

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
ของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
พฤษภาคม 2552

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
ของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

พฤษภาคม 2552

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
ของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค



บทคัดย่อ
ของ
สุกัญญา พุนเดช

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
พฤษภาคม 2552

สุกัญญา พูนเดช. (2552). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อ้อมเดือน สดมณี, รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม.

การวิจัยเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีลักษณะสถานการณ์ทางสังคม ลักษณะทางจิตและชีวสังคม แตกต่างกัน และเพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นวิศวกรที่สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 479 คน แบ่งเป็นสำนักงานใหญ่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร 93 คน ภาคเหนือ 114 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 122 คน ภาคกลาง 81 คน ภาคใต้ 69 คน โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็นตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร คือ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน การเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน จิตลักษณะเดิม 2 ตัวแปร คือ ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม จิตลักษณะตามสถานการณ์ 1 ตัวแปร คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และชีวสังคมและภูมิหลัง คือ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับจิตลักษณะเดิม ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ส่วนที่ 5 จิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window Version 11.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าพิสัย ค่า t-test ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หาค่าการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Sheffé) และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุงานมาก (21 ปีขึ้นไป) มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุงานน้อย (11 – 15 ปี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงานสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน ความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ร้อยละ 34.3 โดยมีตัวทำนายสำคัญ อันดับหนึ่งคือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (beta เท่ากับ .406) รองลงมาคือการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน (beta เท่ากับ .190) เหตุผลเชิงจริยธรรม (beta เท่ากับ .116) และความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการงาน (beta เท่ากับ .106) ตามลำดับ

PSYCHOSOCIAL FACTORS RELATED TO ETHICAL WORK BEHAVIOR OF PROVINCIAL
ELECTRICITY AUTHORITY'S ENGINEER



AN ABSTRACT
BY
SUKANYA POONDEJ

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

May 2009

Sukanya Poondej. (2009). *Psychosocial Factors related to Ethical Work Behavior of Provincial Electricity Authority's Engineer*. Master thesis, M.S. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.

Advisor Committee: Asst. Prof. Dr.Omduean sodmanee, Assoc. Prof. Dr.Orapin chuchom.

This research was to study psychosocial factors related to ethical work behavior of Provincial Electricity Authority's engineer. The purposes of this research were : 1) to educate and compare ethical work behavior of Provincial Electricity Authority's engineer which have social and psychological characteristics which different. At the same time, to study the predictive that effect to ethical work behavior.

The research sample group consists of 479 Provincial Electricity Authority's engineer which were divided into engineer in head office, Bangkok 93 people, Northern 114 people, Northern - East 122 people, Central 81 people, Southern 69 people. Then, selected by Multistage sampling technique.

The factors which is used to research was divided into 6 independent variables which were: two variables of social situation; supervisory social support and peer model from supervisory and colleague, two variables of psychological traits; belief in internal locus of control of reinforcement and moral reasoning, one variable of psychological states; attitude ethical toward work behavior, bio-social variables; consists of three variables; age, education and working period. Dependent factor was ethical work behavior.

The questionnaires used for data collection which research design were consists of 5 elements; section 1 personal information questionnaire section 2 ethical work behavior questionnaire section 3 social situation factors questionnaire which were supervisory social support and peer model from supervisory and colleague section 4 psychological traits questionnaire which are belief in internal locus of control of reinforcement and moral reasoning and section 5 psychological states questionnaire which was attitude ethical work behavior and the data was computerized processing on SPSS for Window Version 11.5 program. The analysis was based on various statistic techniques such as percentage, mean. Standard deviation analysis, rang, t-test value, one-way ANOVA, least significant different (Sheffé) and Multiple Regression Analysis in terms of Standard and Stepwise then SPSS program for Window Version 11.5 was used as a tool of analysis.

The results of this study were as follows:

1. Provincial Electricity Authority's engineer who had a long working period (21 years up) showed ethical work behavior at higher than Provincial Electricity Authority's engineer who had a few working period (11-15 years) at statistical significance level of 0.05

2. Provincial Electricity Authority's engineer with high supervisory social support showed ethical work behavior higher than low supervisory social support at statistical significance level of 0.05

3. Provincial Electricity Authority's engineer with high belief in internal locus of control of reinforcement showed ethical work behavior higher than low belief in internal locus of control of reinforcement at statistical significance level of 0.05

4. Provincial Electricity Authority's engineer with high moral reasoning showed ethical work behavior higher than low moral reasoning at statistical significance level of 0.05

5. Provincial Electricity Authority's engineer with high attitude toward ethical work behavior showed ethical work behavior higher than low attitude toward ethical work behavior at statistical significance level of 0.05

6. There are four independent variables could predict to ethical work behavior were: supervisory social support, belief in internal locus of control of reinforcement, moral reasoning and attitude toward ethical work behavior, which was able to predict ethical work behavior at 34.3% . The first predication was attitude toward ethical work behavior ($\beta = .406$), the second predication was supervisory social support ($\beta = .190$), the third predication was moral reasoning ($\beta = .116$) and the lowest (last) predication was belief in internal locus of control of reinforcement ($\beta = .106$)

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
ของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
ของ
สุกัญญา พุนเดช

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2552

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อ้อมเดือน สดมณี)

(อาจารย์ ดร. สุภาพร ธาระชานันท์)

..... กรรมการ

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินท์ ชูชม)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อ้อมเดือน สดมณี)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินท์ ชูชม)

..... กรรมการ

(วิบูลย์ชัย นวมทอง)

ประกาศคุณูปการ

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อ้อมเดือน สดมณี ประธานปริญญานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.อรพินท์ ชูชม กรรมการปริญญานิพนธ์ ในความเมตตากรุณา เอื้ออาทร ต่อผู้วิจัย รวมทั้งคำปรึกษาและคำแนะนำที่ดีตลอดระยะเวลาในการทำปริญญานิพนธ์จนสำเร็จ

ขอขอบพระคุณดร.สุภาพร ธนะชานันท์ ประธานหลักสูตรและประธานกรรมสอบปากเปล่าที่คอยให้คำชี้แนะและให้คำส่งสอนอันมีประโยชน์แก่ผู้วิจัยเกี่ยวกับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ นอกจากนี้ขอขอบพระคุณคุณวิบูลย์ชัย นวมทอง รองผู้อำนวยการฝ่ายควบคุมระบบไฟฟ้าสังกัด การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่สละเวลาอันมีค่าในส่วนของ การให้สัมภาษณ์ คำชี้แนะและให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และข้อมูลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค รวมทั้งกรุณามาเป็นคณะกรรมการสอบสอบปากเปล่า ที่ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคุณพัฒนะสิน พูนเดช ผู้อำนวยการฝ่ายบริการ สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือตั้งแต่เริ่มต้นแนะนำกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในปริญญานิพนธ์ เอกสาร ข้อมูลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับวิศวกร และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ตลอดจนการเก็บข้อมูลจากวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ ท่านยังสละเวลามาช่วยเหลือ

ขอขอบพระคุณวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั้งที่ดำรงตำแหน่งวิศวกรและผู้บริหารทุกท่านและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่เสียสละเวลาอันมีค่ามาตอบแบบสอบถามและให้ความช่วยเหลือ เพราะหากขาดความเมตตากรุณา และความช่วยเหลือจากพวกท่านงานปริญญานิพนธ์ฉบับนี้คงไม่สำเร็จล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่น้องและเพื่อนฝูงทุกท่านที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลือในเรื่องต่างๆที่ท่านช่วยได้เป็นอย่างดี และสุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณบุคคลสำคัญอีกกลุ่มหนึ่งที่จะขาดมิได้ คือ คุณฐาตุกร จันประเสริฐ คุณปัทมา เกตุอำ และคุณศุภรางค์ อินทุณห์ ที่คอยให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ เสียสละทั้งเวลา แรงกายแรงใจ ให้กับผู้วิจัยจนสามารถทำปริญญานิพนธ์จนสำเร็จล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง

คุณความดีที่ได้จากปริญญานิพนธ์นี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแก่ผู้มีอุปการะคุณทุกท่านที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลือตลอดระยะเวลา 5 ปีจนจบการศึกษา ผู้วิจัยขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยโปรดคุ้มครองท่านทุกคนให้พบแต่ความสุขความความเจริญในชีวิต

สุกัญญา พูนเดช

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	7
ลักษณะสถานการณ์ทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม.....	18
จิตลักษณะเดิมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม.....	25
จิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม.....	37
ลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม.....	40
สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา.....	42
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	48
กำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง.....	48
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	73
การสรุปผลและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 1.....	73
การสรุปผลและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 2.....	74
การสรุปผลและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 3.....	75
การสรุปผลและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 4.....	75
การสรุปผลและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 5.....	76
การสรุปผลและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 6.....	77
การสรุปผลและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 7.....	78
ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป.....	79
ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ.....	79
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	88
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	106

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนร้อยละของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจำแนกตามชีวิตสังคม.....	60
2 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน จำแนกตามชีวิตสังคม และตัวแปรที่ศึกษาของวิศวกร สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	62
3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของวิศวกร จำแนกตามอายุงานของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	63
4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของ วิศวกรจำแนกตามอายุงานของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโดยวิธี Sheffé.....	64
5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของวิศวกร จำแนกตามอายุของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	65
6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของวิศวกร จำแนกตามระดับการศึกษาของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	65
7 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของ วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม จากหัวหน้างาน.....	66
8 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกร สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและ เพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกัน.....	67
9 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามตัวแปรความเชื่ออำนาจ ในตนด้านการทำงาน.....	68
10 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของ วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม.....	68
11 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของ วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามตัวแปรเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรม การทำงานอย่างมีจริยธรรม.....	69

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 12 ร้อยละการทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปรอิสระ
ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาค.....

71



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม.....	18
2 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม แสดงจิตลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจ ของพฤติกรรมทางจริยธรรม.....	29
3 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	44



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสาขาสาธารณูปโภค ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เมื่อวันที่ 28 กันยายน พุทธศักราช 2503 สังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยรับโอนทรัพย์สิน หนี้สินและความรับผิดชอบขององค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในขณะนั้นมาดำเนินการ วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค คือ การผลิต การจัดส่งและจัดจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ประชาชน ธุรกิจและอุตสาหกรรมต่างๆ มีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการกระแสไฟฟ้าให้แก่พื้นที่ 73 จังหวัดทั่วประเทศ ยกเว้นกรุงเทพมหานคร นนทบุรีและสมุทรปราการ นับตั้งแต่วันสถาปนาจนถึงปัจจุบันนี้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคดำเนินการมาเป็นเวลากว่า 48 ปี ที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ดำเนินการหลักในการให้บริการไฟฟ้าแก่ประชาชนชาวไทยอย่างต่อเนื่องด้วยตระหนักว่าไฟฟ้าเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านความมั่นคงของชาติสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจ และรังสรรค์สังคมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของทุกคน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้บริการพลังงานไฟฟ้าที่มีประสิทธิภาพ มั่นคง เชื่อถือได้ด้วยมาตรฐานการให้บริการระดับสากล ให้แก่หน่วยงานหรือผู้ประกอบการในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งถือเป็นบทบาทของงานบริการพลังงานไฟฟ้าเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ นำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญรุ่งเรือง นอกจากนี้ในระดับครัวเรือนซึ่งเป็นหน่วยย่อยลงมา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ให้ความสำคัญในการนำไฟฟ้าไปยังทุกพื้นที่ 73 จังหวัดทั่วประเทศ ดังจะเห็นได้จากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการขยายระบบไฟฟ้าในหมู่บ้านห่างไกล รวมไปถึงหมู่บ้านในป่าและเกาะห่างไกล จากการผลิตกระแสไฟฟ้าด้วยพลังงานทดแทนจากธรรมชาติ และการเชื่อมโยงระบบไฟฟ้าจากแผ่นดินใหญ่สู่เกาะต่างๆด้วยเคเบิลใต้น้ำ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนงาน ให้คำแนะนำตลอดจนจัดหารัฐอุปกรณ์ต่างๆ ให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาค สำหรับในส่วนภูมิภาค แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ แต่ละภาคประกอบด้วย 3 การไฟฟ้าเขต รวมเป็น 12 การไฟฟ้าเขต ทำหน้าที่ควบคุมและให้คำแนะนำแก่สำนักงานการไฟฟ้าต่างๆ ในสังกัด (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. 2552)

ผลจากกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต้องปรับโครงสร้างองค์กรและผลักดันการนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ขยายธุรกิจ และตระหนักในความสำคัญของการให้บริการ การสร้างความเป็นเลิศในการทำงาน นอกจากนี้การที่องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคของประเทศไทยจะสามารถรองรับ

กระแสการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้จำเป็นต้องยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร ตามรัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2550 ซึ่งบัญญัติไว้ในมาตรา 78 วรรค 4 ว่า “การพัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ ” และวรรค 5 ว่า “จัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่น เพื่อให้การจัดทำและการให้บริการ สาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วม ของประชาชน” จากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่กำหนดขึ้นนี้เป็นกลไกที่ใช้กำหนดการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการจากภาครัฐโดยการจัดระเบียบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้มีความเป็นรูปธรรมชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อเป็นกรอบแห่งความประพฤติร่วมกัน ในการนี้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้ทำนโยบายการกำกับดูแลกิจการ นโยบายยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการการขับเคลื่อนวาระแห่งชาติ ด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ธรรมภิบาล เพื่อการป้องกันการทุจริต และประพฤติดีของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. 2550)

ปัจจุบันการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้มีนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (PEA's Good Corporate Governance) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารและปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลที่ดี ทำให้บรรลุนิยามที่ดีในการเป็นองค์กรชั้นนำของภูมิภาค ที่ได้มาตรฐานระดับสากล ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ในการประกอบธุรกิจพลังงาน ธุรกิจบริการ และธุรกิจที่เกี่ยวข้องเป้าหมายสูงสุดของการกำกับดูแลกิจการที่ดี คือ การสร้างประโยชน์ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ตั้งแต่เจ้าของกิจการ (รัฐบาล) ผู้ดำเนินงาน (ฝ่ายบริหารและวิศวกร กฟภ.) และลูกค้า (ประชาชน) กฟภ. จึงได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้คณะกรรมการ กฟภ. ผู้บริหาร และวิศวกรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ตามหลักสำคัญในการจัดทำกำกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีโดยมีหลักสากลที่เป็นมาตรฐาน 6 ประการ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability) 2) ความสำนึกในหน้าที่ (Responsibility) 3) การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียม (Equitable Treatment) 4) ความโปร่งใส (Transparency) 5) มีวิสัยทัศน์ (Vision) ในการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการในระยะยาว (Create Long Term Value) 6) จรรยาที่ดี (Ethics) และจริยธรรม (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. 2550)

ในระหว่างปี 2550-2553 ผู้ว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ให้นโยบายและแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้ 1.วิสัยทัศน์ “การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นองค์กรชั้นนำของภูมิภาค ได้มาตรฐานระดับสากล ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ในการประกอบธุรกิจพลังงาน ธุรกิจบริการ ธุรกิจเกี่ยวเนื่อง” 2.ค่านิยม “สร้างค่านิยมร่วม ให้วิศวกรมีส่วนร่วม และมีความสมัครสมานสามัคคีภายในองค์กร โดยมี

แนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทันสมัยข่าวสาร บริการดีเลิศ เชิดชูสามัคคี โปร่งใสมีคุณธรรม” 3.แนวทางการบริหารจัดการ สร้างคน สร้างสรรค์งาน เสริมความรู้ ส่งคุณภาพ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. 2550)

ปัจจุบันบุคลากร ด้านรัฐวิสาหกิจยังเป็นแกนหลักในการสร้างสรรค์และพัฒนาประเทศ คือ กลไกของรัฐมีหน้าที่หลักในการปฏิบัติตามนโยบายหรือสนองนโยบายของเจ้ากระทรวง โดยทั่วไป บทบาทหน้าที่ของวิศวกรจะประกอบไปด้วย การบริการ การชี้แนะ การสอดส่องดูแล การจัดระเบียบ การควบคุม และการปกครองบริหาร โดยปัจจุบันสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไปตามบทบาทและหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมและการบริหารอาจลดลงแต่จะเน้นการให้บริการและการจัดระเบียบ นั่นคือ ต้องปรับเปลี่ยนเจตคติในการทำงานด้วย (ลิขิต ธีรเวคิน. 2539) ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์เป็นเรื่องที่ทางรัฐบาล ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เห็นความสำคัญและถือว่าเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ ผลลัพธ์ที่ภาครัฐและประชาชนคาดหวังจากการพัฒนาก็คือได้เจ้าหน้าที่ วิศวกรที่มีสมรรถนะสูงขึ้น มีความเป็นมืออาชีพ มีจิตมุ่งบริการ มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ทำให้การบริหารของภาครัฐสามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและเป็นธรรม ถ้าเจ้าหน้าที่ วิศวกรมีค่านิยม ด้านคุณธรรม จริยธรรม ที่ถูกต้องเหมาะสมเป็นหลักสูงสุดในการปฏิบัติงานแล้วจะทำให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงานใหม่ตามแบบแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด หัวใจสำคัญที่สุดคือ การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน คือตัวของเจ้าหน้าที่ วิศวกร (ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม, 2548) เพราะถ้าบุคคลไม่ได้รับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมก็เป็นเรื่องยากที่การพัฒนาจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและราบรื่น จากผลงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าการศึกษาและการที่วิศวกรรัฐวิสาหกิจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงขึ้นกับปัจจัยหลายประการ ทั้งด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น มีการรับรู้ มีการสนับสนุนทางสังคมจากหน่วยงาน (กรรณิกา ศิลปะพรหมมาศ. 2547; รวิกาญจน์ ดาวเดือน. 2547; อภิรดี ไสภาพงศ์. 2547) มีหัวหน้าและผู้ร่วมงานเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (กรรณิกา ศิลปะพรหมมาศ. 2547; ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนาและคณะ. 2547; อภิรดี ไสภาพงศ์. 2547) และจิตลักษณะส่วนบุคคลบางด้าน เช่น มีด้านเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงาน (เนืออน พิณประดิษฐ์และคณะ. 2546; ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา. 2547; อภิรดี ไสภาพงศ์. 2547) เหตุผลเชิงจริยธรรม (เนืออน พิณประดิษฐ์ และคณะ. 2546; วิลาสลักษณ์ ชวัลลลี้และคณะ. 2547; อภิรดี ไสภาพงศ์. 2547) เป็นต้น นอกจากนี้ตัวชี้วัดที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์มีทั้งตัวชี้วัด ด้านจิตใจ เช่น ด้านความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นต้น และตามสถานการณ์แวดล้อมในการทำงาน เช่น เจตคติที่ดีต่อการทำงาน (วิลาสลักษณ์ ชวัลลลี้ และคณะ. 2547) การพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่ วิศวกรต่าง ๆ นั้นขึ้นอยู่กับสาเหตุภายนอกและภายในจิตใจ โดยสาเหตุภายนอกที่สำคัญคือ ระบบงานข้าราชการ และสภาพแวดล้อมภายในแต่

ละหน่วยงาน ส่วนสาเหตุภายใน ได้แก่ ลักษณะทางจิตใจของวิศวกร ที่เป็นแกนหลักของพฤติกรรมคนเก่งคนดี เช่น เชื่อสัจย์รับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ และการมีประสิทธิผลการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2543)

ทรัพยากรบุคคลในองค์กรจะเป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าประสงค์ให้สำเร็จลุล่วงได้ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคก็เป็นส่วนหนึ่งในหลายปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบขององค์กรเพื่อดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารองค์กรต้องมีความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรอย่างคุ้มค่า การที่ผลลัพธ์จะได้ตามเป้าหมายนั้นบุคลากรหรือวิศวกรในองค์กรผู้ปฏิบัติภารกิจต้องแสดงออกทางจิตสำนึกของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของตนเองที่มีต่อการเป็นวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีคุณภาพ มีศักยภาพ คือ เก่งคน เก่งงาน และเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความสำนึกในหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีคุณสมบัติ ด้านสติปัญญา ภูมิปัญญา ด้านความร่วมมือร่วมใจทำงานเป็นทีม ด้านสุขภาพ ด้านจิตใจที่มีความรักในงานหรือองค์กร ด้านความประพฤติปฏิบัติตน ด้านสัมมาคารวะ ด้านทำงานตรงต่อเวลา และมีหลักธรรมภิบาลที่ดีในการทำงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลให้องค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีคุณภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรม

จากเหตุผลข้างต้นปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิม และจิตตามสถานการณ์จึงมีบทบาทสำคัญ ต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ดังนั้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการนำผลวิจัยเป็นข้อมูลในการศึกษาและนำไปพัฒนาองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีลักษณะสถานการณ์ทางสังคม ลักษณะทางจิต และชีวสังคม แตกต่างกัน
- 2 เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้าน ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

2. ปัจจัยสำคัญที่พบจากการศึกษานี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการสร้างชุดฝึกอบรมหรือเป็นพื้นฐานในการฝึกอบรมพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั้ง 74 จังหวัด รวมสำนักงานใหญ่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,060 คน ยกเว้น จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากไม่ได้อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั้ง 74 จังหวัด รวมสำนักงานใหญ่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 479 คน โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) คือการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งภูมิชั้น (Stratified Sampling) โดยแบ่งการไฟฟ้าส่วนออกตามเขตพื้นที่รับผิดชอบซึ่งสามารถแบ่งออกได้ 4 ภาค (ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลางและภาคใต้) และสำนักงานใหญ่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร และในแต่ละภาคจะทำการแบ่งออกเป็น 3 เขต รวม 12 เขตการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและอีกหนึ่งสำนักงานใหญ่ จากนั้นจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Sampling) ในแต่ละเขตและสำนักงานใหญ่ โดยการสุ่มวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในแต่ละเขตอย่างง่าย

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม หมายถึง สถานการณ์ปัจจุบันหรือสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่บุคคลกำลังประสบอยู่ เป็นสิ่งที่เอื้อหรือขัดขวางการเกิดพฤติกรรมหนึ่งๆ สำหรับในงานวิจัยนี้ ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1.1.1 การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน

1.1.2 การเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

1.2 จิตลักษณะเดิม หมายถึง ลักษณะจิตใจที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหนึ่งๆ เป็นลักษณะที่สะสมมาในตัวบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน มีลักษณะคงที่ สำหรับในงานวิจัยนี้ ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1.2.1 ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน

1.2.2 เหตุผลเชิงจริยธรรม

1.3 จิตลักษณะตามสถานการณ์ หมายถึง ลักษณะจิตใจของบุคคลที่อยู่ใต้ อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน มีความไวต่อการแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ในปัจจุบัน สำหรับในงานวิจัยนี้ ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1.3.1 เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

1.4 ชีวสังคม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หมายถึง วิศวกรที่มีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมและบริการในองค์กรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
2. อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานนับตั้งแต่ปีที่เข้าทำงานในตำแหน่งวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งในการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครั้งนี้แยกออกเป็นหัวข้อต่างๆ ดังนี้ แนวคิดและทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามหัวข้อ ดังนี้

1. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
2. ลักษณะสถานการณ์ทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
3. จิตลักษณะเดิมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
4. จิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
4. ลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
5. สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

นโยบายของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

นโยบายของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประจำปี 2550-2553 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นองค์กรชั้นนำของภูมิภาค ที่ได้มาตรฐานระดับสากล ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ในการประกอบธุรกิจพลังงานธุรกิจบริการ และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จึงได้มีการสร้างค่านิยมร่วมให้พนักงานได้มีส่วนร่วม และมีความสมัครสมานสามัคคีภายในองค์กร ที่ว่าด้วยยึดหลักการกำกับ การดูแลกิจการที่ดี เสริมสร้างการบริหารจัดการองค์กร มุ่งสร้างความเป็นธรรมในองค์กรอย่างยั่งยืน โดยมีแนวคิด ชื่อสัตย์สุจริตมีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นทุ่มเท และโปร่งใสมีคุณธรรม (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. 2550) ซึ่งสอดคล้องกับ จรรยาบรรณของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค คือ พนักงานพึงมีทัศนคติที่ดีต่อ กฟภ. และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ชื่อสัตย์ สุจริต มุ่งมั่นทุ่มเท ยึดมั่นในคุณธรรม และปฏิบัติตามกฎระเบียบ และนโยบาย และประโยชน์ของ กฟภ. เป็นสำคัญ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. 2550)

หน้าที่ของวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิด้านงานบริการวิศวกรรมไฟฟ้า

1. งานที่ปรึกษาและออกแบบระบบไฟฟ้า ให้บริการแนะนำ ชี้แจงและให้คำปรึกษา ด้านระบบไฟฟ้าทุกประเภท ทุกระดับแรงดัน การวางแผนโครงการ การบริหารโครงการ ให้บริการออกแบบระบบไฟฟ้า ออกแบบค่าการปรับตั้งอุปกรณ์รีเลย์และฟังก์ชันการทำงานของอุปกรณ์แก้

ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อเสริมให้ระบบมีความมั่นคงและมีความปลอดภัยสูงส่งผลให้ธุรกิจอุตสาหกรรมสามารถประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้รวมถึงการให้บริการจัดฝึกอบรมการปฏิบัติงานด้านระบบไฟฟ้าแก่ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่ต้องการจะพัฒนาบุคลากรของตนเองให้เพิ่มพูนความรู้ และทักษะเพื่อนำไปปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

2. งานก่อสร้างระบบไฟฟ้า และสถานีไฟฟ้า ให้บริการก่อสร้างสถานีไฟฟ้าระบบแรงดัน 115 kV ก่อสร้างระบบสายส่งระบบ 115 kV สายจำหน่ายแรงสูงระบบ 22/33 kV และแรงต่ำแก่ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีมาตรฐาน รับประกันผลงานทำให้ระบบการจ่ายไฟฟ้ามีความมั่นคง ได้ใช้กระแสไฟฟ้าที่มีคุณภาพช่วยให้กระบวนการผลิตสินค้าดำเนินการไปได้ตามแผนการผลิต และการส่งออก

3. งานตรวจสอบและวิเคราะห์ระบบไฟฟ้า ให้บริการตรวจสอบระบบไฟฟ้าและอุปกรณ์ไฟฟ้าด้วยเครื่องมือที่ทันสมัย โดยทีมงานที่มีความชำนาญงานและประสบการณ์ สามารถตรวจสอบหาจุดบกพร่องในระบบไฟฟ้าและอุปกรณ์ไฟฟ้าก่อนที่จะเกิดความเสียหายร้ายแรง โดยการหาแนวทางป้องกัน แก้ไขก่อนเกิดเหตุ รวมทั้งการให้บริการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาเรื่องกระแสไฟฟ้าขัดข้อง ได้แก่ ไฟตก ไฟฟ้ากระพริบ ไฟฟ้าดับ ซึ่งเป็นสาเหตุให้อุปกรณ์หรือเครื่องจักรในโรงงานหยุดทำงาน สร้างความเสียหายแก่กระบวนการผลิตสินค้าของผู้ประกอบการ

4. งานบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า ให้บริการบำรุงรักษาอุปกรณ์ไฟฟ้าภายในสถานีไฟฟ้าระบบแรงดัน 115 kV รวมถึงระบบไฟฟ้าแรงสูง 22/33 kV และระบบไฟฟ้าแรงต่ำของธุรกิจอุตสาหกรรมตามวาระ เพื่อช่วยให้ระบบไฟฟ้าและอุปกรณ์ไฟฟ้าต่างๆ สามารถทำงานได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพและมีอายุการใช้งานที่ยาวนาน ไม่ชำรุดเสียหายบ่อยครั้ง ซึ่งการบำรุงรักษาอุปกรณ์ที่มีความสำคัญต่อระบบไฟฟ้า อาจได้แก่ การเปลี่ยนถ่ายน้ำมันหม้อแปลง (Power & Distribution Transformer) เพื่อตรวจเช็คค่าความเป็นฉนวนของน้ำมัน และสิ่งแปลกปลอม ตรวจวัดระดับก๊าซฉนวนในอุปกรณ์เซอริทเบรกเกอร์ การตรวจเช็คการทำงานของอุปกรณ์เครื่องวัดต่างๆ เช่น PT, CT ตลอดจนการปรับตั้งอุปกรณ์รีเลย์และฟังก์ชันการทำงานของอุปกรณ์เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสภาพการใช้งานจริง ณ ปัจจุบัน

5. งานทดสอบอุปกรณ์ไฟฟ้า ให้บริการทดสอบอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในระบบไฟฟ้า ด้วยเครื่องมือที่ทันสมัย ผ่านการสอบเทียบความเที่ยงตรงอย่างสม่ำเสมอ พร้อมด้วยทีมงานที่มีความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ในการทดสอบด้านต่างๆ ได้แก่ การทดสอบการหาคุณสมบัติทั่วไปทางไฟฟ้า เช่น

- ค่าความเป็นฉนวน ค่าความเป็นตัวนำ การทนแรงดันไฟฟ้า ทั้งด้านแรงต่ำ และแรงสูงถึงระบบ 115 kV

- การทดสอบการทนแรงดึงของอุปกรณ์ Hard ware ได้ถึง 50 Tons
- การวัดขนาดของวัสดุ ได้ตั้งแต่ขนาด 10 ไมครอน ขึ้นไป
- การวิเคราะห์คุณสมบัติทางเคมี และส่วนผสมของโลหะ
- ทดสอบความคงทนของวัสดุต่อสภาพแวดล้อม
- การส่องหาความร้อนที่แสดงผลแบบภาพเคลื่อนไหว
- การทดสอบการปลดปล่อยสวิตช์แรงสูง
- การทดสอบระยะเวลาการหลอมละลายของฟิวส์
- และอื่นๆ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. 2550)

พฤติกรรมการทำงาน

พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบสนองหรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกันไม่ว่าการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544) นอกจากนี้ยังหมายถึงการกระทำที่ปรากฏออกมาเพื่อวัตถุประสงค์ในการทำงาน โดยมีกลไกกำกับสั่งการจากความคิดความรู้สึกที่มีอยู่ภายในของตนตลอดเวลา (White. 1989: 143) เป็นการกระทำที่แสดงให้เห็นได้ (Overt Behavior) หรืออาจปฏิกิริยาภายในที่ผู้อื่นไม่สามารถสังเกตหรือเห็นได้ยาก (Invert Behavior) เช่น ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่บุคคลกำลังปฏิบัติงาน (Loper. 1968: 242 – 243) พฤติกรรมการทำงานมาจากสิ่งกำหนดหลายสิ่ง ถ้ารู้สิ่งกำหนดหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจะสามารถตั้งเป็นกฎที่แน่นอนและนำไปใช้ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ (Steers. 1984: 243) พฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลของสภาพทางกาย (Physical Condition) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติและสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Conditions) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์และการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานได้จากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพรวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลาและการเกิดอุบัติเหตุเป็นต้น (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544; Baruch. 1968: 159) ส่วนดวงเดือน พันธุมนาวิน (2528: 21) ได้ประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน และได้จัดหมวดหมู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการไว้ 3 ประเภทด้วยกัน คือ พฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมในหน้าที่ราชการ โดยมีขอบข่าย

ของความหมายดังนี้ 1) พฤติกรรมของพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมเชื้อสัจย์ พฤติกรรมการรับผิดชอบ ต่อตนเองและผู้อื่น พฤติกรรมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ผู้ที่มีพฤติกรรมลักษณะนี้จะเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นผู้ ที่ปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายของบ้านเมือง ไม่ประพฤติผิดกฎหมายระเบียบของสังคม เป็น มีความสามารถในการใช้เหตุเชิงจริยธรรมสูง ยึดถือกฎเกณฑ์และเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มุ่ง อนาคต คือ คาดการณ์ไกล มีจิตเกรง มีสุขภาพจิตดี มีความวิตกกังวลน้อย มีสติปัญญาสูงและมี ทักษะที่ดีต่อคุณธรรม 2) พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมการปรับตัวให้ สามารถทำงานแปลกใหม่ได้ เช่นการพัฒนาอาชีพของตน พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม นอกจากนี้ ยังเป็นพฤติกรรมที่ทำเพื่อส่วนรวมและหมู่คณะ เช่น พฤติกรรมการเป็นผู้นำกลุ่มงาน พฤติกรรมอาสา พัฒนาชนบท เป็นต้น 3) พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ หมายถึง พฤติกรรมการใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง มีความมานะบาก บั่น ฝ่าฟันอุปสรรคที่เกิดจากกฎระเบียบที่มากของราชการ

จากความหมายข้างต้นพอสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะการกระทำที่ บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งหนึ่งสิ่งใดขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถวัดและสังเกตได้

พฤติกรรมจริยธรรม

จริยธรรม (Moral) มีความหมายกว้างขวางและลึกซึ้ง การจะกำหนด ความหมายให้ เฉพาะเจาะจงทำได้ยากและการกำหนดมักขึ้นอยู่กับสิ่งที่เป็นพื้นฐานซึ่ง ทิลแมน (Tillman, 2000: 53) ได้ให้ความเห็นว่า “จริยธรรม” กับคำว่า “ค่านิยม” (values) นั้นมีความหมายในทำนองเดียวกันซึ่ง หมายถึง การแสดงออกอย่างดีงามเมื่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่น ผู้วิจัยจึงได้ใช้คำว่าจริยธรรม เพื่ออธิบาย รายละเอียดที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยครั้งนี้ ต่อไปจะเสนอความหมายของ จริยธรรมตามทัศนะของ นักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

จริยธรรม หมายถึง การประพฤติ ปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546: 291) เป็นการปฏิบัติเพื่อนำมนุษย์ไปสู่จุดหมายของชีวิต (พระธรรมปิฎก ป.อ.ประยุทธ์ ปยุตโต, 2541: 164) เป็นหลักแห่งความประพฤติ หรือแนวทางของการปฏิบัติ กล่าวคือ เป็นแนวทางของการ ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นคนดี เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม (พระเมธีธรรมมาภรณ์, 2534: 88) มีลักษณะทางสังคมที่หลากหลายของมนุษย์ ลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมจะมี คุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่งใน 2 ประเภทคือ 1) ลักษณะที่สังคมต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกของ สังคม เป็นพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบให้การสนับสนุน และผู้ร่วมกระทำ ส่วนมากเกิดความพอใจ ว่าการกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม 2) ลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกของสังคม เป็นการกระทำที่สังคมลงโทษหรือพยายามจำกัด และผู้กระทำพฤติกรรมนั้นส่วนมากรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่

ไม่ถูกต้องและไม่สมควร ดังนั้นผู้ที่มี จริยธรรมสูง คือ ผู้ที่มีลักษณะและพฤติกรรมประเภทแรกมากและประเภทหลังน้อย เป็นแนวทางในการปฏิบัติอันเป็นลักษณะที่สังคมต้องการ และประเมินแล้วว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมรวมทั้งผู้กระทำก็จะได้รับความพึงพอใจว่าการกระทำนั้นเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2524: 1-2, 9) จริยธรรมเป็นศีลธรรมความดีในระดับต่าง ๆ ที่เป็นแนวทางในการประพฤติตนเพื่ออยู่กันได้อย่างดีในสังคม แนวทางของการประพฤติดี ประพฤติชอบ ทั้งทางกาย วาจา ใจ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม โดยอาจแยกพิจารณาจริยธรรมออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1.ค่านิยมจริยธรรม (Moral value) เป็นส่วนที่เป็นลักษณะทางจิต (Trait) ที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ มีลักษณะเป็นความเชื่อ ความเห็นคุณค่า ความพอใจ เต็มใจ ปรารถนาที่จะยึดถือ (Commitment) นำหลักจริยธรรมต่างๆ เข้าไว้ในลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพของตนเอง ลักษณะดังกล่าวจะมีอิทธิพลเป็นแรงจูงใจให้บุคคลมีความโน้มเอียงที่จะประพฤติปฏิบัติ ถูกต้องดีงาม สอดคล้องกับค่านิยมที่ตนเองยึดถือ ส่วนที่ 2.พฤติกรรมเชิงจริยธรรม (Moral conduct) ที่เป็นมาตรฐานของการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดความดีและความถูกต้องแก่สังคมในระดับต่างๆที่สังคมต้องการ การกระทำใดๆ ของบุคคล ถ้าสอดคล้องกับมาตรฐานของการประพฤติถูกต้อง ดีงาม ก็จัดว่าบุคคลนั้นมีพฤติกรรมจริยธรรม ความสำคัญและคุณค่าของจริยธรรมว่าเป็นรากฐานอันสำคัญแห่งความเจริญรุ่งเรือง ความมั่นคงและความสงบสุขของปัจเจกชน สังคม และประชาชาติอย่างยิ่ง รัฐควรส่งเสริมประชาชนให้มีจริยธรรมเป็นอันดับแรก เพื่อให้เป็นแกนกลางของการพัฒนาด้านอื่นๆ ทั้ง เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง การปกครอง ฯลฯ การพัฒนาที่ขาดจริยธรรมเป็นหลักยึดย่อมเกิดผลร้ายมากกว่าผลดี เพราะผู้มีความรู้แต่ขาดจริยธรรม ย่อมก่อความเสียหายได้มากกว่าผู้มีความรู้ น้อย ถ้าเปรียบเทียบรู้เหมือนดินจริยธรรมย่อมเป็นเหมือนน้ำ ดินที่ไม่มีน้ำยึดเหนี่ยวเกาะกุม ย่อมเป็นฝุ่นละออง สร้าง ความไร้ค่ามากกว่าให้ประโยชน์ คนที่มีความรู้แต่ขาดจริยธรรม จึงมักเป็นคนก่อความไร้ค่า หรือเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่นอยู่เนื่อง ๆ ฉะนั้นการพัฒนาบ้านเมืองต้องพัฒนาจิตใจคนก่อน หรืออย่างน้อยก็ให้พร้อมๆ กันไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การศึกษาวิชาการอื่นๆ เพราะการพัฒนาที่ขาดจริยธรรมเป็นแกนนำนั้นจะสูญเปล่าและเกิดผลเสียเป็นอันมาก ทำให้บุคคลลุ่มหลงในวัตถุและอบายมุขมากขึ้น การที่เศรษฐกิจเสื่อมโทรม ประชาชนทุกข์ยาก เพราะคนในสังคมละเลยจริยธรรม กอบโกยเอาทรัพย์สินไว้เป็นประโยชน์ส่วนตัวมากเกินไป ขาดความเมตตาปรานี ในการดำรงชีวิตซึ่งอยู่รวมกัน นำไปสู่การทุจริต คดโกง การเบียดเบียนกันในรูปแบบต่าง ๆ อันเป็นเหตุให้สังคมเสื่อมโทรม (วศิน อินทสระ. 2541: 6) นอกจากนี้ สุนน อมรวิวัฒน์ และ ทิศนา ขัมมณี (2527: 54 - 55) ได้กล่าวไว้ว่า จริยธรรมของประชากรเป็นสิ่งแรกที่ทุกประเทศจะต้องคำนึง ถึงเนื่องจากประชากรของประเทศใดมีจริยธรรมสูงประเทศนั้นก็สงบสุขและมีความเจริญ รุ่งเรือง ในทางตรงกันข้ามหากประเทศใดมีประชากรที่มีจริยธรรมต่ำ ประเทศนั้นก็จะมีแต่ความวุ่นวายและยากที่จะเจริญรุ่งเรือง

ได้ ด้วยเหตุนี้จริยธรรมของประชากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ในประเทศที่เจริญแล้วได้รับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมอยู่ในขั้นสูงมาก รวมทั้งประชากรส่วนใหญ่ของประเทศก็ยังมีจริยธรรมสูง ประเทศเหล่านั้น ก็ยังปลูกฝังจริยธรรมให้แก่ประชาชนอย่างสม่ำเสมอ และพยายามสนับสนุนให้ประชากรเป็นผู้มี จริยธรรมสูงขึ้นเรื่อยๆ อยู่เสมอ นอกจากนั้นในประเทศที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจปานกลาง ยังคงต้องเน้นหนักในเรื่องการปลูกฝังจริยธรรมให้แก่ประชากรอย่างมากเช่นกันและต้องพยายามหาทางสนับสนุนให้ประชากรมีระดับของจริยธรรมที่สูงขึ้นอีกด้วย ส่วนในประเทศที่ยังไม่เจริญ ประเทศที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมอยู่ในระดับต่ำนั้น สิ่งแรกที่ต้องคำนึงก็คือการพัฒนาบุคคลซึ่งเป็นประชากรของประเทศ ให้เป็นผู้มีจริยธรรมสูงเป็นประการแรก รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพด้านอื่นๆ ควบคู่กันไป

สรุปพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรม การกระทำหรือการ แสดงออกของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานด้านการควบคุมและบริการ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง คือ การกระทำหรือการแสดงออกถึงความพยายามในการศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความตั้งใจ เอาใจใส่ ความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคโดยไม่ละเลย ทอดทิ้งงานที่ทำจนกว่าจะเสร็จสิ้น 2) ความรับผิดชอบต่อองค์กร คือ การกระทำหรือการแสดงออกถึงการทำงานตามบทบาทหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ตลอดจนความรับผิดชอบต่อที่ได้รับมอบหมาย ความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งการยึดในกฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และข้อกำหนดขององค์กร การเป็นผู้ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดประโยชน์ สูงสุด

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทางจริยธรรม

ในการศึกษาพัฒนาการทางด้านจริยธรรมนั้น นักทฤษฎีจริยธรรม เชื่อว่าจริยธรรมมีการพัฒนาขึ้นเป็นลำดับ ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงผู้ใหญ่ นอกจากนี้ นักทฤษฎีจริยธรรมส่วนใหญ่ยังเชื่อว่า แหล่งที่ก่อให้เกิดการพัฒนาจริยธรรม อยู่ทั้งการเรียนรู้ทางสังคม ผู้วิจยนำเสนอทฤษฎีพัฒนาการทางด้านจริยธรรมแยกเป็น 2 ส่วนคือ ทฤษฎีพัฒนาการทางด้านจริยธรรมของโคลเบอร์ก และทฤษฎีพัฒนาการทางด้านจริยธรรมของเพียเจต์ มีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg

โคลเบอร์ก (Kohlberg. 1980: 13; อ้างอิงจาก ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2544: 19) เชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรม มีใช้การรับรู้ความรู้ จากการพำรสอนของบุคคลอื่นโดยตรง แต่เป็นการผสมผสานระหว่างความรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนเองต่อบทบาทของผู้อื่นด้วยเหตุผลเชิงจริยธรรมมี

ความสัมพันธ์กับลักษณะต่างๆ ของสังคม ฐานทางเศรษฐกิจและสังคมสัมพันธ์กับลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล เช่น อายุ ระดับสติปัญญาและลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม ระดับ การให้เหตุผล ตามทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์กแบ่งเป็น 3 ระดับในแต่ละระดับแบ่งเป็น 2 ขั้นรวมเป็น 6 ขั้นดังนี้

ระดับที่ 1 ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Premoral level) เป็นระดับที่บุคคล จะทำตามกฎเกณฑ์โดยผู้มีอำนาจกำหนดให้ เช่น บิดามารดาตั้งกฎเกณฑ์ให้ลูก การตัดสินใจเลือกกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง โดยไม่ต้องคำนึงถึงผู้อื่นโดยแบ่งเป็น 2 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 เป็นขั้นที่เด็กใช้หลักการหลบหลีกไม่ให้ตนเองถูกลงโทษทางกายเพราะเจ็บปวดที่จะได้รับ อายุประมาณ 2-7 ปี เด็กเล็กใช้เหตุผลของการกระทำยอมทำตามคำสั่ง เพราะผู้ใหญ่มีอำนาจทางกายเหนือตน ต้องฟังพาท้ายผู้ใหญ่จำเป็นต้องเชื่อฟัง เด็กเล็ก ๆ เข้าใจคำว่า “ ความดี ” คือ การไม่ถูกลงโทษ ขั้นที่ 2 เป็นขั้นที่เด็กแสวงหารางวัล คือ เด็กจะเลือกทำในสิ่งที่จะนำมาซึ่งความพอใจเท่านั้น ในช่วงอายุประมาณ 7-10 ปี เด็กจะเริ่มรู้จักการแลกเปลี่ยน ตอบแทนกัน “ฉันให้เธอ เธอต้องให้ฉัน” ในขั้นนี้เด็กมุ่งที่จะมีรางวัลเป็นแรงจูงใจที่จะทำสิ่งที่ดี เช่น จะช่วยทำงานบ้าน เพื่อจะได้เงินค่าขนมเป็นรางวัล ความยุติธรรมเป็นไปในรูปของเหตุผลในการปฏิบัติแลกเปลี่ยนกัน

ระดับที่ 2 ระดับตามเกณฑ์ (Conventional level) เป็นระดับที่บุคคลจะทำตามกฎเกณฑ์ ตามความเห็นชอบของผู้อื่น โดยไม่คำนึงถึงสังคม การทำตามกฎเกณฑ์ต้องการควบคุมจากภายนอก โดยแบ่งเป็น 2 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 3 เป็นขั้นที่เด็กทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบคล้อยตาม การชักจูงของผู้อื่นทำได้ง่ายจะทำในสิ่งที่ตนคิดว่าคนอื่นเห็นด้วยเพื่อให้เป็นที่พอใจแก่ผู้อื่น จึงได้ชื่อว่าเป็น “เด็กดี” ในสายตาของกลุ่มและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มเพื่อน เด็กต้องการคำยกย่องชมเชย และชอบคล้อยตามผู้อื่นในช่วงอายุประมาณ 10-13 ปี ขั้นที่ 4 เป็นขั้นที่ทำตามหน้าที่ของสังคมตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่สังคมกำหนดให้พฤติกรรมที่ถูกต้องประกอบด้วยการทำตามหน้าที่ฐานะและ บทบาทที่กำหนดไว้ของสังคมในช่วงอายุประมาณ 13-16 ปี

ระดับที่ 3 ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Post convention level) เป็นระดับที่บุคคลตัดสินใจต่าง ๆ ความขัดแย้งต่าง ๆ ด้วยการพิจารณาด้วยตนเอง และตัดสินใจไปตาม ความสำคัญมากน้อย มี 2 ขั้น ขั้นที่ 5 เป็นขั้นการทำตามคำสัญญาของสังคมกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของคนส่วนมาก จะทำตนขัดต่อสิทธิอันพึงได้ของคนอื่น สามารถควบคุมบังคับใจตนเองได้ กฎเกณฑ์จะมีการตรวจสอบและยอมรับจากสังคม ในช่วงอายุประมาณ 16 ปีขึ้นไป และขั้นที่ 6 เป็นขั้นที่ยึดถืออุดมคติสากล บุคคลถือความถูกต้องเป็นหลักสากล เคารพ ในคุณค่าของมนุษย์ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในสังคม มีความยืดหยุ่นทางจริยธรรมเพื่อจุดมุ่งหมายในอันปลายอันเป็นอุดมคติที่ยิ่งใหญ่กับความยุติธรรม ขั้นนี้อยู่ในวัยผู้ใหญ่ นอกจากโคลเบอร์กจะกล่าวถึงลำดับขั้นของพัฒนาการ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมทั้ง 6 ขั้นแล้วนั้น

โคลเบอร์ก ยังกล่าวถึงขบวนการในการพัฒนาจากขั้นต่ำสุดไปยังขั้นสูงสุดซึ่งมีขบวนการดังนี้คือ 1) พัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลจะเป็นไปตามลำดับขั้น 2) การรับรู้ทางสังคม การมีบทบาทในสังคมมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางจริยธรรม 3) พัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลจะสูงขึ้น เมื่อบุคคลมีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงตรรกศาสตร์ และสามารถรับรู้ทางสังคม (social perception) ในระดับที่สูงขึ้น

โคลเบอร์ก เชื่อว่า พัฒนาการของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นไปตามขั้น จากขั้นที่หนึ่งผ่านไปตามลำดับจนถึงขั้นที่หกจะข้ามขั้นไม่ได้ เพราะคนเรามักจะใช้เหตุผลในขั้นต่ำกว่าก่อน ต่อมาเมื่อได้ประสบการณ์ทางสังคมใหม่ ๆ หรือ สามารถเข้าใจประสบการณ์เก่าได้ดีขึ้น ก็เกิดการเปลี่ยนแปลงความคิดและใช้เหตุผลในขั้นที่สูงมากขึ้น ส่วนเหตุผลในขั้นต่ำกว่าก็จะถูกตัดไป แต่อาจจะชะงักติดอยู่กับขั้นใดขั้นหนึ่งก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถทางสติปัญญา ซึ่งเป็นตัวหนึ่งที่กำหนดการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม และเป็นไปได้ที่พัฒนาการทางจริยธรรมในขั้นที่สูงกว่าขั้นของพัฒนาการทางสติปัญญา โคลเบอร์กพบว่า เด็กที่มีพัฒนาการทางสติปัญญาอยู่ในขั้นปฏิบัติการด้วยรูปธรรมตามทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ จะมีพัฒนาการทางจริยธรรมถึงขั้นที่สองเท่านั้น ส่วนผู้ที่มีพัฒนาการทางสติปัญญาในขั้นปฏิบัติการนามธรรมขั้นต้น ๆ จะมีพัฒนาการทางจริยธรรมถึงขั้นที่สามหรือสี่ และผู้ใหญ่ส่วนมากมีพัฒนาการทางจริยธรรมถึงขั้นที่ 4 เท่านั้น

สรุปแนวคิดของโคลเบอร์ก เชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลมีพัฒนาการไปตามวัย วุฒิภาวะ และสติปัญญา ผสมผสานระหว่างบทบาทของตนและของผู้อื่น และพัฒนาไปตามวัน เวลา เจริญขึ้นเรื่อย ๆ จริยธรรมต้องเสริมสร้างจากการเรียนรู้สภาพแวดล้อมด้วยกระบวนการทางสังคม ซึ่งนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอยู่ที่ขั้นที่ 2 และ 3 เท่านั้น

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Piaget

เพียเจต์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตั้งจิตเรณูกุล. 2551: 15; อ้างอิงจาก Piaget. 1965) กล่าวว่าขั้นตอนของการพัฒนาทางด้านจริยธรรมมีความคล้ายคลึงกับขั้นตอนการพัฒนาทางด้านสติปัญญาของเด็ก โดยเชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กมีความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับการพัฒนาทางด้านสติปัญญา ซึ่งการพัฒนานั้นเกี่ยวข้องกับการที่เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม การที่เด็กได้คบเพื่อนหรือเล่นกับเพื่อน (peer interaction) ก็มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาจริยธรรม โดยแบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมของเด็ก ออกเป็น 4 ขั้น ดังนี้ ก) ขั้นก่อนจริยธรรม (pre-moral stage) ในช่วงสี่ปีแรกของชีวิต เด็กยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบของสังคม และไม่รู้ว่าจะระเบียบหรือกฎต่าง ๆ มีไว้เพื่ออะไร หรือรู้ก็น้อยมาก เด็กวัยนี้จะเล่นโดยไม่คำนึงถึงกฎกติกาใด ๆ แต่อย่างไรก็ตาม เชื่อว่าแนวคิดที่ว่าอะไรผิดอะไรถูก ได้รับการเริ่มฝังรากมาบ้างตั้งแต่วัย

ทารก ข) ขั้นรู้ความหมายของจริยธรรม (moral realism) เป็นการพัฒนาทางจริยธรรมของเด็กในช่วงอายุห้าถึงเจ็ดปี ขั้นตอนนี้หรืออาจเรียกว่าขั้นยอมรับกฎเกณฑ์ระเบียบ (stage of heteronomous morality) การที่เด็กจะตัดสินใจว่าอะไรผิดมากหรือน้อย จะถือเอาขนาดของความเสียหายที่เด็กได้ทำไปคือทำของเสียหายมากก็ผิดมาก ทำของเสียหายน้อยก็ผิดน้อย ส่วนในเรื่องของเจตนาจะทำผิดหรือไม่ได้เจตนาที่เด็กไม่คำนึงถึงในวัยนี้ ค) ขั้นระยะช่วงต่อระหว่างขั้นที่ 2 และขั้นที่ 4 (transitional stage) เป็นการพัฒนาทางจริยธรรมของเด็กในช่วงอายุเจ็ดถึงเก้าปีโดยประมาณ เด็กในวัยนี้จะมีการเล่นกับเพื่อน คบเพื่อนและผูกพันสัมพันธ์กับเพื่อนมากขึ้น ใกล้ชิดกับเพื่อนมากขึ้น เด็กเริ่มมีการให้และรับระหว่างกันและกัน เด็กในวัยนี้จะรู้ว่าการทำผิดจะต้องได้รับโทษเป็นการตอบแทน และ ง) ขั้นพิจารณาจริยธรรมจากความเกี่ยวข้อง (stage of moral relativism) เป็นขั้นพัฒนาทางจริยธรรมของเด็กอายุประมาณ สิบถึงสิบเอ็ดปี เป็นระยะที่เด็กเริ่มพัฒนาจริยธรรมขั้นสูงระดับมีความคิดว่าอะไรผิดอะไรถูกโดยใช้เหตุผล โดยคำนึงถึงความยุติธรรมในความคิดอ่านของเขา เด็กมีเพื่อนมากขึ้นและสังคมกับเพื่อนมากขึ้น เด็กเริ่มมีกฎเกณฑ์ มีความคิดของตนเอง หรือยึดหลักแห่งตน (autonomous moral thinking) เด็กจะพิจารณาจากผลที่เกิดจากการกระทำของตนด้วย เด็กโตจะตัดสินใจผิดถูกจากสถานการณ์และความเกี่ยวข้องของสถานการณ์ หรือความเกี่ยวข้องของเหตุการณ์นั้นกับบุคคล เด็กวัยนี้ยังเชื่อว่า กฎระเบียบต่าง ๆ อาจเปลี่ยนแปลงได้บ้าง ตามแต่สถานการณ์และการยอมรับหรือการตกลงกันในกลุ่มกับเพื่อน ๆ เช่นในการเล่นเกมนั้น ในเรื่องเกี่ยวกับ กฎระเบียบเด็กถือว่าเป็นผลผลิตของการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนในสังคมจึงอาจเปลี่ยนแปลงได้

