแทบจะไม่ปรากฏ แต่การที่มุ่งอนาคตที่ไม่มีการควบคุมตนนั้นมีปรากฏอยู่บ่อยๆ และแสดงถึงความล้มเหลวในความตั้งใจของบุคคลนั่นเอง

ดังนั้น ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี หมายถึงความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตรวมทั้งมีความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้รู้จักอดได้รอได้เพื่อรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่า หรือสำคัญกว่าที่จะมีมาในอนาคตนั้น

การวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ได้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ของ จินตนา บิลมาศ และคณะ (2529) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการรัฐใหม่ จำนวน 120 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับนิสัยส่วนตัวของผู้ตอบเกี่ยวกับผลงานและอนาคต การวางแผนการทำงาน การประหยัด เป็นต้น มีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .78 ส่วน ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ที่ใช้ในงานวิจัยของชวนชัย เชื้อสาธุชน (2546) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมัคคุเทศก์ไทย ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 ราย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับปริมาณของการที่ผู้ตอบจะเห็นความสำคัญของสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนและสังคมในอนาคต สามารถคาดการณ์ไกลและมีนิสัยบังคับตนเองให้อดได้รอได้ หรือเลือกที่จะรับหรือไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันที แต่จะรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่ หรือสำคัญกว่าที่จะตามมาในภายหลัง มีข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ส่วน นีออน พินประดิษฐ์ และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ที่นำมาปรับปรุงใช้กับ

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นการรายงานนิสัยและการปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .81 และ อภิรดี โสภางค์ (2547) ได้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ของ จินตนา บิลมาศ และคณะ (2547) นำมาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับความสามารถคาดการณ์ไกล เกี่ยวกับผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของตน และเห็นความสำคัญของผลเกิดขึ้นในอนาคต มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .69 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ของวิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ (2547) มาใช้ เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่สูง และเป็นแบบวัดที่วัดกับข้าราชการพลเรือนทั่วไปได้ดี

นักวิจัยหลายคนพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมหลายประเภท อาทิเช่น พฤติกรรมการต้านทานการเสพติด ในงานวิจัยของ เกษม จันทศร (2541) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการต้านทานการเสพติด ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการต้านทานการเสพติดมากกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำ พฤติกรรมการเลือกตั้ง ในงานวิจัยของ ศุภชัย สุพรรณทอง (2544) ศึกษาปัจจัยทางจิตและสถานการณ์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาสถาบันราชภัฏ พบว่านักศึกษาที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมสูงทั้ง 2 ด้าน โดยพบผลในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม พฤติกรรมการทำงานข้าราชการตำรวจ ในงานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พบว่า กลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีพฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิภาพสูง มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงกว่ากลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิภาพน้อย และยังพบว่าลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นจิตลักษณะเดิมที่ควรจะพัฒนาให้มากขึ้น ถ้าจะพัฒนาข้าราชการตำรวจสายจราจร และสายงานปราบปราม นอกจากลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมหลายประเภท ยังพบว่ามีความเกี่ยวข้องกับเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม ดังในงานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ (2547) พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมีอิทธิพลสูงสุดต่อเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม .25 โดยลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 1 เมื่อรวมกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม หิริโอตตัปปะ ความเครียดในการทำงาน การคิดแบบโยนิโสมนสิการ และการรับรู้การเมืองในองค์กร โดยตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวข้างต้นอธิบายความแปรปรวนของเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 55 และในงานวิจัยของ อภิรดี โสภางค์ (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม

การทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ในสังกัดกองคลังหรือสำนักงานคลัง จำนวน 326 คน พบว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานสูงกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองต่ำ ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม และยังพบว่าลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 2 ของพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานเมื่อรวมกับตัวทำนายชุดจิตลักษณะเดิม และกลุ่มสถานการณ์ อีก 3 ตัว รวมเป็น 4 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานได้ 18 % ในกลุ่มรวม และ 24 % ในกลุ่มย่อย

สรุปได้ว่า ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามาก ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมากจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมมากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองน้อย

เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม

เหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral Reasoning) หมายถึง ความมุ่งหวังหรือเจตนาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หลีกเลี่ยงโทษที่อาจเกิดต่อตนเอง ผู้อื่น และส่วนรวมโดยการที่ตนจะกระทำ หรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ในสถานการณ์ที่ผลประโยชน์ของหลายฝ่ายขัดแย้งกัน เป็นเหตุผลของบุคคลในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองจำแนกได้เป็น 6 ประเภท เรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปสู่อันดับสูงสุดตามทฤษฎีพัฒนาการของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ของโคลเบอร์ก ขั้นต่ำสุดคือการมีเจตนาที่จะหลบหลีกการโดนลงโทษทางกาย บุคคลเลือกกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดเพื่อหลีกเลี่ยงมิให้ตนเองถูกลงโทษทางกาย เพราะกลัวความเจ็บปวดที่จะได้รับ บุคคลจึงยอมทำตามคำสั่งผู้มีอำนาจทางกายเหนือตน ขั้นที่สอง คือ เจตนาที่จะได้รับรางวัลเป็นวัตถุสิ่งของ เงินทองเป็นขั้นที่บุคคลเลือกกระทำในสิ่งที่จะนำความพอใจมาให้ตน ความสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นไปในลักษณะแลกเปลี่ยนแบบดีมาดีตอบ ร้ายมาร้ายตอบ มุ่งผลตอบแทนทางกาย และทางวัตถุมากกว่านามธรรม ขั้นที่สามคือ เจตนาที่จะทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบเพื่อให้เขารักและยอมรับตน บุคคลยังไม่เป็นตัวของตัวเอง ชอบทำตามการชักจูงของผู้อื่น เพื่อคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดี ขั้นที่สี่คือเจตนาที่จะทำตามปทัสถานของสังคม เคารพกฎหมายและหลักศาสนา ในขั้นนี้บุคคลมีความรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นหน่วยหนึ่งของสังคม จึงถือว่าตนมีหน้าที่ทำตามกฎเกณฑ์ต่างๆที่สังคมของตนกำหนดหรือคาดหวังอย่างเคร่งครัด ขั้นที่ห้าคือ การเคารพตนเองสามารถควบคุมตนเองได้ รู้จักละอายใจตนเองเมื่อทำผิด บุคคลจะเห็นความสำคัญของชนหมู่มาก ไม่ทำตนให้ละเมิดสิทธิของผู้อื่น สามารถควบคุมบังคับจิตใจตนเองได้ เกิดความละอายใจหรือภาคภูมิใจในการกระทำของตนเอง โดยไม่เกี่ยวข้องกับการควบคุมจากภายนอกหรือบุคคลอื่นหรือทางพุทธศาสนาหรือมีหิริ และขั้นที่หกขั้นสูงสุดคือ เจตนาที่จะยึดอุดมคติที่เป็นหลักสากล เช่น ความยุติธรรมเสมอภาค การเห็นแก่ส่วนรวม การมีมนุษยสัมพันธ์ หรือการเกลียดกลัวความชั่วในแนวของโอตัสปะ ตามหลักของพุทธศาสนา บุคคลตั้งแต่เด็กจนเป็นผู้ใหญ่จะพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมขึ้นตามขั้น จากขั้นต่ำสุดสู่ขั้นที่

สูงขึ้นไปหนึ่งขั้นตามลำดับ แต่เมื่อเป็นผู้ใหญ่พัฒนาการของความสามารถ ในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของมนุษย์แต่ละคน แต่ละประเภท อาจไปหยุดอยู่ในขั้นที่แตกต่างกันได้ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2539:52)

เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นจิตลักษณะที่จำเป็นที่ต้องพัฒนาให้มีในตัวบุคคลในการพัฒนาจริยธรรม เพราะจากการศึกษาของโคลเบอร์ก แสดงให้เห็นว่าการอบรมสั่งสอนบุคคลเพื่อให้มีคุณธรรมหรือจริยธรรมต่างๆ เช่นการรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ การควบคุมตนเอง ความกล้าหาญ และความยุติธรรม โดยใช้วิธีการบอกเล่า ฝึกปฏิบัติหรือทำให้ดูเป็นตัวอย่างไม่บังเกิดผลให้บุคคลมีคุณภาพหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ เพราะความรู้ในเนื้อหาหรือความรู้ในคุณธรรมเหล่านั้นเป็นสิ่งที่บุคคลใช้เพื่อยกย่องหรือกล่าวโทษผู้อื่นเท่านั้น มิได้นำมาใช้กับตนเอง บุคคลจะทำการตัดสินใจหรือมีพฤติกรรมใดๆ ย่อมเป็นไปตามเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจว่าเขาคิดว่าถูกต้องเหมาะสมแก่ตนเองในสถานการณ์นั้น ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้มีจริยธรรมสูงจะต้องเป็นผู้มีความสามารถควบคุมบังคับตนเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งการควบคุมจากคนอื่น บุคคลที่ควบคุมบังคับตนเองได้นั้น จะทำได้ในหลายมิติ เช่น ทางด้านเวลา การควบคุมตนให้มุ่งอนาคต คือ รอคอย หรืออดได้รอได้มากกว่าจะเอาให้ได้เดี๋ยวนี้ทันที การอดเปรี้ยวไว้กินหวาน ส่วนทางด้านสถานที่คือควบคุมบังคับตนเอง ทั้งในที่ลับและที่แจ้ง คือทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น โดยบุคคลจะต้องสามารถรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนทำความดีแม้ผู้อื่นจะไม่รู้ไม่เห็นก็ไม่สำคัญ และอีกลักษณะหนึ่งคือการวิจัยพบว่ามีความสำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมต่างๆ มากรวมทั้งพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้วย คือ ความเชื่ออำนาจในตนเองคือเชื่อว่าตนสามารถทำให้เกิดผลดี หรือผลเสียแก่ตนเองและแก่ผู้อื่นได้ตามปรารถนาและมุ่งหวัง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538:13-14)

ดังนั้นเหตุผลเชิงจริยธรรมในงานวิจัยนี้ หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลดังกล่าวนี้จะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่างๆ ของบุคคล

การวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ได้สร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมเพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูจำนวน 276 คน โดยนำแนวคิดแบบประเมินรวมค่าของลิเคิร์ทมาใช้ในการพัฒนาแบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม โดยนำเสนอเรื่องขัดแย้งทางจริยธรรม 17 เรื่อง บางเรื่องได้จากแบบวัดของดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิก (2519) บางเรื่องได้จาก “Hypothetical Dilemma for Moral Discussions” ที่รวบรวมโดย แบลท โคลบี และสไปเซอร์ (Blatt, Colby and Speicher, 1974) จาก “Moral Education and Research Foundation” ที่มหาวิทยาลัยฮาวาร์ด สหรัฐอเมริกา และบางเรื่องเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคม การตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งลงไปต่อจากนั้นจะมีเหตุผลเพื่อการตัดสินใจ 5 ข้อ ซึ่งเป็นเหตุผลแทนขั้นของพัฒนาการทางจริยธรรม ขั้นที่ 2 ถึงขั้นที่ 6 ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก เหตุที่ไม่มีขั้นที่ 1 เพราะแบบวัดนี้มุ่งใช้กับผู้ที่ยู่วัยรุ่นตอนปลาย และวัยผู้ใหญ่ ซึ่งวัยดังกล่าวมีการใช้เหตุผลขั้นนี้น้อยมาก ในแต่ละเหตุผลจะมีมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับตั้งแต่เห็นด้วยที่สุด จนถึงไม่เห็นด้วยที่สุด การตอบเมื่ออ่านจบในแต่ละเรื่องพร้อมกับการตัดสินใจในทางเลือกนั้นๆ ผู้ตอบจะต้องอ่านและ

แสดงความเห็นโดยการประเมินแต่ละเหตุผลทั้ง 5 เหตุผลว่าตนเห็นด้วยกับแต่ละเหตุผลในระดับใด การตรวจให้คะแนนสำหรับเหตุผลที่แทนชั้น 2 และชั้น 3 ให้คะแนนกลับกันกับระดับความเห็นที่ประเมินคือการประเมิน 1 ถึง 6 ให้คะแนนเป็น 6 ถึง 1 ตามลำดับ ส่วนเหตุผลที่แทนชั้น 4 ถึงชั้น 6 ให้คะแนนตามระดับความเห็นที่ประเมิน คือ การประเมิน 1 ถึง 6 ก็ให้คะแนน 1 ถึง 6 เช่นกัน นำคะแนนความเห็นที่ประเมินคูณด้วยชั้นของเหตุผลนั้น ได้เป็นคะแนนของการตอบเหตุผลนั้น เช่น ผู้ตอบประเมินเหตุผลข้อหนึ่งเป็นระดับ 5 ถ้าเหตุผลข้อนั้นเป็นชั้นที่ 3 ผู้ตอบจะได้คะแนนจากการตอบข้อนี้เป็น $3 \times 2 = 6$ คะแนน พิสัยคะแนนจากการประเมินเหตุผลแต่ละข้อจึงเป็นได้ตั้งแต่ 2 ถึง 36 คะแนน (คือ ตั้งแต่ $2 \times 1 = 2$ จนถึง $6 \times 6 = 36$) และได้นำชุดของเรื่องขัดแย้งทางจริยธรรมทั้ง 17 เรื่อง ไปทดลองใช้กับครูประจำการซึ่งสอนอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา และนักศึกษาครุรวม 120 คน ซึ่งมีทั้งชายและหญิง อายุ 18 ปี ถึง 45 ปี โดยให้ทุกคนตอบทุกเรื่อง ประเมินทุกเหตุผลในแต่ละเรื่องนำผลการตอบมาตรวจให้คะแนนตามวิธีที่ได้อธิบายมาแล้ว นำไปวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกรายข้อด้วยสถิติที (t-test) จากการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ พบว่าเหตุผลซึ่งให้ประเมินส่วนใหญ่ใน 17 เรื่องมีค่า t สูงกว่า 1.75 ซึ่งแสดงว่ามีนัยสำคัญมีความสามารถในการจำแนก แต่มีอยู่ 2 เรื่องที่ทุกเหตุผลค่า t ไม่มีนัยสำคัญ พบว่าเหตุผลที่มีค่า t สูงๆ ซึ่งแสดงว่าจำแนกได้ดีมากนั้น มักเป็นเหตุผลชั้น 5 รองลงไปคือชั้น 6 เรื่องขัดแย้งทางจริยธรรม 2 เรื่องพร้อมเหตุผลที่ไม่พบนัยสำคัญของการจำแนกได้ถูกตัดออก ที่เหลือเรื่องขัดแย้งทางจริยธรรมพร้อมเหตุผลจำนวน 15 เรื่องได้จัดเป็นชุดแบบวัดใหม่ 7 ชุด ซึ่งแต่ละชุดมีองค์ประกอบที่เป็นเรื่องขัดแย้งและเหตุผลต่างๆ กัน จากการตอบเดิมที่ได้นำมาวิเคราะห์ในตอนแรก นำมาตรวจให้คะแนนใหม่ตามแบบของชุดแบบวัดใหม่ที่ละชุดจนครบทั้ง 7 ชุด นอกจากนั้นยังทดลองใช้วิธีตรวจให้คะแนนสองแบบอีกด้วย คือ ให้คะแนนเหตุผลชั้นต่ำกลับกับเหตุผลชั้นสูง กับให้คะแนนเหตุผลชั้นต่ำแบบเดียวกับเหตุผลชั้นสูง (คือให้คะแนน 1 ถึง 6 กับระดับประเมินไม่เห็นด้วยที่สุด ถึงเห็นด้วยที่สุด) แล้วนำข้อมูลเหล่านี้เข้าวิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพ ซึ่งได้พบว่าในส่วนของความสามารถในการจำแนกรายข้อมีค่า t ตั้งแต่ 1.98 ถึง 5.59 ค่าความเที่ยงตั้งแต่ .58 ถึง .84 เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบคุณภาพทั้งสองครั้ง จากแบบวัด 7 ชุด ความสามารถในการจำแนกไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก แต่ค่าความเที่ยงเปลี่ยนแปลงไปทุกชุด โดยพบแนวโน้มว่าการตรวจแบบให้คะแนนเหตุผลชั้นสูงกับชั้นต่ำกลับกัน ให้ค่าความเที่ยงสูงกว่าแบบวัดชุดที่มีค่าความเที่ยงสูง แบบวัดที่มีค่าความเที่ยงดีที่สุดคือ ชุดที่ 5 ซึ่งประกอบด้วย 12 เรื่อง 24 เหตุผล แบบวัดดังกล่าวมีเฉพาะเหตุผลชั้น 5 และชั้น 6 โดยมีค่าความเที่ยง .84 จึงได้ทำการปรับปรุงและจัดพิมพ์แบบวัดชุดที่ 5 นี้ขึ้นเพื่อนำไปใช้ ในภายหลังได้มีผู้นำเครื่องมือนี้ไปใช้ในงานวิจัยอีกหลายเรื่อง เช่น นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้สร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ของ โกศล มีคุณ และ ฌรงค์ เทียมเมฆ (2545) นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับเหตุผลที่บุคคลใช้ตัดสินใจเลือกกระทำในเหตุการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรม 7 เรื่อง แต่ละเรื่องมีเหตุผลให้ประเมินสองเหตุผล ซึ่งตรงกับเหตุผลชั้นที่ 5 และ 6 ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก แต่ละเรื่องประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริง

เลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .60 ส่วนชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ของ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมัคคุเทศก์ไทยที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับเหตุผลที่บุคคลใช้ตัดสินใจเลือกกระทำในเหตุการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรม 7 เรื่อง แต่ละเรื่องมีเหตุผลให้ประเมินสองเหตุผล ซึ่งตรงกับเหตุผลขั้นที่ 5 และ 6 ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก แต่ละเรื่องประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และ อภิตี โสภางค์ (2547) ได้สร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ของ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) มาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับเรื่องขัดแย้งทางจริยธรรม ซึ่งตรงกับขั้นที่ 5 และขั้นที่ 6 ตามทฤษฎีพัฒนาการเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก จำนวน 7 เรื่อง แต่ละเรื่องประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ รวม 14 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .75 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ของโกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) มาใช้เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง

จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมนั้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในสังคมต่าง ๆ เช่น งานวิจัยของศุภชัย สุพรรณทอง (2544) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตและสถานการณ์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมทางเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาระชาภิวัตน์ พบว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมทางเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ เหตุผลเชิงจริยธรรมร่วมกับตัวทำนายด้านจิตลักษณะอีก 5 ตัวแปร รวมเป็น 6 ตัวทำนายสามารถทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมทางเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมได้ 28.6 % ในกลุ่มรวมโดยมีเหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวทำนายลำดับที่ 1 และเหตุผลเชิงจริยธรรมยังเป็นตัวทำนายลำดับที่ 1 ในกลุ่มตัวอย่างที่แยกย่อยอีก 7 กลุ่ม โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ศึกษาผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครูอาจารย์ที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 276 คน พบว่าครูอาจารย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวมโดยเหตุผลเชิงจริยธรรมมีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดกลุ่มจิตลักษณะเดิมอีก 6 ตัว รวมเป็น 7 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ 35.4% ในกลุ่มรวม และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มเพศหญิง โดยเหตุผลเชิงจริยธรรมมีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดกลุ่มจิตลักษณะเดิม อีก 6 ตัว รวมเป็น 7 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้สูงที่สุด 44.7% งานวิจัยของ นีออน พินประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นตัว

ทำนายที่สำคัญร่วมกับจิตลักษณะเดิมอีก 2 ตัว รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงาน ของสายสอบสวนได้ 39.7% และสายป้องกันปราบปรามได้ 36.8 % และงานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547) ศึกษาข้าราชการระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวง สาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน พบว่า เหตุผลเชิง จริยธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์รับผิดชอบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม .09 ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการที่มีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมีพฤติกรรม ตามค่านิยมซื้อสัตย์รับผิดชอบสูงกว่าข้าราชการที่มีลักษณะตรงข้าม โดยเหตุผลเชิงจริยธรรมมี บทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 3 ในการทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์รับผิดชอบ เมื่อร่วมกับตัว ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์รับผิดชอบได้ 61%

สรุปได้ว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากกว่า ผู้ที่ มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิง จริยธรรมสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ

วิถีชีวิตแบบพุทธกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม

วิถีชีวิต (Life style) หมายถึง การที่บุคคลเลือกดำเนินชีวิตประจำวันตามความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม หรือแบบแผนพฤติกรรม อันเป็นเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของกลุ่มสังคม ที่ บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ (งามตา วรินทร์. 2536 : 27) วิถีชีวิตของคนไทยผูกพันอยู่กับ พระพุทธศาสนาเป็นเวลายาวนาน การดำเนินชีวิต ประเพณี พิธีการต่างๆ ในแต่ละช่วงชีวิต ก็มี ความเกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนาโดยตลอด เช่น คติการดำเนินชีวิต การแต่งงาน การทำบุญ พิธีศพ ตลอดจนจนประเพณี และเทศกาลประจำปี ซึ่งเป็นวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เช่น มาฆบูชา วิสาขบูชา เข้าพรรษา ออกพรรษา ทอดกฐิน เป็นต้น พุทธศาสนิกชนก็จะร่วมกันทำบุญที่วัด เวียนเทียนแบบแผน ตามหลักของพระพุทธศาสนาได้รับการยึดถือเป็นแนวทาง และเป็นมาตรฐาน สำหรับความประพฤติ การบำเพ็ญกิจหน้าที่ และการดำเนินชีวิตของคนในสังคมไทยในทุกๆ ระดับ ในการเผชิญกับเหตุการณ์ทั้งหลายในช่วงเวลา และวัยต่างๆ ของชีวิต ตั้งแต่เกิดจนตาย สภาพ ดังกล่าวได้เป็นมาช้านาน จนฝังลึกในจิตของคนไทยกลายเป็นเครื่องหล่อหลอม กลั่นกรองนิสัยใจ คอพื้นจิตของคนไทยให้มีลักษณะเฉพาะตน จนเรียกว่าเป็นเอกลักษณ์ของสังคมไทย (พระธรรม ปิฎก. 2537 : 1 - 4)

ดังนั้นวิถีชีวิตแบบพุทธในงานวิจัยนี้ หมายถึง การเลือกที่จะปฏิบัติตนใน ชีวิตประจำวันอย่างยึดหลักธรรมะทางพระพุทธศาสนา และหลีกเลี่ยงการใช้ชีวิตอย่างผิดศีล เช่น นำ หลักความเชื่อและการปฏิบัติทางศาสนามาประกอบการเลือกอาชีพ การพักผ่อนหย่อนใจ การ เทียวเตร่ การทำบุญสุนทาน

การวัดวิถีชีวิตแบบพุทธ ชัยยุทธ กุลตังวัฒนา และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัด ลักษณะทางศาสนา โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดวิถีชีวิตแบบพุทธที่ใช้ในงานวิจัยมหาคเรื่อง ความเชื่อและการปฏิบัติพุทธศาสนาของคนไทย : การปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต ของ ดวงเดือน พันธมนาวิน และคณะ (2540) มาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมัคคุเทศก์ไทยที่ได้รับใบอนุญาต ประกอบเป็นมัคคุเทศก์จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 คน ลักษณะแบบวัด เกี่ยวกับการเลือกที่จะปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันอย่างยึดหลักธรรมทางศาสนา และหลีกเลี่ยงการใช้ ชีวิตอย่างผิดศีล เช่น การเลือกอาชีพ การพักผ่อนหย่อนใจ การเที่ยวเตร่ การทำบุญสุนทาน มีข้อ คำถาม จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ส่วน อภิรดี โสภางค์ (2547) ได้นำแบบวัดความเชื่อและการปฏิบัติของคนไทย ของ ดวงเดือน พันธมนาวิน และคณะ (2543) มาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับความเชื่อทางพุทธศาสนา การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และวิถีชีวิตแบบพุทธ มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .83 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดวิถีชีวิตแบบพุทธ ของ ดวงเดือน พันธมนาวิน และคณะ (2540) มาใช้ เนื่องจาก เป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่สูง

จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า วิถีชีวิตแบบพุทธนั้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การทำงาน เช่น จากงานวิจัยของ ปริญญา ณ วันจันทร์ (2536) ได้ศึกษาในกลุ่มครู 400 คน พบว่า ความเชื่อทางพุทธ การปฏิบัติทางพุทธ และอิทธิบาทสี่ ร่วมกับตัวแปรทางจิตสังคมอื่นๆ อีก สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้ ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. (2541) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการพยาบาลของ พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร 10 แห่ง จำนวน 299 คน ลักษณะทางพุทธที่ศึกษาประกอบด้วย การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และวิถี ชีวิตแบบพุทธ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีการปฏิบัติทางพุทธ หรือมีวิถีชีวิตแบบพุทธมาก จะมีพฤติกรรมกรรมการให้พยาบาลได้เหมาะสมมากกว่าในกลุ่มพยาบาลที่มีการปฏิบัติทางพุทธ หรือมีวิถี ชีวิตแบบพุทธน้อย ในกลุ่มรวม นอกจากนี้พบว่า พยาบาลที่มีทัศนคติที่ดีต่อการพยาบาลมาก และ มีวิถีชีวิตแบบพุทธมากด้วย จะมีพฤติกรรมกรรมการให้การพยาบาลที่เหมาะสมมากที่สุด ในทุกกลุ่ม เปรียบเทียบ และยังพบอีกว่าลักษณะทางพุทธทั้ง 2 ตัว ร่วมกับตัวแปรด้านปัจจัย ด้านครอบครัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านจิตใจ สามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการให้พยาบาลได้ 44% ซึ่งสอดคล้อง กับผลการวิจัยของอภิรดี โสภางค์ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน 326 คน พบว่า เจ้าหน้าที่จัดเก็บ รายได้ที่มีการนับถือพุทธศาสนามาก เป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่องานสูงกว่าเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่มี การนับถือพุทธศาสนาน้อย โดยผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม โดยการนับถือพุทธศาสนามีบทบาท สำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายทัศนคติที่ดีต่องาน เมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดจิตลักษณะเดิม อีก 3 ตัวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน รวมเป็น 4

ตัวทำนาย สามารถทำนายทัศนคติที่ดีต่องานได้ 14.2% ในกลุ่มรวม และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยการนับถือพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายทัศนคติที่ดีต่องาน เมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดจิตลักษณะเดิม อีก 3 ตัวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน รวมเป็น 4 ตัวทำนาย สามารถทำนายทัศนคติที่ดีต่องานได้สูงที่สุด 25.3% และยังพบอีกว่า เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่มีการนับถือพุทธศาสนา มาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคตสูงกว่าเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่มีนับถือพุทธศาสนา น้อย โดยผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม โดยการนับถือพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 3 ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคตสูง เมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดจิตลักษณะเดิม อีก 3 ตัวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม รวมเป็น 4 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอนาคตได้ 26.4% ในกลุ่มรวม และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่มีจำนวนบุคลากรระหว่าง 7 – 29 คน โดยการนับถือพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 3 ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคต เมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดจิตลักษณะเดิม อีก 3 ตัวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม รวมเป็น 4 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคตได้ 29.1%

สรุปได้ว่า วิถีชีวิตแบบพุทธมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน งานวิจัยนี้จึงคาดว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ผู้ที่มีวิถีชีวิตแบบพุทธมากจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมมากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ที่มีวิถีชีวิตแบบพุทธน้อย

ค่านิยมทางวัตถุกับพฤติกรรมทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม

ค่านิยมของสังคมที่เป็นวิถีของการจัดรูปความประพฤติที่มีความหมายต่อบุคคลและเป็นแบบฉบับของความคิดที่ฝังแน่นสำหรับยึดถือในการปฏิบัติตัวของคนในสังคม ในสมัยก่อนสังคมไทยถือเกียรติยศสำคัญกว่าเงิน ความซื่อสัตย์มีค่าต่อการคบหาสมาคม แต่ในปัจจุบันสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้เกิดค่านิยมอย่างใหม่ขึ้นมาแทนที่ เราให้ความสำคัญในเรื่องเงินเรื่องวัตถุกันมาก ฉะนั้นบุคคลจึงพยายามดิ้นรนต่อสู้เพื่อเสริมสร้างฐานะของตนให้มั่นคง โดยอาศัยวัตถุเป็นเครื่องวัด เป็นการแสดงถึงฐานะที่แตกต่างกัน เช่น ใครมีของแพงกว่ากัน ใครมีบ้านใหญ่กว่ากัน ใครสามารถส่งลูกไปเมืองนอกมากกว่ากัน ใครบริจาเงินมากสังคมจะยกย่องให้เหรียญตราเงินมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์แทบทุกอย่าง เงินทำให้ได้มาซึ่งอำนาจและตำแหน่ง ความมีหน้ามีตา ความรัก ความเคารพ ฯลฯ เพื่อการยอมรับของสังคม คุณค่าของบุคคลจึงไม่ขึ้นอยู่กับลักษณะหรือความดีแต่หากไปขึ้นอยู่กับเงินที่บุคคลมี นอกจากนี้สังคมปัจจุบันมักจะให้การยกย่องผู้มีอำนาจ อำนาจสามารถบันดาลให้มีทรัพย์สินเงินทอง บริวาร ตำแหน่ง ฯลฯ ข้าราชการที่มีตำแหน่งสูงๆ จะมีอำนาจมาก คนก็กลัวมาก เช่น ข้าราชการพลเรือนที่มีระดับ (ซี) น้อยกว่าก็เกรงกลัว ข้าราชการที่มีระดับ (ซี) สูงกว่า ดังนั้นเงิน วัตถุสิ่งของ และอำนาจจึงเป็นสิ่งที่คนจำนวนไม่น้อย

ไฝหาและอยากมีให้เท่าเทียมกับบุคคลอื่นในสังคม ดังนั้นลักษณะที่แสดงออกถึงการมีค่านิยมทางวัตถุ อาจมีผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมในบุคคลนั้น (สุพัตรา สุภาพ. 2520 : 4-13)

ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่บุคคลหรือสมาชิกในสังคมยึดถือ และยอมรับว่าเป็นสิ่งที่มีความหมาย มีความสำคัญสำหรับตนและบุคคลอื่นๆ ในสังคม โดยยอมรับเอาเป็นเป้าหมายมาตรฐาน และอุดมคติในชีวิต และมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลในการกระทำ การต่อสิ่งนั้นๆ นอกจากนี้ ค่านิยมยังสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลสมัย และความคิดของบุคคล ในสังคมในยุคนั้นๆ (จรรยา สุวรรณทัต. 2526 : 256 ; อ้างอิงจาก Crutchfield and others. 1966 : 102 ; Rokeach. 1968 : 160 Kluckhohn. 1952 : 395-396) ค่านิยมจึงมีความสำคัญมากเพราะส่งผลกระทบไปถึงพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล กล่าวคือ บุคคลที่มีค่านิยมที่ถูกต้องเหมาะสม เช่น ค่านิยมในการประหยัด ค่านิยมการพึ่งตนเอง ค่านิยมในการเป็นพลเมืองดี และค่านิยมการศึกษาหาความรู้ เป็นต้น บุคคลนั้นย่อมมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา แต่ถ้าบุคคลใดที่มีค่านิยมไม่เหมาะสม เช่น ค่านิยมด้านวัตถุ และการขาดระเบียบวินัย เป็นต้น บุคคลนั้นย่อมมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมน้อย

วัตถุนิยม หมายถึง การทุ่มเทความสนใจไปยังความต้องการทางวัตถุและการสนองความต้องการทางวัตถุจนไม่สนใจกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทางจิตใจ (วันชัย อริยะพุทธิพงศ์ และสุวรรณี ชูชินปราการ. 2547 :16 ; อ้างอิงจาก Webster's New World Dictionary of American English.1994) เงินก็เป็นอีกสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์แทบทุกด้าน ได้มีนักวิจัยหลายท่านทำการวิจัยเรื่องเงิน โดยในระยะต้นการวิจัยเรื่องเงินเป็นการค้นคว้าเรื่องความหมายของเงิน ต่อมา (วันชัย อริยะพุทธิพงศ์ และสุวรรณี ชูชินปราการ. 2547 :15 ; อ้างอิงจากRubenstein. 1981) ได้นำศัพท์ ธนนิยม (Money Conscious) มาใช้โดยให้นิยามว่า ธนนิยมเป็นจำนวนครั้งที่เรามีความกังวลเรื่องเงิน และมีความแพ้ผื่นเกี่ยวกับเงิน Rubenstein พบว่าคนอเมริกันที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี มีธนนิยมมากกว่าคนในกลุ่มอายุอื่นๆ และคนที่มียุมากกว่า 60 ปี มีธนนิยมน้อยที่สุด แนวความคิดของวัตถุนิยมและธนนิยมใกล้เคียงกันในแง่ที่ว่า ผู้ที่มีวัตถุนิยมสูงย่อมเป็นผู้ที่มีความต้องการใช้เงินในการซื้อหาวัตถุต่างๆ มาสนองความต้องการของตน (วันชัย อริยะพุทธิพงศ์ และสุวรรณี ชูชินปราการ. 2547 :16 ; อ้างอิงจาก Richins & Dawson.1992) ให้นิยามว่า วัตถุนิยมมี 3 ส่วน คือ ความหมกมุ่นในการสะสมวัตถุและการแสวงหาวัตถุ ความเชื่อว่าวัตถุทำให้มีความสุขและความเป็นอยู่ที่ดี และการวัดความสำเร็จของตนเองและผู้อื่นโดยจำนวนและคุณภาพของวัตถุ

ดังนั้นค่านิยมทางวัตถุในการวิจัยนี้ หมายถึง การที่บุคคลให้ความสำคัญกับวัตถุ สิ่งของ และเงิน เหนือสิ่ง อื่นใด เชื่อว่าเงินและวัตถุสิ่งของที่มีค่าสามารถซื้อหาจัดหาได้ทุกอย่างในชีวิต บุชายกย่องสิ่งของเงินทอง วัตถุ เหนือจิตใจเหนือคุณธรรม

การวัดค่านิยมทางวัตถุ จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดค่านิยมทางวัตถุ พบว่าสามารถวัดได้ 2 ด้าน คือ 1) วัดในเรื่องธนนิยมหรือความเชื่อในอำนาจเงิน พบในงานวิจัยของวันชัย อริยะพุทธิพงศ์ และสุวรรณี ชูชินปราการ (2548) ได้สร้างแบบวัดธนนิยมขึ้นเองนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักพนันลอตเตอรี่ที่มาซื้อลอตเตอรี่ที่แผงขาย จำนวน 950 คน

ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับความเห็นของผู้ตอบเรื่องความสำคัญของเงินและเป้าหมายของชีวิตคือการหาเงินให้มากๆ มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 หน่วย จาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 และ 2) วัดวัตถุนิยมของผู้ตอบเกี่ยวกับการสั่งสมสิ่งของ พบในงานวิจัยของ วันชัย อริยะพุทธิพงศ์ และสุวรรณี ชูชินปรากฏ (2548) ซึ่งคัดเลือกข้อคำถาม มาจาก Materialism ของ Richins & Dawson (1992) จำนวน 6 ข้อ จาก 18 ข้อ มาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักพนันลอตเตอรี่ที่มาซื้อลอตเตอรี่ที่แผงขาย จำนวน 950 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับความสำคัญที่ผู้ตอบวัดให้กับการสั่งสมสิ่งของ โดยเฉพาะสิ่งของที่มีราคาแพง มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 หน่วย จาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .75 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดค่านิยมทางวัตถุทั้ง 2 ด้าน คือ 1) ด้านธนนิยม นำแบบวัดของ วันชัย อริยะพุทธิพงศ์ และสุวรรณี ชูชินปรากฏ (2548) มาใช้ และ 2) ด้านวัตถุนิยม พัฒนามาจากแบบวัดของ Richins & Dawson (1992) แบบวัดมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จ (Success) ความเป็นศูนย์กลาง (Centrality) และ ความสุข (Happiness)

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นค่านิยมทางวัตถุกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมนั้น ยังไม่มีผู้ใดศึกษาเรื่องนี้โดยตรง อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่บ้างจากการประมวลเอกสารของอุบล เลี้ยววาริณ (2534) ซึ่งทำการศึกษาค่านิยมด้านชีวิต และสุขภาพของผู้ที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และไม่เกี่ยวข้องกับสุขภาพในกรุงเทพมหานคร จำนวน 358 คน พบว่า ค่านิยมด้านสุขภาพ และชีวิต รวมกับตัวแปรจิตลักษณะอีก 3 ตัว ทำนายพฤติกรรมหลีกเลี่ยงการเสพสารที่เป็นโทษได้สูงสุด 30% โดยจะพบผลในกลุ่มเพศหญิง พรรณราย พัทธ์เจริญ (2543) ได้ทำการศึกษา ค่านิยมด้านชีวิต และสุขภาพ กับพฤติกรรมสุขภาพกาย และจิตของข้าราชการสูงวัย (50 – 59 ปี) จำนวน 303 คน จากกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย พบว่า ค่านิยมด้านชีวิตและสุขภาพ รวมกับลักษณะมุ่งอนาคตและการปรับตัวด้านจิตสังคม สามารถทำนายพฤติกรรมการปรับตัวด้านการกินได้ 13.4% ทำนายพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองได้ 7.5% และทำนายการปฏิบัติทางพุทธศาสนาได้ 16.1% ค่านิยมทางวัตถุแสดงถึงผลทางลบต่อความพึงพอใจในชีวิตและพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาในบุคคล พบผลการวิจัยในต่างประเทศ เช่น (วันชัย อริยะพุทธิพงศ์ และสุวรรณี ชูชินปรากฏ. 2547 :16 ; อ้างอิงจาก Rindfleisch, Burroughs & Denton. 1997) พบผลว่า เด็กที่เติบโตขึ้นในครอบครัวที่มีปัญหาจะมีระดับวัตถุนิยมมากกว่าเด็กที่เติบโตในครอบครัวที่ไม่มีปัญหา ยังพบผลทำนองเดียวกันนี้ในการวิจัยกับผู้ใหญ่ เช่น งานวิจัยของ Keng, Jung, Juian & Wirtz (2000) ทำการสำรวจคนจำนวน 1600 คนในประเทศสิงคโปร์และพบว่าคนที่มีความระดับวัตถุนิยมสูงจะมีความพอใจในชีวิตในระดับต่ำ สอดคล้องกับผลวิจัยของ Ryan & Dziurawiec (2001) ทำการสำรวจในหมู่คนออสเตรเลียจำนวน 162 คน พบว่า คนที่มีระดับวัตถุนิยมสูงจะมีความพอใจในชีวิตโดยรวมและความพอใจในแต่ละด้านของชีวิตน้อยกว่าคนที่มีความระดับวัตถุนิยมต่ำ สำหรับในประเทศไทย วันชัย อริยะพุทธิพงศ์ และสุวรรณี ชูชินปรากฏ (2548) พบว่า วัตถุนิยมมีความสัมพันธ์กับความถี่ในการพนันลอตเตอรี่

กล่าวคือ นักพนันที่มีวัดถุนิยมสูงจะเล่นการพนันลอตเตอรีบ่อยกว่านักพนันที่มีวัดถุนิยมต่ำ (วันชัย อริยะพุทธพงศ์ และสุวรรณี ชูชินปรการ. 2547 :16 ; อ้างอิงจาก Ariyabuddhipongs. 2004) ศึกษาชนนิยมกับความโน้มเอียงในการละเมิดศีลห้าข้อ พบว่า ผู้มีชนนิยมสูงเป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมในการละเมิดศีลห้าข้อ เช่น ยินยอมทำงานในโรงงานฆ่าสัตว์ ขโมยความลับของนายจ้างไปขาย ทำรายงานเท็จ

จากเอกสารที่ได้ประมวลมานี้พอสรุปได้ว่า ผู้ที่มีค่านิยมทางวัดถุนิยมสูง มีพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในด้านต่างๆ น้อยกว่า ผู้ที่มีค่านิยมทางวัดถุนิยมต่ำ ทำให้คาดได้ว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีค่านิยมทางวัดถุนิยมต่ำจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีค่านิยมทางวัดถุนิยมสูง

จิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม

จิตลักษณะตามสถานการณ์ หรือเรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic Interaction) หมายถึง การศึกษาลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ ปัจจุบัน มีความไวต่อการแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ในปัจจุบัน (ทิพย์สุดา จันทรแจ่มหล้า. 2544 : 42) ในงานวิจัยนี้ ได้ประมวลเอกสารจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัว ได้แก่ ทศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการงาน และพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมกับพฤติกรรมทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2527 : 125 - 127) ได้นิยามทศนคติไว้ว่าเป็นจิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคลอยู่ในรูปของความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกนี้เกิดจากความรู้เชิงประเมินค่าของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งว่า สิ่งนั้นเป็นประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจและความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทางที่สอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตนเองต่อสิ่งนั้น ฉะนั้นบุคคลจึงสามารถมีทศนคติต่อสิ่งต่างๆ มากมาย แม้แต่ทศนคติต่อตนเองหรือทศนคติต่อการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดก็ได้ ทศนคติของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดมี 3 ส่วนคือ (1) ความรู้เชิงประเมินค่า (Cognitive Component) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดว่าดีมีประโยชน์และ หรือเลวมากน้อยเพียงใด จัดเป็นองค์ประกอบที่เป็นต้นกำเนิดของทศนคติของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ ดังนั้นหากบุคคลมีความรู้เชิงประเมินค่าต่อสิ่งต่างๆ ไม่สมบูรณ์หรืออาจมีความรู้ที่ผิดพลาดจะทำให้เกิดอคติหรือความลำเอียงและอาจทำให้เกิดผลเสียหายต่อผู้ยึดถือหรือส่วนรวมได้มาก (2) ความรู้สึกพอใจ (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ส่วนใหญ่แล้วความรู้สึกพอใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่ง จะเกิดโดยอัตโนมัติและสอดคล้องกับความรู้เชิงประเมินค่าต่อสิ่งนั้นด้วย

จัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของทัศนคติ (3) ความพร้อมกระทำ (Action Tendency Component) หมายถึง การที่บุคคลมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม ทะนุบำรุง สิ่งที่เขาชอบพอใจ และพร้อมที่จะทำลายหรือทำเพิกเฉยต่อสิ่งที่เขาไม่ชอบหรือไม่พอใจ องค์ประกอบนี้ยังคงอยู่ภายในจิตใจของบุคคลและยังไม่ปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรม ความพร้อมกระทำจะปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรมหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะอื่นๆ ของบุคคลและสถานการณ์องค์ประกอบทั้ง 3 ของทัศนคติดังกล่าวมีมิติสำคัญที่นักจิตวิทยาสังคมนิยมวัด 2 ประการ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ. 2524:5-9) คือทิศทาง (Direction) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้ในประเด็นที่ต้องการวัดว่าสิ่งนั้นดีหรือเลว มีความรู้สึกต่อสิ่งนั้นไปในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ และพร้อมที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือหรือพร้อมที่จะทำลายหรือขัดขวางความเจริญของสิ่งนั้น ปริมาณ (Magnitude) หมายถึง ความเข้มข้นหรือปริมาณความรุนแรงของทัศนคติไปในทิศทางบวกหรือลบ นั่นคือ อาจมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งอย่างรุนแรงมากหรืออีกสิ่งหนึ่งเพียงบางเบาทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งนั้นหรือขึ้นอยู่กับความพัวพันของบุคคลต่อเรื่องนั้นๆ

ดังนั้น ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในงานวิจัยนี้ หมายถึง การประเมินค่าการทำงานการเงินและบัญชี เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ รู้สึกพอใจ มีความรู้สึกชอบ และพร้อมที่จะกระทำเพื่อประสิทธิผลของงาน

การวัดทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม รวิกาญจน์ เดือนดาว (2547) ได้สร้างแบบวัดทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. จำนวน 413 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการให้พนักงานขับรถประเมินถึงผลดี หรือผลเสียของการกระทำหรือไม่กระทำ และความพอใจหรือไม่พอใจ การมีพฤติกรรมการขับขี่ย่างปลอดภัยดังกล่าว มีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .79 ส่วน ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2546) ได้สร้างแบบวัดทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยดัดแปลงมาจากแบบวัด ของไอเซน (Ajzen 1988 : 8 – 10) นำมาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมัคคุเทศก์ไทย ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการประเมินผลการแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความรู้เรื่องประโยชน์และโทษที่เกี่ยวกับการทำงานอาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ มีความพอใจที่จะกระทำเช่นนั้น มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และอภิรดี โสภางค์ (2547) ได้สร้างแบบวัดทัศนคติที่ดีต่องาน นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการให้เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้รายงานถึงความรู้ ความรู้สึก ความเชื่อ การประเมินว่าจริยธรรมในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์หรือโทษ มีข้อคำถาม จำนวน 21 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .83 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสร้างแบบ

วัดทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมตามนิยามปฏิบัติการ เพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

จากหลักฐานทางการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรม อาจกล่าวได้ว่าทัศนคติเป็นจิตลักษณะที่มีผู้เห็นว่ามี ความเกี่ยวข้องโดยตรงมากที่สุดกับพฤติกรรม โดยทัศนคติอาจทำนายพฤติกรรมได้แม่นยำตั้งแต่ร้อยละ 10 – 60 ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการวัดทัศนคติ และพฤติกรรมที่ต้องการศึกษา อย่างไรก็ตาม ทัศนคติเพียงด้านเดียวย่อมทำนายพฤติกรรมได้ไม่เต็ม ที่ควรพิจารณาจิตลักษณะอื่นๆของผู้กระทำพร้อมกันไปด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ. 2527) ดังนั้นงานวิจัยที่จะกล่าวถึงดังนี้ รวิกาญจน์ เตือนดาว (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การขับซื้ออย่างปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. 8 เขตการเดินทางในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 413 คน พบว่าพบว่าผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรม การขับซื้ออย่างปลอดภัยมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรม การเตรียมตัวเพื่อการขับซื้ออย่างปลอดภัยมากกว่าผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรม การขับซื้ออย่างปลอดภัยน้อย ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม และนักวิจัยยังพบอีกว่า ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรม การขับซื้ออย่างปลอดภัย เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 1 ของพฤติกรรม การเตรียมตัวเพื่อการขับซื้ออย่างปลอดภัย เมื่อรวมกับตัวทำนายชุดจิตลักษณะตามสถานการณ์อีก 1 ตัว รวมเป็น 2 ตัว สามารถทำนาย พฤติกรรม การเตรียมตัวเพื่อการขับซื้ออย่างปลอดภัยได้ 36 % ในกลุ่มรวม และ 48 % ในกลุ่มย่อย และในการศึกษาของ อภิรดี โสภางค์ (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ในสังกัดกองคลังหรือสำนักงานคลัง จำนวน 326 คน พบว่าผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่องานสูง เป็นผู้ที่มี พฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานสูงกว่าผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่องานต่ำ ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม และนักวิจัยยังพบอีกว่า ทัศนคติที่ดีต่องานสูงเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 1 ของพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงาน เมื่อรวมกับตัวทำนายชุดจิตลักษณะตามสถานการณ์อีก 2 ตัว รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรม ซื่อสัตย์ในงานได้ 24 % ในกลุ่มรวม และ 29 % ในกลุ่มย่อย

สรุปได้ว่า ทัศนคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน นอกจากนี้ ผลวิจัยยังแสดงว่าทัศนคติต่อการทำงานเมื่อศึกษาร่วมกับตัวแปรอื่น (เช่น การรับรู้ สนับสนุนทางสังคม ความเชื่ออำนาจในตน เป็นต้น) จะสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ ดีกว่าใช้ตัวแปรทัศนคติเพียงตัวเดียว ดังนั้น ในงานวิจัยนี้จึงคาดว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มี ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมาก จะมีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมี จริยธรรมมากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานน้อย

ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม

เรามักจะพบเสมอว่าการใช้ชีวิตประจำวันของบุคคลบางคน ทั้งเรื่องส่วนตัวหรือการทำงาน มักมีเรื่องของความเชื่อเข้าเกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก เช่น เชื่อดวง เชื่อฮวงจุ้ย เชื่อในผีสาป เทวดาว่าสามารถบันดาลให้เกิดผลดี ผลเสียแก่ตนได้ ในขณะที่บางคนเชื่อว่า สิ่งที่จะเกิดขึ้นกับตนนั้น เกิดจากการกระทำของตน ไม่ใช่ดวงดาว โชคชะตา หรือพรหมลิขิตบันดาลให้เป็นไป ความเชื่อที่ว่าตนสามารถกำหนดโชคชะตา หรือชีวิตของตนได้นั้น ทางด้านจิตพฤติกรรมศาสตร์มีจิตลักษณะตัวหนึ่งที่เกี่ยวข้อง คือ ความเชื่ออำนาจในตน (ชัยยุทธ กุลตังวัฒนา และคณะ. 2547 : 61)

ความเชื่ออำนาจในตน (Internal Locus of Control) หมายถึง ความเชื่อว่าสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเกิดจากการกระทำของตน เชื่อว่าตนสามารถทำนายผลที่เกิดขึ้นกับตนได้อย่างแม่นยำและสามารถจะควบคุมผลนั้นๆ ได้เช่น เชื่อว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว เป็นการคาดหวังทั่วไปของบุคคลว่า สิ่งต่างๆ ที่ตนได้รับเกิดจากการกระทำของตน ไม่ว่าจะเป็นด้านดีหรือด้านร้ายก็ตาม ในทางตรงกันข้าม ความเชื่ออำนาจนอกตน (External Locus of Control) เป็นการคาดหวังทั่วไปของบุคคลว่า สิ่งต่างๆ ที่ตนได้รับนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับกระทำของตน แต่ขึ้นอยู่กับสาเหตุต่างๆ ภายนอกเช่น โชคชะตา ไสยศาสตร์ คนอื่น หรือคุณสมบัติภายในตนที่ไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ ความเชื่ออำนาจในตน พัฒนาขึ้นในบุคคลตั้งแต่วัยเด็ก จากการรับรู้ลักษณะทางสังคมวัฒนธรรมและสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคล เป็นการคาดหวังที่เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตว่าตนจะสามารถทำให้เกิดอะไร ได้อย่างไร และสัมพันธ์กับเหตุการณ์อื่น อย่างไร การคาดหวังนี้นำมาใช้คาดการณ์ในสถานการณ์อื่นๆ ด้วย ในเด็กความเชื่ออำนาจในตนเพิ่มขึ้นตามวัยและวุฒิภาวะ แต่ในผู้ใหญ่ความเชื่ออำนาจในตนจะขึ้นกับช่วงเวลาที่ตนสามารถจะควบคุมผลที่เกิดขึ้นได้ และความรับผิดชอบ ความเชื่ออำนาจในตนจะสัมพันธ์กับความเชื่อในการใช้ความพยายามเพื่อให้ได้ผลที่ต้องการ และจะเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นไปตลอดชีวิต บุคคลที่เชื่อว่าผลตอบแทนที่ได้รับขึ้นอยู่กับพัฒนาของตนจะมีความเชื่ออำนาจในตนเพิ่มขึ้นและจะพยายามมากขึ้นเพื่อให้ได้ผลที่ดีกว่า (ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. 2541 : 47)

ดังนั้น ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน ในงานวิจัยนี้ หมายถึง ความเชื่อและการคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับการทำงานว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียนั้นเกิดจากตนเองมากกว่าที่จะเกิดจากคนอื่น หรือความบังเอิญ

การวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 405 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการรายงานความรู้สึกนึกคิดของตนเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ตนปรารถนาในการทำงานว่าผลเหล่านั้นเกิดขึ้นจากความรู้ความสามารถของตนเองหรือเกิดขึ้นจากปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือความสามารถของตนเอง มากน้อยเพียงใด มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90 ต่อมาชัยยุทธ

กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานโดยใช้แนวทางจากแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) นำมาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมัคคุเทศก์ทั่วไป (ต่างประเทศ) ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 คน ลักษณะแบบวัดเป็นการถามถึงความรู้สึกนึกคิดของตนเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ตนปรารถนาในการทำงานมัคคุเทศก์ว่าผลเหล่านั้นเกิดจากความรู้ความสามารถของตนเอง หรือเกิดจากปัจจัยอื่นๆ ที่นอกเหนือจากความสามารถของตนเองมากน้อยเพียงใด มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .81

สุพรรณา หนูรักษ์ (2542) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านการงาน โดยพัฒนาจากแบบวัดของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) นำมาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 210 คน แบบวัดเป็นการถามเกี่ยวกับความเชื่อและการคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับการทำงานว่าผลที่เกิดขึ้นกับตน ไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียนั้นเกิดจากตนเองมากกว่าที่จะเกิดจากคนอื่น หรือความบังเอิญ มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86

นืออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน โดยดัดแปลงมาจากแบบวัด ของ จินตนา บิลมาศ (2529) นำมาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับความเชื่อว่าตนสามารถทำให้เกิดผลดี หรือผลเสียแก่ตนเองและผู้อื่นได้ตามที่ตนปรารถนาและมุ่งหวัง เช่น เชื่อว่า ความสำเร็จ ความล้มเหลว การได้สิ่งที่ปรารถนาหรือสูญเสียประโยชน์เกิดจากการกระทำของตนเอง มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .88

และอภิรดี โสภางค์ (2547) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน โดยดัดแปลงมาจากแบบวัด ของ จินตนา บิลมาศ (2529) นำมาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับความเชื่อว่าผลดีหรือผลเสียที่เกิดกับตนนั้น เป็นเพราะการกระทำของตน มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .79

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านการงานอย่างมีจริยธรรม ของสุพรรณา หนูรักษ์ (2542) มาใช้ เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง และศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี

ลักษณะการทำงานของบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนหากคาดหวังการกระทำว่า จะทำให้เกิดประโยชน์และทำให้เกิดผลตามที่ตนต้องการได้ ก็จะพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ และยังเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าของกาลเวลา สามารถปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ มีความวิตกกังวลน้อย ซึ่งตรงกันข้ามกับลักษณะการทำงานของบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน ซึ่งทำงานแบบเฉื่อยชา ท้อแท้ หมดหวังวางเฉย นิ่งดูตาย เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นเพราะเขาเชื่อว่าเขาไม่มีอำนาจพอที่จะแก้ไขหรือทำให้เกิดผลดีขึ้นได้ ดังนั้นความเชื่ออำนาจในตนจึงเป็นลักษณะที่สำคัญตัวหนึ่ง ในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานที่น่าปรารถนาของบุคคล (ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. 2541) สำหรับงานวิจัยที่

ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน และพบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาเช่น จากการศึกษาของอภิตี โสภางค์ (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ในสังกัดกองคลังหรือสำนักงานคลัง จำนวน 326 คน พบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนในงานสูง เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนในงานต่ำ ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม และยังพบอีกว่าความเชื่ออำนาจในตนในงานเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 2 ของพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงาน เมื่อรวมกับตัวทำนายชุดจิตลักษณะเดิม และ กลุ่มสถานการณ อีก 2 ตัว รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานได้ 23 % ในกลุ่มรวม และ 33 % ในกลุ่มย่อย และในการศึกษาของชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการบริการของมัคคุเทศก์ไทย โดยกลุ่มตัวอย่างคือมัคคุเทศก์ทั่วไป (ต่างประเทศ) ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 คน พบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนในงานสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานของมัคคุเทศก์สูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนในงานต่ำ ผลเช่นนี้พบในกลุ่มบริการนักท่องเที่ยวอื่นๆ โดยความเชื่ออำนาจในตนในงานเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 1 ของพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานของมัคคุเทศก์เมื่อรวมกับตัวทำนายชุดจิตลักษณะเดิม และ กลุ่มสถานการณ อีก 10 ตัว รวมเป็น 11 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานของมัคคุเทศก์ได้ 38.2 %

สรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมในการทำงาน โดยผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานสูง มักจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานต่ำ ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมเหมาะสมกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ

ลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ พบว่าลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ด้านชีวิตสังคม และภูมิหลังบางตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม และมีความสำคัญในฐานะที่เป็นตัวแปรที่ใช้จำแนกลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามในกลุ่มตัวอย่างย่อย ๆ ตามลักษณะตัวแปรทางชีวิตสังคม ในที่นี้ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ระยะเวลาในการทำงาน และระดับ (ซี)

อายุกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

วิลาสลักษณ์ ชวัณลี และคณะ (2547) ได้ศึกษาข้าราชการระดับ 3 – 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน พบว่า กลุ่มข้าราชการอายุมาก (50 – 55 ปี) และกลุ่มข้าราชการอายุปาน

กลาง (40 – 49 ปี) มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านชื่อเสียงรับผิดชอบ และด้านโปร่งใสตรวจสอบได้มากกว่าข้าราชการอายุน้อย (21 – 31 ปี) อย่างชัดเจน และพบอีกว่า ข้าราชการกลุ่มอายุมากมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการกลุ่มอายุปานกลางและอายุน้อย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางจิตใจด้านต่าง ๆ พบว่า ข้าราชการกลุ่มอายุมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้สูงกว่าข้าราชการกลุ่มอายุน้อยอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังพบว่าข้าราชการกลุ่มอายุมากและกลุ่มอายุปานกลาง มีเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและค่านิยมด้านชื่อเสียงรับผิดชอบสูงกว่ากลุ่มอายุน้อย ในส่วนลักษณะทางศาสนาพบว่าข้าราชการกลุ่มอายุมากและอายุปานกลาง ต่างมีหลักอิทธิบาท 4 และมีการคิดแบบโยนิโสมนสิการสูงกว่ากลุ่มที่อายุน้อยอย่างชัดเจน

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า อายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดตัวแปรอายุ ซึ่งเป็นลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างเข้ามาศึกษาด้วย

ระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

นืออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจ 1,209 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษามากมีพฤติกรรมการทำงานทั่วไปมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาน้อย (ค่าเฉลี่ย 77.18 และ 75.59 ตามลำดับ) และงานวิจัยของวิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547) ได้ศึกษาข้าราชการระดับ 3 – 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม พฤติกรรมค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี และพบอีกว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้มากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างชัดเจน สำหรับลักษณะทางจิตใจ พบว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและด้านย่อย 3 ด้าน คือ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านชื่อเสียงรับผิดชอบ และด้านไม่เลือกปฏิบัติสูงกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าระดับปริญญาตรีอย่างเด่นชัด และพบอีกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและระดับปริญญาตรี มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูงกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และยังพบอีกว่า ข้าราชการที่มี

การศึกษาระดับปริญญาโทมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะปรีชาเชิงอารมณ์สูงกว่าข้าราชการระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนลักษณะทางศาสนา พบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีหลักอภิปาป 4 สูงกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดตัวแปรระดับการศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างเข้ามาศึกษาด้วย

สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวแตกต่างจากรายได้ของครอบครัว ตามปกติแล้วผู้ที่มีรายได้สูง มักจะรู้สึกว่าตนมีฐานะทางเศรษฐกิจสูง ส่วนผู้ที่มีรายได้ต่ำก็มักจะรู้สึกว่าตนมีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ แต่ผู้ที่มีรายได้สูงอาจรู้สึกว่าตนมีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำก็ได้ ถ้าในครอบครัวมีค่าใช้จ่ายมากหรือมีจำนวนสมาชิกหลายคนที่ใช้จ่ายจากรายได้ดังกล่าว ในทำนองเดียวกันผู้ที่มีรายได้ต่ำแต่อาจรู้สึกว่าตนมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ไม่เดือดร้อนมากนักก็ได้ เพราะในครอบครัวมีค่าใช้จ่ายน้อยหรือมีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ใช้จ่ายเงินจากรายได้ดังกล่าวน้อย สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว จึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวตนเองว่าอยู่ในฐานะใด สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว จึงหมายถึง ปริมาณรายได้ทั้งหมดของครอบครัวต่อเดือนร่วมกับจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ใช้จ่ายจากรายได้ดังกล่าว ครอบครัวที่มีปริมาณรายได้น้อยแต่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวใช้จ่ายเงินรายได้มาก จัดเป็นครอบครัวที่มีระดับเศรษฐกิจต่ำ ครอบครัวที่มีปริมาณรายได้มาก แต่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวใช้จ่ายเงินรายได้น้อย จัดเป็นครอบครัวที่มีระดับเศรษฐกิจสูง (ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ. 2547 : 33) สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวของบุคคล ย่อมส่งผลถึงพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลกล่าวคือ ผู้ที่มีสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวอยู่ในระดับสูงย่อมมีพฤติกรรมต่างๆ ดี กว่าผู้ที่มีสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ ดังงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวของ ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการบริการของมัคคุเทศก์ไทย โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ มัคคุเทศก์ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 ราย ผลการศึกษาพบว่ามัคคุเทศก์ที่มีสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานมากกว่ามัคคุเทศก์ประเภทตรงข้าม

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิผล ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดว่าสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวจะเกี่ยวข้องอย่างเด่นชัดกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้

ระยะเวลาในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ระยะเวลาในการทำงาน พิจารณาจาก ระยะเวลาที่เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งตั้งแต่แรกจนถึงปัจจุบัน (นุชนารถ ธาตุทอง. 2539 : 35) งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของระยะเวลาในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน คือ งานวิจัยของน้ออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจ 1,209 คน ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการทำงานของข้าราชการตำรวจมีความเกี่ยวข้องกับ จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ด้าน คือ เจตคติต่อการเป็นตำรวจ และความเชื่ออำนาจใจตนในการทำงานโดยพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นตำรวจมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย (ค่าเฉลี่ย 118.20 และ 105.94 ตามลำดับ) และเช่นเดียวกับข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก มีความเชื่ออำนาจใจตนในการทำงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย (ค่าเฉลี่ย 46.57 และ 44.79 ตามลำดับ) แต่ในงานวิจัยนี้ไม่พบว่าการมีระยะเวลาในการทำงานมากหรือน้อยมีความเกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานทั่วไปและพฤติกรรมการทำงานเฉพาะสายงาน และงานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ (2547) ได้ศึกษาข้าราชการระดับ 3 – 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการมาก (26 – 42 ปี) และที่มีอายุราชการปานกลาง (16 – 25 ปี) มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและด้านย่อย 4 ด้าน คือ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์รับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย (1 – 15 ปี) ในด้านลักษณะทางจิตใจพบว่า ผู้ที่มีอายุราชการมากมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและด้านย่อยทุกด้าน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อย ส่วนด้านลักษณะทางศาสนา พบว่า ข้าราชการที่อายุราชการมากและปานกลาง มีการคิดแบบโยนิโสมนสิการและมีหลักอิทธิบาท 4 สูงกว่า ข้าราชการที่อายุราชการน้อย

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดตัวแปรระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างเข้ามาศึกษาด้วย

ระดับ (ซี) กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ (2547) ได้ศึกษาข้าราชการระดับ 3 – 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการระดับซีสูง (ซี 8 – 10) มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และด้านย่อย 3 จาก 5 ด้าน คือ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โปร่งใสตรวจสอบได้ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับ

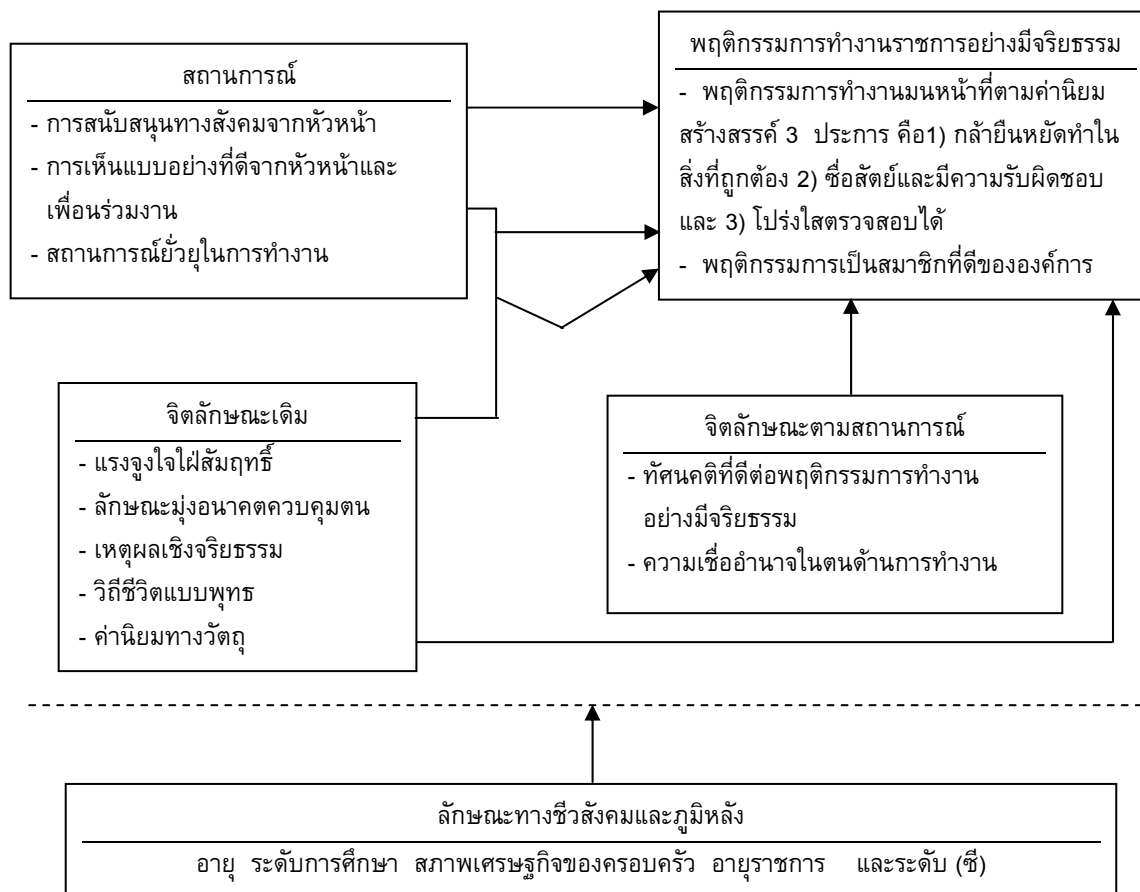
ผู้ที่มีระดับชีปานกลางและต่ำ (ซี 6 – 7 และ ซี 3- 5) และพบว่า ข้าราชการระดับซีสูงมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านชื่อเสียงรับผิดชอบมากกว่าผู้ที่มีระดับซีต่ำ ในส่วนของลักษณะทางจิตใจ พบว่า ข้าราชการระดับซีสูงมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและด้านย่อยทุกด้านสูงที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีระดับชีปานกลางและต่ำ พบอีกว่าผู้ที่มีระดับซีสูงและชีปานกลาง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองสูงกว่าผู้ที่มีระดับซีต่ำ แต่ผู้ที่มีระดับซีสูงจะมีความเครียดในการทำงานต่ำกว่าผู้ที่มีระดับซีต่ำ ในด้านลักษณะทางศาสนา พบว่า ผู้ที่มีระดับซีสูงมีการคิดแบบโยนิโสมนสิการ และมีหลักอิทธิบาท 4 สูงสุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการที่มีระดับชีปานกลางและต่ำ ส่วนลักษณะสถานการณ์พบว่า ผู้ที่มีระดับซีสูงมีแบบอย่างในการทำงานมากกว่าแต่รับรู้การเมืองในองค์กรน้อยกว่าผู้ที่มีระดับชีปานกลาง และพบอีกว่าผู้ที่มีระดับซีสูงรับรู้การสนับสนุนทางสังคมมากกว่า แต่รับรู้อิทธิพลทางการเมืองในองค์กรน้อยกว่าผู้ที่มีระดับซีต่ำ

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระดับ (ซี) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดตัวแปรระดับ (ซี) ซึ่งเป็นลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างเข้ามาศึกษาด้วย

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงเหตุทั้งภายใน และภายนอกตัวบุคคล ที่เกี่ยวข้องับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติงานราชการในหน้าที่การเงินและบัญชีตามบทบาทหน้าที่หลักที่ได้รับมอบหมายในการทำงาน และการปฏิบัติตนในบทบาทพิเศษที่ได้แสดงพฤติกรรมขึ้นเองตามสภาพการณ์ที่พบเห็นโดยปราศจากคำสั่งใดๆ ที่เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้บทบาทหน้าที่หลัก และก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ 3 ประการ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในการวิจัยครั้งนี้อาศัยกรอบแนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม แบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) เป็นพื้นฐานในการค้นหาตัวแปรเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า กลุ่มลักษณะสถานการณ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้อง กับ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และสถานการณ์ยั่วยุในการทำงาน กลุ่มจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตแบบพุทธ และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ ทศณคติที่ดีต่อการทำงาน และความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน นอกจากนี้ยังได้ศึกษาลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังที่สำคัญบางประการของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เพื่อเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์แยกกลุ่มย่อยอีกด้วย ในการตั้งสมมติฐานสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ใช้แนวของรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมแบบกลไก และปฏิสัมพันธ์นิยมแบบในตน ประกอบกับหลักฐานที่พบจากงานวิจัยในอดีต ตัวอย่างเช่น ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะเดิม มาวิเคราะห์ร่วมกัน เพื่ออธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม ในรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมแบบกลไก เช่น การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้ากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ

ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และยังมีการนำเอาตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์มาร่วมศึกษา เพื่ออธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมในรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมแบบภายในตน เช่น ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนด้านการงาน เป็นต้น ซึ่งสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ดังแสดงในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงกรอบแนวคิดและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ศึกษาในการวิจัยนี้

นิยามปฏิบัติการ

พฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้าน คือ พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่กล้าต้านทานกับอิทธิพลหรือผลประโยชน์ทั้งที่มาจากภายในหน่วยงานเอง หรือจากภายนอกที่จะทำให้ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ หรือหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของตน ทั้งกล้าที่จะพูดและกระทำเพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ เมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง และพยายามหลีกเลี่ยงไปจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด ซึ่งรวมถึงการหาความช่วยเหลือจากผู้มีอำนาจกว่าเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสถานการณ์ที่ไม่ถูกต้องขึ้น ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีแนวทางมาจากแบบวัดของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ (2547) จำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมาก

พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยการทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญา และเวลาให้แก่ทางราชการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา และตรงตามการนัดหมาย มีความเสียสละในการปฏิบัติงานที่บางครั้งอาจต้องปฏิบัตินอกเหนือจากหน้าที่หรือเวลาราชการ ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ของทางราชการหรือประชาชน ไม่นำทรัพยากรของทางราชการมาใช้เป็นของส่วนตัว และแสดงพฤติกรรมที่คงไว้ ซึ่งเกียรติของข้าราชการ โดยไม่โอนอ่อนต่อความทุจริต หรือผู้มีอิทธิพล ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีแนวทางมาจากแบบวัดของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ (2547) จำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบมาก

พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีแผนการดำเนินงาน ระบุขั้นตอนในการปฏิบัติงานชัดเจน มีการตั้งคณะกรรมการดำเนินงานสามารถอธิบายได้ในสิ่งที่ตนปฏิบัติโดยตรงไปตรงมาในการทำงาน เก็บหลักฐานไว้พร้อมเพื่อรับการตรวจสอบ ผู้ที่มีหน้าที่จัดหาข้อมูลมีการจัดหาข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อประโยชน์ต่อการทำงาน และประกอบการจัดสินใจอย่างยุติธรรม และมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบง่ายต่อการตรวจสอบ อำนาจความสะดวกต่อผู้มาตรวจสอบทั้งจากหน่วยงานภายใน หน่วยงานภายนอก และจากประชาชน มีการดำเนินการเพื่อให้ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลของหน่วยงานตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นและร้องเรียนได้ ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีแนวทางมาจากแบบวัดของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ (2547) จำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มาก

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การปฏิบัติตนนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อส่งเสริมการทำงานตามหน้าที่ของตนเอง ของเพื่อนร่วมงานและส่งเสริมให้หน่วยงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผลทั้งสภาพแวดล้อมทางสังคมและทางด้านจิตใจ โดยการกระทำดังกล่าวทำด้วยความเต็มใจโดยไม่ตระหนักในผลตอบแทนตามระบบรางวัลที่

หน่วยงานกำหนด ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีแนวทางมาจากแบบวัดของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์ และคณะ (2547) จำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก

การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าทางด้านอารมณ์ เช่น ให้ความจริงใจ ให้กำลังใจในการทำงาน ทางด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น ให้ความรู้ คำปรึกษา พุดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทางด้านสิ่งของหรือบริการ เช่น วัสดุอุปกรณ์ การบริการต่างๆ ในการวัดการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า โดยใช้แบบวัดของ อภิรดี โสภางค์ (2547) แบบวัดมีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย เป็นผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก

การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ได้เห็นตัวอย่างจากเพื่อนร่วมงาน ทำงานในหน้าที่ได้ดีและประสบความสำเร็จ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ ในการวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน โดยใช้แบบวัดของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์ และคณะ (2547) แบบวัดมีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย เป็นผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงานมาก

สถานการณ์ยั่วยุในการทำงาน หมายถึง สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติหน้าที่การเงินและบัญชี เช่น การปรับเปลี่ยนกฎระเบียบ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย การแสดงออกของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่อ ที่กระทบต่อความรู้สึก อารมณ์ และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีข้อคำถาม 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย เป็นผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะยั่วยุมาก

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บุคคลสามารถกระทำสิ่งใด ๆ ที่ตั้งใจไว้แล้วให้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ ไม่ผลัดวันประกันพรุ่ง ถึงแม้ว่าจะพบอุปสรรคก็ไม่ย่อท้อ รู้จักกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตน อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน ผู้วิจัยนำแบบวัดของบุญรบ ศักดิ์มณี (2532) มาใช้ แบบวัดมีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย เป็นผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ปริมาณความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคต รวมทั้งความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้รู้จักอดได้รอได้ เพื่อรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าที่จะมีมาในอนาคตนั้น ในการวัดลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน ผู้วิจัยนำแบบวัดของวิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์ และคณะ

(2547) มาใช้ แบบวัดมีข้อคำถาม 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูง

เหตุผลเชิงจริยธรรม การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลดังกล่าวนี้จะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่างๆ ของบุคคล เหตุผลที่บุคคลอาจใช้ได้นั้นมี 6 ประเภท เรียงตามลำดับจากขั้นต่ำไปสูงขึ้นสูงสุด ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก คือ 1) หลักการเชื่อฟังคำสั่ง การหลบหลีกและการลงโทษทางกาย 2) หลักการแสวงหารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ 3) หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ 4) หลักการทำหน้าที่ของสังคม 5) หลักการใช้วิจารณ์ญาณของตนเอง 6) หลักการยึดมั่นอุดมคติสากล ในการวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยนำแบบวัดของ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) มาใช้ ประกอบด้วยสถานการณ์ 7 เรื่อง แต่ละเรื่องประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ รวม 14 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีคะแนนเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง

วิถีชีวิตแบบพุทธ หมายถึง การเลือกที่จะปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันอย่างยึดหลักธรรมะทางพุทธศาสนา และหลีกเลี่ยงการใช้ชีวิตอย่างผิดศีล เช่น นำหลักความเชื่อและการปฏิบัติทางศาสนามาประกอบการเลือกอาชีพ การพักผ่อนหย่อนใจ การเที่ยวเตร่ การทำบุญสุนทาน ในการวัดวิถีชีวิตแบบพุทธ ผู้วิจัยนำแบบวัด ของดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2540) มาใช้ แบบวัดมีข้อคำถาม 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนสูงในแบบวัด เป็นผู้ที่มีวิถีชีวิตแบบพุทธสูง

ค่านิยมทางวัตถุ หมายถึง การที่บุคคลให้ความสำคัญกับวัตถุสิ่งของ และเงิน เหนือสิ่งอื่นใด โดยเชื่อว่าเงินและวัตถุสิ่งของที่มีค่าสามารถซื้อหาจัดหาได้ทุกอย่างในชีวิต บุชชากย่องสิ่งของเงินทอง วัตถุ เหนือจิตใจเหนือคุณธรรม ผู้วิจัยนำแบบวัดของ วันชัย อริยะพุทธิพงศ์ และสุวรรณี ชูชินปราการ (2548) มาปรับปรุงและนำไปทดลองใช้ก่อนการใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ แบบวัดมีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย เป็นผู้ที่มีค่านิยมทางวัตถุสูง

ทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม หมายถึง การประเมินค่าการทำงานในด้านการเงินและบัญชี เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ รู้สึกพอใจ มีความรู้สึกชอบ และพร้อมที่จะกระทำเพื่อประสิทธิผลของงาน ในการวัดทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงาน ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการ แบบวัดมีจำนวนข้อคำถาม 48 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง

ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน หมายถึง ความเชื่อและการคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับการทำงานว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียนั้นเกิดจากตนเองมากกว่าที่จะเกิดจากคนอื่น หรือความบังเอิญ ในการวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน ผู้วิจัยนำแบบวัดของสุพรรณนา หนูรักษ์ (2542) มาใช้ แบบวัดมีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานสูง

สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว หมายถึง ปริมาณการรับรู้ปัญหาด้านการชำระค่าใช้จ่ายประจำเดือน ด้านค่าครองชีพประจำวัน การตระหนักรู้ถึงความยากลำบากในฐานะทางการเงินของครอบครัว ซึ่งสะท้อนให้เห็นในรูปของการงดเว้นหรือการเลื่อนเวลาในการใช้จ่าย ตลอดจนการจัดการเพื่อหาเงินมาจุนเจือครอบครัว ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ผู้วิจัยนำแบบวัดของงามตา วณิชทานนท์ และคณะ (2545) มาใช้ แบบวัดมีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย เป็นผู้ที่มีรับรู้ว่าการเงินของครอบครัวของตนมีสภาพเศรษฐกิจอยู่ในระดับดีกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

สมมติฐานในการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานสูง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีในกลุ่มเปรียบเทียบอื่นอีก 3 กลุ่ม
2. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าสูง มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีในกลุ่มเปรียบเทียบอื่นอีก 3 กลุ่ม
3. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ที่มีสถานการณ์ย้วยในการทำงานน้อย มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีในกลุ่มเปรียบเทียบอื่นอีก 3 กลุ่ม
4. ตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะเดิม (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตแบบพุทธ) 4 ตัวแปร ร่วมกับตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ (การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สถานการณ์ย้วยในการทำงาน และการรับรู้ทัศนคติทางสังคม) 4 ตัวแปร ร่วมกับตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ (ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน) 2 ตัวแปร รวมทั้งสิ้น 10 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมได้มากกว่าเมื่อทำนายด้วยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพียงกลุ่มเดียว (ใช้เกณฑ์ความแตกต่างระหว่างของปริมาณการทำนาย เท่ากับหรือมากกว่า 5 เปอร์เซ็นต์)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในระดับที่ 5-8 จาก 4 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 144 คน กระทรวงมหาดไทย จำนวน 68 คน กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 105 คน และกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 118 คน รวมจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี (เฉพาะส่วนกลางในแต่ละกรม) 435 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในระดับที่ 5-8 โดยใช้กลุ่มประชากร จาก 4 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงศึกษาธิการ (เฉพาะส่วนกลางในแต่ละกรม) รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 435 คน ได้แบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ จำนวน 372 คน จำนวนของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่เป็นตัวอย่างในแต่ละกระทรวง ประกอบด้วย 1) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 137 คน 2) กระทรวงมหาดไทย จำนวน 61 คน 3) กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 64 คน และ 4) กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 110 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งสร้างขึ้นเอง และพัฒนามาจากแบบสอบถามที่มีผู้สร้างไว้ โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาดังนี้

- 1) พิจารณาข้อคำถามในแบบสอบถาม โดยปรับประโยคข้อคำถามให้เข้ากับนิยามปฏิบัติการของตัวแปรที่ทำการวิจัย
- 2) ตรวจสอบความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

3) นำแบบสอบถามที่มีการปรับหรือพัฒนาไปจากเดิม ไปทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือใหม่ เมื่อมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ นำไปรวมกับแบบสอบถามที่ไม่มีการปรับและแบบสอบถามที่สร้างขึ้นใหม่โดยผู้วิจัย เป็นชุดเครื่องมือที่เตรียมไว้ใช้จริงในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวัดในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบวัดกลุ่มพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม แบบวัดกลุ่มจิตลักษณะเดิม แบบวัดกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ แบบวัดกลุ่มสถานการณ์ และแบบวัดสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว รวม 15 แบบวัด และแบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังมีรายละเอียดของแบบวัดดังนี้

1. **แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง** เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะต่างๆ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี คือ อายุ ระดับการศึกษา สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว อายุราชการ และระดับ (ซี) โดยให้เลือกคำตอบที่มีอยู่แล้วและเติมคำในช่องว่างที่กำหนดให้

2. **แบบวัดสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว** มีเนื้อหาเกี่ยวกับ ปริมาณการรับรู้ปัญหาด้านการชำระค่าใช้จ่ายประจำเดือน ด้านค่าครองชีพประจำวัน การตระหนักรู้ถึงความยากลำบากในฐานะทางการเงินของครอบครัว ซึ่งสะท้อนให้เห็นในรูปของการงดเว้นหรือการเลื่อนเวลาในการใช้จ่าย ตลอดจนการจัดการเพื่อหาเงินมาจุนเจือครอบครัว โดยใช้แบบวัดของ งามตา วณิชทานนท์ และคณะ (2544) ประกอบด้วยประโยคคำถามจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .92 เมื่อนำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .54 - .81 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .91

ตัวอย่าง แบบวัดสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว

(0) ครอบครัวของฉันมักมีรายได้เหลือเพื่อเก็บออมไว้ใช้ยามจำเป็น

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

3. **แบบวัดกลุ่มพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม** เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3.1 พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่กล้าต้านทานกับอิทธิพลหรือผลประโยชน์ทั้งที่มาจากภายในหน่วยงานเอง หรือจากภายนอกที่จะทำให้ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์หรือหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของตน ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามขึ้นโดยมีแนวทางมาจากแบบวัดของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี และคณะ (2547) จำนวน 14 ข้อ และนำไปทดลองใช้ก่อนการใช้อย่างจริงจังกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .28 - .68 และได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .74 ผู้วิจัยได้คัดเลือกไว้ใช้จริงจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 27 – 60 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .39 - .54 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .79

ตัวอย่าง แบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

(0) เมื่อผู้ร่วมงานทำผิดระเบียบและชักชวนให้ข้าพเจ้าทำตาม ข้าพเจ้ายืนหยัดที่จะทำอย่างถูกต้อง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

3.2 พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา และแสดงพฤติกรรมที่คงไว้ซึ่งเกียรติของข้าราชการ โดยไม่โอนอ่อนต่อความทุจริต หรือผู้มีอิทธิพล ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามขึ้นโดยมีแนวทางมาจากแบบวัดของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี และคณะ (2547) จำนวน 10 ข้อ และนำไปทดลองใช้ก่อนการใช้อย่างจริงจังกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .16 - .44 และได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .65 ผู้วิจัยได้คัดเลือกไว้ใช้จริงจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 33 – 60 คะแนน

ตัวอย่าง แบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ

(0) ข้าพเจ้าเคยเบิกวัสดุอุปกรณ์ของสำนักงานไปใช้ในเรื่องส่วนตัว

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

3.3 พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการที่ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีแผนการดำเนินงาน สามารถอธิบายได้ในสิ่งที่ตนปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาในการทำงาน มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบง่ายต่อการตรวจสอบ มีการดำเนินการเพื่อให้ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลของหน่วยงานตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นและร้องเรียนได้ ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามขึ้นโดยมีแนวทางมาจากแบบวัดของวิลาสลักษณ์ ชวัวลี และคณะ (2547) จำนวน 13 ข้อ และนำไปทดลองใช้ก่อนการใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .14 - .49 และได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .69 ผู้วิจัยได้คัดเลือกไว้ใช้จริงจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 31 – 60 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21 - .41 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .64

ตัวอย่าง แบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้

(0) ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการทำงานก่อนการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

3.4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตนนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อส่งเสริมการทำงานตามหน้าที่ของตนเอง ของเพื่อนร่วมงานและส่งเสริมให้หน่วยงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผลทั้งสภาพแวดล้อมทางสังคมและทางด้านจิตใจ โดยการกระทำดังกล่าวทำด้วยความเต็มใจโดยไม่ตระหนักในผลตอบแทนตามระบบรางวัลที่หน่วยงานกำหนด ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามขึ้นโดยมีแนวทางมาจากแบบวัดของ วิลาสลักษณ์ ชวัวลี และคณะ (2547) จำนวน 22 ข้อ และนำไปทดลองใช้ก่อนการใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .15 - .66 และได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .65 ผู้วิจัยได้คัดเลือกไว้ใช้จริงจำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 70 – 120 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .24 - .59 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .85

ตัวอย่าง แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

(0) ข้าพเจ้าอาสาสมัครรับทำงานโดยไม่ต้องรอให้ร้องขอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

4. แบบวัดกลุ่มจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วยแบบวัด 5 แบบวัด คือ แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม แบบวัดวิถีชีวิตแบบพุทธ และแบบวัดค่านิยมทางวัตถุ มีรายละเอียดของแบบวัดดังนี้

4.1 แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีเนื้อหาเกี่ยวกับ ความพากเพียรพยายาม หรือความมุ่งมั่นของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่จะทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้สำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม ไม่ผลัดวันประกันพรุ่ง ถึงแม้จะพบอุปสรรค ก็ไม่ย่อท้อ รู้จักกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง โดยใช้แบบวัดของบุญรับ ตักติ์มณี (2534) ประกอบด้วยประโยคคำถามจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .30 - .64 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .81 เมื่อนำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .38 - .63 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .82

ตัวอย่าง แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

(0) เมื่อข้าพเจ้าพบว่างานที่กำลังทำอยู่นั้นยาก ข้าพเจ้าจะเลิกทำโดยเร็ว

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

4.2 แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน มีเนื้อหาเกี่ยวกับความสามารถคาดการณ์ไกลเกี่ยวกับผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของตน และเห็นความสำคัญของผลเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้แบบวัดของ วิลาสลักษณ์ ชวัณลี และคณะ (2547) ประกอบด้วยประโยคคำถามจำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .19 - .48 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .67 เมื่อนำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .23 - .59 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .85

ตัวอย่าง แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน

(0) ข้าพเจ้ามักจะทนไม่ได้ หากต้องการหรืออยากได้ในสิ่งใดมาก แต่ต้องรอคอยนาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

4.3 แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม มีเนื้อหาเกี่ยวกับ เรื่องหรือสถานการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรม แต่ละเรื่องมีเหตุผลให้ประเมิน 2 เหตุผล เป็นเหตุผลที่ตรงกับเหตุผลเชิงจริยธรรมชั้นที่ 5 และชั้นที่ 6 ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก โดยใช้แบบวัดของ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) เป็นแบบวัดชนิดให้ผู้ตอบสมมติว่าตนเองอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าว และต้องตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ในแต่ละการตัดสินใจให้ผู้ตอบเลือกแสดงความเห็น ผู้ตอบเลือกตอบจากเรื่องจำนวน 12 เรื่อง แต่ละเรื่องจะมี 2 คำตอบ จะต้องตอบทั้ง 2 คำตอบ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” พิสัยของค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่าที) ของแบบวัดนี้อยู่ระหว่าง 2.62 – 5.59 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .86 ผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบวัดจำนวน 7 เรื่อง นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .32 - .57 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .82

ตัวอย่าง แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

นายมิ่ง เป็นราษฎรที่มีความขยันขันแข็ง เขาทำมาหากินด้วยความซื่อสัตย์ เขาบริจาคเงินกำไรส่วนหนึ่งให้กับการกุศล ช่วยพัฒนาหมู่บ้านให้เจริญขึ้นอย่างมาก และยังได้บริจาคเงินก้อนใหญ่ให้กับโรงเรียนในหมู่บ้านอีกด้วย วันหนึ่งข้าพเจ้าได้ทราบข่าวว่า นายมิ่งนั้นที่จริงคือผู้ต้องหาซึ่งหลบหนีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาเมื่อ 2 -3 ปีที่แล้ว ซึ่งทางตำรวจออกหมายจับทั่วประเทศ โดยให้รางวัลอย่างสูง แก่ผู้บอกเบาะแสแก่ตำรวจ คนในครอบครัวบอกให้ข้าพเจ้าไปแจ้งความ ข้าพเจ้า พิจารณาแล้วตัดสินใจที่จะไปแจ้งความ เพราะ

(0) ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วตัดสินใจที่จะไปแจ้งความ เพราะการแจ้งความเป็นการแสดงถึงความร่วมมือกันรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

(00) ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วตัดสินใจที่จะไปแจ้งความ เพราะคิดว่าเพื่อเป็นการช่วยรักษาความยุติธรรมให้กับสังคม ข้าพเจ้าจะกระทำโดยไม่ลังเล

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

4.4 แบบวัดวิถีชีวิตแบบพุทธ มีเนื้อหาเกี่ยวกับ การเลือกที่จะปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันอย่างยึดหลักธรรมะทางพุทธศาสนา และหลีกเลี่ยงการใช้ชีวิตอย่างผิดศีล เช่น นำหลักความเชื่อและการปฏิบัติทางศาสนามาประกอบการเลือกอาชีพ การพักผ่อนหย่อนใจ การทำบุญสุนทาน โดยใช้แบบวัดของ ดวงเดือน พันธมนาวิน และคณะ (2540) ประกอบด้วย ประโยคคำถามจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .85 เมื่อนำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .23 - .52 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .76

ตัวอย่าง แบบวัดวิถีชีวิตแบบพุทธ

(0) ข้าพเจ้าจะคำนึงถึงเรื่องบาปบุญก่อนตัดสินใจกระทำการสิ่งหนึ่งสิ่งใดเสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

4.5 แบบวัดค่านิยมทางวัตถุ มีเนื้อหาเกี่ยวกับ การที่บุคคลให้ความสำคัญกับวัตถุสิ่งของ และเงิน เหนือสิ่ง อื่นใด เชื่อว่าเงินและวัตถุสิ่งของที่มีค่าสามารถซื้อหาจัดหาได้ทุกอย่างในชีวิต บุชชียกย่องสิ่งของเงินทอง วัตถุ เหนือจิตใจเหนือคุณธรรม ในการวิจัยครั้งนี้ วัดค่านิยมทางวัตถุ 2 ด้าน คือ 1) ด้านชนนิยม นำแบบวัดของ วันชัย อริยะพุทธิพงศ์ และสุวรรณี ชูชินปราการ (2548) มาใช้ และ 2) ด้านวัตถุนิยม พัฒนามาจากแบบวัดของ Richins & Dawson (1992) แบบวัดมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จ (Success) ความเป็นศูนย์กลาง (Centrality) และความสุข (Happiness) ประกอบด้วยประโยคคำถามจำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” เมื่อนำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .23 - .68 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .86

ตัวอย่าง แบบวัดค่านิยมทางวัตถุ

(0) ฉันชอบใช้ชีวิตอย่างหรูหรา

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

5. แบบวัดกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วยแบบวัด 2 แบบวัด คือ แบบวัดทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน

5.1 แบบวัดทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มีเนื้อหาเกี่ยวกับการให้เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีได้รายงานถึง ความรู้ ความรู้สึก ความเชื่อ การประเมินว่า จริยธรรมในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญหรือโทษ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ โดยวัดทัศนคติ 3 ด้าน คือ ความคิดเชิงประเมินค่า ความรู้สึก และความพร้อมที่จะกระทำ ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามขึ้นมาจำนวน 64 ข้อ และนำไปทดลองใช้ก่อนการใช้อย่างจริงจังกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .15-.57 และได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .73 ผู้วิจัยได้คัดเลือกไว้ใช้จริงจำนวน 48 ข้อ ใช้มาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 192 – 384 คะแนน เมื่อนำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 164 – 282 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .18 - .57 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .89

ตัวอย่าง แบบวัดทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

(0) เมื่อมีตำแหน่งงานอื่นว่างฉันพร้อมที่จะย้ายทันที

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

5.2 แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน มีเนื้อหาเกี่ยวกับความเชื่อและการคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับการทำงานว่าผลที่เกิดขึ้นกับตน ไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียนั้นเกิดจากตนเองมากกว่าที่จะเกิดจากคนอื่น โดยใช้แบบวัดของ สุพรรณนา หนูรักษ์ (2542) ประกอบด้วยประโยคคำถามจำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 5 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 15 – 75 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .86 เมื่อนำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .28 - .60 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .84

ตัวอย่าง แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน

(0) ฉันไม่กระตือรือร้นในการทำงานเพราะไม่แน่ใจว่าหัวหน้าจะใช้ความตั้งใจทำงาน และผลงานเป็นเกณฑ์ในการให้ผลตอบแทน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

6. แบบวัดกลุ่มสถานการณ์ ประกอบด้วยแบบวัด 3 แบบวัด คือ แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า แบบวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแบบวัดสถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

6.1 แบบวัดการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า มีเนื้อหาเกี่ยวกับหัวหน้าให้การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ เช่น ให้ความจริงใจ ให้กำลังใจในการทำงาน ทางด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น ให้ความรู้ คำปรึกษา พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิด ทางด้านสิ่งของหรือบริการ เช่น วัสดุอุปกรณ์ การบริการต่างๆ โดยใช้แบบวัดของ อภิตี โสภางค์ (2547) ประกอบด้วยประโยคคำถามจำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 24 – 144 คะแนนค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 เมื่อนำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .55 - .82 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .96

ตัวอย่าง แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า

(0) หัวหน้าชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนในการทำงานก่อนที่ฉันจะลงมือปฏิบัติ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

6.2 แบบวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีเนื้อหาเกี่ยวกับการรายงานว่าได้เห็นเพื่อนๆทำงานในหน้าที่ได้ดีและประสบความสำเร็จ ทำให้คิดว่าสามารถทำได้เช่นกันหรืออาจทำได้ดีกว่า โดยใช้แบบวัดของ วิลาสลักษณ์ ชวัณลี และคณะ (2547) ประกอบด้วย ประโยคคำถามจำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 20 – 120 คะแนน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21 - .70 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 เมื่อนำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .22 - .69 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .87

ตัวอย่าง แบบวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

(0) ฉันเห็นเพื่อนๆ เก็บเอกสารหลักฐานไว้ถูกต้อง เรียบร้อยหลังใช้งาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

6.3 แบบวัดสถานการณ์ย่อยในการทำงาน มีเนื้อหาเกี่ยวกับปริมาณการรับรู้สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติหน้าที่การเงินและบัญชี เช่น การปรับเปลี่ยนกฎระเบียบ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย การแสดงออกของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่อ ที่กระทบต่อความรู้สึก อารมณ์ และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามขึ้นมาจำนวน 20 ข้อ และนำไปทดลองใช้ก่อนการใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง -.21 - .58 และได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .69 ผู้วิจัยได้คัดเลือกไว้ใช้จริงจำนวน 15 ข้อ ใช้มาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 35 – 85 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .16 - .50 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .75

ตัวอย่าง แบบวัดสถานการณ์ย่อยในการทำงาน

(0) มีผู้ประกอบการจำนวนมากเสนอผลประโยชน์ให้ฉัน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงาน ที่ใช้เป็นสถานที่เก็บข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลงานวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบวัดไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของทั้ง 4 กระทรวง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการเป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งยืนยันกับผู้ตอบแบบสอบถามว่า ข้อมูลทั้งหมดจะเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามอย่างแน่นอน

2.2 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบวัดทุกฉบับ

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมมาได้นั้น เมื่อตรวจให้คะแนนเรียบร้อยแล้ว นำไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติพรรณนา โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง (Two-way Analysis of Variance) สำหรับการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัยในข้อที่ 1, 2 และ 3 ถ้าพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe')

2.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) สำหรับการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัยในข้อที่ 4

