

191.4113

คศ ๕๐๓

๖.๖

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์
ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

โสพรรณา จัตรหลวง

๒-1 ก.พ. 2549

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ตุลาคม 2548

10/10/2008

โสพรรณา จิตรหลวง. (2548). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่าง
ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข
ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม :
อาจารย์ ดร. ยุทธนา ไชยจุลกุล , รองศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายดังนี้ 1) เพื่อศึกษาลักษณะความขัดแย้งระหว่าง
ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขต
กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและ
ผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะ
ทางชีวสังคมต่างกัน 3) เพื่อหาค่าอำนาจในการทำนายความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วน
ตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขด้วยตัวแปรปัจจัยจิตสังคม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ที่เป็นพยาบาล
และผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน โดยการศึกษาจากกลุ่ม
ประชากรทั้งหมด การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำโดยใช้แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูล
โดยใช้สถิติค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
แบบเป็นขั้น

สรุปผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขมีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและ
ผลประโยชน์ส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงมีความขัดแย้ง
ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวมมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ใน
การทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีฐานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกันความขัดแย้ง
ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมไม่แตกต่างกัน

4. เจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม และการ
มุ่งอนาคตควบคุมตน สามารถร่วมกันทำนายความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและ
ประโยชน์ส่วนรวมได้ คิดเป็นร้อยละ 31 โดยเจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วน
ตนและประโยชน์ส่วนรวมมีอิทธิพลต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและ
ผลประโยชน์ส่วนรวมสูงสุด (ค่า Beta = .35)

PSYCHOSOCIAL FACTORS RELATED TO CONFLICT OF INTEREST OF
HEALTH CENTER ADMINISTRATORS IN BANKOK

AN ABSTRACT

BY

SOPHANNAR CHATLUANG

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Science degree in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University

October 2005

Sophannar chatluang. (2005). Psychosocial Factors Related to Conflict of Interest of Health Center Administrators in Bangkok. Master of Science (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School Srinakharinwirot University. Thesis Advisory Committee : Dr. Yuthana Chaijukul, Assoc. Prof. Laddawan Kasemnetre

The purposes of this research were: 1) to study qualities of conflict of interest of Health Center Administrators; 2) to compare conflict of interest between Health Service Center Administrators, head of professional nurses and assistant head of professional nurses, with difference in bio-data; 3) to study predicted quantity of Health Center Administrators' conflict of interest by psychosocial factors.

The sample consisted of 100 Health Center Administrators, head of professional nurses and assistant head of professional nurses in Bangkok. Data collection were through questionnaires.

Data acquired from this study was analyzed by using t-test, F-test, multiple regression by enter method.

The results of this study were: 1) Health Center Administrators had a moderate degree of conflict of interest; 2) Health Center Administrators, with high work experience had higher conflict of interest than those with low work experience at statistical significance of .05 level; 3) Health Service Center Administrators who had differences in economic status had no differences in conflict of interest; 4) Attitude toward conflict of interest and future-oriented and self-control altogether can statistically predict conflict of interest, by 31 %. Attitude toward conflict of interest had the highest effect on conflict of interest (Beta =.35).

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์
ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์
ของ
โสพรรณา ฉัตรหลวง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ตุลาคม 2548
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์
ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร

ของ
นางสาวโสพรรณ ฉัตรหลวง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

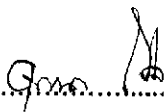


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

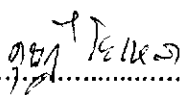
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)

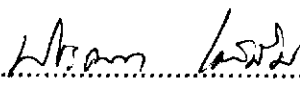
วันที่ 27 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2548

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร. ยุทธนา ไชยจุฑา)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร. จุษฎี โยเหลา)

.....กรรมการภายนอก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประณต คำนิม)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง ด้วยความกรุณาอย่างสูง จาก อาจารย์ ดร. ยุทธนา ไชยจุลกุล ประธานกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร กรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอย่างมากในการให้ความรู้ คำแนะนำอันมีค่ายิ่ง พร้อมทั้งตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำปริญญานิพนธ์และตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนอบรมให้ผู้วิจัยเรียนรู้การดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่เริ่มแรก จนกระทั่งแล้วเสร็จ

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ดุชนิ โยเหลา อาจารย์ ดร. พรรณี บุญประกอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทนา ภาคบงกช อาจารย์ประจำสถาบันวิจัย พหุวิทยาการศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประทีป จินนี อาจารย์ที่ปรึกษาประจำชั้น ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำในบางครั้ง ที่รู้สึกท้อแท้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ของสถาบันวิจัยพหุวิทยาการศาสตร์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ ประศาสตร์วิชาความรู้ เสริมสร้างบุคลิกภาพ และจรรยาบรรณของนักวิจัยที่ดีแก่ศิษย์ ตลอดจน ขอบคุณเจ้าหน้าที่และบุคลากรของสถาบันฯ ทุกท่านที่คอยอำนวยความสะดวกให้ ตลอดระยะเวลา ที่ศึกษาเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่เป็นหัวหน้าพยาบาลและผู้ช่วยหัวหน้า พยาบาล ทุกแห่งในเขตกรุงเทพมหานคร ทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามอย่างตั้งใจ เพื่อให้ได้ผลวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และขอขอบคุณผู้ที่เกี่ยวข้องกับทุกท่านที่ให้ ความอนุเคราะห์ และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลแก่ผู้วิจัยอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณ คุณ ลักษณะมี ลุประสงค์ คุณ นพรัตน์ ศรีแปดริ้ว ที่ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล และเพื่อนร่วมชั้นเรียน สาขาการวิจัยพหุวิทยาการศาสตร์ประยุกต์ ทุกคน รวมถึงเพื่อนนิสิต มศว. ทุกท่านที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือตลอดเวลาที่ศึกษาอยู่

ขอภัยสำหรับทุกท่านที่ผู้วิจัยอาจมิได้ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณคุณพ่อคุณแม่ที่เลี้ยงดูและให้ความหวังใยแก่ผู้วิจัยเสมอมา และขอน้อมรำลึกพระคุณครู อาจารย์ ที่วางรากฐานการศึกษาให้ผู้วิจัยมีความรู้ ความสามารถจนตราប់ทุกวันนี้

โสพรรณา ฉัตรหลวง

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	5
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	6
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	6
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	6
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
	ความหมายและลักษณะของความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวม.....	8
	ปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวม.....	16
	เจตคติต่อความขัดแย้งของผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ ส่วนรวม.....	16
	การมุ่งอนาคตควบคุมตนกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม.....	20
	✓ เหตุผลเชิงจริยธรรมกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวม.....	22
	ปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม.....	26
	วัฒนธรรมองค์การกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวม.....	26
	การสนับสนุนทางสังคมกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม.....	33
	ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังที่เกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม.....	35

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ) ฐานะทางเศรษฐกิจกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์	
ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม.....	35
ประสบการณ์ในการทำงานกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์	
ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม.....	36
นิยามปฏิบัติการ.....	37
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	40
สมมติฐานการวิจัย.....	42
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	43
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา...	59
การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์	
ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมด้วยตัวแปรปัจจัยชีวสังคม.....	61
ผลการทำนายความขัดแย้งของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข.....	84
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	87
สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า.....	87
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	88
อภิปรายผล.....	90
ข้อเสนอแนะ.....	97
บรรณานุกรม.....	93
ภาคผนวก	99

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
2	จำนวนและร้อยละของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและรายได้.....	59
3	ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรและการแปลความหมายของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย...	60
4	ผลการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	61
5	ผลการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามฐานะทางเศรษฐกิจ.....	62
6	การทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ของความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ด้านการเกี่ยวข้องกับเครือข่าย.....	63
7	ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความขัดแย้งระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวมและรายด้าน ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข เมื่อพิจารณาตามตัวแปร ประสบการณ์การทำงาน และเจตคติต่อความขัดแย้ง.....	64
8	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม และรายด้าน ของผู้บริหารศูนย์ บริการสาธารณสุข เมื่อพิจารณาตาม ประสบการณ์การทำงาน และเจตคติต่อความขัดแย้ง.....	67
9	ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความขัดแย้งระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวมและรายด้าน ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข เมื่อพิจารณาตามตัวแปร ประสบการณ์การทำงาน และการมุ่งอนาคตควบคุมตน.....	69

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม และรายด้าน ของผู้บริหารศูนย์ บริการสาธารณสุข เมื่อพิจารณาตาม ประสบการณ์การทำงาน และการมุ่งอนาคตควบคุมตน.....	71
11 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความขัดแย้งระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวมและรายด้าน ของผู้บริหารศูนย์บริการ สาธารณสุข เมื่อพิจารณาตามตัวแปร ประสบการณ์การทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม.....	73
12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม และรายด้าน ของผู้บริหารศูนย์ บริการสาธารณสุข เมื่อพิจารณาตาม ประสบการณ์การทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม.....	75
13 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความขัดแย้งระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวมและรายด้าน ของผู้บริหารศูนย์บริการ สาธารณสุข เมื่อพิจารณาตามตัวแปร ประสบการณ์การทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม.....	76
14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม และรายด้าน ของผู้บริหารศูนย์ บริการสาธารณสุข เมื่อพิจารณาตาม ประสบการณ์การทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม.....	78
15 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความขัดแย้งระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวมและรายด้าน ของผู้บริหารศูนย์บริการ สาธารณสุข เมื่อพิจารณาตามตัวแปร ประสบการณ์การทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ.....	80

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม และรายด้าน ของผู้บริหารศูนย์ บริการสาธารณสุข เมื่อพิจารณาตาม ประสบการณ์การทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร.....	82
17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร(Stepwise) ของตัวแปร อิสระ 5 ตัวแปร ในการทำนายความขัดแย้งระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์ บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	84
18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร (Stepwise) ของตัวแปร อิสระ 5 ตัวแปร ในการทำนายความขัดแย้งระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์ บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	86

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	โมเดลสำหรับการอธิบายวัฒนธรรมองค์การ.....	29
2	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ศึกษาวิจัย.....	41
3	แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และเจตคติต่อความขัดแย้ง ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม โดยรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข.....	65
4	แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และเจตคติต่อความขัดแย้ง ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ด้านการใช้อิทธิพลส่วนตัว ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข.....	65
5	แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และเจตคติต่อความขัดแย้ง ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ด้านการรับของขวัญ ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข.....	66
6	แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และเจตคติต่อความขัดแย้ง ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ด้านการเกี่ยวพันกับเครือข่าย ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข.....	66
7	แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และการมุ่งอนาคตควบคุมตน ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม โดยรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข.....	70
8	แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และการมุ่งอนาคต ควบคุมตนต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ ส่วนรวมด้านการรับจ้างทำงานภายนอก ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข.....	70
9	แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และการมุ่งอนาคต ควบคุมตน ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและ ผลประโยชน์ส่วนรวม ด้านการเกี่ยวพันกับเครือข่าย ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข.....	71
10	แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม โดยรวม ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข.....	74

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
11 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ด้านการรับของขวัญ ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข.....	74
12 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม โดยรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข.....	77
13 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข.....	77
14 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ด้านการเกี่ยวข้องกับเครือข่าย ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข.....	78
15 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ ส่วนรวม โดยรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข.....	81
16 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข.....	81
17 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ด้านการเกี่ยวข้องกับเครือข่าย ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข.....	82

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในแผนพัฒนาสาธารณสุขแห่งชาติฉบับที่ 8 (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8, 2540-2544 : 8) ได้กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาประชาชนให้มีหลักประกัน สามารถเข้าถึงบริการสุขภาพและการป้องกันโรค รวมทั้งการปลูกฝังในเรื่องจรรยาบรรณและคุณธรรมสำหรับผู้ประกอบอาชีพควบคู่ไปกับคุณภาพทางการแพทย์ ซึ่งจะเห็นได้ว่าความสำคัญของพฤติกรรมจริยธรรมในการพยาบาลนั้นได้มีการพูดถึงกันในระดับชาติว่าจะต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เหมาะสม ไม่เฉพาะวิชาชีพพยาบาลเท่านั้น จริยธรรมในวิชาชีพอื่น ๆ ก็ถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมากโดยเฉพาะในสภาพการณ์ความตึงเครียดทางจริยธรรมที่กำลังเกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นวิชาชีพใด ๆ ก็ตามที่จะต้องมีความเกี่ยวข้องกับการดูแล รักษาและรับผิดชอบในความเป็น ความตาย ชีวิต และการคงอยู่ของผู้คนก็ควรจะต้องมีพฤติกรรมจริยธรรมทางการแพทย์ การสาธารณสุข ในระดับที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะและความจำเป็นของงาน

เมื่อพิจารณาถึงสภาพการณ์ในปัจจุบัน เราจะพบว่าผู้คนส่วนใหญ่ต่างมีระดับการศึกษา มากขึ้น มีการคำนึงถึงสิทธิ ผลประโยชน์ส่วนบุคคลมากขึ้น พร้อมๆกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่เอนเอียงเข้าไปสู่ระบบธุรกิจและการแสวงหาผลประโยชน์มากขึ้น หน่วยงานทางการแพทย์และสาธารณสุขของรัฐต่างก็มีแนวโน้มที่จะปรับตัว ออกจากระบบราชการในอนาคต ซึ่งแน่นอนว่าจะต้องหลีกเลี่ยงระบบธุรกิจและการแสวงหา ผลประโยชน์ไปไม่พ้น กระบวนทัศน์ที่ขัดแย้งกันอยู่ที่นี่จะนำไปสู่ประเด็นการเลือกบริการ ทางทางการแพทย์และสาธารณสุข ระบบการให้บริการที่ถูกทำให้เลือก ที่จะอิงอยู่กับผลประโยชน์ หรืออิงอยู่กับพฤติกรรมจริยธรรมทางการแพทย์ การสาธารณสุขของบุคลากร ภาพลักษณ์ของการ ให้บริการอย่างไรจริยธรรมจึงมักปรากฏขึ้นอยู่เสมอ ๆ ในปัจจุบัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่เป็นผลดี ต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานทางการแพทย์และสาธารณสุข รวมทั้งผลที่เกิดขึ้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพ ขององค์การด้วย

ในปัจจุบันปัญหาการทุจริตเป็นปัญหาที่ต้องรีบแก้ไขโดยด่วน การทุจริตเป็นปัญหาหลักของชาติ จากงานวิจัยของ ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคนอื่นๆ (2541) ที่สัมภาษณ์หัวหน้าครัวเรือนทั่วกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาการคอร์รัปชันเป็นปัญหาที่สำคัญอันดับสามรองจากปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาค่าครองชีพสูง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศด้อยพัฒนาทั้งหลาย การคอร์รัปชันเป็นการขัดขวางการพัฒนาประเทศ แต่ยังมีพฤติกรรมประเภทหนึ่งซึ่งยังไม่ถือเป็นการทุจริตคอร์รัปชันแต่เป็นการกระทำที่ผิดศีลธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการ นั่นก็คือ ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นการกระทำพฤติกรรมส่วนหนึ่งที่ไม่ถือว่ามีผลทางกฎหมายแต่ถือว่ามีผลศีลธรรมจรรยาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เช่น ระบบอุปถัมภ์ในระบบราชการ การใช้อิทธิพลส่วนตัวของผู้บริหาร การรับของขวัญของกำนัล การรับจ้างทำงานนอกเวลา เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องที่พบเห็นกันทั่วไปในสังคมไทย แต่เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและมีผลกระทบอย่างมากต่อผลประโยชน์ส่วนรวมหรือทำให้ผลประโยชน์ของรัฐต้องสูญเสียไป เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้ ซึ่งความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นจุดเริ่มต้นของการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งเป็นการรับรู้และความรู้สึกที่เกิดขึ้นของบุคคลเมื่อต้องตัดสินใจที่ยากลำบากเพื่อส่วนรวมแต่ใช้เหตุผลส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องทำให้เกิดการตัดสินใจที่ผิดพลาด ทั้งนี้อาจเกิดได้จากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล

มีงานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมความขัดแย้ง ได้แก่ งานวิจัยของ อารมณ จินดาพันธ์ (2536) ได้ศึกษาพบว่าพฤติกรรมที่ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของระบบราชการที่ศึกษาพบมีดังนี้ (1) ความขัดแย้งทางเจตคติ การทำงานของข้าราชการ ข้าราชการในปัจจุบันแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ ประเภทที่ตั้งใจทำงานเพื่อรับใช้สังคมส่วนรวม ประเภทที่สองมีความตั้งใจที่จะฉวยผลประโยชน์ให้ตนเอง และพรรคพวกโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่การงานจึงทำให้เกิดความขัดแย้งกันในเรื่องการทำงาน (2) การแก้ไขปัญหारेื่องคอร์รัปชันของข้าราชการใช้วิธีการลงโทษ (Punishment) ไม่มีการใช้วิธีการเสริมสร้าง (Positive) (3) ระบบอุปถัมภ์ในระบบราชการ ถ้าผู้บังคับบัญชาใช้ระบบอุปถัมภ์ ทำให้ข้าราชการที่มีความสามารถ ขาดความหวังในความก้าวหน้าในการทำงาน จึงทำให้เกิด ความไม่พึงพอใจในงานและอาจจะลาออกจากราชการไป เนื่องจากเชื่อในความสามารถของตนเองว่าจะสามารถประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานใหม่ได้ (4) ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว โดยวิธีการหรือชั้นเชิงต่างๆ โดยเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำหรือขอให้ทำเป็นเรื่อง

ส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาเอง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคับข้องใจ มีความอัดอั้นอยู่ในใจ จนทำให้ต้องลาออกจากงานหรือขอเปลี่ยนงานใหม่ นอกจากนี้มีงานวิจัยของ สุวรรณ พินตานนท์ (2545) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ พฤติกรรมจริยธรรมการทำงาน และความขัดแย้งในผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยส่งผ่านจริยธรรมการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน และเจตคติต่องานขององค์การบริหารส่วนตำบล ต่อมา ชีรวรรณ ผโลทัยชุติมา (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี พบว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมและการมุ่งอนาคตควบคุมตนมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ และตัวแปรในการทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ได้ 12.2% และงานวิจัยของ ปรีชา เจริญกิจจวร (2547) เรื่อง การศึกษาเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการใช้ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล พบว่า เจตคติทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.270$) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.223$) และยังมีงานวิจัยของ ศศิธร พิมเสน (2547) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครที่ศึกษาพบว่า เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.208$) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.199$) การรับรู้ความสามารถในการควบคุมการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งทางตรง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.315$) เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.455$) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมเกี่ยวกับการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งทางอ้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01($r=.367$) การรับรู้ความสามารถในการควบคุมการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งทางตรงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถในการควบคุมการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งทางอ้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01($r=.219$) เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงเกี่ยวกับการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง การรับรู้ความสามารถในการควบคุมการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง และพันธะจริยธรรม ร่วมกันทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งโดยรวมได้ร้อยละ 16.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถในการควบคุมการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งทางตรง และพันธะทางจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจากงานวิจัยต่างๆ จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมความขัดแย้งก่อให้เกิดปัญหาต่อส่วนรวม และส่งผลเสียได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่ตนเองและประเทศชาติได้

ศูนย์บริการสาธารณสุขเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร ตั้งกระจายทั่วเขตพื้นที่การปกครองของกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 65 แห่ง และศูนย์บริการสาธาณสุขสาขาจำนวน 76 แห่ง ให้บริการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยประชาชนอย่างทั่วถึงในด้านการรักษาพยาบาล การป้องกันโรคและการส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนส่งเสริมสุขภาพ ส่วนในด้านการบริหารงาน ศูนย์บริการสาธารณสุขนั้น จะเน้นทีมงานสาธารณสุข ประกอบด้วยงาน 7 หน่วยงาน ทุก ๆ หน่วยงานเป็นอิสระต่อกัน โดยมีแพทย์ผู้อำนวยการศูนย์บริการสาธารณสุขเป็นผู้บริหารระดับกลาง แต่งานส่งเสริมสุขภาพและด้านควบคุมโรค มีบุคลากรในทีมมากกว่างานอื่นๆ คือประมาณร้อยละ 60 ของบุคลากรในศูนย์บริการสาธารณสุข และมีหัวหน้าพยาบาลเป็นผู้บริหารงานและประสานงานภายในศูนย์บริการสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องการด้านบริการพยาบาล หัวหน้าพยาบาลศูนย์บริการสาธารณสุขเป็นผู้บริหารระดับต้น มีบทบาทหน้าที่ที่สำนักอนามัยกำหนด 3 ด้าน คือ ด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการ ในฐานะผู้บริหารระดับต้น หัวหน้าพยาบาลมีหน้าที่วางแผนในการบริหารศูนย์บริการสาธารณสุขเพื่อบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นหัวหน้าพยาบาลและผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล จึงเป็นผู้มีอำนาจและมีโอกาสจะเกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมได้

ศูนย์บริการสาธารณสุขมีหน้าที่ รับผิดชอบด้านสุขภาพอนามัย ของประชาชนในเขตของพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยให้บริการด้านการบำบัดรักษาผู้ป่วยโรคทั่วไป การส่งเสริม

สุขภาพ การควบคุมและป้องกันโรค การให้บริการด้านการวางแผนครอบครัว การให้การศึกษาที่มุ่งให้บริการเพื่อการมีสุขภาพที่ดีของประชาชน โดยเน้น การใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความซื่อสัตย์มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นสำคัญ แต่ในปัจจุบันสังคมมีความซับซ้อน ทำให้ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขซึ่งเป็นบุคคล คนหนึ่งแต่ มีหลายสถานภาพ เมื่อต้องปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อส่วนรวม แต่ใช้เหตุผลเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือเพื่อพวกพ้องเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจเมื่อต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งถ้าผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีการคำนึงถึงพวกพ้อง ไม่มีความยุติธรรมในการบริหารงาน ทำให้เกิดการขาดความสามัคคีในหน่วยงานได้ และอาจมีการนำเอาประโยชน์ของรัฐไปใช้ส่วนตัว นอกจากนี้บุคลากรทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้องในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนมีความคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ก็จะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง การให้บริการแก่ประชาชนผู้มาใช้บริการที่ไม่ดี ไม่มีความเท่าเทียมกัน จะส่งผลถึงภาวะสุขภาพของประชาชนด้วย

ในฐานะนักพฤติกรรมศาสตร์จึงต้องการศึกษา เพื่อให้ทราบว่าผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขมีการรับรู้ลักษณะของความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมว่าเป็นอย่างไร ซึ่งเป็นการศึกษาถึงการรับรู้หรือความรู้สึกที่มีต่อความรู้สึกขัดแย้งในผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมเท่านั้น และต้องการศึกษาว่าผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขมีปัจจัยทางจิตและสังคมตัวใดบ้างที่สามารถร่วมทำนายการเกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขได้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาลักษณะความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน
3. เพื่อหาค่าอำนาจในการทำนายความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขด้วยตัวแปรปัจจัยจิตสังคม

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ทราบลักษณะของความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข
2. เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรสามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ เพื่อหาแนวทางป้องกันและแก้ไข ทั้งหน่วยงานในภาครัฐและเอกชน

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้ที่มีอำนาจและมีโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่เป็นหัวหน้าพยาบาลและผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลของศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน 65 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักอนามัย

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่เป็นหัวหน้าพยาบาลและผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลของศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน 65 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักอนามัย รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 130 คน แต่มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 100 ชุด

ตัวแปรที่ศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม ใน 4 ลักษณะ คือ การใช้อิทธิพลส่วนตัว การรับของขวัญ การรับจ้างทำงานภายนอก การเกี่ยวพันกับเครือข่าย

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 2 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยทางจิต ประกอบด้วย เจตคติต่อความขัดแย้งของผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม การมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม
2. ปัจจัยทางสังคม ประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคม วัฒนธรรมองค์การ ส่วนลักษณะทางชีวสังคมได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ฐานะทางเศรษฐกิจ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข หมายถึง ผู้บริหารระดับต้นของศูนย์บริการสาธารณสุขที่เป็นหัวหน้าพยาบาลและผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลของศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักอนามัย

ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุการทำงาน) หมายถึง ระยะเวลาที่หัวหน้าพยาบาลและผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลของศูนย์บริการสาธารณสุขเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งแรกจนถึงปัจจุบัน ซึ่งผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขจะมีระยะเวลาในการทำงานในตำแหน่งไม่เท่ากัน แบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี (ประสบการณ์การทำงานต่ำ)
2. ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา มากกว่า 10 ปี (ประสบการณ์การทำงานสูง)

ฐานะทางเศรษฐกิจ หมายถึง รายได้ประจำเดือนของอาชีพหลัก (รับราชการ) รายได้พิเศษ (อาชีพที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ) และรายได้รวม (รายได้ประจำและรายได้พิเศษ รวมกันต่อเดือน) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. 10,001 - 20,000 บาท
3. ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาลักษณะของความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความหมายและลักษณะของความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม
2. ปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม
3. ปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม
4. ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม
5. นิยามปฏิบัติการ
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย
7. สมมติฐานการวิจัย

1. ความหมายและลักษณะของความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

ความหมายของความขัดแย้ง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ พบว่า มีผู้ให้ความหมายของความขัดแย้งไว้ต่างๆ กัน โดยความหมายของความขัดแย้งที่สำคัญ มีดังต่อไปนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540: 11) ได้ศึกษาความหมายของความขัดแย้ง โดยสรุปว่า ความขัดแย้งของบุคคลใดเกิดจากการที่บุคคลต้องตัดสินใจเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยที่การเลือกนั้นอาจเต็มใจเลือกหรือจำใจเลือก ความขัดแย้งระหว่างบุคคล เป็นสถานการณ์ที่การกระทำของฝ่ายหนึ่งไปขัดขวางหรือสกัดกั้นการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง ในการที่จะบรรลุเป้าหมายของเขาหรือการที่บุคคลมีความแตกต่างกันในค่านิยม ความสนใจแนวคิด วิธีการ เป้าหมาย แล้วต้องมาติดต่อกัน ทำงานด้วยกัน หรืออยู่ร่วมกันในสังคมเดียวกัน โดยที่ความแตกต่างนี้เป็นสิ่งที่ไม่สอดคล้องกันหรือไปด้วยกันไม่ได้

ส่วน มอร์เฮด และกริฟฟิน (Moorhead & Griffin, 1995 : 222) กล่าวว่า ความขัดแย้งคือความไม่ลงรอยกันในกลุ่ม ซึ่งอาจส่งผลได้ทั้งทางบวกและทางลบ ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นในตัวบุคคล ระหว่างบุคคล หรือระหว่างกลุ่ม โดยปกติความขัดแย้งมักเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งคนหรือหนึ่งกลุ่ม เชื่อว่าการจะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ถูกขัดขวางโดยบุคคลอื่น หรือคนกลุ่มอื่น ถึงแม้ว่าความขัดแย้งอาจทำให้เกิดอันตราย และเป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยงก็ตาม แต่ก็ช่วยไม่ให้เกิดความเฉื่อยชา และหลงลืม การทำให้ความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลางจะช่วยให้เกิดแนวความคิดใหม่ เกิดการเปรียบเทียบและกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ

ความขัดแย้ง (Conflict) สถานการณ์ที่ขัดกัน ไม่ลงรอย เป็นเหตุการณ์อันเกิดขึ้นเมื่อบุคคลไม่สามารถตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นได้จากความไม่ลงรอยกันในเรื่องแนวคิดแนวทางปฏิบัติหรือผลประโยชน์

ผลประโยชน์ส่วนตัว (Private Interests) เป็นผลตอบแทนที่บุคคลได้รับ โดยเห็นว่ามีคุณค่าที่จะสนองตอบความต้องการของตนเองหรือกลุ่มที่ตนเกี่ยวข้อง ผลประโยชน์เป็นสิ่งที่จูงใจให้คนเรามีพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการทั้งหลาย (เพ็ญศรี วายวานนท์. 2527 : 155)

ผลประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์สาธารณะ (Public Interests) หมายถึง สิ่งใดก็ตามที่ให้ประโยชน์สุขแก่บุคคลทั้งหลายในสังคม ผลประโยชน์สาธารณะ ยังหมายรวมถึงหลักประโยชน์ต่อมวลสมาชิกในสังคม

ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม

ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม (conflict of interest) เป็นแนวคิดที่นำมาจากต่างประเทศและมีการศึกษากันอย่างกว้างขวาง แต่ในประเทศไทยยังมีการศึกษาเรื่องนี้้อยู่ไม่มากนัก ซึ่งความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลประสบปัญหาเรื่องความขัดแย้งในหน้าที่ความรับผิดชอบจากสถานการณ์ ที่ผลประโยชน์ส่วนตัวไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ส่วนรวม และโดยทั่ว ๆ ไปสถานการณ์เช่นนี้จะเปิดโอกาสให้เกิดการใช้ประโยชน์จากส่วนรวมเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว โดยเฉพาะบุคคล ที่มีอำนาจหรืออยู่ในวงราชการ ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม (conflict of interest) มีชื่อแปลเป็นไทยหรือชื่อเรียกได้หลายอย่าง เช่น ผลประโยชน์ขัดกัน ผลประโยชน์ขัดแย้ง ความขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวม ความขัดแย้งในผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวม

ความหมายของความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (2544) ให้ความหมายของความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง

(1) การที่ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ของรัฐใช้ตำแหน่งหน้าที่ หรืออิทธิพลทางการเมืองได้นำเอาประโยชน์ของส่วนรวม มาเป็นประโยชน์ของตนและพวกพ้อง

(2) การที่บุคคลได้กระทำการใด ๆ เพื่อให้งานหรือผลประโยชน์ของตนเองก้าวหน้าไปด้วยการยอมเสียค่าใช้จ่ายเพื่อให้ได้ประโยชน์นั้นมา

ทัสมาน (Tussman. 1960 : 17 - 18) ได้ค้นพบสาเหตุที่แท้จริงของการเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งในโลกตะวันตก ว่าเกิดมาจากรากฐานของความรู้สึกส่วนบุคคล (spirit of individual) ของชาวตะวันตก ความรู้สึกเช่นนี้ ทำให้บุคคลผู้ซึ่งแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ทำให้ตนเองสมความปรารถนาและทำให้ชีวิตตนเองดีขึ้น ถูกมองว่าเป็นการกระทำที่ถูกต้อง ดังนั้น จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องเผชิญกับความรู้สึกขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมจึงเป็นปัญหาที่สำคัญของระบบราชการ เพราะเจ้าหน้าที่พนักงานของรัฐ มีโอกาสที่จะใช้ทรัพยากรของทางราชการ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวได้ง่ายกว่าประชาชนทั่วไป