สรุปแนวคิดของเพียเจต์ เชื่อว่าขั้นตอนของการพัฒนาทางด้านจริยธรรมมีความคล้ายคลึงกับขั้นตอนการพัฒนาทางด้านสติปัญญาของเด็ก พัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กมีความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับการพัฒนาทางด้านสติปัญญา ซึ่งการพัฒนานั้นเกี่ยวข้องกับการที่เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานมีผู้ศึกษาไว้มากและได้ให้นิยามพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มแรก นิยามผลการทำงานในฐานะของผลการทำงานในหน้าที่ (Task performance) หรือพฤติกรรมตามบทบาท (In-role behavior) (วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล. 2547: 27; อ้างอิงจาก e.g., Jex. 1988: 52-54; citing O'Conner, Peter, & Segvis. 1983; Peters, Fisher, & O'Conner. 1982; Werner & Bolino. 1997; Sorrentio. 1992; Segvis. 1983; วันทนา ลิพิทักษ์วัฒนา. 2542; วัลลภา สบายยิ่ง. 2542) และกลุ่มที่สอง นิยามผลการงานในฐานะของผลการทำงานรวม (Overall performance) (วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล. 2547: 27; อ้างอิงจาก e.g., Allen & Rush. 1998;

Jex. 1988: 26-30; citing Campbell. 1990; Murphy. 1990; Van Scotter & Motowidlo. 1996; Werner. 1994; Borman & Motowidlo. 1993) ได้นิยามผลการทำงานว่าเป็นพฤติกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับงานหมายถึง ผลการทำงานในหน้าที่และผลการทำงานตามสถานการณ์ (Contextual performance) หรือการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational citizenship behavior-OCB) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่เป็นบทบาทพิเศษ (Extra role) มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้เป็นแนวทางดังนี้ เบอร์แมน และโมโดวิดโล (วีรินทร์ ธรรมนารอดสกุล. 2547. 28; อ้างอิงจาก Motowidlo; et al. 199: 72-82; Borman; & Motowidlo. 1993) เสนอ ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีต่อผลปฏิบัติงานในหน้าที่และผลการทำงานตามสถานการณ์ ซึ่งจำแนกผลงานของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ผลการทำงานในหน้าที่หรือการทำงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายในการทำงานหรือตามคำบรรยายตามลักษณะงาน (Job descriptions) 2) การทำงานตามสถานการณ์ที่บุคคลได้แสดงพฤติกรรมขึ้นเองตามสภาพการณ์ที่พบเห็น โดยปราศจากคำสั่งใดๆ พฤติกรรมที่แสดงออกมาจะต้องก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรทั้งในทางตรงและทางอ้อม และจะถูกนำมาประเมินเป็นผลการทำงานรวมของพนักงานเพื่อนำเพื่อพิจารณาในการให้ผลตอบแทนตามระบบขององค์กร

สรุปได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในหน้าที่และการทำงานตามสถานการณ์ ซึ่งจำแนกผลงานของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การทำงานในหน้าที่หรือการทำงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายในการทำงานหรือตามคำบรรยายตามลักษณะงาน (Job descriptions) และ 2) การทำงานตามสถานการณ์ที่บุคคลได้แสดงพฤติกรรมขึ้นเองตามสภาพการณ์ที่พบเห็น โดยปราศจากคำสั่งใดๆ พฤติกรรมที่แสดงออกมาจะต้องก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรทั้งในทางตรงและทางอ้อม และจะถูกนำมาประเมินเป็นผลการทำงานรวมของพนักงานเพื่อนำเพื่อพิจารณาในการให้ผลตอบแทนตามระบบขององค์กร ดังนั้นองค์ประกอบของพฤติกรรมในหน้าที่ตามค่านิยมอย่างสร้างสรรค์และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จึงน่าจะเป็นองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคด้วย ส่วนรายละเอียดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในหน้าที่ตามค่านิยม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จะกล่าวในรายละเอียดหัวข้อต่อไป

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม จากแบบแผนการปฏิรูประบบการบริหารการจัดการภาครัฐยุคใหม่ที่เน้นสมรรถนะสูง มีคุณภาพ คุณธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน เจ้าหน้าที่ พนักงานต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมในการงานและผลงาน เน้นความสุจริต ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ มีความกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง อื่นๆ ซึ่งถือว่าเป็นค่านิยมใหม่ที่สร้างสรรค์และเหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนี้ เพื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐยึดเป็นหลักใน

การทำงาน เมื่อเจ้าหน้าที่มีทัศนคติและอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวม ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตบริการไม่เลือกปฏิบัติ มีความรับผิดชอบ ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ ประชาชนย่อมได้รับการบริการที่ดี ความเชื่อศรัทธาจะเกิดขึ้น ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ที่มีอำนาจหน้าที่จัดทำและกำหนด ค่านิยมสร้างสรรคเป็นจริยธรรมประจำใจให้เจ้าหน้าที่ พนักงานของรัฐ พึงยึดถือ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่เพื่อให้เกิดผลตามแนวทางของแผนการปฏิรูประบบการบริหาร การจัดการภาคแนวใหม่ ที่มุ่งสร้างประโยชน์สูงสุดให้แก่ประชาชนและประเทศชาติ (Tillman. 2000: 53)

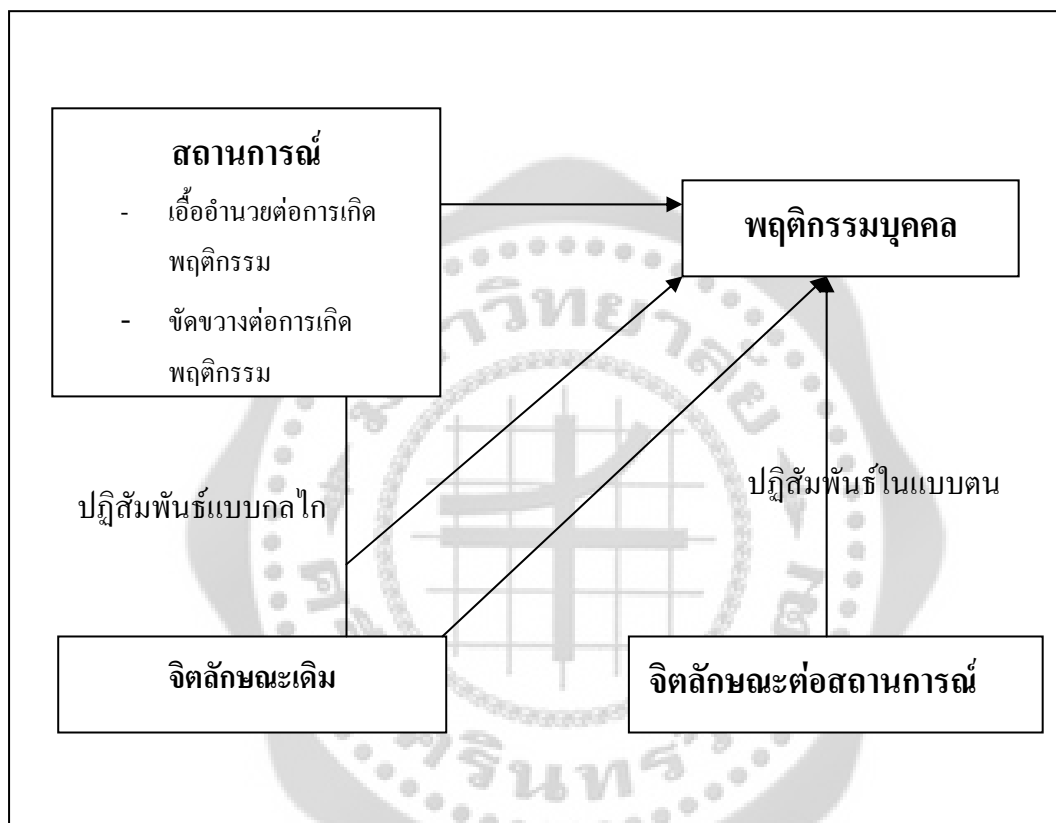
ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ตามนโยบายของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประจำปี 2550-2553 เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นองค์กรชั้นนำของภูมิภาค ที่ได้มาตรฐานระดับสากล ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ในการประกอบธุรกิจพลังงานธุรกิจบริการ และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จึงได้มีการสร้างค่านิยมร่วมให้พนักงานได้มีส่วนร่วม และมีความสมัครสมานสามัคคีภายในองค์กร โดยยึดหลักการกำกับกับการดูแลกิจการที่ดี เสริมสร้างการบริหารจัดการองค์กร มุ่งสร้างความ เป็นธรรมในองค์กรอย่างยั่งยืน โดยมีแนวคิด ซื่อสัตย์สุจริตมีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นทุ่มเท และโปร่งใส มีคุณธรรม (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. 2550) ซึ่งสอดคล้องกับ จรรยาบรรณของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค คือ พนักงานพึงมีทัศนคติที่ดีต่อ กฟภ. และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งมั่นทุ่มเท ยึดมั่นในคุณธรรม และปฏิบัติตามกฎระเบียบ และนโยบาย และประโยชน์ของ กฟภ. เป็นสำคัญ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. 2550)

ในการวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามขึ้นโดยมีแนวทางมาจากนโยบายของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและจรรยาบรรณของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. 2550) โดยข้อคำถามประกอบมาตรวัด ประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

การศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมบุคคล

ผู้วิจัยยึดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมของแมกนัสสันและเ็นเดลอร์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2541; อ้างอิงจาก Endler; & Magnusson. n.d.) ซึ่งได้ศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมพบว่าเกิดจาก 2 สาเหตุ คือ 1) ลักษณะสถานการณ์ทางสังคมที่เป็นสาเหตุภายนอกบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่นการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลรอบข้าง 2) จิตลักษณะเดิมเป็นสาเหตุจากจิตใจภายในตัวบุคคลที่ติดตัวมาแต่เดิมซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น เหตุผลเชิงจริยธรรม 3) จิตลักษณะร่วมกับลักษณะสถานการณ์ทางสังคมเรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanism interaction) เช่น

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับเหตุผลเชิงจริยธรรม ที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีจริยธรรม เป็นต้น 4) จิตลักษณะตามสถานการณ์ หรือที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์ในแบบตน (Organismic interaction) เป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่าง จิตลักษณะเดิมของบุคคลกับสถานการณ์ที่บุคคลนั้น กำลังเผชิญอยู่ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ เช่น พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ดังรูป 1)



ภาพประกอบ 1 รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม

ที่มา: ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541)

ลักษณะสถานการณ์ทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม หมายถึง สถานการณ์ปัจจุบันหรือสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่บุคคลกำลังประสบอยู่ เป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยหรือขัดขวางการเกิดพฤติกรรมหนึ่งๆ ได้มีการประมวลเอกสารระหว่างลักษณะสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าโดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติที่มีต่องาน (ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ. 2532; นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ.

2546; อภิรดี ไสภาพงศ์. 2547) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (อภิรดี ไสภาพงศ์. 2547) เป็นต้น 2) การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานทั่วไปของตำรวจ (เนืออน พิณประดิษฐ์ และคณะ. 2546) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (อภิรดี ไสภาพงศ์. 2547) เป็นต้น

การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

การสนับสนุนทางสังคม (Social support) หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ตัวเองเชื่อว่ามิบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่าและยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีความผูกพันซึ่งกันและกันในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในเครือข่ายของการติดต่อสื่อสารและการทำหน้าที่ที่มีต่อกัน (อภิรดี ไสภาพงศ์. 2547: 16; อ้างอิงจาก Cobb. 1976) เป็นการรับรู้ของบุคคลว่ามีผู้คอยให้ความช่วยเหลือทั้งด้านรูปธรรมและนามธรรม (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2533: 51) ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานประกอบด้วย การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional support) เช่น การพูดปลอบโยน การพูดให้กำลังใจ ให้ความห่วงใย ความรักความอบอุ่น ความเห็นใจหรือการยอมรับ เป็นต้น การสนับสนุนด้านข่าวสาร (Informational support) เช่น การช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา ช่วยหาทางออกที่ดี การให้คำแนะนำคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาขึ้น การให้รางวัลหรือการลงโทษ การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจหรือการตัดสินใจที่ดี เป็นต้น และการสนับสนุนทางด้านวัตถุ เครื่องใช้ รวมทั้งเงินและแรงงาน (Material support) (ดุจเดือน พันธุมนาวิน. 2000: 155-156)

สรุปได้ว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน หมายถึง การรับรู้ของวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจากหัวหน้างานให้การทางสังคมของหัวหน้างาน 3 ด้าน คือ 1) ด้านอารมณ์ เช่น ให้ความไว้วางใจ กำลังใจในการทำงาน ทำให้การยอมรับ ยินดีในความสำเร็จ เป็นต้น 2) ด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น คำปรึกษาเกี่ยวกับงาน พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นต้น 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน สนับสนุนงบประมาณ เป็นต้น

การวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน มีผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน เช่น ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดการการสนับสนุนทางสังคมของ สาราชันและคณะ ที่ประกอบด้วย ความช่วยเหลือทางด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นแบบวัดประเภทมาตราปรมาณค่า มีข้อคำถาม 28 ข้อ ข้อคำถามแต่ละข้อประกอบด้วยมาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มาใช้กับครูจำนวน 150 คน มีความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา .87 (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532; อ้างอิงจาก Sarason, et al.) ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ได้นำแบบวัด

ของศักดิ์ชัย นิรัญทวิ มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 299 คน มีลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับทางสังคม 3 ด้าน คือ 1) ด้านอารมณ์ 2) ด้านวัสดุ สิ่งของ 3) ด้านข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับจากสมาชิกในครอบครัวและจากบุคคลในหน่วยงาน ประกอบด้วยประโยคคำถามการรับรู้การสนับสนุนจากบุคคลสำคัญรอบข้างแต่ละประเภท เช่น สามี บุตร ญาติ หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ประเภทละ 7 ข้อความแต่ละประโยคประกอบด้วยมาตรวัด 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา .90 นอกจากนี้ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้นำแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานของ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย มีลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการรับรู้ของตำรวจ ว่า มีผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และคนในครอบครัวให้ความช่วยเหลือทางด้านรูปธรรมนามธรรม ในเวลาที่เขาต้องการ มีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วยมาตรวัด 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา .88 อภิรดี ไสภาพงศ์ (2547) ได้นำแบบของดุจดเดือน พันธมนาวิน (2001) มาปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน เป็นลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการที่หัวหน้าให้การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ เช่น ให้ความจริงใจ ให้กำลังใจในการทำงาน ด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น ให้ความรู้ คำปรึกษา พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิด ทางด้านสิ่งของและบริการ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ การบริการต่างๆ มีข้อคำถาม จำนวน 24 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตรวัด 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา .96

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม ของ อภิรดี ไสภาพงศ์ (2547) มาปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีลักษณะคำถามประกอบมาตรวัดประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่น่าพึงปรารถนา มีนักวิชาการหลายท่านที่พบผลสอดคล้อง เช่น งานวิจัยของณัฐสุตา สุจินันท์กุล (2541) ศึกษาปัจจัยปัญหาด้านครอบครัว การทำงาน ลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 299 คน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมในครอบครัวและจากบุคคลในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมให้การพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ การรับรู้การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและในหน่วยงานร่วมกับตัวแปรกลุ่มตามสถานการณ์ทำนายทัศนคติต่อพฤติกรรมการพยาบาลได้ร้อยละ 7 ในกลุ่มรวม งานวิจัยของบังอร ไสโรส และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) ศึกษาปัจจัยสาเหตุและผลของความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทยซึ่งเป็นข้าราชการระดับ 5 ถึง 8 จากกระทรวงต่างๆ 5 กระทรวง จำนวน 174 คน พบว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงการได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในตำแหน่งตนเป็นดังแปรเชิงสาเหตุที่

ทำนายความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่องาน ได้แก่ ความเครียด ความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 34 และพบอีกว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนทางสังคมมากที่สุด มีความพึงพอใจในการทำงานและมีประสิทธิผลในการทำงานมากที่สุด งานวิจัยของนีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคม พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย พบว่า ตำรวจที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากที่สุดมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย การได้รับการสนับสนุนทางสังคมเมื่อรวมกับตัวทำนายตัวทำนายชุดสถานการณ์อีก 2 ตัวคือ การการเห็นแบบอย่างและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมเป็น 3 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปได้ร้อยละ 14.13 ในกลุ่มรวมของชั้นสัญญาบัตร และร้อยละ 14.68 ในกลุ่มรวมของชั้นประทวน และงานวิจัยของอภิรดี โสภางค์ (2547) ศึกษาปัจจัยจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน 326 คน พบว่าเจ้าหน้าที่ที่จัดเก็บรายได้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามากเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานมุ่งอนาคตสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่จัดเก็บรายได้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหนำน้อยโดยพบในกลุ่มรวม การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานมุ่งอนาคต เมื่อรวมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์อีก 2 ตัว คือ การรับรู้ทัศนคติทางสังคม และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน รวมเป็น 3 ตัวทำนายสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานมุ่งอนาคตได้ร้อยละ 27.30 ในกลุ่มรวม และพบอีกในกลุ่มเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่มีจำนวนบุคลากร ระหว่าง 7 – 29 คน โดยการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานมุ่งอนาคตเมื่อรวมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์อีก 2 ตัว คือ การรับรู้ทัศนคติทางสังคม และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน รวมเป็น 3 ตัวทำนายสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานมุ่งอนาคตได้ร้อยละ 37.20

จากการประมวลเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามากจะเป็นผู้ที่เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมสูงต่อการทำงานสูง และมีพฤติกรรมต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า ผู้ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหนำน้อย ดังนั้นจึงคาดได้ว่า วิศวกร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามากจะมีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหนำน้อย

การเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมทำงานอย่างมีจริยธรรม

การเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ได้เห็นหัวหน้าหน่วยงานของตนและเพื่อนร่วมงานทำงานในหน้าที่ได้ดีและประสบความสำเร็จโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร หน่วยงานและประชาชนเป็นสิ่งสำคัญทำให้ตนคิดว่าสามารถทำได้เช่นกัน หรืออาจทำได้ดีกว่าถ้ามีความมุ่งมั่นและอดทนกว่า

การมีตัวแบบที่ดีในการทำงานอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่งจะอธิบายถึง วิธีการและกระบวนการที่บุคคลได้รับอิทธิพลจากสังคมทำให้เกิดการยอมรับลักษณะและกฎเกณฑ์ทางสังคมมาเป็นลักษณะของตน ทฤษฎีนี้ได้นำเอาหลักการเสริมแรง (Principal of reinforcement) และหลักการเชื่อมโยง (Principal of association) มาใช้อธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม ทฤษฎีการเรียนรู้ได้เน้นการเรียนรู้โดยบังเอิญและการเรียนแบบที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แปลกใหม่หรือแตกต่างไปจากเดิมได้โดยง่าย ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับสถานการณ์ว่าเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมซ้ำๆ จนกลายเป็นนิสัยของบุคคลนั้นในที่สุด นั่นคือ การหวังความพอใจและการหลบหลีกความทุกข์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม, 2520: 11) จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมระบุว่า พฤติกรรมส่วนมากรวมทั้งพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์เกิดการเรียนรู้ โดยการเรียนรู้มี 2 ประเภท คือ 1) การเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรงหรือการเรียนรู้จากผลการกระทำ 2) การเรียนรู้จากการสังเกต ในประเด็นของการเห็นตัวแบบเป็นการเรียนรู้จากการสังเกตตัวแบบ (Model) ว่าตัวแบบทำอะไร เมื่อสังเกตได้แล้วก็นำมาคิดว่าตนสามารถทำพฤติกรรมใหม่ได้อย่างไร (อภิรดี โสภางค์, 2547: 23)

กระบวนการเลียนแบบเป็นกระบวนการขัดเกลาทางสังคมให้มีพฤติกรรมตามอย่างบุคคล ตัวแปรที่สำคัญที่มีผลต่อการเลียนแบบมี 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแบบและผู้เลียนแบบ คือ ความสนิทสนมคุ้นเคยเป็นหลักซึ่งผู้เรียนแบบจะให้ความสนใจต่อผลตอบแทนที่เป็นตัวแบบน้อยมาก 2) ผลตอบแทนที่เป็นตัวแบบได้รับเมื่อแสดงพฤติกรรมนั้นๆออกไปแล้วตัวแบบได้รับผลตอบแทนอย่างไรดีหรือไม่ดี ซึ่งเป็นพลังเสริมที่ผู้เลียนแบบจะตัดสินใจเลียนแบบ โดยนำรางวัลที่ตัวแบบได้รับมาเป็นเครื่องตัดสินว่าควรจะเลียนแบบหรือไม่ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2541: 105-106) จากทฤษฎีการเรียนรู้โดยมีตัวแบบ (Social cognitive learning theory) ของBanura (1997: 89) ได้แบ่ง กระบวนการเรียนรู้แบบเลียนแบบไว้ 4 กระบวนการ คือ 1) การใส่ใจ (Attention process) คือ การที่ผู้เลียนแบบมีความเอาใจใส่ สนใจในการกระทำของตัวแบบเพื่อทำการเลียนแบบ 2) การเก็บจำ (Retention process) เป็นการต่อเนื่องจากกระบวนการแรก คือ เมื่อสนใจแล้วมีการจดจำการกระทำของตัวแบบได้มากน้อยเพียงใดในการเรียนแบบ 3) การแสดงออก (Production

process) เมื่อจดจำการกระทำของตัวแบบได้แล้วแบบอย่างที่เคยเห็นและเก็บจำไว้จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามแสดงพฤติกรรมที่คล้ายคลึงตัวแบบ และ 4) สิ่งล่อใจและการจูงใจ (Incentive and motivation) คือ การที่ผู้เลียนแบบสามารถเลียนแบบจากตัวแบบได้ทำให้รู้สึกเกิดความพอใจและเป็นการได้ชื่นชมตัวแบบไปพร้อมกัน ทำให้เสมือนการได้รับรางวัลทางอ้อมเป็นรางวัลแก่จิตใจของตนเอง และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะยิ่งภูมิใจในตัวแบบยิ่งขึ้น (อภินันท์ โสภางค์. 2547: 23)

การมีตัวแบบเป็นตัวอย่างที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมก่อให้เกิด 1) การสอนพฤติกรรมใหม่ 2) การสอนกฎเกณฑ์หรือหลักการใหม่ อาจโดยการบอกเล่าของตัวแบบจากการสังเกตพฤติกรรมของตัวแบบจดจำและนำมารวมเป็นกฎเกณฑ์หรือหลักการของตน 3) การสอนความคิดหรือพฤติกรรมสร้างสรรค์ การได้เห็นตัวแบบไม่จำเป็นต้องทำให้ผู้สังเกตมีความคิดหรือแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบราวกับพิมพ์เขียวเสมอไป ผู้สังเกตอาจได้ความคิดจากการสังเกตออกมาเป็นความคิดใหม่หรือพฤติกรรมใหม่ก็ได้ 4) การยับยั้งการกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมใดแล้วนำไปสู่ผลกระทบทางลบ ผู้สังเกตมีแนวโน้มจะไม่ทำพฤติกรรมเช่นนั้น 5) การลดความหวั่นเกรงที่จะกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมบางอย่าง จะเป็นสิ่งชี้แนะให้ผู้สังเกตทำพฤติกรรมเช่นนั้น 6) การส่งเสริมการกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมบางอย่างก็เป็นการชี้แนะให้ผู้สังเกตทำพฤติกรรมเช่นนั้นได้ 7) การเน้นสิ่งเร้าผู้สังเกตที่เห็นตัวแบบพฤติกรรมบางอย่างอาจรับรู้และใส่ใจบางอย่างในสถานการณ์มากเป็นพิเศษ ภายหลังอาจใช้สิ่งเร้านั้นมากเป็นพิเศษได้ และ 8) การกระตุ้นอารมณ์ การได้เห็นแบบอย่างแสดงอารมณ์บางอย่างเป็นการกระตุ้นอารมณ์ของผู้สังเกตมักทำให้ผู้สังเกตมีความไวต่อการตอบสนองทางอารมณ์ขึ้น (นีออน พินประดิษฐ์ และคณะ. 2546: 37)

ดังนั้นการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานในการทำงานของวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หมายถึง การที่วิศวกรรายงานว่าได้เห็นหัวหน้าหน่วยงานของตนและเพื่อนร่วมงานทำงานในหน้าที่ได้ดีและประสบความสำเร็จโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางองค์กร หน่วยงานและประชาชนเป็นสิ่งสำคัญทำให้วิศวกรคิดว่าสามารถทำได้เช่นกัน หรืออาจทำได้ดีกว่าถ้ามีความมุ่งมั่นและอดทนกว่า

การวัดการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน จากการทบทวนเอกสารพบว่า สามารถวัดได้ 2 วิธี คือ 1) การให้ผู้ถูกทดลองเล่นเกมสีในสถานการณ์ยั่วแยะและให้ได้พบกับตัวแบบประเภทใดประเภทหนึ่งในสี่ตัวแบบ คือ (1) ตัวแบบประเภทอับอายผู้อื่นและดีใจที่ตนไม่ได้โกง (2) ตัวแบบประเภทอับอายผู้อื่นและเสียใจที่ตนไม่ได้โกง (3) ตัวแบบประเภทละอายใจตนเองและดีใจที่ตนไม่ได้โกง และ (4) ตัวแบบประเภทละอายใจตนเองและเสียใจที่ตนไม่ได้โกง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉก. 2520) และ 2) ใช้แบบมาตรวัดประเมินรวมค่า เช่น งานวิจัยของนีออน พินประดิษฐ์ และคณะ (2546) สร้างแบบวัดการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

จำนวน 10-20 ข้อ แต่ละข้อมีลักษณะเป็นประโยคประกอบมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” การให้คะแนน ในกรณีข้อความทางบวก “จริงที่สุด” ให้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจนมาถึง “ไม่จริงเลย” ให้ 1 คะแนน ข้อความทางลบให้คะแนนกลับกัน การสร้างแบบวัดการเห็นตัวแบบที่ดีในการทำงาน โดยดัดแปลงจากแบบวัดการเห็นตัวแบบที่ดีของ พงศธร เครียดฤตมาล (2537) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจและผลของการกระทำนั้นๆ ว่าดีหรือไม่ดี และนำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใด มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา .76 อภิรดี โสภางค์ (2547) ได้สร้างแบบวัดการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานขึ้นมาเอง นำใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน พบว่า การได้เห็นเพื่อน ๆ ทำงานในหน้าที่ได้ดีและประสบความสำเร็จ ทำให้คิดว่าสามารถทำได้เช่นกัน มีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา .90 วิชาสลักษณ์ ชีววลลี และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัดการมีแบบอย่างในการทำงานขึ้นมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและครูดีเด่น ย้อนหลัง 5 ปี จำนวน 900 คน และที่เป็นข้าราชการทั่วไป จำนวน 1,127 คน ซึ่งเป็นข้าราชการระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย รวมทั้งสิ้น 2,027 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับปริมาณการสังเกตเห็นหรือการรับรู้ของบุคคลว่ามีบุคคลอื่น ซึ่งเป็นผู้มีความสำคัญต่อตนได้กระทำพฤติกรรมทั้งดีและไม่ดีในการการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการ มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา .89