ตาราง 1 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้ในงานวิจัย

ลำดับ	ตัวแปร	ชื่อแบบวัด	จำนวนข้อ ทดลอง	จำนวนข้อ ใช้จริง	พิสัย คะแนน	พิสัยค่า t-ratio	พิสัยค่า Item-total Correlation	Reliability (Alpha Coefficient)
แบบวัดที่สร้างขึ้น								
	พฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม	ลักษณะการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	59	50	175 - 300	3.19 – 9.97	.19 - .59	.91
1	1.1 พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดฯ		14	10	27 - 60	9.10 – 11.92	.39 - .54	.79
2	1.2 พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์ฯ		10	10	33 - 60	6.62 – 9.87	.16 - .44	.65
3	1.3 พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสฯ		13	10	31 - 60	6.28 – 11.24	.21 - .41	.64
4	1.4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		22	20	70 - 120	6.80 – 10.53	.24 - .59	.85
5	ทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม	ความรู้สึกรู้สึกของข้าพเจ้าในการทำงาน	64	48	164 - 282	1.05 – 11.59	.18 - .57	.89
6	สถานการณ์ยั่วยุในการทำงาน	สถานการณ์ในการทำงาน	20	15	35 - 85	4.14 – 10.29	.16 - .50	.75
แบบวัดที่นำมาจากงานวิจัยอื่น								
7	เหตุผลเชิงจริยธรรม		7	7	46 - 84	6.46 – 12.42	.32 - .57	.82
8	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	วิธีการทำงาน	10	10	26 - 60	9.43 – 14.16	.38 - .63	.82
9	ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน	ความหวังในชีวิต	27	20	68 - 120	5.85 – 11.56	.23 - .59	.85
10	วิถีชีวิตแบบพุทธ	การนับถือศาสนาของข้าพเจ้า	10	10	26 - 60	6.43 – 11.78	.23 - .52	.76
11	ค่านิยมทางวัตถุ	ความสุขและความสำเร็จในชีวิต	25	15	28 - 90	4.84 – 15.24	.23 - .68	.86
12	ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน	ชีวิตการทำงานของข้าพเจ้า	15	15	19 - 89	5.10 – 12.48	.28 - .60	.84
13	การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า	การสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง	24	20	21 - 119	10.56 – 18.87	.55 - .82	.96
14	การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	แบบอย่างจากคนรอบข้าง	15	15	29 - 89	4.11 – 15.91	.22 - .69	.87
15	ฐานะทางการเงินในครอบครัว		10	10	13 - 60	10.50 – 20.16	.54 - .81	.91

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องลักษณะจิตใจและสถานการณ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เป็นการวิจัยประเภทศึกษาความสัมพันธ์และเปรียบเทียบ มีจุดหมายในการวิจัยดังนี้ 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานสูง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีลักษณะตรงข้าม 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าสูง มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีลักษณะตรงข้าม 3) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีสถานการณ์ยุ่งในการทำงานน้อย มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีลักษณะตรงกันข้าม และ 4) ตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะเดิม 5 ตัวแปร (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม วิธีชีวิตแบบพุทธ และค่านิยมทางวัตถุ) ร่วมกับตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ 3 ตัวแปร (การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สถานการณ์ยุ่งในการทำงาน) ร่วมกับตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมและความเชื่ออำนาจใจตนด้านการงาน) รวมทั้งหมด 10 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หรือพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ หรือพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากกว่า ชุดตัวทำนายที่ 1 หรือชุดที่ 2 หรือชุดที่ 3 เพียงชุดใดชุดหนึ่งตามลำพังอย่างน้อย 5% โดยอาศัยกรอบแนวคิดรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมเป็นพื้นฐานในการประมวลเอกสาร ทำให้กำหนดปัจจัยเชิงเหตุ (ตัวแปรอิสระ) ของพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ได้เป็น 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มจิตลักษณะเดิม 5 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน วิธีชีวิตแบบพุทธ เหตุผลเชิงจริยธรรม และค่านิยมทางวัตถุ 2) กลุ่มสถานการณ์ 3 ตัวแปร ได้แก่ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และสถานการณ์ยุ่งในการทำงาน 3) กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมอย่างมีจริยธรรม และความเชื่ออำนาจใจตนด้านการงาน และ 4) กลุ่มลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง 5 ตัวแปร ได้แก่ อายุ การศึกษา สภาพเศรษฐกิจในครอบครัว ระดับชั้น และอายุราชการ สำหรับตัวแปรตามประกอบด้วย พฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม 4 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมี

ความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งการเงินและบัญชี ระดับซี 5 ขึ้นไป จำนวน 372 คน สมมติฐานในการวิจัยนี้มี 4 ข้อ ในบทนี้จะได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่หนึ่ง เสนอผลการวิเคราะห์ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่สอง เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) เมื่อพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' และส่วนที่สามเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)

4.1 ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของผู้ตอบ

การวิจัยนี้มุ่งศึกษากลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ปฏิบัติงานใน 4 กระทรวง คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงสาธารณสุข ที่นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 372 คน โดยมีลักษณะเบื้องต้น ดังนี้ (ตาราง 2) เป็นเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีชาย จำนวน 18 คน (ร้อยละ 4.8) และหญิง 354 คน (ร้อยละ 95.2) มีอายุระหว่าง 28 - 60 ปี อายุเฉลี่ย 43.33 ปี แบ่งเป็นกลุ่มอายุน้อย (28 - 43 ปี) จำนวน 189 คน (ร้อยละ 50.8) และกลุ่มอายุมาก (44 - 60 ปี) จำนวน 183 คน (ร้อยละ 49.2) ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 350 คน (ร้อยละ 94.1) สูงกว่าปริญญาตรี 22 คน (ร้อยละ 5.9) สถานภาพสมรส โสด จำนวน 155 คน (ร้อยละ 41.7) สมรส จำนวน 217 คน (ร้อยละ 58.3) ระดับซี 5 จำนวน 211 คน (ร้อยละ 56.7) ระดับซี 6 ขึ้นไป 161 คน (ร้อยละ 43.3) อายุราชการ อยู่ในช่วง 1 เดือน - 39 ปี อายุราชการโดยเฉลี่ยที่ 16 ปี แบ่งเป็นกลุ่มที่มีอายุราชการน้อย 1 เดือน - 16 ปี จำนวน 186 คน (ร้อยละ 50) แบ่งเป็นกลุ่มที่มีอายุราชการมาก 17 - 39 ปี จำนวน 186 คน (ร้อยละ 50) มีคะแนนการรับรู้สภาพเศรษฐกิจในครอบครัวเฉลี่ย 42.11 แบ่งระดับการรับรู้สภาพเศรษฐกิจในครอบครัวระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ย 42.11 จำนวน 174 คน (ร้อยละ 46.8) และระดับสูงกว่าค่าเฉลี่ย 42.12 จำนวน 198 คน (ร้อยละ 53.2) (ดูตาราง 2)

สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 95.2) มีอายุระหว่าง 28 - 43 ปี (ร้อยละ 50.8) จบการศึกษاپริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 79.3) และส่วนมากมีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวในระดับสูง (ร้อยละ 53.2)

ลักษณะสถานการณ์ของกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะสถานการณ์ทางสังคมที่วัดในกลุ่มตัวอย่างมี 3 ตัวแปร คือ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และสถานการณ์ย่ำแย่ในการทำงาน เมื่อทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน (ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน) ตารางที่ 2 ปรากฏผลว่า 1) คะแนนการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า มีพิสัยอยู่ระหว่าง 21–119 คะแนน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 79.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 17.40 2) คะแนนการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีพิสัยอยู่ระหว่าง 29–89 คะแนน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 61.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.75 3) คะแนนสถานการณ์ย่ำแย่ในการทำงาน มีพิสัยอยู่ระหว่าง 35–85 คะแนน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 59.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.01 (ดูตาราง 4)

จิตลักษณะเดิมของกลุ่มตัวอย่าง

ประกอบด้วยตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน วิธีชีวิตแบบพุทธ และค่านิยมทางวัตถุ พบว่าตัวแปรดังกล่าวมี พิสัยของคะแนนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ตารางที่ 2) ดังนี้ 1) คะแนนเหตุผลเชิงจริยธรรม มีพิสัยอยู่ระหว่าง 46–84 คะแนน คะแนนเฉลี่ย 70.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.04 2) คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีพิสัยอยู่ระหว่าง 26–60 คะแนน คะแนนเฉลี่ย 46.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.63 3) คะแนนลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน มีพิสัยอยู่ระหว่าง 68–120 คะแนน คะแนนเฉลี่ย 93.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.40 4) คะแนนวิธีชีวิตแบบพุทธ มีพิสัยอยู่ระหว่าง 26–60 คะแนน คะแนนเฉลี่ย 42.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.83 5) คะแนนค่านิยมทางวัตถุ มีพิสัยอยู่ระหว่าง 28–90 คะแนน คะแนนเฉลี่ย 62.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.96 (ดูตาราง 4)

จิตลักษณะตามสถานการณ์ของกลุ่มตัวอย่าง

ประกอบด้วยตัวแปรทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนด้านการงาน ซึ่งมีพิสัยของคะแนนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้ 1) คะแนนทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมมีพิสัยอยู่ระหว่าง 164–282 คะแนน คะแนนเฉลี่ย 225.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 19.71 2) คะแนนความเชื่ออำนาจในตนด้านการงาน มีพิสัยอยู่ระหว่าง 19–89 คะแนน คะแนนเฉลี่ย 53.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.48 (ดูตาราง 4)

ตาราง 2 ค่าสถิติข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทั่วไป		จำนวนคน (372 คน)	ร้อยละ (100 %)
ตัวแปรแบ่งระดับ			
เพศ	ชาย	18	4.8
	หญิง	354	95.2
อายุ	น้อย	189	50.8
	มาก	183	49.2
สถานภาพ	โสด	155	41.7
	สมรส	217	58.3
ระดับการศึกษา	อนุปริญญา	55	14.8
	ปริญญาตรี	295	79.3
	สูงกว่าปริญญาตรี	22	5.9
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	121	32.5
	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	121	32.5
	นักวิชาการเงินและบัญชี	130	34.9
กระทรวง	เกษตรและสหกรณ์	137	36.8
	มหาดไทย	61	16.4
	ศึกษาธิการ	110	29.6
ระดับ (ซี)	สาธารณสุข	64	17.2
	ระดับ 5	211	56.7
	ระดับ 6-8	161	43.3
อายุราชการ	น้อย (1 เดือน – 16 ปี)	186	50
	มาก (17 ปี – 39 ปี)	186	50
ตัวแปรที่คะแนนมีค่าต่อเนื่อง			
สภาพเศรษฐกิจในครอบครัว	ต่ำ	174	46.8
	สูง	198	53.2
การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า	น้อย (21 – 79 คะแนน)	180	48.4
	มาก (80 – 119 คะแนน)	192	51.6
การเห็นแบบอย่างจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	น้อย (29 – 61 คะแนน)	199	53.5
	มาก (62 – 89 คะแนน)	173	46.5
สถานการณ์ย่ำแย่ในการทำงาน	น้อย (35 – 59 คะแนน)	197	53.0
	มาก (60 – 85 คะแนน)	175	47.0
เหตุผลเชิงจริยธรรม	น้อย (46 – 70 คะแนน)	191	51.3
	มาก (71 – 84 คะแนน)	181	48.7
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	น้อย (26 – 46 คะแนน)	182	48.9
	มาก (47 – 60 คะแนน)	190	51.1

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะทั่วไป		จำนวนคน (372 คน)	ร้อยละ (100 %)
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน	น้อย (68 – 93 คะแนน)	185	49.7
	มาก (94 – 120 คะแนน)	187	50.3
วิถีชีวิตแบบพุทธ	น้อย (26 – 42 คะแนน)	181	48.7
	มาก (43 – 60 คะแนน)	191	51.3
ค่านิยมทางวัตถุ	น้อย (28 – 62 คะแนน)	186	50.0
	มาก (63 – 90 คะแนน)	186	50.0
ทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงาน	น้อย (164 – 225 คะแนน)	198	53.2
อย่างมีจริยธรรม	มาก (226 – 282 คะแนน)	174	46.8
ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน	น้อย (19 – 53 คะแนน)	187	50.3
	มาก (54 – 89 คะแนน)	185	49.7

หมายเหตุ สำหรับตัวแปรที่คะแนนมีค่าต่อเนื่อง ใช้ค่าเฉลี่ยในการแบ่งกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ลักษณะทั่วไป	จำนวน ผู้ตอบ	พิสัยของ คะแนน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 3 ประการ ด้านรวม	372	105-180	137.43	13.38
พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	372	27-60	46.68	5.84
พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ	372	33-60	47.02	5.19
พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้	372	31-60	43.73	5.01
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	372	70-120	94.14	9.07
สภาพเศรษฐกิจในครอบครัว	372	13-60	42.11	10.38
การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า	372	21-119	79.59	17.40
การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	372	29-89	61.05	9.75
สถานการณ์ช่วยในการทำงาน	372	35-85	59.06	8.01
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	372	26-60	46.52	5.63
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน	372	68-120	93.58	9.40
เหตุผลเชิงจริยธรรม	372	46-84	70.28	7.04
วิถีชีวิตแบบพุทธ	372	26-60	49.91	5.83
ค่านิยมทางวัตถุ	372	28-90	62.40	10.96
ทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	372	164-282	225.05	19.71
ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน	372	19-89	53.82	10.48

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปนี้เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลตามสมมติฐานของงานวิจัยนี้ โดยเสนอตามลำดับ ดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมด้านโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การพิจารณาตามตัวแปรการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมตามค่านิยมด้านโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การพิจารณาตามตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และตัวแปรทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม 3) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การพิจารณาตามตัวแปรสถานการณ์ยั่วยุในการทำงาน และตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม 4) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นเพื่อพิสูจน์ปริมาณการทำนายและแสวงหาตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะเดิม (ประกอบด้วย ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน วิธีชีวิตแบบพุทธ เหตุผลเชิงจริยธรรม และค่านิยมทางวัตถุ) กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม (ประกอบด้วย ตัวแปรการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และสถานการณ์ยั่วยุในการทำงาน) กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ (ประกอบด้วย ตัวแปรทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการงาน) เป็นตัวทำนาย

4.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ของพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม แต่ละด้านใน 4 ด้าน ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 4 ด้าน แต่ละด้านคือ 1) พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบต่อ 3) พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และ 4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การพิจารณาตามปริมาณการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และการเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ต่างกัน ของกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ได้เห็นตัวอย่างจากเพื่อนร่วมงาน ทำงานในหน้าที่ได้ดีและประสบความสำเร็จโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ พิสัยของคะแนนที่ได้จากแบบวัดมีค่าระหว่าง 29 – 89 คะแนน ซึ่งคะแนนถูกแบ่งออกเป็น 2 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 61.05 คะแนน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 9.75) ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย เป็นผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย เป็นผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานน้อย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บุคคลสามารถกระทำการสิ่งใดๆ ที่ตั้งใจไว้แล้วให้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรคก็ไม่ย่อท้อ รู้จักกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตน อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน พิสัยของคะแนนที่ได้จากแบบวัดมีค่าระหว่าง 26 – 60 คะแนน ซึ่งคะแนนถูกแบ่งออกเป็น 2 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 46.52 คะแนน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.63) ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

การวิเคราะห์ข้อมูลจะได้กระทำทั้งในกลุ่มรวม และในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม ซึ่งแบ่งตามลักษณะชีวิตสังคมภูมิหลัง คือ 1) แบ่งตามอายุ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 43.23) ผู้ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีอายุน้อย และผู้ที่มีอายุมากกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีอายุมาก 2) แบ่งตามการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว โดยใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 42.11) ผู้ที่มีคะแนนการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่รับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ และผู้ที่มีคะแนนการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวมากกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่รับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับสูง 3) แบ่งตามระดับชั้น คือ ระดับชั้น 5 และระดับชั้น 6-8 และ 4) แบ่งตามอายุราชการ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 16.91) ผู้ที่มีคะแนนอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีอายุราชการน้อย และผู้ที่มีคะแนนอายุราชการมากกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีอายุราชการมาก ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะแยกวิเคราะห์ทีละกลุ่ม ดังนี้

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน

พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่กล้าต้านทานกับอิทธิพลหรือผลประโยชน์ทั้งที่มาจากภายในหน่วยงานเอง หรือจากภายนอกที่จะทำให้ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์หรือหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของตน ทั้งกล้าที่จะพูดและกระทำเพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ เมื่อพบเห็นการ

กระทำที่ไม่ถูกต้องและพยายามหลีกเลี่ยงไปจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด รวมถึงการหาความช่วยเหลือจากผู้มีอำนาจกว่าเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสถานการณ์ที่ไม่ถูกต้องขึ้น พิสัยของคะแนนจริงจากแบบวัดมีค่าระหว่าง 27-60 คะแนน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 46.68 คะแนน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.84 ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดนี้มาก เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมาก

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้งในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีโดยรวม และในกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง 8 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 4) พบว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย (ตอน 1) และค่าของพฤติกรรมค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว (ตอน 2)

(ตอน 1)

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ		ก x ข	%
		(ก) การเห็นแบบอย่างฯ	(ข) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		
รวม	372	8.36 ^{**}	50.59 ^{****}	< 1	15.3
อายุน้อย	189	1.84	30.04 ^{****}	< 1	14.8
อายุมาก	183	9.44 ^{**}	18.64 ^{****}	< 1	17.5
รับรู้สภาพศก.ของ คค.ต่ำ	174	2.14	17.14 ^{****}	< 1	11.5
รับรู้สภาพศก.ของ คค.สูง	198	5.72 [*]	32.91 ^{****}	< 1	19.1
ระดับซี 5	211	5.96 [*]	32.16 ^{****}	< 1	16.7
ระดับซี 6-8	161	3.33	18.41 ^{****}	< 1	14.3
อายุราชการน้อย	186	4.14 [*]	29.07 ^{****}	< 1	15.6
อายุราชการมาก	186	5.19 [*]	22.01 ^{****}	< 1	15.5

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < .001, และ ****p < .000

(ตอน 2)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรม ตามค่านิยมกล้ายีนหยัด	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 47.52	น้อย = 45.88
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 48.72	ต่ำ = 44.69
อายุน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 48.45	ต่ำ = 44.23
อายุมาก	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 48.59	น้อย = 45.89
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 49.14	ต่ำ = 45.34
รับรู้สภาพศก.ของ คค.ต่ำ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 47.98	ต่ำ = 44.32
รับรู้สภาพศก.ของ คค.สูง	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 48.03	น้อย = 46.27
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 49.26	ต่ำ = 45.04
ระดับซี 5	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 46.96	น้อย = 45.15
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 48.16	ต่ำ = 43.95
ระดับซี 6-8	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 49.44	ต่ำ = 45.70
อายุราชการน้อย	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 47.32	น้อย = 45.67
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 48.68	ต่ำ = 44.31
อายุราชการมาก	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 47.81	น้อย = 45.92
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 48.81	ต่ำ = 44.92

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายีนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวในกลุ่มรวม (ตาราง 4) พบว่า 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายีนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานน้อย (ค่าเฉลี่ย 47.52 และ 45.88 ตามลำดับ) และ 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายีนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ (ค่าเฉลี่ย 48.72 และ 44.69 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม พบว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายีนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว อย่างเชื่อมั่นได้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามระดับตัวแปรอิสระนี้ พบว่า 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายีนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานน้อย ผลเช่นนี้พบใน 5 จาก 8 กลุ่มย่อย โดยพบผลที่สำคัญเด่นชัดใน 3 กลุ่มย่อยคือ กลุ่มอายุมาก กลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และกลุ่มระดับซี 5 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายีนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ผลเช่นนี้พบในทุกกลุ่มย่อย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 4 สรุปผลได้ว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมาก ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก พบเด่นชัดในกลุ่มรวม และกลุ่มอายุมาก กลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และกลุ่มระดับชั้น 5 และ 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง พบเด่นชัดในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน

พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยการทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญา และเวลาให้แก่ทางราชการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา และตรงตามการนัดหมาย มีความเสียสละในการปฏิบัติงาน ที่บางครั้งอาจต้องปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่หรือเวลาราชการ ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ของทางราชการหรือประชาชน ไม่นำทรัพยากรของทางราชการมาใช้เป็นของส่วนตัวและแสดงพฤติกรรมที่คงไว้ ซึ่งเกียรติของข้าราชการ โดยไม่โอนอ่อนต่อความทุจริต หรือผู้มีอิทธิพล พิสัยของคะแนนจริงจากแบบวัดมีค่าระหว่าง 33 - 60 คะแนน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 47.02 คะแนน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.19 ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดนี้มาก เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบมาก

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้งในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีโดยรวม และในกลุ่มย่อยที่แบ่งตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง 8 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มรวมพบว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว (ตาราง 5)

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวในกลุ่มรวม (ตาราง 5) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามระดับตัวแปรอิสระนี้ พบว่า 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานน้อย (ค่าเฉลี่ย 48.21 และ 45.88 ตามลำดับ) และ 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ (ค่าเฉลี่ย 48.88 และ 45.21 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม พบว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว อย่างเชื่อมั่นได้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามระดับตัวแปรอิสระนี้ พบว่า 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์ และมีความรับผิดชอบมากกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานน้อย ผลเช่นนี้พบในทุกกลุ่มย่อย และ 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบมากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ผลเช่นนี้พบในทุกกลุ่มย่อย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลใน (ตาราง 5) สรุปผลได้ว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบมาก ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก พบผลเด่นชัดในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย และ 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง พบผลเด่นชัดในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย (ตอน 1) และค่าของพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ตอน 2)

(ตอน 1)

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ			%
		(ก) การเห็นแบบอย่างฯ	(ข) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ก x ข	
รวม	372	22.3 ^{****}	55.99 ^{****}	< 1	19.6
อายุน้อย	189	11.94 ^{***}	20.39 ^{****}	< 1	15.1
อายุมาก	183	8.52 ^{**}	38.46 ^{****}	2.89	24.6
รับรู้สภาพทก.ของ คค.ต่ำ	174	11.54 ^{***}	30.27 ^{****}	< 1	21.2
รับรู้สภาพทก.ของ คค.สูง	198	9.81 ^{**}	24.16 ^{****}	1.08	18.1
ระดับซี 5	211	11.47 ^{***}	35.15 ^{****}	< 1	19.8
ระดับซี 6-8	161	10.87 ^{***}	7.86 ^{**}	< 1	20.9
อายุราชการน้อย	186	12.06 ^{***}	20.09 ^{****}	< 1	19.5
อายุราชการมาก	186	12.11 ^{***}	32.13 ^{****}	3.38	23.1

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < .001, และ ****p < .000

(ตอน 2)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมค่านิยมข้อสุดท้าย	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 48.21	น้อย = 45.88
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 48.88	ต่ำ = 45.21
อายุน้อย	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 48.23	น้อย = 45.92
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 48.58	ต่ำ = 45.57
อายุมาก	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 48.08	น้อย = 45.86
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 49.32	ต่ำ = 44.62
รับรู้สภาพศก.ของ คค.ต่ำ	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 47.83	น้อย = 45.34
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 48.60	ต่ำ = 44.57
รับรู้สภาพศก.ของ คค.สูง	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 48.49	น้อย = 46.41
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 49.08	ต่ำ = 45.82
ระดับซี 5	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 48.12	น้อย = 45.92
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 48.95	ต่ำ = 45.09
ระดับซี 6-8	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 48.34	น้อย = 45.83
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 48.80	ต่ำ = 45.38
อายุราชการน้อย	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 48.11	น้อย = 45.63
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 48.73	ต่ำ = 45.00
อายุราชการมาก	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 48.36	น้อย = 45.93
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 49.12	ต่ำ = 45.17

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน

พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีแผนการดำเนินงาน ระบุขั้นตอนในการปฏิบัติงานชัดเจน มีการตั้งคณะกรรมการดำเนินงานสามารถอธิบายได้ในสิ่งที่ตนปฏิบัติโดยตรงไปตรงมา ในการทำงานเก็บหลักฐานไว้พร้อมเพื่อรับการตรวจสอบ ผู้มีหน้าที่จัดหาข้อมูล มีการจัดหาข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อประโยชน์ต่อการทำงาน และประกอบการจัดเก็บข้อมูลอย่างยุติธรรม และมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบง่ายต่อการตรวจสอบ อำนาจความสะดวกต่อผู้มาตรวจสอบทั้งจากหน่วยงานภายใน หน่วยงานภายนอก และจากประชาชน มีการดำเนินการเพื่อให้ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลของหน่วยงานตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นและร้องเรียนได้ พิสัยของคะแนนจริงจากแบบวัดมีค่าระหว่าง 31-60 คะแนน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 43.73 คะแนน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.01 ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดนี้มาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มาก

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้งในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีโดยรวม และในกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง 8 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 6) พบว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวในกลุ่มรวม (ตาราง 6) พบว่า 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานน้อย (ค่าเฉลี่ย 44.80 และ 42.81 ตามลำดับ) และ 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ (ค่าเฉลี่ย 45.48 และ 42.12 ตามลำดับ)

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย (ตอน 1) และค่าของพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ตอน 2)

(ตอน 1)

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ		ก x ข	%
		(ก) การเห็นแบบอย่าง	(ข) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		
รวม	372	17.34****	49.05****	1.37	17.6
อายุน้อย	189	6.02*	17.17****	< 1	11.3
อายุมาก	183	9.59**	27.69****	1.06	23.1
รับรู้สภาพตก.ของ คค.ต่ำ	174	9.92**	22.53****	2.59	19.1
รับรู้สภาพตก.ของ คค.สูง	198	6.68**	25.14****	< 1	16.5
ระดับซี 5	211	7.58**	29.82****	< 1	16.9
ระดับซี 6-8	161	11.37***	18.51****	< 1	19.6
อายุราชการน้อย	186	9.27**	26.07****	1.35	16.6
อายุราชการมาก	186	8.27**	22.28****	< 1	18.2

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < .001, และ ****p < .000

(ตอน 2)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมค่านิยมโปร่งใส	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 44.80	น้อย = 42.81
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 45.48	ต่ำ = 42.12
อายุน้อย	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 44.68	น้อย = 43.02
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 45.25	ต่ำ = 42.45
อายุมาก	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 44.99	น้อย = 42.75
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 45.77	ต่ำ = 41.97
รับรู้สภาพทก.ของ คค.ต่ำ	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 44.76	น้อย = 42.43
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 45.35	ต่ำ = 41.84
รับรู้สภาพทก.ของ คค.สูง	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 44.79	น้อย = 43.17
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 45.56	ต่ำ = 42.40
ระดับซี 5	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 44.62	น้อย = 42.74
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 45.55	ต่ำ = 41.82
ระดับ ซี 6-8	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 45.09	น้อย = 42.87
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 45.39	ต่ำ = 42.56
อายุราชการน้อย	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 44.77	น้อย = 42.64
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 45.49	ต่ำ = 41.92
อายุราชการมาก	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 44.84	น้อย = 42.87
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 45.47	ต่ำ = 42.24

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม พบว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว อย่างเชื่อมั่นได้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามระดับตัวแปรอิสระนี้ พบว่า 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานน้อย ผลเช่นนี้พบในทุกกลุ่มย่อย 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ผลเช่นนี้พบในทุกกลุ่มย่อย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลใน (ตาราง 6) สรุปผลได้ว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มาก ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก พบผลเด่นชัดในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย และ 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง พบผลเด่นชัดในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การปฏิบัติหรือการกระทำของบุคคลที่นอกเหนือจาก งานที่หน่วยงานกำหนดให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่บุคคลเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อหน่วยงาน และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ 1) ด้านการช่วยเหลือ เช่น การให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น เช่น การเคารพสิทธิของผู้อื่น และพยายามไม่ให้มีปัญหากระทบกระทั่งกับผู้อื่น 3) ด้านการอดทนอดกลั้น เช่น การต่อสู้กับปัญหา อุปสรรค ความเครียด ความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ และ 4) ด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์กร เช่น การมีความรับผิดชอบและสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร พิสัยของคะแนนจริงจากแบบวัดมีค่าระหว่าง 70-120 คะแนน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 94.14 คะแนน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.07 ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดนี้มากเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้งในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีโดยรวม และในกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง 8 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 7) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวในกลุ่มรวม (ตาราง 7) พบว่า 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานน้อย (ค่าเฉลี่ย 96.37 และ 92.09 ตามลำดับ) และ 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ (ค่าเฉลี่ย 98.11 และ 90.35 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว อย่างเชื่อมั่นได้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามระดับตัวแปรอิสระนี้ พบว่า 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานน้อย ผลเช่นนี้พบในทุกกลุ่มย่อย 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ผลเช่นนี้พบในทุกกลุ่มย่อย

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย (ตอน 1) และค่าของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ตอน 2)

(ตอน 1)

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ		ก x ข	%
		(ก) การเห็นแบบอย่างฯ	(ข) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		
รวม	372	27.47 ****	90.17 ****	< 1	26.8
อายุน้อย	189	17.06 ****	38.58 ****	< 1	23.4
อายุมาก	183	7.89 **	50.11 ****	< 1	29.2
รับรู้สภาพทก.ของ คค.ต่ำ	174	16.34 ****	43.09 ****	< 1	27.9
รับรู้สภาพทก.ของ คค.สูง	198	10.08 **	45.77 ****	< 1	25.6
ระดับซี 5	211	9.99 ***	49.60 ****	< 1	24.0
ระดับซี 6-8	161	19.32 ****	39.61 ****	< 1	31.6
อายุราชการน้อย	186	23.26 ****	59.24 ****	2.76	31.7
อายุราชการมาก	186	7.92 **	35.86 ****	< 1	22.6

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < .001, และ ****p < .000

(ตอน 2)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรม OCB	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 96.37	น้อย = 92.09
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 98.11	ต่ำ = 90.35
อายุน้อย	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 96.81	น้อย = 92.02
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 98.01	ต่ำ = 90.81
อายุมาก	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 95.61	น้อย = 92.17
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 98.22	ต่ำ = 89.56
รับรู้สภาพทก.ของ คค.ต่ำ	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 95.83	น้อย = 90.89
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 97.37	ต่ำ = 89.35
รับรู้สภาพทก.ของ คค.สูง	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 96.79	น้อย = 93.29
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 98.77	ต่ำ = 91.30
ระดับซี 5	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 96.13	น้อย = 92.56
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 98.33	ต่ำ = 90.37
ระดับซี 6-8	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 96.71	น้อย = 91.49
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 97.84	ต่ำ = 90.37
อายุราชการน้อย	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 96.94	น้อย = 91.27
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 98.63	ต่ำ = 89.58
อายุราชการมาก	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 95.61	น้อย = 92.32
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 97.46	ต่ำ = 90.47

จากการวิเคราะห์ข้อมูลใน (ตาราง 7) สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดี จากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก พบผลเด่นชัดในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย และ 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง พบผลเด่นชัดในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 4 ถึง ตาราง 7 ได้ว่า ตัวแปรอิสระสองตัวแปรคือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ต่างส่งผลต่อ ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้านใน 4 ด้าน อย่างเป็น อิสระจากกัน กล่าวคือ 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเป็นแบบอย่างที่ดี มาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยม ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเป็น แบบอย่างที่ดีน้อย พบผลเช่นนี้ทั้งในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีโดยรวม และในกลุ่มที่แยก ตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังทั้ง 8 กลุ่ม ในส่วนของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง พบผลดังกล่าวเช่นกันในกลุ่มรวมและในเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีบางประเภท คือ ประเภทอายุมาก มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวในระดับสูง และข้าราชการระดับที่ 5 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำใน สิ่งที่ต้องการ พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ผลเช่นนี้พบทั้งในกลุ่มตัวอย่างรวมและในเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีทุก ประเภทที่ศึกษาในที่นี้

4.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ของคะแนนพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม แต่ละด้านใน 4 ด้าน ของเจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 4 ด้าน แต่ละด้านคือ 1) พฤติกรรมตาม ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ 3) พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และ 4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พิจารณาตามปริมาณการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และการเป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมที่ต่างกัน ของกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าทางด้านอารมณ์ เช่น ให้ความจริงใจ ให้กำลังใจในการทำงาน ทางด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น ให้ความรู้ คำปรึกษา พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทางด้านสิ่งของหรือบริการ เช่น วัสดุอุปกรณ์ การบริการต่างๆ พิสัยของคะแนนจริงจากแบบวัดมีค่าระหว่าง 21-119 คะแนน ซึ่งคะแนนถูกแบ่งออกเป็น 2 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 79.59 คะแนน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 17.40) ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย เป็นผู้ที่มีการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย เป็นผู้ที่มีการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย

ทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม หมายถึง การประเมินค่าการทำงานในด้านการเงินและบัญชี เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ รู้สึกพอใจ มีความรู้สึกชอบ และพร้อมที่จะกระทำเพื่อประสิทธิผลของงาน พิสัยของคะแนนจริงจากแบบวัดมีค่าระหว่าง 164-282 คะแนน ซึ่งคะแนนถูกแบ่งออกเป็น 2 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 225.05 คะแนน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 19.71) ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมาก ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย เป็นผู้ที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมน้อย

การวิเคราะห์ข้อมูลจะได้กระทำทั้งในกลุ่มรวม และในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม ซึ่งแบ่งตามลักษณะชีวสังคมภูมิหลัง 4 ตัวแปร คือ อายุ การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ระดับชี และอายุราชการ แต่ละตัวแปรแบ่งออกเป็นสองกลุ่มย่อยดังกล่าวไปแล้วข้างต้น

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายีนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายีนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ทั้งในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีโดยรวม และในกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง 8 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 8) พบว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายีนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย (ตอน 1) และค่าของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ตอน 2)

(ตอน 1)

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ		ก x ข	%
		(ก)	(ข)		
		การสนับสนุนทางสังคม	ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรม		
รวม	372	< 1	70.03 ^{****}	< 1	16.9
อายุน้อย	189	1.56	39.08 ^{****}	1.67	19.5
อายุมาก	183	2.87	27.70 ^{****}	1.59	18.1
รับรู้สภาพศก.ของ คค.ต่ำ	174	< 1	28.71 ^{****}	< 1	14.8
รับรู้สภาพศก.ของ คค.สูง	198	< 1	37.08 ^{****}	< 1	17.9
ระดับซี 5	211	< 1	48.90 ^{****}	< 1	20.2
ระดับซี 6-8	161	< 1	21.68 ^{****}	< 1	13.0
อายุราชการน้อย	186	< 1	46.25 ^{****}	< 1	20.6
อายุราชการมาก	186	1.39	25.04 ^{****}	< 1	14.3

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < .001, และ ****p < .000

(ตอน 2)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรม ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	ทัศนคติต่อพฤติกรรม	สูง = 49.21	ต่ำ = 44.45
อายุน้อย	ทัศนคติต่อพฤติกรรม	สูง = 49.12	ต่ำ = 44.34
อายุมาก	ทัศนคติต่อพฤติกรรม	สูง = 49.33	ต่ำ = 44.86
รับรู้สภาพศก.ของ คค.ต่ำ	ทัศนคติต่อพฤติกรรม	สูง = 48.84	ต่ำ = 44.10
รับรู้สภาพศก.ของ คค.สูง	ทัศนคติต่อพฤติกรรม	สูง = 49.41	ต่ำ = 44.83
ระดับซี 5	ทัศนคติต่อพฤติกรรม	สูง = 48.85	ต่ำ = 43.66
ระดับซี 6-8	ทัศนคติต่อพฤติกรรม	สูง = 49.67	ต่ำ = 45.57
อายุราชการน้อย	ทัศนคติต่อพฤติกรรม	สูง = 49.64	ต่ำ = 44.23
อายุราชการมาก	ทัศนคติต่อพฤติกรรม	สูง = 48.77	ต่ำ = 44.67

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวในกลุ่มรวม (ตาราง 8) พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัด

ทำในสิ่งที่ถูกต้อง มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่ำ (ค่าเฉลี่ย 49.21 และ 44.45 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว อย่างเชื่อมั่นได้เพียงตัวเดียว เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามระดับตัวแปรอิสระนี้ พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่ำ ผลเช่นนี้พบในทุกกลุ่มย่อย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลใน (ตาราง 8) สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมาก คือ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง พบผลเด่นชัดในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ทั้งในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีโดยรวม และในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคมทางภูมิหลัง 8 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 9) พบว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบต่อระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวในกลุ่มรวม (ตาราง 9) เพียงตัวเดียว พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบต่อมากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่ำ (ค่าเฉลี่ย 49.43 และ 44.87 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม พบว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบต่อระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว อย่างเชื่อมั่นได้เพียงตัวเดียว เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามระดับตัวแปรอิสระนี้ พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบต่อมากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่ำ ผลเช่นนี้พบในทุกกลุ่ม

จากการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 9) สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบมาก คือ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง พบเด่นชัดในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย (ตอน 1) และค่าของพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ตอน 2)

(ตอน 1)

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ			%
		(ก)	(ข)	ก x ข	
		การสนับสนุนทางสังคมฯ	ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมฯ		
รวม	372	1.14	84.51 ^{****}	<1	20.4
อายุน้อย	189	1.38	32.92 ^{****}	<1	18.2
อายุมาก	183	< 1	49.93 ^{****}	<1	23.1
รับรู้สภาพศก.ของ คค.ต่ำ	174	< 1	39.87 ^{****}	< 1	20.3
รับรู้สภาพศก.ของ คค.สูง	198	< 1	39.40 ^{****}	< 1	19.1
ระดับซี 5	211	< 1	44.82 ^{****}	< 1	19.4
ระดับซี 6-8	161	< 1	38.76 ^{****}	< 1	21.9
อายุราชการน้อย	186	1.36	43.14 ^{****}	< 1	21.9
อายุราชการมาก	186	< 1	40.11 ^{****}	< 1	19.1

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < .001, และ ****p < .000

(ตอน 2)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมค่านิยมซื้อสัตย์	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	ทัศนคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 49.43	ต่ำ = 44.87
อายุน้อย	ทัศนคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 49.28	ต่ำ = 45.45
อายุมาก	ทัศนคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 49.51	ต่ำ = 44.27
รับรู้สภาพศก.ของ คค.ต่ำ	ทัศนคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 49.23	ต่ำ = 44.47
รับรู้สภาพศก.ของ คค.สูง	ทัศนคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 49.54	ต่ำ = 45.33
ระดับซี 5	ทัศนคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 49.41	ต่ำ = 44.96
ระดับซี 6-8	ทัศนคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 49.44	ต่ำ = 44.76
อายุราชการน้อย	ทัศนคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 49.52	ต่ำ = 44.89
อายุราชการมาก	ทัศนคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 49.31	ต่ำ = 44.86

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ทั้งในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีโดยรวม และในกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง 8 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 10) พบว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวในกลุ่มรวม (ตาราง 10) พบว่า 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหนำน้อย (ค่าเฉลี่ย 44.44 และ 43.31 ตามลำดับ) และ 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่ำ (ค่าเฉลี่ย 45.73 และ 42.01 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม พบว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว อย่างเชื่อมั่นได้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามระดับตัวแปรอิสระนี้ พบว่า 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหนำน้อย ผลเช่นนี้พบใน 3 จาก 8 กลุ่มย่อยสำคัญคือ กลุ่มอายุมาก กลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับสูง และกลุ่มที่มีอายุราชการมาก 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงเป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่ำ ผลเช่นนี้พบในทุกกลุ่มย่อย

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย (ตอน 1) และค่าของพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ตอน 2)

(ตอน 1)

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ		ก x ข	%
		(ก)	(ข)		
		การสนับสนุนทางสังคม	ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรม		
รวม	372	5.34 [*]	58.23 ^{****}	< 1	16.9
อายุน้อย	189	< 1	20.23 ^{****}	< 1	11.4
อายุมาก	183	5.04 [*]	27.60 ^{****}	< 1	23
รับรู้สภาพศก.ของ คค.ต่ำ	174	1.41	27.57 ^{****}	< 1	16.5
รับรู้สภาพศก.ของ คค.สูง	198	4.0 [*]	27.91 ^{****}	< 1	16.6
ระดับซี 5	211	2.89	29.64 ^{****}	< 1	15.4
ระดับซี 6-8	161	2.51	29.43 ^{****}	< 1	19.6
อายุราชการน้อย	186	1.17	31.82 ^{****}	< 1	17.0
อายุราชการมาก	186	4.78 [*]	25.56 ^{****}	< 1	16.8

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < .001, และ ****p < .000

(ตอน 2)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรม ค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า	มาก = 44.44	น้อย = 43.31
	ทัศนคติต่อพฤติกรรม	สูง = 45.73	ต่ำ = 42.01
อายุน้อย	ทัศนคติต่อพฤติกรรม	สูง = 45.68	ต่ำ = 42.59
อายุมาก	การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า	มาก = 44.44	น้อย = 42.88
	ทัศนคติต่อพฤติกรรม	สูง = 45.80	ต่ำ = 41.52
รับรู้สภาพศก.ของ คค.ต่ำ	ทัศนคติต่อพฤติกรรม	สูง = 45.86	ต่ำ = 41.82
รับรู้สภาพศก.ของ คค.สูง	การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า	มาก = 44.54	น้อย = 43.27
	ทัศนคติต่อพฤติกรรม	สูง = 45.59	ต่ำ = 42.22
ระดับซี 5	ทัศนคติต่อพฤติกรรม	สูง = 45.74	ต่ำ = 41.91
ระดับซี 6-8	ทัศนคติต่อพฤติกรรม	สูง = 45.72	ต่ำ = 42.14
อายุราชการน้อย	ทัศนคติต่อพฤติกรรม	สูง = 46.10	ต่ำ = 42.12
อายุราชการมาก	การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า	มาก = 44.37	น้อย = 42.89
	ทัศนคติต่อพฤติกรรม	สูง = 45.34	ต่ำ = 41.91

จากการวิเคราะห์ข้อมูลใน (ตาราง 10) สรุปผลได้ว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มาก ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก พบผลเด่นชัดในกลุ่มรวม และกลุ่มอายุมาก กลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับสูง และกลุ่มอายุราชการมาก และ 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง พบผลเด่นชัดในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ทั้งในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีโดยรวม และในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง 8 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 11) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวในกลุ่มรวม (ตาราง 11) พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่ำ (ค่าเฉลี่ย 99.39 และ 88.58 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว อย่างเชื่อมั่นได้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามระดับตัวแปรอิสระนี้ พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่ำ ผลเช่นนี้พบในทุกกลุ่มย่อย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลใน (ตาราง 11) สรุปผลได้ว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก คือ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง พบผลเด่นชัดในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย (ตอน 1) และค่าของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ตอน 2)

(ตอน 1)

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ		ก x ข	%
		(ก) การสนับสนุนทางสังคม	(ข) ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมฯ		
รวม	372	1.97	148.59****	< 1	31.0
อายุน้อย	189	< 1	63.11****	< 1	27.4
อายุมาก	183	< 1	88.50****	< 1	35.1
รับรู้สภาพศก.ของ คค.ต่ำ	174	< 1	64.43****	< 1	29.1
รับรู้สภาพศก.ของ คค.สูง	198	1.07	77.223****	< 1	31.1
ระดับซี 5	211	< 1	66.48****	< 1	26.1
ระดับซี 6-8	161	1.13	88.07****	< 1	38.7
อายุราชการน้อย	186	3.22	74.16****	< 1	32.5
อายุราชการมาก	186	< 1	73.23****	< 1	29.7

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < .001, และ ****p < .000

(ตอน 2)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	ทัศนคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 99.39	ต่ำ = 88.58
อายุน้อย	ทัศนคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 99.88	ต่ำ = 90.74
อายุมาก	ทัศนคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 98.92	ต่ำ = 88.26
รับรู้สภาพศก.ของ คค.ต่ำ	ทัศนคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 98.91	ต่ำ = 88.98
รับรู้สภาพศก.ของ คค.สูง	ทัศนคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 99.70	ต่ำ = 90.22
ระดับซี 5	ทัศนคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 99.37	ต่ำ = 90.10
ระดับซี 6-8	ทัศนคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 99.41	ต่ำ = 88.84
อายุราชการน้อย	ทัศนคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 100.13	ต่ำ = 89.96
อายุราชการมาก	ทัศนคติต่อพฤติกรรมฯ	สูง = 98.55	ต่ำ = 89.20

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 8 ถึง 11 ได้ว่า ตัวแปรอิสระสองตัวแปรคือ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ต่างส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม แต่ละตัวใน 4 ด้าน

อย่างเป็นอิสระจากกัน กล่าวคือ 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าสูง มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย ผลเช่นนี้พบในกลุ่มตัวอย่างรวม และเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีประเภทอายุมาก รับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และโดยเฉพาะประเภทอายุราชการมาก และ 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่าผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่ำ พบผลเช่นนี้ในกลุ่มรวมและเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีทุกประเภทที่ศึกษา

4.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของ คะแนนพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม แต่ละด้านใน 4 ด้าน ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีสถานการณ์ย้ายู่ในการทำงาน และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีแต่ละด้านใน 4 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบต่อ 3) พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และ 4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พิจารณาตามปริมาณการอยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะย้ายู่ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมที่ต่างกัน ของกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

สถานการณ์ย้ายู่ในการทำงาน หมายถึง สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติหน้าที่การเงินและบัญชี เช่น การปรับเปลี่ยนกฎระเบียบ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย การแสดงออกของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่อ ที่กระทบต่อความรู้สึก อารมณ์ และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม พิสัยของคะแนนที่ได้จากแบบวัดมีค่าระหว่าง 35-85 คะแนน ซึ่งคะแนนถูกแบ่งออกเป็น 2 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 59.06 คะแนน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 8.01) ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะย้ายู่มาก ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะย้ายู่น้อย

เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลดังกล่าวนี้จะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่างๆ ของบุคคล พิสัยของคะแนนที่ได้จากแบบวัดมีค่าระหว่าง 46 - 84 คะแนน ซึ่งคะแนนถูกแบ่งออกเป็น 2 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 70.28 คะแนน และค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐานเท่ากับ 7.04) ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย เป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย เป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย

การวิเคราะห์ข้อมูลจะได้กระทำทั้งในกลุ่มรวม และในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม ซึ่งแบ่งตามลักษณะชีวสังคมภูมิหลัง 4 ตัวแปร คือ อายุ การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ระดับชี และอายุราชการ แต่ละตัวแปรแบ่งออกเป็นสองกลุ่มย่อย

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีสถานการณ์ย้วยในการทำงาน และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ สถานการณ์ย้วยในการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ทั้งในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีโดยรวม และในกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง 8 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 12) พบว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวในกลุ่มรวม (ตาราง 12) พบว่า 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะย้วยมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะย้วยน้อย (ค่าเฉลี่ย 48.08 และ 45.45 ตามลำดับ) และ 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ (ค่าเฉลี่ย 48.16 และ 45.37 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม พบว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว อย่างเชื่อมั่นได้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามระดับตัวแปรอิสระนี้ พบว่า 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะย้วยมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะย้วยน้อย ผลเช่นนี้พบในทุกกลุ่มย่อย 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ผลเช่นนี้พบในทุกกลุ่มย่อย

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายีนหยัด
ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีสถานการณ์ยุ่งในการทำงาน และมีเหตุผล
เชิงจริยธรรม แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย (ตอน 1) และค่าของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายีน
หยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ตอน 2)

(ตอน 1)

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ		ก x ข	%
		(ก)	(ข)		
		สถานการณ์ยุ่งๆ	เหตุผลเชิงจริยธรรม		
รวม	372	20.53 ^{****}	23.18 ^{****}	< 1	12.8
อายุน้อย	189	4.30 [*]	12.84 ^{****}	< 1	9.7
อายุมาก	183	18.92 ^{****}	10.10 ^{**}	< 1	17.2
รับรู้สภาพทก.ของ คค.ต่ำ	174	7.3 ^{**}	11.14 ^{***}	< 1	12.6
รับรู้สภาพทก.ของ คค.สูง	198	11.80 ^{***}	9.56 ^{**}	2.94	13.7
ระดับซี 5	211	12.38 ^{***}	18.96 ^{****}	< 1	15.3
ระดับซี 6-8	161	7.53 ^{**}	4.52 [*]	< 1	9.2
อายุราชการน้อย	186	8.10 ^{**}	18.43 ^{****}	< 1	14.4
อายุราชการมาก	186	12.87 ^{****}	5.65 [*]	< 1	12.0