เคอร์นิกาน (Cooper. 1990 : 114 ; citing Kernaghan. 1975) ได้กล่าวไว้ว่า ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม คือสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่พนักงานของรัฐ ผู้ซึ่ง ผลประโยชน์ส่วนตัวมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของทางราชการ และได้กำหนดสถานการณ์ 7 อย่าง : การให้สินบน การใช้อิทธิพลส่วนตัว การรับรู้ข้อมูลลับของทางราชการ การทำธุรกรรมการเงิน การรับของขวัญและสิ่งบันเทิง การรับจ้างทำงานนอกราชการ และประโยชน์จากการจ้างงานในอนาคต

แพทริก บอร์เฮอร์ (กมล กอบกัยกิจ. 2543 : 30-31 ; อ้างอิงจาก แพทริก บอร์เฮอร์. 2541) เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องผลประโยชน์ขัดแย้ง ได้ให้คำจำกัดความ คำว่า ผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะว่าหมายถึง ในสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตัว และได้ใช้อิทธิพล หรือปรากฏว่าจะใช้อิทธิพลจากตำแหน่งหน้าที่ไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ประโยชน์ส่วนตัวได้แก่ เงิน ความรัก ความภาคภูมิใจ สิ่งของมีค่า

เฮจกาอีคิน (Hejka-Ekins A. 1998) ให้ความหมายของความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม หมายถึง สถานการณ์ต่าง ๆ ที่ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐประสบโอกาสที่จะใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตน ให้เป็นไปเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์จะทำให้เกิดภาวะที่ยากต่อการตัดสินใจ ทำให้ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐเลือกระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนหรือผลประโยชน์ของส่วนรวม

ผลประโยชน์ในที่นี้หมายถึง อิทธิพล ความจงรักภักดี ความรู้สึกหรือความสนใจที่จะชักนำผู้บริหารมิให้ใช้อำนาจอย่างยุติธรรม เพื่อรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของรัฐโดยรวม

ลักษณะของความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

พฤติกรรมของข้าราชการระดับสูงหรือผู้ที่มีอำนาจ ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่ประชาชนให้ความสนใจและติดตาม ซึ่งบุคคลผู้เป็นตัวแทนของประชาชนนี้เองจะต้องกระทำหรือปฏิบัติให้อยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี ตลอดจนต้องไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการฝ่าฝืนต่อกฎหมาย โดยทั่วไปจะเห็นว่า พฤติกรรมของบุคคลสาธารณะนั้น สามารถพิจารณาได้ 2 ประเด็นด้วยกัน คือ

1. พฤติกรรมในเรื่องส่วนตัว เป็นเรื่องของการกระทำเฉพาะบุคคลไม่เกี่ยวข้องกับการงานในหน้าที่ ซึ่งการกระทำที่เห็นได้อย่างชัดเจน เช่น การมีภรรยาหลายคน เป็นนักเลงหัวไม้ เป็นเจ้าพ่อคุ่มบ่อนการพนัน เป็นต้น การกระทำเหล่านี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความประพฤติผิดทางศีลธรรมเป็นการส่วนตัวของบุคคลเท่านั้น

2. พฤติกรรมที่อยู่ระหว่างการดำรงตำแหน่งสาธารณะ เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และในขณะเดียวกันก็ใช้โอกาสที่ตนมีอำนาจอยู่ในตำแหน่งหาผลประโยชน์ส่วนตัว โดยการกระทำอาจจะอยู่ในรูปของการทุจริต เช่น การให้สินบน หรือการกระทำที่ยังถือว่าไม่มีความผิดต่อกฎหมาย ยกตัวอย่าง เช่น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังรู้ข้อมูลความลับ เกี่ยวกับเงินตราที่กำลังอ่อนตัวลงจึงได้บอกภรรยาหรือญาติของตนทำการซื้อเงินตราต่างประเทศกักตุนเอาไว้ ทำให้พรรคพวกของตนได้รับประโยชน์จากข้อมูลความลับนั้น

จากพฤติกรรมในประเภทนี้เองเป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ส่วนตัวไปขัดกับผลประโยชน์ของส่วนรวม ที่เป็นเช่นนี้เพราะพฤติกรรมในเรื่องนี้เป็นเรื่องของการมีความสัมพันธ์โดยตรงกับงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีอำนาจหน้าที่ไปหาผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งมีผลทำให้ผลประโยชน์สาธารณะได้รับความเสียหาย

จากพฤติกรรมจากการทำงานในหน้าที่นี้เอง ได้ส่วนเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชัน และความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ โดยในเรื่องนี้ ไฮเดนไฮเมอร์ (อุดม รัฐอมฤต. 2530 : 13 - 14 ; อ้างอิงจาก Heidenheimer. 1980) นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญในเรื่องของคอร์รัปชัน ได้แบ่งการกระทำโดยอาศัยระดับความผิดในการคอร์รัปชันไว้ 3 ประเภทคือ

1) คอร์รัปชันขาว (White Corruption) ได้แก่ พฤติกรรมประเภทที่ประชาชน และผู้นำในสังคมยอมรับหรือยอมรับ และเห็นว่าไม่ควรลงโทษผู้กระทำผิด เพราะถือเป็นเรื่องที่ไม่สำคัญมากนัก เนื่องจากการรับผลประโยชน์โดยอิงอยู่กับขนบธรรมเนียมประเพณี และมีได้เกิดจากการเรียกร้องจากผู้รับ เช่น การให้ซึ่งเป็นการแสดง " น้ำใจ " ของผู้น้อยต่อ

ผู้บังคับบัญชา หรือผู้อยู่ในตำแหน่งที่ให้คุณให้โทษได้ และการให้ซึ่งเป็น " การตอบแทน " การปฏิบัติ หรือดเว้นปฏิบัติของผู้ที่อยู่ในตำแหน่ง และเป็นคุณประโยชน์แก่ผู้ให้ โดยผู้รับมิได้เรียกร้อง ตัวอย่างในการให้ทั้งสองกรณีคือ การให้ของขวัญในโอกาสพิเศษต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานวันเกิด งานขึ้นบ้านใหม่หรือเป็นเจ้าภาพในงานการกุศลของผู้มีอำนาจ

2) คอรัปชันเทา (Gray Corruption) ได้แก่ พฤติกรรมประเภทที่ในหมู่ผู้นำเห็นว่าเป็นความผิด แต่ประชาชนยังไม่แน่ใจว่าจะเป็นความผิดหรือไม่ กรณีนี้เป็นการใช้อำนาจหน้าที่หาประโยชน์ให้แก่ตนเองและพรรคพวก ในลักษณะที่ประชาชนสมยอมต่อการใช้อำนาจโดยมิชอบนั้น เช่น การให้ค่าน้ำร้อนน้ำชา การให้ค่านายหน้า หรือเงินหักส่วนลดราคาสินค้า เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมประเภทนี้แยกได้เป็นการเรียกร้องเอาประโยชน์แทนการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเร่งรัดงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น หรืออาจมีการลดหย่อนมาตรฐานความเข้มงวดเกี่ยวกับกฎระเบียบกฎเกณฑ์ และการใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อหาผลประโยชน์อย่างเต็มที่ โดยเป็นผู้ประกอบธุรกิจหรือมีผลประโยชน์ได้เสียกับบริษัทห้างร้าน ที่ทำธุรกิจกับส่วนราชการที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบอยู่

3) คอรัปชันดำ (Black Corruption) เป็นคอรัปชันที่ทั้งประชาชน และผู้นำเห็นว่าเป็นความผิดชัดแจ้ง และควรได้รับโทษตามกฎหมาย ซึ่งได้แก่ การใช้อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งเพื่อหาผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือพรรคพวก โดยไม่คำนึงว่าผิดกฎหมายหรือไม่ พฤติกรรมนี้แยกได้เป็นการใช้อำนาจหน้าที่เรียกร้องเอาผลประโยชน์จากผู้กระทำผิดกฎหมายหรือผู้ต้องการความสะดวก โดยไม่คำนึงถึงว่าผู้ที่ตนเรียกร้องเอาประโยชน์นั้นกระทำความผิดกฎหมายหรือไม่ และการทุจริตคอโกงโดยไม่คำนึงถึงความผิดตามกฎหมายเป็นการทำให้รัฐเสียหาย มีเจตนาฝ่าฝืนต่อกฎหมาย ระเบียบ เพื่อแสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองและพวกพ้อง

จากการแบ่งแยกประเภทของการคอรัปชัน จะสังเกตเห็นได้ว่า การคอรัปชันได้ครอบคลุมในวงกว้าง โดยในพฤติกรรมประเภทที่หนึ่ง และสอง คือ การคอรัปชันขาวและเทานั้น มีลักษณะของการกระทำการขัดแย้งกันของผลประโยชน์ที่ประชาชนยังคงมีความไม่เข้าใจในพฤติกรรมส่วนนี้ กลับมองว่า การกระทำประเภทนี้สามารถทำได้ ถ้าหากมิได้เป็นการฝ่าฝืนต่อกฎหมายที่บังคับใช้อยู่ ซึ่งในการแบ่งแยกประเภทของการคอรัปชันนี้ได้มีการนำตัวอย่างนี้ไปเปรียบเทียบกับพฤติกรรมของนักการเมืองและข้าราชการระดับสูงในเมือง ฮอนดารีโอ ประเทศแคนาดา ว่าการคอรัปชันขาวและเทาเป็นส่วนของการขัดกันผลประโยชน์ (Conflict of interest) กล่าวคือ เป็นพฤติกรรมอยู่ในช่วงต่อระหว่างการกระทำความผิดอาญากับการกระทำในลักษณะที่อาจถูกตั้งคำถามในเชิงจริยธรรมว่าการกระทำนั้นถูกต้องตามทำนองคลองธรรมหรือไม่ เป็นเรื่องที่ควรกระทำมากน้อยเพียงใด ซึ่งในช่วงดังกล่าวนี้ถือเป็นการกระทำที่มีการพัฒนาขึ้นมามากกว่าที่จะพูดแค่คำว่าเป็นการทุจริต ซึ่งอาจต้องรับผิดชอบตามกฎหมายอาญาเท่านั้น แต่การคอรัปชันขาวและเทา

เป็นการกระทำที่ผลประโยชน์ส่วนตัวไปขัดกับผลประโยชน์ส่วนรวม โดยลักษณะของการกระทำยังไม่อาจที่จะถือว่าเป็นความผิดตามกฎหมายได้ และในเรื่องนี้ได้สร้างความเสียหายต่อรัฐเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นโดยทางตรงและทางอ้อม จากที่กล่าวมาจะทำให้ทราบลักษณะของความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องที่ยังไม่ผิดกฎหมายแต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่อย่างผิดศีลธรรมจรรยา ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงเป็นการทำความเข้าใจกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

ประเภทของการกระทำที่อยู่ในข่ายของความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมส่วนรวม

เคอร์นิกฮาน (กมล กอบกัยกิจ. 2543 : 44 ; อ้างอิงจาก Kenneth Kernaghan. 1990) ได้ชี้ให้เห็นประเด็นตัวอย่างที่อยู่ในข่ายของ Conflict of Interest มี 8 ประเภทดังนี้

1. **การรับสินบน** คือ การยอมรับที่ผิดกฎหมาย หรือการยอมรับคุณค่าอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ต้องการจากข้าราชการที่ได้มีการกระทำตามหน้าที่ จุดวิเคราะห์ในหัวข้อนี้ คือ ผู้ให้สินบนมีเจตนาที่จะบิดเบือนวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และผู้รับมีเจตนายินยอมที่กระทำตาม ดังนั้น เมื่อเจ้าหน้าที่ต้องเผชิญกับผลประโยชน์ส่วนตน เพราะเนื่องมาจากบุคคลผู้เคยดำรงตำแหน่งใดในสาธารณะมาก่อน มักรู้ข้อมูลความลับตลอดจนขั้นตอนวิธีการทำงาน รวมถึง หากบุคคลนั้นมีตำแหน่งสูงแล้วยังคงมีอิทธิพลต่อเจ้าหน้าที่ที่ยังดำรงตำแหน่งอยู่ ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่นี้อาจใช้ทั้งอิทธิพล และความสนิทคุ้นเคย ความเกรงใจ เข้าไปก่อให้เกิดความสัมพันธ์ อันจะนำมาซึ่งผลประโยชน์ที่จะมีต่อบริษัทที่ตนทำงานอยู่

2. **การใช้อิทธิพลส่วนตัว** คือ ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะพยายามที่จะเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของรัฐบาลเพื่อสนับสนุนแก่บุคคลภายนอก ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน การใช้อิทธิพลในรูปแบบนี้อาจเป็นการเข้าไปมีส่วนโน้มน้าวการตัดสินใจทางด้านนโยบายสำคัญทางเศรษฐกิจซึ่งเจ้าหน้าที่นั้นมีส่วนได้เสียอยู่ เช่น การพัฒนาในด้านผลการวางแผนของที่ดินซึ่งพนักงานเป็นเจ้าของอยู่ หรือ ฝากเด็กเรียนในโรงเรียนของรัฐ สิ่งเหล่านี้เป็นผลประโยชน์ขัดแย้งกัน เมื่อพนักงานนั้นมีโอกาสที่จะได้รับ

อย่างไรก็ตาม สิ่งที่น่าหนักใจกว่าแรงจูงใจทางเศรษฐกิจในเรื่องการใช้อิทธิพลส่วนตัวนั้น รวมถึงผลประโยชน์ซึ่งเป็นการเชื่อทางศาสนาหรือเจตคติในเรื่องสัญชาติ ตัวอย่างเช่น ฝ่ายบริหารมีความเชื่อทางศาสนาอย่างมากต่อการคัดค้านการคุมกำเนิด และการทำแท้ง เขาอาจใช้อิทธิพลส่วนตัวที่จะเข้าไปมีส่วนในเรื่องการวางแผนครอบครัวและจำกัดไม่ให้มีคลินิก

ท่าแห่ง หรือฝ่ายบริหารเข้าร่วมในองค์กรของชาวผิวดำที่ถูกกีดกันในเรื่องการจ้างงาน ซึ่งเขาอาจใช้อิทธิพลให้มีการร่างกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานโดยเท่าเทียมทุกระดับชั้น

3. **การใช้ข้อมูลลับ** คือ เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนรู้เห็นในข้อมูลความลับทางราชการ ซึ่งเจ้าหน้าที่นั้นได้ใช้ข้อมูลนั้นเพื่อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทางการเงินหรือประโยชน์อื่น ๆ โดยปกติแล้วผลประโยชน์ขัดแย้งกันจะเกิดขึ้นเมื่อข้อมูลนั้นเป็นความลับมีความสำคัญเป็นอย่างมาก และเจ้าหน้าที่ผู้นั้นเป็นผู้รับผิดชอบในหน้าที่ที่จะรักษาความลับนั้นไว้ เช่น นักวางแผนเมืองมีข้อมูลเกี่ยวกับแผนการพัฒนาในพื้นที่ที่บ้านของเขาตั้งอยู่ เขามีหน้าที่รักษาความลับเกี่ยวกับแผนนี้จนกว่าจะมีการเปิดเผยต่อสาธารณะ แต่อย่างไรก็ตามเพื่อนของเขาได้ให้เงินแก่เขาเป็นค่าตอบแทนในการรู้ข้อมูลล่วงหน้านี้ ดังนั้น หากนักวางแผนรับเงิน เขาถือว่าอยู่ในฐานะใช้ข้อมูลลับทางการแล้ว

4. **การดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวกับทางการเงิน** คือ ข้าราชการที่มีผลประโยชน์ทางการเงินไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งมีความขัดแย้งโดยตรงต่องานที่รับผิดชอบอยู่ ผลประโยชน์ขัดกันนี้แสดงให้เห็นขอบเขตที่ว่า เจ้าหน้าที่ต้องควบคุมตนเองในการตัดสินใจในประโยชน์ที่จะได้รับ ประเด็นนี้เหมือนกับการใช้อิทธิพลส่วนตัว ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้นั้นจะเป็นผู้ควบคุมผลลัพธ์นั่นเอง เช่น ผู้จัดการฝ่ายวางแผนมีอิทธิพลในการสร้างสนามบินใหม่ใกล้กับที่ดินที่ยังไม่พัฒนาซึ่งที่ดินนั้นเขาเป็นเจ้าของอยู่

5. **การรับของขวัญของกำนัล** คือ ของขวัญและสิ่งบันเทิงต่าง ๆ การยอมรับของขวัญ และความสะดวกสบายที่อาจส่งอิทธิพลต่อพนักงานให้มอดิตต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ประเด็นนี้เป็นเรื่องกว้างในการทำความเข้าใจในเรื่องสินบน รวมถึงสิ่งซึ่งลดราคาในการซื้อ ใช้ตั๋วหนัง มีเช็กส์ เทียวพักผ่อน ใช้จ่ายหนี้ของหลวง เลี้ยงอาหารอย่างฟุ่มเฟือย ตลอดจนให้ความบันเทิงในรูปแบบต่าง ๆ ลักษณะของขวัญที่ให้นี้ไม่ได้ต้องการที่จะให้เป็นสินบน แต่อาจมีเจตนาที่จะก่อให้เกิดการโอนเอียงในการกระทำบางอย่างอันเนื่องมาจากการให้นั้น

6. **การทำงานนอกเวลา** คือ การเป็นที่ปรึกษา และการจ้างงานตนเอง ซึ่งอาจเป็นสาเหตุของผลประโยชน์ขัดกันในด้านหน้าที่ สถานการณ์ขัดแย้งนี้รวมถึงการใช้ตำแหน่งสถานะ การทำงานในสาธารณะ ในการที่จะเข้าไปเป็นนายจ้างของภาคเอกชน หรือเป็นเจ้าของเอง ตลอดจนการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ของรัฐในการทำงานภายนอก การทำงานนอกไม่ได้เป็นส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดผลประโยชน์ขัดกัน แต่ประเภทของงานและข้อผูกพันที่สำคัญเป็นองค์ประกอบที่ใช้ในการวิเคราะห์ว่าจะมีผลประโยชน์ขัดกันหรือไม่ เช่น ร้อยเวรหัวหน้าสถานีดับเพลิงอาจใช้เวลาเพียง 2-3 ชม. ต่อสัปดาห์ในการทาสีบ้าน จัดสนามหญ้า โดยไม่มีเรื่องผลประโยชน์ขัดกันได้ แต่ถ้าเมื่อใดเขาทำงานอยู่ในบริษัทเป็นที่ปรึกษาเอกชน ในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญในการดับเพลิง ตำแหน่งที่ปรึกษาในบริษัทเอกชนจะเพิ่มผลกำไรให้แก่เขา จากการที่เขาได้ใช้ตำแหน่งหัวหน้าสถานีดับเพลิงทำงานให้แก่บริษัทนั้น หรือถ้า

การทาสีของเขากลายเป็นการละเลยงานในหน้าที่ประจำอยู่ ดังนั้นเป็นผลประโยชน์ขัดกันที่ควรหลีกเลี่ยง

7. อดีตพนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่พ้นตำแหน่งไปได้รับการว่าจ้างให้มาทำงานกับบริษัทเอกชน โดยการว่าจ้างนี้เกิดจากการที่ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะเคยมีหน้าที่เกี่ยวข้องหรือติดต่อกับบริษัทนั้น ๆ อยู่ ในประเด็นนี้ในสหรัฐอเมริกาเรียกการกระทำเช่นนี้ว่า *Revolving Door* ซึ่งการกระทำนี้ได้ก่อให้เกิดผลประโยชน์ขัดกันเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะเนื่องมาจากบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะมาก่อน มักมีข้อมูลความลับ ตลอดจนขั้นตอนวิธีการทำงาน รวมถึงว่า หากบุคคลนั้นมีตำแหน่งสูงแล้วยังคงมีอิทธิพลต่อเจ้าหน้าที่ที่ยังดำรงตำแหน่งอยู่ ซึ่งเจ้าหน้าที่นี้อาจใช้ทั้งอิทธิพล และความสนิทคุ้นเคย ความเกรงใจ เข้าไปก่อให้เกิดความสัมพันธ์ อันจะนำมาซึ่งผลประโยชน์ที่จะมีต่อบริษัทที่ตนทำงานอยู่

8. การเกี่ยวข้องกับเครือญาติ คือ สถานการณ์ที่บุคคลสาธารณะอาจอยู่ในตำแหน่งที่อาจทำสิ่งที่ต้องการให้แก่ญาติ หากคิดในประเด็นของผลประโยชน์ขัดแย้งกัน อาจจะเรียกได้ว่าเป็นระบบอุปถัมภ์ในฐานะชั้นพิเศษของการใช้อิทธิพลส่วนตัว เพราะมูลเหตุจูงใจคล้ายกับเรื่องที่ถูกกล่าวมาแล้วข้างต้น กล่าวคือเป็นการเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลที่จะให้ได้รับการส่งเสริม ได้รับรางวัลจากการทำสัญญา หรือการอื่นใด ๆ ไม่ว่าทางตรง หรือทางอ้อม เพื่อให้ภรรยาหรือญาติพี่น้องของผู้ดำรงตำแหน่งฯ ได้รับผลประโยชน์

จากประเภทหรือการกระทำดังกล่าวข้างต้นทั้ง 8 ประการเป็นลักษณะที่อยู่ในข่ายของความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ซึ่งเป็นผู้ที่มีอำนาจในการบริหารงานและเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก ทั้งผู้ได้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมใน 4 ลักษณะ คือ การใช้อิทธิพลส่วนตัว การรับของขวัญ การรับจ้างทำงานภายนอก การเกี่ยวข้องกับเครือญาติ

ดังนั้นจากความหมาย ลักษณะและประเภทของความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง ปริมาณการรับรู้เกี่ยวกับการกระทำของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีโอกาสในการใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนตนและมีผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งผู้วิจัยได้นำการกระทำที่อยู่ในขอบข่ายความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ (Conflict of Interests) ของ เคอร์เนกฮาน (Kenneth Kernahan) และ เฮจกาอีคิน (Hejka-Ekins A. 1998) มาพิจารณาเปรียบเทียบกับพฤติกรรมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขพบว่าความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัย จำนวน 4 ลักษณะดังนี้ คือ 1) การใช้อิทธิพลส่วนตัว หมายถึง การที่ผู้บริหาร

พยายาม ที่จะเข้าใช้อิทธิพลต่อการตัดสินใจของหน่วยงานเพื่อสนับสนุนบุคคลภายนอก ซึ่งผู้บริหารจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน 2) การรับของขวัญ หมายถึง การที่ผู้บริหารรับของขวัญ สิ่งบันเทิงและความสะดวกสบายที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้บริหารให้มื่อคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ 3) การรับจ้างทำงานภายนอก หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้เวลาราชการ ทำงานนอกเหนือจากงานที่ต้องรับผิดชอบในหน้าที่เพื่อให้เกิดรายได้พิเศษ 4) การเกี่ยวพันกับเครือญาติ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีอำนาจในหน้าที่การงานและใช้ตำแหน่งหน้าที่ทำสิ่งที่ต้องการแกญาติ หรือผู้มีบุญคุณ

2. ปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

เจตคติต่อความขัดแย้งของผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

แนวคิดเกี่ยวกับเจตคติ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2529 : 20) ได้อธิบายว่า เจตคติมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้คือ

- 1) เจตคติเกิดจากการเรียนรู้หรือเป็นผลที่ได้รับมาจากประสบการณ์ต่างๆ กัน ในประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจากสิ่งแวดล้อมภายนอก มากกว่าที่จะเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด และมีใช้เป็นแรงขับทางร่างกาย เช่น ความหิว ความต้องการ 2) เจตคติเป็นความพร้อมกระทำ เช่น เกิดพฤติกรรมโต้ตอบ (Presis Position to Respond) ต่อเหตุการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ หรืออาจจะเรียกว่าเป็นสภาวะพร้อมที่จะมีพฤติกรรมจริง 3) เจตคติเป็นสภาวะทางจิตใจ โดยเป็นเครื่องกำหนด หรือที่จะชี้แนวทางในการก่อหรือแสดงพฤติกรรม นั่นคือ เจตคติมีคุณสมบัติของแรงจูงใจ ในอันที่จะทำให้บุคคลประเมินเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมหรือการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมที่แท้จริง กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีเจตคติในทางบวกหรือมีเจตคติที่ดี พฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออก จะมีแนวโน้มที่จะเข้าหา ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลนั้นมีเจตคติในทางลบหรือมีเจตคติที่ไม่ดี พฤติกรรมที่แสดงออกจะมีแนวโน้มที่จะถอยหนีหรือออกห่าง หรือไม่เข้าหาสิ่งนั้น ทั้งนี้เจตคติขึ้นอยู่กับค่าประเมินของความคิดรวบยอด (Concept) เกี่ยวกับลักษณะทางวัตถุอย่างนั้นๆ 4) เจตคติ เป็นตัวแปรแฝงที่นำไปสู่ความสอดคล้องกันระหว่างพฤติกรรมกับความรู้สึกนึกคิด ไม่ว่าจะเป็นในรูปการแสดงออกโดยวาจาหรือการแสดงออกทางความรู้สึก ตลอดจนกระทั่งที่ต้องเผชิญหรือหลีกเลี่ยงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง 5) เจตคติมีสิ่งที่อ้างอิงทางสังคมหรือกลุ่มอ้างอิงที่เฉพาะเจาะจง 6) เจตคติสามารถถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งได้ เช่น บิดามารดาไม่ชอบบุคคลหนึ่งย่อมมีแนวโน้มที่จะทำให้บุตรไม่ชอบบุคคลนั้นด้วย 7) เจตคติเป็นสิ่งที่มีความมั่นคง คงทนถาวรและจะมีความคงตัวอยู่ในช่วงระยะเวลา (Persistent Overtime) ซึ่งมีได้หมายความว่า เจตคติจะไม่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพราะสิ่งจูงใจทางอารมณ์

และจิตใจเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างช้า ๆ 8) เจตคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากเจตคติเป็นสิ่งที่ได้รับมาจากสิ่งจูงใจทางอารมณ์และจิตใจของบุคคล ดังนั้นเมื่อสิ่งดังกล่าวเปลี่ยนไป เจตคติดีย่อมเปลี่ยนแปลงไปด้วยและการเปลี่ยนแปลงจะเป็นไปอย่างต่อเนื่องตามคุณภาพและความเข้มข้น หรือความแข็งแกร่งจากค่าบวกผ่านค่ากลางไปยังค่าลบ 9) เจตคติมีปริมาณความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอยู่ไม่มากนักทั้งนี้ เจตคติมีค่าประเมินของความคิดรวบยอด (Concept) รวมกันอยู่ นั่นคือมีความคล้ายคลึงกัน เกี่ยวกับวัตถุอ้างอิง และค่าบวกค่าลบ 10) บุคคลสามารถเกิดเจตคติกับทุกสิ่งได้ เช่น เกิดกับบุคคล วัตถุของสถาบัน ขนบธรรมเนียม ประเพณี เป็นต้น และ 11) เจตคติเป็นพื้นฐานหรืออย่างน้อยเป็นส่วนหนึ่งซึ่งจะเป็นแรงผลักดันอันก่อให้เกิดลักษณะนิสัย เจตคติมีทิศทาง 2 ทิศทางคือ เจตคติในทางบวก (Positive Attitude) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกชอบ หรือพอใจต่อสิ่งใด ๆ ส่วนเจตคติในทางลบ (Negative Attitude) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกไม่ชอบ หรือไม่พอใจต่อสิ่งใด ๆ ซึ่งการที่บุคคลมีเจตคติทางบวกหรือทางลบนั้นบุคคลก็จะมีพฤติกรรมหรือการกระทำได้ตอบสนองต่อเจตคติที่แตกต่างกันด้วย ทิศทางของเจตคติทั้งทางบวกและลบจะมีระดับความมากน้อยของความรู้สึกประกอบอยู่ (Brief, 1998 : 15-17) และเจตคติจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง (Brief, 1998 : 51-54) คือ 1) องค์ประกอบทางด้านความรู้ (Cognitive Component) ซึ่งหมายถึงความรู้เชิงประเมินค่าของบุคคลต่อสิ่งใด ๆ ว่ามีประโยชน์หรือโทษ มีผลดีหรือผลเสียต่อตนเองอย่างไร ซึ่งความรู้เชิงประเมินค่าจะทำให้บุคคลเกิดเจตคติต่อสิ่งนั้น ๆ ในทิศทางที่เป็นบวกหรือทิศทางที่เป็นลบตามการประมาณค่าของบุคคล 2) องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใด ๆ ในความชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ หรือเรียกว่า การตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลต่อสิ่งใด ๆ ก็ตาม ความรู้สึกนี้มักจะเป็นไปในทิศทางเดียวกับองค์ประกอบด้านความรู้เชิงประเมินค่า กล่าวคือ เมื่อบุคคลประเมินค่าต่อสิ่งใด ๆ ในทางที่มีประโยชน์ต่อตนเองแล้ว บุคคลก็จะเกิดความรู้สึกชอบหรือพอใจต่อสิ่งนั้น ๆ ตามมา ในทางตรงข้าม เมื่อบุคคลประเมินค่าต่อสิ่งใด ๆ ในทางที่มีโทษต่อตนเองแล้ว บุคคลก็จะเกิดความรู้สึกไม่ชอบหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้น ๆ ตามมาด้วยเช่นกัน 3) องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง ความพร้อมที่จะกระทำของบุคคล หรือมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม ทั้งนี้เป็นผลมาจาก 2 องค์ประกอบแรก กล่าวคือ เมื่อบุคคลประเมินค่าต่อสิ่งใด ๆ ในทิศทางหนึ่งแล้ว บุคคลก็จะเกิดความรู้สึกที่ไปในทิศทางเดียวกันซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมเพื่อสนองตอบต่อความรู้สึกและการประเมินค่าของตนตามแบบนั้น ๆ เช่น อาจจะยอมรับหรือปฏิเสธที่จะกระทำการเพื่อตอบสนองต่อสิ่งใด สอดคล้องกับการอธิบายเจตคติของ เชพเวอร์ (Shaver, 1997 : 170) ที่อธิบายว่าเจตคติประกอบด้วยโครงสร้างที่สำคัญ 3 ประการคือ 1) ความรู้เชิงประเมินค่า 2) ความรู้สึกทางด้านอารมณ์ และ 3) ความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรม

ความหมายของเจตคติ

เจตคติ (Attitude) จะมีผู้ให้นิยามความหมายต่าง ๆ มากมาย เช่น บรีฟ (Brief. 1998 : 67-69) กล่าวว่า เจตคติเป็นความโน้มเอียงทางจิตใจของบุคคล และจะแสดงออกด้วยการกระทำ ถือเป็นตัวแปรทางจิตวิทยาเพราะว่าไม่สามารถที่จะวัดออกมาได้โดยตรง

วอลเลซ (Wallace. 1996 : 34) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการเรียนรู้