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบการวัดการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของ วิชาสลักษณ์ ชีววลลี และคณะ (2547) มาใช้เนื่องจากเป็นแบบวัดที่ค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงและมีกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงกัน

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่มีกับพฤติกรรมที่น่าพึงปรารถนาได้มีนักวิจัยหลายคนที่พบผลที่สอดคล้อง เช่น นีออน พินประดิษฐ์ และคณะ (2546) ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมของการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย พบว่า ผู้ที่เห็นตัวแบบที่ดี มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีน้อย ตัวแปรการเห็นตัวแบบที่ดีเมื่อรวมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์ อีก 2 ตัว รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมของการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ได้ร้อยละ 14.13 ในกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และทำนายได้ร้อยละ 14.68 ในกลุ่มข้าราชการ

ตำรวจชั้นประทวน นอกจากนี้วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547) ศึกษาข้าราชการระดับ 3-10 ของ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย รวมทั้งสิ้น 2,027 คน พบว่า การเห็นตัวแบบที่ดีในการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมตามค่านิยม กล้ายื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม .06 โดยการเห็นตัวแบบที่ดีในการทำงานร่วมกับเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รวม 3 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ ร้อยละ 60 งานวิจัยของอภิตี โสภางค์ (2547) ได้ศึกษา ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน พบว่า เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้มีการเห็นตัวแบบจากเพื่อนร่วมงานมากเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่มีการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานน้อย ซึ่งพบในกลุ่มรวม โดยตัวแปรการเห็นตัวแบบจากเพื่อนร่วมงานมีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมความซื่อสัตย์ในการทำนายร่วมตัวทำนายชุดสถานการณ์ อีก 2 ตัว คือ การรับรู้ทัศนคติทางสังคมและการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมความซื่อสัตย์ในงานได้ ร้อยละ 8.7 ในกลุ่มรวม และพบว่า ในกลุ่มเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่ทำงานมานานกว่า 10 ปี โดยการเห็นตัวแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานมีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมความซื่อสัตย์ในการทำนายร่วมตัวทำนายชุดสถานการณ์ อีก 2 ตัว คือ การรับรู้ทัศนคติทางสังคมและการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมความซื่อสัตย์ในงานได้ ร้อยละ 14.60

สรุปได้ว่า ผู้ที่มีการเห็นตัวแบบที่ดีมากเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าและมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิผลสูงกว่าผู้ที่มีการเห็นตัวแบบน้อย ดังนั้น จึงคาดได้ว่า วิศวกร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่เห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมากจะมีเจตคติต่องานสูง และมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าวิศวกร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่เห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานน้อย

จิตลักษณะเดิมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

จิตลักษณะเดิม หมายถึง ลักษณะจิตใจที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหนึ่งๆ เป็นลักษณะที่สะสมอยู่ในตัวบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน มีลักษณะค่อนข้างคงที่ ไม่ได้อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ ปัจจุบัน ได้แก่ ด้านความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2526: 15; 2531: 12-23; ทิพย์สุดา จันทรแจ่มหล้า. 2544: 28) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาตัวแปรด้านจิตลักษณะเดิมตามทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม 2 ตัวแปร คือ ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม

จิตลักษณะของบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพของงานนั้น นำมาจาก ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ของศาสตราจารย์ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2526: 15; 2531; 12-23; 2538; 2539) ซึ่งได้เสนอทฤษฎีทางจิตวิทยาเป็นทฤษฎีแรกของประเทศไทย โดยประมวลความรู้และสรุป ผลการวิจัยต่าง ๆ ของเยาวชนและคนไทย อายุ 6-60 ปี ในช่วงกว่า 30 ปีที่ผ่านมาเนื้อหาของทฤษฎี กล่าวไว้ว่า ผู้ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องมีคุณสมบัติของคนเก่ง ส่วนความเป็นคนดีก็เป็น ส่วนประกอบสำคัญของบุคคลที่ทำงานขยันขันแข็ง เพื่อหน่วยงานและเพื่ออนาคตของชาติ กล่าวคือ คุณลักษณะของคนดีและคนเก่ง คือ การมีจิตลักษณะสำคัญใน 8 ด้าน โดยพิจารณาจิตลักษณะตาม ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ดังนี้

ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม

ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539) เป็นผู้เสนอทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกิดจากการศึกษาวิจัยพฤติกรรมของคนไทยทางด้านจิตวิทยาว่า คนไทยที่มีการกระทำที่จัดได้ว่าเป็นคนดี การกระทำเหล่านี้เกิดจากสาเหตุทางด้านจิตใจอะไรบ้าง โดยมีการวิจัย เปรียบเทียบคนที่อยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกันหรือคล้ายกัน แต่มีพฤติกรรมการทำดีในปริมาณต่างกัน ทำให้ทราบว่าคนไทยที่มีการกระทำที่จัดว่าเป็นพฤติกรรมของคนดีหรือพฤติกรรมของคนเก่งนั้น มี ลักษณะทางจิตใจที่สำคัญ 8 ประการ ในปริมาณที่แตกต่างกัน จากคนที่ด้อยหรือเก่งน้อย (ซึ่งอยู่ใน สถานการณ์เดียวกันกับคนที่ดีมากและเก่งมาก) ลักษณะของคนที่ดีมากและเก่งมากมีลักษณะดังนี้ 1) เป็นผู้ที่เห็นประโยชน์ของความดีงามต่าง ๆ และเห็นโทษของความชั่วต่าง ๆ 2) เป็นผู้ที่ไม่เห็นแก่ตัว น้อย แต่เห็นแก่ผู้อื่น เห็นแก่ส่วนรวมและเห็นแก่หลักการหรืออุดมคติมากกว่า (มีเหตุผลเชิงจริยธรรม สูง) 3) เห็นความสำคัญของอนาคต มีการวางแผนระยะสั้นและระยะยาว รู้จักบังคับตนให้อดได้ รอดได้ (มุ่งอนาคตและควบคุมตนได้มาก) 4) มุมนานะ บากบั่นฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อทำความดี และ ทำงานอย่างขยันขันแข็งตามเป้าหมายที่วางไว้ (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง) 5) เชื่อว่าทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว เชื่อว่าผลดีและผลเสียที่เกิดกับตนนั้น ส่วนใหญ่มีสาเหตุจากการกระทำของตนเองทั้งในปัจจุบันและใน อดีต (เชื่ออำนาจในตน) 6) เป็นผู้มีความฉลาดคิดได้หลายแง่มุม และคิดได้ในเชิงรูปธรรมและนามธรรมอย่างลึกซึ้ง (ความสามารถทางการรู้การคิดสูง) 7) รู้ธรรมชาติของมนุษย์และสังคมอย่าง ถูกต้อง กว้างไกลรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (มีประสบการณ์ทางสังคมสูง) และ 8) มีอารมณ์ผ่องใส วิตกกังวลน้อยหรือเหมาะสมกับเหตุการณ์ รู้เท่าทันเหตุการณ์ต่าง ๆ (สุขภาพจิตดี) ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม กล่าวว่า บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จะต้องมีความดีของคนเก่ง และ คนดี ประกอบกัน ดังนั้น การทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจึงควรมีลักษณะของ คนดีและคนเก่งอยู่ด้วยกัน จึงเป็นพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทฤษฎี

ต้นไม้จริยธรรมนี้แสดงความสัมพันธ์ในเชิงสาเหตุผลระหว่างลักษณะทางจิตบางประการกับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่น่าปรารถนาของคนดีและคนเก่ง ด้วยการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง รวมทั้งการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน, งามตา วนิทนานนท์ และอรพินทร์ ชูชม (2528: 2-4) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบทางจริยธรรมไว้ในรูปของต้นไม้จริยธรรม โดยรวมเอาผลงานการวิจัยที่แสดงถึงลักษณะพื้นฐาน และองค์ประกอบทางจิตที่จะนำไปสู่พฤติกรรมเชิงจริยธรรม โดยเปรียบเทียบพฤติกรรมต่างๆ ของคนดีและคนเก่ง เหมือนผลไม้บนต้นไม้และส่วนประกอบที่เป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นคนดี คนเก่ง ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้มี 3 ส่วน คือส่วนที่เป็นดอก และผลของต้นไม้ ส่วนลำต้น และส่วนราก ดังภาพ 1 ในส่วนแรกคือ ดอกและผลไม้บนต้น แสดงพฤติกรรมการทำดี ละเว้นชั่ว และพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ส่วนแรกนี้เป็นพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ที่รวมเข้าเป็นพฤติกรรมของพลเมืองดีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง ผลที่ออกมาเป็น พฤติกรรมต่าง ๆ ที่น่าปรารถนานี้มีสาเหตุอยู่ 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือ สาเหตุทางจิตใจเป็นส่วนลำต้นของต้นไม้ อันประกอบไปด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ

1. ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นลักษณะที่ไม่เห็นแก่ตนเองเห็นพวกพ้อง แต่เห็นแก่ส่วนรวม ประเทศชาติ มนุษยชาติและหลักการเป็นสำคัญ
2. การมุ่งอนาคตมากกว่ามุ่งปัจจุบัน รู้จักคาดการณ์ไกล สามารถอดได้รอได้ มีจิตแกร่งและมีการควบคุมตนเอง
3. ความเชื่ออำนาจในตน ด้วยความเชื่อว่า ผลที่เกิดขึ้นกับตนเองส่วนใหญ่เป็นเพราะการกระทำของตนมากกว่าจะเกิดจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญหรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายบนดิน
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีการยอมรับที่จะแก้ปัญหา มุมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคของการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาจนประสบความสำเร็จตามจุดหมายที่ตั้งไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของตนเอง
5. มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมที่สังคมปรารถนา คุณธรรม และค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือสถานการณ์นั้น ๆ ตลอดจนการมองเห็นคุณประโยชน์ของพฤติกรรมหรือคุณธรรมมีความพอใจ และความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมหรือฝึกคุณธรรมนั้นเป็นหลัก

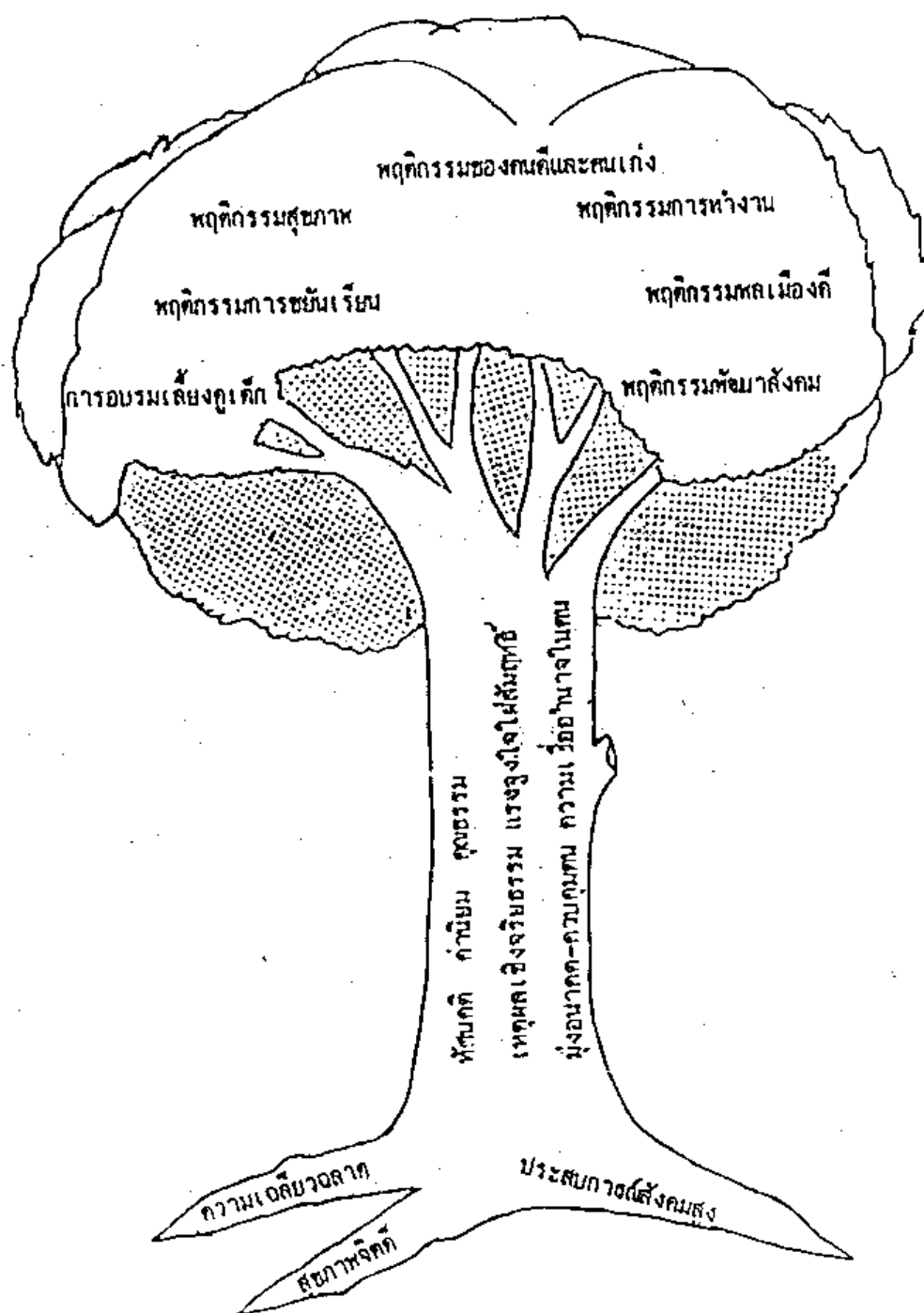
เมื่อบุคคลเกิดความต้องการจะมีความเข้าใจ อธิบาย ทำนายและการพัฒนาพฤติกรรมชนิดใดจะต้องใช้ลักษณะทางจิตบางด้านหรือ ทั้ง 5 ด้าน ประกอบกันจึงจะได้ผลดีที่สุด ส่วนที่สามของต้นไม้จริยธรรมคือ รากแก้ว ซึ่งเป็นลักษณะทางจิตกลุ่มที่สองมี 3 ด้าน คือ

1. สติปัญญาดี มีความเฉลียวฉลาดรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นได้ถูกต้องแม่นยำ รู้จักคิดแบบนามธรรมนอกเหนือจากการคิดแบบรูปธรรมสามารถคิดแบบเอกนัยและเอกนัยได้

2. มีประสบการณ์ทางสังคมสูง ได้รู้ได้เห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินชีวิต อุปสรรคปัญหาความต้องการของบุคคลประเภทต่าง ๆ ในสังคม ตลอดจนสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางสังคมของบุคคลเหล่านี้เพื่อให้ทราบว่าการกระทำของตนจะส่งผลกระทบทั้งทางดีและทางไม่ดีแก่ผู้อื่นได้อย่างไรบ้าง

3. มีสุขภาพจิตที่ดี มีความวิตกกังวลน้อยหรืออยู่ในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ที่ประสบอยู่

จิตลักษณะทั้งสามนี้อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการ ที่ลำดับของต้นไม้ก็ได้ กล่าวคือ บุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้าน ในปริมาณที่สูงพอเหมาะสมควรกับอายุจึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ประการที่ลำดับของต้นไม้ โดยที่จิตลักษณะทั้ง 5 นี้จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าบุคคลมีความพร้อมทางจิตใจ 3 ด้านดังกล่าว และอยู่ในสภาพแวดล้อมทางบ้าน ทางโรงเรียนและสังคมที่เหมาะสม นอกจากนั้นบุคคลยังมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาจิตลักษณะบางประการใน 5 ด้านนี้โดยวิธีการอื่นด้วย ฉะนั้นจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการจึงเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและกลุ่มคนเก่งนั่นเอง นอกจากนี้จิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการส่วนรากนี้ อาจเป็นสาเหตุร่วมกับจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำดับ เพื่อใช้อธิบายทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมดังกล่าวมาแล้ว (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2544: 3) แต่เดิมนั้นทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมได้แสดงถึงสาเหตุทางจิตใจที่ลำดับมีเพียง 4 ประการที่เกี่ยวข้องกับการที่บุคคลจะมีพฤติกรรมการทำดีละเว้นชั่วหรือที่เรียกว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544: 4) ต่อมาได้นำผลวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์พฤติกรรมทางด้านการงาน อาชีพ และพฤติกรรมการรักษาสุขภาพอนามัยมาประกอบด้วย จึงได้เพิ่ม พฤติกรรมของคนเก่งเข้าเป็นดอกผลรวมกับพฤติกรรมของคนดี และได้เพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นจิตลักษณะที่สำคัญของคนที่มีพฤติกรรมหลายชนิดดังกล่าวนี้อีกเข้าที่ลำดับของต้นไม้อจริยธรรม รวมเป็น 5 ด้าน จึงทำให้ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้มีลักษณะที่กว้างขวาง ครอบคลุมพฤติกรรม ที่น่าปรารถนาของคนไทยทุกด้านที่สำคัญได้ครบถ้วน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2544: 3-4)



ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม แสดงจิตลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจ
ของพฤติกรรมทางจริยธรรม

ที่มา: ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2528: 5)

สรุป จากทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม จะเห็นได้ว่าการที่บุคคลจะเป็นคนดีและคนเก่งได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ทางจิต 3 ประการ คือ สติปัญญา ประสพการณ์ทางสังคม และสุขภาพจิตดี ซึ่งเปรียบเสมือนรากของต้นไม้ที่จะชอนไชอาหารมาเลี้ยงลำต้น เพื่อจะพัฒนาลักษณะทางจิตใจ 5 ประการที่ลำต้น อันจะส่งผลให้ผลไม้บนต้นไม้นี้ที่มีความงอกงาม สมบูรณ์ เปรียบเสมือน พฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง ซึ่งผู้วิจัยใช้ลักษณะทางจิต เป็นตัวแปรร่วมด้วย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาจิตลักษณะเดิม ได้แก่ 1) ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน 2) เหตุผลเชิงจริยธรรม มาเป็นตัวแปรสำคัญที่ใช้อธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เนื่องจาก ภาวะรับผิดชอบของวิศวกรในกลุ่มที่ศึกษานี้เป็นงานที่ใช้ความชำนาญเฉพาะด้าน และมีลักษณะเป็นงานโครงการ ได้แก่ งานที่ปรึกษาและออกแบบระบบไฟฟ้า งานก่อสร้างระบบไฟฟ้า และสถานีไฟฟ้า งานตรวจสอบและวิเคราะห์ระบบไฟฟ้า งานบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า งานทดสอบอุปกรณ์ไฟฟ้า ซึ่งมีภารกิจ ด้านบริการทั่วไปน้อย และมีงานวิจัยหลายเรื่องที่พบว่าบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานและมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง

ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

การใช้ชีวิตประจำวันของบุคคลทั้งในเรื่องส่วนตัวหรือการทำงาน มักมีเรื่องของความเชื่อเข้ามาเกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก เช่น เชื่อดวง เชื่อฮวงจุ้ย เชื่อในผีสิง เทวดาว่าสามารถบันดาลให้เกิดผลดี ผลเสียแก่ตนได้ ในขณะที่บางคนเชื่อว่า สิ่งที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเกิดจากการกระทำของตน ไม่ใช่ดวงดาว โชคชะตา หรือพรหมลิขิตบันดาลให้เป็นไป ความเชื่อที่ว่าตนสามารถกำหนดโชคชะตา หรือชีวิตของตนได้นั้น ทางด้านจิตพฤติกรรมศาสตร์มีจิตลักษณะตัวหนึ่งที่เกี่ยวข้อง คือ ความเชื่ออำนาจในตน (ชัยยุทธ กุลดงวัฒนา และคณะ. 2547: 61)

ความเชื่ออำนาจในตน (Internal Locus of Control) หมายถึง ความเชื่อที่ว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเกิดจากการกระทำของตน เชื่อว่าตนสามารถทำนายผลที่เกิดขึ้นกับตนได้อย่างแม่นยำและสามารถจะควบคุมผลนั้นๆ ได้เช่น เชื่อว่าทำได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว เป็นการคาดหวังทั่วไปของบุคคลว่า สิ่งต่างๆ ที่ตนได้รับเกิดจากการกระทำของตน ไม่ว่าจะเป็นด้านดีหรือด้านร้ายก็ตาม ในทางตรงกันข้าม ความเชื่ออำนาจนอกตน (External Locus of Control) เป็นการคาดหวังทั่วไปของบุคคลว่า สิ่งต่าง ๆ ที่ตนได้รับนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับกระทำของตน แต่ขึ้นอยู่กับสาเหตุต่าง ๆ ภายนอกเช่น โชคชะตา ไสยศาสตร์ คนอื่น หรือคุณสมบัติภายในตนที่ไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ ความเชื่ออำนาจในตน พัฒนขึ้นในบุคคลตั้งแต่วัยเด็ก จากการรับรู้ลักษณะทางสังคม วัฒนธรรมและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคล เป็นการคาดหวังที่เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตว่าตนจะ

สามารถทำให้เกิดอะไร ได้อย่างไร และสัมพันธ์กับเหตุการณ์อื่น ๆ ด้วย ในเด็กความเชื่ออำนาจในตนเพิ่มขึ้นตามวัยและวุฒิภาวะ แต่ในผู้ใหญ่ความเชื่ออำนาจในตนจะขึ้นกับช่วงเวลาที่ตนสามารถจะควบคุมผลที่เกิดขึ้นได้ และความรับผิดชอบ ความเชื่ออำนาจในตนจะสัมพันธ์กับความเชื่อในการใช้ความพยายามเพื่อให้ได้ผลที่ต้องการ และจะเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นไปตลอดชีวิต บุคคลที่เชื่อว่าผลตอบแทนที่ได้รับขึ้นอยู่กับการพัฒนาของตนจะมีความเชื่ออำนาจในตนเพิ่มขึ้นและจะพยายามมากขึ้นเพื่อให้ได้ผลที่ดีกว่า (ณัฐสุดา สุจินันท์กุล, 2541: 47)

ดังนั้น ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน ในการวิจัยนี้ หมายถึง ความเชื่อและการคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับการทำงานว่า ผลที่เกิดขึ้นกับตนเองส่วนใหญ่เป็นเพราะการกระทำของตนมากกว่าจะเกิดจากคนอื่น หรือเกิดจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญหรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายบนดิน

การวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 405 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการรายงานความรู้สึกนึกคิดของตนเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ตนปรารถนาในการทำงานว่าผลเหล่านั้นเกิดขึ้นจากความรู้สึกนึกคิดของตนเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ตนปรารถนาในการทำงานว่าผลเหล่านั้นเกิดขึ้นจากความรู้ความสามารถของตนหรือเกิดขึ้นจากปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือความสามารถของตนเอง มากน้อยเพียงใด มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา .90 ต่อมาชัยยุทธ กุลดงวัฒนา และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานโดยใช้แนวทางจากแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) นำมาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมัคคุเทศก์ทั่วไป (ต่างประเทศ) ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 คน ลักษณะแบบวัดเป็นการถามถึงความรู้สึกนึกคิดของตนเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ตนปรารถนาในการทำงานมัคคุเทศก์ว่าผลเหล่านั้นเกิดจากความรู้ความสามารถของตนเอง หรือเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากความรู้ความสามารถของตนเองมากน้อยเพียงใด มีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา .81 นอกจากนี้สุพรรณนา หนูรักษ์ (2542) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน โดยพัฒนาจากแบบวัดของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) นำมาปรับใช้กับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 120 คน แบบวัดเป็นการถามเกี่ยวกับการทำงานว่าผลที่เกิดขึ้นกับตน ไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเลวนั้นเกิดจากตนเองมากกว่าที่จะเกิดจากคนอื่น หรือความบังเอิญ มีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา .86 และน็อน พินประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดของจินตนา บิลมาศ (2529) นำมาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน

1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับความเชื่อว่าตนสามารถทำให้เกิดผลดี หรือผลเสียแก่ตนเองและผู้อื่นได้ตามที่ตนปรารถนาและมุ่งหวัง เช่น เชื่อว่า ความสำเร็จ ความล้มเหลว การได้สิ่งที่ปรารถนาหรือสูญเสียประโยชน์เกิดจากการกระทำของตนเอง มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา .88 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยศึกษาของสุพรรณนา หนูรักษ์ (2542) เป็นแนวทางเนื่องจากแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง และศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของบุคลากรสายการเงินและการบัญชี

ลักษณะการทำงานของบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนหากคาดหวังการกระทำจะทำให้เกิดประโยชน์และทำให้เกิดผลตามที่ตนต้องการได้ ก็จะพยายามทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ และยังเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าของกาลเวลา สามารถปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ มีความวิตกกังวลน้อย ซึ่งตรงกันข้ามกับลักษณะการทำงานของบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน ซึ่งทำงานแบบเฉื่อยชา ท้อแท้ หมดหวังวางเฉย หนึ่งดูตาย เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นเพราะเขาเชื่อว่าเขาไม่มีอำนาจพอที่จะแก้ไขหรือทำให้เกิดผลดีขึ้นได้ ดังนั้นความเชื่ออำนาจในตนจึงเป็นลักษณะที่สำคัญตัวหนึ่ง ในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานที่น่าปรารถนาของบุคคล (ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. 2541) สำหรับงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน และพบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เช่น จากการศึกษาของอิรดี โสภางค์ (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ในสังกัดกองคลังหรือสำนักการคลัง จำนวน 326 คน พบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนในงานสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนในงานต่ำ ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม และยังพบอีกว่าความเชื่ออำนาจในตนในงานเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 2 ของพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงาน เมื่อรวมกับตัวทำนายชุดจิตลักษณะเดิม และกลุ่มสถานการณ์ อีก 2 ตัว รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานได้ร้อยละ 23 ในกลุ่มรวม และร้อยละ 33 ในกลุ่มย่อย และในการศึกษาของชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการบริการของมัคคุเทศก์ไทย โดยกลุ่มตัวอย่างคือมัคคุเทศก์ทั่วไป (ต่างประเทศ) ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 คน พบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนในงานสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานของมัคคุเทศก์สูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนในงานต่ำ ผลเช่นนี้พบในกลุ่มบริการนักท่องเที่ยวอื่นๆ โดยความเชื่ออำนาจในตนในงานเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 1 ของพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานของมัคคุเทศก์เมื่อรวมกับตัวทำนายชุดจิตลักษณะเดิมและกลุ่มสถานการณ์ อีก 10 ตัว รวมเป็น 11 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานของมัคคุเทศก์ได้ร้อยละ 32.2

สรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน โดยผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานสูง มักจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานต่ำ ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดหวังว่าวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเหมาะสมกว่าวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานต่ำ

เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

องค์ประกอบของจริยธรรม

องค์ประกอบทางจริยธรรมมีผู้กล่าวถึงไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524: 2-4) และปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 285) มีทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของจริยธรรมสอดคล้องกัน ดังนี้ จริยธรรมประกอบด้วยลักษณะ 4 ประเภท ได้แก่ 1) ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้ การกระทำดีและเลว ควรหรือไม่ควร ปฏิบัติ ในทัศนะของสังคม เป็นความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ค่านิยม หลักธรรม คำสอนที่เป็นปทัสถานของสังคม 2) เจตคติทางจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะนั้นๆ เจตคติเชิงจริยธรรมของบุคคลจะสอดคล้องกับค่านิยมของสังคมก็ได้ เจตคติเชิงจริยธรรมจะรวบรวมความรู้ และความเข้าใจในเรื่องนั้นเข้าด้วยกัน 3) เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำ หรือเลือกที่จะไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง และจะแสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจในการกระทำนั้นๆ 4) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ หรือดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อกฎเกณฑ์ และ ค่านิยมของสังคม นักทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมที่สำคัญ เพียเจต์ และโคลเบอร์ก (Kohlberg) ได้ใช้การอ้างเหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นเครื่องแสดงถึงพัฒนาการด้านจริยธรรมของบุคคลนั้นด้วย สมบูรณ์ ศาลยาชีวิติน และคณะ (2526: 17) และกรมวิชาการ (2535: 5) ได้อธิบายว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลมี 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านความคิด ปัญญา (Cognitive) หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจพิจารณาว่า อะไรถูกต้อง ไม่ถูกต้อง อะไรดี อะไรชั่ว ด้วยการใช้อนุญาและเหตุผล 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective) หมายถึง ความนิยม ศรัทธา พอใจที่จะทำความดี ความศรัทธาในธรรมะ ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เคยปฏิบัติมา และจากการอบรมสั่งสอนที่สะสมมา 3) องค์ประกอบด้านการกระทำ การแสดงออก (Moral conduct) เช่นการปฏิบัติตามศีล 5 ซึ่งถือว่า โดยปกติแล้วการปฏิบัติสืบเนื่องจากอิทธิพลขององค์ประกอบทั้ง 2 ประการ ที่กล่าวแล้ว แต่อาจมีการกระทำบางอย่างซึ่งตกอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ยั่วยุ บีบคั้นให้บุคคลนั้นต้องกระทำและตกอยู่ภายใต้พลังจิตของบุคคลด้วย ผู้ที่มีพลังจิตเข้มแข็ง ย่อมจะเอาชนะสิ่งยั่วยุ นอกจากนั้น บราวน์ (ธีราพร กุลนันท์. 2544: 8; อ้างอิงจาก Brown. 1965) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของจริยธรรมไว้ 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติความรู้ (knowledge) คือความเข้าใจ

เหตุผลของความถูกต้องดีงาม ความสามารถในการตัดสินใจแยกความถูกต้องออกจาก ความไม่ถูกต้อง ได้ด้วยการคิด โดยใช้ความรู้ความเข้าใจทางจริยธรรมในการประเมินตัดสินว่าพฤติกรรมใดดี ถูก และควร พฤติกรรมใด ไม่ดี ไม่ถูก ไม่ควร 2) มิติของความรู้สึก (Feeling) เป็นส่วนประกอบของอารมณ์ ความรู้สึก ได้แก่ ความพึงพอใจ ความเลื่อมใสศรัทธา ความนิยมยินดีที่จะรับและนำจริยธรรมนั้นๆ มาเป็นแนวปฏิบัติ 3) มิติด้านความประพฤติ (Conduct) ฮอฟแมน (Hoffman. 1979: 958-966) ได้แบ่งจริยธรรมเป็นกระบวนการอิสระ 3 กระบวนการ คือ 1) ความคิดทางจริยธรรม (Moral Thought) เป็นกระบวนการความเชื่อ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมและเป็นส่วนที่ใช้ในการตัดสินความถูกต้องและความเหมาะสมของพฤติกรรมทางจริยธรรม 2) ความรู้สึกทางจริยธรรม (Moral feeling) เป็นกระบวนการทัศนคติเชิงจริยธรรมที่แสดงถึงความชอบหรือไม่ชอบต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ได้ประสบหรือประพฤติ 3) พฤติกรรมทางจริยธรรม (Moral Behavior) เป็นกระบวนการแห่งการกระทำอันมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

สรุป องค์ประกอบของจริยธรรมประกอบด้วย 4 ลักษณะคือ ความรู้เชิงจริยธรรม เหตุผลเชิงจริยธรรม เจตคติเกี่ยวกับจริยธรรม และพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ในการวัดจริยธรรมแต่ละลักษณะอาจใช้เครื่องมือที่แตกต่างกันออกไปตามธรรมชาติของสิ่งที่วัด และความเหมาะสมของสถานการณ์

เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง ความมุ่งหวัง หรือเจตนาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หลักเลี้ยงโทษที่อาจเกิดต่อตนเอง ผู้อื่น และส่วนรวมโดยการที่ตนจะกระทำ หรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ในสถานการณ์ที่ผลประโยชน์ของหลายฝ่ายขัดแย้งกัน เป็นเหตุผลของบุคคลในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง

โคลเบอร์ก (Kohlberg. 1976: 49-50) ให้ความหมายของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมว่าเป็นเหตุผลของบุคคลที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกที่จะประพฤติปฏิบัติพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลนี้แสดงให้เห็นเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลังของการประพฤติพฤติกรรมนั้น ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524: 2) ให้ความหมายของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมว่าหมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกหรือไม่เลือกกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นเครื่องแสดงมูลเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำของบุคคล การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมประเภทต่างๆ ตลอดจนพัฒนาการทางด้านอื่นๆ ของบุคคล โดยเฉพาะพัฒนาการทางด้านสติปัญญา และพัฒนาการทางด้านอารมณ์ด้วย อัญชลี เครือคำขาว (2540: 47) ให้ความหมายของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมว่าหมายถึง เหตุผลที่บุคคลใช้ในการตัดสินใจหรืออยู่เบื้องหลังการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมต่างๆ เมื่อบุคคลใช้เหตุผลจะสามารถวินิจฉัยได้ว่าใช้เหตุผลระดับใด

ดวงตา เครือทิวา (2544: 14) ให้ความหมายไว้ว่า เหตุผลที่บุคคลใช้ในการตัดสินใจ หรืออยู่เบื้องหลังการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำนั้นพฤติกรรมต่างๆ เมื่อบุคคลใช้เหตุผลจะสามารถวินิจฉัยได้ว่าเป็นเหตุผลระดับใด ซึ่งเหตุผลที่แสดงออกมาจะแสดงถึงพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคล ศศิธร บัวทอง (2549: 30) ให้ความหมายของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมไว้ว่าหมายถึง เหตุผลที่บุคคลสามารถตัดสินใจได้ว่าควรจะทำหรือไม่กระทำ สิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี สามารถแยกแยะผิดชอบชั่วดีได้ เหตุผลดังกล่าวจะทำหน้าที่เป็นเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่างๆ ของบุคคลจากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำนั้นๆ หรือการที่บุคคลให้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างไรอย่างหนึ่งซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงเหตุตั้งใจหรือจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่างๆ นั้น

ความสำคัญของเหตุผลเชิงจริยธรรม มีผู้ศึกษาหลายคน ได้แก่ ดวงเดือน พันธุมนาวิน และ เพ็ญแข ประจวบจักษ์ (2520: 11) ได้ศึกษาจริยธรรมของเยาวชน ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม สามารถทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคคลได้ กล่าวคือ ผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอันแสดงถึงควมมีจริยธรรมสูงมากกว่าผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำอย่างเชื่อมั่นได้ และจิตลักษณะอื่นร่วมกับเหตุผลเชิงจริยธรรมสามารถทำนายพฤติกรรมได้แม่นยำยิ่งขึ้น พิชายุลำอังกศรี (2527: 14) ได้ให้คำอธิบายไว้ว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นเหตุผลที่บุคคลใช้ในการตัดสินใจ หรืออยู่เบื้องหลังการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมต่างๆ เมื่อบุคคลใช้เหตุผลจะสามารถวินิจฉัยได้ว่า เป็นเหตุผลขั้นใดตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำมีลักษณะยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ระดับกลางมีลักษณะยึดความต้องการของกลุ่มคน ระดับสูงมีลักษณะยึดความต้องการของตนเองและประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก แต่ละระดับแบ่งออกเป็นระดับละ 2 ขั้น รวมเป็นขั้นเหตุผลเชิงจริยธรรมทั้งหมด 6 ขั้น

จากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นต่ำสุดเป็นขั้นที่บุคคลมีความเห็นแก่ตัวมากที่สุดและค่อยๆ ลดความเห็นแก่ตัวลง ตามลำดับขั้นที่สูงขึ้น เปลี่ยนเป็นเห็นแก่พวกพ้อง ในที่สุดยึดหลักอันเป็นอุดมคติโดยเห็นแก่ส่วนรวมอันหมายถึงมนุษยชาติ ฉะนั้น การที่บุคคลมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงย่อมเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่นและสังคม และเหตุผลเชิงจริยธรรมนับว่าเป็นลักษณะทางจริยธรรมที่สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้

การวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม มีการสร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมเกี่ยวกับเหตุผลที่บุคคลใช้ตัดสินใจเลือกพฤติกรรมนั้นๆ ภายใต้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีของโคลเบอร์กมาใช้หลายท่าน เช่น โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ได้สร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมที่ประกอบด้วยเรื่อง

ขัดแย้งทางจริยธรรม 12 เรื่อง ซึ่งตรงกับเหตุผลขั้นที่ 5 และ 6 ตามทฤษฎีของ โคลเบอร์ก มีจำนวน 12 เรื่อง แต่ละเรื่องประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก จาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” โดยมีการพัฒนาการนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างครู พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา .84 ส่วนนืออน พินประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้สร้างแบบวัด เหตุผลเชิงจริยธรรม โดยดัดแปลงมาจากของ โกศล และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) นำมาใช้กับกลุ่ม ตัวอย่างข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับเหตุผล ที่บุคคลใช้ตัดสินใจเลือกเลือกกระทำเหตุการณ์ขัดแย้งเชิงจริยธรรม 7 เรื่อง แต่ละเรื่องมีเหตุผลให้ ประเมิน 2 เหตุผล ซึ่งตรงกับเหตุผลขั้นที่ 5 และ 6 ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก แต่ละเรื่องประกอบด้วย ข้อคำถาม 2 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และมีค่า ความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา .60 ส่วน ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัด เหตุผลเชิงจริยธรรมนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นมัคคุเทศก์ไทยที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จาก การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับเหตุผลที่บุคคลใช้ตัดสินใจ เลือกเลือกกระทำเหตุการณ์ขัดแย้งเชิงจริยธรรม 7 เรื่อง แต่ละเรื่องมีเหตุผลให้ประเมิน 2 เหตุผล ซึ่ง ตรงกับเหตุผลขั้นที่ 5 และ 6 ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก แต่ละเรื่องประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ข้อ มี ลักษณะเป็นมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ส่วน อภิรดี ไสภาพงศ์ (2547) ได้สร้างแบบวัดวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับเหตุผลที่บุคคลใช้ตัดสินใจเลือกเลือกกระทำ เหตุการณ์ขัดแย้งเชิงจริยธรรม 7 เรื่อง แต่ละเรื่องมีเหตุผลให้ประเมิน 2 เหตุผล ซึ่งตรงกับเหตุผลขั้นที่ 5 และ 6 ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก แต่ละเรื่องประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ข้อ รวม 14 ข้อ มีลักษณะเป็น มาตราประเมิน 6 หน่วย จาก จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์ แอลฟา .75 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของโกศล และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) มาปรับใช้กับกลุ่มวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพราะมีค่าความเชื่อมั่นสูง นืออน พินประดิษฐ์ และคณะ (2546) ศึกษา ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัด ตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวทำนายที่สำคัญร่วมกับจิตลักษณะ เดิมอีก 2 ตัว รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของสายสืบสวนได้ร้อยละ 37 และ สายป้องกันปราบปรามได้ร้อยละ 36.8 ส่วนวิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547) ศึกษาข้าราชการ ระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และ กระทรวงมหาดไทย รวมทั้งสิ้น 2,027 คน พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อค่านิยมซื้อสัตย์ รับผิดชอบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม .09 หมายความว่า ข้าราชการมีความสามารถในการ ใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมีค่านิยมซื้อสัตย์รับผิดชอบสูงกว่าข้าราชการที่มีลักษณะตรงกันข้าม โดย เหตุผลเชิงจริยธรรมมีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 3 ในการทำนายพฤติกรรมค่านิยมซื้อสัตย์รับผิดชอบ สามารถทำนายได้ร้อยละ 61

สรุปได้ว่า ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมน่าปรารถนามากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ดังนั้นจึงคาดว่า วิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ

จิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

จิตลักษณะต่อสถานการณ์ หรือ การปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic interaction) หมายถึง ลักษณะจิตใจของบุคคลที่อยู่ใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ในปัจจุบัน อันได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ทิพย์สุดา จันทรแจ่มหล้า, 2544: 42) ในงานวิจัยนี้ใช้จิตลักษณะต่อสถานการณ์ ด้านเจตคติการทำงานอย่างมีจริยธรรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

จากการค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายเจตคติในด้านต่างๆ ดังนี้

กาเย่ (Gagne. 1977) ได้ให้ความหมายของเจตคติไว้ว่า หมายถึง สภาพภายในของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเลือกปฏิบัติของแต่ละบุคคล เจตคติไม่ได้กำหนดการปฏิบัติที่เหมาะสม แต่ทำให้กลุ่มของการปฏิบัติในแต่ละบุคคลมีโอกาสเกิดขึ้นได้มากหรือน้อย เจตคติจึงเป็นแนวโน้มของการตอบสนองหรือความพร้อมในการตอบสนองของบุคคล (Gagne. 1977: 219) งามตา วนิทานนท์ (2534) กล่าวว่า เจตคติ คือ จิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคล เกิดจากการรู้คิดเชิงประมาณค่าเกี่ยวกับบุคคล หรือ สิ่งหนึ่งสิ่งใดในแง่ให้ประโยชน์หรือโทษมากน้อยเพียงใด ทำให้มีความโน้มเอียงไปทางชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งต่าง ๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ รวมทั้งความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่าง เช่น ให้การสนับสนุนช่วยเหลือหรือขัดขวางทำลาย (งามตา วนิทานนท์, 2534: 215) เจตคติ คือ จิตลักษณะหนึ่งของบุคคลที่เป็นความโน้มเอียงหรือความรู้สึกที่จะตอบสนองไปในทางที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะ (Allport. 1935: 154; Triandis. 1971; Shaver. 1977: 166) หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบรวมทั้งความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่างต่อบุคคล สิ่งของ หรือ สภาพการณ์ที่เกี่ยวข้อง เจตคติเป็นสิ่งที่คิดขึ้นมาโดยนักจิตวิทยาสังคมเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ และเชื่อว่าเจตคติเป็นจิตลักษณะที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม (Fishbien; & Ajzen. 1975: 336–339; Krech; & Crutchfield. 1984)

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2527) กล่าวว่า เจตคติเป็นจิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคลอยู่ในรูปของความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกนี้เกิดจากความรู้สึกเชิงประมาณค่าของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งว่า สิ่งนั้นเป็นประโยชน์หรือโทษมากน้อยเพียงใดซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจและความพร้อมที่จะกระทำสิ่งนั้นไปในทางสอดคล้องกับความชอบไม่ชอบของตนต่อสิ่งนั้น เจตคติของบุคคลมีองค์ประกอบที่แสดงถึงความหมายที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอยู่ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้เชิงประเมินค่า (Cognitive component) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลต่อสิ่งเหล่านั้นว่าดีหรือเลว มีประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด บุคคลส่วนใหญ่มักจะมีความรู้เชิงประเมินค่าสิ่งของต่าง ๆ เพียงเล็กน้อย และอาจจะเป็นความรู้ที่ไม่ถูกต้องด้วย ทำให้เกิดอคติหรือมีเจตคติต่อสิ่งนั้น ๆ ไม่ตรงความเป็นจริง เป็นผลทำให้เกิดผลเสียต่อบุคคลหรือส่วนรวมได้ และเนื่องจากความรู้เชิงประเมินค่านี้เป็นต้นกำเนิดของเจตคติของบุคคล ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงเจตคติที่สำคัญประการหนึ่งคือการปรับองค์ประกอบความรู้เชิงประเมินค่าด้วยการให้ความรู้ที่ตรงกับความเป็นจริงแก่บุคคลนั้น ๆ

2) ความรู้สึกทางอารมณ์ (Affective component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ พิจารณาหรือไม่พิจารณาต่อสิ่งนั้น การที่บุคคลรู้ว่าสิ่งใดมีประโยชน์ บุคคลจะเกิดความรู้สึกชอบสิ่งนั้น และตรงกันข้ามถ้ารู้สึกว่สิ่งใดมีโทษบุคคลจะไม่ชอบหรือเกลียดสิ่งนั้น ส่วนใหญ่แล้ว ความรู้สึกพอใจของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ถ้าเกิดขึ้นโดยตรงต่อตนเอง บุคคลยิ่งรู้สึกพอใจมาก แต่ถ้าเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นที่ตนเองไม่รู้จัก หรือเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองไม่มากนัก บุคคลจะรู้สึกพอใจในสิ่งนั้นเพียงเล็กน้อย การที่บุคคลจะรู้สึกพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมาก ทั้ง ๆ ที่สิ่งนั้นมีประโยชน์ต่อตนเองน้อยหรือไม่มีเลยแต่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม ประเทศชาติและมนุษยชาติก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นต้องเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง ฉะนั้น เจตคติจึงเกี่ยวข้องกับเหตุผลเชิงจริยธรรม โดย ผ่านองค์ประกอบนี้ 3) การมุ่งกระทำหรือความพร้อมที่จะกระทำ (Action tendency component) หมายถึง การที่บุคคลมีความโน้มเอียงหรือความพร้อมที่จะช่วยเหลือ สนับสนุน ทะนุบำรุง สิ่งที่เขาชอบพอใจและพร้อมจะทำลายหรือทำเพิกเฉยต่อสิ่งที่เขาชอบไม่ชอบหรือไม่พอใจ องค์ประกอบนี้อยู่ภายในจิตใจของบุคคลและยังไม่ปรากฏเป็นพฤติกรรมออกมา ความพร้อมกระทำจะปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรมหรือไม่ขึ้นอยู่กับลักษณะอื่นๆ ของบุคคลและสถานการณ์องค์ประกอบทั้งสามของเจตคติดังกล่าว ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2527: 125-127) นอกจากนี้ยังมีมิติสำคัญที่นักจิตวิทยาสังคมนิยมวัด 2 ประการ คือ 1) ทิศทาง (Direction) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้ในประเด็นที่ต้องการวัดว่าสิ่งนั้นดีหรือไม่ดี มีความรู้สึกต่อสิ่งนั้นไปในทางที่ชอบไม่ชอบ และพร้อมที่จะให้การสนับสนุนหรือช่วยเหลือหรือพร้อมที่จะทำลาย หรือขัดขวางความเจริญของสิ่งนั้น 2) ปริมาณ (Magnitude) หมายถึง ความเข้มข้นหรือปริมาณความรุนแรงของเจตคติไปในทางบวกหรือทางลบ นั่นคือมีเจตคติต่อสิ่งนั้นอย่างรุนแรงหรืออีกสิ่งหนึ่งเพียงบางเบา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งนั้นหรือขึ้นอยู่กับความพัวพันของบุคคลต่อเรื่องนั้นๆ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ. 2524: 5-9)

สรุปได้ว่า เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม หมายถึง การประเมินการทำงานของวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ รู้สึกพอใจ มีความรู้สึกชอบ และพร้อมที่จะกระทำเพื่อประสิทธิผลของงาน

การวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม รวิกาญจน์ เตือนดาว (2547) ได้สร้างแบบวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมาใช้กับพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. จำนวน 413 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการให้พนักงานขับรถประเมินถึงผลดีหรือผลเสียของการกระทำหรือไม่กระทำ และพอใจหรือไม่พอใจ โดยมีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา .79 ส่วนชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2546) ได้สร้างแบบวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยดัดแปลงมาจากแบบวัดของ เอจเซน (Ajzen, 1988: 8-10) มาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมัคคุเทศก์ไทยที่ได้รับอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการประเมินผลการแสดงพฤติกรรมของแต่ละคน ได้แก่ ความรู้เรื่องประโยชน์และโทษที่เกี่ยวกับการทำงานอาชีพด้วยความสุจริตและรับผิดชอบ มีความพอใจที่จะกระทำเช่นนั้น โดยมีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และ อภิรดี ไสภพวงศ์ (2547) ได้สร้างแบบวัดเจตคติที่ดีต่องานมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการให้เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้รายงานถึง ความรู้ ความรู้สึก และความเชื่อ การประเมินว่า จริยธรรมในการทำงานเป็น สิ่งที่มีประโยชน์หรือโทษ ข้อคำถามจำนวน 21 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา .83

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสร้างแบบวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมตามนิยามปฏิบัติการเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยลักษณะคำถามประกอบมาตรวัดประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับพฤติกรรม อาจกล่าวได้ว่าเจตคติเป็นจิตลักษณะที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงมากที่สุดกับพฤติกรรม โดยเจตคติอาจทำนายพฤติกรรมได้อย่างแม่นยำ ตั้งแต่ร้อยละ 10-60 ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการวัดเจตคติ และพฤติกรรมที่ต้องการศึกษา อย่างไรก็ตาม เจตคติด้านเดียวย่อมทำนายพฤติกรรมได้ไม่เต็มที่ ควรพิจารณาจิตลักษณะอื่นๆของกระทำพร้อมกันไปด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ, 2527) ดังงานวิจัยของ รวิกาญจน์ เตือนดาว (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการขับชื้อรถอย่างปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. 8 เขตการเดินรถในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 413 คน พบว่า ผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการขับชื้อรถอย่าง

ปลอดภัยมากกว่า เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมเตรียมตัวเพื่อการขับชื้ออย่างปลอดภัยมากกว่าผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการขับชื้ออย่างปลอดภัยน้อยซึ่งพบในกลุ่มรวม และพบว่า เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการขับชื้ออย่างปลอดภัยเป็นตัวทำนายลำดับที่ 1 ของการเตรียมตัวเพื่อการขับชื้ออย่างปลอดภัยเมื่อรวมกับตัวทำนายชุดจิตลักษณะตามสถานการณ์อีก 1 ตัว รวมเป็น 2 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการขับชื้ออย่างปลอดภัยได้ร้อยละ 36 ในกลุ่มรวม และร้อยละ 48 ในกลุ่มย่อย ส่วนอภิปรีโสภางค์ (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน พบว่า ผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่องานเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเจตคติที่ดีซึ่งพบในกลุ่มรวม และพบว่า เจตคติที่ดีต่องานสูงเป็นตัวทำนายลำดับที่ 1 ของพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงาน เมื่อรวมกับตัวทำนายชุดจิตลักษณะตามสถานการณ์อีก 2 ตัว รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงานร้อยละ 24 ในกลุ่มรวม และ ร้อยละ 29 ในกลุ่มย่อย

สรุปได้ว่า เจตคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งแสดงว่า เจตคติต่อการทำงานเมื่อไปศึกษาร่วมกับตัวแปรอื่น เช่น การสนับสนุนทางสังคม การมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน เป็นต้น จะสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ดีกว่าตัวแปรเจตคติเพียงตัวเดียว ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่า วิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากจะมีพฤติกรรมการทำงานมากกว่าวิศวกรที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานน้อย

ลักษณะชีวิสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลด้านชีวิสังคมและภูมิหลังบางตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม และมีความสำคัญในฐานะที่เป็นตัวแปรที่ใช้จำแนกลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามในกลุ่มตัวอย่างย่อยๆ ตามตัวแปรด้านชีวิสังคม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน

อายุกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ(2547) ศึกษาข้าราชการระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย รวมทั้งสิ้น 2,027 คน พบว่า กลุ่มข้าราชการอายุมาก (50-55 ปี) กลุ่มข้าราชการอายุปานกลาง (49-50 ปี) มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ มากกว่ากลุ่มข้าราชการอายุน้อย (21-31 ปี) อย่างชัดเจน และพบว่า กลุ่มข้าราชการอายุมากมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์

ของงาน และมีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มข้าราชการอายุปานกลางและกลุ่มข้าราชการอายุน้อย ส่วนที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางจิตใจด้านต่างๆ พบว่ากลุ่มข้าราชการอายุมากมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้สูงกว่ากลุ่มข้าราชการอายุน้อยอย่างชัดเจน และพบว่า กลุ่มข้าราชการอายุมากและกลุ่มข้าราชการอายุปานกลางมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและด้านซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบสูงกว่ากลุ่มข้าราชการอายุน้อย

สรุปได้ว่า อายุมีความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้จึงกำหนดตัวแปรอายุ ซึ่งเป็นลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มเข้ามศึกษา

ระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

นโชน พิณประดิษฐ์ และคณะ(2546) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษามากมีพฤติกรรมการทำงานทั่วไปมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 77.18-75.59 ตามลำดับ ส่วนวิลาสลักพันธ์ ชั่ววัลลี และคณะ(2547) ศึกษาข้าราชการระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย รวมทั้งสิ้น 2,027 คน พบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี และพบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้มากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างชัดเจน สำหรับลักษณะทางจิตใจ พบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องด้านซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และด้านไม่เลือกปฏิบัติสูงกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างเด่นชัด และพบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทและการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูงกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และพบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และประสิทธิภาพสูงกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี

สรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้จึงกำหนดตัวแปร ระดับการศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มเข้ามาศึกษา

อายุงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

อายุงานหรือระยะเวลาในการทำงาน พิจารณาจาก ระยะเวลาที่เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่ง ตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงปัจจุบัน (นุชนารถ ธาตุทอง. 2539: 35) งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของ ระยะเวลาในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ งานวิจัยของน็อน ฟินประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 จำนวน 1,209 นาย พบว่า ระยะเวลาในการทำงานข้าราชการตำรวจมีความเกี่ยวข้องกับจิต ลักษณะตามสถานการณ์ ด้านเจตคติต่อการเป็นตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานมากมีเจตคติที่ดีต่อการเป็นตำรวจมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 118.20 ส่วนงานวิจัยของวิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547) ศึกษาข้าราชการ ระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และ กระทรวงมหาดไทย รวมทั้งสิ้น 2,027 คน พบว่า กลุ่มข้าราชการอายุราชการมาก (26-42 ปี) กลุ่ม ข้าราชการอายุราชการปานกลาง (12-25 ปี) มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ มากกว่ากลุ่มข้าราชการอายุราชการปานน้อย (1-15 ปี) ในด้านทางจิตใจพบว่า กลุ่มข้าราชการอายุ ราชการมากมีเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและด้านย่อยทุกด้าน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะการมุ่งสู่นาคตสูงกว่าข้าราชการอายุราชการน้อย

สรุปอายุงานหรือระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ จึงกำหนดตัวแปรอายุงาน ซึ่งเป็นลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มเข้ามาศึกษา

