

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทุกระดับของพฤติกรรมการทำงาน
ภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
กรกฎาคม 2558

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทุกระดับของพฤติกรรมการทำงาน
ภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

กรกฎาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทุกระดับของพฤติกรรมการทำงาน
ภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
กรกฎาคม 2558

กัสดาล เชาว์วัฒนกุล. (2558). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทุกระดับของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. ปรินซ์นิพนธ์ ปร.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปรินซ์นิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพธนา ไชยจุลกุล, ดร.จาวรรณ สกุลคู

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปริมาณและสร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ทุกระดับของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิจัยด้วยวิธีการเชิงคุณภาพในการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 1 และการวิจัยด้วยวิธีการเชิงปริมาณในการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 2

ผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยใช้กรอบแนวคิด CSR ของแครร์โรล (Carroll, 1979) ผู้วิจัยได้ปรับปรุงรูปแบบการวัดจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยระดับผู้บริหาร แบบวัดแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย และ 2) ความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม ส่วนระดับผู้ปฏิบัติงาน แบบวัดแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ และ 2) ความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคม นอกจากนี้ การศึกษาความสัมพันธ์ทุกระดับ สรุปผลได้ดังนี้

1. ในระดับผู้บริหาร พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิด CSR ของผู้บริหาร ด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย คือ การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายมีอิทธิพลทางบวก ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางลบ ในขณะที่ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ มีอิทธิพลทางบวก ส่วนความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีอิทธิพลทางลบ

2. ในระดับผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิด CSR ของผู้ปฏิบัติงาน ด้านเศรษฐกิจ คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีอิทธิพลทางบวก ส่วนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางลบ ในขณะที่ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคม คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางบวก ส่วนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีอิทธิพลทางลบ

3. การวิเคราะห์อิทธิพลข้ามระดับ พบว่า ไม่มีตัวแปรใดในระดับผู้บริหารที่มีอิทธิพลข้ามระดับต่อตัวแปรในระดับผู้ปฏิบัติงานเลย

THE MULTILEVEL CAUSAL OF WORK BEHAVIOR UNDER
THE CONCEPT OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF STAFF
IN PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS



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

July 2015

Kangsadan Chaowatthanakun. (2015). *The multilevel causal of work behavior under the concept of corporate social responsibility of staff in higher education institutions*. Dissertation, Ph.D. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Asst. Prof. Dr. Yutthana Chaijukul, Dr. Jaruwan Sakulku.

The purposes of this research were: 1) to study the definition and develop measurement of work behavior under the CSR's concept of staff in higher educational institutions, and 2) to study the multilevel causal of work behavior under the CSR's concept of staff in higher educational institutions. The research was conducted in two parts: a qualitative research for the first objective and a quantitative research for the second objective.

The results found that the measurement of work behavior under the CSR's concept of staff in higher educational institutions, that used conceptual framework of Carroll CSR's concept. For the executive level, the test was divided into two components: 1) economic and legal responsibilities, and 2) ethical and philanthropic responsibilities. For the worker level, the test was divided into two components: 1) economic responsibility, and 2) legal, ethical, and philanthropic responsibilities. In addition, the study of the multilevel causal concluded as follows;

1. For the executive level, it was found that variables that had positive influence to the work behavior under the CSR's concept of executive in economic and legal responsibilities were ethical climate in organization and participation in policy, while transformational leadership had negative influence. Transformational leadership and psychological empowerment had positive influence on ethical and philanthropic responsibilities, while emotional Intelligence, ethical climate in organization, and participation in policy had negative influence.

2. For the worker level, it was found that variables that had positive influence to the work behavior under the CSR's concept of worker in economic responsibility were conscientiousness personality and organizational justice, while knowledge and understanding of CSR and social support had negative influence. Organizational justice and social support had positive influence on legal, ethical, and philanthropic responsibilities, while knowledge and understanding of CSR and conscientiousness personality had negative influence.