ฟิชไบร์ และไอเซน (คักดีชัย นิรัญทวี. 2532 :47 ; อ้างอิงจาก Fishbien and Ajzen. 1975) มีความเห็นว่าเจตคติเป็นสิ่งที่นักจิตวิทยาสังคมคิดขึ้นมา เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ทำความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะบุคคลจะทำอะไรย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความรู้สึก และความเข้าใจ เจตคติ หมายถึง ความเชื่อที่มีแนวโน้มจะตอบสนองต่อสถานการณ์หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดในรูปของพฤติกรรมตามแนวนั้น

ดังนั้นสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้เชิงประเมินค่าของบุคคลที่จะตอบสนองต่อสิ่งใด ๆ ในลักษณะของการประเมิน ประโยชน์ โทษ คุณค่าและความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ เพื่อโน้มนำไปสู่ความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความรู้สึกและการประเมินนั้น

ฉะนั้น จากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ พอจะสรุปได้ว่า เจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่จะตอบสนองต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ในลักษณะของความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี เพื่อโน้มนำไปสู่ความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม

การวัดเจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

การวัดเจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมในครั้งนี้ จะวัดในด้านความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี เพื่อโน้มนำไปนำไปสู่ความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม ในการสร้างแบบสอบถามเจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมผู้วิจัยจะสร้างขึ้นเองจากนิยามของเจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม โดยแต่ละข้อคำถามจะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับและข้อความมีทั้งทางบวกและทางลบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยของอรุณ รักธรรม (2532 : 141 - 142) กล่าวว่าไว้ว่า เจตคติเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน กล่าวคือ ข้าราชการที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่องานราชการและผู้มารับบริการ ก็จะมีพฤติกรรมที่ขาดประสิทธิภาพด้วย และงานวิจัยของ อภิญา โพธิ์ศรีทอง (2536) ศึกษาถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของการพยาบาลผู้สูงอายุของพยาบาล จำนวน 293 คน พบว่า ทศนคติต่ออาชีพพยาบาลเป็นตัวแปรสำคัญตัวหนึ่งที่สามารถทำนายพฤติกรรมของการพยาบาลผู้ติดเชื้สูงอายุ โดยเป็นตัวทำนาย ลำดับที่ 4 รองจากการปฏิบัติทางพุทธศาสนา การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม และเหตุผลเชิงจริยธรรมตามลำดับ โดยร่วมกันทำนายในกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม ได้ร้อยละ 15-21 และพบผลการวิจัยในทำนองเดียวกันกับ ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) เรื่องปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร 10 แห่ง จำนวน 299 คน ลักษณะทางพุทธที่ศึกษาประกอบด้วย การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และวิถีชีวิตแบบพุทธ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีการปฏิบัติทางพุทธหรือมีวิถีชีวิตแบบพุทธมาก จะมีพฤติกรรมการให้การพยาบาลได้เหมาะสมมากกว่าในกลุ่มพยาบาลที่มีการปฏิบัติทางพุทธหรือมีวิถีชีวิตแบบพุทธน้อย ในกลุ่มรวม และพบผลที่น่าสนใจว่า พยาบาลที่มีทัศนคติที่ดีต่อการพยาบาลมากและมีวิถีแบบพุทธมากด้วย จะมีพฤติกรรมการให้การพยาบาลอย่างเหมาะสมมากที่สุด ในทุกกลุ่มเปรียบเทียบ และในการทำนายพฤติกรรมการให้การพยาบาลพบว่า ลักษณะทางพุทธทั้ง 2 ตัวแปรร่วมกับตัวแปรด้านปัจจัยด้านครอบครัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านจิตใจ สามารถทำนายพฤติกรรมการให้พยาบาลในกลุ่มต่างๆ ได้มากกว่าร้อยละ 44 ขึ้นไป และมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ดังนี้ งานวิจัยของ ปรีชา เจริญกิจจวร (2547) เรื่องการศึกษาเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการใช้ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล พบว่าเจตคติทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.270$) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.223$) และในปีเดียวกันมีงานวิจัยของ ศศิธร พิมเสน (2547) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครที่ศึกษาพบว่า เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.208$) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยง ผลประโยชน์ขัดแย้งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.199$) การรับรู้ความสามารถในการควบคุมการหลีกเลี่ยง ผลประโยชน์ขัดแย้งทางตรง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.315$) เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ ขัดแย้งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.455$) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยง ผลประโยชน์ขัดแย้งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมเกี่ยวกับการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งทางอ้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01($r=.367$) การรับรู้ความสามารถในการควบคุมการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งทางตรงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถในการควบคุมการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งทางอ้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01($r=.219$) เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงเกี่ยวกับการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง การรับรู้ความสามารถในการควบคุมการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง และพันธะจริยธรรม ร่วมกันทำนายเจตคติหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งโดยรวมได้ร้อยละ 16.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถในการควบคุมการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งทางตรง และพันธะทางจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากแนวคิดและงานวิจัยต่าง ๆ ทำให้สามารถคาดได้ว่าเจตคติต่อความขัดแย้งของผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม จะสามารถอธิบายความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารสาธารณสุขในเขตกรุงเทพมหานครได้

การมุ่งอนาคตควบคุมตนกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

ความหมายของการมุ่งอนาคตควบคุมตน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2529 : 21 - 31) และบุญริบ ศักดิ์มณี (2532 : 6) ได้ให้ความหมายของ การมุ่งอนาคตควบคุมตน ว่าหมายถึงความสามารถของบุคคลที่จะคาดการณ์ไกลและสามารถบังคับตนเองให้รู้จักอดได้รอได้ สามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

เฮคคอกเซน (เทพวรรณ สิงหนุต. 2540 : 52 ; อ้างอิงจาก Heckhausen. 1967) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสำคัญของการตั้งเป้าหมายในระยะยาวของการทำงานคาดการณ์ไกล การวางแผนระยะยาว การมองผลที่จะส่งไปยังอนาคต รู้จักอดได้รอได้

หรืออดเปรี้ยวไว้กินหวาน ลักษณะมุ่งอนาคตสูงนี้จะปรากฏมากในผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในทุก ๆ ด้าน

มิสเชล (Mischel, 1974 : 287) ได้กล่าวถึงลักษณะการมุ่งอนาคต (Future orientation) ว่า เป็นการรู้จักคิดถึงอนาคตที่ยาวไกลออกไปทุกที เล็งเห็นผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกลอันจะเกิดกับตนเองและสังคมในอนาคต ฉะนั้นบุคคลจะสามารถบังคับตนเองให้อดได้รอได้หรือควบคุมตนเอง

จากความหมายต่างๆ ที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า การมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ปริมาณการที่บุคคลเห็นความสำคัญของสิ่งที่เกิดกับตนและสังคมในอนาคต สามารถคาดการณ์ไกลและมีนิสัยการบังคับตนเองให้อดได้รอได้ หรือเลือกที่จะไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันที แต่รอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่หรือสำคัญกว่าที่จะตามมาภายหลัง

การวัดการมุ่งอนาคตควบคุมตน

การวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน สุวรรณ พินตานนท์ (2545) ได้สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยปรับปรุงมาจากแบบวัดของ จินตนา บิลมาศและคนอื่นๆ (2529) บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) และเจิตหล้า สุนทรวิภาต (2534) ซึ่งเป็นการวัดการมุ่งอนาคต ด้านความสามารถที่คาดการณ์ไกล และการวางแผนเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ รวม 13 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .82

สำหรับการวัดการมุ่งอนาคตควบคุมตนในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อใช้ในการวัดผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบวัดของสุวรรณ พินตานนท์ (2545) ซึ่งเป็นแบบวัดมุ่งอนาคตควบคุมตนจำนวน 10 ข้อ เป็นลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากผลการวิจัยของไรท์ (วงเดือน จงไพบูลย์, 2543 ; อ้างอิงจาก Wright, 1975 : 211) พบว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง คือ ผู้ที่สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ และไม่ฝ่าฝืนในกฎเกณฑ์ของศาสนาและกฎหมายจึงเห็นได้ว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตจัดว่าเป็นผู้มีจริยธรรมสูงด้วย และยังพบว่าเยาวชนอาชญากรมีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำกว่าปกติ และนอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ วิโรดิ ปานศิลา (2542) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า ตัวแปรมุ่งอนาคตควบคุมตน สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 11 และมีงานวิจัยของ ชีรวัดณ์ ผโลทัยชุตินา (2547) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่

สัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดลพบุรี พบว่า การมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

จิตลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ที่ควรจะมีก็คือ ลักษณะของการมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง เพราะจะใช้กับพฤติกรรมที่มีลักษณะขัดแย้งกัน กล่าวคือ ผลที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจนั้นจะเกิดขึ้นทันทีหลังจากกระทำพฤติกรรม แต่ผลเสียจะเกิดในอนาคต ดังนั้นการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองจึงส่งผลดีในระยะยาวเป็นต้น จากความหมายและงานวิจัยข้างต้นทำให้คาดได้ว่าการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองจะมีอิทธิพลต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข

เหตุผลเชิงจริยธรรมกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

แนวคิดเกี่ยวกับเหตุผลเชิงจริยธรรม

เหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral Reasoning) หมายถึง การที่บุคคลให้เหตุผลต่อการที่จะตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมใด ๆ โดยเหตุผลดังกล่าวจะบ่งบอกถึงความหมายในทางจริยธรรมต่อการกระทำและลักษณะทางจิตใจของบุคคลนั้นๆ ซึ่งตามทฤษฎีของโคลเบอร์กนั้นเป็นการอธิบายจริยธรรมในลักษณะของการใช้เหตุผลต่อการกระทำของบุคคล และอธิบายในลักษณะที่เป็นพัฒนาการของบุคคล กล่าวคือ โคลเบอร์ก (Kohlberg, 1976 : 32-33) เชื่อว่า จริยธรรมนั้นเป็นกฎเกณฑ์ในการตัดสินใจความถูกต้องของการกระทำ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์เหล่านี้ขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางปัญญา ซึ่งผูกพันกับอายุและวุฒิภาวะของบุคคล ซึ่งจะมีพัฒนาการเป็นขั้น ๆ จากขั้นต่ำไปสู่ขั้นสูงกว่า ไม่มีการย้อนกลับและการข้ามขั้นหรือการเร่งขั้นแต่อย่างใด และจริยธรรมในแต่ละขั้นจะเป็นผลจากการคิดไตร่ตรอง ซึ่งเกิดจากข้อมูลส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากประสบการณ์ทางสังคมที่บุคคลได้รับตลอดจนการที่บุคคลจัดระบบทางความคิดอย่างเป็นระบบ เกิดเป็นโครงสร้างทางความคิดใหม่ที่แตกต่างไปจากจริยธรรมเดิมที่มีอยู่ในเรื่องของคุณภาพ โดย โคลเบอร์ก ได้แบ่ง ระดับจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับมีประกอบด้วยขั้นย่อย ๆ อีก 2 ขั้น รวมเป็น 6 ขั้น ตามลักษณะของการพัฒนาการทาง จริยธรรมของบุคคล ดังนี้คือ ระดับที่ 1 เรียกว่าระดับจริยธรรมก่อนกฎเกณฑ์ (Preconventional Level) ในระดับนี้การใช้เหตุผลในการเลือกทำหรือไม่ทำของบุคคล จะคำนึงถึงผลที่ตนเองจะได้รับจากผลกระทบทางร่างกายหรือจิตใจเป็นหลักในการยอมรับกฎเกณฑ์และคำสั่งของผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่าตน เช่น บิดา มารดา ครูหรือผู้ปกครอง เป็นต้น บุคคลที่มีระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับนี้จะมีอายุระหว่าง 2-10 ปี แบ่งเป็น 2 ขั้น ดังนี้ คือ 1) ขั้นหลักการ

หลักเลี่ยงการถูกทำโทษ (2-7 ปี) ขั้นนี้บุคคลจะเชื่อฟังและทำตามด้วยเหตุผลเพื่อให้ตนเองเป็นสุข ปลอดภัย ไม่ต้องถูกทำโทษ 2) ขั้นหลักการแสวงหารางวัล (อายุ 7 - 10 ปี) ขั้นนี้บุคคลจะแสดงพฤติกรรมหรือทำอะไรเพื่อให้ผู้อื่นพอใจหรืออยากได้สิ่งของรางวัลเป็นผลตอบแทน ซึ่งรางวัลอาจจะเป็นสิ่งของหรือคำชมเชยก็ได้ ระดับที่ 2 เรียกว่าระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์ (Conventional Level) ในระดับนี้การตัดสินใจเลือกทำหรือไม่ทำของบุคคล เพราะคำนึงถึงผู้อื่น เช่น ครอบครัว สังคม บุคคลจะคำนึงถึงกฎเกณฑ์และกระทำตามความคาดหวังของสังคม ตามค่านิยมของกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อตนเอง บุคคลจะใช้เหตุผลสนับสนุนการกระทำของตน รวมทั้งเลือกกระทำตามบุคคลที่เป็นแบบอย่าง บุคคลที่มีระดับเหตุผลเชิงจริยธรรม ในระดับนี้จะมีอายุระหว่าง (อายุ 10- 16 ปี) แบ่งเป็น 2 ชั้น คือ 3) ขั้นหลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ (อายุ 10- 12 ปี) บุคคลจะยอมทำตามผู้อื่น ซึ่งอาจเป็นเพื่อนหรือบุคคลที่ตนหรือกลุ่มเดียวกันกับตนยอมรับเป็นแบบอย่าง และ 4) ขั้นหลักการทำตามกฎเกณฑ์ของสังคม (อายุ 13- 16 ปี) บุคคลมักจะทำตามบุคคลที่มีอิทธิพลหรือมีอำนาจกำหนดไว้ เช่น ทำตามหน้าที่ที่ตนต้องรับผิดชอบ หรือทำตามกฎเกณฑ์ของสังคม ระดับที่ 3 เรียกว่า ระดับจริยธรรมเหนือกฎเกณฑ์ (Post Conventional Level) ในระดับนี้การตัดสินใจเลือกทำหรือไม่ทำของบุคคล ขึ้นอยู่กับการใช้สติปัญญาในการพิจารณาไตร่ตรอง และใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของตนเองโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด โดยไม่ยึดถือกฎเกณฑ์ตามที่ผู้มีอำนาจหรือผู้มีอิทธิพลกำหนด และไม่ต้องการเลียนแบบค่านิยมของกลุ่มคนในสังคม บุคคลที่มีระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับนี้จะมีอายุ 16 ปีขึ้นไป แบ่งเป็น 2 ชั้น คือ 5) ขั้นหลักการทำตามพันธะทางสังคม คือ บุคคลจะทำสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมโดยการกำหนดและการตัดสินใจด้วยความคิด คุณธรรม การยึดถือประโยชน์ต่อส่วนรวม สามารถคิดหรือกระทำสิ่งต่าง ๆ ในแนวทางของตนเอง ที่สอดคล้องกับหลักอุดมคติ ตามหลักเหตุผลอันเป็นหลักสากลที่เป็นที่ยอมรับในสังคม ซึ่งหลักดังกล่าวก็คือหลักการของความมีมนุษยธรรม ความยุติธรรมและการเคารพต่อคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เป็นการกระทำความดีเพื่อผลดีไว้ซึ่งความดีนั่นเอง ในทฤษฎีต้นไมจริยธรรมนั้นถือว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นจิตลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของบุคคล (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2540 : 77 -79)

เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นจิตลักษณะหนึ่งที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดสภาพปัญหาความขัดแย้งทางจริยธรรม เพราะว่าในการทำงานสภาพปัญหาทางจริยธรรมที่พบนั้นจะเป็นสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางศีลธรรม ซึ่งบุคคลจะต้องตอบคำถามว่าบุคคลควรจะทำอะไรและการกระทำนั้นหรือการตัดสินใจนั้นจะให้ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์หรือโทษต่อใครหรือไม่อย่างไร (Devis and Roskar. 1991 : 7) ดังนั้นผลของการตัดสินใจและลักษณะของพฤติกรรมที่บุคคลกระทำจึงมักจะต้องสอดคล้องกัน ในการปฏิบัติงานทางการพยาบาลมักประสบกับปัญหาความขัดแย้งหรือสภาพการณ์ประเด็นทางจริยธรรมอยู่เสมอ ปัญหา

ดังกล่าวนี้เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ ค่านิยมที่ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขจะต้องตัดสินใจว่า ควรจะทำสิ่งใด และควรละเว้นการกระทำในลักษณะใด ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขจะต้องเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่ง โดยอาศัยความรู้ ความคิดเชิงสติปัญญาในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะในเรื่องของจริยธรรมในการพยาบาล และจรรยาวิชาชีพมาช่วยในการตัดสินใจ ซึ่ง ฟราย (Fry, 1994 : 49 -61) เสนอว่า พยาบาลควรมีแนวคิดพื้นฐานที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจปัญหาเชิงจริยธรรม นั้นคือ 1) พยาบาลจะต้องปกป้องรักษาสหิทธิประโยชน์ของผู้ป่วย (Advocacy) 2) พยาบาลจะต้องมีสำนึกในความรับผิดชอบต่อวิชาชีพของตนเอง พยาบาลจะต้องตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น (Accountability) ซึ่งความรับผิดชอบต่อผลนี้มีทั้งส่วนที่อยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายและจรรยาวิชาชีพ 3) พยาบาลจะต้องมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง(Corporation) เพื่อจะนำไปสู่การดูแลผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ และ 4) การดูแล (Caring) พยาบาลจะต้องให้การดูแลผู้ป่วย ซึ่งถือว่าเป็นบทบาทพื้นฐาน ที่จำเป็นของพยาบาล ซึ่งถือว่าบทบาทดังกล่าวเป็นสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพที่มุ่งจะให้บุคคล มีสุขภาพดีถ้วนหน้า

สรุปได้ว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลให้เหตุผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมใดๆ โดยเหตุผลดังกล่าวจะบ่งบอกถึงความหมายในทางจริยธรรมต่อการกระทำและลักษณะทางจิตใจของบุคคลนั้น ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก ได้แก่ ขั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการลงโทษทางกาย ขั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ ขั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ของสังคม ขั้นที่ 5 หลักการใช้วิจารณ์ญาณของตนเอง ขั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล

การวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

โคลเบอร์ก ได้ใช้วิธีการเดียวกับเพียเจต์ ในการวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของเด็กและผู้ใหญ่ กล่าวคือนักจิตวิทยาทั้งสองได้ใช้วิธีการเล่าเรื่องให้กับผู้ถูกวัดฟังทีละเรื่อง เรื่องเหล่านี้เป็นเหตุการณ์ขัดแย้งระหว่างความต้องการส่วนบุคคลกับกฎเกณฑ์หมู่คณะหรือสังคม ผู้ถูกวัดจะต้องให้เหตุผลในการที่ได้ตัดสินใจให้ตัวเองในเรื่อง ทำหรือไม่ทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เหตุผลที่ผู้ตอบให้เกี่ยวกับเรื่อง 6 ถึง 9 เรื่องจะถูกนำมาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อจัดเข้าชั้นจริยธรรมชั้น 1 ถึง 6 ของโคลเบอร์ก การใช้วิธีการวัดระดับจริยธรรมแบบสัมภาษณ์หรือให้เขียนบรรยายตอบนี้กินเวลาประมาณ 2 ชั่วโมงต่อคน ส่วนการนำเนื้อหาวิเคราะห์ก็ต้องทำตามวิธีของโคลเบอร์ก ซึ่งยังไม่ปรากฏวิธีการถามแบบปลายเปิดของโคลเบอร์ก โดยได้สร้างคำถามแบบปรนัย 6 ตัวเลือก สำหรับเรื่องแต่ละเรื่องที่ใช้โดยการจัดหาเรื่องที่เป็นสามัญสำหรับเยาวชนไทย เช่น การบริจาคโลหิต การเก็บมะม่วงของเพื่อน

บ้านและการคืนเงินที่พ่อค้าทอนเกิน เป็นต้น วิธีการวัดระดับจริยธรรมโดยใช้คำถามแบบปรนัยนี้มีผู้เคยใช้แล้ว นอกจากนี้ โกศล มิคุน และณรงค์ เทียมเมฆ (2543) ได้สร้างแบบสอบถามวัดระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นแบบสอบถามชนิดให้ผู้ตอบเลือกตอบเกี่ยวกับการตัดสินใจต่อเหตุการณ์ทั่วไปในชีวิตประจำวัน โดยให้ผู้ตอบสมมติว่าตนเองอยู่ในเหตุการณ์ดังกล่าวและได้ตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งตามเหตุการณ์นั้น ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการทดสอบค่าสถิติที (t-test) เท่ากับ 2.62 - 5.59 และค่าเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.84 สุวรรณ พินตานนท์ (2545) ได้สร้างแบบสอบถามการวัดการใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด โดยเหตุผลแบ่งและเรียงลำดับไว้ 6 ชั้น ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก ได้แก่ ชั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการลงโทษทางกาย ชั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัลที่เป็นวัตถุประสงค์ของ ชั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ ชั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ของสังคม ชั้นที่ 5 หลักการใช้วิจารณญาณของตนเอง ชั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล แบบวัดเป็นชนิดให้ผู้ตอบเลือกตอบจากเรื่องจำนวน 9 เรื่อง ซึ่งเป็นเหตุการณ์ในการทำงาน เช่น การร่วมบริจาคโลหิต การเป็นพยานชี้ตัวผู้ร้าย เป็นต้น ในแต่ละเรื่องให้กลุ่มตัวอย่างสมมติตนเองเป็นตัวเอกของเรื่องและให้คิดว่าถ้าตนเองเป็นบุคคลในเรื่องจะตัดสินใจทำเช่นนั้นเพราะเหตุใด แล้วเลือกหาเหตุผลที่ตรงกับความคิดของตนเองมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93

สำหรับการวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อใช้วัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก (Kohlberg, 1976) แบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของ สุวรรณ พินตานนท์ (2545) และแบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของ ชีรวัฒน์ ฝัฒยชุติมา (2547) มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 ข้อ ในลักษณะเลือกตอบตามเหตุผลที่แสดงถึงจริยธรรมในชั้นที่ 1 - 6 ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก (Kohlberg, 1976)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาของคิลเลน (รังสรรค์ โฉมยา, 2543 ; อ้างอิงจาก Killen, 1998 : 130) ที่ศึกษาจริยธรรมในทีมงานพยาบาลวิชาชีพ ในลักษณะของการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการจูงใจทางจริยธรรม ลักษณะทางจริยธรรมของบุคคล กับการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม โดยศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพจำนวน 791 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะทางจริยธรรมของบุคคลมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมของบุคคล นอกจากนี้มีการศึกษาของ เชฟเพอร์ส (รังสรรค์ โฉมยา, 2543 ; อ้างอิงจาก Schepers, 1998 : 3545) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการรับรู้จริยธรรมในขั้นสูงจะมีความถี่ของการใช้การตัดสินใจทางจริยธรรมสูง ส่วนในกลุ่มตัวอย่างที่มีการรับรู้จริยธรรมในขั้นต่ำก็จะมีความถี่ของการ

ตัดสินใจทางจริยธรรมต่ำตามไปด้วย และมีงานวิจัยของ ณัฐวรรณ เทพพิทักษ์ (2544) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรม พฤติกรรมจริยธรรมและความเครียดในการทำงาน พบว่า พนักงานมีระดับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมาก มีพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับสูง และระดับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ ชีรวัฒน์ ผลโทยชุตินา (2547) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี พบว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ โดยเหตุผลเชิงจริยธรรมมีค่าความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ($r = -.350$) และตัวแปรในการทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ได้ 12.2 %

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้คาดได้ว่าตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรมน่าจะมีอิทธิพลความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขได้

3. ปัจจัยทางสังคมกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

วัฒนธรรมองค์การกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

การศึกษาในเรื่องวัฒนธรรมองค์การนั้น อาจจะถือได้ว่าเป็นการศึกษาที่ยังลึกเพื่อทำความเข้าใจถึงขั้นพื้นฐานทางพฤติกรรมของบุคคล เพราะว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์นั้นเป็นสัตว์สังคมที่ต้องอาศัยอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม เป็นคณะ ต่างพึ่งพาอาศัยกันในความสัมพันธ์มีภาษาพูดร่วมกัน ขนบธรรมเนียมประเพณีร่วมกัน ตลอดจนมีแบบแผนของพฤติกรรมที่ยึดถือกฎระเบียบทางสังคมในแนวทางเดียวกัน จึงถือได้ว่ามนุษย์มีวัฒนธรรมร่วมกันนั่นเอง วัฒนธรรมจึงเป็นแบบแผนทางการคิด พฤติกรรมหรือเป็นวิถีของผู้คน การศึกษาวัฒนธรรมนอกจากจะช่วยให้เรามองเห็นเอกลักษณ์ทางสังคมในกลุ่มบุคคลแล้ว ยังช่วยให้เราเข้าใจถึงพฤติกรรมความคิดของบุคคลในสังคมนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การมีรูปแบบและพัฒนาการมาช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งการศึกษาในประเด็นนี้ได้แยกออกเป็นหลายแนวคิด ทั้งนี้เพราะว่าการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเป็นการศึกษาที่ยังลึกลงไปในวิถีชีวิตของบุคคลในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนและความละเอียดอ่อนอยู่ในตัวมันเอง ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเนื้อหา และวิธีการวิจัย สเมอร์ชิช (Smerchich, 1983 : 339 - 358) ได้ศึกษาโดยการสำรวจตรวจสอบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดพื้นฐานทางวัฒนธรรม ในขอบเขตเนื้อหาทางมานุษยวิทยา รวมทั้งงานการศึกษาวิเคราะห์องค์การในฐานะที่วัฒนธรรมเป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ในกรอบแนวคิดและข้อสันนิษฐานที่แตกต่างกันในการวิจัย จึงทำให้แนวทางการศึกษาวัฒนธรรมองค์การมีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งสามารถจัดกลุ่มประเภทของแนวทางการศึกษาวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 5 กลุ่มที่สำคัญ ๆ ดังนี้ คือ

1) กลุ่มที่ศึกษาในลักษณะของการบริหารเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Management) กลุ่มนี้สนใจศึกษาความแตกต่างทางพฤติกรรมและเจตคติของผู้บริหารและสมาชิกในองค์การ ซึ่งมีทั้งการศึกษาในระดับมหภาคและจุลภาค ในแนวทางนี้มองว่าวัฒนธรรมเป็นตัวแปรอิสระที่อยู่ภายนอกองค์การ สมาชิกในองค์การจะเป็นผู้นำเข้ามาในองค์การ โดยจะแสดงออกมาให้เห็นความแตกต่างและคล้ายคลึงของแต่ละบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ เจตคติและการกระทำ

2) กลุ่มที่ศึกษาในลักษณะของวัฒนธรรมบริษัท (Corporate Culture) กลุ่มนี้สนใจศึกษาในลักษณะที่ว่าองค์การไม่ได้รับวัฒนธรรมเข้ามา แต่องค์การเป็นตัวทำหน้าที่สร้างผลิตวัฒนธรรมที่สำคัญในรูปแบบต่าง ๆ กล่าวคือ ในขณะที่องค์การต้องทำหน้าที่เป็นตัวจักรสำคัญในการผลิตสินค้าและบริการโดยตรงนั้น องค์การก็ได้ผลิตวัฒนธรรมต่าง ๆ ขึ้นมาพร้อมๆ กัน เช่น พิธีการ ระบบ ระเบียบต่าง ๆ เป็นต้น ในแนวทางนี้จะใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีระบบ (System Approach) ในการวิเคราะห์พิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ เช่น โครงการองค์การ ลักษณะผู้นำ เทคโนโลยี ค่านิยม ความคิดทางสังคม และความเชื่อต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์การ ซึ่งการศึกษาในลักษณะนี้มักจะเป็นการศึกษาในประเด็นของการพัฒนา (Organizational Development) พยายามทำความเข้าใจและอธิบายกระบวนการ ระบบสัญลักษณ์ เพื่อค้นหาแนวทางการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์การ

3) กลุ่มที่ศึกษาในลักษณะของมโนทัศน์การรับรู้ (Cognitive Perspective) กลุ่มนี้สนใจศึกษาระบบความรู้ ความคิดที่สมาชิกรับรู้และใช้ร่วมกันในองค์การ ซึ่งแนวคิดนี้มีสมมุติฐานว่า ความคิดของบุคคลนั้นเชื่อมโยงเกี่ยวกับการกระทำของบุคคล การที่บุคคลมีความคิดเช่นไรก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาเช่นนั้น ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดนี้จึงเกิดจากความคิดของสมาชิกทุก ๆ คน ที่ทราบว่าจะอะไรไม่ควรปฏิบัติ ซึ่งเปรียบดั่งกับ

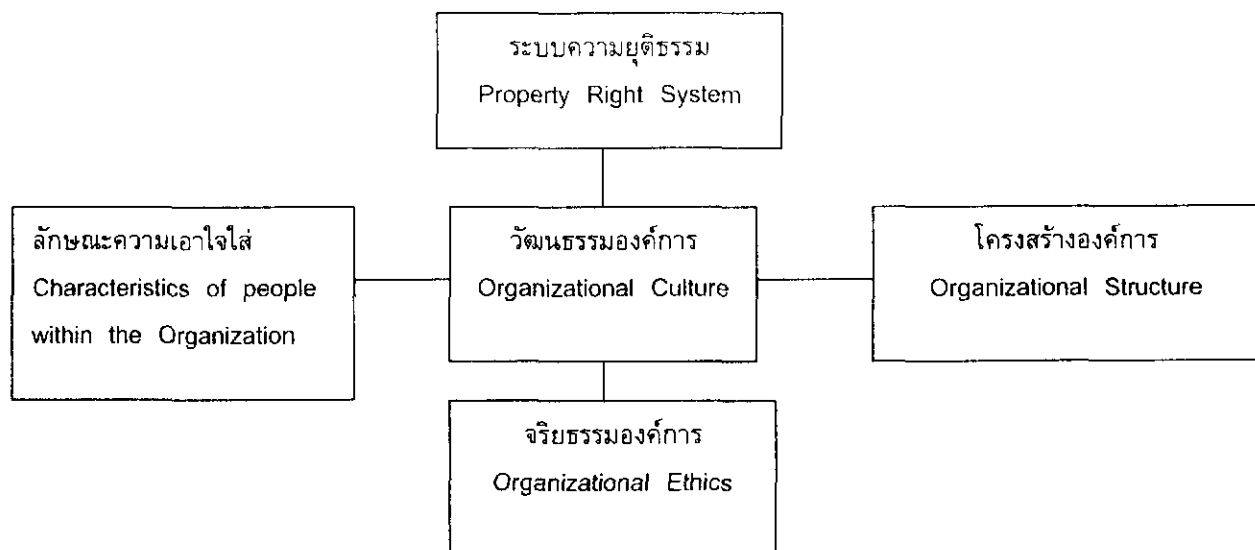
กฎเกณฑ์หรือแนวทางในการปฏิบัติที่ทำให้สามารถคาดการณ์ได้ว่าบุคคลในองค์กรจะมีพฤติกรรมอย่างไร