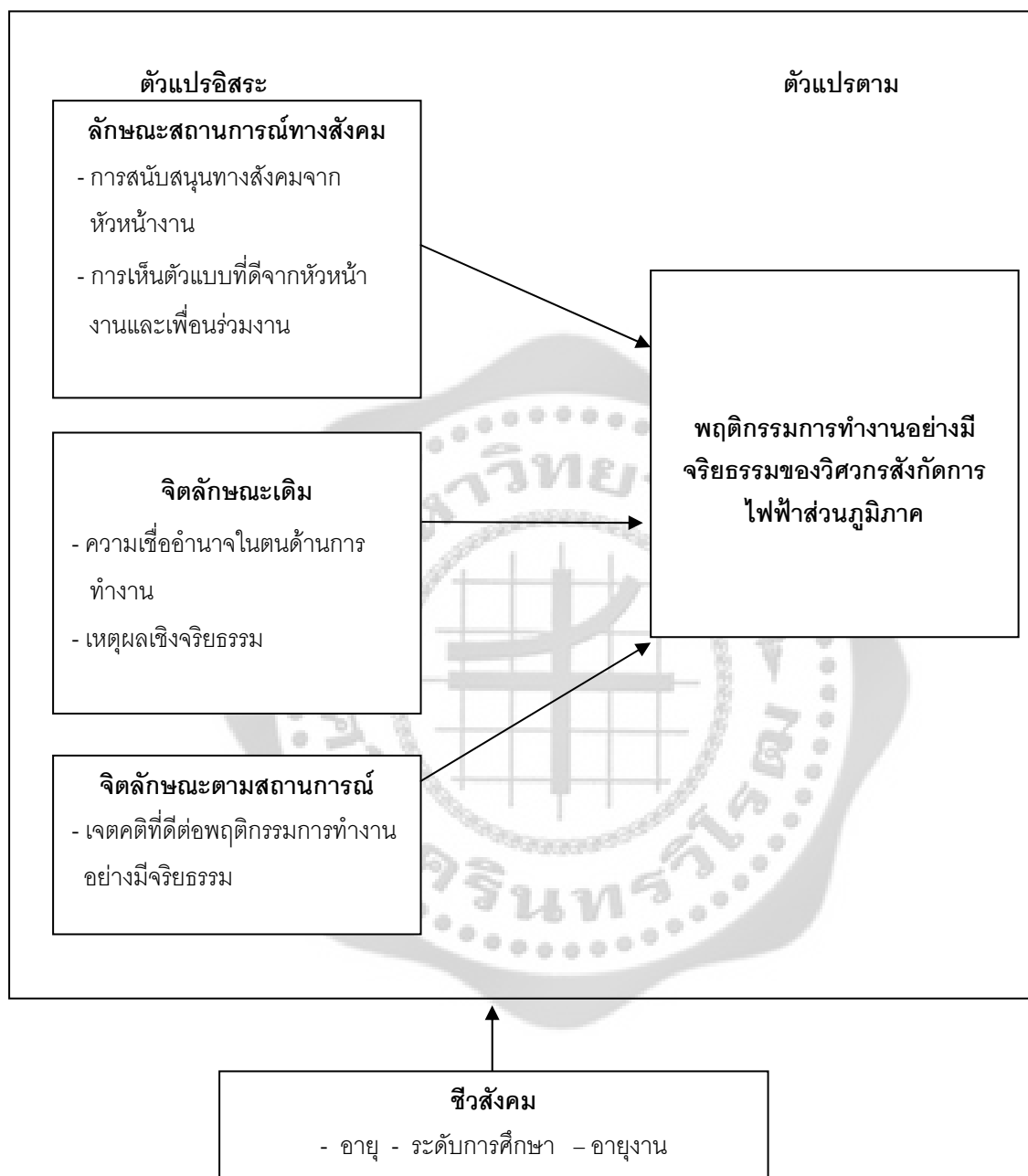
สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคซึ่งปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับ มอบหมาย รับผิดชอบในการทำงานและปฏิบัติตนในบทบาทพิเศษที่ได้แสดงพฤติกรรมขึ้นมาเองตาม สถานการณ์ที่พบเห็นโดยปราศจากคำสั่งใด ๆ เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนในบทบาทหน้าที่หลักและ เกิดผลต่อหน่วยงานและองค์กร ที่ทำให้มี **พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม** ในการวิจัยใช้ กรอบแนวคิดแบบปฏิสัมพันธ์นิยม เป็นพื้นฐานในการค้นหาตัวแปรเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรม จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า **ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม**ที่เกี่ยวข้องกับ

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน 2) การเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน **จิตลักษณะเดิม** ได้แก่ 1) ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน 2) เหตุผลเชิงจริยธรรม **และจิตลักษณะตามสถานการณ์** ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม นอกจากนี้ได้ศึกษาลักษณะทาง**ชีวสังคม**ที่สำคัญบางประการ ได้แก่ 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา และ 3) อายุงานของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ย่อย ในการตั้งสมมติฐานสำหรับการวิจัยใช้แนวทางรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมนกลไกและปฏิสัมพันธ์แบบในตนประกอบกับหลักฐานที่ค้นคว้าจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม 2) จิตลักษณะเดิม และ 3) จิตลักษณะตามสถานการณ์ มาวิเคราะห์ร่วมกัน เพื่ออธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งสามารถสรุปความสัมพันธ์ในรูปตัวแปรได้ดังกรอบแนวความคิด (ภาพประกอบ 3) ดังนี้



กรอบแนวความคิด



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

นิยามปฏิบัติการ

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หมายถึง พฤติกรรมที่วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าแสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่และนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมการทำงานตามหน้าที่ของตนเอง ของเพื่อนร่วมงาน และส่งเสริมให้หน่วยงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผลทั้งสภาพแวดล้อมทางสังคมและทางด้านจิตใจ โดยการกระทำความดีด้วยความเต็มใจโดยไม่ตระหนักในผลตอบแทนตามระบบรางวัลที่หน่วยงานกำหนด การปฏิบัติหน้าที่ต้องทำอย่างเต็มความสามารถด้วยการทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญา และเวลาให้แก่หน่วยงาน ปฏิบัติงานได้อย่างตรงตามกำหนดเวลา ตรงตามนัดหมาย มีการเสียสละในการปฏิบัติงานหรือต้องปฏิบัตินอกเหนือจากหน้าที่หรือนอกเวลา ไม่นำทรัพยากรของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว ไม่โอนอ่อนต่อความทุจริตหรือผู้มีอิทธิพล และที่ปฏิบัติงานอย่างมีแผนการดำเนินการ ระบุขั้นตอนปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน สามารถอธิบายได้ในสิ่งที่ตนปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาในการทำงาน เก็บเป็นหลักฐานไว้พร้อมเพื่อรับการตรวจสอบ มีการจัดหาข้อมูลจากหลายแห่งเพื่อประโยชน์ต่อการทำงานและประกอบการศึกษาตัดสินใจ มีการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบง่ายต่อการตรวจสอบ อำนวยความสะดวกต่อผู้มาตรวจสอบทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอก และจากประชาชน มีการดำเนินการเพื่อให้ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลของหน่วยงาน ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร เปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นและร้องเรียนได้ อันเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ผู้รับบริการ ชุมชน และสังคมโดยรวม ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวทางจากนโยบายของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและจรรยาบรรณของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. 2550) โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง

การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน หมายถึง การที่วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือ จากผู้บังคับบัญชาหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดระบบการทำงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทางด้านอารมณ์ เช่น ให้กำลังใจในการทำงาน ความจริงใจ ความรู้ คำปรึกษา การพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ด้านวัสดุอุปกรณ์ การบริการต่างๆ เป็นต้น โดยผู้วิจัยใช้แบบวัดของอภิวดี โสภางค์ (2547) โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมมากจากหัวหน้างานสูง

การเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้เห็นตัวอย่างจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ทำงานในหน้าที่ได้ดีและประสบความสำเร็จโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานและประชาชนเป็นสำคัญ โดยผู้วิจัยนำแบบวัดของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลดีและคณะ (2547) โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานสูง

ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน หมายถึง ความเชื่อและการคาดหวังของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับการทำงานว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียนั้น เกิดจากตนเองมากกว่าที่จะเกิดจากคนอื่นหรือความบังเอิญ ในการวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวทางจากแบบวัดของสุพรรณนา หนูรักษ์ (2542) โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานสูง

เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลที่ใช้มี 6 ประเภท เรียงลำดับลำดับขั้นต่ำไปขึ้นสูงสุด ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก ได้แก่ 1) หลักการเชื่อฟังคำสั่ง 2) หลักการแสวงหารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ 3) หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ 4) หลักการทำหน้าที่ของสังคม 5) การใช้วิจารณ์ญาณของตนเอง 6) การยึดมั่นอุดมคติสากล ในการวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมผู้วิจัยใช้แบบวัดของโกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) มาใช้ประกอบด้วยสถานการณ์ 7 เรื่อง แต่ละเรื่องประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก จาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้มีคะแนนเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง

เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม หมายถึง การที่วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความรู้เชิงปริมาณค่าเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์หรือโทษในการทำงานเพียงใด มีความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจ หรือชอบไม่ชอบพฤติกรรมดังกล่าว ตลอดจนความพร้อมที่จะกระทำเพื่อประสิทธิผลของงานหรือหลีกเลี่ยงที่จะกระทำพฤติกรรมดังกล่าว ผู้วิจัยจะสร้างแบบวัดขึ้นมาเอง ประกอบด้วยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง

สมมติฐานการวิจัย

1. วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีลักษณะชีวสังคม (อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน) แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่างกัน
2. วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่างกัน
3. วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่างกัน
4. วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่างกัน
5. วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่างกัน
6. วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่างกัน
7. ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน จิตลักษณะเดิม 2 ตัวแปร ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ 1 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง 2) การสร้างเครื่องมือในการวิจัย 3) เครื่องมือในการวิจัย 4) การเก็บข้อมูล 5) การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเก็บข้อมูลในกลุ่มวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ วิศวกรที่สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั้ง 74 จังหวัด รวมสำนักงานใหญ่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ยกเว้น จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากไม่อยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแบ่งพื้นที่รับผิดชอบออกเป็น 4 ภาค แต่ละภาคแบ่งเป็น 3 เขต มีดังนี้

1. ภาคเหนือ

1.1 ภาคเหนือเขต 1 มี 6 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ , ลำพูน , เชียงราย , ลำปาง , พะเยา และ แม่ฮ่องสอน

1.2 ภาคเหนือเขต 2 มี 8 จังหวัด ได้แก่ พิษณุโลก , น่าน , แพร่ , กำแพงเพชร , ตาก , สุโขทัย , พิจิตร และ อุตรดิตถ์

1.3 ภาคเหนือเขต 3 มี 6 จังหวัด ได้แก่ ลพบุรี , นครสวรรค์ , เพชรบูรณ์ , สิงห์บุรี , ชัยนาท และ อุทัยธานี

2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเขต 1 มี 7 จังหวัด ได้แก่ อุตรดิตถ์ , ขอนแก่น , นครพนม , สกลนคร , เลย , หนองคาย และ หนองบัวลำภู

2.2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเขต 2 มี 8 จังหวัด ได้แก่ อุบลราชธานี , อำนาจเจริญ , ยโสธร , ร้อยเอ็ด , กาฬสินธุ์ , มหาสารคาม , ศรีสะเกษ และ มุกดาหาร

2.3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเขต 3 มี 4 จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา , บุรีรัมย์ , ชัยภูมิ และ สุรินทร์

3. ภาคกลาง

3.1 ภาคกลางเขต 1 มี 7 จังหวัด ได้แก่ พระนครศรีอยุธยา , สระบุรี , อ่างทอง , ปทุมธานี , ปราจีนบุรี , นครนายก และ สระแก้ว

3.2 ภาคกลางเขต 2 มี 5 จังหวัดได้แก่ ชลบุรี, จันทบุรี, ระยอง, ตราด และ ฉะเชิงเทรา

3.3 ภาคกลางเขต 3 มี 4 จังหวัดได้แก่ นครปฐม, สมุทรสาคร, กาญจนบุรี และ สุพรรณบุรี

4. ภาคใต้

4.1 ภาคใต้เขต 1 มี 6 จังหวัดได้แก่ เพชรบุรี, ราชบุรี, ชุมพร, สมุทรสาคร, ระยอง และ ประจวบคีรีขันธ์

4.2 ภาคใต้เขต 2 มี 6 จังหวัดได้แก่ นครศรีธรรมราช, ตรัง, กระบี่, สุราษฎร์ธานี, ภูเก็ต และ พังงา

4.3 ภาคใต้เขต 3 มี 6 จังหวัดได้แก่ ยะลา, ปัตตานี, พัทลุง, สตูล, สงขลา และ นราธิวาส

สรุปจำนวนวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั้ง 74 จังหวัด รวมสำนักงานใหญ่ จังหวัด กรุงเทพมหานคร ยกเว้น จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากไม่อยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีจำนวน 1,060 คน ข้อมูล ณ วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2551

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั้ง 74 จังหวัด รวมสำนักงานใหญ่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 479 คน โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) คือการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งภูมิชั้น (Stratified Sampling) โดยแบ่งการไฟฟ้าส่วนออกตามเขตพื้นที่รับผิดชอบซึ่งสามารถแบ่งออกได้ 4 ภาค (ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลางและภาคใต้) และสำนักงานใหญ่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร และในแต่ละภาคจะทำการแบ่งออกเป็น 3 เขต รวม 12 เขตการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและอีกหนึ่งสำนักงานใหญ่ จากนั้นจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Sampling) ในแต่ละเขตและสำนักงานใหญ่ โดยการสุ่มวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในแต่ละเขตอย่างง่าย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. พิจารณาข้อคำถามในแบบสอบถาม ปรับประโยคข้อคำถามให้เข้ากับนิยามปฏิบัติการของตัวแปรที่ทำการวิจัย

2. ตรวจสอบความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง

3. นำแบบสอบถามที่มีการปรับหรือการพัฒนาไปจากเดิมไปทดลองและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือใหม่ เมื่อมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจจึงนำไปรวมกับแบบสอบถามที่ไม่มีการปรับเปลี่ยน และแบบสอบถามที่สร้างขึ้นใหม่โดยผู้วิจัยเป็นเครื่องมือที่เตรียมไว้ใช้จริงในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้กำหนดเป็นนิยามปฏิบัติการไปแล้วข้างต้น เป็นเครื่องมือประเภทมาตรประเมินรวมค่า (Summated rating scale) โดยมีเครื่องมือที่สร้างขึ้นใหม่และได้ปรับปรุงจากแบบวัดที่ใช้ในงานวิจัยอื่นๆ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 7 ฉบับ ได้แก่ ตัวแปรตาม จำนวน 1 ฉบับ คือ แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม จิตลักษณะเดิม จำนวน 2 ฉบับ (แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงาน และแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม) จิตลักษณะตามสถานการณ์ จำนวน 1 ฉบับ (แบบวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม) ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม จำนวน 2 ฉบับ (แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และแบบวัดการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน) และแบบสอบถามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งมีรายละเอียดของเครื่องมือแต่ละฉบับดังต่อไปนี้

1. แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วน

ภูมิภาค

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยแนวทางจากนโยบายของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและจรรยาบรรณของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. 2550) จำนวนข้อคำถามที่สร้างขึ้น 30 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยคะแนนของแบบวัดแต่ละชุดอยู่ระหว่าง 30 – 180 คะแนน ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .8818

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากคำตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ตามลำดับ หากเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบจะได้คะแนนตรงข้าม ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง

ตัวอย่าง พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วน

ภูมิภาค

(0) ข้าพเจ้าให้บริการแก่ผู้รับบริการตามลำดับก่อนหลังเสมอไม่ว่าจะมีใครมาขอลด

คิวก็ตาม

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(00) เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน ข้าพเจ้าจะช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. แบบวัดกลุ่มจิตลักษณะเดิม

แบบวัดจิตลักษณะเดิมประกอบด้วยแบบวัด 2 ฉบับ คือ แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน และแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม มีรายละเอียดดังนี้

2.1 แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน มีเนื้อหาเกี่ยวกับ ความเชื่อและการคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับการทำงานว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียนั้นเกิดจากตนเองมากกว่าที่จะเกิดจากคนอื่นหรือความบังเอิญ ในการวัดความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวทางจากแบบวัดของสุพรรณนา หนูรักษ์ (2542) จำนวนข้อคำถามที่สร้างขึ้น 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยคะแนนของแบบวัดแต่ละชุดอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .7739

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากคำตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ตามลำดับ หากเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบจะได้คะแนนตรงข้าม ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงานสูง

ตัวอย่าง แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน

(0) เมื่อได้รับคำสั่งจากหัวหน้างานข้าพเจ้าไม่กระตือรือร้นในการทำงานเพราะไม่แน่ใจว่าหัวหน้าจะให้ความสนใจทำงานและผลงานเป็นเกณฑ์ในการให้ผลตอบแทน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(00) เมื่อข้าพเจ้าตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถแล้ว ข้าพเจ้าเชื่อว่า จะได้รับการพิจารณาในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจากผู้บังคับบัญชา

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2.2 แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม มีเนื้อหาเกี่ยวกับการที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลที่ใช้มี 6 ประเภท เรียงลำดับลำดับขั้นต่ำไปขึ้นสูงสุด ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก ได้แก่ 1) หลักการเชื่อฟังคำสั่ง 2) หลักการแสวงหารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ 3) หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ 4) หลักการทำหน้าที่ของสังคม 5) การใช้วิจารณ์ญาณของตนเอง 6) การยึดมั่นอุดมคติสากล ในการวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการใช้แนวทางการสร้างแบบวัดของโกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) มาใช้ประกอบด้วยสถานการณ์ 7 เรื่อง แต่ละเรื่องประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก จาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .7951 ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยเป็นผู้มีคะแนนเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง ดังตัวอย่าง

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากคำตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ตามลำดับ หากเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบจะได้คะแนนตรงข้ามสำหรับข้อคำถามในขั้นที่ 5 ให้นำคะแนนข้อนั้นมาคูณ 5 เช่นเดียวกันกับข้อคำถามขั้นที่ 6 ให้นำคะแนนข้อนั้นมาคูณ 6 แล้วนำคะแนนขั้นที่ 5 และ 6 มารวมกันได้เป็นคะแนนเหตุผลเชิงจริยธรรม ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง

ตัวอย่าง แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

นาย ข. เป็นวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่ขยันขันแข็ง ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบต่องานที่การงานมาตลอด วันหนึ่งข้าพเจ้าได้ทราบมาว่า นาย ข. ได้ละเมิดกฎระเบียบ โดยการรับเงินใต้โต๊ะจากผู้ใหญ่เพื่อแลกกับความสะดวกในการติดต่อกับหน่วยงาน เนื่องจาก นาย ข. มีความจำเป็นต้องใช้เงินเพื่อมารักษาอาการป่วยของมารดา คนในครอบครัวบอกให้ข้าพเจ้าไปแจ้งแก่หัวหน้างาน ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วตัดสินใจที่จะไปแจ้งให้หัวหน้างานทราบ เพราะ

(0) เพราะ การรับสินบนหรือของกำนัลเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

(00) ถึงแม้จะมีความจำเป็นในเรื่องส่วนตัวแค่ไหนความซื่อสัตย์ สุจริตต่องานที่การงานก็เป็นสิ่งที่สำคัญ

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. แบบวัดจิตลักษณะตามสถานการณ์

แบบวัดกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย แบบวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มีรายละเอียดดังนี้

แบบวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มีเนื้อหาเกี่ยวกับการที่พนักงานมีความรู้เชิงปริมาณค่าเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์หรือโทษในการทำงานเพียงใด มีความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจ หรือชอบไม่ชอบพฤติกรรมดังกล่าว ตลอดจนความพร้อมที่จะกระทำเพื่อประสิทธิผลของงานหรือหลีกเลี่ยงที่จะกระทำพฤติกรรมดังกล่าว ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นมาเอง ประกอบด้วยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม จำนวนข้อความที่สร้างขึ้น 30 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยคะแนนของแบบวัดแต่ละชุดอยู่ระหว่าง 30 – 180 คะแนน ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .9222

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากคำตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ตามลำดับ หากเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบจะได้คะแนนตรงข้าม ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง

ตัวอย่าง แบบวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

(0) การให้บริการตามลำดับก่อนหลังเป็นสิ่งที่ควรกระทำ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(00) ข้าพเจ้าเห็นว่าการใช้วาจาไม่สุภาพ (กับผู้มาใช้บริการ) จะทำให้เกิดปัญหา

ตามมา

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. แบบวัดลักษณะสถานการณ์ทางสังคม

แบบวัดลักษณะสถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วยแบบวัด 2 ฉบับ คือ แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และแบบวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีรายละเอียดดังนี้

4.1 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน มีเนื้อหาเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ จากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดระบบการทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทางด้านอารมณ์ เช่น ให้กำลังใจในการทำงาน ความจริงใจ ความรู้ คำปรึกษา การพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ด้านวัสดุอุปกรณ์ การบริการต่างๆ เป็นต้น ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวทางจากแบบวัดของอภินิธิ โสภางค์ (2547) จำนวนข้อคำถามที่สร้างขึ้น 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยคะแนนของแบบวัดแต่ละชุดอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .8527

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากคำตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ตามลำดับ หากเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบจะได้คะแนนตรงข้าม ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานสูง

ตัวอย่าง แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน

(0) ก่อนที่ข้าพเจ้าจะลงมือปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานจะชี้แจงรายละเอียด ขั้นตอนใน

การทำงานเสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(00) เมื่อข้าพเจ้าต้องประสบปัญหาในการทำงานหัวหน้างานของข้าพเจ้าจะคอยให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาในการทำงานแก่ข้าพเจ้าเสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4.2 แบบวัดการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีเนื้อหาเกี่ยวกับ การที่วิศวกรได้เห็นตัวอย่างจากเพื่อนร่วมงาน ทำงานในหน้าที่ได้ดีและประสบความสำเร็จ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานและประชาชนเป็นสำคัญ ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวทางจากแบบวัดของวิลาสลักษณ์ ชีววัลลีและคณะ (2547) จำนวนข้อคำถามที่สร้างขึ้น 9 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยคะแนนของแบบวัดแต่ละชุดอยู่ระหว่าง 9 – 54 คะแนน ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .7951

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากคำตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ตามลำดับ หากเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบจะได้คะแนนตรงข้าม ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานสูง

ตัวอย่าง แบบวัดการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

(0) เมื่อนำเอกสารของหน่วยงานมาใช้ในการประชุมเสร็จแล้วนั้น ข้าพเจ้าเห็นเพื่อน ๆ เก็บเอกสารหลักฐานไว้ถูกต้อง เรียบร้อย

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(00) หัวหน้าของข้าพเจ้ามักจะเคร่งครัดต่อกฎระเบียบ แม้จะขัดกับความต้องการของผู้ใหญ่

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้นำแบบวัดที่สร้างขึ้นเองและแบบปรับปรุงมาจากผู้อื่นไปหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การหาความเที่ยงตรง

ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของแบบวัดนั้น ผู้วิจัยจะได้นำแบบวัดให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญและมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในเนื้อหาของสิ่งที่ต้องการจะวัดเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาว่ามีเนื้อหาครอบคลุมและครบถ้วนสมบูรณ์ตามนิยามปฏิบัติการหรือไม่ ภาษาและสำนวนที่ใช้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างหรือไม่ แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้แบบวัดที่สมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้

2. การหาค่าอำนาจจำแนก

ผู้วิจัยจะได้นำแบบวัดแต่ละฉบับที่ได้หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมกับคะแนนรายข้อ แล้วจึงเลือกข้อที่มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือได้ทางสถิติมาใช้เป็นแบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

3. การหาค่าความเชื่อมั่น

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เมื่อนำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงแล้ว จึงนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่ใช้เป็นสถานที่เก็บข้อมูลเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 อธิบายวัตถุประสงค์การวิจัย และขอความร่วมมือในการเป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมยืนยันกับผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั้งหมดจะเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบวัดทุกฉบับ

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวม เมื่อทำการตรวจให้คะแนนเรียบร้อยแล้ว นำไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติพรรณนา เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง โดยหาร้อยละเพื่อแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวัดการกระจาย ทั้งหมดที่กล่าวมาเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติอ้างอิง เพื่อทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติขั้นสูงคือ

2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ One-way-ANOVA สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อ 1 โดยใช้เกณฑ์ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปฏิสัมพันธ์ที่พบว่ามีนัยสำคัญจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีเซฟเฟ (Scheffe)

2.2 การวิเคราะห์ความแตกต่าง t - test สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อ 2 3 4 5 และ 6

2.3 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณเป็นขั้น (Stepwise multiple regression analysis) สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อ 7



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีความมุ่งหมายที่สำคัญในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีลักษณะสถานการณ์ทางสังคม ลักษณะทางจิต และชีวสังคม แตกต่างกัน 2) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้ คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีการทดสอบสมมติฐานการวิจัย 7 ข้อ

การวิจัยครั้งนี้ประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows 11.5 สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในการเปรียบเทียบชีวสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เมื่อพบว่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Sheffé) นอกจากนี้ยังใช้สถิติการวิเคราะห์ความแตกต่าง (t-test) ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยลักษณะสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้

ในบทนี้ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนแรก เป็นการเสนอข้อมูลชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่สอง เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีลักษณะสถานการณ์ทางสังคม ลักษณะทางจิต และชีวสังคมที่แตกต่างกัน

ส่วนที่สาม เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์การทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยใช้ตัวแปรอิสระ 5 ตัว ได้แก่ ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร คือ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรจิตลักษณะเดิม 2 ตัวแปร คือ ความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 1 ตัวแปร คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

เพื่อให้การแปลความหมายในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
Mean	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในการแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
R ²	แทน	ค่าอำนาจในการทำนาย
a	แทน	ค่าคงที่
b	แทน	ความชัน หรือ สัมประสิทธิ์ถดถอย
Beta	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง

ส่วนแรก การเสนอข้อมูลชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 1 จำนวนร้อยละของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจำแนกตามชีวสังคม (n = 479 คน)