3. Analysis showed that executive level variables did not have influence crossing to worker level variables.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างระดับของพฤติกรรมการทำงาน
ภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ของ

กังสดาล เชาว์วัฒนกุล

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2558

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก

.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจุลกุล)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศยามล เอกะกุลานันต์)

.....ที่ปรึกษาร่วม

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคู)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจุลกุล)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคู)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล)

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก

มูลนิธิพระบรมราชานุสรณ์พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากมูลนิธิพระบรมราชานุสรณ์
พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือจากบุคคลหลายฝ่าย

ผู้วิจัยขอขอบคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และคณะกรรมการสอบทุก
ท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอขอบคุณ อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคู ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่ทำให้
งานวิจัยนี้มีความก้าวหน้า ซึ่งทุกครั้งที่ผู้วิจัยมีปัญหา อาจารย์จะรับฟัง เข้าใจ และเป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาที่ดีเสมอ ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศยามล เอกะกุลนันต์ และอาจารย์
ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล ที่ได้ทุ่มเทชี้แนะการพัฒนาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถวัลย์ เนียมทรัพย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสวัตร
ณ ถलग อาจารย์ พันตรีหญิง ดร.พนมพร พุ่มจันทร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรฉัตร สุบัญญัติ และ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง ผู้เสียสละเวลาให้ความกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจ
เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณครูบาอาจารย์ทุกท่านผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย โดยเฉพาะ
อย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต โยเหลา สำหรับความใส่ใจของอาจารย์ที่มีต่อลูกศิษย์ อาจารย์ได้
ชี้แนะจนทำให้ผู้วิจัยได้หัวข้อการวิจัย จนสามารถก้าวสู่การวิจัยในขั้นต่อไป ตลอดช่วงการดำเนินงาน
วิจัย ผู้วิจัยได้พบกัลยาณมิตรมากมายที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจ ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นที่
คอยผลักดันให้กำลังใจ และคอยแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อกันเสมอ กลุ่มตัวอย่างทุก
คนที่สละเวลาในการให้ข้อมูลที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับผู้วิจัย

สุดท้ายที่สำคัญที่สุด ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณพ่อยุทธนา คุณแม่ส่งศรี เขาวัววัฒนกุล และ
สมาชิกในครอบครัว รวมถึงคุณนพดล สกุลวัฒนา และน้องเกนบุตรสาวอันเป็นที่รักยิ่ง ซึ่งเกิดและ
เติบโตพร้อมไปกับการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ทุกคนเป็นกำลังใจและเป็นแรงสนับสนุนทางการศึกษา
ที่สำคัญที่สุดของผู้วิจัย ผลักดันให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จด้านการศึกษา หน้าที่การงาน และการ
จัดทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

กังสดาล เขาวัววัฒนกุล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตาม	
แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (ซีเอสอาร์).....	20
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับซีเอสอาร์.....	20
ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคม และความรับผิดชอบต่อสังคม	
ขององค์กร (ซีเอสอาร์).....	27
พฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรใน	
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....	28
การวัดพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์.....	37
แนวคิดพฤติกรรมองค์การของอัลบาเนส.....	39
แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตาม	
แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (ซีเอสอาร์).....	41
ในระดับผู้บริหาร	
แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	41
แนวคิดการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ.....	51
แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์.....	61
แนวคิดการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม.....	71
แนวคิดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย.....	78

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
<u>ในระดับผู้ปฏิบัติงาน</u>	
แนวคิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชีเอสอาร์.....	82
แนวคิดบุคลิกภาพ.....	85
แนวคิดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ.....	95
แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม.....	102
ความสัมพันธ์พหุระดับของตัวแปรระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงาน.....	108
สมมติฐานในการวิจัย.....	115
3 <u>วิธีดำเนินการวิจัย</u>	117
<u>การศึกษาส่วนที่ 1</u>	
การเลือกผู้ให้ข้อมูล.....	117
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	118
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	118
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	119
<u>การศึกษาส่วนที่ 2</u>	
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	120
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	122
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	133
วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	134
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	136
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	136
การแปลความหมาย.....	138
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	140