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < .001, และ ****p < .000

(ตอน 2)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ พฤติกรรมค่านิยมกล้ายีนหยัด	
		พฤติกรรมค่านิยมกล้ายีนหยัด	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	สถานการณ์ยุ่งๆในการทำงาน	มาก = 48.08	น้อย = 45.45
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 48.16	ต่ำ = 45.37
อายุน้อย	สถานการณ์ยุ่งๆในการทำงาน	มาก = 47.14	น้อย = 45.77
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 48.01	ต่ำ = 45.17
อายุมาก	สถานการณ์ยุ่งๆในการทำงาน	มาก = 48.82	น้อย = 45.10
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 48.32	ต่ำ = 45.60
รับรู้สภาพทก.ของ คค.ต่ำ	สถานการณ์ยุ่งๆในการทำงาน	มาก = 47.63	น้อย = 45.21
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 47.91	ต่ำ = 44.92
รับรู้สภาพทก.ของ คค.สูง	สถานการณ์ยุ่งๆในการทำงาน	มาก = 48.36	น้อย = 45.74
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 48.23	ต่ำ = 45.87
ระดับ ซี 5	สถานการณ์ยุ่งๆในการทำงาน	มาก = 47.68	น้อย = 45.00
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 48.00	ต่ำ = 44.68
ระดับซี 6-8	สถานการณ์ยุ่งๆในการทำงาน	มาก = 51.16	น้อย = 47.36
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 48.34	ต่ำ = 46.43
อายุราชการน้อย	สถานการณ์ยุ่งๆในการทำงาน	มาก = 47.97	น้อย = 45.64
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 48.55	ต่ำ = 45.06
อายุราชการมาก	สถานการณ์ยุ่งๆในการทำงาน	มาก = 48.18	น้อย = 45.17
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 47.67	ต่ำ = 45.68

จากการวิเคราะห์ข้อมูลใน (ตาราง 12) สรุปผลได้ว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมาก ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะยุ่งยาก พบผลเด่นชัดในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย และ 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง พบผลเด่นชัดในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีสถานการณ์ยุ่งในการทำงาน และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ สถานการณ์ยุ่งในการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ทั้งในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีโดยรวม และในกลุ่มย่อยที่แบ่งตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง 8 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มรวมพบว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวในกลุ่มรวม (ตาราง 13) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามระดับตัวแปรอิสระนี้ พบว่า 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะยุ่งยาก เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบมากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะยุ่งน้อย (ค่าเฉลี่ย 48.08 และ 46.25 ตามลำดับ) และ 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบมากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ (ค่าเฉลี่ย 48.61 และ 45.72 ตามลำดับ)

พิจารณาในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม พบว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว อย่างเชื่อมั่นได้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามระดับตัวแปรอิสระนี้ พบว่า 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะยุ่งยาก เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะยุ่งน้อย ผลเช่นนี้พบใน 7 จาก 8 กลุ่มย่อย กลุ่มที่สำคัญเด่นชัด คือ กลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับสูง 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบมากกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ผลเช่นนี้พบในทุกกลุ่มย่อย

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ที่มีสถานการณ์ยุ่งในการทำงาน และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย (ตอน 1) และค่าของพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ตอน 2)

(ตอน 1)

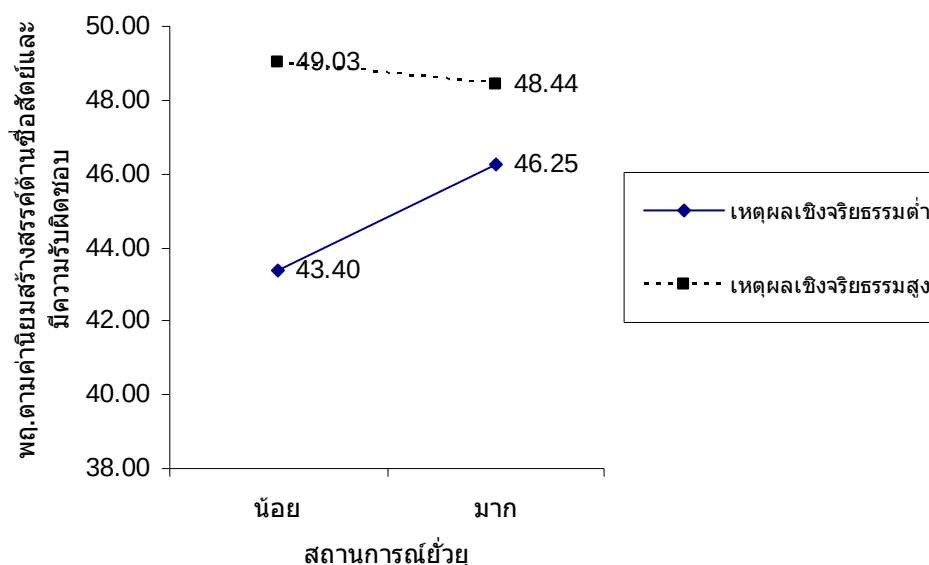
กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ		ก x ข	%
		(ก)	(ข)		
		สถานการณ์ยุ่งๆ	เหตุผลเชิงจริยธรรม		
รวม	372	12.69 ^{****}	31.60 ^{****}	1.07	13.2
อายุน้อย	189	4.77 [*]	14.65 ^{****}	3.42	12.4
อายุมาก	183	8.31 ^{**}	16.14 ^{****}	< 1	14.8
รับรู้สภาพทก.ของ คค.ต่ำ	174	2.29	27.23 ^{****}	5.29 [*]	20.5
รับรู้สภาพทก.ของ คค.สูง	198	10.52 ^{***}	5.8 ^{**}	< 1	10.1
ระดับซี 5	211	5.18 ^{**}	20.53 ^{****}	1.46	13.8
ระดับซี 6-8	161	7.63 ^{**}	11.02 ^{***}	< 1	13.2
อายุราชการน้อย	186	8.95 ^{**}	16.78 ^{****}	1.53	14.6
อายุราชการมาก	186	4.39 [*]	14.27 ^{****}	< 1	12.0

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < .001, และ ****p < .000

(ตอน 2)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมค่านิยมซื้อสัตย์	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	สถานการณ์ยุ่งๆในการทำงาน	มาก = 48.08	น้อย = 46.25
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 48.61	ต่ำ = 45.72
อายุน้อย	สถานการณ์ยุ่งๆในการทำงาน	มาก = 48.18	น้อย = 46.70
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 48.74	ต่ำ = 46.15
อายุมาก	สถานการณ์ยุ่งๆในการทำงาน	มาก = 47.99	น้อย = 45.74
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 48.44	ต่ำ = 45.30
รับรู้สภาพทก.ของ คค.ต่ำ	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 48.73	ต่ำ = 44.82
รับรู้สภาพทก.ของ คค.สูง	สถานการณ์ยุ่งๆในการทำงาน	มาก = 48.60	น้อย = 46.33
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 48.30	ต่ำ = 46.62
ระดับซี 5	สถานการณ์ยุ่งๆในการทำงาน	มาก = 48.12	น้อย = 46.56
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 48.89	ต่ำ = 45.78
ระดับซี 6-8	สถานการณ์ยุ่งๆในการทำงาน	มาก = 48.03	น้อย = 45.85
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 48.25	ต่ำ = 45.63
อายุราชการน้อย	สถานการณ์ยุ่งๆในการทำงาน	มาก = 48.35	น้อย = 46.17
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 48.75	ต่ำ = 45.77
อายุราชการมาก	สถานการณ์ยุ่งๆในการทำงาน	มาก = 47.82	น้อย = 46.26
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 48.44	ต่ำ = 45.64

จากตาราง 13 ยังพบอีกว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ย่อยในการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ผลเช่นนี้ปรากฏในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำเท่านั้น ดังแสดงในภาพประกอบ 3 ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัว เป็นแบบ ordinal interaction



ภาพประกอบ 3 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างสถานการณ์ย่อย และเหตุผลเชิงจริยธรรม ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่รับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตาราง 1 ภาคผนวก ข) ปรากฏว่า มีคู่ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญรวม 5 คู่ แต่มีผลสำคัญ 4 คู่ คือ 1) ในหมู่ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ย่อยน้อย ถ้ามีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงด้วย เป็นผู้ที่มีการปฏิบัติตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบมากกว่า ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ 2) ในหมู่ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ย่อยมาก ถ้ามีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงด้วย เป็นผู้ที่มีการปฏิบัติตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบมากกว่า ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ 3) ในหมู่ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ถ้าอยู่ในสถานการณ์ย่อยมาก เป็นผู้ที่มีการปฏิบัติตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบมากกว่า ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ย่อยน้อย และ 4) ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ย่อยมากขณะเดียวกันก็มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง เป็นผู้ที่มีการปฏิบัติตามค่านิยมซื้อสัตย์ และมีความรับผิดชอบมากกว่าผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ย่อยน้อย แต่มี

เหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ อาจกล่าวได้ว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ย่ำแย่ และ มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์รับผิตชอบน้อยกว่ากลุ่ม เปรียบเทียบอื่นทุกกลุ่ม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลใน (ตาราง 13 และตาราง 1 ภาคผนวก ข) สรุปผลได้ว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบมาก ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะย่ำแย่มาก พบเด่นชัดในกลุ่มรวม กลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับสูง 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง พบเด่นชัดในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย และ 3) พบเฉพาะในกลุ่มผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับต่ำ ไม่ว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีจะอยู่ใน สถานการณ์ย่ำแย่มากหรือน้อย ถ้าเป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงแล้วก็มีพฤติกรรมตามค่านิยม ซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ และยังพบผลด้วยว่าผู้ที่อยู่ใน สถานการณ์ย่ำแย่และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำด้วย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบน้อยที่สุด

4.4.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมตาม ค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีสถานการณ์ย่ำแย่ในการ ทำงาน และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ สถานการณ์ย่ำแย่ในการทำงาน และ เหตุผลเชิงจริยธรรม ทั้งในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีโดยรวม และในกลุ่มย่อยแบ่งตาม ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง 8 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 14) พบว่า คะแนน พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ที่ละ 2 ตัว ทั้งในกลุ่มรวม

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวในกลุ่มรวม (ตาราง 14) พบว่า 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ใน สถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะย่ำแย่มาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะย่ำแย่ (ค่าเฉลี่ย 44.91 และ 42.84 ตามลำดับ) และ 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง เป็นผู้ที่มี พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิง จริยธรรมต่ำ (ค่าเฉลี่ย 44.61 และ 43.15 ตามลำดับ)

พิจารณาในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม (ตาราง 14) พบว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว อย่างเชื่อมั่นได้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามระดับตัวแปรอิสระนี้ พบว่า 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะยุ่งยาก เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะยุ่งน้อย ผลเช่นนี้พบใน 7 จาก 8 กลุ่มย่อยเด่นชัด โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับสูง 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ผลเช่นนี้พบใน 4 จาก 8 กลุ่มย่อยเด่นชัด โดยเฉพาะในกลุ่มอายุน้อย กลุ่มที่รับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับสูง กลุ่มระดับซี 5 และกลุ่มอายุราชการมาก

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีสถานการณ์ยุ่งในการทำงาน และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย (ตอน 1) และค่าของพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ตอน 2)

(ตอน 1)

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ		ก x ข	%
		(ก) สถานการณ์ยุ่งๆ	(ข) เหตุผลเชิงจริยธรรม		
รวม	372	16.52 ^{****}	8.14 ^{**}	1.79	8.2
อายุน้อย	189	5.17 [*]	4.08 [*]	2.06	6.5
อายุมาก	183	11.96 ^{****}	3.5	< 1	10
รับรู้สภาพศก.ของ คค.ต่ำ	174	3.51	1.92	5.61 [*]	7.6
รับรู้สภาพศก.ของ คค.สูง	198	13.76 ^{****}	5.19 [*]	< 1	11.0
ระดับซี 5	211	6.99 ^{**}	6.75 ^{**}	2.32	9.0
ระดับซี 6-8	161	9.97 ^{***}	1.45	< 1	8.0
อายุราชการน้อย	186	6.39 [*]	3.34	2.59	6.9
อายุราชการมาก	186	11.10 ^{***}	3.98 [*]	< 1	10.0

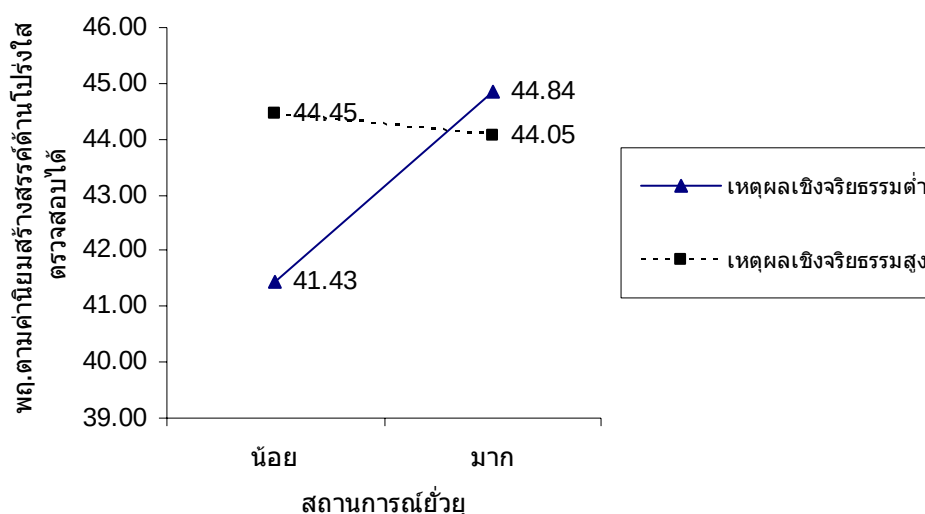
*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < .001, และ ****p < .000

(ตอน 2)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ พฤติกรรมค่านิยมโปร่งใส	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	สถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน	มาก = 44.91	น้อย = 42.84
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 44.61	ต่ำ = 43.15
อายุน้อย	สถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน	มาก = 44.96	น้อย = 43.39
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 44.87	ต่ำ = 43.47
อายุมาก	สถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน	มาก = 44.87	น้อย = 42.26
รับรู้สภาพศก.ของ คค.ต่ำ	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 44.25	ต่ำ = 43.14
รับรู้สภาพศก.ของ คค.สูง	สถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน	มาก = 45.17	น้อย = 42.75
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 44.70	ต่ำ = 43.22
ระดับซี 5	สถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน	มาก = 44.90	น้อย = 42.98
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 44.89	ต่ำ = 42.99
ระดับซี 6-8	สถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน	มาก = 44.93	น้อย = 42.71
อายุราชการน้อย	สถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน	มาก = 45.05	น้อย = 43.19
อายุราชการมาก	สถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน	มาก = 44.78	น้อย = 42.39
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 44.30	ต่ำ = 42.87

จากตาราง 14 ยังพบอีกว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน กับเหตุผลเชิงจริยธรรม ผลเช่นนี้ปรากฏในกลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับต่ำเท่านั้น ดังแสดงในภาพประกอบ 4 ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวเป็นแบบ disordinal interaction

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตาราง 2 ภาคผนวก ข) ปรากฏว่ามีคู่ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญรวม 3 คู่ คือ 1) ในหมู่ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ยั่วเย้ามาก เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากกว่าผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ยั่วเย้าน้อย 2) ในหมู่ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ยั่วเย้าน้อย ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ มากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ 3) ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ยั่วเย้ามากแต่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ มากกว่า ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ยั่วเย้าน้อยและมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ อาจกล่าวได้ว่าผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ยั่วเย้าน้อยและมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้น้อยกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอื่นทุกกลุ่ม



ภาพประกอบ 4 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างสถานการณ์ย่ำแย่ และเหตุผลเชิงจริยธรรม ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่รับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลใน (ตาราง 14 และตาราง 2 ภาคผนวก ข) สรุปผลได้ว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มาก ได้แก่ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะย่ำแย่มาก พบในกลุ่มรวม กลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับสูง 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง พบในกลุ่มรวม กลุ่มอายุน้อย กลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับสูง กลุ่มระดับซี 5 และกลุ่มอายุราชการมาก 3) พบผลเฉพาะในกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่รับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับต่ำว่า เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในสถานการณ์ย่ำแย่เล็กน้อย ถ้ายังมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง ก็เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากกว่าผู้ที่มีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำกว่า นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ย่ำแย่มาก ขณะเดียวกันก็มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงด้วย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากกว่า ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ย่ำแย่เล็กน้อย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ

4.4.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีสถานการณ์ย้ายอยู่ในการทำงาน และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ สถานการณ์ย้ายอยู่ในการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ทั้งในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีโดยรวม และในกลุ่มย่อยแบ่งตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง 8 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 15) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวในกลุ่มรวม (ตาราง 15) พบว่า 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ที่มีลักษณะย้ายมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ที่มีลักษณะย้ายน้อย (ค่าเฉลี่ย 96.25 และ 92.34 ตามลำดับ) และ 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ (ค่าเฉลี่ย 96.62 และ 91.97 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่มปรากฏว่า คะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว อย่างเชื่อมั่นได้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามระดับตัวแปรอิสระนี้ พบว่า 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะย้ายมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะย้ายน้อย ผลเช่นนี้พบในทุกกลุ่มย่อย 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ผลเช่นนี้พบในทุกกลุ่มย่อย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลใน (ตาราง 15) สรุปผลได้ว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะย้ายมาก พบผลเด่นชัดในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย และ 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง พบผลเด่นชัดในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีสถานการณ์ย้ายในการทำงาน และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย (ตอน 1) และค่าของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ตอน 2)

(ตอน 1)

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ		ก x ข	%
		(ก) สถานการณ์ย้าย	(ข) เหตุผลเชิงจริยธรรม		
รวม	372	18.94 ^{****}	26.86 ^{****}	< 1	13.3
อายุน้อย	189	8.3 ^{**}	9.81 ^{**}	< 1	10.6
อายุมาก	183	9.76 ^{**}	16.25 ^{****}	< 1	15.9
รับรู้สภาพต.ของ คค.ต่ำ	174	5.96 [*]	18.88 ^{****}	1.49	16.4
รับรู้สภาพต.ของ คค.สูง	198	11.71 ^{***}	6.79 ^{**}	2.91	12.2
ระดับซี 5	211	10.02 ^{***}	21.83 ^{****}	< 1	15.4
ระดับซี 6-8	161	9.70 ^{***}	6.75 ^{**}	< 1	11.8
อายุราชการน้อย	186	10.02 ^{**}	10.73 ^{***}	< 1	11.6
อายุราชการมาก	186	9.11 ^{**}	15.21 ^{****}	< 1	15.3

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < .001, และ ****p < .000

(ตอน 2)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	สถานการณ์ย้ายในการทำงาน	มาก = 96.25	น้อย = 92.34
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 96.62	ต่ำ = 91.97
อายุน้อย	สถานการณ์ย้ายในการทำงาน	มาก = 96.80	น้อย = 93.19
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 96.96	ต่ำ = 93.04
อายุมาก	สถานการณ์ย้ายในการทำงาน	มาก = 95.64	น้อย = 91.60
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 96.22	ต่ำ = 91.02
รับรู้สภาพต.ของ คค.ต่ำ	สถานการณ์ย้ายในการทำงาน	มาก = 95.22	น้อย = 91.95
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 96.49	ต่ำ = 90.67
รับรู้สภาพต.ของ คค.สูง	สถานการณ์ย้ายในการทำงาน	มาก = 96.94	น้อย = 92.83
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 96.45	ต่ำ = 93.32
ระดับซี 5	สถานการณ์ย้ายในการทำงาน	มาก = 96.67	น้อย = 92.84
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 97.59	ต่ำ = 91.92
ระดับซี 6-8	สถานการณ์ย้ายในการทำงาน	มาก = 95.89	น้อย = 91.69
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 95.54	ต่ำ = 92.04
อายุราชการน้อย	สถานการณ์ย้ายในการทำงาน	มาก = 97.08	น้อย = 92.86
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 97.15	ต่ำ = 92.78
อายุราชการมาก	สถานการณ์ย้ายในการทำงาน	มาก = 95.41	น้อย = 91.74
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	สูง = 95.95	ต่ำ = 91.20

สรุปผลจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 12 และ ตาราง 15 สรุปได้ว่าตัวแปรอิสระสองตัวคือ การอยู่ในสถานการณ์ย้วย และการมีเหตุผลเชิงจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีต่างส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างเป็นอิสระจากกัน กล่าวคือ 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ย้วยมาก มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ย้วยมาก พบผลเด่นชัดทั้งในกลุ่มรวมและเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีทุกประเภท และ 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ พบผลเด่นชัดทั้งในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีโดยรวมและเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีทุกประเภทที่ศึกษา

สรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 13 และ 14 ได้ว่าตัวแปรอิสระสองตัวแปรคือ สถานการณ์ย้วยในการทำงาน และการมีเหตุผลเชิงจริยธรรม ต่างส่งผลต่อคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ อย่างเป็นอิสระจากกัน กล่าวคือ 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ย้วยมาก มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ หรือพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากกว่าผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ย้วยน้อย พบผลในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยเกือบทุกกลุ่มเด่นชัดโดยเฉพาะในกลุ่มที่รับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวในระดับสูง 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ หรือพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย พบเด่นชัดในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยสำคัญได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวในระดับสูง กลุ่มระดับซี 5 และกลุ่มอายุราชการมาก 3) ยิ่งกว่านั้นยังพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสถานการณ์ย้วยและเหตุผลเชิงจริยธรรม ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้เฉพาะในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่รับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวในระดับต่ำ (ตาราง 1 และ 2 ภาคผนวก ข) ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้ 3.1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบมากคือ ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ย้วยมากหรือน้อยก็ตาม 3.2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากคือ ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ย้วยน้อยและมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง และ 3.3) พบสอดคล้องกันว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ย้วยน้อย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้น้อยที่สุด

4.5 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม โดยใช้ตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะเดิม กลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหาตัวทำนายของพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม 4 ด้าน คือ พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้ตัวทำนายรวมทั้งสิ้น 4 ชุด ซึ่งทุกตัวแปรที่เป็นตัวทำนายเป็นตัวแปรที่มีค่าต่อเนื่อง ตัวทำนายชุดที่ 1 คือ ตัวทำนายกลุ่มจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย 5 ตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม วิธีชีวิตแบบพุทธ และค่านิยมทางวัตถุ ตัวทำนายชุดที่ 2 คือ ตัวทำนายกลุ่มสถานการณ์ ประกอบด้วย 3 ตัว คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และสถานการณ์ยั่วยุในการทำงาน ตัวทำนายชุดที่ 3 คือ ตัวทำนายกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย 2 ตัว คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงาน และตัวทำนายชุดที่ 4 ตัวทำนายที่รวมตัวทำนายจากชุดที่ 1 ชุดที่ 2 และชุดที่ 3 เข้าด้วยกัน รวมทั้งสิ้น 10 ตัวทำนาย นอกจากนี้ยังมีการเปรียบเทียบปริมาณการทำนายระหว่างปริมาณการทำนายจากตัวแปรในชุดที่ 4 กับปริมาณการทำนายที่มีค่ามากที่สุด จากตัวทำนายในชุดที่ 1 หรือ ชุดที่ 2 หรือชุดที่ 3 โดยใช้เกณฑ์การทำนายที่แตกต่างกันมากกว่า 5% สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้ ทำทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม ซึ่งแบ่งตามลักษณะชีวสังคมมูลฐาน คือ อายุ (แบ่งเป็นกลุ่มอายุมาก และกลุ่มอายุน้อย) การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว (แบ่งเป็นการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับสูง และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับต่ำ) ระดับชี (แบ่งเป็นระดับชี 5 และระดับชี 6-8) และอายุราชการ (แบ่งเป็นอายุราชการมาก และอายุราชการน้อย) ซึ่งเสนอผลการวิเคราะห์ในแต่ละตัวแปรตาม มีรายละเอียดต่อไปนี้

4.5.1 ผลการทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะเดิม กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย

เมื่อนำคะแนนของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มาทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบเป็นขั้น โดยใช้ชุดตัวทำนายที่ 1 จากกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม 5 ตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม วิธีชีวิตแบบพุทธ และค่านิยมทางวัตถุ ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มรวม (ตาราง 16) ปรากฏว่า จิตลักษณะเดิมทั้ง 5 ตัว

สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ 31.8 % โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมทางวัตถุ และวิถีชีวิตแบบพุทธ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน คือ .30 .20 .16 และ .11 ตามลำดับ อาจกล่าวได้ว่ายิ่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูง มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีค่านิยมทางวัตถุต่ำ และมีวิถีชีวิตแบบพุทธสูงเท่าใด ก็ยิ่งเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากเท่านั้น

ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม (ตาราง 16) ปรากฏว่า จิตลักษณะเดิมทั้ง 5 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ในปริมาณที่สูงที่สุด คือ 36.2% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 5 โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน วิถีชีวิตแบบพุทธ และเหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ .31 .26 และ .17 ตามลำดับ และจิตลักษณะเดิมทั้ง 5 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ในปริมาณที่รองลงมา คือ 35.9% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุมาก โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และค่านิยมทางวัตถุ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ .25 .22 .20 และ .14 ตามลำดับ และพบว่าจิตลักษณะเดิมทั้ง 5 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้น้อยที่สุด คือ 27.9% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุมาก โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และค่านิยมทางวัตถุ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ .45 และ .18 ตามลำดับ โดยการแปลผลเป็นเช่นเดียวกับในกลุ่มรวม นอกจากนี้จิตลักษณะเดิมทั้ง 5 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในกลุ่มย่อยที่เหลือได้ (ตาราง 16) โดยมีพิสัยการทำนายอยู่ระหว่าง 28.4% ถึง 35.9%

ซึ่งสรุปได้ว่า ตัวทำนายจากกลุ่มจิตลักษณะเดิมที่สำคัญของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และค่านิยมทางวัตถุ

เมื่อนำคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นชั้น โดยใช้ตัวทำนายชุดที่ 2 จากกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ 3 ตัว คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และสถานการณ์ยั่วโยนในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มรวม (ตาราง 16) ปรากฏว่า สถานการณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ 7.7% โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ สถานการณ์ยั่วโยนในการทำงาน และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ .28 กล่าวในรายละเอียดได้ว่า ยิ่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์การทำงานที่มีลักษณะยั่วโยนน้อยเท่าใด ยิ่งเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากเท่านั้น

ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม (ตาราง 16) ปรากฏว่า สถานการณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ในปริมาณสูงสุดที่สุด คือ 12% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุมาก โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ สถานการณ์ยั่วเยวในการทำงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .22 และ .18 ตามลำดับ และสถานการณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ในปริมาณที่รองลงมา คือ 9.4% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการน้อย โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ สถานการณ์ยั่วเยวในการทำงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .31 และพบว่าสถานการณ์ 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้น้อยที่สุด คือ 5.9% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่รับรู้ว่าสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับต่ำ โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ สถานการณ์ยั่วเยวในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .24 การแปลผลในกลุ่มเหล่านี้เป็นเช่นเดียวกันกับในกลุ่มรวม นอกจากนี้สถานการณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในกลุ่มย่อยที่เหลือได้ (ตาราง 16) โดยมีพิสัยการทำนายอยู่ระหว่าง 6.5% ถึง 9.4%

ซึ่งสรุปรวมได้ว่า ตัวทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สถานการณ์ยั่วเยวในการทำงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

เมื่อนำพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มาทำการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบเป็นขั้น โดยใช้ตัวทำนายชุดที่ 3 จากกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัว คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มรวม (ตาราง 16) ปรากฏว่า จิตลักษณะตามสถานการณ์ทั้ง 2 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ 30.8% โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .56 อาจกล่าวในรายละเอียดได้ว่า ยิ่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ยังมีทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงเท่าใด ก็ยิ่งเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากเท่านั้น

ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม (ตาราง 16) ปรากฏว่า จิตลักษณะตามสถานการณ์ทั้ง 2 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ในปริมาณที่สูงที่สุดคือ 33.4% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 5 โดยมีพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .58 และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ทั้ง 2 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในปริมาณที่รองลงมา คือ 32.8% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุมาก โดยพบตัวทำนายที่สำคัญคือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .57 และพบว่าจิตลักษณะตามสถานการณ์ทั้ง 2 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้น้อยที่สุด คือ 27.2% ในกลุ่ม

เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 6-8 โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อมาตรฐานเท่ากับ .52 การแปลผลในกลุ่มเหล่านี้เป็นเช่นเดียวกันกับในกลุ่มรวม นอกจากนี้จิตลักษณะตามสถานการณ์ ทั้ง 2 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในกลุ่มย่อยที่เหลือได้ (ตาราง 16) โดยมีพิสัยการทำนายอยู่ระหว่าง 28.9% ถึง 32.8%

ซึ่งสรุปรวมได้ว่าตัวทำนายจากกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่สำคัญของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

เมื่อนำพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นชั้น โดยใช้ตัวทำนายชุดที่ 4 จากกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 10 ตัว ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มรวม (ตาราง 16) ปรากฏว่าตัวทำนายทั้ง 10 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ 37.5% โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และสถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อมาตรฐาน คือ .31 .23 .14 และ .10 ตามลำดับ อาจกล่าวในรายละเอียดได้ว่า ยิ่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูง มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง และอยู่สถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะยั่วเย้าน้อยเท่าใด ก็ยิ่งเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากเท่านั้น

ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม (ตาราง 16) ปรากฏว่า ตัวทำนายทั้ง 10 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ในปริมาณที่สูงสุด คือ 41.2% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 5 โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และวิถีชีวิตแบบพุทธ ซึ่งมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อมาตรฐานเท่ากับ .35 .21 และ .21 ตามลำดับ และตัวทำนายทั้ง 10 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ในปริมาณที่รองลงมา คือ 41% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุมาก โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนด้านการงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อมาตรฐานเท่ากับ .31 .22 .19 และ .13 และพบว่าตัวทำนายทั้ง 10 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้น้อยที่สุด คือ 33.4% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุน้อย โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อมาตรฐานเท่ากับ .37 และ .27 ตามลำดับ

ตาราง 16 ผลการทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายีนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยตัวทำนายชุดที่ 1: กลุ่มจิตลักษณะเดิม 5 ตัวแปร ชุดที่ 2 : กลุ่มสถานการณ์ 3 ตัวแปร ชุดที่ 3: กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร และชุดที่ 4 รวม ตัวแปร แต่ละชุด ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	ชุดที่ 1 จิตลักษณะเดิม (1-5)			ชุดที่ 2 สถานการณ์ (6-8)			ชุดที่ 3 จิตลักษณะ ตามสถานการณ์ (9-10)			ชุดที่ 4 รวม (1-10)			%
		%	ตัว	ค่าเบต้า	%	ตัว	ค่า	%	ตัว	ค่า	%	ตัว	ค่าเบต้า	
		ทำนาย	ทำนาย		ทำนาย	ทำนาย	เบต้า	ทำนาย	ทำนาย	เบต้า	ทำนาย	ทำนาย		
รวม	372	31.8	2,3,5,4	.30,.20,.16,.11	7.7	8	.28	30.8	9	.56	37.5	9,2,3,8	.31,.23,.14,.10	5.7
อายุน้อย	189	27.9	2,5	.45,.18	6.5	8	.25	29	9	.54	33.4	9,2	.37,.27	5.5
อายุมาก	183	35.9	3,2,1,5	.25,.22,.20,.14	12	8,7	.22,.18	32.8	9	.57	41	9,2,3,10	.31,.22,.19,.13	5.1
ศก.ต่ำ	174	33.5	2,5	.54,.17	5.9	8	.24	31.7	9	.56	39.4	9,2	.37,.34	5.9
ศก.สูง	198	31.1	3,1,5	.32,.27,.14	8.4	8	.29	28.9	9	.54	35.9	9,3,1	.33,.24,.17	4.8
ระดับซี 5	211	36.2	2,4,3	.31,.26,.17	7.1	8	.27	33.4	9	.58	41.2	9,2,4	.35,.21,.21	5
ระดับซี 6-8	161	28.4	2,3,5	.33,.23,.15	8.4	8	.29	27.2	9	.52	35.7	9,2,3,10	.27,.21,.17,.15	7.3
อายุราชการน้อย	186	29.5	2,3,5	.29,.23,.19	9.4	8	.31	30.1	9	.55	38.1	9,8,3,2,6	.30,.20,.18,.18,-.13	8.6
อายุราชการมาก	186	35.0	2,1,3,5	.31,.19,.17,.12	8.3	7,8	.17,.17	31.6	9	.56	38.8	9,2	.39,.32	3.8

ตัวทำนาย

ตัวที่ 1คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตัวที่ 2คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน

ตัวที่ 3คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม

ตัวที่ 4คือ วิธีชีวิตแบบพุทธ

ตัวที่ 5คือ ค่านิยมทางวัตถุ

ตัวที่ 6คือ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า

ตัวที่ 7คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

ตัวที่ 8คือ สถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน

ตัวที่ 9คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ตัวที่ 10คือ ความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน

นอกจากนี้ตัวทำนายทั้ง 10 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในกลุ่มย่อยที่เหลือได้ (ตาราง 16) โดยมีพิสัยการทำนายอยู่ระหว่าง 35.7% ถึง 41% ซึ่งสรุปรวมได้ว่า ตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สรุปได้ว่า 1) จิตลักษณะเดิม 5 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ระหว่าง 27.9% ถึง 36.2% โดยรวมแล้วพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และค่านิยมทางวัตถุ 2) สถานการณ์ 3 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ระหว่าง 5.9% ถึง 12% โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน 3) จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ระหว่าง 27.2% ถึง 33.4% โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม 4) จิตลักษณะเดิม สถานการณ์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 10 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ระหว่าง 33.4% ถึง 41.2% โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ปริมาณการทำนายของชุดรวม 10 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้มากกว่าชุดอื่นๆ ชุดใดชุดหนึ่งมากกว่า 5% (ตาราง 16) ในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและในกลุ่มย่อย 6 จาก 8 กลุ่มย่อย โดยมีพิสัยเปอร์เซ็นต์ที่แตกต่างรวมและกลุ่มย่อยเกินเกณฑ์คือ 5% ถึง 8.6% โดยมีกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์ทำนายแตกต่างสูงสุด คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการน้อย

4.5.2 ผลการทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมข้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะเดิม กลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย

เมื่อนำคะแนนของพฤติกรรมตามค่านิยมข้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ มาทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นชั้น โดยใช้ตัวทำนายชุดที่ 1 จากกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม 5 ตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม วิธีชีวิตแบบพุทธ และค่านิยมทางวัตถุ ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มรวม (ตาราง 17) ปรากฏว่า จิตลักษณะเดิมทั้ง 5 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ 32.4 % โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมทางวัตถุ เหตุผลเชิงจริยธรรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน คือ .22 .21 .20 และ .16 ตามลำดับ อาจกล่าวในรายละเอียดได้ว่า ยิ่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีลักษณะมุ่งอนาคต

ควบคุมตนสูง มีค่านิยมทางวัตถุต่ำ มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเท่าใด ก็ยังเป็นผู้ที่มิพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบมากเท่า่นั้น

ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม (ตาราง 17) ปรากฏว่า จิตลักษณะเดิมทั้ง 5 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้ในปริมาณที่สูงที่สุด คือ 43.4% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุมาก โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมทางวัตถุ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .28 .23 .22 และ .19 ตามลำดับ และจิตลักษณะเดิมทั้ง 5 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้ในปริมาณที่รองลงมา คือ 40.1% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับต่ำ โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมทางวัตถุ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .31 .20 .20 และ .19 ตามลำดับ และพบว่าจิตลักษณะเดิมทั้ง 5 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้น้อยที่สุดคือ 20.1% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุน้อย โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และค่านิยมทางวัตถุ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .33 และ .23 ตามลำดับ โดยการแปลผลเป็นเช่นเดียวกับในกลุ่มรวม นอกจากนี้ จิตลักษณะเดิมทั้ง 5 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบในกลุ่มย่อยที่เหลือได้ (ตาราง 17) โดยมีพิสัยการทำนายอยู่ระหว่าง 25% ถึง 40.1%

ซึ่งสรุปรวมได้ว่า ตัวทำนายจากกลุ่มจิตลักษณะเดิมที่สำคัญของพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และค่านิยมทางวัตถุ

เมื่อนำพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ มาทำการวิเคราะห์ถดถอย พหุคูณแบบเป็นชั้น โดยใช้ตัวทำนายชุดที่ 2 จากกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ 3 ตัว คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และสถานการณ์ยั่วเยวในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มรวม (ตาราง 17) ปรากฏว่า สถานการณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้ 12.9% โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ สถานการณ์ยั่วเยวในการทำงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .22 และ .19 กล่าวในรายละเอียดได้ว่า ยิ่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์การทำงานที่มีลักษณะยั่วเยวน้อย มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมากเท่าใด เป็นผู้ที่มิพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบมากเท่า่นั้น

ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม (ตาราง 17) ปรากฏว่า สถานการณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้ในปริมาณสูงสุด คือ 19.2% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 6-8 โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ สถานการณ์ยั่วในการทำงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .28 และ .23 ตามลำดับ และสถานการณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้ในปริมาณที่รองลงมา คือ 17.8% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการมาก โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สถานการณ์ยั่วในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .46 .20 และ -.27 ตามลำดับและพบว่าสถานการณ์ 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้น้อยที่สุด คือ 7.9% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 5 โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ สถานการณ์ยั่วในการทำงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .19 และ .16 ตามลำดับ การแปลผลในกลุ่มเหล่านี้เป็นเช่นเดียวกันกับในกลุ่มรวม นอกจากนี้สถานการณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบในกลุ่มย่อยที่เหลือได้ (ตาราง 17) โดยมีพิสัยการทำนายอยู่ระหว่าง 8.2% ถึง 17.8%

จึงสรุปได้ว่า ตัวทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สถานการณ์ยั่วในการทำงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

เมื่อนำพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ มาทำการวิเคราะห์ถดถอย พหุคูณแบบเป็นขั้น โดยใช้ตัวทำนายชุดที่ 3 จากกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัว คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงาน ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มรวม (ตาราง 17) ปรากฏว่า จิตลักษณะตามสถานการณ์ทั้ง 2 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้ 35.1% โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .59 กล่าวในรายละเอียดได้ว่า ยิ่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ยิ่งมีทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงเท่าใด ก็ยิ่งเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบมากเท่านั้น

ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม (ตาราง 17) ปรากฏว่า จิตลักษณะตามสถานการณ์ทั้ง 2 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้ในปริมาณที่สูงที่สุดคือ 41.4% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุมาก โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .64 และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ทั้ง 2 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์

และมีความรับผิดชอบ ในปริมาณที่รองลงมา คือ 39.1% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับต่ำ โดยพบตัวทำนายที่สำคัญคือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ .63 และพบว่าจิตลักษณะตามสถานการณ์ทั้ง 2 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมข้อสัตย์และความรับผิดชอบได้น้อยที่สุดคือ 28.6% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุน้อย โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .53 การแปลผลในกลุ่มเหล่านี้เป็นเช่นเดียวกันกับในกลุ่มรวม นอกจากนี้ จิตลักษณะตามสถานการณ์ ทั้ง 2 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมข้อสัตย์และความรับผิดชอบในกลุ่มย่อยที่เหลือได้ (ตาราง 17) โดยมีพิสัยการทำนายอยู่ระหว่าง 30.6% ถึง 39.1% ซึ่งสรุปรวมได้ว่าตัวทำนายจากกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่สำคัญของพฤติกรรมตามค่านิยมข้อสัตย์และมีความรับผิดชอบคือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

เมื่อนำพฤติกรรมตามค่านิยมข้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ มาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น โดยใช้ตัวทำนายชุดที่ 4 จากกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 10 ตัว ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มรวม (ตาราง 17) ปรากฏว่า ตัวทำนายทั้ง 10 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมข้อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้ 40.7% โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม สถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน และค่านิยมทางวัตถุ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน คือ .35 .16 .13 .11 และ .10 ตามลำดับ กล่าวในรายละเอียดได้ว่า ยิ่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูง มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง อยู่สถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะยั่วเย้า และมีความค่านิยมทางวัตถุต่ำเท่าใด ก็ยิ่งเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมข้อสัตย์และมีความรับผิดชอบมากเท่านั้น

ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยอีก 10 กลุ่ม (ตาราง 17) ปรากฏว่า ตัวทำนายทั้ง 10 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมข้อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้ในปริมาณที่สูงที่สุด คือ 50% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุมาก โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงจากมากไปน้อย คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และสถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .36 .20 .20 และ .16 ตามลำดับ และตัวทำนายทั้ง 10 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมข้อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้ในปริมาณที่รองลงมา คือ 45.4% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และเหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .48 และ .29 ตามลำดับ และพบว่าตัวทำนายทั้ง 10 ตัว สามารถทำนาย

ตาราง 17 ผลการทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ด้วยตัวทำนายชุดที่ 1: กลุ่มจิตลักษณะเดิม 5 ตัวแปร ชุดที่ 2 : กลุ่มสถานการณ์ 3 ตัวแปร ชุดที่ 3: กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร และชุดที่ 4 รวม 10 ตัวแปร แต่ละชุด ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	ชุดที่ 1 จิตลักษณะเดิม (1-5)			ชุดที่ 2 สถานการณ์ (6-8)			ชุดที่ 3 จิตลักษณะ ตามสถานการณ์ (9-10)			ชุดที่ 4 รวม (1-10)			%
		%	ตัว	ค่าเบต้า	%	ตัว	ค่าเบต้า	%	ตัว	ค่า	%	ตัว	ค่าเบต้า	
		ทำนาย	ทำนาย		ทำนาย	ทำนาย		ทำนาย	ทำนาย	เบต้า	ทำนาย	ทำนาย		
รวม	372	32.4	2,5,3,1	.22,.21,.20,.16	12.9	8,7	.22,.19	35.1	9	.59	40.7	9,2,3,8,5	.35,.16,.13,.11,.10	8.3
อายุน้อย	189	20.1	2,5	.33,.23	8.2	7	.29	28.6	9	.53	28.6	9	.53	8.5
อายุมาก	183	43.4	3,2,5,1	.28,.23,.22,.19	15.4	8	.39	41.4	9	.64	50	9,3,2,8	.36,.20,.20,.16	6.6
ศก.ต่ำ	174	40.1	3,5,1,2	.31,.20,.20,.19	8.4	7	.29	39.1	9	.63	45.4	9,3	.48,.29	5.3
ศก.สูง	198	25	2,5	.39,.22	15.1	8,7	.28,.17	30.6	9	.55	35.7	9,2,8	.35,.22,.18	10.7
ระดับซี 5	211	33.2	1,5,2,3	.23,.19,.18,.17	7.9	8,7	.19,.16	35	9	.59	37.6	9,1	.47,.20	4.4
ระดับซี 6-8	161	31.8	2,5,3	.30,.26,.23	19.2	8,7	.28,.23	35.8	9	.60	44.4	9,2,8,5,3	.33,.17,.17,.14,.14	12.6
อายุราชการน้อย	186	27.9	2,5,3	.27,.25,.18	10.4	8	.32	32.8	9	.57	35.2	9,5	.51,.17	7.3
อายุราชการมาก	186	37.1	3,2,1,5	.23,.22,.22,.19	17.8	7,8,6	.46,.20,-.27	37.8	9	.62	43.1	9,2,7	.45,.23,.13	6

ตัวทำนาย

ตัวที่ 1คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตัวที่ 2คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน

ตัวที่ 3คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม

ตัวที่ 4คือ วิธีชีวิตแบบพุทธ

ตัวที่ 5คือ ค่านิยมทางวัตถุ

ตัวที่ 6คือ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า

ตัวที่ 7คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

ตัวที่ 8คือ สถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน

ตัวที่ 9คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ตัวที่ 10คือความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน

พฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้น้อยที่สุด คือ 28.6% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุน้อย โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .53 นอกจากนี้ตัวทำนายทั้ง 10 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบในกลุ่มย่อยที่เหลือได้ (ตาราง 17) โดยมีพิสัยการทำนายอยู่ระหว่าง คือ 35.2% ถึง 45.4%

ซึ่งสรุปรวมได้ว่า ตัวทำนายจากกลุ่มจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่สำคัญของพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สรุปได้ว่า 1) จิตลักษณะเดิม 5 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้ระหว่าง 20.1% ถึง 43.4% โดยรวมแล้วมีตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และค่านิยมทางวัตถุ 2) สถานการณ์ 3 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้ระหว่าง 7.9% ถึง 19.2% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สถานการณ์ช่วยในการทำงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน 3) จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้ระหว่าง 28.6% ถึง 41.4% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม 4) จิตลักษณะเดิม สถานการณ์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 10 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้ระหว่าง 28.6% ถึง 50% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ปริมาณการทำนายของชุดรวม 10 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้มากกว่าชุดอื่นๆ ชุดใดชุดหนึ่งมากกว่า 5% (ตาราง 17) ในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและในกลุ่มย่อย 7 จาก 8 กลุ่มย่อย โดยมีพิสัยเปอร์เซ็นต์ที่แตกต่างรวมและกลุ่มย่อยเกินเกณฑ์คือ 5.3% ถึง 12.6% โดยมีกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์ทำนายแตกต่างสูงสุด คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับชั้น 6-8

4.5.3 ผลการทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะเดิม กลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย

เมื่อนำคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ มาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น โดยใช้ตัวทำนายชุดที่ 1 จากกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม 5 ตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม วิธีชีวิตแบบพุทธ และค่านิยมทางวัตถุ ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มรวม (ตาราง 18) ปรากฏว่า จิตลักษณะเดิมทั้ง 5 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ 24.3 % โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และค่านิยมทางวัตถุ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน คือ .30 .18 และ .13 ตามลำดับ กล่าวในรายละเอียดได้ว่า ยิ่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และมีค่านิยมทางวัตถุต่ำเท่าใด ก็ยิ่งเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากเท่านั้น

ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม (ตาราง 18) ปรากฏว่า จิตลักษณะเดิมทั้ง 5 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ในปริมาณที่สูงที่สุด คือ 29.7% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 5 โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน วิธีชีวิตแบบพุทธ และค่านิยมทางวัตถุ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .38 .17 และ .15 ตามลำดับ และจิตลักษณะเดิมทั้ง 5 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ในปริมาณที่รองลงมา คือ 25.4% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และค่านิยมทางวัตถุ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .48 และ .14 ตามลำดับ และพบว่าจิตลักษณะเดิมทั้ง 5 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้น้อยที่สุด คือ 17.9% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 6-8 โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .25 และ .23 ตามลำดับ โดยการแปลผลเป็นเช่นเดียวกับในกลุ่มรวม นอกจากนี้จิตลักษณะเดิมทั้ง 5 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ในกลุ่มย่อยที่เหลือได้ (ตาราง 18) โดยมีพิสัยการทำนายอยู่ระหว่าง คือ 22.5% ถึง 25.4%

ซึ่งสรุปรวมได้ว่า ตัวทำนายจากกลุ่มจิตลักษณะเดิมที่สำคัญของพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และค่านิยมทางวัตถุ