	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	413	86.2
หญิง	66	13.8
รวม	479	100.0
อายุ		
20 – 29 ปี	148	30.9
30 – 39 ปี	210	43.8
40 – 49 ปี	99	20.7
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	22	4.6
รวม	479	100.0
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	354	73.9
ปริญญาโท	122	25.5
ปริญญาเอก	3	0.6
รวม	479	100.0
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง		
วิศวกร	319	66.6
ฝ่ายบริหาร	160	33.4
รวม	479	100.0
อายุงาน		
1 – 5 ปี	123	25.7
6 – 10 ปี	157	32.8
11 – 15 ปี	94	19.6
16 – 20 ปี	58	12.1
21 ปีขึ้นไป	47	9.8
รวม	479	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ		
4	173	36.1
5	85	17.7
6	90	18.8
7	53	11.1
8	55	11.5
9	17	3.5
10	6	1.3
รวม	479	100.0
สถานที่ทำงาน		
กฟภ.สำนักงานใหญ่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร	93	19.4
กฟภ. ภาคเหนือ เขต 1 จังหวัดเชียงใหม่	32	6.7
กฟภ. ภาคเหนือ เขต 2 จังหวัดพิษณุโลก	30	6.3
กฟภ. ภาคเหนือ เขต 3 จังหวัดลพบุรี	52	10.9
กฟภ. ภาคกลาง เขต 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	32	6.7
กฟภ. ภาคกลาง เขต 2 จังหวัดชลบุรี	28	5.8
กฟภ. ภาคกลาง เขต 3 จังหวัดนครปฐม	21	4.4
กฟภ. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 1 จังหวัดอุดรธานี	41	8.6
กฟภ. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 2 จังหวัดอุบลราชธานี	31	6.5
กฟภ. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา	50	10.4
กฟภ. ภาคใต้ เขต 1 จังหวัดเพชรบุรี	17	3.5
กฟภ. ภาคใต้ เขต 2 จังหวัดนครศรีธรรมราช	30	6.3
กฟภ. ภาคใต้ เขต 3 จังหวัดยะลา	22	4.6
รวม	479	100.0

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจำนวน 479 คน ส่วนมากเป็นเพศชาย (คิดเป็นร้อยละ 86.1) อายุ 30 – 39 ปี (คิดเป็นร้อยละ 43.7) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 73.8) ดำรงตำแหน่งวิศวกร (คิดเป็นร้อยละ 65.5) มีอายุงาน 6 – 10 ปี และ 1 – 5 ปี (คิดเป็นร้อยละ 37.8 และ 25.7) อยู่ระดับ 4 และ 6 (คิดเป็นร้อยละ 27.6 และ 22.0 ตามลำดับ) และสถานที่ทำงานในส่วนการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร (คิดเป็นร้อยละ 19.4)

ตาราง 2 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน จำแนกตามชีวสังคม และตัวแปรที่ศึกษาของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (n = 479 คน)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	พิสัย
การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน	41.103	7.189	15 – 60
การเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	31.605	2.653	22 – 42
ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน	38.409	6.324	20 – 60
เหตุผลเชิงจริยธรรม	369.728	43.497	168 – 462
เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	146.042	15.326	79 – 176
พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	129.084	12.318	77 – 175

จากตาราง 2 พบว่า วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 129.084 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 12.318) เมื่อพิจารณาลักษณะสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 41.103 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.189 การเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 31.605 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.653) และลักษณะทางจิต (ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 38.409 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.324 เหตุผลเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 369.728 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 43.497 เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 146.042 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 15.326)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ส่วน

ส่วนแรก การศึกษาผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีชีวิตสังคมแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ one-way ANOVA เป็นการวิเคราะห์เพื่อตอบสนองมติฐานข้อที่ 1 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำเสนอได้ดังนี้

การวิเคราะห์เพื่อตอบสนองมติฐานข้อที่ 1 ซึ่งกล่าวว่า “วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีลักษณะชีวิตสังคม (อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน) แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามตัวแปรชีวิตสังคมที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกันของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรจำแนกตามอายุงานของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (n = 479 คน)

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	1792.714	597.571	4.0138*
ภายในกลุ่ม	475	70735.946	148.918	
รวม	478	72528.660		

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแปรปรวนไปตามอายุงานที่ต่างกันของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกร
จำแนกตามอายุงานของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโดยวิธี Sheffé

อายุงาน	21 ปีขึ้นไป (133.40)	16 – 20 ปี (128.45)	11 – 15 ปี (126.12)	6 – 10 ปี (128.82)	1 – 5 ปี (130.34)
21 ปีขึ้นไป (133.40)	-	4.95	7.29*	4.59	3.06
16 – 20 ปี (128.45)		-	2.33	-.37	-1.89
11 – 15 ปี (126.12)			-	-2.70	-4.22
6 – 10 ปี (128.82)				-	-1.52
1 – 5 ปี (130.34)					-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุงานมากมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุงานน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุงานมาก(มากกว่า 21 ปีขึ้นไป) มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มากกว่าวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุงานน้อย (11 – 15 ปี)

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกร
จำแนกตามอายุของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (n = 479 คน)

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	443.368	147.789	.405
ภายในกลุ่ม	475	72085.292	151.759	
รวม	478	72528.660		

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไม่แปรปรวนไปตามช่วงอายุที่ต่างกันของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกร
จำแนกตามระดับการศึกษาของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (n = 479 คน)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	471.706	235.853	1.558
ภายในกลุ่ม	476	72056.954	151.380	
รวม	478	72528.660		

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไม่แปรปรวนไปตามระดับการศึกษาที่ต่างกันของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ส่วนที่สอง เป็นการศึกษาผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีลักษณะสถานการณ์ทางสังคม และลักษณะทางจิตที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test เป็นการวิเคราะห์เพื่อตอบสนองสมมติฐานข้อที่ 2 3 4 5 และ 6 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำเสนอได้ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 2 ซึ่งกล่าวว่า “วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่างกัน”

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน ซึ่งตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน แบ่งออกเป็น 2 ระดับด้วยค่าเฉลี่ยสูงและต่ำ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน (n=479 คน)

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	Mean	S.D.	t
ต่ำ	125.90	11.99	-5.940*
สูง	132.36	11.80	

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่า วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 132.36) มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 125.90) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

1.2 การวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 3 ซึ่งกล่าวว่า “วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่างกัน”

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งตัวแปรการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน แบ่งออกเป็น 2 ระดับด้วยค่าเฉลี่ยสูงและต่ำ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 8

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกัน (n=479 คน)

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	Mean	S.D.	t
ต่ำ	129.44	12.54	.611
สูง	128.75	12.11	

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่า วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.3 การวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 4 ซึ่งกล่าวว่า “วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่างกัน”

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน ซึ่งตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ระดับด้วยค่าเฉลี่ยสูงและต่ำ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกร
สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน(n=479 คน)

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	Mean	S.D.	T
ต่ำ	126.13	12.02	-5.439*
สูง	132.08	11.91	

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 9 พบว่า วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการ
ทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีความ
เชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 132.08) มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
สูงกว่าวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานต่ำ (ค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 126.13) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

1.4 การวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 5 ซึ่งกล่าวว่า “วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มี
เหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่างกัน”

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของ
วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามเหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม
แบ่งออกเป็น 2 ระดับด้วยค่าเฉลี่ยสูงและต่ำ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกร
สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม (n=479 คน)

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	Mean	S.D.	T
ต่ำ	125.24	11.90	-6.508*
สูง	132.32	11.78	

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 132.32) มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 125.24) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

1.5 การวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 6 ซึ่งกล่าวว่า “วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่างกัน”

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ซึ่งตัวแปรเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แบ่งออกเป็น 2 ระดับด้วยค่าเฉลี่ยสูงและต่ำ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามตัวแปรเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (n=479 คน)

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	Mean	S.D.	T
ต่ำ	123.90	10.38	-10.826*
สูง	134.84	11.75	

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 134.84) มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 123.90) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ส่วนที่สาม เป็นการศึกษาผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยใช้ตัวแปรอิสระ 5 ตัว ได้แก่ ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร คือ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน จิตลักษณะเดิม 2 ตัวแปร คือ ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ 1 ตัวแปร คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เพื่อตอบสมมติฐานข้อที่ 7 ซึ่งกล่าวว่า “ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน) และลักษณะทางจิต (ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม) สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นชั้น ดังแสดงในตารางที่ 12



ตาราง 12 ร้อยละการทำงานและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปรอิสระที่ต่อเนื่องพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (N = 479)

จำนวนคน	ตัวทำนาย	R ²	F	B	Beta	T	A	SE
ตามลำดับ								
ความสำคัญ								
479	5,1,4,3	.343	61.364*	.334, .326, .033, .205	.406, .190, .116, .106	9.417, 4.112, 2.722, 2.321	46.816	5.444

* คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1. การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน
2. การเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน
3. ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน
4. เหตุผลเชิงจริยธรรม
5. เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

จากตาราง 12 พบว่า ในกลุ่มรวม ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน ความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ร้อยละ 34.3 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายเป็นลำดับแรกคือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (beta เท่ากับ .406) รองลงมาคือการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน (beta เท่ากับ .190) เหตุผลเชิงจริยธรรม (beta เท่ากับ .116) และความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน (beta เท่ากับ .106) ตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยในบทที่ผ่านมาได้เสนอการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 479 คน โดยการตอบแบบสอบถามชุดต่างๆ ที่ประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ ดังนี้ คือ 1) ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคมมี 2 ตัวแปร คือ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน 2) ตัวแปรจิตลักษณะเดิมมี 2 ตัวแปร คือ ความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม 3) ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์มี 1 ตัวแปร คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ส่วนตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยทำการวิเคราะห์ตามสมมติฐานในบทนี้จะเป็นการสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน เพื่อจะได้ทราบว่าผลการวิจัยที่ได้เป็นไปตามคาดหมายไว้ล่วงหน้ามากน้อยเพียงใด จากนั้นจึงนำผลการวิจัยไปประจักษ์กับผลการวิจัยอื่นๆ เพื่อให้เกิดภาพที่กว้างขึ้นสามารถนำมาใช้ในการเสนอแนวทาง และข้อจำกัดในการวิจัย ซึ่งจะนำเสนอ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ซึ่งกล่าวว่า “วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีชีวิตสังคม (อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน) แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่างกัน” สมมติฐานนี้คาดถึงชีวิตสังคมที่ส่งผลต่อความแตกต่างของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้ทำการเปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามชีวิตสังคม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 3 5 และ 6 ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มี อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอายุงานแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มมี 1 – 5 ปี 6 – 10 ปี 11 – 15 ปี 16 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแตกต่างจากวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจได้ว่าวิศวกร

สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุงานมากจะมีความผูกพัน และรักในองค์กร มีความคุ้นเคยและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองชัดเจน มีการมองเห็นเป้าหมายของตนเองและขององค์กรไป ในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งมีความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร รวมถึงการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานทั้งในเวลาและนอกเวลาเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ มากกว่าวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชั่ววลี 2547 นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ 2546 และนุชนารถ ธาตุทอง 2539 ที่พบว่าอายุงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ผู้วิจัยพบว่า อายุของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา ทรงงาม (2549) ที่พบว่าอายุของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม (ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจในการทำงาน การลาออก / โยกย้าย การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร) ไม่แตกต่างกัน และวรรณุช แสงฉัตรกร (2547) ที่พบว่า พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมไม่แตกต่างกัน เพราะลักษณะของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความคล้ายคลึงกันในเรื่องระดับการศึกษาที่มีส่วนใหญ่นำสำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี

จึงอาจกล่าวได้ว่าสมมติฐานข้อที่ 1 ได้รับการสนับสนุนสมมติฐานบางส่วน

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ซึ่งกล่าวว่า “วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่างกัน” สมมติฐานนี้คาดถึงการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อความแตกต่างของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้ทำการเปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามระดับของตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ยแบ่งได้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยและกลุ่มที่มีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และจำแนกตามการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 7 ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานสูง มีพฤติกรรมการ

ทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ทั้งนี้เพราะวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทราบว่าตนมีหัวหน้าคอยให้ความช่วยเหลือ เอาใจใส่ เห็นคุณค่าของตนเอง และให้การยกย่องรวมทั้งมีความผูกพันซึ่งกันและกันในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในเครือข่ายการติดต่อสื่อสารและปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน จึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ 2546 ณัฐสุตา สุจินันท์กุล 2541 และบังอร ไสรัส และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล 2539 ที่พบว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก จะมีพฤติกรรมต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า

จึงอาจกล่าวได้ว่าสมมติฐานข้อที่ 2 การสนับสนุนสมมติฐาน

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 2 ซึ่งกล่าวว่า “วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่างกัน” สมมติฐานนี้คาดถึงการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อความแตกต่างของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้ทำการเปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามระดับของตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ยแบ่งได้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยและกลุ่มที่มีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และจำแนกตามการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 8 ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จึงอาจกล่าวได้ว่าสมมติฐานข้อที่ 3 ไม่สนับสนุนสมมติฐาน

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 4

สมมติฐานข้อที่ 4 ซึ่งกล่าวว่า “วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการงาน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่างกัน” สมมติฐานนี้คาดถึงความเชื่ออำนาจในตนด้านการงานที่ส่งผลต่อความแตกต่างของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้ทำการเปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมี

จริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามระดับของตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ยแบ่งได้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยและกลุ่มที่มีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และจำแนกตามความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 9 ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานสูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ทั้งนี้เพราะวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความเชื่อว่าผลที่ได้รับเกิดจากการกระทำของตนเอง เชื่อในการทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว เมื่อบุคคลปฏิบัติตัวเช่นใดก็จะได้รับผลจากการปฏิบัติของตนเองเช่นนั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิตี โสภางค์ 2547 และชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ 2547 พบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานสูงมักจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานต่ำ

จึงอาจกล่าวได้ว่าสมมติฐานข้อที่ 4 สนับสนุนสมมติฐาน

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 5

สมมติฐานข้อที่ 5 ซึ่งกล่าวว่า “วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่างกัน” สมมติฐานนี้คาดถึงเหตุผลเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความแตกต่างของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้ทำการเปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามระดับของตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ยแบ่งได้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยและกลุ่มที่มีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และจำแนกตามเหตุผลเชิงจริยธรรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 10 ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ทั้งนี้เพราะวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของวิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ 2547 และนีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ 2546 พบว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมน่าปรารถนามากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ

จึงอาจกล่าวได้ว่าสมมติฐานข้อที่ 5 สนับสนุนสมมติฐาน

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 6

สมมติฐานข้อที่ 6 ซึ่งกล่าวว่า “วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่างกัน” สมมติฐานนี้คาดถึงเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมที่ส่งผลต่อความแตกต่างของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้ทำการเปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามระดับของตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ยแบ่งได้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยและกลุ่มที่มีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และจำแนกตามเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 11 ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาครู้สึกมีความพอใจ และชอบในงานที่ทำ มีความรักในองค์กรที่อยู่ จึงพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้สูงที่สุด มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สามารถทำประโยชน์ให้องค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาศลักษณ์ เดือนดาว 2547 อภิรดี โสภางค์ 2547 และชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา 2546 พบว่าผู้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่ำ

จึงอาจกล่าวได้ว่าสมมติฐานข้อที่ 6 สนับสนุนสมมติฐาน

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 7

สมมติฐานข้อที่ 7 ซึ่งกล่าวว่า “ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน) จิตลักษณะเดิม (ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม) และจิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม) สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค” สมมติฐานนี้คาดถึงอิทธิพลของตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ที่มีต่อการทำนายตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในการตรวจสอบสมมติฐานครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบถดถอยพหุคูณแบบเป็นชั้น ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 12 พบว่า สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 34.3 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสูงสุดโดยถูกคัดเลือกเข้าทำนายในลำดับที่ 1 คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และตัวแปรทำนายสำคัญรองลงมา คือ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิรดี โสภาพงศ์ 2547 พบว่าผู้ที่ที่เจตคติที่ดีต่องานสูงเป็นตัวทำนายลำดับที่ 1 ของพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงาน รองลงมาคือการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน (beta เท่ากับ .19) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบังอร ไสรัส และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล 2539 และณัฐสุดา สุจินันท์กุล 2541 พบว่าการให้สนับสนุนทางสังคมมากที่สุด มีความพึงพอใจในการทำงานและมีประสิทธิผลในการทำงานมากที่สุดเหตุผลเชิงจริยธรรม (beta เท่ากับ .12) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของน็อน พินประดิษฐ์ และคณะ 2546 พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวทำนายที่สำคัญร่วมกับจิตลักษณะเดิมสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของสายสืบสวนและสายป้องกันปราบปราม และวิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ 2547 พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีอิทธิพลต่อค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบอาจกล่าวได้ว่าข้าราชการมีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมีค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบสูงกว่าข้าราชการที่มีลักษณะตรงกันข้าม และความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน (beta เท่ากับ .11) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐสุดา สุจินันท์กุล 2541 และอภิรดี โสภาพงศ์ 2547 พบว่าความเชื่ออำนาจในตนในงานสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนในงานต่ำ และในงานวิจัยของชัชยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ 2547 ความเชื่ออำนาจในตนเข้าเป็นตัวทำนายอันดับที่ 1 ตามลำดับ

จึงอาจกล่าวได้ว่าสมมติฐานข้อที่ 7 การสนับสนุนสมมติฐานบางส่วน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่าผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานในข้อที่ 2 4 5 6 และ 7 สนับสนุนสมมติฐานบางส่วนในข้อที่ 1 และไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

- 1) จากผลวิจัยทำให้ทราบว่าวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานสูง และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่า ดังนั้นจึงควรมีการทำวิจัยเชิงทดลองเพื่อพัฒนา ลักษณะทางจิต (เหตุผลเชิงจริยธรรม ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม) เพื่อพัฒนาให้วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่อไป
- 2) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างเฉพาะวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเท่านั้น ผู้วิจัยเห็นว่าในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมยังมีกลุ่มที่น่าสนใจในการศึกษา ได้แก่ กลุ่มนายช่าง กลุ่มนักเรียนจากโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
- 3) นอกจากการศึกษากฎการพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังมีประเด็นที่น่าสนใจศึกษาได้แก่ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลหรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเข้าศึกษาโรงเรียนการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยอาจใช้ระเบียบวิธีวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพราะการวิจัยเชิงคุณภาพจะทำให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดลออ ลึกซึ้งถึงความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม ลักษณะทางจิตส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ดังนั้นในการเสนอแนะเพื่อการปฏิบัตินี้ จึงนำเสนอเพื่อให้เกิดการพัฒนาวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีการพัฒนาแบบองค์รวม คือ พัฒนาทั้งด้านลักษณะทางจิต ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม เพื่อช่วยส่งเสริมให้วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ ดังนี้

- 1) จากการวิจัยทำให้ทราบว่า วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ดังนั้น หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนแก่วิศวกร เช่นด้านข้อมูลข่าวสาร อุปกรณ์ การให้กำลังใจ การให้ความช่วยเหลือ หรือการเป็นที่ปรึกษาแก่วิศวกร เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจรวมทั้งเป็นการสร้างเสริมให้เกิด

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม นอกจากนี้ทางการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอาจมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสายสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและวิศวกร

2) จากการวิจัยทำให้ทราบว่า วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีความเชื่ออำนาจในตน ด้านการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ดังนั้นการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมหรือจัดโครงการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาลักษณะทางจิต (ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม) เพื่อเสริมสร้างให้วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมที่ยั่งยืนต่อไป

3) ควรมีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ไปยังหน่วยงานต่างๆภายในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั้ง 12 เขตการไฟฟ้า และสำนักงานใหญ่ จัดพิมพ์วารสาร จุลสาร หรือบอร์ดของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นต้น และนำไปเผยแพร่ภายนอก อาทิ ภาครัฐวิสาหกิจอื่น หรือภาครัฐบาล ในรูปของการเขียนบทความทางวิชาการ





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2550). *เกี่ยวกับองค์การการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. กรุงเทพฯ.
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2552). *เกี่ยวกับองค์การการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. กรุงเทพฯ.
- กรรณิกา ศิลปะพรหมมาศ. (2547). *ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจิตเวชที่มีจริยธรรม*. สารนิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ. (2546). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบข้าราชการไทย (พ.ศ. 25463-2550)*. กรุงเทพฯ: สำนักคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ.
- คณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ. (2550). *คู่มือการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ.
- คณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ. (2550). *ค่านิยมสร้างสรรค์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ.
- คลัง เสถียรธนเศรษฐ์. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานวางแผนงานและงบประมาณ*. สารนิพนธ์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- งามตา วนินทานนท์. (2534). *จิตวิทยาสังคม*. เอกสารประกอบการสอน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- งามตา วนินทานนท์. (2535). *เอกสารประกอบการสอนวิชาจิตวิทยาสังคม (ส.ค. 331)*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- งามตา วนินทานนท์. (2536). *ลักษณะทางพุทธศาสนาและพฤติกรรมศาสตร์ของบิดามารดาที่อบรมเลี้ยงดูบุตร*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จินตนา บิลมาศ และคณะ. (2529). *คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน*. รายงานวิจัย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จรรยา สุวรรณทัต. (2526). *ครูกับการพัฒนาค่านิยมในครอบครัว*. ในประมวลบทความวิชาการที่บรรยายในโอกาสต่างๆ ภายในประเทศ พ.ศ. 2511-2526. หน้า 255-261. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. (2541). *ปัจจัยครอบครั้ว การทำงานและลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ*. สารนิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2537). ทฤษฎีต้นไม้อธิบายพฤติกรรมกับการพฤติกรรมการทำงานของการข้าราชการไทย. *จิตวิทยา*. 1(1): 81-89.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2539). *ทฤษฎีต้นไม้อธิบายพฤติกรรมสำหรับคนไทยการวิจัยและประยุกต์*. เอกสาร ฉบับพิเศษในวันครบรอบปีที่ 33. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2540). *ความเชื่อการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไทย: การปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต*. สารนิพนธ์ กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541). รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interaction model) เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและพัฒนามนุษย์. *วารสารทันตภิบาล*. ปีที่ 10 ฉบับที่ 2.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2543). *ทฤษฎีต้นไม้อธิบายพฤติกรรมและการพัฒนาบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2544). *ทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมทางสังคม*. เอกสารประกอบการบรรยาย พค. 371 คณะพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2548). *ทฤษฎีต้นไม้อธิบายพฤติกรรม: การวิจัยและการพัฒนาข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2526). *ครูกับการปลูกฝังจริยธรรมแก่นักเรียน*. จุลสารฉบับที่ 4 . กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน, งามตา วรินทร์านนท์ และอรพินทร์ ชูชม. (2528). *ปัจจัยทางจิตวิทยา นิเวศที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กของมารดาไทย*. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิม. (2520). *จริยธรรมของเยาวชนไทย*. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพย์สุดา จันทรแจ่มหล้า. (2544). *ปัจจัยด้านจิตสังคมของผู้ดูแลเกี่ยวกับพฤติกรรมให้การสนับสนุนทางสังคมแก่ผู้ติดเชื้อเอดส์*. สารนิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- มาริษา สก๊อต. (2548). *จิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่องานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์*. สารนิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. ฉบับ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- รวิกาญจน์ เตือนดาว. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการขับขี้อย่างปลอดภัย*. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาลังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วัลภา สบายยิ่ง. (2542). *ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง*. สารนิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตั้งจิตเรณูกุล. (2551). *การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงคุณธรรมจริยธรรมของคนไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).
- นิชาภัทร โพธิ์บาง. (2550). *ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและการบัญชี*. สารนิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นืออน พิณประดิษฐ์, จตุพล ปานรักษา, คณิต ดวงหัตถ์, พานทอง สุวรรณจุฑะ และวรรณรัตน์ มะลิ. (2546). *ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4*. กรุงเทพฯ: สำนักคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- นุชนารถ ธาตุทอง. (2539). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ลักษณะทางจิตบางประการกับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค*. สารนิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บงอร โสฬสประดิษฐ์ และอรรดา วงศ์พัฒนามงคล. (2539). *การศึกษาความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). *การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ*. สารนิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เพ็ญแข ประจันปัจฉิม และเอื้อมเดือน สดมณี. (2529). *การยึดหลักทางศาสนาในการดำเนินชีวิตของชาวชนบทไทยและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง*. รายงานการวิจัยฉบับที่ 34.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พงศธร เครียดฤมาธ. (2537). *การเห็นแบบอย่างกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น*. สารนิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2541). *พุทธธรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พิมพ์ครั้งที่ 7.

พระเมธีธรรมมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตต). (2534). *ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ไทย*.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พรรณี ชูขจฺเจนจิต. (2528). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. ภาควิชาการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ลิขิต ธีรเวคิน. (2539). *แนวปฏิบัติของข้าราชการในยุคสมัยแห่งการปรับปรุงบริการภาครัฐเพื่อประชาชน*. กรุงเทพฯ: ฟอรัมพริ้นติ้ง.

วศิน อินทสระ. (2541). *พุทธจริยศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทองกวาว.

วันทนา ลิพิทักษ์วัฒนา. (2542). *ประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์เจ้าพระยายมราช จังหวัดสุพรรณบุรี*. สารนิพนธ์, วท.ม. (สาธิตานุศาสตร).

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

วิโรจน์ ธรรมนารถสกุล. (2544). *อิทธิพลของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลคั่นกลาง และอิทธิพลสอดแทรก*. สารนิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วิโรจน์ ธรรมนารถสกุล. (2547). *ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับของผลปฏิบัติการของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยระดับบุคคล*. สารนิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วรรณภรณ์ เต็มประยูร. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเครียดกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน*. สารนิพนธ์, วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

วิลาสลักษณ์ ชั่ววลี; งามตา วนินทานนท์ และวิริณีย์ ธรรมนารถสกุล. (2547). *กรณีศึกษาบุคคล ตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่*.

รายงานวิจัยการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*.

สารนิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม. (2548). *ค่านิยมสร้างสรรคฺ์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. สถาบัน

พัฒนาข้าราชการพลเรือน. สำนักงาน ก.พ. นนทบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุพรรณนา หนูรักษ์. (2542). *พฤติกรรมการทำงานของบุคคลากรสายการเงินแลบัญชีในสถานอุดมศึกษาของรัฐ*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุมน อมรวิวัฒน์ และคณะ. (2545). *การอบรมเลี้ยงดูเด็กตามวิถีชีวิตไทย*. โครงการเผยแพร่งานวิจัย ฝ่ายวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อภิวดี ไสภาพงศ์. (2547). *ปัจจัยด้านจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้*. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อัจฉรา วงศ์วัฒนมงคล. (2533). *ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา*. สารนิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544). *ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ*. สารนิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

Allport, Gordon. (1935). *Attitude in Muchison (Ed.) Handbook of Social Psychology*. Worcester Mass Clark University Press.

Ariyabuddhipongs, V. (2004). *Money consciousness and the tendency to violate and five percepts among Thai Buddhists*. Unpublished paper, Bangkok University, Bangkok, Thailand.