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	141
<u>ผลการศึกษาส่วนที่ 1</u>	
ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูล.....	142
กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในความรับผิดชอบต่อสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัย เอกชน.....	143
ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน.....	145
<u>ผลการศึกษาส่วนที่ 2</u>	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง.....	171
ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ค่าสหสัมพันธ์ และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ ผู้บริหาร	173
ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ค่าสหสัมพันธ์ และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ ผู้ปฏิบัติงาน.....	176
ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระระดับผู้บริหาร และระดับผู้ปฏิบัติงาน.....	180
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับของพฤติกรรมกา รทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน.....	186
ผลการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความ รับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร.....	187
ผลการวิเคราะห์พหุระดับเพื่อทดสอบตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน.....	189
ผลการวิเคราะห์พหุระดับเพื่อทดสอบตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการ ให้แก่สังคมของผู้ปฏิบัติงาน.....	195

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	203
บทสรุปผลการวิจัย.....	203
การอภิปรายผล.....	208
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	217
บรรณานุกรม.....	221
ภาคผนวก.....	256
ภาคผนวก ก.....	257
ภาคผนวก ข.....	273
ภาคผนวก ค.....	275
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	285

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ขนาดตัวอย่างที่กำหนด และจำนวนตัวอย่างที่เก็บได้จริง.....	121
2 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูล.....	142
3 ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในความรับผิดชอบต่อสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน.....	143
4 ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน.....	146
5 ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของแคร์โรลในระดับผู้บริหาร.....	147
6 ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของแคร์โรลในระดับผู้ปฏิบัติงาน.....	148
7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	171
8 จำนวนข้อคำถาม ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร.....	173
9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร.....	174
10 คำนำน้าหนักองค์ประกอบของรูปแบบการวัดพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร.....	175
11 จำนวนข้อคำถาม ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงาน.....	177
12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงาน.....	178

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 คำนำน้าหนักองค์ประกอบของรูปแบบการวัดพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิด ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงาน.....	179
14 จำนวนข้อคำถาม ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ของตัวแปรระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงาน.....	180
15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับผู้บริหาร โดยภาพรวม.....	182
16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับผู้ปฏิบัติการ โดยภาพรวม.....	184
17 ผลการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับ ผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร.....	187
18 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองฐานของพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อ สังคมด้านเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน.....	189
19 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระระดับผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรม การทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน.....	190
20 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลข้ามระดับของตัวแปรระดับผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรม การทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน.....	191
21 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรระดับผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อตัวแปรตามแตกต่าง กันไปตามระหว่างกลุ่มระดับผู้บริหาร.....	192
22 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับของตัวแปรระดับผู้บริหารที่มีต่ออิทธิพล ของตัวแปรระดับผู้ปฏิบัติงานกับตัวแปรตาม.....	193
23 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองฐานของพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อ สังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคมของผู้ปฏิบัติงาน.....	195
24 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระระดับผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรม การทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคม ของผู้ปฏิบัติงาน.....	197
25 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลข้ามระดับของตัวแปรระดับผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรม การทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคม ของผู้ปฏิบัติงาน.....	198

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรระดับผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อตัวแปรตามแตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มระดับผู้บริหาร.....	199
27 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับของตัวแปรระดับผู้บริหารที่มีต่ออิทธิพลของตัวแปรระดับผู้ปฏิบัติงานกับตัวแปรตาม.....	200
28 สรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	207



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
2 พีระมิดความรับผิดชอบต่อสังคมของเครือโรด.....	23
3 กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร.....	25
4 การเปรียบเทียบลำดับชั้นความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร.....	26
5 ตัวแบบจำลองพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดของอัลบานีส.....	40
6 แผนภาพแสดงสมมติฐานในการศึกษาส่วนที่ 2.....	116
7 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างระดับของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความ รับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....	202



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร หรือ Corporate Social Responsibility หรือ CSR เป็นแนวคิดและแนวปฏิบัติที่องค์กรต่างๆ ทั่วโลกให้ความสำคัญ แนวคิดนี้ปรากฏอย่างเป็นทางการในการประชุมระดับโลก World Economic Forum ประจำปี พ.ศ. 2542 สำหรับประเทศไทย สถาบันไทยพัฒน์ (2555) เป็นองค์กรที่ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในประเทศไทยโดยเฉพาะ ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ว่าเป็นการดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กร ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ต่อสังคมทั้งในระดับใกล้และไกลไม่ว่าจะเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือการใช้ทรัพยากรจากภายนอกเพื่อสร้างสังคมที่จะทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันได้อย่างเป็นปกติสุขภายใต้เงื่อนไขของความถูกต้องโปร่งใสและการมีจริยธรรมที่ดีมุ่งคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในและนอกกิจการ และรวมถึงสังคมโดยรวม