เมื่อนำพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ มาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นชั้น โดยใช้ตัวทำนายชุดที่ 2 จากกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ 3 ตัว คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และสถานการณ์ยั่วเยวในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มรวม (ตาราง 18) ปรากฏว่า สถานการณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ 9.7% โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สถานการณ์ยั่วเยวในการทำงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .19 และ .17 ตามลำดับ กล่าวในรายละเอียดได้ว่า ยิ่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์การทำงานที่มีลักษณะยั่วเยวน้อย และมีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมากเท่าใด ก็ยิ่งเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากเท่านั้น

ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม (ตาราง 18) ปรากฏว่า สถานการณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ในปริมาณสูงที่สุด คือ 14.4% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 6-8 โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และสถานการณ์ยั่วเยวในการทำงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .24 และ .20 ตามลำดับ และสถานการณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ในปริมาณที่รองลงมาคือ 13% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ สถานการณ์ยั่วเยวในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .36 และพบว่าสถานการณ์ 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้น้อยที่สุด คือ 5.7% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุน้อย โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ สถานการณ์ยั่วเยวในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .24 การแปลผลในกลุ่มเหล่านี้เป็นเช่นเดียวกันกับในกลุ่มรวม นอกจากนี้สถานการณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ในกลุ่มย่อยที่เหลือได้ (ตาราง 18) โดยมีพิสัยการทำนายอยู่ระหว่าง คือ 5.8% ถึง 13% ซึ่งสรุปได้ว่า ตัวทำนายจากกลุ่มสถานการณ์ที่สำคัญของพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สถานการณ์ยั่วเยวในการทำงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

เมื่อนำพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ มาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นชั้น โดยใช้ตัวทำนายชุดที่ 3 จากกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัว คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มรวม (ตาราง 18) ปรากฏว่า จิตลักษณะตามสถานการณ์ทั้ง 2 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ 25% โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ .50 กล่าวใน

รายละเอียดได้ว่า ยิ่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ยังมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากเท่าใด ก็ยิ่งเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากเท่านั้น

ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม (ตาราง 18) ปรากฏว่า จิตลักษณะตามสถานการณ์ทั้ง 2 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ในปริมาณที่สูงที่สุด คือ 29.2% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุมาก โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .54 และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ทั้ง 2 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ในปริมาณที่รองลงมา คือ 26.3% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพบตัวทำนายที่สำคัญคือ ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .51 และพบว่า จิตลักษณะตามสถานการณ์ทั้ง 2 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้น้อยที่สุด คือ 20.5% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุน้อย โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .45 การแปลผลในกลุ่มเหล่านี้เป็นเช่นเดียวกันกับในกลุ่มรวม นอกจากนี้จิตลักษณะตามสถานการณ์ ทั้ง 2 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ในกลุ่มย่อยที่เหลือได้ (ตาราง 18) โดยมีพิสัยการทำนายอยู่ระหว่าง 23.1% ถึง 26.3%

ซึ่งสรุปรวมได้ว่าตัวทำนายจากกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่สำคัญของพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ คือ ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

เมื่อนำพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น โดยใช้ตัวทำนายชุดที่ 4 จากกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 10 ตัว ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มรวม (ตาราง 18) ปรากฏว่า ตัวทำนายทั้ง 10 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ 29.9% โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และสถานการณ์ช่วยในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน คือ .30 .26 และ .12 ตามลำดับ กล่าวในรายละเอียดได้ว่า ยิ่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูง อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะช่วยน้อยเท่าใด ก็ยิ่งเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากเท่านั้น

ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม (ตาราง 18) ปรากฏว่า ตัวทำนายทั้ง 10 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ในปริมาณที่สูงที่สุด คือ 33.4% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุมาก โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .39 .19 และ .13 ตามลำดับ และตัวทำนายทั้ง 10 ตัว

สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ในปริมาณที่รองลงมา คือ 33.1% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 5 โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมอย่างมีจริยธรรม วิธีชีวิตแบบพุทธ และสถานการณ์ย้วยในการทำงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .28 .21 .15 และ .12 ตามลำดับ และพบว่าตัวทำนายทั้ง 10 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ในปริมาณที่น้อยที่สุด คือ 27.3% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุน้อย โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และสถานการณ์ย้วยในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .23 .20 และ .15 ตามลำดับ นอกจากนี้ตัวทำนายทั้ง 10 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ในกลุ่มย่อยที่เหลือได้ (ตาราง 18) โดยมีพิสัยการทำนายอยู่ระหว่าง 27.9% ถึง 33.1%

ซึ่งสรุปได้ว่า ตัวทำนายจากกลุ่มจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่สำคัญของพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และสถานการณ์ย้วยในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สรุปได้ว่า 1) จิตลักษณะเดิม 5 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ระหว่าง 17.9% ถึง 29.7% โดยรวมแล้วมีตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และค่านิยมทางวัตถุ 2) สถานการณ์ 3 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ระหว่าง 5.7 ถึง 14.4% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สถานการณ์ย้วยในการทำงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน 3) จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ระหว่าง 20.5% ถึง 29.2% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม 4) จิตลักษณะเดิม สถานการณ์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 10 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ระหว่าง 27.3% ถึง 33.4% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และสถานการณ์ย้วยในการทำงาน และนอกจากนี้ยังพบอีกว่า ปริมาณการทำนายของชุดรวม 10 ตัว ทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากกว่าชุดอื่นๆ ชุดใดชุดหนึ่งมากกว่า 5% (ตาราง 18) ในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและในกลุ่มย่อย 6 จาก 8 กลุ่มย่อย โดยมีพิสัยเปอร์เซ็นต์ที่แตกต่างรวมและกลุ่มย่อยเกินเกณฑ์คือ 5.3% ถึง 10% โดยมีกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์ทำนายแตกต่างสูงสุด คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับซี 6-8

ตาราง 18 ผลการทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ด้วยตัวทำนายชุดที่ 1: กลุ่มจิตลักษณะเดิม 5ตัวแปร ชุดที่ 2: กลุ่มสถานการณ์ 3 ตัวแปร ชุดที่ 3: กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร และชุดที่ 4 รวม 10 ตัวแปร แต่ละชุด ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	ชุดที่ 1จิตลักษณะเดิม (1-5)			ชุดที่ 2สถานการณ์ (6-8)			ชุดที่ 3 จิตลักษณะตาม สถานการณ์ (9-10)			ชุดที่ 4 รวม (1-10)			%
		%	ตัว	ค่า	%	ตัว	ค่า	%	ตัว	ค่า	%	ตัว	ค่า	
		ทำนาย	ทำนาย	เบต้า	ทำนาย	ทำนาย	เบต้า	ทำนาย	ทำนาย	เบต้า	ทำนาย	ทำนาย	เบต้า	
รวม	372	24.3	2,1,5	.30, .18, .13	9.7	8,7	.19, .17	25	9	.50	29.9	9,2,8	.30, .26, .12	5.6
อายุน้อย	189	22.7	2,5	.42, .14	5.7	8	.24	20.5	9	.45	27.3	2,9,8	.33, .20, .15	4.6
อายุมาก	183	25.2	1,2,5	.26, .25, .13	12.2	8,7	.23, .18	29.2	9	.54	33.4	9,2,7	.39, .19, .13	8.2
ศก.ต่ำ	174	25.4	2,5	.48, .14	5.8	7	.24	26.3	9	.51	31.6	9,2	.35, .28	6.2
ศก.สูง	198	22.9	1,2,4	.21, .19, .17	13	8	.36	23.1	9	.48	31.5	8,9,1,4	.23, .19, .19, .16	8.6
ระดับซี 5	211	29.7	2,4,5	.38, .17, .15	6.2	8	.25	24.6	9	.50	33.1	2,9,4,8	.28, .21, .15, .12	3.4
ระดับซี 6-8	161	17.9	2,1	.25, .23	14.4	7,8	.24, .20	25.7	9	.51	27.9	9,7	.44, .16	10
อายุราชการน้อย	186	22.5	2,1	.28, .24	8.2	8	.29	26	9	.51	30.1	9,1,8	.32, .22, .15	7.6
อายุราชการมาก	186	23.5	2,5	.44, .17	9.5	7,8	.19, .17	23.5	9	.48	28.8	9,2	.34, .28	5.3

ตัวทำนาย

ตัวที่ 1คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตัวที่ 2คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน

ตัวที่ 3คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม

ตัวที่ 4คือ วิธีชีวิตแบบพุทธ

ตัวที่ 5คือ ค่านิยมทางวัตถุ

ตัวที่ 6คือ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า

ตัวที่ 7คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

ตัวที่ 8คือ สถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน

ตัวที่ 9คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ตัวที่ 10คือ ความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน

4.5.4 ผลการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะเดิม กลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย

เมื่อนำคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น โดยใช้ตัวทำนายชุดที่ 1 จากกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม 5 ตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม วิธีชีวิตแบบพุทธ และค่านิยมทางวัตถุ ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มรวม (ตาราง 19) ปรากฏว่า จิตลักษณะเดิมทั้ง 5 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ 44.4 % โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมทางวัตถุ และเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน คือ .38 .24 .14 และ .09 ตามลำดับ กล่าวในรายละเอียดได้ว่า ยิ่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีค่านิยมทางวัตถุต่ำ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงเท่าใด ก็ยิ่งเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากเท่านั้น

ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม (ตาราง 19) ปรากฏว่า จิตลักษณะเดิมทั้ง 5 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ในปริมาณที่สูงที่สุด คือ 53.8% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุมาก โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมทางวัตถุ และเหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .34 .29 .19 และ .18 ตามลำดับ และจิตลักษณะเดิมทั้ง 5 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ในปริมาณที่รองลงมา คือ 50.1% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการมาก โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมทางวัตถุ และวิธีชีวิตแบบพุทธ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .40 .24 .15 และ .15 ตามลำดับ และพบว่า จิตลักษณะเดิมทั้ง 5 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้น้อยที่สุด คือ 36.4% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุน้อย โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .48 และ .17 ตามลำดับ โดยการแปลผลเป็นเช่นเดียวกับในกลุ่มรวมนอกจากนี้ จิตลักษณะเดิมทั้ง 5 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่มย่อยที่เหลือได้ (ตาราง 19) โดยมีพิสัยการทำนายอยู่ระหว่าง คือ 39.2% ถึง 50.1%

ซึ่งสรุปได้ว่า ตัวทำนายจากกลุ่มจิตลักษณะเดิมที่สำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และค่านิยมทางวัตถุ

เมื่อนำพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น โดยใช้ตัวทำนายชุดที่ 2 จากกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ 3 ตัว คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และสถานการณ์ยั่วเยวในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มรวม (ตาราง 19) ปรากฏว่า สถานการณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ 11.6% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ สถานการณ์ยั่วเยวในการทำงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .23 และ .17 ตามลำดับ กล่าวในรายละเอียดได้ว่า ยิ่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์การทำงานที่มีลักษณะยั่วเยวน้อย และมีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมากเท่าใด ก็ยิ่งเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากเท่านั้น

ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม (ตาราง 19) ปรากฏว่า สถานการณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ในปริมาณสูงที่สุด คือ 14.3% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 6-8 โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .38 และสถานการณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ในปริมาณที่รองลงมา คือ 14.2% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการน้อย โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สถานการณ์ยั่วเยวในการทำงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน คือ .27 และ .17 ตามลำดับ และพบว่าสถานการณ์ 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้น้อยที่สุด คือ 6.5% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการมาก โดยพบตัวทำนายที่สำคัญคือ สถานการณ์ยั่วเยวในการทำงาน และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .26 การแปลผลในกลุ่มเหล่านี้เป็นเช่นเดียวกันกับในกลุ่มรวม นอกจากนี้สถานการณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่มย่อยที่เหลือได้ (ตาราง 19) โดยมีพิสัยการทำนายอยู่ระหว่าง 6.7% ถึง 14.2%

ซึ่งสรุปได้ว่า ตัวทำนายจากกลุ่มสถานการณ์ที่สำคัญของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สถานการณ์ยั่วเยวในการทำงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

เมื่อนำพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น โดยใช้ตัวทำนายชุดที่ 3 จากกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัว คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มรวม (ตาราง 19) ปรากฏว่า จิตลักษณะตามสถานการณ์ทั้ง 2 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ 48.5% โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมอย่างมีจริยธรรม และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ .70 กล่าวในรายละเอียดได้ว่า ยิ่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงเท่าใด ก็ยิ่งเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากเท่านั้น

ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม (ตาราง 19) ปรากฏว่า จิตลักษณะตามสถานการณ์ทั้ง 2 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ในปริมาณที่สูงที่สุดคือ 56% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุมาก โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .75 และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ทั้ง 2 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในปริมาณที่รองลงมา คือ 53.1% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 6-8 โดยพบตัวทำนายที่สำคัญคือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .73 และพบว่าจิตลักษณะตามสถานการณ์ทั้ง 2 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้น้อยที่สุด คือ 41.3% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุน้อย โดยพบตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .64 การแปลผลในกลุ่มเหล่านี้เป็นเช่นเดียวกันกับในกลุ่มรวม นอกจากนี้จิตลักษณะตามสถานการณ์ ทั้ง 2 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่มย่อยที่เหลือได้ (ตาราง 19) โดยมีพิสัยการทำนายอยู่ระหว่าง 43.7% ถึง 53.1%

ซึ่งสรุปรวมได้ว่าตัวทำนายจากกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่สำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรคือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

เมื่อนำพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น โดยใช้ตัวทำนายชุดที่ 4 จากกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 10 ตัว ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มรวม (ตาราง 19) ปรากฏว่า ตัวทำนายทั้ง 10 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ 56% โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสถานการณ์ช่วยในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน คือ .44 .26 .13 และ .08 ตามลำดับ กล่าวในรายละเอียดได้ว่า ยิ่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และอยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะช่วยน้อยเท่าใด ก็ยิ่งเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากเท่านั้น

ตาราง 19 ผลการทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้วยตัวทำนายชุดที่ 1: กลุ่มจิตลักษณะเดิม 5ตัวแปร ชุดที่ 2: กลุ่มสถานการณ์ 3 ตัวแปร ชุดที่ 3: กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร และชุดที่ 4รวม 10ตัวแปร แต่ละชุด ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	ชุดที่ 1 จิตลักษณะเดิม (1-5)			ชุดที่ 2 สถานการณ์ (6-8)			ชุดที่ 3 จิตลักษณะ ตามสถานการณ์ (9-10)			ชุดที่ 4 รวม (1-10)			% แตกต่าง
		%	ตัว	ค่าเบต้า	%	ตัว	ค่าเบต้า	%	ตัว	ค่า	%	ตัว	ค่า	
		ทำนาย	ทำนาย		ทำนาย	ทำนาย		ทำนาย	ทำนาย	เบต้า	ทำนาย	ทำนาย	เบต้า	
รวม	372	44.4	2,1,5,3	.38,.24,.14,.09	11.6	8,7	.23,.17	48.5	9	.70	56	9,2,1,8	.44,.26,.13,.08	11.6
อายุน้อย	189	36.4	2,1	.48,.17	12	8,7	.21,.19	41.3	9	.64	49	9,2,8	.38,.35,.14	12.6
อายุมาก	183	53.8	1,2,5,3	.34,.29,.19,.18	9.5	8	.31	56	9	.75	63.8	9,2,1	.52,.21,.19	10
ศก.ต่ำ	174	48.6	2,1,5	.52,.22,.12	6.7	7	.26	52.8	9	.73	61.6	9,2	.51,.37	13
ศก.สูง	198	41.8	1,2,4,5	.27,.27,.14,.13	13.2	8,7	.26,.17	43.7	9	.66	50.3	9,1,2	.45,.20,.17	8.5
ระดับซี 5	211	44	2,1,5	.41,.24,.17	9.6	8	.31	46	9	.68	52.1	9,2	.49,.31	8.1
ระดับซี 6-8	161	43.8	2,1,5	.42,.27,.13	14.3	7	.38	53.1	9	.73	61.8	9,2,1,6	.50,.23,.14,.23	18
อายุราชการน้อย	186	39.2	2,1,5	.37,.25,.14	14.2	8,7	.27,.17	49	9	.70	54.5	9,2,8,1	.44,.19,.15,.14	15.3
อายุราชการมาก	186	50.1	2,1,5,3	.40,.24,.15,.15	6.5	8	.26	47.5	9	.69	58.9	9,2,1	.45,.32,.13	8.8

ตัวทำนาย

ตัวที่ 1คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตัวที่ 2คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน

ตัวที่ 3คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม

ตัวที่ 4คือ วิธีชีวิตแบบพุทธ

ตัวที่ 5คือ ค่านิยมทางวัตถุ

ตัวที่ 6คือ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า

ตัวที่ 7คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

ตัวที่ 8คือ สถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน

ตัวที่ 9คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ตัวที่ 10คือความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม (ตาราง 19) ปรากฏว่า ตัวทำนายทั้ง 10 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ในปริมาณที่สูงที่สุด คือ 63.8% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุมาก โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .52 .21 และ .19 ตามลำดับ และตัวทำนายทั้ง 10 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ในปริมาณที่รองลงมา คือ 61.8% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 6-8 โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .50 .23 .23 และ .14 และพบว่าตัวทำนายทั้ง 10 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้น้อยที่สุด คือ 49% ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุน้อย โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง และสถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .38 .35 และ .14 ตามลำดับ นอกจากนี้ตัวทำนายทั้ง 10 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่มย่อยที่เหลือได้ (ตาราง 19) โดยมีพิสัยการทำนายอยู่ระหว่าง 50.3% ถึง 61.8%

ซึ่งสรุปได้ว่า ตัวทำนายจากกลุ่มจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่สำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สรุปได้ว่า 1) จิตลักษณะเดิม 5 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ระหว่าง 36.4% ถึง 53.8% โดยรวมแล้วมีตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และค่านิยมทางวัตถุ 2) สถานการณ์ 3 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ระหว่าง 6.5% ถึง 14.3% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน 3) จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ระหว่าง 41.3% ถึง 56% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมอย่างมีจริยธรรม 4) จิตลักษณะเดิม สถานการณ์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 10 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ระหว่าง 49% ถึง 63.8% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และนอกจากนี้ยังพบอีกว่า ปริมาณการทำนายของชุดรวม 10 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากกว่าชุดอื่นๆ ชุดใดชุดหนึ่งมากกว่า 5% (ตาราง 19) ในกลุ่มตัวอย่างโดยรวม และในทุกกลุ่มย่อย โดยมีพิสัยเปอร์เซ็นต์ที่แตกต่างรวมและกลุ่มย่อยเกินเกณฑ์คือ 8.1% ถึง 15.3% โดยมีกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์ทำนายแตกต่างสูงสุด คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการน้อย

4.6 ผลการวิเคราะห์นอกเหนือสมมติฐาน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้วิเคราะห์ประเด็นที่น่าสนใจเพิ่มเติมนอกเหนือสมมติฐานอีก 2 ประเด็น

ประเด็นแรก นำตัวทำนายจากชุดที่ 1 จิตลักษณะเดิม ร่วมกับชุดที่ 2 สถานการณ์ทางสังคม มาเป็นตัวทำนายตัวแปรทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมซึ่งเป็นตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เนื่องจากตัวแปรนี้มีบทบาทเป็นตัวทำนายสำคัญที่สุดของพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม จึงน่าจะได้อธิบายว่าอะไรเป็นตัวทำนายที่สำคัญของทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาตัวแปรทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมดังกล่าว

ประเด็นที่ 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของจิตลักษณะเดิม 5 ตัวแปร สถานการณ์ 3 ตัวแปร จิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร และพฤติกรรมการทำงาน 4 ตัวแปร ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีลักษณะชีวสังคมทางภูมิหลังแตกต่างกัน เพื่อค้นหาลักษณะของบุคคลในกลุ่มเสี่ยงและปัจจัยปกป้อง

4.6.1 ผลการทำนายจิตลักษณะตามสถานการณ์ โดยใช้สถานการณ์ และจิตลักษณะเดิม เป็นตัวทำนาย

การวิเคราะห์ในส่วนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาเปอร์เซ็นต์การทำนายตัวทำนายที่สำคัญของตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ คือ ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น โดยมีชุดตัวทำนายรวมทั้งสิ้น 3 ชุด คือ ตัวทำนายชุดที่ 1 เป็นชุดทำนายทางสถานการณ์ 3 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และสถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน ตัวทำนายชุดที่ 2 เป็นชุดทำนายทางจิตลักษณะเดิม 5 ตัว ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน วิธีชีวิตแบบพุทธ เหตุผลเชิงจริยธรรม และค่านิยมทางวัตถุ ตัวทำนายชุดที่ 3 เป็นการรวมตัวแปรจากตัวทำนายชุดที่ 1 และตัวทำนายชุดที่ 2 เข้าด้วยกัน รวมเป็นตัวทำนายทั้งสิ้น 8 ตัวแปร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบปริมาณการทำนายในชุดที่ 3 ว่า จะทำนายได้มากกว่าชุดที่ 1 หรือชุดที่ 2 ตามลำดับมากที่สุดเพียงใด

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้จะทำทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม ซึ่งแบ่งตามลักษณะชีวสังคมภูมิหลังของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี คือ 1) อายุ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 43.23) ผู้ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีอายุน้อย และผู้ที่มีอายุมากกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีอายุมาก 2) แบ่งตามการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว โดยใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 42.11) ผู้ที่มีคะแนนการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่รับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ และผู้ที่มีคะแนนการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวมากกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่รับรู้

สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับสูง 3) แบ่งตามระดับชี คือ ระดับชี 5 และระดับชี 6-8 และ 4) แบ่งตามอายุราชการ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 16.91) ผู้ที่มีคะแนนอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีอายุราชการน้อย และผู้ที่มีคะแนนอายุราชการมากกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีอายุราชการมาก โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังนี้

4.6.1.1 ผลการทำนายทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยใช้สถานการณ์ และจิตลักษณะเดิม เป็นตัวทำนาย

เมื่อนำคะแนนทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มาทำการวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณแบบเป็นชั้น โดยมีตัวทำนายชุดที่ 1 คือ สถานการณ์ 3 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และสถานการณ์ยั่วในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มรวม (ตาราง 20) พบว่า สถานการณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถทำนายทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ 13% โดยมีลำดับตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สถานการณ์ยั่วในการทำงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .24 และ .19 ตามลำดับ กล่าวในรายละเอียดได้ว่า ยิ่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ยั่วในการทำงานน้อย มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมากเท่าใด ก็ยิ่งเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากเท่านั้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน 8 กลุ่มย่อย (ตาราง 20) พบว่า กลุ่มที่สถานการณ์ทั้งสามตัวสามารถทำนายได้มากที่สุด คือ กลุ่มระดับชี 6-8 โดยทำนายได้ 15.9% โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สถานการณ์ยั่วในการทำงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .28 และ .22 ตามลำดับ และกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์การทำนายสูงรองลงมา คือ กลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง โดยทำนายได้ 15.2% พบตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สถานการณ์ยั่วในการทำงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .29 และ .18 ตามลำดับ และกลุ่มที่สถานการณ์ทั้ง 3 ตัว ทำนายได้น้อยที่สุด คือ กลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยสามารถทำนายได้เพียง 8.1% โดยพบตัวทำนายที่สำคัญคือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .28 นอกจากนี้กลุ่มสถานการณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถทำนายทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในกลุ่มย่อยที่เหลือได้ (ตาราง 20) โดยมีพิสัยการทำนายอยู่ระหว่าง 11.2% ถึง 15.1% เมื่อเปรียบเทียบเปอร์เซ็นต์การทำงานในกลุ่มย่อยด้วยกันพบว่า มีคู่ที่แตกต่างกันเกิน 5% 1 คู่ คือ กลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ กับกลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง (8.1% และ 15.2% ตามลำดับ)

เมื่อนำคะแนนทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น โดยมีตัวทำนายชุดที่ 2 คือ จิตลักษณะเดิม 5 ตัว ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน วิธีชีวิตแบบพุทธ เหตุผลเชิงจริยธรรม และค่านิยมทางวัตถุ ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มรวม (ตาราง 20) พบว่า จิตลักษณะเดิมทั้ง 5 ตัว สามารถทำนายทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ 37.1% โดยมีลำดับตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม วิธีชีวิตแบบพุทธ และค่านิยมทางวัตถุ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .25 .20 .17 .16 และ .15 ตามลำดับ กล่าวในรายละเอียดได้ว่า ยิ่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีวิธีชีวิตแบบพุทธสูง และมีค่านิยมทางวัตถุต่ำเท่าใด ก็ยิ่งเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากเท่านั้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน 8 กลุ่มย่อย (ตาราง 20) พบว่า กลุ่มที่จิตลักษณะเดิมทั้ง 5 ตัว สามารถทำนายได้มากที่สุด คือ กลุ่มอายุราชการน้อย โดยทำนายได้ 44.2% โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมทางวัตถุ และวิธีชีวิตแบบพุทธ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .39 .23 .19 และ .17 ตามลำดับ และกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์การทำนายสูงรองลงมา คือ กลุ่มระดับชี 5 โดยทำนายได้ 40.3% พบตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมทางวัตถุ เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และวิธีชีวิตแบบพุทธ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .30 .20 .19 .15 และ .15 ตามลำดับ และกลุ่มที่จิตลักษณะเดิมทั้ง 5 ตัว ทำนายได้น้อยที่สุด คือ กลุ่มอายุราชการมาก โดยสามารถทำนายได้เพียง 29.7% โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน วิธีชีวิตแบบพุทธ เหตุผลเชิงจริยธรรม และค่านิยมทางวัตถุ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .26 .17 .16 .14 และ .13 ตามลำดับ นอกจากนี้กลุ่มจิตลักษณะเดิมทั้ง 5 ตัว สามารถทำนายทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในกลุ่มย่อยที่เหลือได้ (ตาราง 20) โดยมีพิสัยการทำนายอยู่ระหว่าง 33.7% ถึง 38.7% เมื่อเปรียบเทียบเปอร์เซ็นต์การทำงานในกลุ่มย่อยด้วยกันพบว่า คู่ที่แตกต่างกันเกิน 5% มี 2 คู่ คือ 1) กลุ่มระดับชี 5 กับกลุ่มระดับชี 6-8 (40.3% และ 33.7% ตามลำดับ) และ 2) กลุ่มอายุราชการมาก กับกลุ่มอายุราชการน้อย (44.2% และ 29.7% ตามลำดับ)

เมื่อนำคะแนนทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น โดยมีตัวทำนายชุดที่ 3 คือ สถานการณ์ 3 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และจิตลักษณะเดิม 5 ตัว ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน วิธีชีวิตแบบพุทธ เหตุผลเชิงจริยธรรม และค่านิยมทางวัตถุ รวมตัวทำนาย 8 ตัว ผลการวิเคราะห์ในกลุ่มรวม (ตาราง 20) พบว่า ตัวทำนายชุดที่ 3 ทั้ง 8 ตัว สามารถทำนายทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ 42.4% โดยมีลำดับตัวทำนายที่

สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วิธีชีวิตแบบพุทธ สถานการณ์ช่วยในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และค่านิยมทางวัตถุ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .23 .20 .17 .17 .13 .13 และ .10 ตามลำดับ กล่าวในรายละเอียดได้ว่า ยิ่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีวิถีชีวิตแบบพุทธสูง อยู่ในสถานการณ์ช่วยในการทำงานน้อย มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก และมีค่านิยมทางวัตถุน้อยเท่าใด ก็ยิ่งเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากเท่านั้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน 8 กลุ่มย่อย (ตาราง 20) พบว่า ตัวทำนายทั้ง 8 ตัวสามารถทำนายได้มากที่สุด คือ กลุ่มอายุราชการน้อย โดยทำนายได้ 49.2% โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม สถานการณ์ช่วยในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และวิถีชีวิตแบบพุทธ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .32 .19 .18 .17 .16 และ .15 ตามลำดับ และกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์การทำนายสูงรองลงมา คือ กลุ่มอายุน้อย โดยทำนายได้ 44.3% พบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมทางวัตถุ และวิถีชีวิตแบบพุทธ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .32 .22 .15 .14 .14 และ .13 และกลุ่มระดับชั้น 5 โดยทำนายได้ 44.3% พบตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม วิถีชีวิตแบบพุทธ ค่านิยมทางวัตถุ สถานการณ์ช่วยในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .28 .17 .15 .14 .14 และ .13 ตามลำดับ และกลุ่มที่ตัวทำนายทั้ง 8 ตัวนี้ ทำนายได้น้อยที่สุด คือ กลุ่มอายุราชการมาก โดยสามารถทำนายได้เพียง 32.6% โดยพบตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ สถานการณ์ช่วยในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วิถีชีวิตแบบพุทธ และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .27 .23 .19 และ .18 ตามลำดับ นอกจากนี้ตัวทำนายทั้ง 8 ตัวสามารถทำนายทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในกลุ่มย่อยที่เหลือได้ (ตาราง 20) โดยมีพิสัยการทำนายอยู่ระหว่าง 38% ถึง 43% เมื่อเปรียบเทียบเปอร์เซ็นต์การทำงานในกลุ่มย่อยด้วยกันพบว่า คู่ที่แตกต่างกันเกิน 5% มี 3 คู่ คือ 1) กลุ่มอายุน้อย กับกลุ่มอายุมาก (44.3% และ 38% ตามลำดับ) 2) กลุ่มระดับชั้น 5 กับกลุ่มระดับชั้น 6-8 (44.3% และ 38.7% ตามลำดับ) และ 3) กลุ่มอายุราชการมาก กับกลุ่มอายุราชการน้อย (49.2% และ 32.6% ตามลำดับ)

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบเปอร์เซ็นต์การทำนาย และตัวทำนายที่สำคัญของทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยใช้สถานการณ์ และจิตลักษณะเดิมเป็นตัวทำนาย ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	ชุดที่ 1 สถานการณ์ (1-3)			ชุดที่ 2 จิตลักษณะเดิม (4-8)			ชุดที่ 3 สถานการณ์ และจิตลักษณะเดิม (1-8)			% แตกต่าง
		%	ตัว	ค่าเบต้า	%	ตัว	ค่าเบต้า	%	ตัว	ค่าเบต้า	
		ทำนาย	ทำนาย		ทำนาย	ทำนาย		ทำนาย	ทำนาย		
รวม	372	13	3,2	.24,.19	37.1	5,4,7,6,8	.25,.20,.17,.16,.15	42.4	5,4,6,3,7,1,8	.23,.20,.17,.17,.13,.13,.10	5.3
อายุน้อย	189	11.2	2,3	.22,.18	38.7	5,7,8,6	.38,.20,.17,.16	44.3	5,2,4,7,8,6	.32,.22,.15,.14,.14,.13	5.6
อายุมาก	183	15.1	3,2	.30,.17	35.1	4,7,5,8,6	.27,.18,.17,.16,.15	38.0	4,3,6,7	.30,.28,.23,.18	2.9
ศ.ก.ต่ำ	174	8.1	2	.28	35.7	5,7,8,4,6	.24,.22,.19,.16,.14	41.7	5,7,1,4,6,8,3	.24,.19,.18,.17,.15,.15,.13	6
ศ.ก.สูง	198	15.2	3,2	.29,.18	38.5	5,4,6,7	.29,.25,.20,.13	43.0	5,4,3,6	.26,.25,.25,.22	4.5
ระดับซี 5	211	11.4	3,1	.23,.17	40.3	5,8,7,4,6	.30,.20,.19,.15,.15	44.3	5,4,7,6,8,3,1	.28,.17,.15,.14,.14,.13	4
ระดับซี 6-8	161	15.9	3,2	.28,.22	33.7	4,6,5,7	.29,.18,.17,.16	38.7	3,4,6,5	.28,.26,.23,.17	5
อายุราชการน้อย	186	11.3	3,1	.24,.16	44.2	5,7,8,6	.39,.23,.19,.17	49.2	5,7,3,4,1,6	.32,.19,.18,.17,.16,.15	5
อายุราชการมาก	186	14.9	3,2	.28,.20	29.7	4,5,6,7,8	.26,.17,.16,.14,.13	32.6	3,4,6,5	.27,.23,.19,.18	2.9

ตัวที่ 1 คือ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า

ตัวที่ 2 คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

ตัวที่ 3 คือ สถานการณ์ยั่วยุในการทำงาน

ตัวที่ 4 คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตัวที่ 5 คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน

ตัวที่ 6 คือ วิธีชีวิตแบบพุทธ

ตัวที่ 7 คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม

ตัวที่ 8 คือ ค่านิยมทางวัตถุ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สรุปได้ว่าทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มีตัวทำนายที่สำคัญในแต่ละชุดตัวทำนาย คือ 1) สถานการณ์ 3 ตัวสามารถทำนายทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ระหว่าง 8.1% ถึง 15.9% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สถานการณ์ยั่วเยงในการทำงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน 2) จิตลักษณะเดิม 5 ตัวสามารถทำนายทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ระหว่าง 29.7% ถึง 44.2% โดยรวมแล้วมีตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเหตุผลเชิงจริยธรรม 3) ตัวทำนายในชุดรวม คือ สถานการณ์ และจิตลักษณะเดิม รวม 8 ตัว สามารถทำนายทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ระหว่าง 32.6% ถึง 49.2% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสถานการณ์ยั่วเยงในการทำงาน และนอกจากนี้ยังพบอีกว่า ปริมาณการทำนายของชุดรวม 10 ตัวทำนาย สามารถทำนายทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้มากกว่าชุดอื่นๆ ชุดใดชุดหนึ่งมากกว่า 5% (ตาราง 20) ในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและในกลุ่มย่อย 4 จาก 8 กลุ่มย่อย โดยมีพิสัยเปอร์เซ็นต์ที่แตกต่างรวมและกลุ่มย่อยเกินเกณฑ์คือ 5% ถึง 6% โดยมีกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์ทำนายแตกต่างสูงสุด คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่รับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ

4.6.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของจิตลักษณะเดิม

สถานการณ์ จิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงาน ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีลักษณะชีวสังคมทางภูมิหลังแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของจิตลักษณะเดิม 5 ตัวแปร (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน วิธีชีวิตแบบพุทธ เหตุผลเชิงจริยธรรม และค่านิยมทางวัตถุ) สถานการณ์ 3 ตัวแปร (การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และสถานการณ์ยั่วเยงในการทำงาน) จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงาน และพฤติกรรมการทำงาน 4 ตัวแปร (พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร) ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ในกรณีที่เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีลักษณะชีวสังคมทางภูมิหลัง คือ อายุ การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ระดับชี และอายุราชการ ที่แตกต่างกัน โดยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-Way Analysis of Variance)

4.6.2.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ จิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ที่แตกต่างกัน

ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิเคราะห์ในส่วนนี้มี 2 ตัวแปร คือ 1) อายุ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุน้อย กับกลุ่มอายุมาก และ 2) การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ และกลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง ซึ่งวิธีการแบ่งกลุ่มตัวแปรได้กล่าวไว้แล้วในลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนตัวแปรตามในที่นี้มี 14 ตัวแปร คือ จิตลักษณะเดิม 5 ตัวแปร สถานการณ์ 3 ตัวแปร จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร และพฤติกรรมการทำงาน 4 ตัวแปร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้จะทำการวิเคราะห์เฉพาะในกลุ่มรวม ซึ่งจะนำเสนอผลทีละตัวแปรตามดังต่อไปนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัวเพียงตัวเดียว (ตาราง 21) คือ อายุ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีอายุน้อยเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ที่มีอายุมาก (ค่าเฉลี่ย 47.18 และ 45.84 ตามลำดับ)

ค่านิยมทางวัตถุ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนค่านิยมทางวัตถุแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัวเพียงตัวเดียว (ตาราง 21) คือ การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้พบว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่มีการรับรู้ค่านิยมทางวัตถุสูงกว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 64.82 และ 59.63 ตามลำดับ)

การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว (ตาราง 21) คือ 1) อายุ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้พบว่าผู้ที่มีอายุน้อยเป็นผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามากกว่าผู้ที่มีอายุมาก (ค่าเฉลี่ย 81.88 และ 76.96 ตามลำดับ) และ 2) การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้พบว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่รับรู้ว่าการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 81.45 และ 77.39 ตามลำดับ) กล่าวได้ว่าผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก คือผู้ที่มีอายุน้อย และผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง

การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเพียงตัวเดียว (ตาราง 21) คือ อายุ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้พบว่าผู้ที่มีอายุน้อยเป็นผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้ที่มีอายุมาก (ค่าเฉลี่ย 62.87 และ 59.10 ตามลำดับ)

สถานการณ์ย้วยในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนสถานการณ์ย้วยในการทำงานแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเพียงตัวเดียว (ตาราง 21) คือ การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้พบว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ย้วยในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 60.13 และ 57.83 ตามลำดับ)

ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเพียงตัวเดียว (ตาราง 21) คือ การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้พบว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 226.97 และ 222.81 ตามลำดับ)

ความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงานแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (ตาราง 21) คือ 1) อายุ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้พบว่าผู้ที่มีอายุน้อยเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุมาก (ค่าเฉลี่ย 54.91 และ 52.43 ตามลำดับ) และ 2) การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้พบว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 55.70 และ 51.63 ตามลำดับ) กล่าวได้ว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงานสูง คือผู้ที่มีอายุน้อย และผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง

พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายีนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายีนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเพียงตัวเดียว (ตาราง 21) คือ การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้พบว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายีนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 47.29 และ 45.99 ตามลำดับ)

พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเพียงตัวเดียว (ตาราง 21) คือ การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้พบว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบมากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 47.62 และ 46.33 ตามลำดับ)

พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (ตาราง 21) แต่พบว่าแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์สองทางระหว่างอายุและการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตาราง 3 ภาคผนวก ข) ปรากฏว่า มีคู่ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญรวม 3 คู่ แต่มีผลสำคัญ 2 คู่ คือ 1) ในหมู่เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับต่ำ ถ้ามีอายุน้อยด้วย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุมาก และ 2) ในหมู่เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุมาก ถ้ามีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับสูงด้วย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ มากกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับต่ำ และอาจกล่าวได้ว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุมาก และมีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับต่ำ เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ น้อยกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอื่นทุกกลุ่ม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (ตาราง 21) คือ 1) อายุ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้พบว่าผู้ที่มีอายุน้อยเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าผู้ที่มีอายุมาก (ค่าเฉลี่ย 95.07 และ 93.01 ตามลำดับ) และ 2) การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้พบว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 95.25 และ 92.83 ตามลำดับ)

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง จิตลักษณะเดิม สถานการณ์ จิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงาน ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวแตกต่างกัน ในกลุ่มรวม (ตอน 1) และค่าเฉลี่ยของจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ จิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงาน ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวแตกต่างกัน ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ตอน 2)

(ตอน 1)

ตัวแปรตาม	จำนวนคน	ค่าเอฟ			%
		(ก) อายุ	(ข) การรับรู้สภาพ ศก.ฯ	ก x ข	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	372	5.3 [*]	<1	2.43	2.0
ลักษณะมุ่งอนาคต	372	2.45	<1	<1	0.9
วิถีชีวิตแบบพุทธ	372	<1	1.04	1.15	0.6
เหตุผลเชิงจริยธรรม	372	1.54	1.58	1.39	1.1
ค่านิยมทางวัตถุ	372	<1	21.83 ^{****}	<1	5.7
การสนับสนุนทางสังคม	372	7.58 ^{**}	5.16 ^{**}	<1	3.4
การเห็นแบบอย่างที่ดี	372	14.36 ^{****}	1.6	<1	4.2
สถานการณ์ย้วยในการทำงาน	372	<1	7.75 ^{**}	<1	2.3
ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรม	372	<1	4.14 [*]	<1	1.4
ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน	372	5.42 ^{**}	14.63 ^{****}	<1	5.2
พญ.กล้ายืนหยัด	372	<1	4.62 [*]	<1	1.3
พญ.ซื่อสัตย์	372	2.15	5.82 [*]	2.57	2.7
พญ.โปร่งใส	372	2.67	2.2	6.54 ^{**}	2.8
พญ.การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	372	4.95 [*]	6.82 ^{**}	3.79 [*]	3.9

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < .001, และ ****p < .000

(ตอน 2)

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรตาม	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	อายุ	น้อย = 47.18	มาก = 45.87
ค่านิยมทางวัตถุ	สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 64.82	ต่ำ = 59.63
การสนับสนุนทางสังคม	อายุ	น้อย = 81.88	มาก = 76.96
	สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 81.45	ต่ำ = 77.39
การเห็นแบบอย่างที่ดี	อายุ	น้อย = 62.87	มาก = 59.10
สถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน	สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 60.13	ต่ำ = 57.83
ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรม	สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 226.97	ต่ำ = 222.81
ความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงาน	อายุ	น้อย = 54.91	มาก = 52.43
	สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 55.70	ต่ำ = 51.63
พฤติกรรมหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 47.29	ต่ำ = 45.99
พฤติกรรมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ	สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 47.62	ต่ำ = 46.33
พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	อายุ	น้อย = 95.07	มาก = 93.01
	สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 95.25	ต่ำ = 92.83

นอกจากนี้ยังพบอีกว่า คะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตาม ปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่างอายุและการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตาราง 4 ภาคผนวก ข) ปรากฏว่า มีคู่ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญรวม 3 คู่ แต่มีผลสำคัญ 2 คู่ คือ 1) ในหมู่เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุมาก ถ้ามีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับสูงด้วย เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับต่ำ และ 2) ในหมู่เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับต่ำ ถ้ามีอายุน้อย เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุมาก และอาจกล่าวได้ว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุมาก และมีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับต่ำ เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอื่นทุกกลุ่ม

4.6.2.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ จิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ที่แตกต่างกัน

ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิเคราะห์ในส่วนนี้มี 2 ตัวแปร คือ 1) อายุราชการ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุราชการน้อย กับกลุ่มอายุราชการมาก และ 2) การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ และกลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง ซึ่งวิธีการแบ่งกลุ่มตัวแปรได้กล่าวไว้แล้วในลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนตัวแปรตามในที่นี้มี 14 ตัวแปร คือ จิตลักษณะเดิม 5 ตัวแปร สถานการณ์ 3 ตัวแปร จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร และพฤติกรรมการทำงาน 4 ตัวแปร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้จะทำการวิเคราะห์เฉพาะในกลุ่มรวม ซึ่งจะขอนำเสนอผลที่ละตัวแปรตามดังต่อไปนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเพียงตัวเดียว (ตาราง 22) คือ อายุราชการ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อยเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการมาก (ค่าเฉลี่ย 47.37 และ 45.67 ตามลำดับ)

ค่านิยมทางวัตถุ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนค่านิยมทางวัตถุแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเพียงตัวเดียว (ตาราง 22) คือ การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่มีค่านิยมทางวัตถุสูงกว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ

การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเพียงตัวเดียว (ตาราง 22) คือ การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 81.47 และ 77.47 ตามลำดับ)

การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเพียงตัวเดียว (ตาราง 22) คือ อายุราชการ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่ง

ตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อยเป็นผู้มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้ที่มีอายุราชการมาก (ค่าเฉลี่ย 62.16 และ 59.86 ตามลำดับ)

สถานการณ์ย้วยในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนสถานการณ์ย้วยในการทำงานแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเพียงตัวเดียว (ตาราง 22) คือ การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง เป็นผู้มีสถานการณ์ย้วยมากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 60.14 และ 57.83 ตามลำดับ)

ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเพียงตัวเดียว (ตาราง 22) คือ การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง เป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ

ความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงานแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (ตาราง 22) คือ 1) อายุราชการ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อยเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการมาก (ค่าเฉลี่ย 54.92 และ 52.46 ตามลำดับ) และ 2) การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูงเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ

พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเพียงตัวเดียว (ตาราง 22) คือ การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง จิตลักษณะเดิม สถานการณ์ จิตลักษณะตาม
สถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงาน ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการ และการรับรู้
สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวแตกต่างกัน ในกลุ่มรวม (ตอน 1) และค่าเฉลี่ยของจิตลักษณะเดิม
สถานการณ์ จิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงาน ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่
มีอายุราชการ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวแตกต่างกัน ตามระดับของตัวแปรอิสระที่
ส่งผลแบบเดียว (ตอน 2)

(ตอน 1)

ตัวแปรตาม	จำนวนคน	ค่าเอฟ			%
		(ก)	(ข)	ก x ข	ทำนาย
		อายุราชการ	การรับรู้สภาพ ศก.ฯ		
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	372	8.52 ^{***}	<1	<1	2.3
ลักษณะมุ่งอนาคต	372	1.89	<1	<1	0.8
วิถีชีวิตแบบพุทธ	372	<1	1.08	<1	0.3
เหตุผลเชิงจริยธรรม	372	2.11	1.51	<1	1.2
ค่านิยมทางวัตถุ	372	<1	21.76 ^{****}	<1	5.7
การสนับสนุนทางสังคม	372	1.37	4.94 [*]	<1	1.7
การเห็นแบบอย่างที่ดี	372	5.21 ^{**}	1.50	<1	1.8
สถานการณ์ย้วยในการทำงาน	372	<1	7.78 ^{**}	<1	2.4
ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรม	372	1.08	4.1 [*]	<1	1.4
ความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน	372	5.35 [*]	14.44 ^{****}	<1	5.2
พญ.กล้ายืนหยัด	372	<1	4.63 [*]	2.55	2.0
พญ.เชื้อสัตย์	372	<1	5.60 [*]	<1	1.7
พญ.โปร่งใส	372	1.58	2.02	1.44	1.3
พญ.การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	372	3.07	6.49 ^{**}	<1	2.5

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < .001, และ ****p < .000

(ตอน 2)

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรตาม	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	อายุราชการ	น้อย = 47.37	มาก = 45.67
ค่านิยมทางวัตถุ	สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 64.82	ต่ำ = 59.64
การสนับสนุนทางสังคม	สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 81.47	ต่ำ = 77.47
การเห็นแบบอย่างที่ดี	อายุราชการ	น้อย = 62.16	มาก = 59.86
สถานการณ์ย้วยในการทำงาน	สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 60.14	ต่ำ = 57.83
ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 226.98	ต่ำ = 222.85
ความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน	อายุราชการ	น้อย = 54.92	มาก = 52.46
	สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 55.71	ต่ำ = 51.67
พญ.กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 47.29	ต่ำ = 45.99
พญ.เชื้อสตัยและมีความรับผิดชอบ	สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 47.62	ต่ำ = 46.35
พญ.การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 95.25	ต่ำ = 92.87

พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเพียงตัวเดียว (ตาราง 22) คือ การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบมากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเพียงตัวเดียว (ตาราง 22) คือ การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ

4.6.2.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของจิตลักษณะเดิม สถานการณ์จิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับซี และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ที่แตกต่างกัน

ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิเคราะห์ในส่วนนี้มี 2 ตัวแปร คือ 1) ระดับซี แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มระดับซี 5 กับกลุ่มระดับซี 6-8 และ 2) การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ และกลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง ซึ่งวิธีการแบ่งกลุ่มตัวแปรได้กล่าวไว้แล้วในลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนตัวแปรตามในที่นี้มี 14 ตัวแปร คือ จิตลักษณะเดิม 5 ตัวแปรสถานการณ์ 3 ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร และพฤติกรรมการทำงาน 4 ตัวแปร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ จะทำการวิเคราะห์เฉพาะในกลุ่มรวม ซึ่งจะขอนำเสนอผลที่ละตัวแปรตามดังต่อไปนี้

วิถีชีวิตแบบพุทธ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับซี และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนวิถีชีวิตแบบพุทธไม่แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (ตาราง 23) แต่พบว่า แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์สองทาง ระหว่างระดับซี และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตาราง 5 ภาคผนวก ข) ปรากฏว่า มีคู่ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 1 คู่ คือ ในหมู่เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับซี 6-8 ถ้ามีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับต่ำ เป็นผู้มีวิถีชีวิตแบบพุทธสูงกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับสูง

ค่านิยมทางวัตถุ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับซี และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนค่านิยมทางวัตถุแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (ตาราง 23) คือ 1) ระดับซี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีระดับซี 6-8 เป็นผู้ที่มีค่านิยมทางวัตถุสูงกว่าผู้ที่มีระดับซี 5 (ค่าเฉลี่ย 63.96 และ 60.98 ตามลำดับ) และ 2) การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่มีค่านิยมทางวัตถุสูงกว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 64.87 และ 60.08 ตามลำดับ) กล่าวได้ว่าผู้ที่มีค่านิยมทางวัตถุสูง คือผู้ที่มีระดับซี 6-8 และผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง

การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับซี และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเพียงตัวเดียว (ตาราง 23) คือ การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 81.64 และ 77.09 ตามลำดับ)

นอกจากนี้ยังพบอีกว่า คะแนนการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่างระดับซีและการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตาราง 6 ภาคผนวก ข) ปรากฏว่า มีคู่ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 1 คู่ คือ ในหมู่เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับซี 6-8 ถ้ามีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับสูงด้วย เป็นผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับต่ำ

สถานการณ์ย้ายู่ในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับซี และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนสถานการณ์ย้ายู่ในการทำงานแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเพียงตัวเดียว (ตาราง 23) คือ การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่มีสถานการณ์ย้ายู่มากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 60.16 และ 57.86 ตามลำดับ)

ความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับซี และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงานแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเพียงตัวเดียว (ตาราง 23) คือ 1) ระดับซี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีระดับซี 6-8 เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีระดับซี 5 (ค่าเฉลี่ย 54.82 และ 52.74 ตามลำดับ) และ 2) การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่

แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการงานสูงกว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 55.91 และ 51.64 ตามลำดับ) กล่าวได้ว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการงานสูง คือผู้ที่มิระดับซี 6-8 และผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง

นอกจากนี้ยังพบอีกว่า คะแนนความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการงานแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่างระดับซีและการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตาราง 7 ภาคผนวก ข) ปรากฏว่า มีคู่ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญรวม 3 คู่ แต่พบผลสำคัญ 2 คู่ คือ 1) ในหมู่เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับสูง ถ้ามีระดับซี 6-8 ด้วย เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการงานสูงกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับซี 5 และ 2) ในหมู่เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับซี 6-8 ถ้ามีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับสูงด้วย เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการงานสูงกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับซี 5 อาจกล่าวได้ว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับซี 6-8 และมีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับสูง เป็นกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการงานสูงกว่า กลุ่มเปรียบเทียบอื่นทุกกลุ่ม

พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายินหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับซี และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายินหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (ตาราง 23) คือ 1) ระดับซี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มิระดับซี 6-8 เป็นผู้ที่มิพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายินหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มิระดับซี 5 (ค่าเฉลี่ย 47.45 และ 46.03 ตามลำดับ) และ 2) การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่มิพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายินหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 47.35 และ 46.13 ตามลำดับ) กล่าวได้ว่าผู้ที่มิพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายินหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง คือผู้ที่มิระดับซี 6-8 และผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง

พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับซี และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเพียงตัวเดียว (ตาราง 23) คือ การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่มิพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบมากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 47.60 และ 46.38 ตามลำดับ)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับซี และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเพียงตัวเดียว (ตาราง 23) คือ การรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนว่าอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 95.18 และ 92.94 ตามลำดับ)

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง จิตลักษณะเดิม สถานการณ์ จิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงาน ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับซี และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวแตกต่างกัน ในกลุ่มรวม (ตอน 1) และค่าเฉลี่ยของจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ จิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงาน ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับซี และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวแตกต่างกัน ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ตอน 2)

(ตอน 1)

ตัวแปรตาม	จำนวนคน	ค่าเอฟ			% ทำนาย
		(ก) ระดับซี	(ข) การรับรู้สภาพ ศก.ฯ	ก x ข	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	372	<1	<1	1.11	0.3
ลักษณะมุ่งอนาคต	372	<1	<1	2.07	0.7
วิถีชีวิตแบบพุทธ	372	<1	1.88	6.36**	2.0
เหตุผลเชิงจริยธรรม	372	<1	1.34	<1	0.5
ค่านิยมทางวัตถุ	372	7.21**	18.69****	2.55	7.9
การสนับสนุนทางสังคม	372	<1	6.32**	4.87*	2.6
การเห็นแบบอย่างที่ดี	372	1.37	2.11	1.88	1.2
สถานการณ์ช่วยในการทำงาน	372	<1	7.57**	<1	2.1
ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรม	372	<1	3.20	1.68	1.7
ความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน	372	3.79*	15.88****	4.74*	6.1
พญ.กล้ายืนหยัด	372	5.47*	4.02*	<1	2.7
พญ.เชื้อสัจย์	372	<1	5.04*	<1	1.6
พญ.โปร่งใส	372	<1	1.80	<1	0.6
พญ.การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	372	<1	5.65*	1.31	2.1

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < .001, และ ****p < .000

(ตอน 2)

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรตาม	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
ค่านิยมทางวัตถุ	ระดับชี	ชี 6-8 = 63.96	ชี 5 = 60.98
การสนับสนุนทางสังคม สถานการณ์ย้วยในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน	สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 64.87	ต่ำ = 60.08
	สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 81.64	ต่ำ = 77.09
	สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 60.16	ต่ำ = 57.86
พญ.กล้ายืนหยดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	ระดับชี	ชี 6-8 = 54.82	ชี 5 = 52.74
	สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 55.91	ต่ำ = 51.64
พญ.เชื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ	ระดับชี	ชี 6-8 = 47.45	ชี 5 = 46.03
	สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 47.35	ต่ำ = 46.13
พญ.การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 47.60	ต่ำ = 46.38
	สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 95.18	ต่ำ = 92.94

4.6.2.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ จิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับชี และอายุราชการ ที่แตกต่างกัน

ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิเคราะห์ในส่วนนี้มี 2 ตัวแปร คือ 1) ระดับชี แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มระดับชี 5 กับกลุ่มระดับชี 6-8 และ 2) อายุราชการ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุราชการน้อย และกลุ่มอายุราชการมาก ซึ่งวิธีการแบ่งกลุ่มตัวแปรได้กล่าวไว้แล้วในลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนตัวแปรตามในที่นี้มี 14 ตัวแปร คือ จิตลักษณะเดิม 5 ตัวแปร สถานการณ์ 3 ตัวแปร จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร และพฤติกรรมการทำงาน 4 ตัวแปร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้จะทำการวิเคราะห์เฉพาะในกลุ่มรวม ซึ่งจะขอเสนอผลที่ละตัวแปรตามดังต่อไปนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับชี และอายุราชการที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเพียงตัวเดียว (ตาราง 24) คือ อายุราชการ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อยเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการมาก

วิถีชีวิตแบบพุทธ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับชี และอายุราชการที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนวิถีชีวิตแบบพุทธไม่แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (ตาราง 24) แต่พบว่า แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์สองทางระหว่างระดับชีและอายุราชการ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตาราง 8 ภาคผนวก ข) ปรากฏว่า มีคู่ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญรวม 2 คู่ คือ 1) ในหมู่เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับชี 6-8 ถ้ามีอายุราชการมากด้วย เป็นผู้ที่วิถีชีวิตแบบพุทธสูงกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มี

อายุราชการน้อย และ 2) ในหมู่เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการน้อย ถ้ามีระดับชั้น 5 ด้วย เป็นผู้ที่มิ่วชีวิตแบบพุทธสูงกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับชั้น 6-8

ค่านิยมทางวัตถุ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับชั้น และอายุราชการที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนค่านิยมทางวัตถุแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว เพียงตัวเดียว (ตาราง 24) คือ ระดับชั้น เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีระดับชั้น 6-8 เป็นผู้ที่มีค่านิยมทางวัตถุสูงกว่าผู้ที่มีระดับชั้น 5 (ค่าเฉลี่ย 64.42 และ 61.03 ตามลำดับ)

การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับชั้น และอายุราชการที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเพียงตัวเดียว (ตาราง 24) คือ อายุราชการ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อยเป็นผู้มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้ที่มีอายุราชการมาก (ค่าเฉลี่ย 62.04 และ 59.91 ตามลำดับ)

ความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับชั้น และอายุราชการที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงานแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (ตาราง 24) คือ 1) ระดับชั้น เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีระดับชั้น 6-8 เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูงกว่าผู้ที่มีระดับชั้น 5 (ค่าเฉลี่ย 55.71 และ 52.50 ตามลำดับ) และ 2) อายุราชการ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อยเป็นผู้มีความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการมาก (ค่าเฉลี่ย 55.74 และ 52.46 ตามลำดับ) กล่าวได้ว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงานสูง คือผู้ที่มีระดับชั้น 6-8 และผู้ที่มีอายุราชการน้อย

พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับชั้น และอายุราชการที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเพียงตัวเดียว (ตาราง 24) คือ ระดับชั้น เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามตัวแปรอิสระนี้ พบว่าผู้ที่มีระดับชั้น 6-8 เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีระดับชั้น 5 (ค่าเฉลี่ย 47.53 และ 45.93 ตามลำดับ)

พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับชั้น และอายุราชการที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (ตาราง 24) แต่พบว่าแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์สองทางระหว่างระดับชั้นและอายุราชการ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตาราง 9 ภาคผนวก ข) ปรากฏว่ามีคู่ที่แตกต่างกันมีนัยสำคัญรวม 2 คู่ คือ 1) ในหมู่เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับชั้น 5 ถ้ามีอายุราชการน้อยด้วย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการมาก และ 2)

ในหมู่เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการมาก ถ้ามีระดับชี้ 6-8 ด้วย เป็นผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับชี้ 5

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับชี้และอายุราชการที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (ตาราง 24) แต่พบว่า แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์สองทางระหว่างระดับชี้และอายุราชการ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตาราง 10 ภาคผนวก ข) ปรากฏว่า มีคู่ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 1 คู่ คือ ในหมู่เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับชี้ 5 ถ้ามีอายุราชการน้อยด้วย เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการมาก

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง จิตลักษณะเดิม สถานการณ์ จิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงาน ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับชี้ และอายุราชการแตกต่างกัน ในกลุ่มรวม (ตอน 1) และค่าเฉลี่ยของจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ จิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงาน ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับชี้ และอายุราชการแตกต่างกัน ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ตอน 2)

(ตอน 1)

ตัวแปรตาม	จำนวนคน	ค่าเอฟ			%
		(ก) ระดับชี้	(ข) อายุราชการ	ก x ข	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	372	<1	8.01**	1.58	2.9
ลักษณะมุ่งอนาคต	372	<1	1.15	3.37	1.5
วิถีชีวิตแบบพุทธ	372	<1	<1	5.45*	1.6
เหตุผลเชิงจริยธรรม	372	<1	2.74	<1	0.8
ค่านิยมทางวัตถุ	372	8.38***	1.11	<1	2.4
การสนับสนุนทางสังคม	372	<1	1.43	<1	0.4
การเห็นแบบอย่างที่ดี	372	<1	4.14*	<1	1.5
สถานการณ์ยั่วในการทำงาน	372	<1	1.07	3.31	1.1
ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรม	372	<1	1.05	2.50	1.3
ความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน	372	8.34***	8.71***	<1	3.6
พท.กล้ายืนหยัด	372	6.62**	1.13	<1	2.1
พท.ซื่อสัตย์	372	<1	<1	1.27	0.5
พท.โปร่งใส	372	<1	<1	7.62**	2.5
พท.การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	372	<1	1.88	4.36*	2.0

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < .001, และ ****p < .000

(ตอน 2)

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรตาม	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	อายุราชการ	น้อย = 47.32	มาก = 45.62
ค่านิยมทางวัตถุ	ระดับชี	ชี 6-8 = 64.42	ชี 5 = 61.03
การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	อายุราชการ	น้อย = 62.04	มาก = 59.91
ความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงาน	ระดับชี	ชี 6-8 = 55.71	ชี 5 = 52.50
พญ.กล้ายืนหยดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	อายุราชการ	น้อย = 55.74	มาก = 52.46
	ระดับชี	ชี 6-8 = 47.53	ชี 5 = 45.93

บทที่ 5

การสรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เปรียบเทียบจิตลักษณะและสถานการณ์ของข้าราชการที่ส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี โดยบทนี้จะกล่าวถึงการสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน สรุปผลนอกเหนือสมมติฐาน สรุปผลเกี่ยวกับลักษณะเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี กลุ่มเสี่ยง ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยและการประยุกต์ใช้ผลวิจัยต่อไป ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน

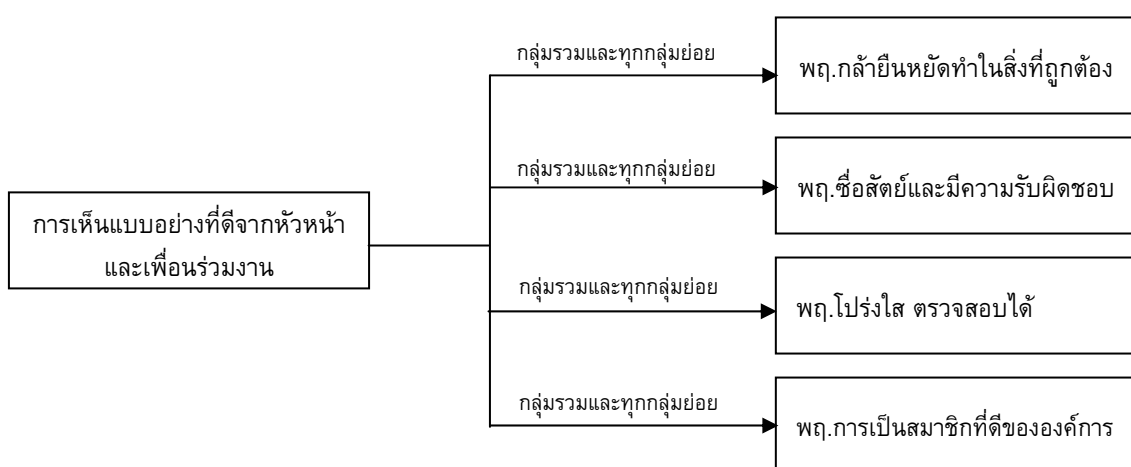
จากการประมวลทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมทำให้สามารถตั้งสมมติฐานในงานวิจัยนี้ได้จำนวน 4 ข้อ ซึ่งถูกทดสอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในบทที่ 4 และสามารถสังเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลตามสมมติฐานในแต่ละข้อได้ ดังนี้

5.1.1 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 1

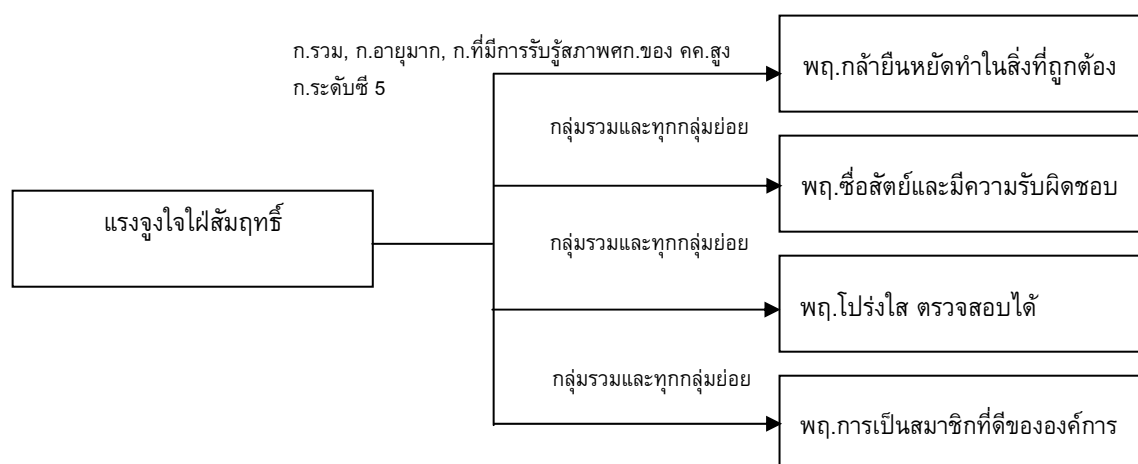
สมมติฐานที่ 1 กล่าวว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมมากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีลักษณะตรงข้าม

การสรุปผลตามสมมติฐานในข้อนี้มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือ 1) การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก และกลุ่มที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานน้อย และ 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มเช่นกัน ได้แก่ กลุ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และกลุ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ส่วนตัวแปรตามมี 4 ตัวแปร คือ 1) พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ 3) พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ และ 4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยจะวิเคราะห์ทีละด้าน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ไม่พบผลที่สนับสนุนสมมติฐานทั้งหมด แต่พบผลที่เป็นไปตามความคาดหวังบางส่วน 2 ประการ คือ 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมากเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานน้อย พบในกลุ่มรวม และกลุ่มที่แบ่งย่อยตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังทั้ง 8 กลุ่ม สำหรับพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องนั้น พบผลชัดเจนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 3 กลุ่มคือ กลุ่มอายุมาก กลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับต่ำ และกลุ่มระดับซี 5 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ พบในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อยที่ศึกษา ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 เพียงบางส่วน



ภาพประกอบ 5 ผลแสดงความแปรปรวนทางเดียวของตัวแปรการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1



ภาพประกอบ 6 ผลแสดงความแปรปรวนทางเดียวของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่
สนับสนุนสมมติฐานที่ 1

จากผลที่พบข้างต้นทำให้ทราบว่า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก และการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมทั้ง 4 ด้านของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร) อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยตัวอย่างเช่น ผลงานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ซึ่งทำการศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของ พฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมในข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้ามีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมี จริยธรรมสูงกว่าผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีน้อย เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547) ศึกษาข้าราชการระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวง สาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน พบว่าการเห็น แบบอย่างที่ดีในการทำงาน เป็นสถานการณ์ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และงานวิจัยของ อภิรดี โสภางค์ (2547) ทำการศึกษาศักยภาพทาง จิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน 326 คน พบว่า เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ที่มีการเห็นแบบอย่างจากเพื่อน ร่วมงานน้อย

สำหรับหลักฐานที่แสดงว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม 4 ด้าน นั้นมาจากการวิจัยของบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ศึกษาการเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม พบว่า ยิ่งข้าราชการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเท่าใดก็จะมีพฤติกรรมเตรียมตัวเพื่อการทำงานราชการในอนาคตมากเท่านั้น งานวิจัยของนีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจ 1.209 นาย พบว่า ในกลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมมีประสิทธิผลมากกว่า กลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และผลเช่นเดียวกันนี้ยังพบในการวิจัยการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ผลวิจัยของวิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นจิตลักษณะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งสัมฤทธิ์ผลในงาน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของอภิรดี โสภาพงศ์ (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

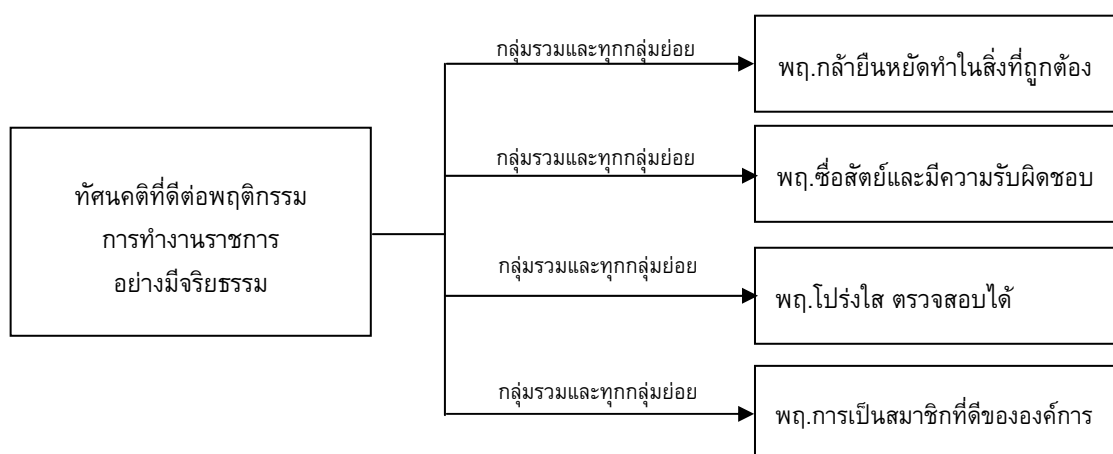
5.1.2 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 กล่าวว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก และมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมมากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีลักษณะตรงข้าม

การสรุปผลตามสมมติฐานในข้อนี้มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือ 1) การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก และกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย และ 2) ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มเช่นกัน ได้แก่ กลุ่มทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมาก และกลุ่มทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมน้อย ส่วนตัวแปรตามมี 4 ตัวแปร คือ 1) พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ 3) พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ และ 4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยจะทำการวิเคราะห์ทีละด้าน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ไม่พบผลที่สนับสนุนสมมติฐานทั้งหมด แต่พบผลที่เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน 2 ประการคือ 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากกว่า ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย พบผลชัดเจนในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ คือ กลุ่มอายุมาก กลุ่มรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวสูง หรือกลุ่มที่มีอายุราชการมาก 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมี

จริยธรรมแต่ละด้านทั้ง 4 ด้าน (พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร) มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่ำ ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อยที่ศึกษา ผลดังกล่าวนับว่าให้การสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 เพียงบางส่วน



ภาพประกอบ 7 ผลแสดงความแปรปรวนทางเดียวที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

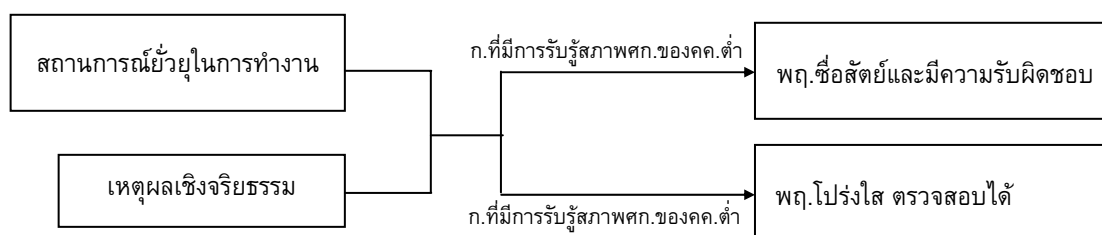
จากผลที่พบข้างต้นทำให้ทราบว่า ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมทั้ง 4 ด้าน(พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวริกาญจน์ เตือนดาว (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการขับขี้อย่างปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. 8 เขตการเดินรถในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 413 คน พบว่าพบว่าผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการขับขี้อย่างปลอดภัยมาก เป็นผู้ที่มีการเตรียมตัวเพื่อการขับขี้อย่างปลอดภัยมากกว่าผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการขับขี้อย่างปลอดภัยน้อย และในการศึกษาของ อภิรดี โสภางค์ (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ในสังกัดกองคลังหรือสำนักงานการคลัง จำนวน 326 คน พบว่าผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่องานสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานสูงกว่าผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่องานต่ำ

5.1.3 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 กล่าวว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์การทำงาน ยั่วเย้า และ มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีลักษณะตรงข้าม

การสรุปผลตามสมมติฐานในข้อนี้มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือ 1) สถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่อยู่ในสถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงานมาก และที่อยู่ในสถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงานน้อย และ 2) เหตุผลเชิงจริยธรรม แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มเช่นกัน ได้แก่ กลุ่มเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก และกลุ่มเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย ส่วนตัวแปรตามมี 4 ตัวแปร คือ 1) พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ 3) พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ และ 4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทีละด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงานกับ เหตุผลเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อ ตัวแปรตาม 2 ด้าน คือ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เฉพาะในกลุ่มตัวอย่างที่รับรู้ สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ (ภาพประกอบ 5) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 กล่าวคือ 1) ในหมู่ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ยั่วเย้าต่ำ ถ้ามีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงด้วย เป็นผู้ที่ มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ หรือพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ มากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ผลเช่นนี้ปรากฏเฉพาะในกลุ่มเจ้าหน้าที่ การเงินและบัญชีที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวตนอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้ ยังพบผลในกลุ่มตัวอย่างประเภทเดียวกันนี้ ที่เป็นไปตามความคาดหมายเพียงบางส่วน คือ 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ยั่วเย้ามาก แต่เป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิง จริยธรรมสูง ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ หรือพฤติกรรมตาม ค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากกว่า ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ยั่วเย้าต่ำ และมีเหตุผลเชิง จริยธรรมต่ำ และพบผลที่ไม่เป็นไปตามความคาดหมาย คือ 3) ในหมู่เจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ยั่วเย้ามาก มีพฤติกรรมตามค่านิยม ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ หรือพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากกว่าผู้ที่ อยู่ในสถานการณ์ยั่วเย้าต่ำ (ตาราง 1 และ 2 ภาคผนวก ข)

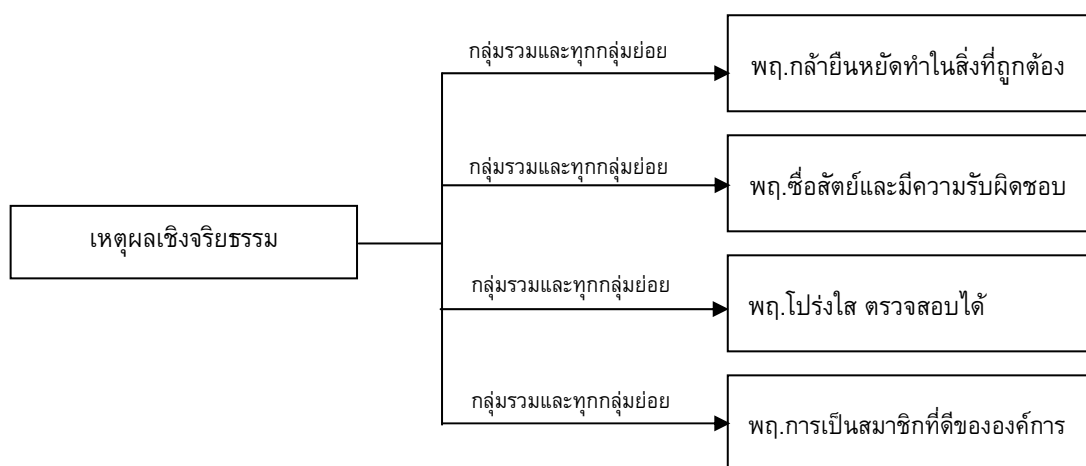


ภาพประกอบ 8 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3

นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรอิสระ 2 ตัว แต่ละตัวแปรส่งผลต่อความแปรปรวนของ พฤติกรรมแต่ละด้านใน 4 ด้านด้วย และให้การสนับสนุนที่เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กรณี ได้แก่ ในกรณีที่ไม่นับเป็นไปตามความคาดหมาย กล่าวคือ 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ยั่วเยงมาก มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่าผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ยั่วเยง น้อย พบในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ยั่วเยง มาก มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ มากกว่าผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ยั่วเยงน้อย พบในกลุ่มรวม โดยเฉพาะกลุ่มรับรู้ สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และในกรณีที่นับเป็นไปตามความคาดหมาย กล่าวคือ 1) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำใน สิ่งที่ถูกต้อง หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรม ต่ำ พบในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย 2) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มี พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ หรือพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ มากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยสำคัญได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวสูง กลุ่มระดับซี 5 และกลุ่มอายุราชการมาก

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบผลทั้งที่สนับสนุนสมมติฐาน และขัดแย้งกับ สมมติฐาน สำหรับงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องระหว่างผู้ที่มีจิตลักษณะและอยู่ในสถานการณ์ที่ เหมาะสมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่พึงปรารถนามากกว่า ผู้ที่มีจิตลักษณะและอยู่ในสถานการณ์ ที่เหมาะสมน้อยนั้น นักวิจัยหลายคนได้ทำการศึกษาไว้ เช่น งานวิจัยของศุภชัย สุพรรณทอง (2544) ศึกษาปัจจัยทางจิตและสถานการณ์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมทางเลือกอย่างมีจริยธรรม โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาสถาบันราชภัฏ พบว่า นักศึกษาที่อยู่ในสถานการณ์ทุจริตเลือกตั้ง น้อย จะมีพฤติกรรมการไปเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมสูง และพฤติกรรมการเลือก ส.ส. และพรรค อย่างมีจริยธรรมสูง มากกว่านักศึกษาที่อยู่ในสถานการณ์ทุจริตเลือกตั้งมาก ผลในทำนอง เดียวกันนี้ยังปรากฏในพฤติกรรมและผลการทำงานอื่นๆ ด้วยในผู้ใหญ่ เช่นงานวิจัยของรัชชัย ศรีพรงาม (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย

โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย พบว่า พนักงานที่มีการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงในโรงงานมาก เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคลมากกว่า พนักงานที่มีการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงในโรงงานน้อย งานวิจัยของโกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ศึกษาผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครูอาจารย์ที่สอนในโรงเรียนประถม ศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 276 คน พบว่าครูอาจารย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่มีการเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ และงานวิจัยของนืออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมในข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พบว่าเหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นตัวทำนายที่สำคัญร่วมกับจิตลักษณะเดิมอีก 2 ตัว รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของสายสอบสวนได้ 39.7% และสายป้องกันปราบปรามได้ 36.8 % ส่วนผลที่ขัดแย้งกับสมมติฐานนั้น ต้องทำการศึกษาในการวิจัยครั้งต่อไป โดยเฉพาะกับกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

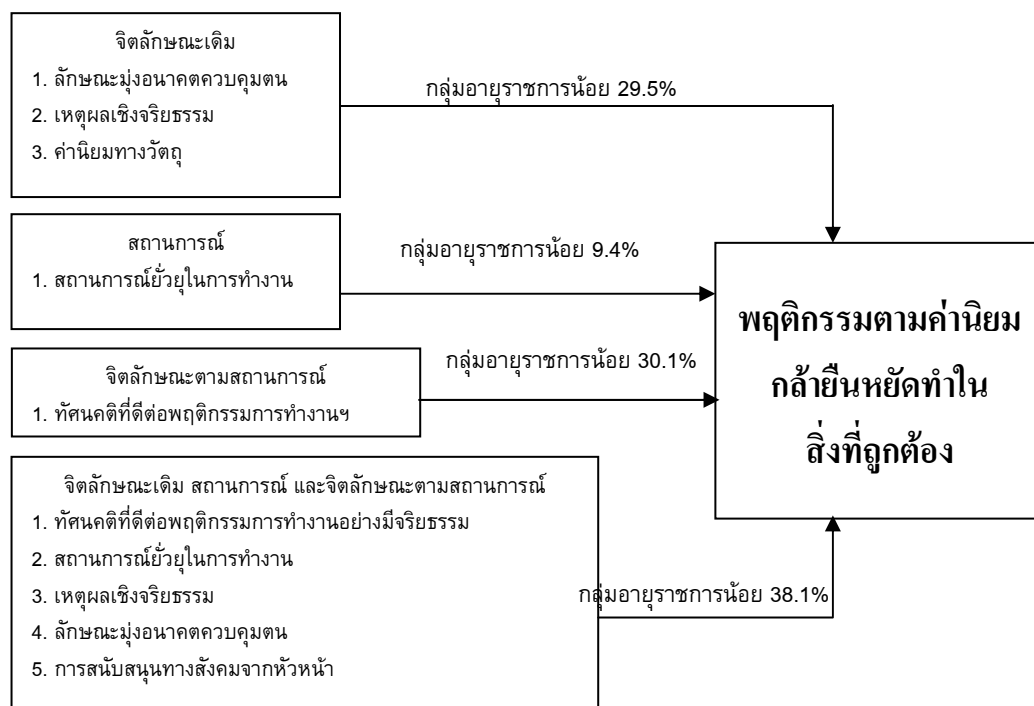


ภาพประกอบ 9 ผลแสดงความแปรปรวนทางเดียวของตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม
ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3

5.1.4 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 4 กล่าวว่า ตัวทำนายชุดรวม ซึ่งประกอบด้วยตัวทำนายชุดที่ 1 ซึ่งเป็นชุดจิตลักษณะเดิม จำนวน 5 ตัวแปร (ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน วิธีชีวิตแบบพุทธ เหตุผลเชิงจริยธรรม และค่านิยมทางวัตถุ) ร่วมกับตัวทำนายชุดที่ 2 ซึ่งเป็นชุดสถานการณ์ ซึ่งประกอบด้วย 3 ตัวแปร (ได้แก่ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และสถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน) และตัวทำนายชุดที่ 3 ซึ่งเป็นชุดจิตลักษณะตามสถานการณ์ มี 2 ตัวแปร (ได้แก่ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงาน) รวมทั้งสิ้น 10 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมได้มากกว่า ชุดตัวทำนายที่ 1 หรือชุดที่ 2 หรือชุดที่ 3 เพียงชุดใดชุดหนึ่งตามลำพังอย่างน้อย 5%

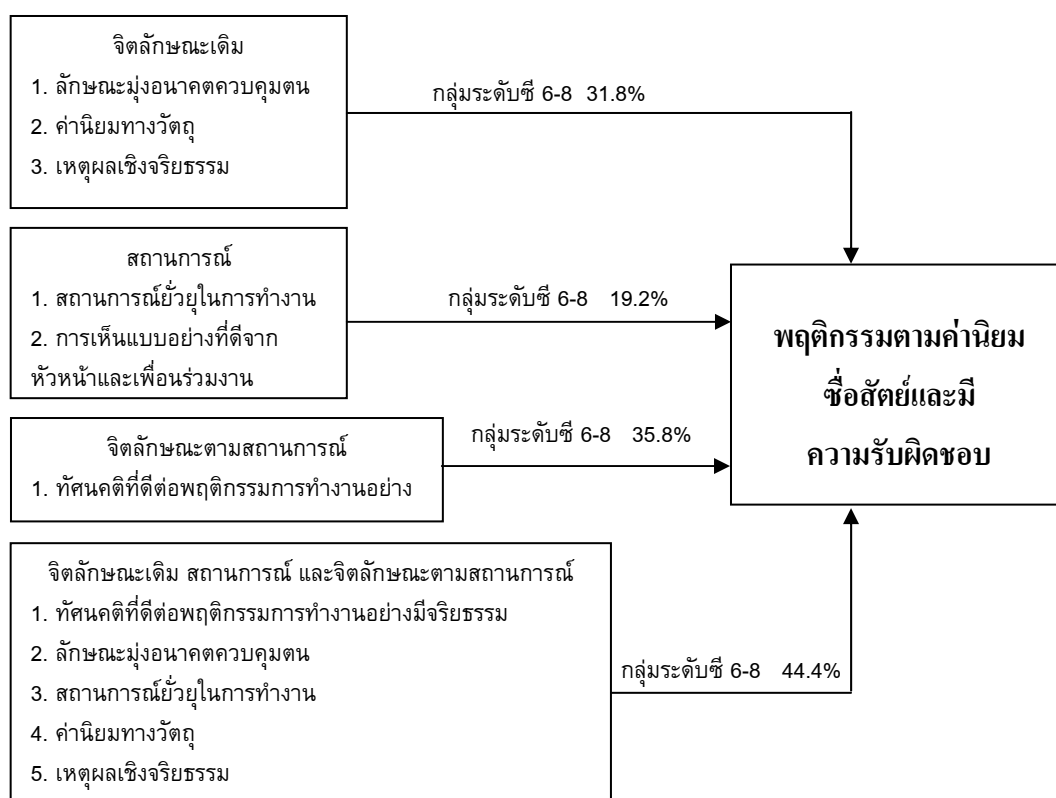
จากการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายีนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (ตาราง 16) ด้วยตัวทำนายชุดที่ 4 (จิตลักษณะเดิม จิตลักษณะตามสถานการณ์ และสถานการณ์) รวม 10 ตัวแปร ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายีนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 1 ตัวทำนายชุดที่ 2 หรือตัวทำนายชุดที่ 3 ชุดใดชุดหนึ่งเพียงชุดเดียวเกินเกณฑ์ 5% ในกลุ่มตัวอย่างรวม และในกลุ่มย่อย 6 จาก 8 กลุ่ม โดยมีพิสัยเปอร์เซ็นต์ที่แตกต่างในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่เกินเกณฑ์ ระหว่าง 5% ถึง 8.6% ดังนั้นผลจากการวิจัยส่วนนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 4 กลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์แตกต่างสูงสุด คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการน้อย โดยตัวทำนายชุดที่ 4 (ชุดรวม) สามารถทำนายกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการน้อยได้ 38.1% ตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม สถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ตัวทำนายชุดที่ 3 (จิตลักษณะตามสถานการณ์) สามารถทำนายกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการน้อยได้ 30.1% ตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ตัวทำนายชุดที่ 1 (จิตลักษณะเดิม) สามารถทำนายกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการน้อยได้ 29.5% ตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และค่านิยมทางวัตถุ ตัวทำนายชุดที่ 2 (สถานการณ์) สามารถทำนายกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุราชการน้อยได้ 9.4% ตัวทำนายที่สำคัญ คือ สถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน



ภาพประกอบ 10 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมตามค่านิยม กลายینهยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะเดิม กลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อายุราชการน้อย

จากการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมตามค่านิยมชื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ (ตาราง 17) ตัวทำนายชุดที่ 4 (จิตลักษณะเดิม จิตลักษณะตามสถานการณ์ และสถานการณ์) รวม 10 ตัวแปร ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมชื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 1 ตัวทำนายชุดที่ 2 หรือตัวทำนายชุดที่ 3 ชุดใดชุดหนึ่ง เพียงชุดเดียวเกินเกณฑ์ 5% ในกลุ่มตัวอย่างรวมและกลุ่มย่อย 7 จาก 8 กลุ่ม โดยพิสัยเปอร์เซ็นต์ที่แตกต่างในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่เกินเกณฑ์ ระหว่าง 5.3% ถึง 12.6% ดังนั้นผลจากการวิจัยส่วนนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 4 กลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์แตกต่างสูงสุด คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับที่ 6-8 โดยตัวทำนายชุดที่ 4 (ชุดรวม) สามารถทำนายกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับที่ 6-8 ได้ 44.4% ตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน สถานการณ์ยั่วยุในการทำงาน ค่านิยมทางวัตถุ และเหตุผลเชิงจริยธรรม ตัวทำนายชุดที่ 3 (จิตลักษณะตามสถานการณ์) สามารถทำนายกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับที่ 6-8 ได้ 35.8% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ตัวทำนายชุดที่ 1 (จิตลักษณะเดิม) สามารถทำนายกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับที่ 6-8 ได้ 31.8% ตัวทำนายที่สำคัญ

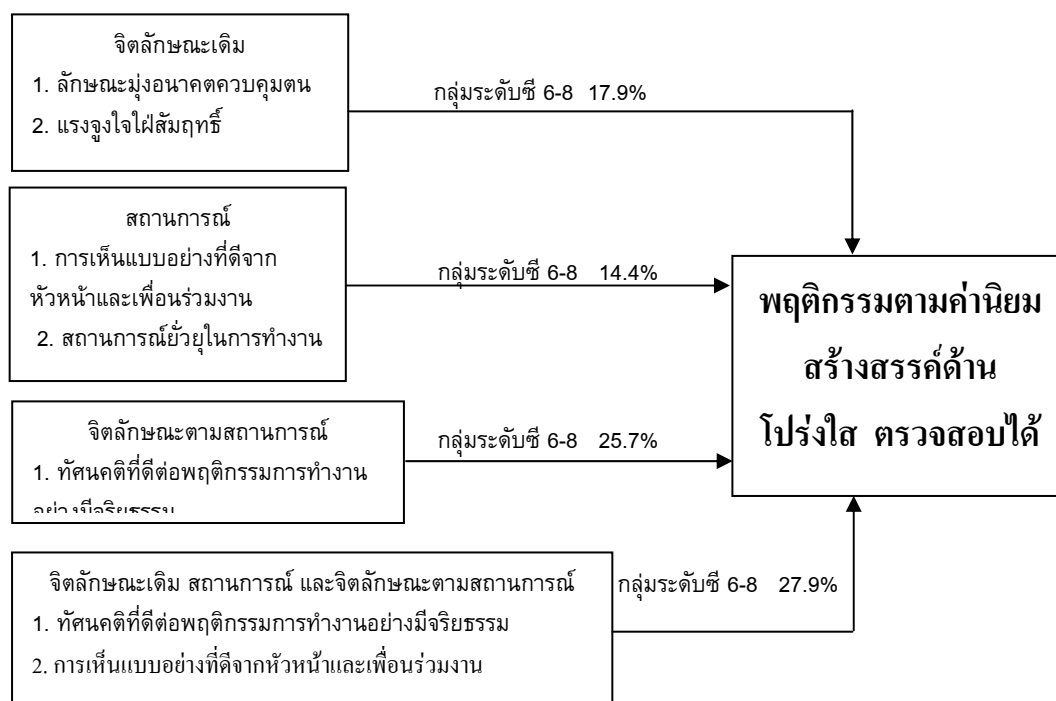
เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมทางวัตถุ และเหตุผลเชิงจริยธรรม และตัวทำนายชุดที่ 2 (สถานการณ์) สามารถทำนายกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ระดับซี 6-8 ได้ 19.2% ตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สถานการณ์ย้วยในการทำงาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน



ภาพประกอบ 11 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมตามค่านิยมชี้อัตย์และมีความรับผิดชอบ โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะเดิม กลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีระดับซี 6-8

จากการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ (ตาราง 18) ด้วยตัวทำนายชุดที่ 4 (จิตลักษณะเดิม จิตลักษณะตามสถานการณ์ และสถานการณ์) รวม 10 ตัวแปร ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 1 ตัวทำนายชุดที่ 2 หรือตัวทำนายชุดที่ 3 ชุดใดชุดหนึ่งเพียงชุดเดียวเกินเกณฑ์ 5% ในกลุ่มตัวอย่างรวม และในกลุ่มย่อย 6 จาก 8 กลุ่ม โดยมีพิสัยเปอร์เซ็นต์ที่แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่เกินเกณฑ์ระหว่าง 5.3% ถึง 10% ดังนั้นผลจากการวิจัยส่วนนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 4 กลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์แตกต่างสูงสุด คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 6-8 โดยตัวทำนายชุดที่ 4 (ชุดรวม)

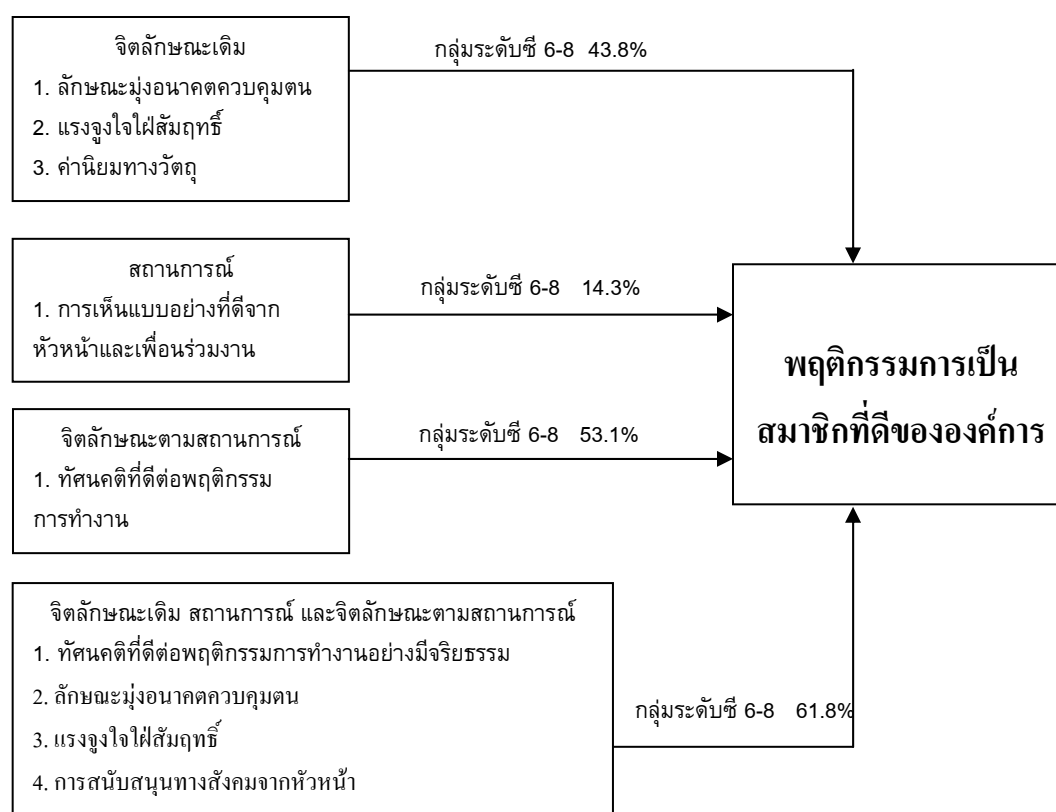
สามารถทำนายกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 6-8 ได้ 27.9% ตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ตัวทำนายชุดที่ 3 (จิตลักษณะตามสถานการณ์) สามารถทำนายกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 6-8 ได้ 25.7% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ตัวทำนายชุดที่ 1 (จิตลักษณะเดิม) สามารถทำนายกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 6-8 ได้ 17.9% ตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และตัวทำนายชุดที่ 2 (สถานการณ์) สามารถทำนายกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 6-8 ได้ 14.4% ตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และสถานการณ์ย้วยในการทำงาน



ภาพประกอบ 12 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะเดิม กลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 6-8

จากการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ตาราง 19) ด้วยตัวทำนายชุดที่ 4 (จิตลักษณะเดิม จิตลักษณะตามสถานการณ์ และสถานการณ์) รวม 10 ตัวแปร ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 1 ตัวทำนายชุดที่ 2 หรือตัวทำนายชุดที่ 3 ชุดใดชุดหนึ่งเพียงชุดเดียวเกินเกณฑ์ 5% ในกลุ่มตัวอย่างรวม และในทุก

กลุ่มย่อย โดยมีพิสัยเปอร์เซ็นต์ที่แตกต่างในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่เกินเกณฑ์ ระหว่าง 8.1% ถึง 18% ดังนั้นผลจากการวิจัยส่วนนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 4 กลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์แตกต่างสูงสุด คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 6-8 โดยตัวทำนายชุดที่ 4 (ชุดรวม) สามารถทำนายกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 6-8 ได้ 61.8% ตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ตัวทำนายชุดที่ 3 (จิตลักษณะตามสถานการณ์) สามารถทำนายกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 6-8 ได้ 53.1% ตัวทำนายที่สำคัญ คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ตัวทำนายชุดที่ 1 (จิตลักษณะเดิม) สามารถทำนายกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 6-8 ได้ 43.8% ตัวทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และค่านิยมทางวัตถุ และตัวทำนายชุดที่ 2 (สถานการณ์) สามารถทำนายกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 6-8 ได้ 14.3% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน



ภาพประกอบ 13 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะเดิม กลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์เป็นตัวทำนาย ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับซี 6-8

สรุปผลการวิเคราะห์ตามพฤติกรรมทั้ง 4 พฤติกรรมดังกล่าวข้างต้นได้ว่า สมมติฐานที่ 4 ได้รับการสนับสนุนทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม จากการศึกษาที่พบว่า จิตลักษณะและสถานการณ์ 10 ตัวทำนายร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้านใน 4 ด้าน คือ พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 1 ชุดที่ 2 หรือชุดที่ 3 เพียงลำพังอย่างน้อย 5% เป็นผลที่สนับสนุนรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมที่ว่า การใช้ตัวแปรเชิงสาเหตุหลากหลายและสายละหลายด้าน จะสามารถอธิบายพฤติกรรมเป้าหมายได้มากกว่า การใช้ตัวแปรเชิงสาเหตุน้อยสายและสายละน้อยด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ให้การสนับสนุนตามสมมติฐานที่ 4 มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งทำการทดสอบกรอบแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม โดยเฉพาะงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีจริยธรรมในอดีต เช่น งานวิจัยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547) และอภิรดี โสภางค์ (2547)