4) กลุ่มที่ศึกษาในลักษณะของมโนทัศน์ทางสัญลักษณ์องค์กร (Symbolic Perspective) กลุ่มนี้สนใจศึกษาองค์การในมโนทัศน์ที่ว่า องค์การหรือวัฒนธรรมเป็นระบบหรือรูปแบบทางสัญลักษณ์ที่มีความหมายลึกซึ้ง ที่ต้องอาศัยการอธิบาย ให้ความหมายและการตีความ เพื่อให้บุคคลอื่น ๆ ในองค์กรเข้าใจตรงกัน เพื่อให้เป็นที่เข้าใจและทำงานประสานกันได้อย่างราบรื่น ซึ่งการตีความนี้แนวคิดนี้ถือว่าการตีความหมายสัญลักษณ์ต้องอาศัยประสบการณ์และการเรียนรู้ที่สั่งสมอยู่เสมอ เพื่อการอธิบายเชื่อมโยงความหมายสัญลักษณ์ให้ตรงและสอดคล้องกับการกระทำได้ การศึกษาในแนวทางนี้รวมความไปถึงการศึกษาในลักษณะของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Sense of Organization)

5) กลุ่มที่ศึกษาในลักษณะกระบวนการจิตใต้สำนึก (Unconscious Processes) กลุ่มนี้สนใจศึกษาองค์การในลักษณะของการมองวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นกระบวนการทางจิตใต้สำนึกในทางจิตวิทยา รูปแบบทางโครงสร้างและพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลในองค์กรแสดงให้เห็นถึงกระบวนการทางจิตใต้สำนึก โดยอธิบายว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรเป็นเพียงการจำลองทางจิตที่สมาชิกร่วมกันสร้างขึ้น โดยได้รับการอธิบายและให้เหตุผลตลอดจนยอมรับแล้ว โดยอยู่ในรูปแบบความสัมพันธ์ทางโครงสร้างที่ประสานกันระหว่างจิตใต้สำนึกกับการจัดการทางสังคมในรูปแบบโครงสร้างที่เป็นทางการ

วัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน

ในการปฏิบัติงานทางการพยาบาลของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข จำเป็นที่จะต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่างร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทักษะในการพยาบาล การร่วมงานกับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข เพื่อให้การบริการต่อผู้ป่วยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การปฏิบัติงานทางการพยาบาลจะเกี่ยวข้องกับบุคคลหลากหลาย เป้าหมายขององค์กรที่จะต้องให้บริการอย่างมีคุณภาพนั้นคือจุดรวมอย่างหนึ่ง ที่ถือว่าเป็นองค์ประกอบย่อยของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานทางการพยาบาล ดังนั้นการศึกษาวรรณกรรมองค์กรในหน่วยงานทางการแพทย์และสาธารณสุขจึงอาจกล่าวได้ว่ามีความสำคัญ ทั้งในแง่ของความ เป็นเอกลักษณ์เฉพาะอย่างขององค์กร หรือในแง่ของการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ผลของการพัฒนาองค์กร เชื่อมโยงไปสู่พฤติกรรมของบุคคล การศึกษาวรรณกรรมองค์กรในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของพยาบาลตามแนวคิดของ โจนส์ (Jones. 1995 : 179) เขาอธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยทั่วไป มักจะมีพื้นฐานการพัฒนามาจากองค์ประกอบ 4 ประการที่สำคัญตามโมเดล ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงโมเดลสำหรับการอธิบายวัฒนธรรมองค์การ

องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านนั้นมีความหมายในแต่ละด้านดังนี้คือ

1) ลักษณะความเอาใจใส่ต่อสมาชิกขององค์การ (การปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์การ) (การปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์การ Characteristics of people the Organization) หมายถึง ลักษณะเฉพาะบุคคลของสมาชิก โดยพิจารณาจากระดับความเอาใจใส่ต่อบุคลากร (Attract) การเลือกสรรบุคลากร (Select) และการอนุรักษ์บุคลากรที่ดี กีดกันขจัดบุคลากรที่ไม่ดีพอ (Retain) การคัดเลือกบุคลากรขององค์การและการเอาใจใส่ขององค์การที่มีต่อบุคคลย่อมทำให้ได้บุคลากรที่มีลักษณะบุคลิกภาพ ความเชื่อ และค่านิยมไปในทิศทางเดียวกัน การพิจารณาเหล่านี้มีความสำคัญเพราะว่าการที่บุคคลมีค่านิยม บุคลิกภาพและ จริยธรรมในสิ่งเหล่านี้แตกต่างกันย่อมมีผลต่อการพัฒนาองค์การที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน

2) จริยธรรมองค์การ (Organizational Ethics) หมายถึง ค่านิยมทางศีลธรรม (Moral Values) ความเชื่อ (Beliefs) และกฎระเบียบที่เคร่งครัดมั่นคงแน่นอน (แนวทางที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานในองค์การ) โดยจริยธรรมองค์การแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบย่อย ๆ คือ (1) จริยธรรมทางสังคม (กฎระเบียบ) ขนบธรรมเนียมและการปฏิบัติ บรรทัดฐานทางสังคม รวมทั้งค่านิยมโดยทั่วไปในชีวิตประจำวัน (2) จริยธรรมทางวิชาชีพหรือจรรยาวิชาชีพ (Professional Ethics) คือ ค่านิยมของกลุ่มบุคคลที่ถูกถ่ายทอดมาคล้าย ๆ กันในทางวิชาชีพ ที่ทำให้บุคคลพัฒนาไปสู่การควบคุมการกระทำพฤติกรรมของตนเองทั้งในเรื่องของการทำงานและการใช้ทรัพยากรในการทำงาน และ (3) จริยธรรมส่วนบุคคล (Individual Ethics) คือ ค่านิยมทางด้านจริยธรรมโดยทั่วไปของบุคคล ที่บุคคลใช้เป็นโครงสร้างในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3) โครงสร้างขององค์การ (Organizational Structure) หมายถึง ระบบที่เป็นทางการ กฎระเบียบ งาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งองค์การบัญญัติขึ้นเพื่อการควบคุม กิจกรรม โครงสร้างองค์การที่แตกต่างกันในประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้สัมพันธ์กับการเกิด ความแตกต่างในวัฒนธรรมองค์การ การบริหารและอื่น ๆ อีกมากมาย

4) หลักแห่งความยุติธรรม (Property Right System) ความยุติธรรมคือคุณสมบัติ ของความเท่าเทียมที่องค์การมีให้กับสมาชิกขององค์การ ทั้งในเรื่องของการรองรับสมาชิกและ การใช้ทรัพยากรในองค์การ ความยุติธรรมเป็นสาเหตุที่ทำให้การพัฒนาบรรทัดฐาน ค่านิยม และเจตคติต่อองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture or Corporate Culture) มีผู้นิยามไว้ หลากหลาย เช่น วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง กลุ่มตัวแปรที่เป็นมาตรฐานของพฤติกรรม ของบุคคลที่กลุ่มหรือสมาชิกในองค์การคาดหวังหรือสนับสนุนให้บุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การ ปฏิบัติตาม ซึ่งอาจจะรวมความถึงแบบแผนของพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจของคนส่วนใหญ่ในองค์การ (Daft. 1991 : 1-5) วัฒนธรรมองค์การนั้น อาจจะหมายถึงรูปแบบ ข้อตกลงพื้นฐานร่วมกัน ในการทำงานหรือการแก้ปัญหา เพื่อให้ บรรลุตามเป้าหมาย เป็นการปรับปัจจัยภายนอกและการผสมผสานปัจจัยภายใน ภายใต้ สภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ในองค์การเกิดเป็นมาตรฐานของพฤติกรรมการรับรู้ ความคิด ความรู้สึก และค่านิยมของบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การ (Schein. 1992 : 8) ส่วน ร็อบบิน (Robbins. 1990 : 439) ให้นิยามว่าวัฒนธรรมองค์การ คือระบบของความหมายร่วมกันของ สมาชิกในองค์การ (Rituals) รูปแบบความเชื่อ (Beliefs) สัญลักษณ์ (Symbols) ตำนาน (Myths) และแบบแผนการปฏิบัติ (Practice) ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงก่อรูปและพัฒนาไปเสมอ เมื่อเวลาเปลี่ยนไป ส่วนในปัจจุบันนั้น เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn. 1997 : 267) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ระบบของการกระทำร่วมกัน (Shared Action) ค่านิยม (Values) และความเชื่อ (Beliefs) ซึ่งพัฒนาขึ้นในองค์การและนำไปสู่พฤติกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์การ

จากเอกสารต่าง ๆ พอจะสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง กลุ่มตัวแปรของ ค่านิยมร่วมที่ช่วยในการควบคุมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งอื่น ๆ ทั้งในองค์การและนอก องค์การ ประกอบด้วย 4 ตัวแปรย่อย 1) ลักษณะความเอาใจใส่ของบุคคลต่อองค์การ หมายถึง การปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์การ โดยพิจารณาจากระดับความเอาใจใส่ต่อบุคลากร การเลือกสรร บุคลากรและการอนุรักษ์บุคลากรที่ดี กีดกันขจัดบุคลากรที่ไม่ดี 2) จริยธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมทางศีลธรรม ความเชื่อและกฎระเบียบที่เคร่งครัดมั่นคงแน่นอน 3) โครงสร้างของ องค์การ หมายถึง ระบบที่เป็นทางการ กฎระเบียบงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาซึ่ง

องค์การบัญญัติขึ้นเพื่อการควบคุมกิจกรรม 4) หลักแห่งความยุติธรรม หมายถึง คุณสมบัติของความเท่าเทียมที่องค์การมีให้กับสมาชิกและการใช้ทรัพยากรในองค์การ

การวัดวัฒนธรรมองค์การ

การวัดวัฒนธรรมองค์การ ครั้งนี้จะนำแบบวัดวัฒนธรรมองค์การของ รังสรรค์ โฉมยา (2543) ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบวัดของ โจนส์ (1995) และ แมคเดเนียลและสตัมป์ฟ (McDaniel and Stumpf. 1993) โดยแบ่งแบบวัดเป็น 4 ด้านประกอบด้วยข้อคำถามองค์ประกอบละ 3-4 ข้อ รวมเป็น 10 ข้อ ในการวัดครั้งนี้วัดในภาพรวมทั้ง 4 องค์ประกอบเป็นตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งถ้าคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดวัฒนธรรมองค์การของผู้ตอบสูงกว่าแสดงว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์การของตนตามการรับรู้ของผู้ตอบสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาของ แมคเดเนียลและสตัมป์ฟ (McDaniel and Stumpf. 1993 : 54 - 60) ที่ศึกษาพบว่าลักษณะของวัฒนธรรมองค์การในทางบวกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกในองค์การ ในขณะที่ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การในทางลบเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน นอกจากนี้ ในการศึกษาของ โทมัส (Thomas. 1993) ที่ศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมย่อยในองค์การระหว่างโรงพยาบาล 2 แห่ง ในเรื่องของความพึงพอใจในการทำงาน และการบริหารงานทางการแพทย์ที่โรงพยาบาลที่เลือกมาศึกษากำหนดให้มีลักษณะที่แตกต่างกัน (โรงพยาบาลที่หวังผลกำไรและโรงพยาบาลที่ไม่หวังผลกำไร) การศึกษาพบความแตกต่างในเรื่องของวัฒนธรรมองค์การทั้งในแนวดิ่งและแนวนอน และพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่องการรับรู้บรรทัดฐานทางพฤติกรรมและความคาดหวัง รวมทั้งองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การทั้งสอง นอกจากนี้ในการศึกษาของ มาร์ติน (Martin. 1998) ที่ศึกษาวิจัยผลงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเรื่องของผลกระทบที่มาจากบริบททางองค์การบรรยากาศขององค์การและวัฒนธรรมองค์การ โดยศึกษาในพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลของรัฐจำนวน 7 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่องของผลงาน (Productivity) ของพยาบาลและความแตกต่างระหว่างโรงพยาบาลในตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับองค์การ ซึ่งจากผลการวิจัยที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า องค์การที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกันย่อมมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกันจากองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน โจนส์ (Jones. 1995) เชื่อว่า วัฒนธรรมองค์การพัฒนามาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสมาชิกในองค์การ จริยธรรมองค์การ โครงสร้างองค์การและหลักแห่งความยุติธรรมในองค์การ จากองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านดังกล่าวจะเห็นว่าตัวแปร

ต่าง ๆ ที่แยกย่อยลงมานั้น วิจัย เช่น การศึกษาของ เวินส์ (Veins. 1992) ที่ศึกษา ประสพการณ์ความขัดแย้งทางจริยธรรม ผลการศึกษาพบว่าบริบททางสังคม สามารถใช้เป็น ตัวแปรหนึ่งเพื่ออธิบายการตัดสินใจกระทำในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งทางจริยธรรมดังกล่าว ได้เป็นอย่างดี และการศึกษาของ เบลล์ (Bell. 1998 : 4012) ที่ศึกษาในเชิงสำรวจกับกลุ่ม พยาบาลจากหลาย ๆ องค์การ ผลการศึกษาพบว่า แม้พยาบาลจะมีการรายงานสถานการณ์ ความขัดแย้งทางจริยธรรมในองค์การคล้ายคลึงกัน แต่ก็พบข้อสังเกตว่า ตัวแปรด้าน บรรยากาศ (จริยธรรม) ในองค์การ(Organizational Climate) แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา เทียบเคียงในผลการวิจัยก็พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไรลีย์ (Riley. 1999 :1) ที่ศึกษาโดยใช้การศึกษาเชิงคุณภาพในวิถีทางแบบปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบการตีความหมาย (Interpretive Method) ซึ่งข้อมูลนั้นได้มาจากการสัมภาษณ์ การสังเกตในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า การเลือกกระทำ พฤติกรรมจริยธรรมในการพยาบาลของพยาบาลนั้น แตกต่างกันตามการกำหนด (ระเบียบ และจรรยาบรรณ) และความเคร่งครัดขององค์การ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ ชีร์วัฒน์ ผโลทัยชุติมา (2547) ศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ สัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดลพบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความขัดแย้งด้านผลประโยชน์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การกับค่านิยมในการทำงาน ($r=.434$) วัฒนธรรม องค์การกับการมุ่งอนาคตควบคุมตน ($r=.456$)

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ทราบว่าวัฒนธรรมองค์การมี ความสำคัญต่อแบบแผน การเกิดพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการ ทำงานของพยาบาลและน่าจะเกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ ส่วนรวม ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ วัฒนธรรมองค์การน่าจะมีอิทธิพลต่อการทำนายความ ขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการ สาธารณสุขได้

การสนับสนุนทางสังคมกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

อัปบาร์ดและคนอื่นๆ (จารุพร แสงเป่า. 2542 ; อ้างอิงจาก Hubbard and others. 1987 : 266) ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมเป็นโครงสร้างหลายมิติ ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารในแง่ดี ทำให้มีความรู้สึกผูกพันมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน โดยคำนึงถึงแหล่งที่มาด้วย

แบรนท์ และไวเนอร์ท (จารุพร แสงเป่า. 2542 ; อ้างอิงจาก Brandt and Weinert. 1985 : 2) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม คือความช่วยเหลือที่บุคคลได้รับจากเครือข่ายทางสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาเห็นคุณค่าในตนเองและได้รับความช่วยเหลือและแนะนำ

ซูเมกเกอร์ และบราวเนลล์ (จารุพร แสงเป่า. 2542 ; อ้างอิงจาก Shumaker and Brownell. 1984) ได้ให้ความหมายของ การสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นการแลกเปลี่ยนแหล่งประโยชน์ระหว่างบุคคลอย่างน้อย 2 คนขึ้นไป ซึ่งทำให้ผู้รับการสนับสนุนทางสังคมมีความสุขในชีวิตเพิ่มมากขึ้น

จารุพร แสงเป่า(2542) ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่า หมายถึง การกระทำใดก็ตามที่ส่งเสริมให้ผู้รับมีความเป็นอยู่ที่ดี เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสังคม สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่คุกคามต่อร่างกายหรือจิตใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการสนับสนุนทางสังคมนี้จะเกิดขึ้นภายใต้สภาพการณ์ของการมีปฏิสัมพันธ์และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเท่านั้น

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารที่เกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากบุคคลที่มีความสำคัญต่อตน โดยการศึกษาในครั้งนี้จะทำการศึกษาการสนับสนุนในหน่วยงานจาก 2 แหล่งคือผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยพิจารณาลักษณะของการสนับสนุนใน 2 ด้าน 1) ด้านอารมณ์ เช่น ความรัก ความห่วงใย ความเอื้ออาทรและการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม 2) ด้านข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับ

การวัดการสนับสนุนทางสังคม

การวัดการสนับสนุนทางสังคมได้มีผู้สร้างไว้ เช่น ยศวรรณ พิพัฒน์ศิริผล (2541) ซึ่งได้แปลและพัฒนาจากแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม (the social support questionnaire : SSQ) ของ ซาราซันและคนอื่นๆ (Sarason and others. 1983 : 127-139) แบบวัดเป็นมาตราส่วนประเมินค่า ซึ่งแต่ละประโยคในมาตรวัดจะแสดงถึงการรับรู้การได้รับการ

ยอมรับการเห็นคุณค่า การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการช่วยเหลือทางด้านวัสดุอุปกรณ์ที่จะทำให้บุคคลที่ได้รับการสนับสนุนสามารถทำหน้าที่ได้ตามปกติ การได้รับการช่วยเหลือในการให้คำแนะนำความรู้ในด้านการทำงาน ตลอดจนการช่วยแก้ปัญหาในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าหออภิบาลผู้ป่วย

ซึ่งการวัดการสนับสนุนทางสังคมในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและดัดแปลงแบบวัดมาจากแบบวัดของ คักดีชัย นิรัญทวี(2532) ซึ่งเป็นมาตรประเมินค่า 6 ระดับ โดยถามจาก 2 แหล่ง คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยพิจารณาลักษณะของการสนับสนุนใน 2 ด้าน 1) ด้านอารมณ์ เช่น ความรัก ความห่วงใย ความเอื้ออาทร และการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม 2) ด้านข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับ โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่รับรู้ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาของ รัสเซลและคณะ (อภิญา โพธิ์ศรีทอง, 2536 : 80 ; อ้างอิงจาก Russel et al. 1987) ในกลุ่มครูของรัฐโอไฮโอ พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับในคุณค่า การมีเพื่อนที่เชื่อถือได้เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอันพึงปรารถนาในการทำงานของครู สอดคล้องกับการศึกษาของ คักดีชัย นิรัญทวี (2532) ที่ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครู จำนวน 405 คน พบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวทำนายที่สำคัญเป็นลำดับแรก ร่วมกับเจตคติต่อสภาพการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตน และความภาคภูมิใจในตนเอง ในการทำนายพฤติกรรมการสอนในกลุ่มครูที่สอนซ้ำหน้าที่เดิมนานกว่า 20 ปี ได้ร้อยละ 30 และความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนตามหน้าที่ และพฤติกรรมกรอบจริยธรรมของครู ($r = .16$ และ $r = .22$ ตามลำดับ) ในปีต่อมาบุญศรี ชัยชิตามร (2534) ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยหนักพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วยและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนการทำงาน อย่างไรก็ตาม การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้สภาพแวดล้อมที่มีความกดดัน ต่อมา อภิญา โพธิ์ศรีทอง (2536) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุของพยาบาล จำนวน 293 คน พบว่าการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุในทุกกลุ่มได้แก่ กลุ่มรวม กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มสถานภาพสมรสโสดและคู่ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยและมาก กลุ่มพยาบาลวิชาชีพและกลุ่มพยาบาลเทคนิค โดยมีลำดับในการทำนายเป็นลำดับที่ 1 หรือลำดับที่ 2 และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุ ($r = .31$) สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ บังอร โสฬสและอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) ศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรวมไปถึงการได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในตำแหน่งของตนเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลเด่นชัดต่อความรู้สึกและเจตคติที่มีต่องาน อันได้แก่ ความเครียด และความพึงพอใจในการทำงาน โดยการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอำนาจในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 34 (มากที่สุด) และเพื่อนร่วมงานช่วยเพิ่มอำนาจในการพยากรณ์อีกเพียงร้อยละ 2 นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากที่สุด มีความพึงพอใจในการทำงานและมีประสิทธิผลในการทำงานมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นอิทธิพลของการได้รับการสนับสนุนทางสังคมอย่างเด่นชัดที่สนับสนุนประสิทธิผลในการทำงาน

จากเอกสารต่างๆ พอจะสรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการครูและพยาบาล ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่า การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานของผู้บริหาร ศูนย์บริการสาธารณสุขจะสามารถทำนายการมีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมได้

4. ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

ฐานะทางเศรษฐกิจกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

รายได้ต่อเดือนหรือเงินเดือนเป็นผลตอบแทนที่จูงใจให้คนปฏิบัติงาน มีความซับซ้อน อีกทั้งมีความสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภททุกระดับ ตั้งแต่ความต้องการทางด้านสรีรศาสตร์ไปถึงความต้องการที่สูงขึ้นไปตามลำดับขั้น (ถวิล เกื้อกุลวงศ์. 2528 : 113)

จากการศึกษาของ กองสุขศึกษา กระทรวงสาธารณสุข (2521 : 203-204) สรุปว่า ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีจะมีเวลาสำหรับการทำงาน และมีความคล่องตัวในการทำงานมากกว่า ผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำกว่า นอกจากนี้ ศรีสมร พุ่มสะอาด (2530 : 112) ได้ศึกษาคุณภาพของครูประถมศึกษาโดยพิจารณารายได้ รายจ่ายในครอบครัว พบว่า กลุ่มครูที่มีคุณภาพในการทำงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีรายได้สูงและรายจ่ายต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีคุณภาพต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิรัตน์ ไวยกุล (2524 : 90) ที่ศึกษาปัญหาในการประกอบอาชีพครูกับการผลิตครูขิงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาในการประกอบอาชีพครูที่สำคัญ ได้แก่ ฐานะทางการเงินไม่พอใช้จ่าย ทำให้ไม่สามารถอุทิศ

เวลาให้กับราชการได้เต็มที่ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ หัวหน้าฝ่ายสุขาภิบาลและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ของ พรทิพย์ อุ่นโกมล (2532 : 75) ที่พบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าฝ่ายสุขาภิบาลและป้องกันโรค ส่วน ทศนีย์ ศรีจันทร์ (2528 : 68-69) ได้ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยต่อผลงานโภชนาการของสถานีอนามัย ในจังหวัดลำปางพบว่า รายได้ประจำไม่มีความสัมพันธ์กับผลงานโภชนาการของสถานีอนามัย

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ทราบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ทั้งทางบวกและทางลบกับประสิทธิภาพการทำงาน แต่งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับฐานะทางเศรษฐกิจและความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยตรงยังไม่มี ซึ่งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ฐานะทางเศรษฐกิจน่าจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข

ประสบการณ์ในการทำงานกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

ประสบการณ์ เป็นปัจจัยทางชีวสังคม ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมใด ๆ ของบุคคล ทั้งนี้เพราะบุคคลากรที่เข้ามาทำงานในองค์กรภายในระยะเวลาไม่นานนัก หรือมีประสบการณ์ในการทำงานที่อยู่ในองค์กรน้อย ย่อมจะขาดประสบการณ์ในการเผชิญกับสถานการณ์ความขัดแย้งทางจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งมีการศึกษาของ เวนส์ (ริงสเวิร์ด โฉมยา. 2543 ; อ้างอิงจาก Veins. 1992 : 162) พบว่าการใช้เหตุผลเพื่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งทางจริยธรรมในการพยาบาล โดยศึกษาในกลุ่มพยาบาลเวชปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ในการเคยผ่านการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ทำให้เกิดความมั่นใจในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาสถานการณ์ความขัดแย้งทางจริยธรรม ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานการศึกษาของ เชพเพอร์ส (Schepers. 1998 : 3545) และชูลท์ส (Schultz. 1998 : 606)

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงานและความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยตรงยังไม่มี แต่จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้คาดได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ประสบการณ์ในการทำงานน่าจะเป็นตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องของขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข

5. นิยามปฏิบัติการ

จากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ามาพอจะกำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยได้ดังนี้

1. ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง ปริมาณ การรับรู้เกี่ยวกับการกระทำของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ที่มีโอกาสในการใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนตนและมีผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งผู้วิจัยได้นำการกระทำที่อยู่ในขอบข่ายความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ (Conflict of Interest) เคนเนท เคอร์นิกฮาน (Kenneth Kernaghan) และเอพริล เฮจกาอีคิน (April Hejka Ekins. 1998) มาพิจารณาเปรียบเทียบกับพฤติกรรมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขได้อย่างชัดเจนและนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ใน 4 ลักษณะ ได้แก่

1.1 การใช้อิทธิพลส่วนตัว หมายถึง การที่ผู้บริหารพยายามที่จะเข้าใช้อิทธิพลต่อการตัดสินใจของหน่วยงานเพื่อสนับสนุนแก่บุคคลภายนอก ซึ่งผู้บริหารจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน

1.2 การรับของขวัญ หมายถึง การที่ผู้บริหารรับของขวัญ สิ่งบันเทิงและความสะดวกสบายที่อาจส่งผลต่อผู้บริหารให้มัวคัดต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

1.3 การรับจ้างทำงานภายนอก หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้เวลาราชการทำงานนอกเหนือจากงานที่ต้องรับผิดชอบในหน้าที่เพื่อให้เกิดรายได้พิเศษ

1.4 การเกี่ยวพันกับเครือญาติ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีอำนาจในหน้าที่การงานและใช้ตำแหน่งหน้าที่ทำสิ่งที่ต้องการแก่ญาติ หรือผู้มีบุญคุณ

แบบวัดความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองเป็นมาตรประเมินค่า 6 ระดับ จำนวน 12 ข้อโดยวัดในภาพรวมของความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ใน 4 ลักษณะรวมเป็นตัวแปรความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ผู้ที่ตอบได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าแสดงว่ามีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า

2. การมุ่งอนาคต ควบคุมตน หมายถึง ปริมาณของการที่บุคคลจะเห็นความสำคัญของสิ่งที่เกิดกับตนและสังคมในอนาคต สามารถคาดการณ์ไกล และมีนิสัยการบังคับตนเองให้อดได้รอได้ หรือเลือกที่จะไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันที แต่รอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่หรือสำคัญกว่าที่จะตามมาภายหลัง

สำหรับการวัดการมุ่งอนาคตควบคุมตนในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อใช้ในการวัดผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบวัดมุ่งอนาคตควบคุมตนของสุวรรณ พินแดนนท์ (2545) ซึ่งมีจำนวน 10 ข้อ เป็นลักษณะมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ซึ่งเป็นการวัดการมุ่งอนาคตควบคุมตน ด้านความสามารถที่คาดการณ์ไกลและการวางแผนเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ผู้ที่ตอบได้คะแนนเฉลี่ยสูงแสดงว่า มีการมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลให้เหตุผลต่อการที่จะตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมใด ๆ โดยเหตุผลดังกล่าวจะบ่งบอกถึงความหมายในทางจริยธรรมต่อการกระทำและลักษณะทางจิตใจของบุคคลนั้น ๆ

สำหรับการวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อใช้วัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีของโคลเบิร์ก (Kohlberg, 1976) แบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของ สุวรรณ พินแดนนท์ (2545) และแบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของ ชีรวัดน์ ผลทัยชุตินา (2547) มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 ข้อ ในลักษณะเลือกตอบตามเหตุผลที่แสดงถึงจริยธรรมในขั้นที่ 1 - 6 ตามทฤษฎีของ โคลเบิร์ก (Kohlberg, 1976) ในการวัดนั้นถ้าผู้ตอบได้คะแนนจากแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง แสดงว่าผู้ตอบมีลักษณะเหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นสูง แต่ถ้าผู้ตอบได้คะแนนจากแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ แสดงว่าผู้ตอบมีลักษณะเหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นต่ำ

4. เจตคติต่อความขัดแย้งของผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง ความรู้เชิงประเมินค่าของบุคคลที่จะตอบสนองต่อความขัดแย้งของผลประโยชน์ในลักษณะของความรู้สึกดีหรือไม่ดี เพื่อโน้มนำไปสู่ความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม

การวัดเจตคติต่อความขัดแย้งของผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม สำหรับการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ซึ่งเป็นมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จำนวน 10 ข้อ ในการวัดนั้น ถ้าผู้ตอบได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดเจตคติต่อความขัดแย้งของผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมสูงกว่า แสดงว่าผู้ตอบมีเจตคติดีต่อความขัดแย้งของผลประโยชน์สูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดเจตคติต่อความขัดแย้งของผลประโยชน์ต่ำกว่า

5. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง กลุ่มตัวแปรของค่านิยมร่วม ที่ช่วยในการควบคุม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งอื่น ๆ ทั้งในองค์การและนอกองค์การ ประกอบด้วย 4 ตัวแปรย่อย ได้แก่

5.1 ลักษณะความเอาใจใส่ต่อบุคคลขององค์การ หมายถึง การปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์การ โดยพิจารณาจากระดับความเอาใจใส่ต่อบุคลากร การเลือกสรรบุคลากร และการอนุรักษ์บุคลากรที่ดี กีดกันขจัดบุคลากรที่ไม่ดี

5.2 จริยธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมทางศีลธรรม ความเชื่อและกฎระเบียบที่เคร่งครัดมั่นคงแน่นอน

5.3 โครงสร้างขององค์การ หมายถึง ระบบที่เป็นทางการ กฎระเบียบงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งองค์การบัญญัติขึ้นเพื่อการควบคุมกิจกรรม

5.4 หลักแห่งความยุติธรรม หมายถึง คุณสมบัติของความเท่าเทียมที่องค์การมีให้กับสมาชิกและการใช้ทรัพยากรในองค์การ

การวัดวัฒนธรรมองค์การ ครั้งนี้จะนำแบบวัดวัฒนธรรมองค์การของรังสรรค์ โฉมยา (2543) ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบวัดของ โจนส์ (1995) และ แมคเดเนียลและสตัมป์ฟ (McDaniel and Stumpf, 1993) โดยแบ่งแบบวัดเป็น 4 ด้านประกอบด้วยข้อคำถามองค์ประกอบละ 3 - 4 ข้อ รวมเป็น 10 ข้อ ในการวัดครั้งนี้วัดในภาพรวมทั้ง 4 องค์ประกอบเป็นตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งถ้าคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดวัฒนธรรมองค์การของผู้ตอบสูงกว่าแสดงว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์การของตนตามการรับรู้ของผู้ตอบสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า