ในส่วนขององค์กรอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัย แนวคิด CSR ปรากฏในการประชุมระดับโลกด้านการอุดมศึกษา (World Conference on Higher Education: WCHE) เมื่อวันที่ 5-8 กรกฎาคม ค.ศ. 2009 ณ สำนักงานใหญ่องค์การยูเนสโก กรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศส เรื่องบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (The New Dynamics of Higher Education and Research For Societal Change and Development) ทั้งนี้ เพราะสังคมมีความคาดหวังสูงต่อการศึกษาในระดับอุดมศึกษา กล่าวคือ มหาวิทยาลัยในฐานะองค์กรระดับอุดมศึกษาจึงไม่ควรทำหน้าที่แต่เพียงการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการต่อสังคม แต่เพียงเท่านั้นหากแต่มหาวิทยาลัยจะต้องแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ด้วย มหาวิทยาลัยในฐานะผู้ประกอบการการอุดมศึกษาต้องเร่งสร้างกลไกในการที่จะให้การช่วยเหลือฟื้นฟูเศรษฐกิจและสร้างสันติภาพมุ่งหวังให้การอุดมศึกษาเข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนา และสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยที่ประชุมนี้ได้มีมติว่า การอุดมศึกษาถือเป็นพลเมืองที่ดี (Public Good) ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างพื้นฐานทางด้านการวิจัยและนวัตกรรมอุดมศึกษาไม่เป็นเพียงสถาบันในการผลิตคนเข้าสู่ตลาดแรงงานในปัจจุบันและในอนาคตแต่ยังเป็นหน่วยงานที่ต้องสร้าง และผลิตพลเมืองของโลกที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีจริยธรรมอีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2552) ในทางเดียวกัน ศ.นพ.เกษม วัฒนชัย องคมนตรี และอดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ แสดงความเห็นสอดคล้องว่าแนวคิด CSR

จะต้องนำไปใช้ในภาคการศึกษา ต้องเริ่มปลูกฝังให้เด็ก เยาวชนรุ่นใหม่ตระหนักว่า หากส่วนรวมอยู่ได้ดี ส่วนย่อยก็อยู่ได้” (ณัฐนันท์ อธิธิยาภรณ์. 2554)

“บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา” เป็นผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดความรู้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่นิสิตนักศึกษา และบริการงานวิชาการแก่สังคม จึงถือได้ว่าเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงต่อนิสิตนักศึกษา ในทางเดียวกัน การทำงานในฐานะของการเป็นแม่แบบแก่เยาวชน ทำให้บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาถูกคาดหวังในเชิงจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมสูงด้วย อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันความคาดหวังในเชิงจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาถูกท้าทายด้วยกระแสทุนนิยม ดังจะเห็นได้จากปรากฏการณ์ที่มหาวิทยาลัยของรัฐเร่งเปิดหลักสูตรภาคพิเศษจำนวนมาก เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษามากขึ้น ในขณะเดียวกันก็เป็นการเพิ่มรายได้พิเศษแก่บุคลากร มหาวิทยาลัยของรัฐอีกส่วนหนึ่งได้เปลี่ยนหรือกำลังเปลี่ยนสถานะและการบริหารจัดการเป็น “สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาล” ซึ่งมีการบริหารจัดการอิสระแยกจากระบบราชการ (autonomous university) แต่ยังคงได้รับเงินอุดหนุนทั่วไป (block grant) ที่รัฐจัดสรรให้เป็นรายปีโดยตรง เพื่อใช้จ่ายตามความจำเป็นในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้นการแปรสภาพดังกล่าวจึงเป็นแรงผลักดันหนึ่งที่ทำให้สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐต้องดำเนินการกิจการในการหารายได้ให้องค์กรเพื่อการพัฒนาและความอยู่รอดขององค์กรยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรับผิดชอบต่อสังคมของ **“บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน”** ซึ่งปฏิบัติงานในองค์กรที่มีสถานะของความเป็นสถาบันการศึกษา และอีกด้านหนึ่งก็เป็นองค์กรธุรกิจที่ยังคงต้องบริหารจัดการเพื่อแสวงกำไรด้วย ในปี พ.ศ. 2556 ประเทศไทยมีสถาบันอุดมศึกษามากกว่า 170 แห่ง แบ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สถาบันอุดมศึกษาของเอกชน และวิทยาลัยชุมชน ในปีหนึ่งๆ มีบัณฑิตสำเร็จการศึกษากจากมหาวิทยาลัยเอกชน และวิทยาลัยเอกชน รวม 10,172 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2556) ทั้งนี้ มีบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีจำนวนทั้งสิ้น 10,359 คน เป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน 9,116 คน เป็นบุคลากรในวิทยาลัยเอกชน 1,005 คน และเป็นบุคลากรในสถาบันเอกชน 238 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2556)