5.2 การสรุปและอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 พบว่ามีประเด็นต่างๆที่สำคัญ นอกเหนือจากการที่ได้อภิปรายผลตามสมมติฐานข้างต้นแล้ว ซึ่งน่าจะนำมาสรุปเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ส่งเสริมพัฒนาเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีให้มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมทั้ง 4 ด้านมากยิ่งขึ้น สำหรับในส่วนต่อไปนี้จะนำเสนอข้อสรุปใน 4 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) การสรุปผลเกี่ยวกับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม 2) การสรุปผลเกี่ยวกับตัวแปรลักษณะสถานการณ์ 3) ปัจจัยเชิงเหตุและผลของทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และ 4) ลักษณะของกลุ่มเสี่ยงและปัจจัยปกป้อง

5.2.1 จิตลักษณะที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม

ในบทที่ 4 (ตาราง 4 ถึง ตาราง 15) ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม ใน 4 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พิจารณาตามจิตลักษณะที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีหลายด้าน พบผลดังนี้

ประการแรก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมตามค่านิยมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมด้านซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมด้านโปร่งใส ตรวจสอบได้ หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ผลเช่นนี้พบทั้งในกลุ่มตัวอย่างโดยรวม และกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีทุกประเภทที่ศึกษา

ประการที่สอง ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมตามค่านิยมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่ำ ผลเช่นนี้พบในกลุ่มตัวอย่างโดยรวม และกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีทุกประเภทที่ศึกษา

ประการที่สาม เหตุผลเชิงจริยธรรม เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมตามค่านิยมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ผลเช่นนี้พบทั้งในกลุ่มตัวอย่างโดยรวม และกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีทุกประเภทที่ศึกษา นอกจากนี้ยังพบอีกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมตามค่านิยมด้านซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ หรือพฤติกรรมตามค่านิยมด้านโปร่งใส ตรวจสอบได้ มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ พบผลในกลุ่มรวมและโดยเฉพาะกลุ่มอายุน้อย กลุ่มรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวสูง กลุ่มระดับซี 5 และกลุ่มอายุราชการมาก

ประการที่สี่ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 16 ถึง ตาราง 19 สรุปได้ว่ากลุ่มตัวแปรจิตลักษณะมีบทบาทสำคัญในการเข้าทำนายพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้านทั้ง 4 ด้าน โดยมีตัวแปรทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เป็นตัวทำนายลำดับแรกและลำดับที่สองในทุกพฤติกรรม ส่วนเหตุผลเชิงจริยธรรม หรือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายลำดับที่สามในบางพฤติกรรม

5.2.2 ลักษณะสถานการณ์ที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม

ในส่วนนี้เป็นการสรุปผลของความเกี่ยวข้องระหว่างลักษณะสถานการณ์ต่างๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมใน 4 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ประการแรก การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่เห็นแบบอย่างจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานน้อย พบผลนี้ทั้งในกลุ่มตัวอย่างโดยรวม และกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีทุกประเภทที่ศึกษา

นอกจากนี้พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานน้อย พบในกลุ่มตัวอย่างโดยรวม โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีกลุ่มอายุมาก กลุ่มรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวสูง หรือกลุ่มระดับซี 5

ประการที่สอง การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย พบในกลุ่มรวม และโดยเฉพาะในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีอายุมาก กลุ่มรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวสูง หรือกลุ่มอายุราชการมาก

ประการที่สาม สถานการณ์ยั่วยุในการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ยั่วยุมาก มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ยั่วยุน้อย พบในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย และยังพบอีกว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ยั่วยุมาก มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ หรือพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ยั่วยุน้อย พบในกลุ่มรวม โดยเฉพาะกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่รับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวสูง

5.2.3 ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

การศึกษาเพื่อหาสาเหตุของพฤติกรรมในรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) นอกจากกลุ่มตัวแปรทางจิตลักษณะเดิม และกลุ่มตัวแปรทางสถานการณ์ จะมีความเกี่ยวข้องที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีแล้ว กลุ่มตัวแปรที่มีความสำคัญไม่น้อยกว่ากลุ่มตัวแปรทั้งสองก็คือ กลุ่มตัวแปรทางจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ พบผลทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เป็นตัวทำนายที่สำคัญทั้งในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อยเกือบทุกกลุ่ม ในส่วนนี้ จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงเหตุและปัจจัยเชิงผลของทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เพื่อประโยชน์ในการวิจัยและพัฒนาตัวแปรสำคัญนี้ต่อไป

ปัจจัยเชิงเหตุของทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม (ตาราง 20 ในบทที่ 4) พบว่าตัวแปรด้านสถานการณ์ และจิตลักษณะเดิม รวม 8 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สถานการณ์ยั่วยุในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน วิธีชีวิตแบบพุทธ เหตุผลเชิงจริยธรรม และค่านิยมทางวัตถุ สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมราชการได้ 42.4% ในกลุ่มรวม โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วิธีชีวิตแบบพุทธ สถานการณ์ยั่วยุในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และค่านิยมทางวัตถุ ส่วนผลการทำนายทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในกลุ่มย่อยต่างๆ นั้นจะนำเสนอ ในกลุ่มย่อยที่พบว่ามีความแปรปรวนสูงใน 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุน้อย สามารถทำนายได้ 44.3% โดยพบตัวทำนายที่สำคัญคือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมทางวัตถุ และวิธีชีวิตแบบพุทธ 2) กลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ สามารถทำนายได้ 41.7% โดยพบตัวทำนายที่สำคัญคือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วิธีชีวิตแบบพุทธ ค่านิยมทางวัตถุ และสถานการณ์ยั่วยุในการทำงาน 3) กลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวอยู่ในระดับสูง สามารถทำนายได้ 43% โดยพบตัวทำนายที่สำคัญคือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สถานการณ์ยั่วยุในการทำงาน และวิธีชีวิตแบบพุทธ 4) กลุ่มระดับชี 5 สามารถทำนายได้ 44.3% โดยพบตัวทำนายที่สำคัญคือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม วิธีชีวิตแบบพุทธ ค่านิยมทางวัตถุ สถานการณ์ยั่วยุในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และ 5) กลุ่มที่มีอายุราชการน้อย สามารถทำนายได้ 49.2% โดยพบตัวทำนายที่สำคัญคือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม สถานการณ์ยั่วยุในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และวิธีชีวิตแบบพุทธ

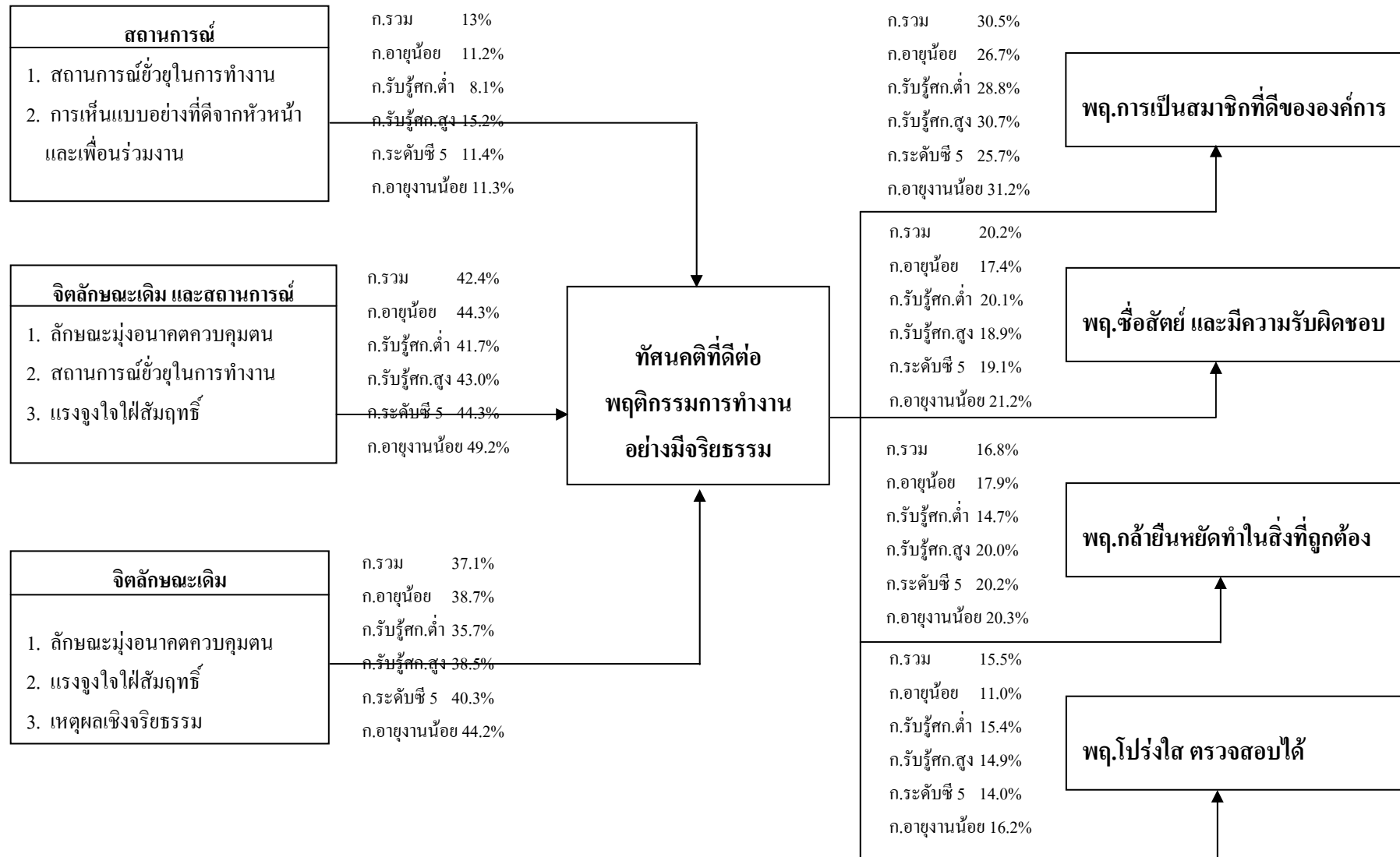
สรุปได้ว่า ตัวทำนายที่สำคัญของทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ (ภาพประกอบ 14)

ปัจจัยเชิงผลของทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม (ตาราง 11 ภาคผนวก ข) พบว่าทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมนั้น สามารถทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมทั้งสี่ด้านได้ดังนี้ 1) พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ในกลุ่มรวมทำนายได้ 16.8% และในกลุ่มย่อยทำนายได้ระหว่าง 14.7% - 20.9% ทำนาย

ได้สูงสุดในกลุ่มที่มีอายุมาก 2) พฤติกรรมตามค่านิยมชื่อเสียงและมีความรับผิดชอบ ในกลุ่มรวม ทำนายได้ 20.2% และในกลุ่มย่อยทำนายได้ระหว่าง 17.4% - 23% ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มที่มีอายุมาก 3) พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ในกลุ่มรวมทำนายได้ 15.5% และในกลุ่มย่อยทำนายได้ระหว่าง 11% - 22.4% ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มที่มีอายุมาก และ 4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มรวมทำนายได้ 30.5% และในกลุ่มย่อยทำนายได้ระหว่าง 25.7% - 38.2% ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มที่มีระดับซี 6-8

ส่วนผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมทั้งสี่ด้าน ในกลุ่มย่อยต่างๆ นั้น จะนำเสนอในกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ กลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวอยู่ในระดับสูง กลุ่มระดับซี 5 และกลุ่มที่มีอายุราชการน้อย โดยพบว่าทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมชื่อเสียงและมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มย่อยต่างๆ ตามลำดับดังนี้ 1) กลุ่มอายุน้อย สามารถทำนายได้ 17.9% 17.4% 11% และ 26.7% ตามลำดับ 2) กลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ สามารถทำนายได้ 14.7% 20.1% 15.4% และ 28.8% ตามลำดับ 3) กลุ่มที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวอยู่ในระดับสูง สามารถทำนายได้ 20% 18.9% 14.9% และ 30.7% ตามลำดับ 4) กลุ่มระดับซี 5 สามารถทำนายได้ 20.2% 19.1% 14% และ 25.7% ตามลำดับ และ 5) กลุ่มที่มีอายุราชการน้อย สามารถทำนายได้ 20.3% 21.2% 16.2% และ 31.2% อาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมชื่อเสียงและมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นปัจจัยเชิงผลของทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี



ภาพประกอบ 14 ปัจจัยเชิงเหตุและผลของทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงเหตุและผล ของทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ว่า ปัจจัยเชิงเหตุของทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยเชิงผลของทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พฤติกรรมตามค่านิยมชื่อเสียงและความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามลำดับ

5.2.4 ลักษณะกลุ่มเสี่ยง และปัจจัยปกป้อง

กลุ่มเสี่ยง คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมในแต่ละด้านในปริมาณน้อย กล่าวคือมีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องน้อย พฤติกรรมตามค่านิยมชื่อเสียงและความรับผิดชอบน้อย พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้น้อย และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อย ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมน้อย จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้าน และทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พิจารณาตามลักษณะชีวสังคมทางภูมิหลังของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่แตกต่างกันทั้งสองด้าน พบลักษณะของกลุ่มเสี่ยงดังต่อไปนี้

ประการแรก กลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่เสี่ยงต่อการมีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องน้อย ได้แก่ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีกลุ่มที่รับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ หรือกลุ่มระดับซี 5 (ตาราง 21; 23) ปัจจัยเชิงเหตุ (ปัจจัยปกป้อง) สำคัญของการมีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้แก่ ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และสถานการณ์ยั่วยุในการทำงาน (ตาราง 16)

ประการที่สอง กลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่เสี่ยงต่อการมีพฤติกรรมตามค่านิยมชื่อเสียงและความรับผิดชอบน้อย ได้แก่ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่รับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ (ตาราง 21) ปัจจัยเชิงเหตุ (ปัจจัยปกป้อง) สำคัญของการมีพฤติกรรมตามค่านิยมชื่อเสียงและความรับผิดชอบ ได้แก่ ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม สถานการณ์ยั่วยุในการทำงาน และค่านิยมทางวัตถุ (ตาราง 17)

ประการที่สาม กลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่เสี่ยงต่อการมีพฤติกรรมตามค่านิยมโปรงใส ตรวจสอบได้น้อย ได้แก่ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีอายุมาก และรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ หรือผู้ที่อยู่ในระดับซี 5 และมีอายุราชการมาก (ตาราง 21, 24) ปัจจัยเชิงเหตุ (ปัจจัยปกป้อง) สำคัญของการมีพฤติกรรมตามค่านิยมโปรงใส ตรวจสอบได้ คือ ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และสถานการณ์ช่วยในการทำงาน (ตาราง 18)

ประการที่สี่ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่เสี่ยงต่อการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อย ได้แก่ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีกลุ่มอายุมาก กลุ่มรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ รวมทั้งกลุ่มอายุมากและรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ หรือกลุ่มระดับซี 5 และอายุราชการมาก (ตาราง 21, 24) ปัจจัยปกป้องการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อย ได้แก่ ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สถานการณ์ช่วยในการทำงาน (ตาราง 19)

ประการที่ห้า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่เสี่ยงต่อการมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่ำ ได้แก่ ผู้ที่รับรู้ครอบครัวมีสภาพเศรษฐกิจต่ำ (ตาราง 21) ปัจจัยเชิงปกป้องการมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่ำคือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วิถีชีวิตแบบพุทธ สถานการณ์ช่วยในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ตามลำดับ (ตาราง 20)

สรุป เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องน้อย มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบน้อย มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปรงใส ตรวจสอบได้น้อย และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อย ได้แก่ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่รับรู้ครอบครัวมีสภาพเศรษฐกิจต่ำ อายุมาก โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุมากและรับรู้ครอบครัวมีสภาพเศรษฐกิจต่ำ และกลุ่มระดับซี 5 โดยเฉพาะกลุ่มระดับซี 5 ที่มีอายุราชการมาก ส่วนปัจจัยเชิงเหตุด้านจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องอย่างสำคัญที่อาจพัฒนาเป็นปัจจัยปกป้องได้ (เรียงตามลำดับความสำคัญ) คือ ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

5.3 ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัย

5.3.1 ข้อดีของงานวิจัย จากการศึกษาค้นคว้าพบว่ามีข้อดี 4 ประการ ดังต่อไปนี้

ประการแรก การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบเชิงบูรณาการด้วยการนำเอาปัจจัยเชิงสาเหตุหลายฝ่ายร่วมกัน ได้แก่ ปัจจัยทางจิตลักษณะเดิม และปัจจัยทางสถานการณ์ โดยมีตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์เป็นตัวแปรประสาน ซึ่งสอดคล้องกับความเป็นจริงของแต่ละบุคคลที่จะกระทำการใดสิ่งหนึ่งย่อมมาจากปัจจัยหลายอย่างร่วมกัน จึงจะทำให้สามารถชี้ให้เห็นชัดเจนได้ว่า

เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีจิตลักษณะต่าง ๆ ในปริมาณที่มากน้อยต่างกัน และอยู่ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมมากหรือน้อยเพียงใด

ประการที่สอง แบบวัดที่ใช้ในการวิจัยนี้ ทั้งแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างตัวเอง 2 แบบวัด ได้แก่ สถานการณ์ยั่วยุ และทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แบบวัดที่ปรับปรุงจากแบบวัดเดิม และแบบวัดที่นำมาจากแหล่งอื่น รวม 15 แบบวัด ทุกแบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ถึงสูง และมีค่าความเชื่อมั่นได้แบบสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูงถึงสูงมาก (.64 ถึง .96)

ประการที่สาม วิธีการดำเนินการวิจัยได้ดำเนินการอย่างรัดกุม คือการเก็บข้อมูลนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการควบคุมด้วยตนเองทำให้เกิดความมั่นใจในข้อมูลที่ได้มาก และแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยได้มีการสลบลำดับของชุดคำถามเป็น 2 รูปแบบ เพื่อลดผลเสียจากความเบื่อหน่ายในการตอบคำถามชุดหลังๆ

ประการที่สี่ พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 3 ประการ ได้แก่ พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตลอดจนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นับเป็นพฤติกรรมเป้าหมายที่ภาครัฐโดยการกำกับของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) มุ่งให้การส่งเสริมพัฒนาในหมู่ข้าราชการทั่วไป การได้ทราบถึงปัจจัยเชิงเหตุสำคัญของการมีพฤติกรรมทั้ง 4 ด้าน ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (กลุ่มข้าราชการที่ทำงานกองคลัง ซึ่งจำเป็นต้องมีความรอบคอบ โปร่งใส และซื่อสัตย์ เป็นหลัก) จึงนับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาบุคคลด้านนี้ ซึ่งยังมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวข้องในเรื่องพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมไม่มากนัก

5.3.2 ข้อจำกัดของงานวิจัย

ประการแรก การวิจัยนี้เป็นการศึกษาในลักษณะความสัมพันธ์เปรียบเทียบ ดังนั้นข้อมูลที่พบจึงเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามเท่านั้น ผลของการวิจัยยังไม่ได้มีการพิสูจน์เพื่อยืนยันความเป็นสาเหตุและผลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมในงานวิจัยนี้ได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นการยืนยันผลที่พบนี้ควรมีการวิจัยเชิงทดลองแล้วสร้างสาเหตุข้างต้น เพื่อการศึกษาผลที่เกิดขึ้นว่าตรงกับงานวิจัยหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ประการที่สอง ในการวิจัยนี้ต้องศึกษาตัวแปรหลายประเภท แบบวัดที่ใช้จึงมีหลายชุดซึ่งต้องใช้เวลามากในการตอบ และทำให้ผู้ตอบบางคนเกิดความเบื่อหน่าย ข้อมูลที่ได้รับจึงอาจไม่ตรงกับความเป็นจริงได้ ซึ่งผู้วิจัยได้พยายามลดผลเสียดังกล่าว ด้วยการสร้างแรงจูงใจในการตอบแบบวัด โดยแจกของที่ระลึกเพื่อแสดงความขอบคุณที่กลุ่มตัวอย่างให้ความร่วมมือ

ประการที่สอง ความคล้ายคลึงของลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ร้อยละ 95 เป็นหญิง ร้อยละ 79 เป็นผู้ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และร้อยละ 57 เป็นข้าราชการระดับชั้น 5 ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังเหล่านี้ อาจสะท้อนถึงความคล้ายคลึงของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ที่อาจส่งผลกระทบต่อข้อค้นพบในการวิจัยแบบศึกษาความสัมพันธ์เปรียบเทียบที่อาจต้องการกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะชีวสังคมภูมิหลังกว้างขวางหรือครอบคลุม

ประการที่สาม กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนมากเป็นเพศหญิง และจบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ จึงไม่สามารถทำการวิเคราะห์ผลในกลุ่มย่อยที่แบ่งตามลักษณะชีวสังคมภูมิหลังได้ ทำให้ขาดผลที่เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาเรื่องของการทำงานให้มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมให้เหมาะสมกับลักษณะของเจ้าหน้าที่ได้

5.4 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนา

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ สามารถกำหนดหัวข้อในการเสนอแนะหรือการพัฒนาเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีให้มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมมาก ได้ดังต่อไปนี้

ประการแรก พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 3 ประการ ได้แก่ พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตลอดจนพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นับเป็นพฤติกรรมเป้าหมายที่ภาครัฐโดยการกำกับของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) มุ่งให้การส่งเสริมพัฒนาในหมู่ข้าราชการทั่วไป ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยเชิงเหตุสำคัญด้านจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม แต่ละด้านทั้ง 4 ด้าน (พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร) ได้แก่ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม และยังพบปัจจัยเชิงเหตุสำคัญด้านสถานการณ์ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ข้อค้นพบดังกล่าวนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาข้าราชการในส่วนเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ได้อย่างถูกทิศทาง

ประการที่สอง จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า กลุ่มเร่งด่วนหรือกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีความสำคัญมาก (มีความเสี่ยงสูงต่อการมีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมน้อย) ที่ควรพัฒนาก่อน ได้แก่ 1) กลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินที่รับรู้ว่าการครอบครัวยังมีสภาพเศรษฐกิจต่ำ โดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุมากและรับรู้ว่าการครอบครัวยังมีสภาพเศรษฐกิจต่ำ 2) กลุ่มระดับชั้น 5 (เมื่อเปรียบเทียบกับชั้น 6 ถึง 8) โดยเฉพาะกลุ่มระดับชั้น 5 ที่มีอายุราชการมาก ปัจจัยปกป้องที่สำคัญสำหรับเจ้าหน้าที่กลุ่มเสี่ยง ได้แก่ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จิตลักษณะดังกล่าวเหล่านี้ ปัจจุบันนักวิจัยไทยได้ค้นพบวิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้เกิดและมีเพิ่มมากขึ้นอย่างได้ผลดีในกลุ่ม

ข้าราชการไทย (ตัวอย่างในงานของดวงเดือน พันธุมนาวิน 2531, โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ 2545, แสง ทวีคุณ และนิภาพร โชติสุตเสนห์ 2546 เป็นต้น)

5.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

จากผลการศึกษาที่พบในงานวิจัยครั้งนี้ และจากวิธีการวิจัยที่น่าจะมีการพัฒนาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงใคร่ขอเสนอแนะการวิจัยที่ควรทำต่อไปดังนี้

ประการแรก เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาตัวแปรเชิงเหตุ คือ สถานการณ์ยั่วในการทำงาน และพบผลไม่เป็นไปตามความคาดหมาย แตกต่างไปจากผลที่พบในงานวิจัยอื่นๆ (งานของเกษม จันทร 2541, ศุภชัย สุพรรณทอง 2544, ธวัชชัย ศรีพรงาม 2547, รวิกาญจน์ เตือนดาว 2547 และชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ 2547 เป็นต้น) ที่พบว่าผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ที่เสี่ยงน้อย จะมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนามากกว่า ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ที่เสี่ยงมาก ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรประมวลเอกสารเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงเหตุด้านนี้และด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อใช้ร่วมกันในการอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม

ประการที่สอง พบว่ายังมีเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีบางประเภท เช่น เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีกลุ่มอายุน้อย กลุ่มระดับซี 6-8 และกลุ่มอายุราชการมาก เหล่านี้เป็นประเภทบุคคลที่ตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ยังอธิบายพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมแต่ละด้านใน 4 ด้าน ได้น้อยกว่าในเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีประเภทอื่นๆ จึงควรมีการแสวงหาตัวแปรเชิงเหตุที่จะสามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีประเภทดังกล่าวให้ได้ในปริมาณสูงขึ้นในการวิจัยครั้งต่อไป

ประการที่สาม ควรนำตัวแปรเชิงเหตุสำคัญที่พบในงานวิจัยครั้งนี้ โดยเฉพาะตัวแปรด้านจิตลักษณะ เช่น ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม ไปสร้างเป็นต้นแบบชุดฝึกอบรมและทำการวิจัยเชิงทดลองประเมินประสิทธิผลของต้นแบบชุดฝึกอบรมก่อนนำไปใช้ในการวิจัยและพัฒนาในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีต่อไป

บรรณานุกรม

- เกษม จันทร. (2541). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการต้านทานการเสพยาบ้า* ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- โกศล มีคุณ; และณรงค์ เทียมเมฆ. (2545). *ผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 – 2550)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- งามตา วินิตานนท์. (2536). *ลักษณะทางพุทธศาสนาและพฤติกรรมศาสตร์ของบิฑามารดาที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูบุตร*. รายงานวิจัยฉบับที่ 50. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- (2544). *การวิเคราะห์ดัชนีเชิงเหตุและผลของคุณภาพชีวิตสมรสในครอบครัวไทย*. รายงานการวิจัยฉบับที่ 82. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จรรยา สุวรรณทัต. (2526). *ครูกับการพัฒนาค่านิยมในครอบครัว*. ใน ประมวลบทความวิชาการที่บรรยายในโอกาสต่างๆ ภายในประเทศ พ.ศ. 2511 – 2526. หน้า 255 – 261. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จินตนา บิลมาศ; และคนอื่นๆ. (2529). *คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา; และคนอื่นๆ. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการบริการของมัคคุเทศก์ไทย*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ชาลี มณีศรี. (2527). *การเงินโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. (2541). *ปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2537, มกราคม). “ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม กับ พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการไทย,” *จิตวิทยา*. 1(1) : 81 – 89.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2539). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทย การวิจัยและประยุกต์ใน*
เอกสารฉบับพิเศษในวันครบรอบปีที่ 33 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ : 52.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2540). *ความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไทย: การปลูกฝัง*
อบรมและคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

----- (2541, พฤษภาคม-สิงหาคม). *รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม เพื่อการวิจัย*
สาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์. วารสารทันตภิบาล. 10(2) :
105-108.

----- (2543). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่
3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----- (2544). *ทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมทางสังคม เอกสารประกอบการ*
บรรยายวิชา พค. 713 คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

----- (2548). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและการพัฒนาข้าราชการ*
พลเรือน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และเพ็ญแข ประจวบปัจฉิม. (2520). *จริยธรรมของเยาวชนไทย. รายงาน*
การวิจัยสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทิพย์สุดา จันท์แจ่มหล้า. (2544). *ปัจจัยด้านจิตสังคมของผู้ดูแลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมให้การ*
สนับสนุนทางสังคมแก่ผู้ติดเชื้อเอชไอวี. ปรินทิพนิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นื้ออน พิณประดิษฐ์; และคนอื่นๆ. (2546). *ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานใน*
ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

บังอร โสฬส; และอัจฉรา วงศ์วัฒนมงคล. (2539). *การศึกษาความเครียดในการทำงานของ*
ผู้บริหารในวงราชการไทย. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). *การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของ*
ข้าราชการ. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ปริญญา ณ วันจันทร์. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู*
ประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย. ปรินทิพนิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เปรมสุรีย์ เชื้อมทอง. (2536). *จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับ*
ประสิทธิผลของโรงเรียน. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- พรรณราย พัทธ์เจริญ. (2543). จิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสุขภาพกาย และจิตของข้าราชการสูงอายุ. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พระพุทฺธทาส. (2529). คนถึงธรรม-ธรรมถึงคน. ฉลอง 80 ปี ท่านพุทฺธทาส สวณโมกขพลาราม ไชยา สุราษฎร์ธานี. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.
- โกคิน พลกุล. (2539). การปฏิรูประบบราชการในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: ฟอรัมพรีนติ้ง จำกัด.
- รุ่ง พูลสวัสดิ์. (2527). ฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- ลิขิต ธีรเวคิน. (2539). แนวปฏิบัติตนของข้าราชการในยุคสมัยแห่งการปรับปรุงบริการภาครัฐ เพื่อประชาชน. กรุงเทพฯ: ฟอรัมพรีนติ้ง จำกัด.
- วิโรจน์ ธรรมนารถสกุล. (2544). อิทธิพลของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลคั่นกลาง และอิทธิพล สอดแทรก. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- (2547). ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับของผลการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพ : ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยระดับบุคคล. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิลาสลักษณ์ ชวัลลี; งามตา วนินทานนท์; และวิโรจน์ ธรรมนารถสกุล. (2547). กรณีศึกษา บุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่. รายงาน การวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). ความแปลกแยกกับพฤติกรรมในการทำงานของครูสังกัด กรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภชัย สุพรรณทอง. (2544). ปัจจัยทางจิตและสถานการณ์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมทางเลือกตั้ง อย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาสถาบันราชภัฏ. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภากร มนตรีพิศุทธิ์. (2532). ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการบริหาร พัสตในมหาวิทยาลัยของรัฐ. ปรินิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพรรณนา หนูรักษ์. (2542). พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชีใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. ปรินิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สุพัตรา สุภาพ. (2520). *สังคมและวัฒนธรรมไทย ค่านิยม ครอบครัว ศาสนา ประเพณี*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุนทรี โคมิน; และสนธิ สมัครการ. (2522). *รายงานการวิจัยค่านิยมและระบบค่านิยมไทย เครื่องมือในการสำรวจวัด*. กรุงเทพฯ : สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสรี พงศ์พิศ. (2547). *ร้อยคำที่ควรรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พลังปัญญา.
- เสาวณีย์ ไทยรุ่งโรจน์ และคณะ. (2544). *สภาพแวดล้อมทางธุรกิจและทัศนคติของผู้ประกอบการ ต่อการให้บริการของภาครัฐ*. ใน รายงานการวิจัยคอร์ปชั่นในประเทศไทย. หน้า 2 – 30.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2545). *พันธะแห่งภารกิจ : แนวทางเพื่อปฏิบัติ (ประมวล มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ)*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2546). *ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2546). *รายงานสรุปผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการทุจริตคอร์ปชั่น พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ : สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- อภิรดี โสภางค์. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2524). *พฤติกรรมข้าราชการไทย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2519). *ข้าราชการทำไมคอร์ปชั่น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อุบล เลี้ยววาริณ. (2534). *ความสำคัญของการศึกษาที่มีต่อจิตลักษณะ และพฤติกรรมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนาศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Bhunthumnav, D. (2000). *Importance of supervisory social support and its implications for HRD in Thailand*. Psychology and Developing Societies. 155 – 156.
- Endler, N. S., & Magnusson, D. (1976). *Interactional psychology and personality*. New York : John Wiley and Son.
- Richins, M.L., & Dawson, S. (1992, December). A consumer values orientation for materialism and its Measurement: Scale development and validation. *Journal of Consumer Research*, 19(3) : 303 – 316.
- Ariyabuddhiphongs, V. (2004). *Money consciousness and the tendency to violate the five Percepts among Thai Buddhists*. Unpublished paper, Bangkok University, Bangkok, Thailand.

Ariyabuddhiphongs, V. (2005). *Social cognitive model of lottery gambling and a test of Cognitive bias hypothesis in Thailand*. Unpublished paper, Bangkok University, Bangkok, Thailand.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
(เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย)

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ผู้วิจัยมีความยินดีอย่างยิ่งที่ท่านกรุณารับตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามความรู้สึคนึกคิด และการปฏิบัติราชการและวิถีชีวิตต่างๆ ไปของข้าราชการที่ทำหน้าที่การเงินและบัญชี ระดับซี 5 ขึ้นไป ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิผลและเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาข้าราชการต่อไปในอนาคต

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดได้ตอบแบบสอบถามนี้ด้วยความจริงใจ และตามที่เป็นจริง กรุณาอย่าให้บุคคลอื่นตอบในนามของตัวเองท่าน และกรุณาตอบทุกข้อ เพื่อจะสามารถนำข้อมูลที่ท่านให้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด ข้อมูลที่ท่านให้ถือเป็นความลับ จะไม่มีการนำไปใช้ในกรณีอื่นใดนอกจากการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยทราบว่าท่านจะต้องเสียสละเวลาและกำลังความคิดในการตอบครั้งนี้อย่างมาก ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง ในความร่วมมือของท่านไว้ ณ โอกาสนี้ หากท่านมีข้อสงสัยประการใด หรือต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม โปรดติดต่อหมายเลขที่ให้ไว้ด้านล่างนี้

ผู้วิจัย	นางสาวนิชาภัทร โพธิ์บาง
หลักสูตร	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว.
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ งามตา วนนันทนัท (รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและจัดการความรู้เพื่อสังคม) ดร.วิลาศลักษณ์ ชั่ววลี (ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์)

มือถือ 08-9668-7756

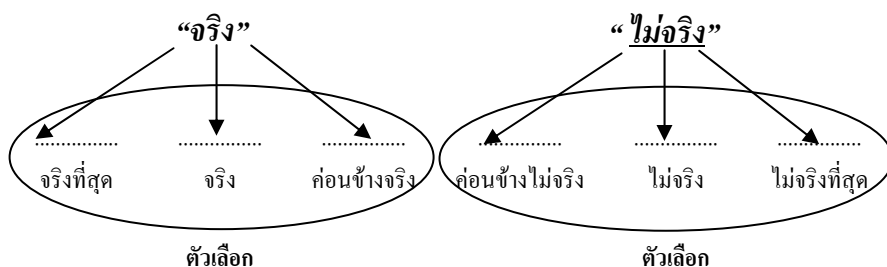
โทร. 0-2470-8375

โปรดอ่านก่อนตอบ

เพื่อให้ง่ายต่อการตอบ โปรดพิจารณาเลือกตอบบนมาตราในแต่ละประโยคคำถามเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้
ตัวอย่าง

(0) ฉันชอบทำงานการเงินและบัญชี

- 1) พิจารณาว่าประโยคนี้เป็น “จริง” หรือ “ไม่จริง” สำหรับตัวท่านเอง
- 2) ถ้าท่านยอมรับว่าประโยคนี้ ถ้าท่านปฏิเสธว่าประโยคนี้



ชุดที่ 1 ฐานะทางการเงินในครอบครัว

คำชี้แจงในการตอบ สถานะทางเศรษฐกิจปัจจุบันในครอบครัวของแต่ละครอบครัวมีความแตกต่างกัน ท่านคิดว่า สถานะทางเศรษฐกิจในครอบครัวของท่านเป็นอย่างไร โปรดอ่านทีละประโยคแล้วพิจารณาว่าเป็นจริงหรือไม่จริง สำหรับท่านมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ที่ตรงกับความคิดหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด ลงบนเส้น ให้ตรงกับคำตอบที่ท่านเลือก กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านประสบกับเหตุการณ์ต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด

1. รายได้ของครอบครัวฉันในแต่ละงวด (ต่อวัน/ต่อสัปดาห์/ต่อเดือน) มักไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายประจำวันในบ้าน
($t = 18.20, r = .75$)

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

2. ครอบครัวของฉันมักมีรายได้เหลือเพื่อเก็บออมไว้ใช้ยามจำเป็น ($t = 16.69, r = .71$)

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

3. ฉันเคยจำนำหรือขายของใช้ส่วนตัวเพื่อนำเงินมาใช้จ่ายในครอบครัวบ่อยๆ ($t = 14.13, r = .69$)

-
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด
4. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันมักไม่สามารถชำระหนี้ได้ตามกำหนด ($t = 10.17, r = .54$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

5. ฉันขี้เงินจากญาติพี่น้องหรือเพื่อนสนิทเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัวบ่อยครั้ง ($t = 12.14, r = .68$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

6. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันรู้สึกว่าการเงินในครอบครัวค่อนข้างลำบาก ($t = 19.63, r = .81$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

7. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ครอบครัวของฉันมีรายได้เหลือเพียงพอที่จะซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกในบ้าน
 ($t = 16.26, r = .72$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

8. ครอบครัวของฉันมีรายได้เพียงพอที่จะซื้อของใช้ส่วนตัวให้สมาชิกได้ตามต้องการ ($t = 14.11, r = .66$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

9. ฉันต้องการไปเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจตามที่ตั้งใจไว้ เพราะมีปัญหาเรื่องเงิน ($t = 19.12, r = .74$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

10. ฉันต้องการทำงานล่วงเวลาหรืองานพิเศษทำเพื่อเพิ่มรายได้ของครอบครัว ($t = 12.55, r = .56$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ข้อความทางบวก	2,7,8
ข้อความทางลบ (ให้คะแนนในทางกลับกัน)	1,3,4,5,6,9,10

ชุดที่ 2 ลักษณะการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า

คำชี้แจงในการตอบ แบบสอบถามนี้มีความมุ่งหมายที่จะสำรวจแนวการปฏิบัติราชการของท่าน ขอให้ท่านพิจารณาว่าข้อความต่อไปนี้เป็นจริงสำหรับท่านเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงบนเส้นให้ตรงกับคำตอบที่ท่านเลือก กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

1. เมื่อเพื่อนร่วมงานที่ทำผิดระเบียบชักชวนให้ข้าพเจ้าทำตาม ข้าพเจ้ายังคงยืนหยัดที่จะทำอย่างถูกต้อง ($t=7.23, r=.45$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

2. เมื่อมีผู้เสนอผลประโยชน์ให้แก่ข้าพเจ้า เพื่อหวังว่าจะได้รับความสะดวกจากทางราชการ ข้าพเจ้าปฏิเสธอย่างเด็ดขาด ($t=8.09, r=.47$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

3. เมื่อทราบว่ามี การปฏิบัติต่ำกว่ามาตรฐานวิชาชีพ ข้าพเจ้ารีบหักท้วง ($t=9.97, r=.54$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

4. เมื่อเพื่อนร่วมงานจำนวนหนึ่งมีความคิดเห็นในทางที่ขัดแย้งกับมาตรฐานวิชาชีพ ข้าพเจ้าพยายามโน้มน้าวเขาให้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ($t=8.60, r=.52$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

5. ข้าพเจ้าไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใดมาแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบในหน่วยงานของข้าพเจ้า ($t=8.49, r=.51$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

6. ข้าพเจ้ายืนหยัดที่จะปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง แม้ว่าจะขัดกับความต้องการของผู้ใหญ่ (ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร) ($t=6.79, r=.48$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

7. เมื่อพบว่าผู้ได้บังคับบัญชากระทำการเลียงกฏระเบียบ ข้าพเจ้าไม่กล้าหักท้วงเขา ($t=6.99, r=.42$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

8. เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดกระทำความผิดร้ายแรง ข้าพเจ้าไม่กล้าลงโทษเขา ($t=6.89, r=.42$)

.....					
-------	-------	-------	-------	-------	-------

- | | จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
|--|------------|-------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| 19. เมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ข้าพเจ้ามักนึกถึงคนใดสักคนก่อน ($t = 7.21, r = .33$) | | | | | | |
| | จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| 20. เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาทำผิดระเบียบ ข้าพเจ้าร่วมรับผิดชอบในข้อผิดพลาดนั้นด้วย ($t = 4.82, r = .16$) | | | | | | |
| | จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| 21. ข้าพเจ้าพยายามจัดหาข้อมูลที่เป็นมาตรฐานเชื่อถือได้ให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ทีมงานใช้ในการตัดสินใจ ($t = 8.95, r = .39$) | | | | | | |
| | จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| 22. ในการจัดหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำงาน ข้าพเจ้ามักเลือกเฉพาะแหล่งที่รู้จักคุ้นเคย ($t = 3.19, r = .22$) | | | | | | |
| | จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| 23. ข้าพเจ้าจัดข้อมูลและเอกสารของทางราชการ (ในส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบ) ได้ไม่เป็นระเบียบมากนัก ($t = 5.86, r = .23$) | | | | | | |
| | จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| 24. ในกรณีที่มีผู้ร้องขอข้อมูลหลักฐานของทางราชการ (ในส่วนที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ) แต่ทางราชการไม่สามารถให้ดูได้ ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะอธิบายเหตุผลแก่เขา ($t = 4.61, r = .21$) | | | | | | |
| | จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| 25. ข้าพเจ้ามักให้ความสะดวกแก่หน่วยงานตรวจสอบจากภายนอกมากกว่าหน่วยงานภายใน ($t = 3.67, r = .27$) | | | | | | |
| | จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| 26. ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการทำงานก่อนการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ($t = 8.20, r = .41$) | | | | | | |
| | จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
| 27. ข้าพเจ้าระบุขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมชื่อผู้รับผิดชอบชัดเจนทุกขั้นตอนการทำงาน ($t = 7.39, r = .41$) | | | | | | |
| | จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |

28. ข้าพเจ้านำเรื่องร้องเรียนหรือข้อคิดเห็น ให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข ($t = 5.15, r = .40$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

29. เมื่อข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอน หรือวิธีการตามปกติ ข้าพเจ้าอธิบายได้ ($t = 5.34, r = .31$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

30. ในฐานะหัวหน้าหน่วยงานข้าพเจ้าจัดให้มีหน่วยบริการข้อมูลข่าวสารแก่บุคคลทั่วไป ($t = 5.99, r = .35$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

31. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน ($t = 7.69, r = .46$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

32. ข้าพเจ้าให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่ แม้ว่าไม่ใช่หน้าที่โดยไม่ต้องร้องขอ ($t = 8.84, r = .48$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

33. ข้าพเจ้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน หรือมีงานล้นมือโดยไม่ต้องรอให้เพื่อนขอร้อง ($t = 9.65, r = .51$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

34. ข้าพเจ้าอาสาสมัครรับทำงานโดยไม่ต้องรอให้ร้องขอ ($t = 8.45, r = .48$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

35. ข้าพเจ้าพยายามทำให้ดูเหมือนงานยุ่ง แต่จริงๆแล้วไม่ใช่ เพื่อหลีกเลี่ยงที่จะรับงานเพิ่ม ($t = 9, r = .46$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

36. ข้าพเจ้าช่วยเหลือให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน ($t = 9.58, r = .59$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

37. ข้าพเจ้าพยายามสร้างระบบการทำงานในความรับผิดชอบเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น ($t = 8.48, r = .54$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

38. ข้าพเจ้ามักไตร่ตรองก่อนว่าการกระทำของตนเอง อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน ($t = 8.6, r = .54$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

39. ข้าพเจ้าล้อเลียน หรือวิจารณ์เพื่อนร่วมงานที่ทำงานผิดพลาด ($t = 6.23, r = .40$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

40. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ ($t = 9.17, r = .52$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

41. ข้าพเจ้ามักลืมที่จะคิดก่อนพูด จนบางครั้งถึงกับทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ($t = 7.88, r = .40$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

42. ข้าพเจ้ามักจะพูดว่าข้าจะลาออกจากงาน ($t = 4.35, r = .24$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

43. เมื่อมีปัญหาในงาน ข้าพเจ้ามุ่งแก้ไขปรับปรุงงานมากกว่าการวิจารณ์ ($t = 8.36, r = .57$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

44. ข้าพเจ้าชอบมองหาข้อบกพร่องในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ($t = 6.57, r = .33$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

45. ข้าพเจ้าเคยร้องเรียนการทำงาน แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย ($t = 4.56, r = .35$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

46. ข้าพเจ้าให้ข้อเสนอแนะวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ($t = 8.94, r = .50$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

47. ข้าพเจ้าชอบมีส่วนร่วมในการจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน ($t = 7.37, r = .40$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

48. ข้าพเจ้าติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่างๆ ของสังคมในหน่วยงาน ($t = 5.95, r = .39$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

49. ข้าพเจ้าสามารถรักษาความลับของหน่วยงานได้ดี ($t = 8.11, r = .48$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

50. ข้าพเจ้าผลอเล้าเรื่องความลับของหน่วยงานแก่เพื่อนสนิทจากหน่วยงานอื่น ($t = 7.45, r = .37$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

พฤติกรรม	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ (ให้คะแนนในทางกลับกัน)
1. พจ.ตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	1,2,3,4,5,6	7,8,9,10
2. พจ.ตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ	12,14,16,18,20	11,13,15,17,19
3. พจ.ตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใส ตรวจสอบได้	21,26,27,28,29,30	22,23,24,25
4. พจ.การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	31,32,33,34,36,37, 38,40,43,46,47,48,49	35,39,41,42,44,45,50

ชุดที่ 3 เหตุผลในการตัดสินใจปัญหาของข้าพเจ้า

คำชี้แจงในการตอบ ต่อไปนี้จะมีเรื่องสั้นๆ เกี่ยวกับการตัดสินใจแก้ปัญหา 7 เรื่อง ขอให้ท่านสมมุติว่าตนเองอยู่ในเหตุการณ์ดังกล่าว และได้ตัดสินใจที่จะกระทำ หรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งตามเหตุการณ์นั้น

ขอให้ท่านพิจารณาก่อนว่า ท่านตัดสินใจเช่นนั้นเพราะเหตุใด เมื่อคิดเหตุผลได้แล้วจึงอ่านคำตอบของเรื่อง ซึ่งมี 2 คำตอบ ให้พิจารณาไปที่ละคำตอบ แล้วประเมินทั้งสองคำตอบ โดยการทำเครื่องหมาย (✓) ลงบนเส้นให้ตรงกับคำตอบที่ท่านเลือกทุกข้อ

เรื่องที่ 1

นายมิ่งเป็นราษฎรที่มีความขยันขันแข็ง เขาทำมาหากินด้วยความซื่อสัตย์ เขาบริจาคเงินกำไรส่วนหนึ่งไว้กับการกุศลช่วยพัฒนาหมู่บ้านให้เจริญขึ้นอย่างมาก และยังได้บริจาคเงินก้อนใหญ่ให้กับโรงเรียนในหมู่บ้านอีกด้วย วันหนึ่งท่านได้ทราบข่าวว่านายมิ่งนั้น ที่แท้จริงคือผู้ต้องหาซึ่งหลบหนีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาเมื่อ 2-3 ปีที่แล้ว ซึ่งทางตำรวจออกหมายจับทั่วประเทศโดยให้รางวัลอย่างสูงแก่ผู้บอกเบาะแสแก่ตำรวจ คนในครอบครัวบอกให้ท่านไปแจ้งความ ท่านพิจารณาแล้วตัดสินใจที่จะไปแจ้งความเพราะ

1. การแจ้งความเป็นการแสดงถึงความร่วมมือกันรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย ($t = 6.92, r = .32$)

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ก่อนข้างเห็นด้วย ก่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. การช่วยรักษาความยุติธรรมให้กับสังคม ข้าพเจ้าจะกระทำโดยไม่ลังเล ($t = 6.46, r = .42$)

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ก่อนข้างเห็นด้วย ก่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เรื่องที่ 2

วิยะดาเป็นเจ้าหน้าที่จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ให้กับหน่วยงานต่างๆ ภายในสังกัด การซื้อแต่ละครั้งใช้เงินเป็นจำนวนมาก ก่อนการจัดซื้อมีตัวแทนขายจากบริษัทหนึ่งมาเสนอว่าจะให้ส่วนลด 20% เป็นเงินสดแก่ผู้ซื้อขณะที่บริษัทที่ 2 เสนอของที่มีคุณภาพดีกว่า แต่มิได้เสนอส่วนลดให้เลย เมื่อได้คำนวณส่วนลดที่จะได้จากบริษัทแรกแล้วมากพอที่จะซื้อสิ่งของที่วิยะดา และลูกๆ ของเธอต้องการทีเดียว กรณีดังกล่าว ถ้าข้าพเจ้าเป็นวิยะดา ก็จะคงซื้อของจากบริษัทที่ 2 เพราะ