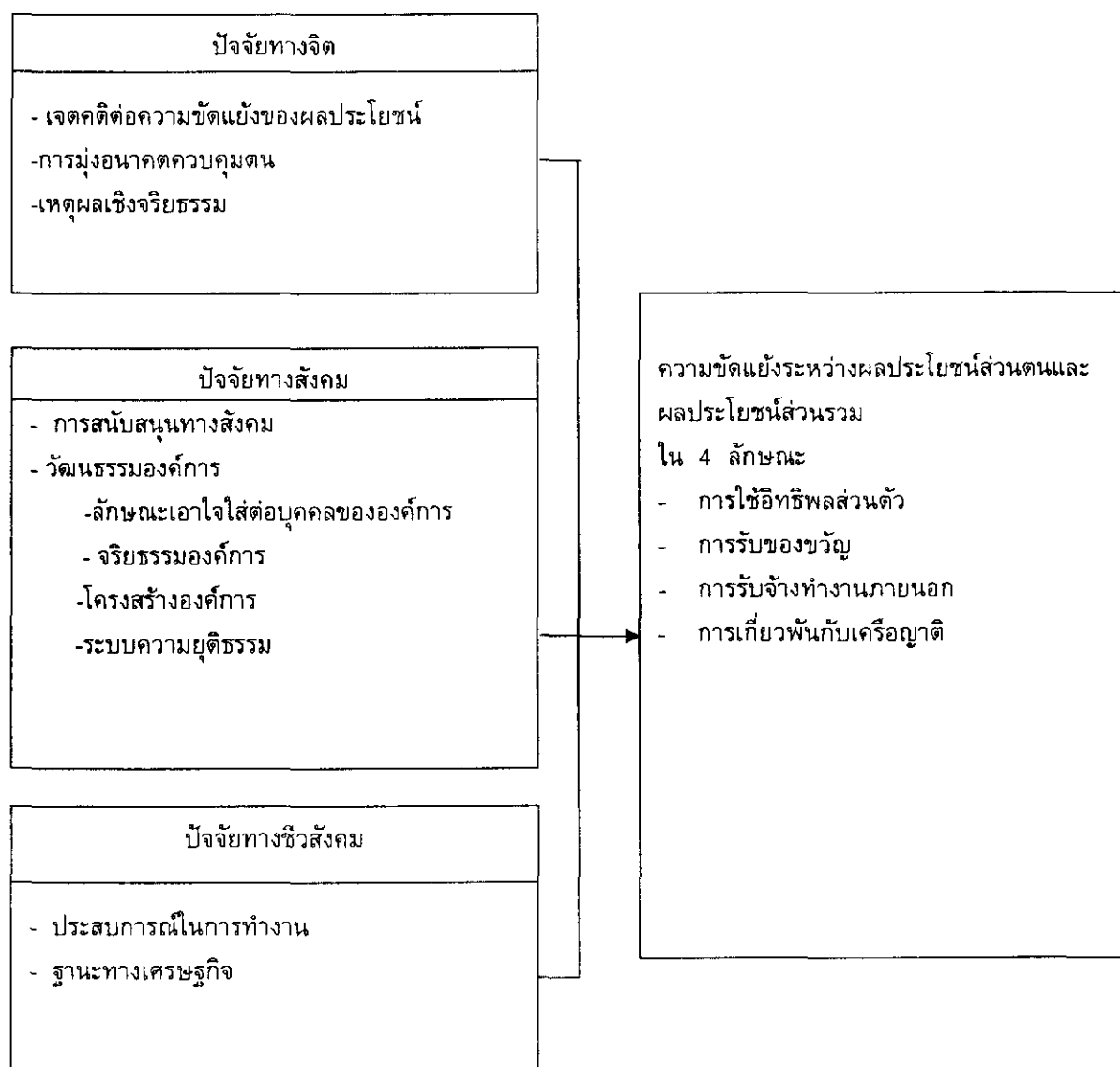
6. การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากบุคคลที่มีความสำคัญต่อตน โดยในการวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาการสนับสนุนจากบุคคลในหน่วยงานคือผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยพิจารณาลักษณะของการสนับสนุนทางสังคมใน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านอารมณ์ เช่น ความรัก ความห่วงใย ความเอื้ออาทรและการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม 2) ด้านข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับ

การวัดการสนับสนุนทางสังคม สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ซึ่งเป็นมาตรประเมินค่า มาทำการหาคุณภาพเครื่องมือและเลือกนำมาใช้ โดยถามจาก 2 แหล่ง คือ ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน โดยพิจารณาลักษณะของการสนับสนุนใน 2 ด้าน 1) ด้านอารมณ์ เช่น ความรัก ความห่วงใย ความเอื้ออาทร และการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม 2) ด้านข่าวสารและข้อมูล

ย้อนกลับ โดยผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าจะเป็นผู้ที่รับรู้ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับ ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งความขัดแย้งระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง ปริมาณการรับรู้เกี่ยวกับการกระทำ ของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีโอกาสในการใช้ตำแหน่ง หน้าที่ของตนเองให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนตนและมีผลกระทบต่อนโยบายส่วนรวม ใน 4 ลักษณะได้แก่ การใช้อิทธิพลส่วนตัว การรับของขวัญ การรับจ้างทำงานภายนอก และ การเกี่ยวพันกับเครือญาติ จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม การมุ่ง อนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทาง สังคม วัฒนธรรมองค์การ นอกจากนี้ยังได้ศึกษาลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังที่สำคัญบาง ประการ ที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ ส่วนตนและ ผลประโยชน์ส่วนรวม คือ ประสบการณ์ในการทำงาน ฐานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งสรุป ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ดังแสดงใน ภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ศึกษาวิจัย

7. สมมติฐานในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวม ทั้งในด้านปัจจัยทางจิต ปัจจัยทางสังคม และปัจจัยทางชีวสังคม เพื่อให้ครอบคลุมพฤติกรรมดังกล่าวในทุกๆ ด้าน ซึ่งสามารถตั้งเป็นสมมติฐานในการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะมีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำ

2. ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงกว่าจะมีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่ากลุ่มที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำกว่า

3. ปัจจัยทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม การมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม วัฒนธรรมองค์กร สามารถร่วมกันทำนายความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ที่มีอำนาจและมีโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่เป็นหัวหน้าพยาบาลและผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลของศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน 65 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักอนามัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ที่เป็นหัวหน้าพยาบาลและผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลของศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน 65 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักอนามัย ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 130 คน แต่เรื่องที่ทำ การวิจัยเป็นเรื่องที่กระทบกระเทือนความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามอีกทั้งยังเป็นเรื่อง ที่ผู้ตอบแบบสอบถามกลัวจะมีผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร จึงทำให้สามารถรวบรวมแบบสอบถามได้ เพียง 100 ชุดดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ศูนย์บริการ	จำนวน (คน)	ศูนย์บริการ	จำนวน (คน)
ศูนย์บริการสาธารณสุข 1 สะพานมอญ	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 2 ราชปรารภ	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 35 หัวหมาก	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 3 บางซื่อ	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 36 บุคโล	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 4 ดินแดง	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 37 ประสงค์-สุดสาคร ตู้ จินดา	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 5 จุฬาลงกรณ์	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 38 จิต-ทองคำ บำเพ็ญ	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 6 สโมสรวัฒนธรรมหญิง	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 39 ราษฎร์บูรณะ	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 7 บุญมี ปุระาขรังสรรค์	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 40 บางแค	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 8 บุญรอด รุ่งเรือง	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 41 คลองเตย	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 9 ประชาธิปไตย	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 42 ถนนม ทองลิมา	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 10 สุขุมวิท	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 43 มีนบุรี	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 11 ประดิพัทธ์	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 44 ลำผักชี	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 12 จันทน์เที่ยง เนตร วิเศษ	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 45 รวมเกล้า	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 13 ไมตรี วาณิช	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 46 กันตารัตนอุทิศ	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 14 แก้ว สันบุญเรือง	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 47 คลองขวาง	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 15 ลาดพร้าว	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 48 นาควัชรอุทิศ	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 16 สุมพันธ์	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 49 วัดชัยพฤกษ์มาลา	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 17 ประชานิเวศ	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 50 บึงกุ่ม	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 18 มงคล วอนวังตาล	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 51 วัดไผ่ตัน	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 19 วงศ์สว่าง	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 52 สามเสนนอก	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 20 บมจ.นครหลวงไทย จำกัด	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 53 หวังสองห้อง	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 21 วัดธาตุทอง	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 54 ทัดน้ำเอี่ยม	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 22 วัดปากบ่อ	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 55 เตชะสัมพันธ์	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 23 สีพระยา	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 56 ทับเจริญ	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 24 บางเขน	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 57 บุญเรือง ลำเลิศ	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 25 ห้วยขวาง	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 58 ล้อม-พิมพ์เสน พักอุดม	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 26 เจ้าคุณพระประยูรวงศ์	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 59 ห้วยขวาง	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 27 จันทน์ ภูมิไพบุลย์	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 60 รสสุคนธ์มโนชนากรณ์	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 28 กรุงธนบุรี	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 61 สังวาล ทสนามย์	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 29 ช่าง นุชเนตร	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 62 ดวงรัชฎ์ ศตะนาวิน- ภักดี ฐานปัญญา	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 30 วัดเจ้าอาาม	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 63 สมาคมแต่จิ๋วแห่ง ประเทศไทย	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 31 เือบ-จิตร ทั้งสุบุตร	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 65 รักษาสุข บางบอน	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 32 มาริษ ดินตมุลิก	2	ศูนย์บริการสาธารณสุข 66 ตำหนักพระแม่กวนอิม	2
ศูนย์บริการสาธารณสุข 33 วัดหงส์รัตนาราม	2		

2. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรตามได้สร้างขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการและมีลักษณะเป็นเครื่องมือวัดประเภทมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ส่วนแบบวัดอื่นได้ทำการดัดแปลงและปรับปรุงแบบวัดที่สร้างไว้แล้ว รวมจำนวนทั้งสิ้น 6 ฉบับ ดังนี้ คือ

1. แบบวัดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม
2. แบบวัดเจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม
3. แบบวัดมุ่งอนาคตควบคุมตน
4. แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม
5. แบบวัดวัฒนธรรมองค์การ
6. แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

โดยในแต่ละแบบวัดจะมีรายละเอียด ดังนี้

1 แบบวัดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยอาศัยกรอบแนวคิดจากนิยามปฏิบัติการ ซึ่งเป็นการวัดปริมาณการรับรู้เกี่ยวกับการกระทำของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีโอกาสในการใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนตนและมีผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งผู้วิจัยได้นำการกระทำที่อยู่ในขอบข่ายของความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ (Conflict of Interests) ของเคนเนท เคอร์นิกฮาน (Kenneth Kernaghan) และเอพริล เฮจกาอีคิน (April Hejka Ekins, 1998) มาพิจารณาเปรียบเทียบกับพฤติกรรมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขพบว่าความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขและนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ใน 4 ลักษณะได้แก่ การใช้อิทธิพลส่วนตัว การรับของขวัญ การรับจ้างทำงานภายนอก การเกี่ยวพันกับเครือญาติ โดยการสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวจาก ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด

การให้คะแนนแบบวัด ผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

ถ้าตอบในช่อง ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ก่อนข้างไม่จริง	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ก่อนข้างจริง	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง จริง	ให้ 5 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง จริงที่สุด	ให้ 6 คะแนน

หากข้อความเป็นลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

การแปลผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข โดยใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ประกอบ กรรณสูต.2538)

คะแนนเฉลี่ย	ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม
5.00 - 6.00	มากที่สุด
4.00 - 4.99	มาก
3.00 - 3.99	ปานกลาง
2.00 - 2.99	น้อย
1.00 - 1.99	น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และโปรดตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับการรับรู้ของท่านจาก จริงที่สุด จนถึง ไม่จริงเลย ให้เลือกเพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อและกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อความ	ระดับการรับรู้					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
(0) ข้าพเจ้าเป็นผู้บริหาร จึงมีสิทธิ์ใช้ลูกน้องคนสนิท แม้เป็นเรื่องส่วนตัวของข้าพเจ้า						

จากการนำแบบวัดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่ไม่ได้เป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) อยู่ระหว่าง .131 ถึง .804 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .79

2. แบบวัดเจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นเอง ซึ่งเป็นแบบวัดความรู้เชิงประเมินค่าของบุคคลที่จะตอบสนองต่อความขัดแย้งของผลประโยชน์ในลักษณะของการประเมิน ความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดีเพื่อโน้มนำไปสู่ความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม

ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบวัดให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความและมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวจาก ไม่จริงเลย ไม่จริง ก่อนข้างไม่จริง ก่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด

การให้คะแนนแบบวัดผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดเจตคติต่อความขัดแย้ง ดังนี้

ถ้าตอบในช่อง ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ก่อนข้างไม่จริง	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ก่อนข้างจริง	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง จริง	ให้ 5 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง จริงที่สุด	ให้ 6 คะแนน

หากข้อความเป็นลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

ความหมายคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่า ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขนั้นมีเจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การแปลผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามเจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข โดยการใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร.2538)

คะแนนเฉลี่ย เจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

5.00 - 6.00	มากที่สุด
4.00 - 4.99	มาก
3.00 - 3.99	ปานกลาง
2.00 - 2.99	น้อย
1.00 - 1.99	น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และโปรดตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้ของท่านจาก จริ่งที่สุด จนถึง ไม่จริ่งเลย ให้เลือกเพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อและกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อความ	ระดับ					
	ไม่จริ่งเลย	ไม่จริ่ง	ค่อนข้างไม่จริ่ง	ค่อนข้างจริ่ง	จริ่ง	จริ่งที่สุด
(0) ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการรับของขวัญจากผู้รับบริการเป็นเรื่อง เล็กน้อย ใครๆก็ทำกัน						

จากการนำแบบวัดเจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่ไม่ได้เป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) อยู่ระหว่าง .275 ถึง .478 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .70

3. แบบวัดการมุ่งอนาคตควบคุมตน

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากเครื่องมือวัดของสุวรรณ สุวรรณพินิจานนท์ (2545) ซึ่งเป็นการวัดปริมาณการที่บุคคลเห็นความสำคัญของสิ่งที่เกิดกับตนและสังคมในอนาคต สามารถคาดการณ์ไกลและมีนิสัยการบังคับตนเองให้อดได้รอได้ หรือเลือกที่จะไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันทีแต่รอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่หรือสำคัญกว่าที่จะตามมาภายหลัง ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบวัดให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความและมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ให้

ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวจาก ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด

การให้คะแนนแบบวัด ผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดการมุ่งอนาคตดังนี้

ถ้าตอบในช่อง ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ค่อนข้างไม่จริง	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ค่อนข้างจริง	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง จริง	ให้ 5 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง จริงที่สุด	ให้ 6 คะแนน

หากข้อความเป็นลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

ความหมายคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่า บุคคลนั้นมีลักษณะการมุ่งอนาคตสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การแปลงผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามการมุ่งอนาคตควบคุมตนของผู้บริหาร ศูนย์บริการสาธารณสุข โดยการใช้หลักการแปลงผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต.2538)

คะแนนเฉลี่ย	การมุ่งอนาคตควบคุมตน
5.00 - 6.00	มากที่สุด
4.00 - 4.99	มาก
3.00 - 3.99	ปานกลาง
2.00 - 2.99	น้อย
1.00 - 1.99	น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และโปรดตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับการรับรู้ของท่านจาก จริงที่สุด จนถึง ไม่จริงเลย ให้เลือกเพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อและกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อความ	ระดับการรับรู้					
	ไม่จริง เลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริง ที่สุด
(0) ข้าพเจ้ามักจะทำงานไม่เสร็จตามที่กำหนด						

จากการนำแบบวัดการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่ไม่ได้เป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) อยู่ระหว่าง .174 ถึง .786 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .77

4. แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

สำหรับการวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อใช้วัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก (Kohlberg, 1976) แบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของสุวรรณ พินตานนท์ (2545) และแบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของธีรวัฒน์ ฝัลดัยชุติมา (2547) มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 ข้อ ในลักษณะเลือกตอบตามเหตุผลที่แสดงถึงจริยธรรมในชั้นที่ 1 - 6 ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก (Kohlberg, 1976) โดยเหตุผลนี้แบ่งและเรียงลำดับไว้ 6 ชั้น ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก ได้แก่ ชั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการลงโทษทางกาย ชั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ ชั้นที่ 3 หลักการทำตามที่คุณอื่นเห็นชอบ ชั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่สังคม ชั้นที่ 5 หลักการใช้วิจารณ์ญาณของตนเอง ชั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล แบบวัดเป็นชนิดให้ผู้ตอบเลือกตอบจากจำนวน 10 เรื่อง ซึ่งเป็นเรื่องเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันและเหตุการณ์ในการทำงาน เช่น การเป็นพยานชี้ตัวผู้ร้ายเป็นต้น ในแต่ละเรื่องนั้นให้กลุ่มตัวอย่างสมมุติตนเองเป็นตัวเอกของเรื่อง และให้คิดว่าถ้าตนเองเป็นบุคคลในเรื่อง จะตัดสินใจทำเช่นนั้นเพราะเหตุใด แล้วเลือกหาเหตุผลที่ตรงกับความคิดของตนมากที่สุด หนึ่งคำตอบ จากตัวเลือกที่มีไว้ให้ 6 ตัวเลือก

การให้คะแนนแบบวัด ผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยพิจารณาจากคำตอบว่าเหตุผลที่ตอบแสดงถึงจริยธรรมในชั้นใด จากชั้นที่ 1-6 ชั้นตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก แล้วให้คะแนนตามลำดับชั้นของจริยธรรมนั้น

ความหมายคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่า ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข นั้นมีเหตุผลเชิงจริยธรรมมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การแปลผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามเหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข โดยการใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ประกอบ กรรณสูตร.2538)

คะแนนเฉลี่ย	เหตุผลเชิงจริยธรรม
5.00 - 6.00	มากที่สุด
4.00 - 4.99	มาก
3.00 - 3.99	ปานกลาง
2.00 - 2.99	น้อย
1.00 - 1.99	น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ถ้าท่านเป็นบุคคลในเรื่อง แล้วตัดสินใจกระทำเช่นนั้น เพราะเหตุใด เมื่อคิดเหตุผล ได้แล้ว ให้ท่านเลือกตอบคำตอบที่ตรงกับเหตุผลที่ท่านคิดไว้มากที่สุด โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหน้าคำตอบนั้นเพียงคำตอบเดียว

- (0) ข้าพเจ้าน่าจะชมภาพยนตร์เรื่องหนึ่ง ถึงแม้มีคนเข้าคิวคอยซื้อตั๋วเป็นแถวยาวมาก และถ้าไปต่อคิวดูอาจจะหมดเสียก่อน แต่ข้าพเจ้าก็จะเข้าคิวตามลำดับก่อนหลัง เพราะ
- _____ ข้าพเจ้ากลัวการแย่งชิง ซึ่งอาจทำให้เกิดการทำร้ายกันขึ้นได้
 - _____ เป็นการรักษาความยุติธรรมที่ทุกคนต้องการ
 - _____ ข้าพเจ้ามาที่หลังคนอื่น ๆ จึงรับผิดชอบในผลของการมาที่หลัง
 - _____ เป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่จะต้องช่วยรักษาความเป็นระเบียบของสังคม
 - _____ ข้าพเจ้าอยากให้คนอื่นเห็นว่าข้าพเจ้ามีมารยาทดี
 - _____ ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีใครในแถวอยากให้ข้าพเจ้าแซงคิว เพราะข้าพเจ้าก็ไม่อยากให้ใครมาแซงคิวข้าพเจ้าเช่นกัน

จากการนำแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่ไม่ได้เป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) อยู่ระหว่าง .296 ถึง .693 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .77

5. แบบวัดวัฒนธรรมองค์การ

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบวัดของ ริงส์เวิร์ท โจนียา (2543) ซึ่งแปลและสร้างขึ้นจากพื้นฐานแนวคิดวัฒนธรรมองค์การของโจนส์ (Jones, 1995 : 165 - 207) ร่วมกับการอาศัยรูปแบบการวัดวัฒนธรรมองค์การในแบบการวิจัยเชิงปริมาณของ แมคเดเนียล และ สตั้มปีฟ (McDaniel and Stumpf, 1993 : 54-60) โดยแบ่งการวัดเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) ลักษณะความเอาใจใส่ต่อบุคคลขององค์การ 2) จริยธรรมองค์การ 3) โครงสร้างขององค์การ 4) หลักแห่งความยุติธรรม ประกอบด้วยข้อคำถามองค์ประกอบละ 3-4 ข้อ รวมเป็น 10 ข้อ

ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบวัดให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความและมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวจาก ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด

การให้คะแนนแบบวัด ผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดวัฒนธรรมองค์การดังนี้

ถ้าตอบในช่อง ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ค่อนข้างไม่จริง	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ค่อนข้างจริง	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง จริง	ให้ 5 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง จริงที่สุด	ให้ 6 คะแนน

หากข้อความเป็นลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

การแปลผลคะแนนที่ได้จากแบบวัดวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข โดยการใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2538)

คะแนนเฉลี่ย	วัฒนธรรมองค์การ
5.00 - 6.00	มากที่สุด
4.00 - 4.99	มาก
3.00 - 3.99	ปานกลาง
2.00 - 2.99	น้อย
1.00 - 1.99	น้อยที่สุด

ตัวอย่าง ตัวอย่างแบบวัดวัฒนธรรมองค์การด้านความเอาใจใส่ต่อบุคคลขององค์การ

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และโปรดตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับกรรับรู้ของท่านจาก จริงที่สุด จนถึง ไม่จริงเลย ให้เลือกเพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อและกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อความ	ระดับการรับรู้					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
1.ด้านความเอาใจใส่ต่อบุคคลขององค์การ (0) ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณงานของข้าพเจ้า ปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่แบบเลือกที่รัก มักที่ชัง 2.ด้านจริยธรรมในองค์การ (0) ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานเชื่อว่าสุภาณิตทำได้ ทำชั่วได้ชั่วยังใช้ได้ดีในหน่วยงานของข้าพเจ้า 3.ด้านโครงสร้างองค์การ (0) ข้าพเจ้าคิดว่าขั้นตอนในการให้บริการผู้ป่วยของหน่วยงานข้าพเจ้า มีความยุ่งยากซับซ้อนมากเกินไป 4.ด้าน ความ ยุติธรรม ใน องค์การ (0) ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานเชื่อว่าทุกคนมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยเท่าเทียมกัน						

จากการนำแบบวัดวัฒนธรรมองค์การไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่ไม่ได้เป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) อยู่ระหว่าง .216 ถึง .545 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .72

6. แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ของศักดิ์ชัย นิริญทวี (2532) ซึ่งเป็นมาตรประเมินค่า มาทำการหาคุณภาพเครื่องมือและเลือกนำมาใช้ โดยตามจาก 2 แหล่ง คือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โดยพิจารณาลักษณะของการสนับสนุนใน 2 ด้าน 1) ด้านอารมณ์ เช่น ความรัก ความห่วงใย ความเอื้ออาทร และการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม 2) ด้านข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับ

ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบวัดให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความและมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวจาก ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และ จริงที่สุด

การให้คะแนนแบบวัด ผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมดังนี้

ถ้าตอบในช่อง ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ค่อนข้างไม่จริง	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ค่อนข้างจริง	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง จริง	ให้ 5 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง จริงที่สุด	ให้ 6 คะแนน

หากข้อความเป็นลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

ความหมายคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่า ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขนั้นมีการสนับสนุนทางสังคมมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การแปลผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข โดยการใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร.2538)

คะแนนเฉลี่ย	การสนับสนุนทางสังคม
5.00 - 6.00	มากที่สุด
4.00 - 4.99	มาก
3.00 - 3.99	ปานกลาง
2.00 - 2.99	น้อย
1.00 - 1.99	น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และโปรดตอบโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้ของท่านจาก จริงที่สุด จนถึง ไม่จริงเลย ให้เลือกเพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อและกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อความ	ระดับการรับรู้					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
(0) ข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน						

จากการนำแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่ไม่ได้เป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) อยู่ระหว่าง .165 ถึง .774 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .78

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด (Content Validity) โดยนำแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 2 ชุด คือแบบวัดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม และแบบวัดเจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม และแบบวัดที่มีผู้สร้างไว้แล้วจำนวน 4 ชุดคือ แบบวัดมุ่งอนาคต ควบคุมตน แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม แบบวัดวัฒนธรรมองค์การ แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทและผู้เชี่ยวชาญแต่ละด้านตรวจสอบเนื้อหา ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม และผู้เชี่ยวชาญด้านจิตลักษณะและด้านสังคม จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและปรับปรุงตามข้อเสนอนี้ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้าพยาบาลและผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลที่อยู่ศูนย์สาธารณสุขสาขา จำนวน 15 ศูนย์ จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

2.1 วิเคราะห์รายข้อ (item - analysis) โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดแต่ละชุด (item - total correlation) ในแบบวัดทุกชุด โดยเลือกข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์ตั้งแต่ .20 ขึ้นไปไว้ใช้ในแบบวัดจริง (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 131-132)

2.2 วิเคราะห์ความเชื่อถือได้ (reliability) ในแบบวัดทุกชุด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบรัค (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 125-126)

3. ทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามที่ยังไม่มีความเหมาะสม หรือตัดทิ้งข้อคำถามบางข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยัง สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

2. ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเองในทุกหน่วยงาน โดยนำแบบวัดที่ผู้วิจัยจัดเตรียมไว้ไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1.วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

2.เปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข โดยใช้สถิติค่าที (t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

3.เปรียบเทียบฐานะทางเศรษฐกิจของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง (2 way ANOVA) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์มากขึ้น

4.การค้นหาดัชนีแปรทางจิตลักษณะและทางสังคม เพื่อทำนายความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple regression analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาโดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ 1) เพื่อศึกษาลักษณะความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน และ 3) เพื่อหาค่าอำนาจในการทำนายความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขด้วยตัวแปรปัจจัยจิตสังคม โดยตัวแปรตามในการศึกษาคือ พฤติกรรมความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ในบทนี้ จะได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้สถิติพื้นฐาน และในการวิเคราะห์ตัวแปรตามนั้นจะทำการวิเคราะห์ทั้งในด้านรวมและด้านย่อย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้สิทธิพลส่วนตัว ด้านการรับของขวัญ ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก และด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติ

ตอนที่ 2 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม จำแนกตามปัจจัยทางชีวสังคม นอกจากนี้เพื่อให้การศึกษาชัดเจนมากขึ้น ผู้วิจัยจะได้เสนอผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม การมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม วัฒนธรรมองค์กร

ตอนที่ 3 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์การทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ตัวแปรอิสระ 5 ตัว ได้แก่ เจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม การมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม การสนับสนุนทางสังคม และวัฒนธรรมองค์กร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	=	คะแนนเฉลี่ย
S.D	=	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	=	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ ที (t-distribution)
F	=	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ เอฟ (F- distribution)
r	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
b	=	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายซึ่งทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ
Beta	=	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายซึ่งทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
SE	=	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย
P-Value	=	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) ของสถิติที่ใช้ทดสอบ
*	=	ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	=	ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา ตอนที่ 2 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม จำแนกตามปัจจัยทางชีวสังคม และตอนที่ 3 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์การทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและรายได้ ($n=100$)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	43	43.0
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	57	57.0
รวม	100	100.0
รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	24	24.0
10,001 - 20,000 บาท	27	27.0
20,001 บาท ขึ้นไป	49	49.0
รวม	100	100.0

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขส่วนใหญ่ร้อยละ 57 เป็นผู้ที่ มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ส่วนในด้านรายได้ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 49 รองลงมา มีรายได้ 10,001- 20,000 บาท และต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27 และ 24 ตามลำดับ

ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม การมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม วัฒนธรรมองค์การ กับ ตัวแปรตามคือ ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมาย ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 3 ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรและการแปลความหมายของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	n	$\bar{X}$	SD	การแปลความหมาย
ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ฯ	100	3.156	.696	ปานกลาง
ด้านการใช้อิทธิพลส่วนตัว	100	2.166	1.016	น้อย
ด้านการรับของขวัญ	100	3.230	.985	ปานกลาง
ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก	100	4.316	.692	มาก
ด้านการเกี่ยวพันกับเครือญาติ	100	2.913	1.152	น้อย
เจตคติต่อความขัดแย้งฯ	100	3.356	.805	ปานกลาง
การมุ่งอนาคตควบคุมตน	100	4.487	.845	มาก
เหตุผลเชิงจริยธรรม	100	4.211	.695	มาก
การสนับสนุนทางสังคม	100	4.225	.894	มาก
วัฒนธรรมองค์การ	100	4.207	.817	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขในเขตกรุงเทพมหานคร มีการมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม การสนับสนุนทางสังคม วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก ส่วนเจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม และความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ฯในด้านย่อย พบว่า ด้านการใช้อิทธิพลส่วนตัว และด้านการเกี่ยวพันกับเครือญาติอยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านการรับของขวัญ และด้านการรับจ้างทำงานภายนอก อยู่ในระดับปานกลาง และมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์ส่วนรวมด้วยตัวแปรปัจจัยชีวสังคม

การศึกษาผลการเปรียบเทียบความความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน เพื่อเป็นการตอบสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในตาราง 4 – 6 ดังนี้

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความขัดแย้ง	ประสบการณ์ทำงาน	n	$\bar{X}$	SD	t	P-Value 2-tailed
ความขัดแย้งฯ โดยรวม	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	43	2.93	.49	2.84**	.00
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	57	3.32	.77		
ด้านการใช้อิทธิพลส่วนตัว	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	43	1.86	.84	2.71**	.01
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	57	2.39	1.08		
ด้านการรับของขวัญ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	43	2.97	.79	2.27*	.02
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	57	3.42	1.07		
ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	43	4.27	.51	.56	.57
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	57	4.35	.80		
ด้านการเกี่ยวพันกับเครือญาติ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	43	2.62	1.11	2.20*	.03
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	57	3.12	1.14		

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม และด้านการใช้อิทธิพลส่วนตัวสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมด้านการรับของขวัญ และด้านการเกี่ยวพันกับเครือญาติสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านการรับจ้างทำงานภายนอกนั้นไม่ต่างกัน