อย่างไรก็ดี ในทางปฏิบัติบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษายังคงเผชิญกับปัญหาการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม เนื่องจากในสังคมไทย แนวคิด CSR ไม่มีนิยามและแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน แนวคิด CSR จึงถูกตีความในลักษณะของการจัดกิจกรรมที่เน้นการบริจาค หรือการจัดกิจกรรมใหญ่โตที่เน้นการประชาสัมพันธ์ ส่งผลให้องค์กรต่างๆ เสี่ยงบประมาณไปกับการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมโดยหวังการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร แต่ไม่ได้เกิดประโยชน์แท้จริงกับสังคม และทำให้สมาชิกในหลายองค์กรรู้สึกมีภาระมากขึ้นในการทำกิจกรรมที่นอกเหนือจากงานประจำ

นอกจากนี้ ในสังคมไทยมักกล่าวถึง CSR จำกัดในแวดวงธุรกิจอุตสาหกรรมมากกว่าธุรกิจประเภทอื่น และเป็นเรื่องขององค์กรธุรกิจขนาดใหญ่มากกว่าองค์กรธุรกิจขนาดกลางหรือขนาดย่อม หรือบางครั้งก็ถูกตีความไปถึงองค์กรธุรกิจที่ไม่แสวงหากำไร หรือเป็นองค์กรการกุศล รวมทั้งถูกนิยามถึงกิจกรรมที่ใช้เงินลงทุนสูง เป็นกิจจะลักษณะที่เป็นทางการ ทั้งที่แนวคิด CSR มีสาระสำคัญในการดึงคนทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนในการรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรในภาคการศึกษาด้วย

การศึกษาพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาการให้บริการของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งไม่เพียงแต่จะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนเท่านั้น แต่การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นตัวอย่างที่สำคัญต่อการทำงานของบุคลากรในสถาบันการศึกษาของรัฐซึ่งอยู่ในภาวะการเปลี่ยนแปลงสู่การบริหารจัดการในรูปแบบของเอกชนมากขึ้นด้วย อย่างไรก็ตาม ปัญหาจากนิยามที่ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับแนวคิด CSR ประกอบกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม ยังไม่ปรากฏผลงานวิจัยและการศึกษาที่เกี่ยวข้องโดยตรง โดยเฉพาะการนำแนวคิดซีเอสอาร์มาประยุกต์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในบริบทของสังคมไทย การทบทวนงานวิจัยที่ใกล้เคียง สรุปได้ว่า ประการแรก งานวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือการรับรู้ซีเอสอาร์ มากกว่าการศึกษาพฤติกรรมซีเอสอาร์ (สุภิกา สำเภาพล. 2553; มินทรีฐิตา จิราธรรมวัฒน์. 2553; ดุสิตา แก้วดรุณี. 2551; สุภา เลี้ยวกายะสุวรรณ. 2547; วิมล จันทร. 2553; เพ็ญนี ภูมิธรรณนท์. 2553; ธัชสร บันดาลชัย. 2554; กรณิภา อังคทาภิณธ์. 2552; จุฑาทิพย์ พรหมชาติแก้ว. 2553; เพชรรัตน์ เรืองศักดิ์. 2555) ประการที่สอง งานวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม หรือการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม มากกว่าการศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์โดยตรง (กัลยากร คลังสมบัติ. 2551; ธันยชนก แก้วคงเมือง. 2551; สุจิตรา ทองวารี. 2551) และประการที่สาม การทบทวนไม่ปรากฏงานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยตรง (มารีสา สัจจทยาธรรม. 2545; ภาวนา ต.วิเชียร. 2544; กอบแก้ว จันทา. 2555; ณัฐกิตติ วัฒนพันธ์. 2550; ขจรขวัญ ปาละกุล. 2550; มนฤดี ช่างจำ. 2550; นภาพร เมฆมุสิก. 2551; พันธิทิพย์ เหมะบุตร. 2553) ดังนั้น **การศึกษาในระยะแรก**ของงานวิจัยนี้จึงจะเป็นการศึกษานิยามและสร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในวงการวิชาการเพื่อสร้างองค์ประกอบและพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนก่อนทำ**การศึกษาในระยะที่สอง**ที่เป็นการศึกษาเชิงปริมาณเพื่อศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้าง