- Ariyabuddhipongs, V. (2005). *Social cognitive model of lottery gambling and a test of cognitive bias hypothesis in Thailand*. Unpublished paper, Bangkok University, Bangkok, Thailand.
- Baruch, B. D. (1968). *New ways in discipline*. New York: Mc Graw-Hill.
- Bhunthumnav, D. (2000). *Importance of supervisory social support and its implications for HRD in Thailand*. Psychology and Developing Societies. p.151-156.
- Endler, N. S.; & Magnusson, D. (1976). *Interactional psychology and personality*. New York: John Wiley and Son Inc.
- Fishbein, Martin; & Icek Ajzen. (1975). *Belief Attitude Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. New York: Addison Wesley.
- Robert M. Gagne. (1977). *The conditions of learning*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Krech, David; & Richard S. Crutchfield. (1948). *The Theory and Problem of Social Psychology*. Bombay – New Delhi: Tata McGraw – Hill Publishing Co., Pvt. Ltd.
- Lopers, Felix M. (1968). *Evaluation employ performance*. New York: Public Personality Association.
- McClelland, David C.; et al. (1953). *The Achievement Motive*. New York: Appleton – Century Croffs, Inc.
- Richins, M. L., Dawson, S. (1992). *A consumer values orientation for materialism and its Measurement: Scale development and validation*. Journal of Consumer Research, 19(3): 303-316.
- Shaver, Relley G. (1977). *Principle of School Psychology*. Massachusetts: Cambridge, Wintrop Publisher Inc.
- Steers, Richard M. (1984). *Introduction to Organizational Behavior*. Illinois: Scott, Foreman.
- Taro Yamane. (1974). *Statistics an Introductory Analysis*. 2nd ed. New York: Harper and Row.
- Trindis, Harry C. (1971). *Attitude and Attitude Change*. New York: John Wiley and Son Inc.
- White, Dooaid D. (1989) *Organization Behavior*. New York: Jiminy and Schuster.



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาค

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแบบวัดกลุ่มพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแบบวัดกลุ่มจิตลักษณะเดิม

ตอนที่ 3.1 คำถามเกี่ยวกับแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน

ตอนที่ 3.2 คำถามเกี่ยวกับแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับแบบวัดกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์

ตอนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับแบบวัดกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน หน้าข้อความตรงกับ ข้อมูลของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 20 - 29 30 - 39 40 - 49 ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป
5. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง: _____ ระดับ : _____

6. สถานที่ทำงาน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ (กรุงเทพ)

กฟภ. ภาคเหนือ เขต 1 จังหวัด _____	กฟภ.ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 1 จังหวัด _____
กฟภ. ภาคเหนือ เขต 2 จังหวัด _____	กฟภ.ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 2 จังหวัด _____
กฟภ. ภาคเหนือ เขต 3 จังหวัด _____	กฟภ.ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 3 จังหวัด _____
กฟภ. ภาคกลาง เขต 1 จังหวัด _____	กฟภ. ภาคใต้ เขต 1 จังหวัด _____
กฟภ. ภาคกลาง เขต 2 จังหวัด _____	กฟภ. ภาคใต้ เขต 2 จังหวัด _____
กฟภ. ภาคกลาง เขต 3 จังหวัด _____	กฟภ. ภาคใต้ เขต 3 จังหวัด _____

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแบบวัดกลุ่มพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

คำแนะนำในการตอบ แต่ละบุคคลย่อมมีความคิดเห็นแตกต่างกันโปรดอ่านทีละประโยคและพิจารณาว่ามีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใดสำหรับท่าน แล้วทำเครื่องหมาย / เหนือวลี “จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย” ที่สุดเพียงแห่งเดียวในประโยคซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงบนเส้นประที่กำหนดให้

1. ข้าพเจ้าให้บริการแก่ผู้รับบริการตามลำดับก่อนหลังเสมอไม่ว่าจะมีใครมาขอลดคิวก็ตาม

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. เมื่อมีงานด่วนเข้ามา ข้าพเจ้าก็ทำอย่างเต็มที่

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน ข้าพเจ้าจะช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้าพยายามทำงานที่ได้รับผิดชอบให้เป็นระบบเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. เมื่อเพื่อนร่วมงานไม่มาทำงาน ถ้าข้าพเจ้ามีเวลาว่างจะปฏิบัติงานแทนเสมอ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

6. เมื่อมีบุคลากรจากหน่วยงานอื่นมาติดต่อกงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของข้าพเจ้า ข้าพเจ้ามักบอกให้เขาไปติดต่อกับคนอื่นแทน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

7. ข้าพเจ้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานล้นมือจนทำให้ไม่ทัน โดยไม่ต้องรอให้เพื่อนขอร้อง

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

8. แม้ข้าพเจ้าจะรู้สึกเหนื่อย หรือกำลังไม่สบาย ข้าพเจ้าก็ยังพูดคุยอย่างสุภาพกับผู้ที่มาติดต่อรับบริการ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

9. ในขณะที่ให้บริการ บางครั้งมีผู้ใช้งานไม่ติดกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะได้ตอบกลับไปบ้าง

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

10. ข้าพเจ้ามักกระตือรือร้นในการจัดหาเอกสารที่เป็นประโยชน์ แก่ผู้ที่มาติดต่อเสมอ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

11. ถึงแม้ข้าพเจ้ายังไม่มีเวลาจำเป็นต้องเบิกวัสดุอุปกรณ์ของสำนักงานไปใช้ แต่ก็เบิกตามสิทธิเพื่อนำไปใช้ส่วนตัว

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

12. เมื่อเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นเพื่อนสนิทของข้าพเจ้ากระทำผิดกฎระเบียบของหน่วยงานข้าพเจ้าจะไม่ให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานคนนั้น

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

13. เมื่อมีผู้เสนอผลประโยชน์ให้แก่ข้าพเจ้า เพื่อจะได้รับความสะดวกจากขั้นตอนการติดต่อกับหน่วยงาน
ข้าพเจ้าปฏิเสธอย่างเด็ดขาด

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

14. ข้าพเจ้าไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใดมาแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบในหน่วยงานของข้าพเจ้า

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

15. เมื่อเพื่อนร่วมงานกระทำความผิดข้าพเจ้ารู้สึกดีใจที่สามารถโน้มน้าวใจให้ทำในสิ่งที่ถูกต้องตาม
จรรยาบรรณวิชาชีพของพนักงานการไฟฟ้า

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

16. เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานในความรับผิดชอบข้าพเจ้าจะทำงานให้เสร็จตามกำหนดการ แม้
มีเหตุจำเป็นส่วนตัว

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

17. บางครั้งข้าพเจ้าต้องเอาใจผู้ใหญ่ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพราะมีผลกับการเลื่อนตำแหน่ง

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

18. ข้าพเจ้ามักจะให้สิทธิพิเศษในการบริการแก่ผู้บังคับบัญชาระดับสูง เพราะเป็นการแสดงถึงความอ่อน
น้อมถ่อมตน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

19. ข้าพเจ้าจะให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ผู้ปฏิบัติงานตรงตามหลักมาตรฐานวิชาชีพเสมอ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

20. หากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในที่ทำงาน ข้าพเจ้าพร้อมที่จะอยู่ฝ่ายที่ยึดความถูกต้องเสมอ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

21. ในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ข้าพเจ้าต้องวางแผนการทำงานอย่างรัดกุม

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

22. ข้าพเจ้าจะเก็บหลักฐานทุกอย่างไว้ให้ครบและเป็นระเบียบ เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

23. ข้าพเจ้าพยายามจัดหาข้อมูลที่เป็นมาตรฐานเชื่อถือได้ให้มากที่สุด เพื่อให้ทีมงานใช้ในการตัดสินใจ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

24. ในการจัดหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำงาน ข้าพเจ้าจะเลือกจากแหล่งที่หลากหลายและมีมาตรฐานมีความน่าเชื่อถือ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

25. การที่ข้าพเจ้าจะได้รับเงินเดือนขึ้น 2 ขั้นนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานของข้าพเจ้า

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

26. ในสถานที่ทำงานของข้าพเจ้า ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งสำคัญ ๆ มักจะเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

27. ในหลายกรณีผู้ที่ได้รับความดีความชอบเป็นพิเศษในหน่วยงานของข้าพเจ้านั้น ไม่ใช่คนที่ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นคนที่ทำงานดี

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

28. ข้าพเจ้านำเรื่องร้องเรียนหรือข้อคิดเห็น ให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

29. บุคลากรบางคนในที่ทำงานของข้าพเจ้ามาสายเป็นประจำ ลาป่วย ลากิจบ่อยครั้ง แต่ก็ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

30. การไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบทำให้ข้าพเจ้าเกิดความท้อถอยในการทำงาน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ตอนที่ 3.1 คำถามเกี่ยวกับแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน

1. เมื่อได้รับคำสั่งจากหัวหน้างานข้าพเจ้าไม่กระตือรือร้นในการทำงานเพราะไม่แน่ใจว่าหัวหน้าจะใช้ความตั้งใจทำงานและผลงาน เป็นเกณฑ์ในการให้ผลตอบแทน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. เมื่อข้าพเจ้าตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถแล้ว ข้าพเจ้าเชื่อว่าจะได้รับการพิจารณาในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจากผู้บังคับบัญชา

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

3. ถึงแม้จะให้การช่วยเหลือในการรักษาผลประโยชน์ หรือทำชื่อเสียงให้แก่หน่วยงานข้าพเจ้าไม่เคยได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าเลย

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

4. เมื่อข้าพเจ้าทำงานในหน้าที่เต็มความสามารถข้าพเจ้าจะได้รับเงินเดือนขึ้น 2 ขั้น

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

5. ถึงแม้ข้าพเจ้าจะตั้งใจทำงาน ไม่เคยลา ไม่เคยมาสาย แต่ไม่เคยได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเลย

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

6. เมื่อข้าพเจ้าส่งผลงานที่ทำด้วยความพยายามอย่างมากข้าพเจ้าจะได้รับคำชมเชย จากผู้บังคับบัญชา

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

7. เมื่อข้าพเจ้ามีความพยายามและความตั้งใจจริงก็มักจะได้รับในสิ่งที่ต้องการเสมอ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

8. เมื่อข้าพเจ้าตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถแต่ไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาเลย

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

9. ข้าพเจ้ามักจะเกิดความท้อถอยในการทำงานเมื่อข้าพเจ้าพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ แต่ไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

10. เมื่อได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานอย่างกระตือรือร้นทำให้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

คำแนะนำในการตอบ แต่ละบุคคลย่อมมีความคิดเห็นแตกต่างกันโปรดอ่านที่ละประโยคและพิจารณาว่ามีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใดสำหรับท่าน แล้วทำเครื่องหมาย / เหนือวลี “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” “เห็นด้วย” “ค่อนข้างเห็นด้วย” “ค่อนข้างไม่เห็นด้วย” “ไม่เห็นด้วย” “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ที่สุดเพียงแห่งเดียวในประโยคซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด **กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงบนเส้นประที่กำหนดให้

ตอนที่ 3.2 คำถามเกี่ยวกับแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

เรื่องที่ 1. นาย ข. เป็นวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ขยันขันแข็ง ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่องานที่การงานมาตลอด วันหนึ่งข้าพเจ้าได้ทราบมาว่า นาย ข. ได้ ละเมิดกฎระเบียบ โดยการรับเงินใต้โต๊ะจากผู้ใหญ่เพื่อแลกกับความสะดวกในการติดต่อกับหน่วยงานเนื่องจาก นาย ข. มีความจำเป็นต้องใช้เงินเพื่อมารักษาอาการป่วยของมารดาคนในครอบครัวบอกให้ข้าพเจ้าไปแจ้งแกหัวหน้างาน ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วตัดสินใจที่จะไปแจ้งให้หัวหน้างานทราบ เพราะ

1. การรับสินบนหรือของกำนัลเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. ถึงแม้จะมีความจำเป็นในเรื่องส่วนตัวแค่ไหนความซื่อสัตย์ สุจริตต่องานก็เป็นอย่างยิ่ง

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เรื่องที่ 2 สุชาดาเป็นเจ้าของหน้าที่พัสดุครุภัณฑ์ให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในการซื้อพัสดุครุภัณฑ์แต่ละครั้งใช้เงินจำนวนมาก ก่อนการซื้อมีตัวแทนขายจากบริษัทหนึ่งมาเสนอว่าให้ส่วนลด 20 เปอร์เซ็นต์ เป็นเงินสดแก่ผู้ซื้อ ขณะที่บริษัทที่สอง เสนอของที่มีคุณภาพกว่า แต่ไม่ได้เสนอส่วนลดให้เลย เมื่อได้คำนวณส่วนลดที่จะได้จากบริษัทแรกมากพอที่จะซื้อของที่สุชาดาและลูก ๆ ของเธอต้องการทีเดียว กรณีดังกล่าว ถ้าข้าพเจ้าเป็นสุชาดาก็คงจะซื้อของจากบริษัทที่หนึ่ง เพราะ

3. การซื้อของจากบริษัทที่หนึ่งเมื่อได้คำนวณส่วนลดที่จะได้มากพอที่จะซื้อของที่สุชาดาและลูกของเธอต้องการ

.....

เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4. บุคคลควรยึดมั่นในความสุจริต ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์หรือบทบาทใด

.....

เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เรื่องที่ 3. เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน ในฐานะที่เป็นหัวหน้างานนายดำ ซึ่งเป็นญาติของท่าน เขาเป็นคนหนุ่มที่มีความรู้ความสามารถ และมีความตั้งใจในการทำงานส่วนวิศวกรอีกคนเขาไม่มีผลงานแต่หาประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ทำให้มีพวกพ้องมากและรู้จักผู้ใหญ่จำนวนมาก ท่านจะเลื่อนตำแหน่งให้กับนายดำเพราะ

5. เชื่อว่านายดำจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่า

.....

เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

6. บุคคลควรมีความกล้าหาญที่จะตัดสินใจ กระทำในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม

.....

เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เรื่องที่ 4 ท่านเป็นหัวหน้าหน่วยงาน นาย ค. เป็นลูกน้องคนหนึ่ง เขาช่วยเหลืองานของท่านอย่างขยันขันแข็งจนท่านรู้สึกพอใจ เมื่อต้นเดือนได้มีการแบ่งงานจากโครงการใหญ่มอบหมายให้แต่ละคนหรือกลุ่มไปทำ เมื่อถึงกำหนดงาน กลุ่มอื่นๆทำงานจนเสร็จเรียบร้อย ยกเว้นกลุ่มของนาย ค. ท่านพยายามต่อเวลาให้แต่ก็ไม่มีท่าทีว่าจะเสร็จ ท่านจึงตัดสินใจเรียกงานคืนจาก นาย ค. รวมทั้งไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานด้วย ท่านตัดสินใจเช่นนี้เพราะ

7. การทำผิดสัญญาทำให้นาย ค. ทำงานไม่สำเร็จ

.....

เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

8. การปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องยุติธรรมเป็นสิ่งที่ทำให้มีความมั่นใจ

.....

เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เรื่องที่ 5 มีคนร้ายได้บุกเข้าไปในหน่วยงานของท่าน ได้ขโมยเอาของมีค่าและทรัพย์สินของหน่วยงานไปหลายชิ้น ซึ่งประมาณครึ่งหนึ่งของสิ่งมีค่าหน่วยงานของท่าน ท่านได้ทำประกันไว้กับบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง บริษัทได้ให้ท่านทำรายการทรัพย์สิน เพื่อที่จะได้จ่ายให้ตามเงื่อนไข เพื่อนสนิทของท่านซึ่งอยู่ในวงประกันได้แนะนำว่า ท่านควรจะแจ้งว่าสิ่งของที่ทำประกันทุกชิ้นหายไปเพื่อจะได้ค่าชดเชยเต็มที่ เพราะ เป็นการยากที่บริษัทจะตรวจสอบได้ ถ้าเป็นท่าน ท่านจะแจ้งเฉพาะรายการของที่หายไปเท่านั้นเพราะ

9. การละเมิดสัญญาแม้ตรวจสอบไม่ได้ก็เป็นสิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติ

.....

เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

10. ความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่นเป็นการกระทำที่มีคุณค่า

.....

เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เรื่องที่ 6 ท่านทราบว่าในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน ต้องพิจารณาถึงผลงานที่ทำด้วย ดังนั้นงานในหน้าที่รับผิดชอบบางอย่างอาจยากเกินความสามารถที่ท่านจะทำได้ และได้มีเพื่อนร่วมงานบางคนเสนอว่าถ้าต้องการให้ผลงานออกมาดี เป็นที่ยอมรับของหัวหน้างาน ท่านสามารถจ้างทำได้ โดยเสียเงินจำนวนหนึ่ง ซึ่งพิจารณาแล้วเป็นเงินจำนวนมาก แต่เมื่อเทียบกับการได้เลื่อนตำแหน่งถือว่าคุ้มอย่างไรก็ตามท่านตัดสินใจว่าจะไม่จ้างทำผลงานด้วยเหตุผลที่ว่า

11. การให้ผู้อื่นทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ แม้ได้รับค่าชดเชยก็คงมิได้ทำให้ท่านภูมิใจในผลงานนั้น

.....

เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

12. การจ้างให้ผู้อื่นทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ แสดงถึงการขาดอุดมการณ์ในการประกอบอาชีพ

.....

เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เรื่องที่ 7 สุนัขของนายเขียว ซึ่งเป็นเพื่อนวิศวกรที่ร่วมงานของท่าน ถูกให้ทานยาเบื่อจนเสียชีวิต ต่อมานายเขียวทราบว่าผู้ให้ยาเบื่อสุนัขท่านคือเพื่อนบ้านที่ชื่อนายแดง ซึ่งเป็นคนค่อนข้างลึกลับ มีอิทธิพล และมีบริวารเป็นนักเลงจำนวนมาก ซึ่งการให้ยาเบื่อสุนัขครั้งนี้ไม่มีใครทราบสาเหตุ คาดว่าเป็นเพราะเขารำคาญเสียงเห่าหอนหรือเตรียมการโจรกรรมของตามบ้าน เพื่อนบ้านของนายเขียวซึ่งสุนัขได้ตายเพราะพิษยาเบื่อเช่นกัน ได้ขอร้องให้นายเขียวเป็นผู้นำในการแจ้งความดำเนินคดีกับนายแดง เมื่อพิจารณาแล้วท่านจะแนะนำให้นายเขียวไปแจ้งความเพราะ

13. การแจ้งความเป็นการป้องกันเหตุร้ายที่จะเกิดต่อไป ซึ่งจะทำให้ไม่เสียใจภายหลัง

.....

เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

14. การแจ้งความเป็นความพยายามที่จะยุติความชั่วร้ายที่จะเกิดแก่ชุมชนและสังคม ย่อมเป็นการกระทำที่เหมาะสม

.....

เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับแบบวัดเจตคติที่ติดต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

1. ข้าพเจ้าคิดว่าการให้บริการตามลำดับก่อนหลังเป็นสิ่งที่ควรกระทำ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

2. ข้าพเจ้าเห็นว่าการใช้วาจาไม่สุภาพ กับผู้มาใช้บริการจะทำให้เกิดปัญหาตามมา

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

3. ข้าพเจ้าเห็นว่าการเบิกวัสดุอุปกรณ์ของสำนักงานไปใช้ส่วนตัวเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสม

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

4. ข้าพเจ้าเห็นว่าการให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานที่กระทำผิดกฎระเบียบของหน่วยงานเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

5. ข้าพเจ้าเห็นว่าการรับผลประโยชน์จากผู้ที่ต้องการความสะดวกในการติดต่อกับหน่วยงานเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

6. ข้าพเจ้าคิดว่าการเปิดโอกาสให้มีผู้มาแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบในหน่วยงานจะทำให้เกิดผลเสียตามมา

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

7. ข้าพเจ้าเห็นว่าการโน้มน้าวใจเพื่อนร่วมงานที่กระทำความผิดให้ทำในสิ่งที่ถูกต้องตามจรรยาบรรณวิชาชีพของพนักงานการไฟฟ้าเป็นสิ่งที่ควรกระทำ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

8. ข้าพเจ้าเห็นว่าการพิจารณาบุคคลที่มีความสามารถและมีความตั้งใจในการทำงานให้ได้รับเงินเดือนขึ้น 2 ขั้นนั้นเป็นสิ่งที่ควรกระทำ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

9. ข้าพเจ้าเห็นว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สำคัญ ๆ ให้กับผู้ที่มีความใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดผลเสียตามมา

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

10. ข้าพเจ้าเห็นว่าเมื่อเพื่อนร่วมงานบางคนของข้าพเจ้ามาสายเป็นประจำ ลาป่วย หรือลากิจบ่อยครั้ง แต่ก็ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

11. เมื่อรู้สึกเหนื่อยหรืออยากพักผ่อน ข้าพเจ้าชอบทำให้อุณหภูมิห้องเย็น เพื่อหลีกเลี่ยงที่จะรับงานเพิ่ม

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

12. แม้ในขณะที่ข้าพเจ้างานยุ่ง แต่เมื่อได้พูดคุยกับผู้มาติดต่อด้วยความสุภาพข้าพเจ้าจะรู้สึกดีเสมอ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

13. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจเมื่อให้บริการแก่ผู้ใหญ่ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพราะมีผลกับการเลื่อนตำแหน่ง

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

14. ข้าพเจ้าพอใจที่จะให้สิทธิพิเศษในการบริการแก่ผู้บังคับบัญชาระดับสูง เพราะเป็นการแสดงถึงความอ่อนน้อมถ่อมตน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

15. ข้าพเจ้าชอบให้การสนับสนุนกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปฏิบัติงานตรงตามหลักมาตรฐานวิชาชีพเสมอ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

16. ข้าพเจ้ารู้สึกดีเมื่อปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในที่ทำงานสามารถแก้ไขได้โดยยึดความถูกต้องเป็นหลัก

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

17. ข้าพเจ้ารู้สึกชื่นชมเพื่อนร่วมงานที่นำเรื่องร้องเรียนหรือข้อคิดเห็นจากผู้มาติดต่อกับหน่วยงาน
ให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

18. ข้าพเจ้ายินดีให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่มีความตั้งใจในการทำงานให้ได้รับการพิจารณาเลื่อน
เงินเดือน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

19. เมื่อข้าพเจ้าได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ข้าพเจ้ายินดีที่จะปฏิบัติงานในความ
รับผิดชอบอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

20. เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน ข้าพเจ้าพร้อมที่จะช่วยเหลือและให้คำแนะนำ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

21. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานที่ได้รับผิดชอบให้เป็นไปตามขั้นตอน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

22. ถ้าข้าพเจ้ามีเวลารว่างข้าพเจ้าเต็มใจที่จะปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

23. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะให้บริการกับบุคลากรจากหน่วยงานอื่นที่มาติดต่อกับข้าพเจ้า

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

24. ข้าพเจ้าเต็มใจให้การช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานที่มีงานล้นมือจนทำไม่ทัน โดยไม่ต้องรอให้เพื่อนขอร้อง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

25. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะกระตือรือร้นในการจัดหาเอกสารที่เป็นประโยชน์ แก่ผู้ที่มาติดต่อกับหน่วยงานของข้าพเจ้า

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

26. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานในความรับผิดชอบให้เสร็จตามกำหนดการ แม้มีเหตุจำเป็นส่วนตัว

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

27. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะวางแผนการทำงานอย่างรัดกุมเพื่อช่วยในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

28. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะเก็บหลักฐานทุกอย่างไว้ให้ครบและเป็นระเบียบ เพราะเป็นการง่ายต่อการตรวจสอบ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

29. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะจัดหาข้อมูลที่เป็นมาตรฐานเชื่อถือได้ให้มากที่สุด เพื่อให้ทีมงานใช้ในการตัดสินใจ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

30. เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายในการจัดหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำงาน ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเลือกจากแหล่งที่หลากหลาย มีมาตรฐาน และมีความน่าเชื่อถือ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ตอนที่ 5.1 คำถามเกี่ยวกับแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน

1. ก่อนที่ข้าพเจ้าจะลงมือปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานจะชี้แจงรายละเอียด ขั้นตอนในการทำงานเสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

2. เมื่อข้าพเจ้าต้องประสบปัญหาในการทำงานหัวหน้างานของข้าพเจ้าจะคอยให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาในการทำงานแก่ข้าพเจ้าเสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

3. เมื่อข้าพเจ้ารู้สึกเหนื่อยหรือท้อแท้ใจหัวหน้าไม่เคยให้กำลังใจแก่ข้าพเจ้าเลย

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

4. ในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณหัวหน้าของข้าพเจ้าพยายามใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยเน้นที่ความประหยัดและมีประสิทธิภาพ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

5. หัวหน้ามักพูดคุยกแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความคิดเห็น กับข้าพเจ้าเสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

6. เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน หัวหน้าของข้าพเจ้ามักจะยอมรับว่ามีปัญหาและพยายามหาทางปรับปรุงแก้ไข

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

7. แม้จะเป็นเรื่องที่ถูกต้องควรทำแต่เมื่อมีเสียงคัดค้าน หัวหน้าของข้าพเจ้าจะลังเลใจไม่กล้าดำเนินการ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

8. เมื่อข้าพเจ้าทำงานผิดพลาด ทำให้หัวหน้าไม่พอใจในการทำงานของข้าพเจ้า แต่หัวหน้าไม่บอกว่าควรปรับปรุงอย่างไร

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

9. ในหน่วยงานของข้าพเจ้า หัวหน้ามักจะพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้กับคนใกล้ชิดเสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

10. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าต้องละทิ้งงานที่ทำอยู่เพราะต้องคอยทำตามคำสั่งว่าหัวหน้าจะให้ข้าพเจ้าทำงานที่นอกเหนือหน้าที่รับผิดชอบ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ตอนที่ 5.2 คำถามเกี่ยวกับแบบวัดการเห็นตัวแบบที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

1. เมื่อนำเอกสารของหน่วยงานมาใช้ในการประชุมเสร็จแล้วนั้น ข้าพเจ้าเห็นเพื่อน ๆ เก็บเอกสารหลักฐานไว้ถูกต้อง เรียบร้อย

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

2. หัวหน้าของข้าพเจ้ามักจะเคร่งครัดต่อกฎระเบียบ แม้จะขัดกับความต้องการของผู้ใหญ่

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

3. เมื่อมีผู้มาติดต่อกับหน่วยงานเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามักพูดคุยกับผู้มารับบริการอย่างสุภาพ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

4. เพื่อนร่วมงานบางคนมาทำงานสายบ่อยครั้ง แต่ก็ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

5. เมื่อมีผู้มาติดต่อกับหน่วยงานเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่จะเลือกให้บริการแก่ญาติและคนรู้จักก่อนคนอื่น ๆ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

6. ถึงแม้จะหัวหน้าของข้าพเจ้าจะมีงานล้นมือเพียงใด หัวหน้าของข้าพเจ้าก็ยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือแก่คนอื่นเสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

7. เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าบางคน วางแผนการทำงาน ด้วยการแบ่งงานออกเป็นขั้นตอน เพื่อสามารถดำเนินงานได้สำเร็จได้ง่าย

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

8. ถึงแม้งานในหน้าที่ความรับผิดชอบจะต้องใช้เวลานานแค่ไหน หัวหน้าของข้าพเจ้าก็จะทำงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลาที่กำหนด

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

9. เมื่อเพื่อนร่วมงานบางคนของข้าพเจ้าทำงานผิดพลาดเพื่อนบางคนชอบล้อเลียน หรือวิจารณ์มากกว่าการให้กำลังใจ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด





ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวสุกัญญา พูนเดช
วันเดือนปีเกิด	17 เมษายน 2522
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	274/1 ซอยงามวงศ์วาน 3 ถนนงามวงศ์วาน ตำบลบางกระสอ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนสตรีวรนาถบางเขน
พ.ศ. 2545	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด จากมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
พ.ศ. 2552	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