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามฐานะทางเศรษฐกิจ

ความขัดแย้ง	ฐานะทางเศรษฐกิจ	n	$\bar{X}$	SD	F	P-Value
ความขัดแย้งฯ โดยรวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	24	2.89	.52	2.30	.10
	10,001 – 20,000 บาท	27	3.21	.79		
	ตั้งแต่ 20,000 บาท	49	3.25	.69		
ด้านการใช้อิทธิพลส่วนตัว	ต่ำกว่า 10,000 บาท	24	1.86	.82	1.43	.24
	10,001 – 20,000 บาท	27	2.25	1.12		
	ตั้งแต่ 20,000 บาท	49	2.26	1.02		
ด้านการรับของขวัญ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	24	2.98	.77	1.01	.36
	10,001 – 20,000 บาท	27	3.25	.93		
	ตั้งแต่ 20,000 บาท	49	3.33	1.09		
ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก	ต่ำกว่า 10,000 บาท	24	4.33	.57	.57	.56
	10,001 – 20,000 บาท	27	4.19	.70		
	ตั้งแต่ 20,000 บาท	49	4.37	.74		
ด้านการเกี่ยวพันกับเครือญาติ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	24	2.40	1.18	3.30*	.04
	10,001 – 20,000 บาท	27	3.13	1.09		
	ตั้งแต่ 20,000 บาท	49	3.04	1.11		

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีฐานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน มีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมในด้านย่อยทุกด้าน พบว่า ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีฐานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน มีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมด้านการเกี่ยวพันกับเครือญาติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบความแตกต่างในด้านอื่นๆ

และเพื่อเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมด้านการเกี่ยวพันกับเครือญาติเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ โดยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 การทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ของความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติ

ฐานะทางเศรษฐกิจ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10,000 บาท	ตั้งแต่ 20,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท
		2.40	3.04	3.13
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.40	-	.63	.73
ตั้งแต่ 20,000 บาท	3.04		-	.09
10,001 – 20,000 บาท	3.13			-

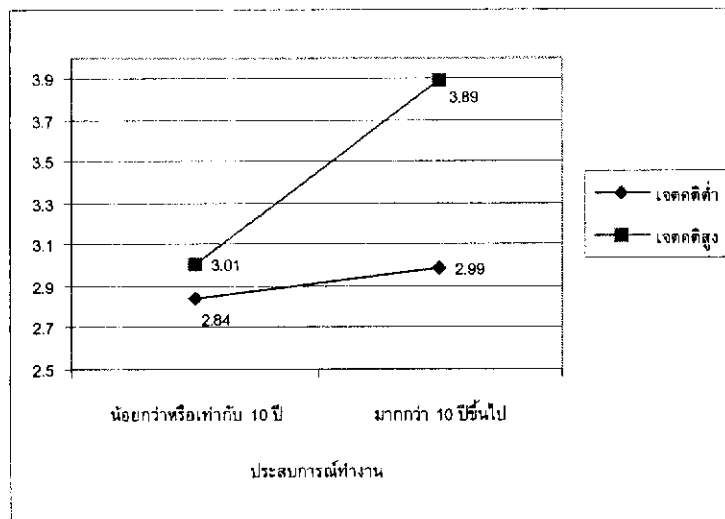
จากตาราง 6 แสดงว่า ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขในทุกช่วงฐานะทางเศรษฐกิจทุกคู่ มีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความชัดเจนมากขึ้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และ ลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม การมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และลักษณะทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม วัฒนธรรมองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม โดยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ทั้งในส่วนของความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม และด้านย่อยทุกด้าน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในตาราง 7 ถึงตาราง 16

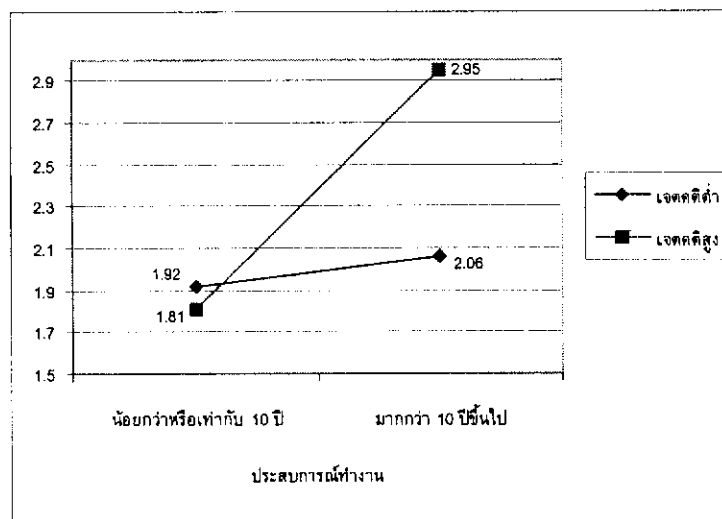
ตาราง 7 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวมและรายด้าน ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข เมื่อพิจารณาตามตัวแปร ประสบการณ์การทำงาน และเจตคติต่อความขัดแย้ง

ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์	ค่าเฉลี่ย	ค่าสถิติเอฟ		
		ประสบการณ์การทำงาน (ก)	เจตคติ (ข)	(กxข)
ความขัดแย้งฯ โดยรวม	3.15	18.04*	19.20**	9.35**
ด้านการใช้อิทธิพลส่วนตัว	2.16	10.69*	4.01*	6.62*
ด้านการรับของขวัญ	3.23	10.30*	11.63**	4.42*
ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก	4.31	.96	2.37	2.76
ด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติ	2.91	10.81*	17.69**	2.93*

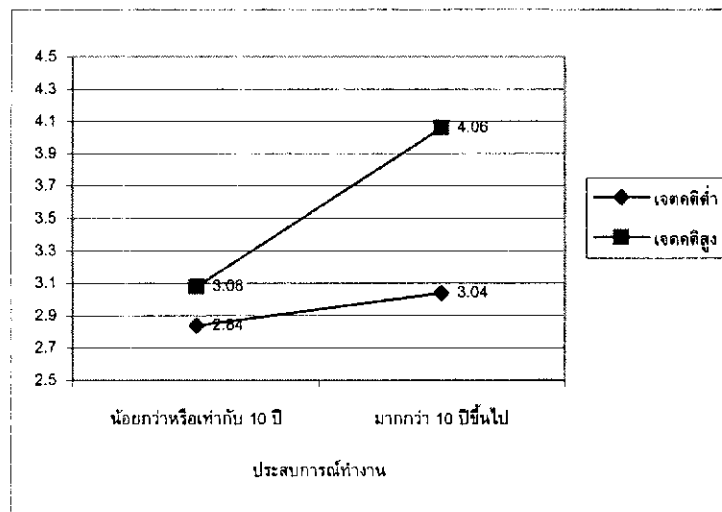
จากตาราง 7 พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และเจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม และรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้อิทธิพลส่วนตัว ด้านการรับของขวัญ ด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติ ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยได้เขียนกราฟแสดงปฏิสัมพันธ์พร้อมทั้งวิเคราะห์ simple effect ของคะแนนความขัดแย้งฯ ดังแสดงในภาพประกอบ 3 – 6 และ ตาราง 8 ตามลำดับ



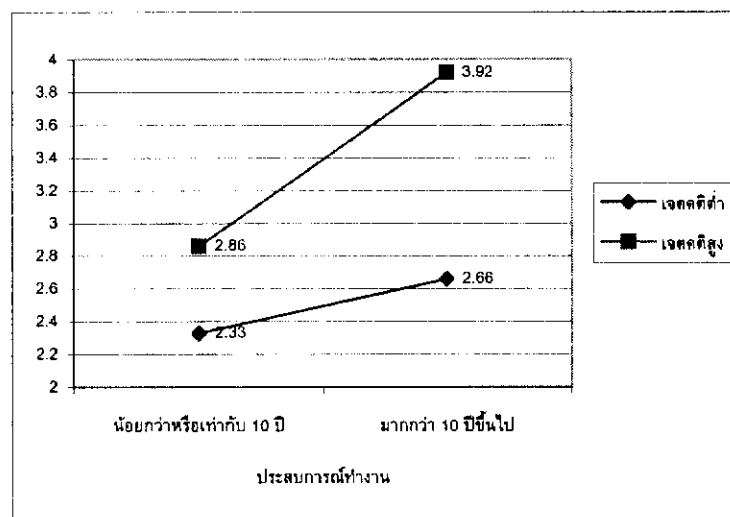
ภาพประกอบ 3 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และเจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข



ภาพประกอบ 4 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และเจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมด้านการใช้อิทธิพลส่วนตัวของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข



ภาพประกอบ 5 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และเจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมด้านการรับของขวัญ ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข



ภาพประกอบ 6 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และเจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติ ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข

ตาราง 8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม และรายด้าน ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การทำงานและเจตคติต่อความขัดแย้งฯ

ค่าความแตกต่างของการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งฯ		
ความขัดแย้ง	ที่ A1	ที่ A2
ความขัดแย้งฯ โดยรวม	B2 > B1 (.17)	B2 > B1 (.90)
ด้านการใช้อิทธิพลส่วนตัว	B1 > B2 (.11)	B2 > B1 (.89)
ด้านการรับของขวัญ	B2 > B1 (.24)	B2 > B1 (1.02)
ด้านการเกี่ยวพันกับเครือญาติ	B2 > B1 (.53)	B2 > B1 (1.26)

A1 = ผู้บริหารศูนย์ฯ ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี

A2 = ผู้บริหารศูนย์ฯ ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

B1 = ผู้บริหารศูนย์ฯ เจตคติต่อความขัดแย้งต่ำ

B2 = ผู้บริหารศูนย์ฯ เจตคติต่อความขัดแย้งสูง

จากภาพประกอบ 3 4 5 และ 6 พบว่า ประสบการณ์การทำงานและเจตคติต่อความขัดแย้งฯ ของค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการรับของขวัญ ด้านการเกี่ยวพันกับเครือญาติ มีปฏิสัมพันธ์กันแบบ ordinal ส่วนด้านการใช้อิทธิพลส่วนตัว นั้น พบว่า ประสบการณ์การทำงานและเจตคติต่อความขัดแย้งฯ มีปฏิสัมพันธ์กันแบบ disordinal ซึ่งเมื่อทดสอบจากตาราง 8 ผลที่ได้คือ

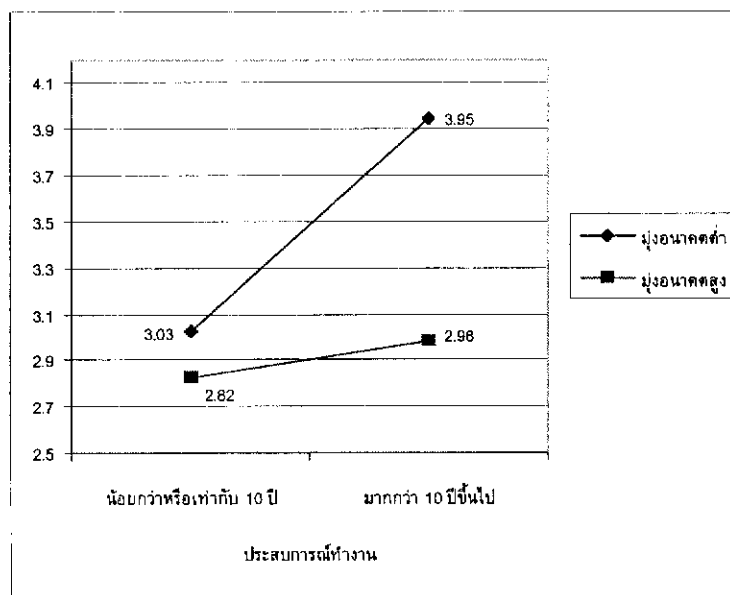
1) กลุ่มผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี พบว่า ถ้าผู้บริหารมีเจตคติต่อความขัดแย้งสูงจะมีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการรับของขวัญ ด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติ มากกว่าผู้บริหารที่มีเจตคติต่อความขัดแย้งต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ผู้บริหารมีเจตคติต่อความขัดแย้งต่ำจะมีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมด้านการใช้อิทธิพลส่วนตัว มากกว่าผู้บริหารที่มีเจตคติต่อความขัดแย้งสูงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) กลุ่มผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป พบว่า ถ้าผู้บริหารมีเจตคติต่อความขัดแย้งสูงจะมีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการรับของขวัญ ด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติ และด้านการใช้อิทธิพลส่วนตัว มากกว่าผู้บริหารที่มีเจตคติต่อความขัดแย้งต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

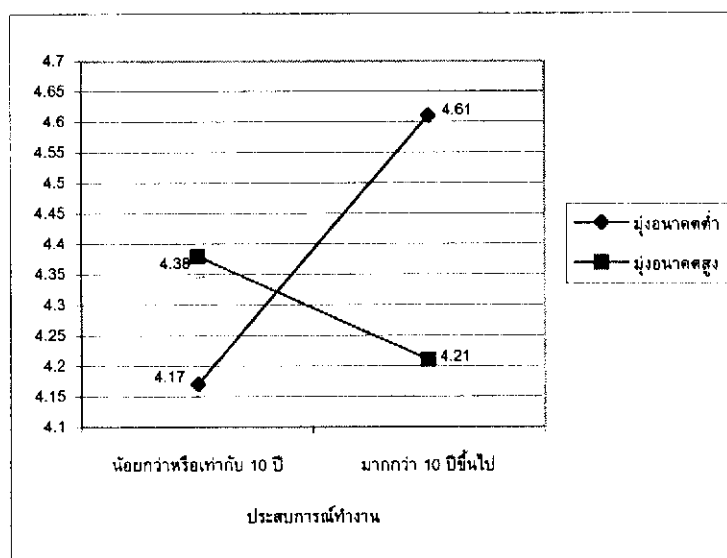
ตาราง 9 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวมและรายด้านของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข เมื่อพิจารณาตามตัวแปร ประสบการณ์การทำงาน และการมุ่งอนาคตควบคุมตน

ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์	ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์การทำงาน (ก)	ค่าสถิติเอฟ	
			การมุ่งอนาคต ควบคุมตน (ข)	(กxข)
ความขัดแย้งฯ โดยรวม	3.15	20.77**	25.15**	10.21**
ด้านการใช้อิทธิพลส่วนตัว	2.16	14.29**	17.64**	2.78
ด้านการรับของขวัญ	3.23	12.67**	24.91**	1.43
ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก	4.31	.89	.50	4.83*
ด้านการเกี่ยวพันกับเครือข่าย	2.91	10.36**	8.06**	10.10**

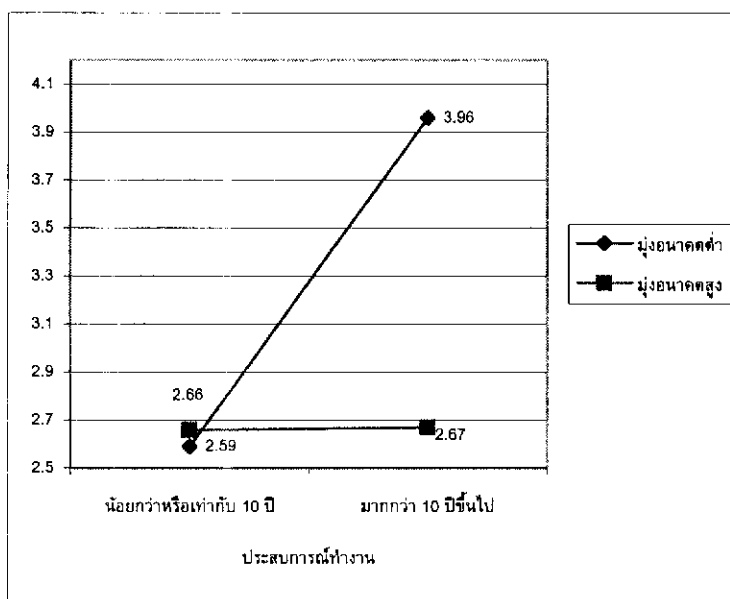
จากตาราง 9 พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และการมุ่งอนาคตควบคุมตน ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม และรายด้าน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก และด้านการเกี่ยวพันกับเครือข่าย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผู้วิจัยได้เขียนกราฟแสดงปฏิสัมพันธ์พร้อมทั้งวิเคราะห์ simple effect ของคะแนนความขัดแย้งฯ ดังแสดงในภาพประกอบ 7 – 9 และ ตาราง 10 ตามลำดับ



ภาพประกอบ 7 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และการมุงอนาคควบคุม
ตน ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม
ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข



ภาพประกอบ 8 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และการมุงอนาคควบคุม
ตน ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมด้านการรับจ้าง
ทำงานภายนอก ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข



ภาพประกอบ 9 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และการมุงอนาคตควบคุม ตน ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ด้านการ เกี่ยวพันกับเครือญาติ ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข

ตาราง 10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ ส่วนรวมโดยรวม และรายด้าน ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข เมื่อพิจารณาตาม ประสบการณ์การทำงานและการมุงอนาคตควบคุมตน

ค่าความแตกต่างของการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้ง		
ความขัดแย้ง	ที่ A1	ที่ A2
ความขัดแย้ง โดยรวม	B1 > B2	B1 > B2
	(.21)	(.97)
ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก	B2 > B1	B1 > B2
	(.21)	(.40)
ด้านการเกี่ยวพันกับเครือญาติ	B2 > B1	B1 > B2
	(.07)	(1.29)

- A1 = ผู้บริหารศูนย์ฯ ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี
 A2 = ผู้บริหารศูนย์ฯ ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
 B1 = ผู้บริหารศูนย์ฯ มุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำ
 B2 = ผู้บริหารศูนย์ฯ มุ่งอนาคตควบคุมตนสูง

จากภาพประกอบ 7 8 และ 9 พบว่า ประสบการณ์การทำงานและการมุ่งอนาคตควบคุมตน ของค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม โดยรวม มีปฏิสัมพันธ์กันแบบ ordinal ส่วนด้านการรับจ้างทำงานภายนอก และด้านการเกี่ยวข้องกับเครือข่าย นั้น พบว่า ประสบการณ์การทำงานและการมุ่งอนาคตควบคุมตน มีปฏิสัมพันธ์กันแบบ disordinal ซึ่งเมื่อทดสอบจากตาราง 10 ผลที่ได้คือ

1) กลุ่มผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี พบว่า ถ้าผู้บริหารมีการมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำ จะมีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม โดยรวม มากกว่าผู้บริหารที่มีการมุ่งอนาคตควบคุมตนสูง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ผู้บริหารมีการมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงจะมีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก และด้านการเกี่ยวข้องกับเครือข่าย มากกว่าผู้บริหารที่มีการมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

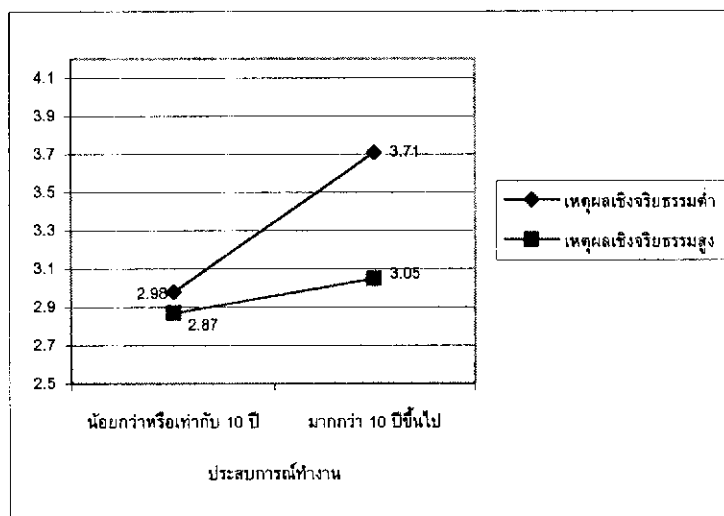
2) กลุ่มผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป พบว่า ถ้าผู้บริหารมีการมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำจะมีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก และด้านการเกี่ยวข้องกับเครือข่าย มากกว่าผู้บริหารที่เจตคติต่อความขัดแย้งต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3) จากความสัมพันธ์ของกราฟอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีการมุ่งอนาคตต่ำ จะมีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์สูงและมีการมุ่งอนาคตสูงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

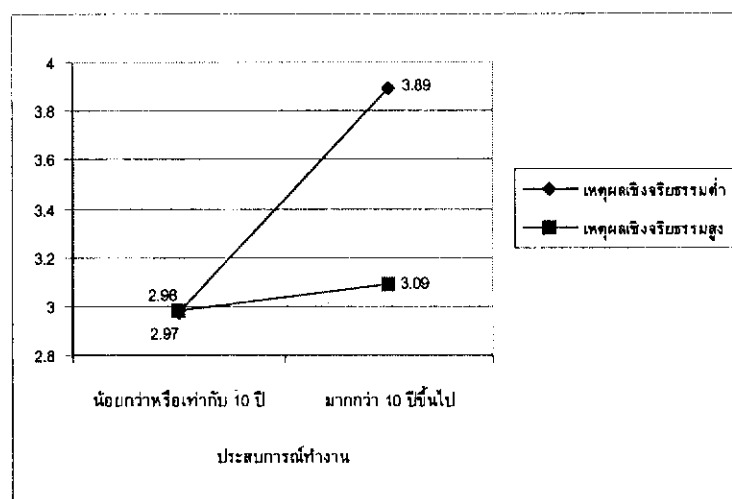
ตาราง 11 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวมและรายด้านของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข เมื่อพิจารณาตามตัวแปร ประสิทธิภาพการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม

ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์	ค่าเฉลี่ย	ค่าสถิติเอฟ		
		ประสิทธิภาพการทำงาน	เหตุผลเชิงจริยธรรม	(กxข)
		(ก)	(ข)	
ความขัดแย้งฯ โดยรวม	3.15	12.62**	8.93**	4.48*
ด้านการใช้อิทธิพลส่วนตัว	2.16	10.25**	7.24**	2.44
ด้านการรับของขวัญ	3.23	7.49**	4.33**	4.51**
ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก	4.31	.35	.07	.09
ด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติ	2.91	7.71**	7.16**	3.87

จากตาราง 11 พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการรับของขวัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยได้เขียนกราฟแสดงปฏิสัมพันธ์พร้อมทั้งวิเคราะห์ simple effect ของคะแนนความขัดแย้ง ดังแสดงในภาพประกอบ 10 – 11 และ ตาราง 12 ตามลำดับ



ภาพประกอบ 10 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข



ภาพประกอบ 11 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมด้านการรับของขวัญของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข

ตาราง 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม และรายด้าน ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม

ความขัดแย้ง	ค่าความแตกต่างของการเปรียบเทียบ	
	ที่ A1	ที่ A2
ความขัดแย้งฯ โดยรวม	B1 > B2 (.11)	B1 > B2 (.66)
	B2 > B1	B1 > B2
ด้านการรับของขวัญ	(.01)	(.80)

- A1 = ผู้บริหารศูนย์ฯ ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี
 A2 = ผู้บริหารศูนย์ฯ ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
 B1 = ผู้บริหารศูนย์ฯ เหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ
 B2 = ผู้บริหารศูนย์ฯ เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง

จากภาพประกอบ 10 และ 11 พบว่า ประสบการณ์การทำงานและเหตุผลเชิงจริยธรรมของ ค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวมมีปฏิสัมพันธ์กันแบบ ordinal ในขณะที่ ประสบการณ์การทำงานและเหตุผลเชิงจริยธรรมของ ค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมด้านการรับของขวัญ มีปฏิสัมพันธ์กันแบบ disordinal ซึ่งเมื่อทดสอบจากตาราง 12 ผลที่ได้คือ

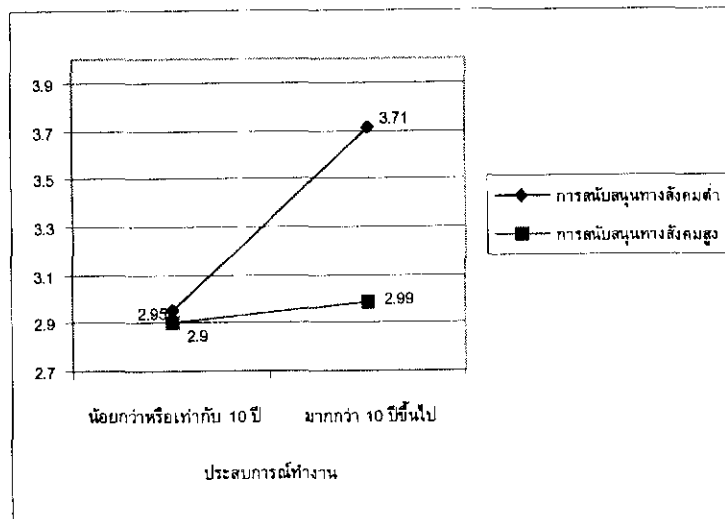
1) กลุ่มผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี พบว่า ถ้าผู้บริหารมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ จะมีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม มากกว่าผู้บริหารที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ ผู้บริหารที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง จะมีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมด้านการรับของขวัญ มากกว่าผู้บริหารที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) กลุ่มผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป พบว่า ถ้าผู้บริหารมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ จะมีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม และด้านการรับของขวัญ มากกว่าผู้บริหารที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

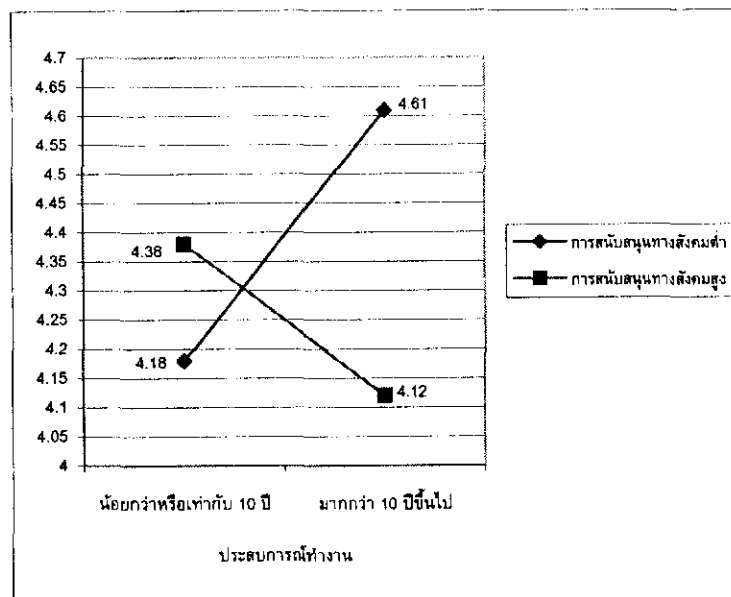
ตาราง 13 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวมและรายด้านของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข เมื่อพิจารณาตามตัวแปร ประสบการณ์การทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม

ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์	ค่าเฉลี่ย	ค่าสถิติเอฟ		
		ประสบการณ์การทำงาน (ก)	การสนับสนุนทางสังคม (ข)	(กxข)
ความขัดแย้งฯ โดยรวม	3.15	11.23**	9.51**	7.20**
ด้านการใช้อิทธิพลส่วนตัว	2.16	9.05**	8.48**	1.42
ด้านการรับของขวัญ	3.23	7.63**	12.85**	.83
ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก	4.31	.42	1.05	6.40*
ด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติ	2.91	5.32*	.75	7.51**

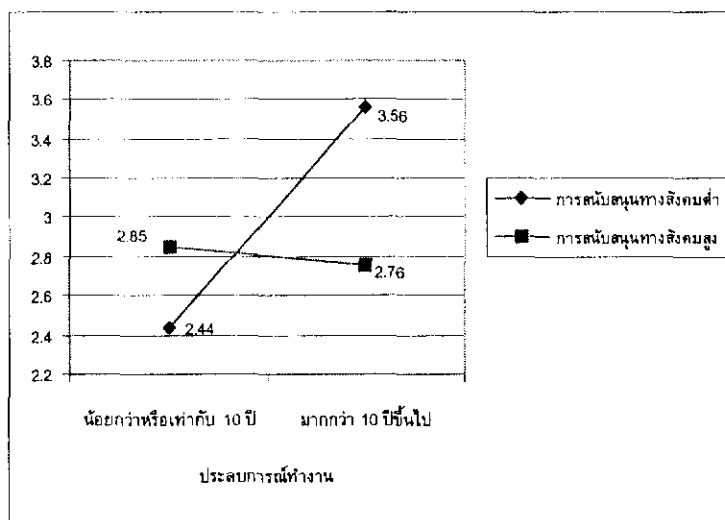
จากตาราง 13 พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม และรายด้าน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก และด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยได้เขียนกราฟแสดงปฏิสัมพันธ์พร้อมทั้งวิเคราะห์ simple effect ของคะแนนความขัดแย้งฯ ดังแสดงในภาพประกอบ 12 – 14 และ ตาราง 14 ตามลำดับ



ภาพประกอบ 12 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข



ภาพประกอบ 13 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมด้านการรับจ้างทำงานภายนอกของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข



ภาพประกอบ 14 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติ ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข

ตาราง 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม และรายด้าน ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม

ความขัดแย้ง	ค่าความแตกต่างของการเปรียบเทียบ	
	ที่ A1	ที่ A2
ความขัดแย้งฯ โดยรวม	B1 > B2 (.05)	B1 > B2 (.72)
ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก	B2 > B1 (.20)	B1 > B2 (.49)
ด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติ	B2 > B1 (.41)	B1 > B2 (.80)

- A1 = ผู้บริหารศูนย์ฯ ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี
 A2 = ผู้บริหารศูนย์ฯ ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
 B1 = ผู้บริหารศูนย์ฯ การสนับสนุนทางสังคมต่ำ
 B2 = ผู้บริหารศูนย์ฯ การสนับสนุนทางสังคมสูง

จากภาพประกอบ 12 13 และ 14 พบว่า ประสบการณ์การทำงานและการสนับสนุนทางสังคมของ ค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม มีปฏิสัมพันธ์กันแบบ ordinal ในขณะที่ ประสบการณ์การทำงานและการสนับสนุนทางสังคมของ ค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก และด้านการเกี่ยวข้องกับเครือข่าย มีปฏิสัมพันธ์กันแบบ disordinal ซึ่งเมื่อทดสอบจากตาราง 14 ผลที่ได้คือ

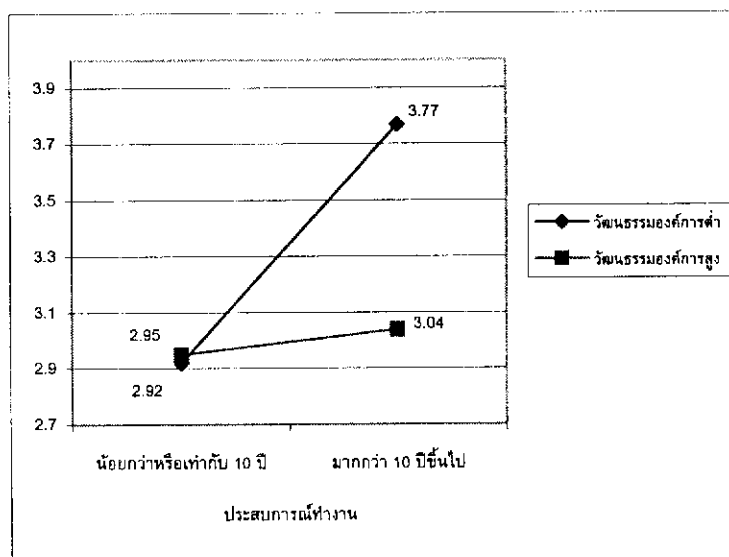
1) กลุ่มผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี พบว่า ถ้าผู้บริหารมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ จะมีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม มากกว่าผู้บริหารที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ผู้บริหารที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมด้านการรับจ้างทำงานภายนอก และด้านการเกี่ยวข้องกับเครือข่าย มากกว่าผู้บริหารที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) กลุ่มผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป พบว่า ถ้าผู้บริหารมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ จะมีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก และด้านการเกี่ยวข้องกับเครือข่าย มากกว่าผู้บริหารที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