เชิงเส้นพหุระดับของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยนำโมเดลซีเอสอาร์ของแครโรล (Carroll. 1979) ในรูปของปิรามิดความรับผิดชอบต่อสังคม (pyramid of corporate social responsibility) มาเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร 4 ด้าน คือ ความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ (economic responsibility), ความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย (legal responsibility), ความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรม (ethical responsibility) และความรับผิดชอบต่อด้านการให้แกสังคม (philanthropic responsibility) ซึ่งในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา **“พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน”** ก็คือ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรตามภาระหน้าที่ของตน โดยคำนึงถึงหน้าที่ ในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ พัฒนาผลงานวิชาการหรืองานวิจัย และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ตลอดจนทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งในการปฏิบัติการกิจดังกล่าว บุคลากรดำเนินงานภายใต้กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ใส่ใจถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงาน และแสดงน้ำใจต่อผู้เป็นหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง นักศึกษา ผู้ปกครองของนักศึกษา ชุมชนรอบองค์กร และสังคม

ในส่วนของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในงานวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดของอัลบานีส ซึ่งอัลบานีส (Albanese. 1981: 204) นำเสนอว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นผลมาจากปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคลหรือปัจจัยภายใน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือปัจจัยภายนอก ทั้งนี้ เมื่อทบทวนวรรณกรรมพบว่า การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานที่ผ่านมาส่วนใหญ่มักจะวิเคราะห์ระดับเดียว กล่าวคือ เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานระดับองค์กร หรือระดับบุคคลอย่างใดอย่างหนึ่ง (ยุภาพร ทองลาภ. 2550; กอบแก้ว จันทา. 2551; สุธาสินี แม้นญาติ. 2554) อย่างไรก็ตาม ตามแนวคิดของ روبบินส์ (Robbins, 2005) เชื่อว่าพฤติกรรมการทำงานในองค์กรได้รับอิทธิพลจากปัจจัย 3 ระดับ คือ ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล หรืออย่างน้อยแบ่งเป็นปัจจัย 2 ระดับ คือ ระดับบุคคล และระดับองค์กร (มัลลิกา ตันสอน. 2544: 21-29) ซึ่งจะมีปฏิสัมพันธ์และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในทางเดียวกัน พฤติกรรมการทำงานระดับบุคคลของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนย่อมได้รับผลจากพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารซึ่งเป็นเงื่อนไขระดับองค์กร ในงานวิจัยนี้จึงวิเคราะห์สาเหตุ 2 ระดับ คือ ระดับผู้บริหาร และระดับผู้ปฏิบัติงาน

การศึกษานี้จึงใช้ **“การวิเคราะห์พหุระดับ (Multi-Level Analysis)”** ซึ่งเป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรทำนายหลายระดับที่มีต่อตัวแปรตาม โดยตัวแปรทำนาย