1. เพราะการซื้อของจากบริษัทที่ 2 พิจารณาแล้ว เห็นว่าเกิดผลดีแก่ส่วนรวมมากกว่า ($t = 10.34, r = .45$)

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ก่อนข้างเห็นด้วย ก่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. เพราะบุคคลควรยึดมั่นในความสุขจิต ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์หรือบทบาทใด ($t = 10.73, r = .57$)

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ก่อนข้างเห็นด้วย ก่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เรื่องที่ 3

เมื่อการดำรงตำแหน่งกำนันครบวาระ จึงต้องมีการเลือกตั้งกันใหม่ ผู้ใหญ่บุญชู ซึ่งเป็นญาติของท่านแต่อยู่อีกหมู่บ้านหนึ่งก็ได้ลงสมัครรับเลือกตั้งด้วย เขาเป็นคนหนุ่มที่มีความรู้ความสามารถดี และมีความตั้งใจทำงานส่วนอดีตกำนันสมใจซึ่งเป็นผู้ใหญ่บ้านที่หมู่บ้านของท่านก็ลงสมัครอีกด้วย เขาไม่มีผลงาน แต่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพรรคพวก ทำให้เขามีฐานะดีและมีพวกพ้องมาก เขาส่งนักเลงออกแจกเงินเพื่อให้ไปลงคะแนนให้เมื่อถึงวันเลือกตั้งกำนันสมใจยังได้ส่งรถสองแถวออกรับชาวบ้านไปลงคะแนน ท่านเป็นผู้หนึ่งที่ได้นั่งรถสองแถวนั้นไปด้วย แต่ท่านก็ลงคะแนนให้กับผู้ใหญ่บุญชู เพราะ

1. เพราะเชื่อว่าผู้ใหญ่บุญชูจะทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่ท้องถิ่นได้ดีกว่า ($t = 8.18, r = .44$)

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ก่อนข้างเห็นด้วย ก่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. เพราะบุคคลควรมีความกล้าหาญที่จะตัดสินใจ กระทำในสิ่งที่เห็นว่าถูกต้องเหมาะสม ($t = 10.77, r = .54$)

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ก่อนข้างเห็นด้วย ก่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เรื่องที่ 4

ท่านทราบว่าในการทำผลงานวิชาการ เพื่อขอตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 8 นั้น มีครูบางคนลอกผลงานผู้อื่น หรือจ้างผู้อื่นทำ เมื่อเสนอไปแล้วก็ได้รับการอนุมัติ ได้มีผู้มาติดต่อข้าพเจ้าว่าถ้าต้องการผลงานวิชาการก็อาจจ้างทำได้ โดยเสียเงินจำนวนหนึ่ง ซึ่งพิจารณาแล้วแม้เป็นเงินจำนวนมาก แต่เมื่อเทียบกับเงินประจำตำแหน่งที่จะได้ถือว่าคุ้ม ข้าพเจ้านั้นหลายคนยังหวังไว้ว่าท่านจะได้ตำแหน่งดังกล่าวโดยเร็ว อย่างไรก็ตามท่านตัดสินใจที่จะไม่จ้างทำผลงาน โดยเหตุผลที่ว่า

1. การให้ผู้อื่นทำผลงาน แม้ได้รับอนุมัติ ก็คงมิได้ทำให้ท่านภูมิใจในผลงานนั้น ($t = 9.07, r = .47$)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. การจ้างทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง แสดงถึงการขาดคุณธรรมในการประกอบอาชีพ ($t = 9.61, r = .45$)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เรื่องที่ 5

ท่านเป็นหัวหน้าหน่วยงาน นายกมลเป็นลูกน้องคนหนึ่งเขาช่วยเหลืองานของท่านอย่างแข็งขันจนท่านรู้สึกพอใจ เมื่อต้นเดือนได้มีการแบ่งงานจากโครงการใหญ่มอบหมายให้แต่ละคนหรือกลุ่มไปทำครั้งถึงกำหนด งานของกลุ่มอื่นเสร็จเรียบร้อยยกเว้นกลุ่มของนายกมล ท่านพยายามต่อเวลาให้แต่ก็ไม่มีทีท่าว่าจะเสร็จ ท่านจึงตัดสินใจ เรียกงานคืนจากนายกมล รวมทั้งไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานนั้นด้วย ท่านตัดสินใจเช่นนี้ เพราะ

1. กลุ่มนายกมลผิดสัญญาเองที่ทำงานไม่เสร็จ ($t = 7.92, r = .35$)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. ทำอย่างถูกต้องยุติธรรมก็เป็นสิ่งที่ควรมั่นใจ ($t = 7.37, r = .38$)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เรื่องที่ 6

สุนัขของท่านและเพื่อนบ้านถูกยาเบื่อเสียชีวิตไปหลายตัว ต่อมาทราบว่าผู้ที่เบื้อสุนัขคือเพื่อนบ้านชื่อวิชัย เป็นคนค่อนข้างลึกลับ อาชีพไม่มีใครทราบ เป็นผู้ที่มือิทธิพล มีบริวารเป็นนักเลงจำนวนมาก การใช้ยาเบื้อสุนัขครั้งนี้ ไม่มีใครทราบสาเหตุ คาดว่าเป็นเพราะเขาราคาญเสียงเห่าหอนหรือเตรียมการโจรกรรมของตามบ้าน เพื่อนบ้านหลาย

คนที่เป็นเจ้าของสุนัขที่ตายเพราะพิษยาเบื่อ ขอร้องให้ท่านเป็นผู้นำในการแจ้งความดำเนินคดีกับวิชัย เมื่อพิจารณาแล้วท่านตั้งใจจะไปแจ้งความเพราะ

1. การแจ้งความเป็นการป้องกันเหตุร้ายที่จะเกิดต่อไป ซึ่งจะทำให้ไม่เสียใจภายหลัง ($t = 10.51, r = .50$)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. การแจ้งความเป็นความพยายามที่จะยุติความชั่วร้ายที่จะเกิดแก่ชุมชน และสังคมยอมเป็นการกระทำที่เหมาะสม ($t = 10.24, r = .51$)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เรื่องที่ 7

คนร้ายได้บุกเข้าไปในบ้านของพัชร ได้ขโมยเอาเครื่องประดับมีค่าไปหลายชิ้น ซึ่งเป็นประมาณครึ่งหนึ่งของสิ่งที่มีค่าที่พัชรได้ทำประกันไว้กับบริษัท บริษัทได้ให้เธอทำรายการรูปพรรณของเครื่องประดับที่หายไป เพื่อที่จะจ่ายให้ตามเงื่อนไข เพื่อนสนิทของพัชรซึ่งอยู่ในวงการขายประกันได้แนะนำว่า เธอควรแจ้งว่าสิ่งของที่ทำประกันทุกชิ้นหายไป เพื่อจะได้ค่าชดเชยเต็มที่ เพราะเป็นการยากที่บริษัทจะตรวจสอบได้ และโดยปกติบริษัทประกันก็ได้กำไรมหาศาลจากลูกค้าอยู่แล้ว ถ้าท่านเป็นพัชร จะแจ้งบริษัทเฉพาะตามรายการของที่หายไปเท่านั้น เพราะ

1. การละเมิดสัญญาแม้ตรวจสอบไม่ได้ ก็เป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ ($t = 12.41, r = .54$)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. การรักษาความจริงเป็นการกระทำที่จะช่วยสร้างคุณค่าของสังคม ($t = 12.42, r = .57$)

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ชุดที่ 4 วิธีการทำงาน

คำชี้แจงในการตอบ ความคิดเห็นและความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับผลงานและอนาคตเป็นอย่างไร โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงบนเส้นให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เมื่อข้าพเจ้าพบว่างานที่กำลังทำอยู่นั้นยาก ข้าพเจ้าจะเลิกทำโดยเร็ว ($t = 9.43, r = .42$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

2. ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งได้ ติดต่อกันเป็นเวลานาน โดยไม่เบื่อหน่าย ($t = 9.64, r = .38$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

3. เมื่อทำงานใดๆ ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้ได้ผลงานดีที่สุด ($t = 13.15, r = .61$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

4. เมื่อทำงานใดๆ ข้าพเจ้าคิดว่าความพยายามเป็นสิ่งสำคัญ ($t = 12.10, r = .61$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

5. เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใด ข้าพเจ้าจะพยายามทำจนกระทั่งสำเร็จ ($t = 11.83, r = .63$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

6. ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ($t = 12.07, r = .55$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

7. ข้าพเจ้าให้ความสนใจกับการงานที่ยากและท้าทายความสามารถ ($t = 12.44, r = .59$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

8. ข้าพเจ้าคิดว่าการเตรียมตัวอย่างเต็มที่ เพื่อจะทำงานสำคัญๆ นั้นเป็นสิ่งจำเป็น ($t = 9.64, r = .47$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

9. ข้าพเจ้าจะทำงานมากกว่าที่ได้ตั้งใจเอาไว้ ($t = 14.16, r = .61$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

10. เพื่อนๆ คิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนทำงานหนัก ($t = 10.88, r = .43$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ข้อความทางบวก	2,3,4,5,6,7,8,9,10
ข้อความทางลบ (ให้คะแนนในทางกลับกัน)	1

ชุดที่ 5 ความหวังในชีวิต

คำชี้แจงในการตอบ ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ทุกคนมักคิดเชื่อมโยงเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบันและอนาคตอยู่เสมอ และต้องดูแลตนเองให้สามารถจัดการกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น ท่านมีความคิดอย่างไรในเรื่องต่อไปนี้ โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงบนเส้นให้ตรงกับคำตอบที่ท่านเลือก กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

1. ข้าพเจ้ามักจัดเตรียมกระเป๋าและสิ่งของที่จะต้องนำไปที่ทำงานไว้ตั้งแต่ตอนเย็น เพื่อว่าจะไม่ลืมในวันรุ่งขึ้น
($t = 8.86, r = .43$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

2. ข้าพเจ้าพยายามค้นหาข้อบกพร่องในการทำงาน เพื่อจัดการไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต ($t = 11.39, r = .59$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

3. ข้าพเจ้าเตรียมรับสถานการณ์ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงาน ($t = 11.56, r = .56$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

4. ข้าพเจ้าพยายามระมัดระวังเมื่อถือของมีคม เพราะอาจเกิดอันตรายแก่ผู้อื่นได้ ($t = 10.51, r = .56$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

5. ข้าพเจ้าสนับสนุนคำกล่าวที่ว่า “ประหยัการใช้ทรัพยากรวันนี้เพื่อเป็นประโยชน์แก่ลูกหลาน” ($t = 10.55, r = .56$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

6. การเห็นแก่ผลประโยชน์ที่มีชอบ ทำให้เสียชื่อเสียงในภายหลัง ($t = 8.85, r = .47$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

7. ข้าพเจ้าวางแผนล่วงหน้าว่าจะต้องทำงานอะไรในแต่ละวัน และทำได้ตามแผนเป็นส่วนมาก ($t = 10.12, r = .47$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

8. ข้าพเจ้าสังเกตตนเองว่าปัจจุบันทำงานได้มากกว่าแต่ก่อน ($t = 9.65, r = .45$)

.....					
-------	-------	-------	-------	-------	-------

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

9. ข้าพเจ้าพยายามหาเหตุปัจจัยที่ทำให้ตนเองมีสมาธิทำงานได้ลุล่วงอย่างมากในบางวัน ($t = 10.06, r = .41$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

10. ข้าพเจ้าตื่นเร็วขึ้น เพื่อเตรียมตัวมาทำงานแต่เช้าในช่วงที่มีงานมาก ($t = 8.12, r = .39$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

11. เมื่อทำงานสำเร็จ ข้าพเจ้ามักจะให้รางวัลเล็กๆน้อยๆ กับตนเอง ($t = 6.6, r = .23$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

12. ข้าพเจ้าเคยคิดว่า การได้รับมอบหมายให้ทำงานมากเป็นเรื่องท้าทายความสามารถ ($t = 10.12, r = .46$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

13. การวางแผนล่วงหน้าเป็นการกระทำที่ไร้ประโยชน์ เพราะมักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ($t = 5.85, r = .25$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

14. โรคภัยที่เกิดกับผู้อื่นก็อาจเกิดกับข้าพเจ้าได้ถ้าไม่รีบป้องกันเสียก่อน ($t = 7.92, r = .41$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

15. การรักษาระบบนิเวศให้คงความสมบูรณ์ตามธรรมชาติเป็นสิ่งจำเป็น เพื่ออนาคตของเรา ($t = 8.65, r = .51$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

16. งานโดยรวมจะสำเร็จได้ถ้าเราทำงานแต่ละส่วนย่อยให้ดี ($t = 9.78, r = .53$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

17. ข้าพเจ้าพยายามจัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้สะดวกต่อการทำงาน ($t = 10.73, r = .59$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

18. ข้าพเจ้านึกต่อว่าตนเองเมื่อทำงานล่าช้า ($t = 7.62, r = .39$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

19. ข้าพเจ้าสังเกตตนเองว่าอะไรเป็นอุปสรรคขัดขวาง ทำให้ทำงานได้น้อยในบางวัน ($t = 8.67, r = .44$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

20. ข้าพเจ้าใช้วัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานอย่างทะนุถนอม เหมือนเป็นของข้าพเจ้าเอง ($t = 8.20, r = .45$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ข้อความทางบวก	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,14,15,16,17,18,19,20
ข้อความทางลบ (ให้คะแนนในทางกลับกัน)	13

ชุดที่ 6 การนับถือศาสนาของข้าพเจ้า

คำชี้แจงในการตอบ ขอให้พิจารณาว่าข้อความเหล่านี้ว่าเป็นจริงหรือไม่จริง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงบนเส้นให้ตรงกับคำตอบที่ท่านเลือก กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

1. ฉันชอบที่จะไปเที่ยวตามวัดวาอารามมากกว่าสถานที่อื่นๆ ($t = 11.62, r = .51$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

2. ฉันมักระลึกถึงพระพุทธ พระธรรม หรือพระสงฆ์เมื่อผ่านสถานที่ทางศาสนา ($t = 11.56, r = .50$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

3. อาชีพของฉันไม่ว่าในปัจจุบันหรืออนาคต ต้องเป็นอาชีพที่ไม่ทำให้ฉันผิดศีล เช่น ไม่ต้องฆ่าสัตว์ ไม่ต้องโกหก ($t = 9.42, r = .41$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

4. ฉันใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตไปในการทำความดีและทำบุญสุนทาน ($t = 11.40, r = .52$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

5. ฉันมักใช้เวลาว่างไปในการศึกษาธรรมะหรือปฏิบัติธรรม ($t = 10.74, r = .51$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

6. ขณะเที่ยวเตร่กับเพื่อนฝูงฉันมักไม่สนใจว่า สิ่งที่เราทำลงไปนั้นจะผิดศีลหรือไม่ ($t = 6.43, r = .23$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

7. ฉันเคยคุยทางด้านธรรมะกับผู้อื่น ($t = 11.78, r = .49$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

8. ฉันรู้สึกว่าเป็นพุทธแต่เพียงในนามหรือในทะเบียนเท่านั้น ($t = 8.21, r = .35$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

9. การหมกมุ่นกับศาสนาทำให้คนเรามีความก้าวหน้าในชีวิตไม่มากเท่าที่ควร ($t = 8.09, r = .31$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

10. ฉันช่วยเหลือคนอื่นและสัจคมอยู่เสมอเพื่อสร้างกุศล ($t = 9.84, r = .48$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ข้อความทางบวก	1,2,3,4,5,7,10
ข้อความทางลบ (ให้คะแนนในทางกลับกัน)	6,8,9

ชุดที่ 7 ความรู้สึกของข้าพเจ้าในการทำงาน

คำชี้แจงในการตอบ แบบสอบถามในส่วนนี้ มีความมุ่งหมายที่จะสำรวจความคิดเห็นต่อการปฏิบัติราชการของท่าน ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ เป็นจริงสำหรับท่านเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงบนเส้นให้ตรงกับคำตอบที่ท่านเลือก กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

1. ข้าพเจ้าเห็นว่า ไม่จำเป็นต้องยึดมั่นตามมาตรฐานวิชาชีพในการปฏิบัติงาน ($t = 4.8, r = .35$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

2. ข้าพเจ้าไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องโอนอ่อนตามผู้อื่นในเรื่องที่ไม่ถูกต้อง ($t = 3.38, r = .17$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

3. การรับของกำนัลเพื่อแลกกับการทำผิดระเบียบเป็นเรื่องที่คุ้มค่า ($t = 7.16, r = .41$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

4. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ไม่เคยใช้ตำแหน่งหน้าที่ เพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากผู้มาขอรับบริการ ($t = 3.42, r = .34$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

5. ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดที่ต้องปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบและข้อกำหนด ($t = 6.19, r = .39$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

6. ข้าพเจ้ารู้สึกละอายใจที่จะละเมิดกฎระเบียบทางการเงินและบัญชี ($t = 6.18, r = .36$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

7. ถ้าเป็นไปได้ข้าพเจ้าจะทำผิดกฎระเบียบเพื่อแลกผลกับประโยชน์ที่จะได้รับ ($t = 5.52, r = .43$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

8. ข้าพเจ้าพร้อมจะปฏิบัติงานตามระเบียบ แม้ว่าจะขัดกับความต้องการของผู้ใหญ่ (ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร) ($t = 4.82, r = .28$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

9. ข้าพเจ้ายินดีจะทำผิดระเบียบเล็ก ๆ น้อย ๆ หากเป็นความต้องการของผู้ใหญ่ ($t = 6.74, r = .42$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

10. ข้าพเจ้ายินดีที่จะดำเนินการเบิกจ่ายตามหลักฐานการจ่ายเงินที่ถูกต้องเท่านั้น ($t = 6.87, r = .49$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

11. การนำวัสดุอุปกรณ์สำนักงานเล็ก ๆ น้อย ๆ ไปใช้ในเรื่องส่วนตัว ไม่น่าจะทำความเสียหายแก่หน่วยงาน ($t = 8.31, r = .43$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

12. ข้าพเจ้าเห็นว่าการผิดนัดกับผู้มาติดต่อราชการทำความเสียหายแก่หน่วยงาน ($t = 6.82, r = .46$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

13. ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นเรื่องยากที่จะปฏิบัติงานตามระเบียบทางการเงินและบัญชีทุกชั้นตอน ($t = 7.35, r = .40$)

.....					
-------	-------	-------	-------	-------	-------

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

14. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่การเงินและบัญชี ($t = 8.40, r = .34$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

15. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่สามารถให้บริการด้านการเงินและบัญชีอย่างถูกต้องรวดเร็ว ($t = 11.59, r = .56$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

16. ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะดำรงรักษาความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานอย่างเคร่งครัด ($t = 9.41, r = .54$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

17. ข้าพเจ้ารับประกันไม่ได้ว่า จะปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา ($t = 8.43, r = .39$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

18. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกแก่ผู้บังคับบัญชาระดับสูง เพื่อแสดงความนอบน้อมต่อท่าน
($t = 1.05, r = .08$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

19. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาตามหน้าที่ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน ($t = 9.84, r = .56$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

20. มีกฎระเบียบทางการเงินและบัญชีบางประการที่ข้าพเจ้าไม่พร้อมจะปฏิบัติตาม ($t = 6.61, r = .35$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

21. ข้าพเจ้าเห็นว่าการเก็บหลักฐานทุกอย่างในการปฏิบัติงานไว้ จะช่วยให้ง่ายต่อการตรวจสอบ ($t = 4.92, r = .25$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

22. ข้าพเจ้าเห็นว่าการระบุนขั้นตอนการปฏิบัติงานพร้อมข้อผู้รับผิดชอบชัดเจนทุกขั้นตอนการทำงาน มีความสำคัญ
ต่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน ($t = 5.51, r = .34$)

.....					
-------	-------	-------	-------	-------	-------

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

23. ข้าพเจ้าไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องปกปิดข้อมูลของทางราชการ ($t = 3.19, r = .14$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

24. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายกับการจัดหาข้อมูลจากหลายแหล่ง เพื่อให้ทีมงานใช้ประกอบการตัดสินใจ ($t = 8.8, r = .43$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

25. ข้าพเจ้ารู้สึกท้อใจที่จะต้องชี้แจง ขั้นตอนการทำงานอย่างละเอียด ให้แก่ผู้ตรวจสอบ ($t = 6.86, r = .44$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

26. ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจกับการทำงานที่มีขั้นตอนโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($t = 10.01, r = .57$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

27. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่สามารถจัดเก็บข้อมูลและเอกสารของทางราชการ (ในส่วนตัวเองรับผิดชอบ) ได้อย่างเป็นระบบง่ายต่อการตรวจสอบ ($t = 9.21, r = .46$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

28. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานที่มีขั้นตอนโปร่งใสตรวจสอบได้ ($t = 10.60, r = .55$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

29. ข้าพเจ้ายินดีให้ความสะดวกในการตรวจสอบการดำเนินงานแก่คณะผู้ตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบจากภายนอกอย่างเต็มที่ ($t = 10.92, r = .56$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

30. ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะนำเรื่องร้องเรียนหรือข้อคิดเห็น ให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข ($t = 6.95, r = .41$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

31. ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องช่วยทำหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน ($t = 6.74, r = .36$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

32. ข้าพเจ้าเห็นว่าบุคคลที่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน หรือมีงานล้นมือโดยไม่ต้องรอให้เพื่อนขอเรื่อง เป็น
ผู้ควรได้รับการยกย่อง ($t = 6.82, r = .36$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

33. ข้าพเจ้ารู้สึกเมื่อที่จะต้องช่วยเหลือให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน ($t = 8.8, r = .48$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

34. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจเมื่ออาสาสมัครรับทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ ($t = 8.90, r = .47$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

35. ข้าพเจ้ายินดีให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่นักงานใหม่ แม้ว่าไม่ใช่หน้าที่โดยไม่ต้องร้องขอ ($t = 9.03, r = .48$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

36. ข้าพเจ้าจำเป็นต้องคิดก่อนพูด เพราะไม่ต้องการทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ($t = 8.98, r = .44$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

37. ข้าพเจ้ามักไตร่ตรองก่อนว่าการกระทำของตนเอง อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน ($t = 9.25, r = .48$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

38. ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะรับงานเพิ่ม ด้วยการพยายามทำให้ดูเหมือนงานยุ่ง แต่จริงๆแล้วไม่ใช่ ($t = 8.54, r = .49$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

39. ข้าพเจ้ารู้สึกเห็นใจเพื่อนร่วมงานบางคนที่ถูกล้อเลียน หรือวิจารณ์เพราะทำงานผิดพลาด ($t = 6.85, r = .41$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

40. ข้าพเจ้ายินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ ($t = 9.58, r = .53$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

41. เมื่อมีปัญหาในงาน ข้าพเจ้าเห็นว่าควรทำการแก้ไขปรับปรุงงานมากกว่าการวิจารณ์ ($t = 8.60, r = .47$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

42. ข้าพเจ้ารู้สึกเมื่อที่จะต้องอดทนต่อข้อจำกัด และความไม่สะดวกต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ($t = 4.33, r = .14$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

43. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจ อยากจะลาออกจากงาน ($t = 5.91, r = .34$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

44. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานแม้จะมีความไม่สะดวกบางประการในหน่วยงาน ($t = 8.43, r = .50$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

45. ถ้าเป็นไปได้ ข้าพเจ้าจะขอย้ายไปทำงานในหน่วยงานอื่น ($t = 6.32, r = .31$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

46. ข้าพเจ้าชอบติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่างๆ ของสังคมในหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการทำงาน
 ($t = 6.37, r = .29$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

47. ข้าพเจ้าภูมิใจที่สามารถรักษาความลับของหน่วยงานไว้ได้เป็นอย่างดี ($t = 5.20, r = .34$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

48. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน ($t = 7.42, r = .43$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

องค์ประกอบของ ทัศนคติที่ดีต่อ พฤติกรรมฯ	พท.กล้ายืนหยัดฯ		พท.ซื่อสัตย์ฯ		พท.โปร่งใสฯ		พท.การเป็นสมาชิกที่ดีฯ	
	ข้อความ ทางบวก	ข้อความ ทางลบ	ข้อความ ทางบวก	ข้อความ ทางลบ	ข้อความ ทางบวก	ข้อความ ทางลบ	ข้อความ ทางบวก	ข้อความ ทางลบ
การรู้ การคิด	2	1,3	12	11,13	21,22	23	31,32,37,38,41,46	-
ความรู้สึกรัก	4,6	5	15	14	26,27	24,25	34,39,47	33,42,43
ความพร้อมกระทำ	8,10	7,9	16,19	17,18,20	28,29	30	35,40,44,48	36,45

ชุดที่ 8 ชีวิตการทำงานของข้าพเจ้า

คำชี้แจงในการตอบ ข้อความต่อไปนี้ถามถึงความเชื่อและความคาดหวังของท่านในการทำงาน โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงบนเส้นให้ตรงกับคำตอบที่ท่านเลือก กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

1. เมื่อข้าพเจ้าตั้งใจและทำงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว ข้าพเจ้าเชื่อว่าหน้าที่การงานของข้าพเจ้าจะดีขึ้น

($t = 6.09$, $r = .28$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

2. ข้าพเจ้าได้ช่วยรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน หรือทำชื่อเสียงให้หน่วยงานแต่ไม่ได้รับผลตอบแทนอะไรเลย

($t = 8.97$, $r = .46$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

3. การที่ข้าพเจ้าจะได้รับเงินเดือนขึ้น 2 ขั้นนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานของข้าพเจ้า ($t = 6.33$, $r = .31$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

4. ในที่ทำงานของข้าพเจ้า คนที่ได้เงินเดือน 2 ขั้นนั้น ไม่จำเป็นต้องทำความดีความชอบอะไรเลย ($t = 11.79$, $r = .56$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

5. ข้าพเจ้าได้รับคำชมเชย เมื่อข้าพเจ้าส่งผลงานที่ใช้ความพยายามอย่างมากในการจัดทำแก้ปัญหา

($t = 7.36$, $r = .39$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

6. ข้าพเจ้าได้สิ่งที่ต้องการ ด้วยความพยายามและความตั้งใจจริง ($t = 5.65$, $r = .31$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

7. ถึงแม้ข้าพเจ้าทำงานด้านการเงินอย่างเต็มความสามารถแต่ชีวิตการทำงานของข้าพเจ้าให้ผลไม่คุ้มค่า

($t = 10.14$, $r = .53$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

8. ในสถานที่ทำงานของข้าพเจ้า ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งสำคัญมักจะเป็นผู้ใกล้ชิดกับ
ผู้บังคับบัญชา ($t = 11.85, r = .57$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

9. การไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบทำให้ข้าพเจ้าเกิดความท้อถอยในการทำงาน
($t = 8.79, r = .45$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

10. บุคลากรบางคนในที่ทำงานของข้าพเจ้ามาสายเป็นประจำ ลาป่วย ลากิจบ่อยครั้ง แต่ก็ได้รับการพิจารณาเลื่อน
เงินเดือน 2 ขั้น ($t = 12.48, r = .59$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

11. ในหลายกรณีผู้ที่ได้รับความดีความชอบเป็นพิเศษในหน่วยงานของข้าพเจ้านั้น ไม่ใช่คนที่ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นคนที่
ทำงานดี ($t = 10.95, r = .60$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

12. แม้ข้าพเจ้าจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ แต่มักถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ($t = 9.59, r = .48$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

13. ข้าพเจ้าพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ แต่มักไม่เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ($t = 10.09, r = .54$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

14. ผู้ทำงานการเงินบางคนไม่เคยถูกลงโทษอย่างรุนแรงถึงแม้จะทำความผิดร้ายแรงอันมีผลเสียต่องาน ($t = 10.96, r = .51$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

15. ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพราะข้าพเจ้ากระตือรือร้นในการทำงาน ($t = 5.1, r = .30$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ข้อความทางบวก	1,3,5,6,15
ข้อความทางลบ (ให้คะแนนในทางกลับกัน)	2,4,7,8,9,10,11,12,13,14

ชุดที่ 9 การสนับสนุนจากคนรอบข้าง

คำชี้แจงในการตอบ แบบวัดชุดนี้ มีความประสงค์ที่จะสำรวจความคิดเห็นและความรู้สึกเกี่ยวกับผลงาน ขอให้พิจารณาข้อความเหล่านี้ว่าเป็นจริงหรือไม่จริงสำหรับท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงบนเส้นให้ตรงกับคำตอบที่ท่านเลือก **กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ**

1. ฉันรู้สึกว่ามีหัวหน้าที่คอยช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาในการทำงาน ($t = 12.44, r = .65$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

2. หัวหน้าไม่เคยมีเวลาให้เข้าพบ เมื่อฉันมีปัญหาในการทำงาน ($t = 10.56, r = .55$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

3. หัวหน้าไม่เคยให้กำลังใจฉันเมื่อต้องการ ($t = 15.08, r = .73$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

4. หัวหน้าสนับสนุนในการเสนอ ขอสตูดอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานของฉัน ($t = 11.97, r = .67$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

5. ฉันเชื่อว่าหัวหน้าพยายามอย่างมากที่จะช่วยเหลือฉัน ($t = 16.64, r = .78$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

6. หัวหน้าชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนในการทำงาน ก่อนที่ฉันจะมีปฏิบัติ ($t = 14.70, r = .70$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

7. เมื่อหัวหน้าไม่พอใจงานของฉัน ท่านไม่ค่อยบอกว่าจะปรับปรุงอย่างไร ($t = 12.31, r = .63$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

8. หัวหน้ามักพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือข่าวสารกับฉัน ($t = 15.46, r = .72$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

9. หัวหน้ามักจะยินดีในความสำเร็จของฉัน ($t = 18.87, r = .79$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

10. หัวหน้ามักสั่งงานไม่ชัดเจน ($t = 14.47, r = .70$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

11. หัวหน้าของฉันไม่ค่อยส่งลูกน้องเข้ารับการอบรม ($t = 13.11, r = .65$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

12. หัวหน้าสนับสนุนให้ลูกน้อง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน ($t = 14.72, r = .70$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

13. ฉันขาดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เพราะหัวหน้าไม่ค่อยให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ ($t = 11.46, r = .64$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

14. ฉันมักได้รับคำชมเชยจากหัวหน้า เมื่อนั้นทำสิ่งที่ถูกต้อง ($t = 13.31, r = .66$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

15. ฉันรู้สึกว่าการให้คำชมรับ และหวังดีกับฉัน ($t = 17.13, r = .82$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

16. หัวหน้าจะอำนวยความสะดวก ในการออกไปทำงานนอกสถานที่ ($t = 13.32, r = .70$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

17. หัวหน้าไม่เคยให้กำลังใจฉัน เมื่อนั้นต้องการ ($t = 14.97, r = .75$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

18. ฉันรู้สึกว่าการให้คำชมรับ ทำให้ฉันห่างเหินกับฉัน ($t = 14.71, r = .71$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

19. แม้จะประมาณจำกัด หัวหน้าก็พยายามจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานให้ ($t = 14.81, r = .74$)

.....					
-------	-------	-------	-------	-------	-------

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

20. ฉันรู้สึกว่าการให้หัวหน้าให้การสนับสนุนฉันเสมอ ($t = 17.45, r = .81$)

.....
จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ข้อความทางบวก	1,4,5,6,8,9,12,14,15,16,19,20
ข้อความทางลบ (ให้คะแนนในทางกลับกัน)	2,3,7,10,11,13,17,18

ชุดที่ 10 แบบอย่างจากคนรอบข้าง

คำชี้แจงในการตอบ ท่านได้สังเกตเห็นหรือรับทราบเกี่ยวกับลักษณะการกระทำของหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใกล้ชิดกับท่าน เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานของท่านเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงบนเส้นให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

1. หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนเคร่งครัดต่อกฎระเบียบราชการ ($t = 11.67, r = .58$)

.....
จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

2. เพื่อนร่วมงานบางคน มาทำงานสายบ่อยครั้ง ($t = 4.11, r = .22$)

.....
จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

3. หัวหน้าวางแผนการทำงานอย่างมีขั้นตอน ที่สามารถติดตามและตรวจสอบได้ง่าย ($t = 15.04, r = .65$)

.....
จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

4. เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนใหญ่เลือกให้บริการแก่ญาติและคนรู้จักก่อนคนอื่นๆ ($t = 9.30, r = .41$)

.....
จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

5. หัวหน้าของข้าพเจ้าพยายามใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยเน้นที่ความประหยัดและมีประสิทธิภาพ ($t = 14.74, r = .66$)

.....
จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

6. เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าทำงานราชการโดยยึดหลักมาตรฐานวิชาชีพจนมีความเจริญก้าวหน้า ($t = 8.01, r = .49$)

.....
จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

7. หัวหน้าของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ทำงานอย่างเสียสละ ($t = 13.72, r = .64$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

8. หลายครั้งที่หัวหน้าสั่งให้ทำงาน โดยไม่บอกหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน ($t = 12.37, r = .60$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

9. เพื่อนของข้าพเจ้าพูดคุยกับประชาชนที่มารับบริการอย่างสุภาพ ($t = 5.66, r = .37$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

10. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน หัวหน้าของข้าพเจ้ามักจะยอมรับว่ามีปัญหาและพยายามหาทางปรับปรุงแก้ไข
($t = 12.37, r = .61$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

11. แม้จะเป็นเรื่องที่ถูกต้องควรทำแต่เมื่อมีเสียงคัดค้าน หัวหน้าของข้าพเจ้าจะลังเลใจไม่กล้าดำเนินการ
($t = 11.15, r = .50$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

12. ข้าพเจ้าสังเกตเห็นว่า บางครั้งหัวหน้าข้าราชการไปทำธุระส่วนตัว ($t = 11.48, r = .51$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

13. เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าบางคน วางแผนการทำงาน ด้วยการแบ่งงานออกเป็นขั้นตอน เพื่อสามารถดำเนินงานได้สำเร็จได้ง่าย ($t = 6.56, r = .40$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

14. ข้าพเจ้าสังเกตเห็นหัวหน้าในหน่วยงานพยายามทำตัวใกล้ชิดสนิทสนมกับนักการเมือง ($t = 9.44, r = .38$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

15. หัวหน้าของข้าพเจ้า เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ที่พยายามทำงานให้สำเร็จตามกำหนด ($t = 15.91, r = .69$)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ข้อความทางบวก	1,3,5,6,7,9,10,13,15
---------------	----------------------

ข้อความทางลบ (ให้คะแนนในทางกลับกัน)	2,4,8,11,12,14
-------------------------------------	----------------

ชุดที่ 11 สถานการณ์ในการทำงาน

คำชี้แจงในการตอบ แบบวัดชุดนี้ มีความประสงค์ที่จะสำรวจสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขอให้พิจารณาข้อความเหล่านี้ว่าเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นกับท่านหรือไม่เพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงบนเส้นให้ตรงกับคำตอบที่ท่านเลือก กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

1. ระหว่างการปรับเปลี่ยนกฎ ระเบียบการเงินและบัญชี (เก่า-ใหม่) บางครั้งก่อให้เกิดช่องทางทุจริตได้

(t = 7.51, r = .27)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

2. ระเบียบการเงินและบัญชีบางส่วนเปลี่ยนแปลงบ่อย แต่ข้าพเจ้าก็พยายามติดตามนำมาเป็นหลักปฏิบัติงานได้ทันการ

(t = 4.14, r = .16)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

3. ข้าพเจ้ามีปริมาณงานมากในแต่ละวัน จึงไม่มีเวลาที่จะศึกษาระเบียบให้เข้าใจก่อนลงมือปฏิบัติงาน

(t = 10.29, r = .50)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

4. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าต้องละทิ้งงานที่ทำอยู่เพื่อไปทำงานด่วนของหัวหน้าก่อน (t = 8.58, r = .48)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

5. ข้าพเจ้าต้องปฏิบัติงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน (t = 5.28, r = .31)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

6. ข้าพเจ้าไม่มีเวลาสอบถามความถูกต้องของเอกสาร เนื่องจากมีเอกสารจำนวนมากที่ต้องเร่งเบิกจ่ายให้ทันตามกำหนดเวลา โดยเฉพาะในช่วงใกล้วันสิ้นงวด (t = 9.01, r = .43)

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

7. ข้าพเจ้าอารมณ์เสียกับผู้มาติดต่อที่ขอเร่งรัด โดยไม่ดำเนินการตามขั้นตอนการทำงาน (t = 8.62, r = .43)

.....					
-------	-------	-------	-------	-------	-------

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

8. ข้าพเจ้าไม่พอใจกับผู้มาติดต่องานที่มานอกเวลาทำการ ($t = 7.20, r = .31$)

.....
จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

9. เมื่อข้าพเจ้าแนะนำให้รอรับบริการตามลำดับ ทำให้ผู้มาติดต่อมักแสดงความไม่พอใจ ($t = 6.16, r = .27$)

.....
จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

10. หัวหน้ามักแสดงอารมณ์ฉุนเฉียวกับข้าพเจ้า ($t = 10.10, r = .43$)

.....
จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

11. เมื่อมีงานเร่งด่วนข้าพเจ้ามักขอให้หัวหน้าเซ็นอนุมัติแบบฟอร์มเปล่าไว้ให้ล่วงหน้า ($t = 4.77, r = .22$)

.....
จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

12. หัวหน้ามักกลับสนเรื่องการมอบหมายงาน บางครั้งงานในหน้าที่ของข้าพเจ้าให้ผู้อื่นทำ ($t = 10.08, r = .47$)

.....
จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

13. ข้าพเจ้ามักพบหน่วยงานภายในจัดทำเอกสารการเบิกจ่ายผิดพลาดเรื่องเดิมซ้ำๆ อยู่เสมอ ($t = 7.71, r = .32$)

.....
จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

14. เพื่อนร่วมงานมักมาขอคำปรึกษาเรื่องส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน ($t = 6.53, r = .31$)

.....
จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

15. ข้าพเจ้ามักถูกเพื่อนร่วมงานชักชวนให้ทุจริตต่อหน้าที่อยู่เสมอ ($t = 6.71, r = .26$)

.....
จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

องค์ประกอบของสถานการณ์ช่วยในการทำงาน	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
กฎระเบียบ การเงินและบัญชี	2	1,3
ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	-	4,5,6
ผู้มาติดต่อ	-	7,8,9

ผู้บังคับบัญชา	-	10,11,12
เพื่อนร่วมงาน	-	13,14,15

ชุดที่ 12 ความสุขและความสำเร็จในชีวิต

คำชี้แจงในการตอบ ท่านมีความคิดเห็นมากน้อยเพียงใดในเรื่องต่อไปนี้ โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงบนเส้นให้ตรงกับคำตอบที่ท่านเลือก กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

1. ความสำเร็จที่สำคัญในชีวิตของฉันท่าอย่างหนึ่ง คือการได้ครอบครองทรัพย์สินสมบัติมากมาย ($t=10.21, r=.54$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

2. สำหรับฉันท่านมีทรัพย์สิน สิ่งของจำนวนมาก ไม่ใช่เครื่องแสดงถึงความสำเร็จ ($t=7.76, r=.38$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

3. ฉันท่านอยากครอบครองสิ่งของที่คนอื่นนิยมกัน ($t=8.41, r=.44$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

4. ฉันท่านพยายามใช้ชีวิตอย่างเรียบง่าย โดยไม่สะสมสิ่งของเกินจำเป็น ($t=4.84, r=.23$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

5. ฉันท่านสร้างความสุขให้กับตนเองด้วยการไปช้อปปิ้ง ($t=8.31, r=.39$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

6. ฉันท่านชอบใช้ชีวิตอย่างหรูหรา ($t=9.49, r=.50$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

7. ปัจจุบันฉันท่านมีทุกสิ่งทุกอย่างที่ต้องการแล้วสำหรับการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ($t=6.36, r=.27$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

8. ฉันท่านจะมีความสุขมากขึ้น ถ้าฉันท่านมีเงินซื้อสิ่งของมากกว่านี้ ($t=12.81, r=.65$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

9. บางครั้งฉันท่านรู้สึกอารมณ์เสียที่ไม่มีเงินพอที่จะซื้อทุกสิ่งทุกอย่างที่ฉันท่านต้องการได้ ($t=8.80, r=.44$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

10. เงินซื้อได้ทุกอย่าง ($t = 12.38, r = .61$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

11. ถ้าฉันมีเงินมากๆ จะใช้หาความสุขใส่ตัวอย่างเต็มที่ ($t = 12.13, r = .60$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

12. คนไม่มีเงินไม่มีคนนับถือ ($t = 8.52, r = .30$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

13. เป้าหมายของชีวิตคือการหาเงินให้มากๆ ($t = 15.24, r = .68$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

14. เงินเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ ($t = 13.96, r = .68$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

15. เงินทำให้เรามีโอกาสเป็นในสิ่งที่เราอยากเป็น ($t = 11.24, r = .58$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ข้อความทางบวก	2,4,7
ข้อความทางลบ (ให้คะแนนในทางกลับกัน)	1,3,5,6,8,9,10,11,12,13,14,15

ภาคผนวก ข.
(การวิเคราะห์ข้อมูลในรายละเอียด)

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบตามระดับ สถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ

สถานการณ์	เหตุผลเชิง	จำนวน	รหัส		22	21	11
ยั่วเย้า	จริยธรรม	คน		ค่าเฉลี่ย	(48.44)	(46.25)	(43.40)
น้อย	สูง	40	12	49.03	0.59	2.78	5.63
มาก	สูง	39	22	48.44	-	2.19	5.04
มาก	ต่ำ	32	21	46.25	-	-	2.85
น้อย	ต่ำ	63	11	43.40	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามระดับ สถานการณ์ยั่วเย้าในการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ในกลุ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ

สถานการณ์	เหตุผลเชิง	จำนวน	รหัส		12	22	11
ยั่วเย้า	จริยธรรม	คน		ค่าเฉลี่ย	(44.45)	(44.05)	(41.43)
มาก	ต่ำ	32	21	44.84	0.39	0.79	3.41
น้อย	สูง	40	12	44.45	-	0.4	3.02
มาก	สูง	39	22	44.05	-	-	2.62
น้อย	ต่ำ	63	11	41.43	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามระดับอายุ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ในกลุ่มรวม

อายุ	การรับรู้	จำนวน	รหัส		22	12	21
	สภาพเศรษฐกิจ	คน		ค่าเฉลี่ย	(44.32)	(43.84)	(42.24)
น้อย	ต่ำ	89	11	44.39	0.07	0.55	2.15
มาก	สูง	98	22	44.32	-	0.48	2.08
น้อย	สูง	100	12	43.84	-	-	1.60
มาก	ต่ำ	85	21	42.24	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับอายุ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ในกลุ่มรวม

อายุ	การรับรู้ สภาพเศรษฐกิจ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (95.12)	11 (94.76)	21 (90.89)
น้อย	สูง	100	12	95.38	0.26	0.62	4.49*
มาก	สูง	98	22	95.12	-	0.36	4.23*
น้อย	ต่ำ	89	11	94.76	-	-	3.87*
มาก	ต่ำ	85	21	90.89	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนวิถีชีวิตแบบพุทธของตามระดับชี และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ในกลุ่มรวม

ระดับชี	การรับรู้ สภาพเศรษฐกิจ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (43.37)	11 (42.67)	22 (41.70)
ชี 6-8	ต่ำ	71	21	44.07	0.7	1.4	2.37*
ชี 5	สูง	108	12	43.37	-	0.7	1.67
ชี 5	ต่ำ	103	11	42.67	-	-	0.97
ชี 6-8	สูง	90	22	41.70	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ตามระดับชี และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ในกลุ่มรวม

ระดับชี	การรับรู้ สภาพเศรษฐกิจ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (79.70)	11 (79.15)	21 (75.03)
ชี 6-8	สูง	90	22	83.58	3.88	4.43	8.55*
ชี 5	สูง	108	12	79.70	-	0.55	4.67
ชี 5	ต่ำ	103	11	79.15	-	-	4.12
ชี 6-8	ต่ำ	71	21	75.03	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน ตามระดับชี้ และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ในกลุ่มรวม

ระดับชี้	การรับรู้ สภาพเศรษฐกิจ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (53.70)	11 (51.77)	21 (51.52)
ชี้ 6-8	สูง	90	22	58.12	4.42*	6.35*	6.6*
ชี้ 5	สูง	108	12	53.70	-	1.93	2.18
ชี้ 5	ต่ำ	103	11	51.77	-	-	0.25
ชี้ 6-8	ต่ำ	71	21	51.52	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนวิถีชีวิตแบบพุทธ ตามระดับชี้ และอายุราชการ ในกลุ่มรวม

ระดับชี้	อายุ ราชการ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	11 (43.44)	12 (42.42)	21 (41.55)
ชี้ 6-8	มาก	101	22	43.46	0.02	1.04	1.91*
ชี้ 5	น้อย	126	11	43.44	-	1.02	1.89*
ชี้ 5	มาก	85	12	42.42	-	-	0.87
ชี้ 6-8	น้อย	60	21	41.55	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามระดับชี้ และอายุราชการ ในกลุ่มรวม

ระดับชี้	อายุ ราชการ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (44.22)	21 (43.22)	12 (42.48)
ชี้ 5	น้อย	126	11	44.43	0.21	1.21	1.95*
ชี้ 6-8	มาก	101	22	44.22	-	1	1.74*
ชี้ 6-8	น้อย	60	21	43.22	-	-	0.74
ชี้ 5	มาก	85	12	42.48	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ คะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ตามระดับซี และอายุราชการ ในกลุ่มรวม

ระดับซี	อายุ ราชการ	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (94.18)	21 (93.48)	12 (92.31)
ซี 5	น้อย	126	11	95.66	1.48	2.18	3.35
ซี 6-8	มาก	101	22	94.18	-	0.7	187
ซี 6-8	น้อย	60	21	93.48	-	-	1.17
ซี 5	มาก	85	12	92.31	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 35 เปอร์เซนต์ทำนายของทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยตัวถูกทำนายคือ
พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความ
รับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กร

กลุ่ม	จำนวน คน	ตัวถูกทำนายคือ พฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม							
		พฤติกรรม 1		พฤติกรรม 2		พฤติกรรม 3		พฤติกรรม 4	
		%	ค่า	%	ค่า	%	ค่า	%	ค่า
		ทำนาย	เบต้า	ทำนาย	เบต้า	ทำนาย	เบต้า	ทำนาย	เบต้า
รวม	372	16.8	.41	20.2	.45	15.5	.39	30.5	.55
อายุน้อย	189	17.9	.42	17.4	.42	11	.33	26.7	.52
อายุมาก	183	20.9	.35	23	.48	22.4	.42	35	.59
การรับรฐ.ก.ต่ำ	174	14.7	.38	20.1	.45	15.4	.39	28.8	.54
การรับรฐ.ก.สูง	198	20	.41	18.9	.43	14.9	.39	30.7	.55
ซี 5	211	20.2	.45	19.1	.44	14	.38	25.7	.51
ซี 6-8	161	16.4	.31	21.6	.46	18.1	.43	38.2	.62
อายุราชการน้อย	186	20.3	.45	21.2	.46	16.2	.40	31.2	.56
อายุราชการมาก	186	16.4	.33	19	.44	17	.34	29.6	.54

พฤติกรรม 1 คือ พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

พฤติกรรม 2 คือ พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบต่อ

พฤติกรรม 3 คือ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้

พฤติกรรม 4 คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ប្រវត្តិប្រជុំវិញ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวนิชาภัทร โพธิ์บาง
วันเดือนปีเกิด	16 เมษายน 2521
สถานที่เกิด	อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	245 หมู่ 1 ซอยประชาอุทิศ 69 ถนนประชาอุทิศ แขวงทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพฯ 10140
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักบริหารงานทั่วไป
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โครงการวิจัยมหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 126 ถนนสุขสวัสดิ์ แขวงบางมด เขตทุ่งครุ กรุงเทพฯ 10140
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสตรีมหาพศุमारาม
พ.ศ. 2543	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
พ.ศ. 2550	ปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