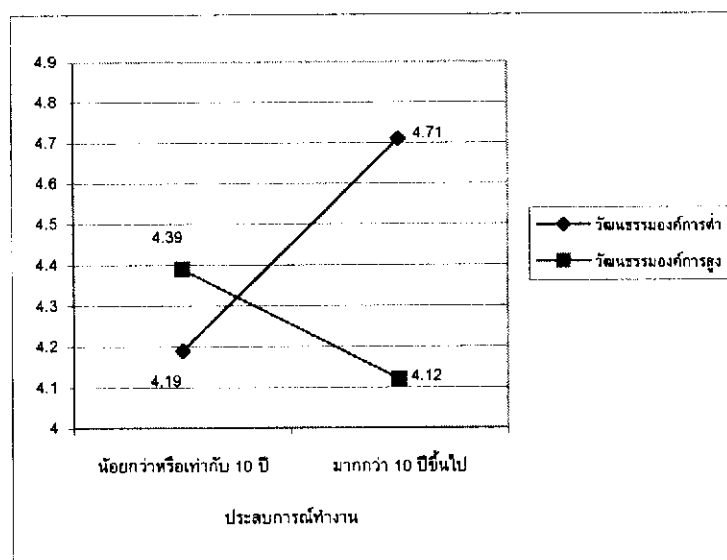
ตาราง 15 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวมและรายด้านของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขเมื่อพิจารณาตามตัวแปร ประสบการณ์การทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ

ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์	ค่าเฉลี่ย	ค่าสถิติเอฟ		
		ประสบการณ์	วัฒนธรรม	(กxข)
		การทำงาน (ก)	องค์การ (ข)	
ความขัดแย้งฯ โดยรวม	3.15	13.23**	7.56**	8.65**
ด้านการใช้อิทธิพลส่วนตัว	2.16	11.06**	8.03**	2.62
ด้านการรับของขวัญ	3.23	8.82**	8.86**	.41
ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก	4.31	.84	2.00	8.25**
ด้านการเกี่ยวข้องกับเครือข่าย	2.91	5.50*	.18	9.12**

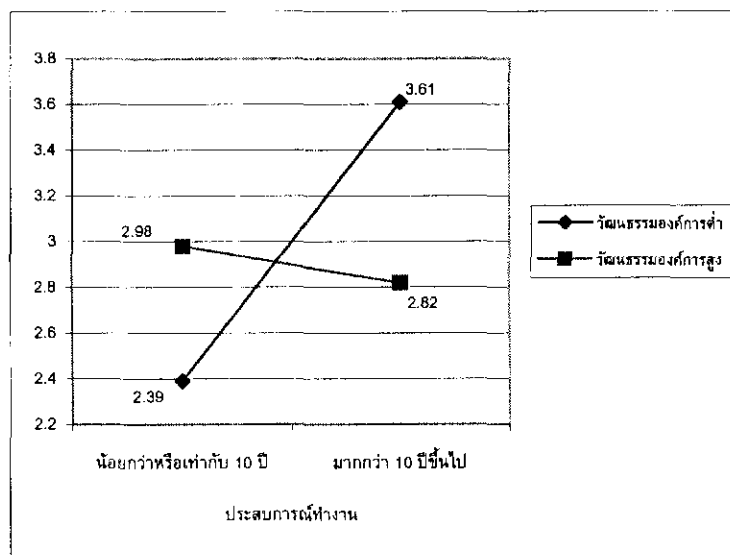
จากตาราง 15 พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และ วัฒนธรรมองค์การ ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก และด้านการเกี่ยวข้องกับเครือข่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยได้เขียนกราฟแสดงปฏิสัมพันธ์พร้อมทั้งวิเคราะห์ simple effect ของคะแนนความขัดแย้ง ดังแสดงในภาพประกอบ 15 – 17 และ ตาราง 16 ตามลำดับ



ภาพประกอบ 15 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข



ภาพประกอบ 16 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมด้านการรับจ้างทำงานภายนอกของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข



ภาพประกอบ 17 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติ ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข

ตาราง 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม และรายด้าน ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การทำงานและวัฒนธรรมองค์การ

ความขัดแย้ง	ค่าความแตกต่างของการเปรียบเทียบ	
	ที่ A1	ที่ A2
ความขัดแย้งฯ โดยรวม	B2 > B1	B1 > B2
	(.03)	(.73)
ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก	B2 > B1	B1 > B2
	(.02)	(.59)
ด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติ	B2 > B1	B1 > B2
	(.59)	(.79)

- A1 = ผู้บริหารศูนย์ฯ ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี
 A2 = ผู้บริหารศูนย์ฯ ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
 B1 = ผู้บริหารศูนย์ฯ วัฒนธรรมองค์การต่ำ
 B2 = ผู้บริหารศูนย์ฯ วัฒนธรรมองค์การสูง

จากภาพประกอบ 15 16 และ 17 พบว่า ประสบการณ์การทำงาน วัฒนธรรมองค์การของ ค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก และด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติ มีปฏิสัมพันธ์กันแบบ disordinal ซึ่งเมื่อทดสอบจากตาราง 16 ผลที่ได้คือ

1) กลุ่มผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี พบว่า ถ้าผู้บริหารมีวัฒนธรรมองค์การสูง จะมีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก และด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติ มากกว่าผู้บริหารที่มีวัฒนธรรมองค์การต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) กลุ่มผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป พบว่า ถ้าผู้บริหารมีวัฒนธรรมองค์การต่ำ จะมีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก และด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติ มากกว่าผู้บริหารที่มีวัฒนธรรมองค์การสูงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตอนที่ 3 ผลการทำนายความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม
ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ด้วยตัวแปร เจตคติต่อความขัดแย้ง
ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม การมุ่งอนาคตควบคุม
ตน เหตุผลเชิงจริยธรรม การสนับสนุนทางสังคม และวัฒนธรรมองค์การ**

เป็นการศึกษาผลการทำนายความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ทั้งในด้าน ปัจจัยทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม การมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม วัฒนธรรมองค์การ เพื่อเป็นการตอบสนองมติฐานข้อที่ 3 โดยทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร (Stepwise) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในตาราง 17 และ 18

**ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ของตัวแปร อีสระ 5 ตัวแปร ในการทำนายความขัดแย้ง
ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ของผู้บริหารศูนย์บริการ
สาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร**

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6
1	1	-.65**	-.49**	-.58**	-.51**	.52**
2		1	.55**	.77**	.60**	-.48**
3			1	.41**	.35**	-.34**
4				1	.82**	-.41**
5					1	-.33**
6						1

- 1 เจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม
- 2 การมุ่งอนาคตควบคุมตน
- 3 เหตุผลเชิงจริยธรรม
- 4 การสนับสนุนทางสังคม
- 5 วัฒนธรรมองค์การ
- 6 ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

จากตาราง 17 พบว่า ปัจจัยทางจิต ได้แก่ การมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ ปัจจัยทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม กับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมมีความสัมพันธ์กันสูงมากที่สุด ($r = .51$) รองลงมาคือ การมุ่งอนาคตควบคุมตนกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ($r = -.48$)

เมื่อพิจารณาในกลุ่มตัวทำนายที่ศึกษา พบว่า มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูง คือ การสนับสนุนทางสังคมกับวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อกันสูงมากที่สุด ($r = .82$) รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคมกับการมุ่งอนาคตควบคุมตน ($r = .77$)

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร (Stepwise) ของตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร ในการทำนายความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่มีอำนาจทำนาย (ตามลำดับความสำคัญ)	b	SE	B	t	P- Value
เจตคติต่อความขัดแย้ง	.30	.09	.35	3.18**	.00
การมุ่งอนาคตควบคุมตน	-.21	.09	-.25	-2.32*	.02
a = 3.08	R = .55		R ² = .31		
Adjusted R ² = .29	F = 21.82		p = .00		

จากตาราง 17 เมื่อใช้ตัวแปรอิสระทุกตัวในการทำนายความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร (Stepwise) พบว่าตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม คือ เจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม และการมุ่งอนาคตควบคุมตน สามารถร่วมกันทำนายได้ คิดเป็นร้อยละ 31 โดยเจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมมีอิทธิพลต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมสูงสุด (ค่า Beta = .35)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ในการทำนายความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขด้วยตัวแปรปัจจัยจิตสังคม

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะมีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำ
2. ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงกว่าจะมีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่ากลุ่มที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำกว่า
4. ปัจจัยทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม การมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขได้

ขอบเขตในการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ที่มีอำนาจและมีโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่เป็นหัวหน้าพยาบาลและผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลของศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน 65 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักอนามัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ที่เป็นหัวหน้าพยาบาลและผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลของศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน 65 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักอนามัย ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 130 คน แต่เรื่องที่ทำให้การวิจัยเป็นเรื่องที่กระทบกระเทือนความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามอีกทั้งยังเป็นเรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามกลัวจะมีผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร จึงทำให้สามารถรวบรวมแบบสอบถามได้เพียง 100 ชุด

ตัวแปรที่ศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ใน 4 ลักษณะ คือ การใช้อิทธิพลส่วนตัว การรับของขวัญ การรับจ้างทำงานภายนอก การเกี่ยวข้องกับเครือญาติ

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 2 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยทางจิต ประกอบด้วย เจตคติต่อความขัดแย้งของผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม การมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม
2. ปัจจัยทางสังคม ประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคม วัฒนธรรมองค์กร ส่วนลักษณะทางชีวสังคมได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ฐานะทางเศรษฐกิจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรตามได้สร้างขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการและมีลักษณะเป็นเครื่องมือวัดประเภทมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ส่วนแบบวัดอื่นได้ทำการดัดแปลงและปรับปรุงแบบวัดที่สร้างไว้แล้ว รวมจำนวนทั้งสิ้น 6 ฉบับ ดังนี้ คือ

1. แบบวัดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม
2. แบบวัดเจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม
3. แบบวัดมุ่งอนาคตควบคุมตน
4. แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม
5. แบบวัดวัฒนธรรมองค์การ
6. แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

2.เปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข โดยใช้สถิติค่าที (t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

3.เปรียบเทียบฐานะทางเศรษฐกิจของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง (2 way ANOVA) ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้งานวิจัยชัดเจนมากขึ้น

4.การค้นหาดัชนีแปรทางจิตลักษณะและทางสังคม เพื่อทำนายความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple regression analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มีผลการวิจัยโดยสรุปดังนี้

1. ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงมีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการรับของขวัญ ด้านการใช้อิทธิพลส่วนตัว และด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติ สูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้

2. ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีฐานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกันมีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงกว่ามีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติไม่แตกต่างจากผู้บริหารศูนย์ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำกว่า ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. เจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม และการมุ่งอนาคตควบคุมตน สามารถร่วมกันทำนายความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้ คิดเป็นร้อยละ 31 โดยเจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมมีอิทธิพลต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมสูงสุด (ค่า Beta = .35)

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลจากข้อค้นพบการวิจัย โดยจำแนกตามสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 กล่าวว่า “ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะมีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำ” ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงมีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการรับของขวัญ ด้านการใช้อิทธิพลส่วนตัว และด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติ สูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประสบการณ์การทำงานเป็นความรู้ ความเข้าใจที่ผ่านมาจากการเรียนรู้ถึงสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในสถานที่ทำงาน ผู้ร่วมงาน และการทำงาน นอกจากนี้ประสบการณ์การทำงานยังเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลสามารถพินิจ พิจารณาส่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบ ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถปรับตัว และส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้ โดยเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540) ได้กล่าวว่า ความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรม ซึ่งการมีประสบการณ์ในงานใดก็ตามย่อมส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่จำนวนปีที่เคยทำงานไม่ได้เป็นหลักประกันว่าคนที่ทำงานนานปีกว่าจะมีประสบการณ์มากกว่าคนที่ทำงานน้อยปีกว่า ทั้งนี้ เพราะแต่ละวันที่ทำงานย่อมได้ประสบการณ์ต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหาร

ศูนย์บริการสาธารณสุข ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงย่อมจะรู้ เข้าใจวิธีการ สามารถเผชิญกับสถานการณ์ ความขัดแย้งทางจริยธรรมในการทำงานต่างๆ รวมทั้งปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้ดี และส่งผลถึงการสามารถแสดงพฤติกรรมความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้ดีผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยมีงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันประสบการณ์การทำงานที่สามารถเทียบเคียงได้ว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าย่อมจะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าโดยงานวิจัยของ อภิญา โพธิ์ศรีทอง (2536) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุของพยาบาล พบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก มีพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุดีกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย ซึ่งผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากจะมีพฤติกรรมในการทำงานที่เหมาะสมมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าตัวแปรความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นตัวแปรทางด้านลบ ผลการศึกษานี้เทียบเคียงกับการศึกษาของเวนส์ (รังสรรค์ โฉมยา. 2543 ; อ้างอิงจาก Veins. 1992) ที่ศึกษาการใช้เหตุผลเพื่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งทางจริยธรรมในการพยาบาล โดยศึกษาในกลุ่มพยาบาลเวชปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ในการเคยผ่านการตัดสินใจด้านต่างๆ ทำให้เกิดความมั่นใจในการแก้ปัญหาความขัดแย้งทางจริยธรรมในการพยาบาล อธิบายได้ว่าการที่บุคคลมีประสบการณ์ แตกต่างกันทำให้บุคคลมีพฤติกรรมจริยธรรมในการพยาบาลแตกต่างกัน นั่นคือ ประสบการณ์ในการทำงานหรือประสบการณ์ในวิชาชีพของบุคคลเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้เรียนรู้ถึงกระบวนการในการทำงาน ลักษณะงาน แง่มุมทางจริยธรรมของงาน รวมถึงการลองผิดลองถูกใน พฤติกรรมบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน กระบวนการเรียนรู้เหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดการสั่งสมความรู้ ทักษะ การคิด การตัดสินใจ ตลอดจนการแก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองต่อปัญหาทาง จริยธรรมที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

นอกจากนี้ เพื่อให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความชัดเจนมากขึ้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (2-way ANOVA) ระหว่างปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน กับปัจจัยทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อความขัดแย้ง การมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม และวัฒนธรรมองค์กร พบว่า

มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างประสบการณ์การทำงาน และเจตคติต่อความขัดแย้งฯ ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการใช้สิทธิพลส่วนตัว ด้านการรับของขวัญ และด้านการเกี่ยวพันกับเครือญาติ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างประสบการณ์การทำงาน และการมุ่งอนาคตควบคุมตน ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม และรายด้าน

ได้แก่ ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก และด้านการเกี่ยวข้องกับเครือข่าย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างประสบการณ์การทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม และด้านการรับของขวัญ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างประสบการณ์การทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก และด้านการเกี่ยวข้องกับเครือข่าย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างประสบการณ์การทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการรับจ้างทำงานภายนอก และด้านการเกี่ยวข้องกับเครือข่าย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ซึ่งจากผลศึกษาเพิ่มเติม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (2-way ANOVA) พอจะสรุปได้ว่า ปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อความขัดแย้ง การมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม และวัฒนธรรมองค์การ มีปฏิสัมพันธ์กันต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ทั้งโดยรวม และรายด้าน ในบางด้าน ซึ่งทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประสบการณ์การทำงานเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งที่ร่วมกันกับปัจจัยทางจิต และปัจจัยทางสังคม ในบางด้าน ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้ จึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงย่อมจะมีความรู้ ทักษะ ในการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ในการทำงานสูงเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว และเมื่อรวมกับลักษณะทางจิตที่คอยสนับสนุนส่งเสริม หรือลักษณะทางสังคมที่เป็นตัวกระตุ้น ก็ย่อมจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้มากกว่าผู้บริหารที่ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า

จากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ จึงอาจจะกล่าวได้ว่า ผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานที่ 2 กล่าวว่า “ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงกว่า จะมีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำกว่า” ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีฐานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกันมีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงกว่า มีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติไม่แตกต่างจากผู้บริหารศูนย์ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขเป็นผู้ที่ทำงานเพื่อสาธารณชนในการให้บริการด้านสาธารณสุขอย่างแท้จริง การที่จะกระทำให้เกิดพฤติกรรมความขัดแย้งเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อจรรยาบรรณของพยาบาล และยังมีผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของประชาชนอีกด้วย จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยรวมมีน้อย และไม่แตกต่างกัน แต่ในขณะที่ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติแตกต่างกันนั้น เมื่อพิจารณาจากการทดสอบเป็นรายคู่แล้ว พบว่า ผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงกว่ามีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติไม่แตกต่างจากผู้บริหารศูนย์ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่คนไทยเป็นผู้ที่มีน้ำใจไมตรี ทดแทนบุญคุณต่อผู้มีพระคุณ ดังนั้น การแสดงความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันจึงเป็นสิ่งที่บุคคลกระทำอยู่เป็นประจำ โดยเฉพาะผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขนั้นเป็นผู้ที่ต้องพบปะกับประชาชนในท้องถิ่น จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องมีการแสดงพฤติกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อกัน แสดงความเกื้อกูลกัน ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยของคนไทยอยู่แล้ว รวมทั้งผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขคงจะไม่ได้คิดว่าพฤติกรรมดังกล่าวเป็นความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม จึงทำให้ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมด้านการเกี่ยวข้องกับเครือญาติ ของผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงกว่า และผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำกว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจจะเทียบได้กับ คอรัปชั่นขาว (White Corrupti) ของ ไฮเดนไฮเมอร์ (อุดม รัฐอมฤต. 2530 : 13 - 14 ; อ้างอิงจาก Heidenheimer. 1980) นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญในเรื่องของคอรัปชั่น ที่ได้อธิบายถึง คอรัปชั่นขาว (White Corruption) ว่าได้แก่ พฤติกรรมประเภทที่ประชาชน และผู้นำในสังคมยอมรับหรือยอมรับ และเห็นว่าไม่ควรลงโทษผู้กระทำผิด เพราะถือเป็นเรื่องที่ไม่สำคัญมากนัก เนื่องจากการรับผลประโยชน์โดยอิงอยู่กับขนบธรรมเนียมประเพณี และมีได้เกิดจากการเรียกร้องจากผู้รับ เช่น การให้ซึ่งเป็นการแสดง “น้ำใจ” ของผู้น้อยต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้อยู่ในตำแหน่งที่ให้คุณให้โทษได้ และการให้ซึ่งเป็น “การตอบ

แทน" การปฏิบัติ หรือเจตนาปฏิบัติของผู้ที่อยู่ในตำแหน่ง และเป็นคุณประโยชน์แก่ผู้ให้โดยผู้รับมิได้เรียกร้อง ตัวอย่างในการให้ทั้งสองกรณีคือ การให้ของขวัญในโอกาสพิเศษต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานวันเกิด งานขึ้นบ้านใหม่หรือเป็นเจ้าของภาพในงานการกุศล เป็นต้น นอกจากนี้ เคอร์นิกาน (กมล กอบกัยกิจ. 2543 : 44 ; อ้างอิงจาก Kenneth Kernaghan. 1990) ได้ชี้ให้เห็นประเด็นตัวอย่างที่อยู่ในข่ายของความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest) ว่ามี 8 ประเภท ได้แก่ 1) การรับสินบน 2) การใช้อิทธิพลส่วนตัว 3) การใช้ข้อมูลลับ 4) การดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวกับทางการเงิน 5) การรับของขวัญหรือของกำนัล 6) การทำงานนอกเวลา 7) อดีตพนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่พ้นตำแหน่งไปได้รับการว่าจ้างให้มาทำงานกับบริษัทเอกชน และ 8) การเกี่ยวพันกับเครือญาติ โดยอธิบายได้ว่า การเกี่ยวพันกับเครือญาติ คือ สถานการณ์ที่บุคคลสาธารณะอาจอยู่ในตำแหน่งที่อาจทำสิ่งที่ต้องการให้แก่ญาติ หากคิดในประเด็นของผลประโยชน์ขัดแย้งกัน อาจจะเรียกได้ว่าเป็นระบบอุปถัมภ์ในฐานะชั้นพิเศษของการใช้อิทธิพลส่วนตัว เพราะมูลเหตุจูงใจคล้ายกับเรื่องที่ถูกกล่าวมาแล้วข้างต้น กล่าวคือเป็นการเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลที่จะให้ได้รับการส่งเสริม ได้รับรางวัลจากการทำสัญญา หรือการอื่นใด ๆ ไม่ว่าทางตรง หรือทางอ้อม เพื่อให้ภรรยาหรือญาติพี่น้องของผู้ดำรงตำแหน่งฯ ได้รับผลประโยชน์ เป็นต้น

มีงานวิจัยที่ได้กล่าวถึงความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ได้แก่ งานวิจัยของวงเดือน จงไพบูลย์ (2543) ที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการพบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจ : รายได้รวม 10,001-20,000 บาท มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสังคมไทยในปัจจุบันเศรษฐกิจและค่าครองชีพสูง ข้าราชการที่มีรายได้ดีเท่านั้นจึงจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข แต่ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีรายได้น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานไปบ้าง เนื่องจากเกิดความเครียดในการคิดหารายได้มาจุนเจือครอบครัว ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ อุ่นโกมล (2532) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขาภิบาลและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายสุขาภิบาลและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ซึ่งหมายถึงว่าหัวหน้าฝ่ายสุขาภิบาลและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงจะมีการปฏิบัติงานต่ำ

จากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ จึงอาจจะกล่าวได้ว่า ผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานที่ 3 กล่าวว่า "ปัจจัยทางจิตใต้สำนึก เจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม การมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุขได้" ซึ่งจาก ผลการศึกษาพบว่า เจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม และการมุ่งอนาคตควบคุมตน สามารถร่วมกันทำนายความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้ คิดเป็นร้อยละ 31 โดยเจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมมีอิทธิพลต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมสูงสุด (ค่า $Beta = .35$) เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน โดยตัวแปรเจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม และการมุ่งอนาคตควบคุมตน สามารถร่วมกันทำนายความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมคิดเป็นร้อยละ 31 โดยตัวแปรเจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม มีอิทธิพลต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.2 ของการทำนาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจตคติมีลักษณะที่สำคัญ คือ เจตคติเกิดจากการเรียนรู้หรือเป็นผลที่ได้รับมาจากประสบการณ์ต่างๆ กัน และเจตคติเป็นความพร้อมกระทำ เช่น เกิดพฤติกรรมโต้ตอบ (Predisposition to Respond) ต่อเหตุการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ และเจตคติเป็นสภาวะทางจิตใจ โดยเป็นเครื่องกำหนดหรือที่จะชี้แนวทางในการก่อหรือแสดงพฤติกรรม นั่นคือ เจตคติมีคุณสมบัติของแรงจูงใจ ในอันที่จะทำให้บุคคลประเมินเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมหรือการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมที่แท้จริง กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีเจตคติในทางบวกหรือมีเจตคติที่ดี พฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกจะมีแนวโน้มที่จะเข้าหา ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลนั้นมีเจตคติในทางลบหรือมีเจตคติที่ไม่ดี พฤติกรรมที่แสดงออกจะมีแนวโน้มที่จะถอยหนีหรือออกห่างหรือไม่เข้าหาสิ่งนั้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2529 : 20) ส่วนการมุ่งอนาคตควบคุมตนนั้นจะหมายถึงปริมาณการที่บุคคลเห็นความสำคัญของสิ่งที่เกิดกับตนและสังคมในอนาคต สามารถคาดการณ์ไกลและมีนิสัยการบังคับตนเองให้อดใจรอได้ หรือเลือกที่จะไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันที แต่รอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่หรือสำคัญกว่าที่จะตามมาภายหลัง ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ รวมทั้งพฤติกรรมความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้ โดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดดังกล่าวทั้งในส่วนของเจตคติ และการมุ่งอนาคตควบคุม ซึ่งมีงานวิจัยของ ณัฐสุตา สุจินันท์กุล (2541) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าพยาบาลที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมพยาบาล มี

พฤติกรรมพยาบาลอย่างเหมาะสมมากกว่าผู้ที่มิทัศนคติต่อพฤติกรรมพยาบาลน้อย ซึ่งพบผลเด่นชัดในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่แยกตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังทั้ง 14 กลุ่ม ซึ่งเจตคติเป็นจิตลักษณะที่มีผู้เห็นว่ามีเกี่ยวข้องโดยตรงมากที่สุดกับพฤติกรรม โดยเจตคติอาจทำนายพฤติกรรมได้แม่นยำตั้งแต่ร้อยละ 10-60 ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการวัดเจตคติและพฤติกรรมที่ต้องการศึกษา อย่างไรก็ตาม เจตคติเพียงด้านเดียวย่อมทำนายพฤติกรรมได้ไม่เต็มที่ ควรพิจารณาจิตลักษณะอื่น ๆ ของผู้กระทำพร้อมกันไปด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ 2527:129) ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าเจตคติต่อการทำงานหรือพฤติกรรมใด ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน นอกจากนี้ ผลการวิจัยที่แสดงว่าเจตคติต่อการทำงานเมื่อศึกษาร่วมกับตัวแปรอื่น (เช่น การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม ความเชื่ออำนาจในตน และความเครียดจากการทำงานเป็นต้น) จะสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ดีกว่าใช้ตัวแปรเจตคติเพียงตัวเดียว เช่น งานวิจัยของ(ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 ;อภิญา โพธิ์ศรีทอง.2536 ; บังอร โสพลและอัจฉรา วงศ์พัฒนมงคล. 2539) ส่วนการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองนั้น มีงานวิจัยของ จากผลการวิจัยของไรท์ (วงเดือน จงโพบูลย์. 2543 ; อ้างอิงจาก Wright. 1975 : 211) พบว่า ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง คือ ผู้ที่สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ และไม่ฝ่าฝืนในกฎเกณฑ์ของศาสนาและกฎหมายจึงเห็นได้ว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตจัดว่าเป็นผู้มีจริยธรรมสูงด้วย และยังพบว่ายุทธอาชญากรมีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำกว่าปกติ และนอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ วิritti ปานศิลา (2542) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า ตัวแปรมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 11 และมีงานวิจัยของ ชีรวัดน์ ผลไทย์ชุตติมา (2547) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี พบว่า การมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

จากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ จึงอาจจะกล่าวได้ว่า สมมติฐานข้อที่ 3 ได้รับการสนับสนุนบางส่วน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อการปฏิบัติ

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับศูนย์บริการสาธารณสุขควรมีแนวทางการป้องกันการเกิดความขัดแย้งระหว่างโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม โดยการรณรงค์ให้บุคลากรในหน่วยงานมีจิตสำนึก และตระหนักถึงจรรยาบรรณในวิชาชีพ และเสียสละการทำงานเพื่อประเทศชาติ
2. ลดปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การงดรับของขวัญในช่วงเทศกาลทั้งหน่วยงาน การสร้างเสริมความเข้าใจในความขัดแย้งระหว่างโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ให้แก่บุคลากรและผู้บริหารในศูนย์บริการสาธารณสุข เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรจะมีการศึกษาโดยการเพิ่มตัวแปรต้น หรือตัวแปรพยากรณ์อื่น โดยอาจใช้ตัวแปรจากทฤษฎีอื่นๆร่วมอธิบายและทำนาย ซึ่งอาจทำให้สามารถอธิบายความขัดแย้งระหว่างโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้มากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ขัดแย้งของพยาบาลในเชิงลึกโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การศึกษาเป็นรายกรณี หรือศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบในแต่ละกลุ่มงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล กอบกัยกิจ. (2543). มาตรการทางกฎหมายในการแก้ไขผลประโยชน์ขัดกันของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและข้าราชการระดับสูงในประเทศไทย. ปรินูญานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- การแพทย์, สำนัก. (2541). รายงานสรุปจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน 10 ปี. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่สำนักเลขาธิการสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.
- โกศล มีคุณ และ ฌรา เทียมเมฆ. (2541). ผลการฝึกให้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู ทุนอุดหนุนการวิจัย โครงการวิจัยแม่บท : การวิจัยและพัฒนากระบวนการพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย. สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2541). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544 (ฉบับปรับปรุงแผน). กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี
- งามตา วรินทร์านนท์. (2535). จิตวิทยาสังคม. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- จารุพร แสงเปา. (2542). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. (2534). คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา บิลมาศและคนอื่น ๆ. (2529). รายงานการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ธีรวัฒน์ ฝิโลทัยชุติมา. (2547). ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2528). การจูงใจเพื่อผลงาน. นครปฐม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. (2541). ปัจจัยด้านครอบครัว การทำงานและลักษณะส่วนบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ. ปรินญาณพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิศากร บุญอาจ และคนอื่น ๆ. การประเมินผลการพัฒนาสุขภาพในช่วงสิ้นสุดแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-พ.ศ.2544). นนทบุรี : สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. 2546.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2529). ม.ป.ท. ; ม.ป.พ. ประมวลบทความทางวิชาการ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2540). รายงานการวิจัยเรื่องความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนา ของคนไทย : การปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต = *Religious belief and practice of Thai Buddhists : socialization and quality of life*. กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทัศนีย์ ศรีจันทร์. (2528). อิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยต่อผลงานโภชนาการของสถานอนามัย ในจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ ส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เทพวรรณ สิงหบุตร. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคต ความพึงพอใจใน วิชาชีพพลศึกษา และเทคโนโลยีธุรกิจกีฬา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น = *The correlation of future orientation, professtional satisfaction in the physical education and sports business technology and learning achievement of students in the physical education department, faculty of education, Khon Kaen University*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (พลศึกษา) ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บังอร โสพล. (2539). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ความเป็นมาและกระบวนการที่ควรจะเป็น. พัฒนบริหารศาสตร์. ปีที่ 35, ฉบับที่ 1 (ม.ค.-มี.ค.38) 67-86.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). การสร้างเสริมจิตลักษณะเพื่อการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการทำงาน ราชการ. ปรินญาณพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญศรี ชัยชิดามร. (2534). สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงสนับสนุนทางสังคม และความ เหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในหอภิบาลผู้ป่วยอาการหนัก ในโรงพยาบาล ของรัฐ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- ปรีชา เจริญกิจจวร. (2547). การศึกษาเจตนาหลักเล็งผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงใต้โดยใช้ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- พรทิพย์ อุ่นโกมล. (2532). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2527). รายงานการวิจัยผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและลูกจ้าง. กรุงเทพฯ : สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคนอื่น ๆ. (2541) . รายงานผลการวิจัยเรื่อง การคอร์รัปชันในระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วงเดือน จงไพบูลย์. (2543). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิริติ ปานศิลา. (2542). การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย. ปรินูญานิพนธ์ วท.ด.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัตน์ ไวยกุล. (2524). ปัญหาในการประกอบอาชีพครูกับการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ยศวรณ นิพัฒน์ศิริผล. (2541). ปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก ในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รังสรรค์ โฉมยา. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในบทบาท วัฒนธรรมองค์การและจิตลักษณะบางประการ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ : ศึกษาเฉพาะจังหวัดหนองคาย. รายงานการวิจัย วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.

- ศศิธร พิมเสน. (2547). *ปัจจัยทางจิต-สังคมที่เกี่ยวข้องกับเจตนาหลักเสี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. ปรินุญานินพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปรินุญานินพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีสมร พุ่มสะอาด. (2530). *การศึกษาคุณภาพครูประถมศึกษา*. ปรินุญานินพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมโภชน์ นพคุณ. (2543). *Good Governance การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี*. : กรุงเทพฯ. วัชรินทร์การพิมพ์.
- สุวรรณ พินตานนท์. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง*. ปรินุญานินพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *ความขัดแย้งการบริหารเพื่อความสร้างสรรค์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เลิฟ แอนด์ ลิฟ เพรส.
- อารมณ จินดาพันธ์. (2536). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน*. ปรินุญานินพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2532). *พฤติกรรมในระบบราชการ*. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อภิญา โพธิ์ศรีทอง. (2536). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุของพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข*. ปรินุญานินพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุดม รัฐอมฤต. (2530). *ปัญหาบางประการเกี่ยวกับกฎหมายป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการประพฤติมิชอบในวงราชการ*. น.ม.(นิติศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อ้อมเดือน สดมณี. (2536). *ผลการฝึกอบรมทางพุทธพฤติกรรมศาสตร์ต่อจิตลักษณะและประสิทธิผลของครู*. ปรินุญานินพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- Bell, F. G. (1998). *Environmental geology : principles and practice*. Malden, MA : Blackwell Science.
- Brief, Arthur P. (1998). *Attitude in and Around Organizations*. California : Sage Publications, Inc.
- Cooper, Terry L. (1990). *The Responsible Administrator*. San Francisco : Jossey - Bass.
- Daft, R.L. (1991). *Management*. 2nd ed. New York : Dryden Press.
- Devis, A.J. and Aroskar, M.R. (1991). *Ethical Delemmas and Nursing Practice*. 3rd Connecticut : Appleton & Lange.
- Fry, T.S. (1994). *Ethics in Nursing Practice : A Guide to Ethical Decision Making*. Switzerland : The International Council of Nurse.
- Ekins Hejka - A. (1998) : "Conflict of interest" in *International Encyclopedia of Public Policy and Administration*. Cololado. PP. 481-485 edited by Shafritz, J.M. Colorado : Westview Press.
- Jones, Gareth R. (1995). *Organizational Theory Text and Case*. New York : Addison & Wesley.
- Kohlberg L. (1976). "Moarl Stages and Moralization : The cognitive Development Approach in Lickona," *Moral Development and Behavior : Theory, Research, and Social Issues*. New York : Holt, Rinehart and Wilston.
- Martin, Patricia Y. (1998). *Research Productivity by Nurses in Hospital : The Influences of Organizational Context, Climate, and Culture*. Dissertation Abstract International. 49(8) : 3106.
- McDaniel, C. and Stumpf, L. (1993). "The Organizational Culture : Implication for Nursing Service," *Journals of Nursing Administration*. 23 : 54 – 60.
- Meschel, W. (1974). "Process in Delay of Gratification," in L. Gerkowitz (ed), *Advances in Experimental Social Psychology*. New York : Academic Press.
- Riley Joan M. (1999). *Nurse Executives' Response to Ethical Conflict and Choice in the Workplace*. Research Report : Department of Nursing Emmanuel College. Boston.
- Sarason and others. (1983). "Assessing Social Support : The Social Support Questionnaire," *Journal of Personality and Social Psychology*. 44(1) : 127-139.
- Schein, E.H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. 2nd ed. California : Jossey-Bass Inc.

- Schermerhorn, John R. (1997). *Organizational Behavior*. New York : John-Wiley & Son.
- Schepers Donald H. (1998). *Issues Spheres, and Roles : Cues for Ethical Decision Making (Code of Contact)*. Doctoral Dissertation. The University of Arizona.
- Schultz, Ellen D. (1998). *Relationship Between Moral Judgement and Clinical Performance in Nursing*. Doctoral Dissertation. University of Minnesota.
- Ryan, Thomas A and P.C. Smith. (1993). *Principle of Industrial Psychology*. New York : Ronald Press.
- Veins. (1992). *The Moral Reasoning of Nurse Practitioners*. Doctoral Dissertation. San Diego University.
- Wallace, Harold R. and Masters, Ann L. (1996). *Personality Development for Work*. 7th ed. Ohio : South-Western Education Publishing.
- Williams, Sandra.(1985). *Conflict of Interest : the Ethical Dilemma in Politics*. London : Gower.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม และค่าอำนาจจำแนก
ของแบบสอบถามในการวิจัย



ที่ ศธ 0519.12/53๐3

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

// กรกฎาคม 2548

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์บริการสาธารณสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวโสพรรณ ฉัตรหลวง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางจิตสังคม
ที่เกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ของผู้บริหารศูนย์บริการ
สาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ยุทธนา ไชยจุล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์
เกษมเนตร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัย โดยขอให้หัวหน้าพยาบาล และผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล คอบแบบสอบถามปัจจัยทางจิตสังคม
ที่เกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ของผู้บริหารศูนย์บริการ
สาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2548

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวโสพรรณ ฉัตรหลวง ได้เก็บข้อมูล
เพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2452620 - 1 ต่อ 2154 2155

แบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและ
ผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารศูนย์บริการสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

ข้าพเจ้า นางสาว โสพรรณา ฉัตรหลวง นิสิตระดับปริญญาโท สาขา
การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อสำรวจความรู้สึกของท่านเกี่ยวกับ
การทำงานในหน่วยงาน

ข้าพเจ้าจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกที่เป็น
จริง คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์กับการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับ
ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหาร
ศูนย์สาธารณสุขในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อไป

ดังนั้นจึงขอความกรุณาจากท่านในการกรอกแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง
ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ โดยนำเสนอในภาพรวมซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น
4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่องทั่วไปในหน่วยงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านสังคมในการทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านจิตลักษณะ

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือนครั้งนี้

โสพรรณา ฉัตรหลวง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1.ท่านมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลสาธารณสุขเฉพาะที่ศูนย์บริการ

สาธารณสุข สำนักอนามัย (นับถึงปัจจุบัน)

() น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี

() มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2. รายได้ต่อเดือน (รวมรายได้อื่น ๆ)

() ต่ำกว่า 10,000 บาท

() 10,001 - 20,000 บาท

() ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่องทั่วไปในหน่วยงานของท่าน

คำชี้แจง ขอให้พิจารณาข้อความเหล่านี้ และโปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับการรับรู้ของท่านจาก จริงที่สุด จนถึง ไม่จริงเลย เพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อและ กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

จริงที่สุด	หมายถึง การกระทำตามข้อความนั้นๆ มากที่สุด หรือเป็นประจำทุก ครั้ง อย่างสม่ำเสมอ
------------	---

จริง	หมายถึง การกระทำตามข้อความนั้นๆ มากหรือเกือบทุกครั้ง
------	--

ค่อนข้างจริง	หมายถึง การกระทำตามข้อความนั้นๆ ค่อนข้างมากหรือบ่อยครั้ง
--------------	--

ค่อนข้างไม่จริง	หมายถึง การกระทำตามข้อความนั้นๆ ค่อนข้างน้อยหรือกระทำบ้าง เป็นบางครั้ง
-----------------	---

ไม่จริง	หมายถึง การกระทำตามข้อความนั้นๆ น้อยหรือกระทำบ้างแต่นานครั้ง
---------	--

ไม่จริงเลย	หมายถึง การไม่ได้กระทำตามข้อความนั้นๆเลย
------------	--

ข้อความ	ระดับการรับรู้					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
1.เมื่อมีการเปิดรับสมัครงานใน หน่วยงาน ข้าพเจ้ามักจะช่วยเหลือ ญาติของข้าพเจ้าเพื่อให้ได้งาน						
2.เมื่อมีการจัดซื้ออุปกรณ์ทางการ แพทย์ ข้าพเจ้ามักจะเลือกซื้อกับ บริษัทที่ข้าพเจ้ามีความคุ้นเคย มากกว่า						
3.ข้าพเจ้ามักพิจารณาเลื่อนขั้นให้ ลูกน้องคนสนิทก่อน						
4.ข้าพเจ้าจะไม่รับของขวัญจากบุคคล ใกล้ชิด ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงาน						
5.การที่ญาติผู้ป่วยมีสินน้ำใจให้ ข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้ามีกำลังใจใน การปฏิบัติงาน						
6.ข้าพเจ้าไม่ปฏิเสธเมื่อมีญาติผู้ป่วย ชื่อของขั้วญาติมาตอบแทน						
7.เมื่อมีเวลาว่างข้าพเจ้าจะทำงาน พิเศษเพื่อให้มีรายได้มากขึ้น						
8.ข้าพเจ้าไม่สนับสนุนให้เพื่อน ร่วมงานทำงานพิเศษ						
9.ข้าพเจ้าจะวางระเบียบไม่ให้ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานไปทำงาน พิเศษ						
10.ข้าพเจ้าจะอำนวยความสะดวกให้ ญาติได้รับการตรวจก่อน						
11.ข้าพเจ้าลัดคิวการตรวจให้กับตนเอง หรือญาติเพราะคนอื่นก็ทำกันทั้งนั้น						
12.ข้าพเจ้าจะให้ความใส่ใจและบริการ เป็นพิเศษต่อผู้มีพระคุณ						

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านสังคมในการทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงใด แล้ว
เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
1.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการดำเนินงานของ ข้าพเจ้าปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่แบบเลือก ที่รักมากกว่าชัง						
2.หน่วยงานของข้าพเจ้าไม่เคยให้ บุคลากรออกจากตำแหน่งโดยไม่มี เหตุผล						
3.หน่วยงานให้โอกาสผู้ทำงานทุกคน ในการแสดงความสามารถในการ ปฏิบัติงาน						
4.ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานเชื่อว่า สภามิตทำได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ยังใช้ได้ ดีในหน่วยงานของข้าพเจ้า						
5.ข้าพเจ้าคิดว่าหน่วยงานของ ข้าพเจ้าคิดค่ารักษาพยาบาลที่ไม่เป็น ธรรมกับผู้ป่วย						
6.หน่วยงานของข้าพเจ้าไม่เข้มงวด กับการมาทำงานสาย						
7.ในการให้บริการผู้ป่วยของ หน่วยงานข้าพเจ้ามีหลายขั้นตอนมาก						
8.ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานไม่ค่อย ชอบหัวหน้าและไม่อยากพูดคุยด้วย นอกจากจะเป็นเรื่องที่จำเป็น จริง ๆ						
9.ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานเชื่อว่า ทุกคนมีโอกาสได้รับพิจารณาความดี ความชอบ อย่างเท่าเทียมกัน						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
10.ข้าพเจ้าไม่เชื่อว่าในหน่วยงาน ข้าพเจ้าจะมีระบบเล่นพรรคเล่นพวก กัน						
11.หัวหน้าให้การสนับสนุนข้าพเจ้าใน การพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อ ความก้าวหน้าในการทำงาน						
12.เพื่อนร่วมงานมักพูดคุย แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความ คิดเห็นกับข้าพเจ้า						
13.หัวหน้าไม่ค่อยมีเวลาให้ข้าพเจ้า ได้สอบถามข้อมูลต่าง ๆ						
14.เพื่อนร่วมงานปลอบโยนข้าพเจ้า เมื่อข้าพเจ้ามีความกลัดกลุ้มใจ						
15.หัวหน้าไม่เคยรับรู้หรือเข้าใจ ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า						
16.หัวหน้าเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้า ปรึกษาปัญหาในการปฏิบัติงาน						
17.ข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์อันดีกับ เพื่อนร่วมงาน						
18.เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาหรือต้องการ คำแนะนำในการปฏิบัติงานหัวหน้าไม่ สามารถให้คำแนะนำข้าพเจ้าได้						
19.ข้าพเจ้ากลัวและสบายใจที่จะพบ หรือพูดคุยกับหัวหน้าในเรื่องงาน						
20.เพื่อนร่วมงานไม่เคยสนับสนุน ข้าพเจ้าในการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าใน การทำงาน						

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านจิตลักษณะ

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงใด แล้ว

เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	จริง	จริงที่สุด
1.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการตำแหน่งผู้บริหารเอื้อประโยชน์ให้กับข้าพเจ้ามากกว่าตำแหน่งอื่น						
2.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการใช้ตำแหน่งหน้าที่ช่วยเหลือญาติอาจทำให้องค์กรได้รับความเสียหาย						
3.ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือญาติผู้ใหญ่						
4.ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจที่ต้องเร่งให้เจ้าหน้าที่ทำงานให้ก่อน						
5.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการรับสินน้ำใจจากญาติผู้ป่วยเป็นเรื่องที่ไม่สมควร						
6.ข้าพเจ้ารู้สึกกังวลที่มีญาติผู้ป่วยนำของมาให้						
7.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานพิเศษเป็นเรื่องไม่เสียหาย						
8.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานพิเศษในเวลาราชการเป็นการเอาเปรียบองค์กร						
9.ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือญาติให้ได้รับการตรวจเร็วขึ้น						
10.ข้าพเจ้ารู้สึกที่ญาติพี่น้องควรช่วยเหลือกัน						
11.ข้าพเจ้ามักจะทำงานไม่เสร็จทันเวลาที่กำหนด						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
12.สิ่งตอบแทนที่ดีที่สุดในการทำงาน คือเงินหรือตำแหน่ง						
13.ข้าพเจ้าพยายามใช้เงินอย่าง ประหยัดเพื่อให้เพียงพอต่อการใช้จ่าย ตลอดเดือน						
14.ข้าพเจ้าคิดว่าถึงเวลาแล้วที่เราควร จะมีการรณรงค์กันในเรื่องการใช้ ทรัพยากรของชาติเพื่อให้มีถึงเยาวชน รุ่นต่อไป						
15.การประกอบกรรมดีโดยชาดผู้รู้ เห็นเป็นการกระทำที่สูญเปล่า						
16.ความพอใจของข้าพเจ้าเกิดจาก การได้รับการยอมรับและยกย่องจาก ผู้อื่นเท่านั้น						
17.ถ้าในการสอบมีการแอบเปิดตำรา ตอบ คนที่ไม่ฉวยโอกาสอย่างคนอื่น เป็นคนโง่						
18.ข้าพเจ้าระมัดระวังในการทำงาน เฉพาะเมื่อมีคนมาคอยจ้องจับผิด						
19.ถึงจะมีเงินน้อย แต่ข้าพเจ้าก็จะ ตัดสินใจซื้อของที่อยากได้ทันที แม้ ของจะราคาแพง						
20.ในการประชุม ถ้ามีการพูดกันถึง สิ่งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วย ข้าพเจ้าจะ คัดค้านทันทีโดยไม่สนว่าขณะนั้นเป็น จังหวะที่เหมาะสมหรือไม่						

แบบสอบถามเกี่ยวกับจิตลักษณะด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม

คำแนะนำในตอบ คำถามตอนนี้เป็นเรื่องสั้นๆ เกี่ยวกับบุคคล ซึ่งพบปัญหาที่ต้องใช้เหตุผลในการตัดสินใจเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้ท่านหยุดคิดถึงเหตุผลว่าท่านเป็นบุคคลนั้นท่านจะกระทำเช่นนั้นเพราะเหตุใด เมื่อท่านได้เหตุผลแล้วจึงอ่านคำตอบที่มีให้เลือก 6 คำตอบสำหรับแต่ละเรื่อง คำตอบใดตรงกับเหตุผลที่ท่านคิดไว้ล่วงหน้ามากที่สุด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ หน้าตัวเลือกนั้น ในการตอบคำถามในแต่ละข้อ ให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

1. วียะดาเป็นเจ้าหน้าที่จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ ให้กับหน่วยงานย่อยต่างๆ ภายในสังกัด การซื้อแต่ละครั้งให้เงินเป็นจำนวนมาก ก่อนการจัดซื้อมีตัวแทนขายจากบริษัทหนึ่งมาเสนอว่าจะให้ส่วนลด 20% เป็นเงินสดแก่ผู้ซื้อ ขณะที่บริษัทที่สองเสนอของที่มีคุณภาพดีกว่า แต่มิได้เสนอส่วนลดให้เลย เมื่อคำนวณส่วนลดที่จะได้จากบริษัทแรกแล้วมากพอที่จะซื้อสิ่งของที่ วียะดาและลูกๆ ของเธอต้องการทีเดียว กรณีดังกล่าว ถ้าข้าพเจ้าเป็นวียะดาก็คงจะซื้อจากบริษัทที่สอง เพราะ

-การซื้อของจากบริษัทที่สอง พิจารณาแล้วว่าได้ผลดีแก่ส่วนรวมมากกว่า
-บุคคลยึดมั่นในความสุจริต ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์หรือบทบาทใด
-การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างถูกต้อง มีโอกาสทำให้ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
-กลัวการถูกลงโทษ ถ้าซื้อจากบริษัทที่หนึ่งแล้วถูกจับได้
-การทำสิ่งที่ถูกต้องจะทำให้เพื่อนในที่ทำงานยอมรับนับถือ
-การทำตามหน้าที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสมเป็นสิ่งที่ควรกระทำ

2. สมพรกำลังขับรถด้วยความเร็วสูงเพื่อรีบนำคนเจ็บไปส่งโรงพยาบาล แต่บังเอิญ รถติดไฟแดง ถ้าข้าพเจ้าเป็นสมพร ข้าพเจ้าจะหยุดรถตามกฎหมาย เพราะ

-เป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่จะต้องช่วยรักษากฎจราจร
-ข้าพเจ้ากลัวจะถูกตำรวจจับไปลงโทษตามกฎหมาย
-การฝ่าไฟแดงเป็นการกระทำของผู้โง่เขลาเบาปัญญา
-ข้าพเจ้าต้องการให้คนอื่น ๆ เห็นว่าข้าพเจ้าเป็นแบบอย่างที่ดี
-ชีวิตคน ๆ เดียวมีค่าน้อยกว่าชีวิตคนอื่น ๆ อีกหลายคนรวมกัน
-เป็นการป้องกันมิให้ข้าพเจ้าได้รับบาดเจ็บ เนื่องจากอาจชนกับรถคันอื่น

3. ข้าพเจ้าทราบว่าในการทำผลงานวิชาการเพื่อขอเลื่อนระดับนั้น เจ้าหน้าที่บางคนลอกผลงานของผู้อื่นหรือจ้างผู้อื่นทำ เมื่อเสนอไปแล้วก็ได้รับการอนุมัติ ได้มีผู้มาติดต่อข้าพเจ้าว่าถ้าต้องการผลงานวิชาการก็อาจจ้างทำได้โดยเสียเงินจำนวนหนึ่ง ซึ่งพิจารณาแล้วแม้เป็นเงินจำนวนมาก แต่เมื่อเทียบกับเงินประจำตำแหน่งที่จะได้ถือว่าคุ้ม ข้าพเจ้านั้นหลายคนยังหวังไว้ว่าข้าพเจ้าควรได้ระดับดังกล่าวโดยเร็ว อย่างไรก็ตาม ข้าพเจ้าตัดสินใจที่จะไม่จ้างทำผลงานวิชาการ โดยเหตุผลที่ว่า

-การให้ผู้อื่นทำผลงาน แม้ได้รับอนุมัติก็คงมิได้ทำให้ข้าพเจ้าภูมิใจในผลงานนั้น
-การจ้างทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับแสดงถึงการขาดอุดมการณ์ในการประกอบวิชาชีพ
-กลัวถูกลงโทษถ้าถูกจับได้ว่า จ้างทำผลงานวิชาการ
-คนในหน่วยงานชื่นชม บุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง
-การทำตามกฎระเบียบของสังคมเป็นสิ่งที่ควรกระทำ
-การทำผลงานวิชาการสำเร็จทำให้โอกาสได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น

4. ถ้าข้าพเจ้าขึ้นรถโดยสารที่มีคนโดยสารแน่น และกระเป๋ารถล้มเก็บเงินค่าโดยสารโดยสารข้าพเจ้าจะยื่นเงินค่าโดยสารให้เขา เพราะ

-ถ้าข้าพเจ้าเป็นกระเป๋ารถต้องการให้ผู้โดยสารเสียเงินค่าโดยสารโดยไม่ต้องทวงถาม
-การช่วยเหลือผู้ที่บกพร่องต่อหน้าที่โดยไม่เจตนาย่อมเป็นการกระทำที่เหมาะสม
-ข้าพเจ้าต้องการจะให้เป็นอย่างที่ดีแก่ผู้พบเห็น
-เป็นหน้าที่ของผู้ให้บริการที่จะต้องเสียค่าบริการ
-ข้าพเจ้าจะเกิดความละอายใจตนเองมากที่ถือโอกาสไม่ให้เงินแก่เขา
-ข้าพเจ้ากลัวถูกปรับเมื่อนายตรวจตัวมาตรวจพบ

5. ตามปกติเมื่อข้าพเจ้าจะต้องเดินข้ามถนน ข้าพเจ้าจะเดินไปข้ามตรงทางม้าลายเพราะ

-เป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่จะต้องช่วยไม่ให้เกิดการจราจรติดขัด
-การเห็นแก่ความสะดวกของตนฝ่ายเดียว ไม่เหมาะสมกับกาลเทศะในที่นี้
-ความเป็นระเบียบเรียบร้อยย่อมทำให้เกิดความปลอดภัยและความสงบสุขในสังคม
-ข้าพเจ้าต้องการเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนอื่น ๆ
-ถ้าเกิดอุบัติเหตุข้าพเจ้าจะได้เป็นฝ่ายถูกและสามารถเรียกร้องค่าเสียหายได้
-โอกาสที่ข้าพเจ้าจะโดนรถชนบนทางม้าลายมีน้อยกว่าการข้ามทางที่อื่น ๆ

6. ถ้าบุตรหลานของท่านคบเพื่อนที่นิสัยไม่ดี และยังคงโดนเพื่อนคนนั้นขโมยเงิน ท่านจะให้เหตุผลอย่างไร เพื่อให้บุตรหลานของท่านเลิกคบกับเพื่อนคนที่ไม่ดีนั้น

-การคบคนชั่วจะได้ผลอย่างเดียว คือ ทำให้จิตใจของเราต่ำลงทุกที
-การเป็นเพื่อนกับคนชั่วขโมยจะทำให้เราพลอยเสื่อมเสียชื่อเสียงไปด้วย
-การตอบแทนการกระทำชั่วร้ายของเพื่อนคนนี้โดยการตัดขาดความเป็นเพื่อนกันเสีย
-คนที่ดีที่หน้าคบบ้างมีอีกมาก ไม่ควรเสียเวลาไปคบหากับคนไม่ดี
-ควรเลิกคบกับเพื่อนคนนี้เสีย เพราะจะมาขโมยเงินทำให้เราเดือดร้อนอีก
-ถ้าไม่อยากยุ่งเกี่ยวกับกฎหมาย ก็ควรจะปลีกตัวออกจากเพื่อนคนนี้

7. ข้าพเจ้าตั้งใจจะชมภาพยนตร์เรื่องหนึ่ง ถึงแม้มีคนเข้าคิวคอยซื้อตั๋วเป็นแถวยาวมาก และถ้าไปต่อคิวตั๋วอาจจะหมดเสียก่อน แต่ข้าพเจ้าก็จะเข้าคิวตามลำดับก่อนหลัง เพราะ

-ข้าพเจ้ากลัวการแย่งชิง ซึ่งอาจทำให้เกิดการทำร้ายกันขึ้นได้
-เป็นการรักษาความยุติธรรมที่ทุกคนต้องการ
-ข้าพเจ้ามาที่หลังคนอื่น ๆ จึงรับผิดชอบในผลของการมาที่หลัง
-เป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่จะต้องช่วยรักษาความเป็นระเบียบของสังคม
-ข้าพเจ้าอยากให้คนอื่นเห็นว่าข้าพเจ้ามีมารยาทดี
-ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีใครในแถวอยากให้ข้าพเจ้าแซงคิว เพราะข้าพเจ้าเองก็ไม่อยากให้ใครมาแซงคิวข้าพเจ้าด้วยเช่นกัน

8. ถ้าท่านได้มีโอกาสให้คำปรึกษาแนะนำแก่ลูกหลานที่กำลังจะตัดสินใจว่าควรที่จะเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีหรือไม่ ซึ่งท่านเห็นว่าเขาควรที่จะเรียนต่อ ท่านจะให้เหตุผลกับเขาว่าอย่างไร

-ควรเรียนให้มากๆ เพื่อจะได้เป็นที่พึ่งแก่ตนเองและผู้อื่นเมื่อโตขึ้น
-การเรียนให้มากจะช่วยให้ไม่ต้องทำงานที่เหนื่อยยากและลำบากกาย
-การเรียนให้มากจะช่วยให้มีกินมีใช้อย่างสมบูรณ์พูนสุข
-ถ้ามีคนส่งเสริมให้เรียนหน้าที่ของคนที่อยู่ในวัยนี้คือ เรียนหาความรู้ให้เต็มที่
-ควรเรียนให้มากเพราะใครๆ ก็ชอบยกย่องและคบหาสมาคมกับคนที่มีความรู้
-คนที่มีความรู้จะสามารถทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่สังคมและส่วนรวมได้มาก

9. ถ้าข้าพเจ้าเห็นผู้ร้ายกำลังลักทรัพย์ และต่อมาผู้ร้ายถูกจับได้ ตำรวจขอร้องให้ข้าพเจ้าเป็นพยานข้าพเจ้าจะไม่เป็นพยานให้เพราะ

-ถ้าข้าพเจ้าไม่ยอมเป็นพยาน ก็ไม่เป็นการกระทำที่ขัดกับกฎเกณฑ์ใดๆ
-ข้าพเจ้ากลัวผู้ร้ายจะมาแก้แค้นภายหลัง
-การปรักปรำผู้อื่นโดยข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่าเขาเป็นผู้ร้ายจริงๆ เป็นสิ่งที่น่าละอายใจเกินกว่าที่ข้าพเจ้าจะทำได้
-เป็นการฉลาดที่จะปฏิเสธไม่ยอมเป็นพยานเพราะคนอื่นๆ ก็คงจะเห็นว่าข้าพเจ้าทำถูกต้องแล้ว
-เป็นพยานให้ตำรวจจะทำให้ข้าพเจ้ามีแต่ทางเสียมากกว่าทางได้
-ไม่เป็นการเห็นแก่ตัวที่ข้าพเจ้าจะปฏิเสธไม่ยอมเป็นพยานถ้าข้าพเจ้ามีเหตุผลสมควร

10. เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดได้รับแบ่งงานจากหัวหน้างานพิมพ์เป็นสัดส่วนเท่าเทียมกันแล้ว คนที่หนึ่งพิมพ์เร็วและขยันจึงเสร็จก่อนและว่างอยู่ ส่วนคนอื่น ๆ พิมพ์ช้าและผัดบอยจึงยังมีงานเหลือเกือบครึ่งหนึ่ง ในขณะนั้นได้มีงานพิมพ์เข้ามาอีกเรื่องหนึ่งซึ่งผู้ใหญ่อต้องการด่วนมาก หัวหน้างานพิมพ์จึงขอร้องให้คนที่หนึ่งช่วยรับพิมพ์งานนั้น ถ้าท่านเป็นเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด คนที่หนึ่งจะรับพิมพ์ให้เพราะ

-จะทำให้เพื่อนร่วมงานชอบพอรามากขึ้น และผู้บังคับบัญชาก็ชมเชยคนทำงานดี
-เป็นความภาคภูมิใจของข้าพเจ้าที่เป็นคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงและไม่เห็นแก่ตัว
-เราช่วยเขาในครั้งนี้ คราวหน้าเขาจะได้ช่วยเราบ้าง นอกจากนั้นข้าพเจ้ายังอาจได้รับพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษด้วย
-เป็นหน้าที่ของพนักงานพิมพ์ดีดที่จะต้องพิมพ์งานต่าง ๆ อยู่แล้วตามการมอบหมายของผู้บังคับบัญชา
-การช่วยให้งานเร่งด่วนของทางราชการสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจะทำให้ชาติพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว
-ข้าพเจ้าก็ว่างอยู่และพิมพ์ดีดได้คล่องแคล่วจึงไม่มีความลำบากอะไรที่จะรับพิมพ์ให้

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

โสพรรณา จัตรหลวง

ตาราง 18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.484
2	.355
3	.804
4	.277
5	.239
6	.468
7	.208
8	.131
9	.187
10	.789
11	.638
12	.662

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .79

ตาราง 19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.452
2	.306
3	.478
4	.281
5	.315
6	.427
7	.292
8	.451
9	.364
10	.275

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .70

ตาราง 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามการมุ่งอนาคตควบคุมตน

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.278
2	.262
3	.363
4	.723
5	.409
6	.174
7	.596
8	.786
9	.591
10	.528

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .77

ตาราง 21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเหตุผลเชิงจริยธรรม

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.336
2	.636
3	.417
4	.693
5	.637
6	.360
7	.299
8	.296
9	.327
10	.481

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .77

ตาราง 22 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรการ

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.394
2	.424
3	.545
4	.426
5	.357
6	.426
7	.321
8	.216
9	.349
10	.458

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .72

ตาราง 23 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.774
2	.165
3	.589
4	.605
5	.177
6	.232
7	.450
8	.604
9	.358
10	.437

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .78

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบ
แบบสอบถามในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
ผู้ตรวจสอบแบบวัดในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทนา ภาคบงกช
อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร. พรระณี บุญประกอบ
อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. รองศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี โยเหลา
อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวโสพรรณ ฉัตรหลวง
วันเดือนปีเกิด	25 ตุลาคม 2515
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 147/281 หมู่บ้านรุ่งอรุณ 3 ตำบลหางดง อำเภอหางดง เชียงใหม่ 50230
ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	พยาบาลวิชาชีพ
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	แผนกฉุกเฉิน โรงพยาบาลพญาไท 1

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2530	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนพระหฤทัย เชียงใหม่
พ.ศ.2533	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย
พ.ศ.2539	ระดับปริญญาตรี พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ.2548	ระดับปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