และตัวแปรตามที่อยู่ระดับล่างต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และได้รับอิทธิพลร่วมกันจากตัวแปรที่อยู่ระดับบน ทั้งนี้ เนื่องจากโครงสร้าง และธรรมชาติของข้อมูลทางสังคมมักเกี่ยวข้องกับข้อมูลหลายระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบระดับเดียว จึงไม่สามารถให้ผลสรุปที่ถูกต้อง โดยทั่วไปเรามักจะพบว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ต่อกันทั้งระหว่างตัวแปรที่อยู่ระหว่างตัวแปรที่อยู่ระดับเดียวกันและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้ามระดับ ตัวแปรที่อยู่ระดับสูงกว่า มีแนวโน้มที่จะส่งผลทางตรงหรือทางอ้อมต่อตัวแปรที่อยู่ระดับต่ำกว่า และมีแนวโน้มส่งผลต่อกันเป็นทอดๆ สู่ตัวแปรระดับหน่วยย่อยลงไป (บุญชุม. 2538; จันทรศิริ. 2546)

ผู้วิจัยพิจารณาตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า **ในระดับผู้บริหาร** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหาร (อุดมศักดิ์ กุลครอง. 2553; จารุณี อภิภูมามณี. 2550; สัลมาน สะบูดิง. 2551; นิสานาศ นนท์จุมจัง. 2553; สมเกียรติ บาลลา. 2554; สัมมา รณิธย์. 2554; นุชา สระสม. 2552) การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหาร (สมพงษ์ ศรีโสภาพ. 2551) ความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหาร (นงครักษ์ ทนเพื่อน. 2551) การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และพฤติกรรมการทำงาน (Smith; & Keon. 1997; Armstrong, Kusuma; & Sweeney. 1999; Mulki; & et al., 2008; ประภาพร นิกรเพสย์. 2546; อรุณมา เจริญสุข. 2553) การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหาร (สุดา บุญเถื่อน. 2549; กุลวีณ์ วุฒิกร. 2546) **ในระดับผู้ปฏิบัติงาน** ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน (สังค์วอน พูลสวัสดิ์. 2551; ดลิสสา พันธุ์ศักดิ์. 2551) บุคลิกภาพ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน (ชินานาญ นิจจะยะ. 2554) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน (ธัญวรรณ ตันตินาคม. 2550; เบญจมา ณ มหาไชย. 2551; มาร์ตินชดวีร์ ลิมาภรณ์วณิชย์. 2551; อัจฉรา เนียมหอม. 2551; ปรีดี อธิพิงศ์. 2552; ธิดา เชื้อนแก้ว. 2554) และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน (เกษรา ชัยรังษีเลิศ. 2547; ชูพร วิเศษศักดิ์. 2549; ณรงค์ฤทธิ์ ชูเรือง. 2551; บุญญิกา ตันชัชวาล. 2554)

ดังนั้น ตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในงานวิจัยนี้ ได้แก่ **ระดับผู้บริหาร ปัจจัยภายใน** คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ ความฉลาดทางอารมณ์ ส่วน**ปัจจัยภายนอก** คือ การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ในขณะที่ **ระดับผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยภายใน** คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ส่วน**ปัจจัยภายนอก** คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษานิยามและสร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ในเชิงทฤษฎี ทำให้เกิดความชัดเจนเชิงประจักษ์ในนิยามและองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นแนวทางในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยแบบวัดพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน นอกจากนี้ ผลจากการวิจัยยังทำให้เกิดความชัดเจนในการอธิบายอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุในระดับต่างๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นองค์ความรู้พื้นฐานที่สำคัญในการศึกษาพฤติกรรมองค์การ และการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

2. ในเชิงองค์การ การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุในระดับต่างๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์สำหรับองค์การในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งทำให้เกิดแนวทางการดำเนินงานและการจัดกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์แท้จริงแก่สังคม นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังเป็นการกระตุ้นให้สถาบันอุดมศึกษาทั้งรัฐและเอกชน รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงบทบาทขององค์กรในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้นด้วย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาส่วนที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม จำนวนกลุ่มละ 3 คน รวม 6 คน คือ กลุ่มที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชา จำนวน 3 คน และกลุ่มที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน

การศึกษาส่วนที่ 2 กำหนดประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีจำนวนทั้งสิ้น 10,359 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2556)

ซึ่งในงานวิจัยนี้ หมายถึง บุคลากรผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยแบ่งเป็นผู้บังคับบัญชาหรือ “ผู้บริหาร” และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือ “ผู้ปฏิบัติงาน”

ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างของผู้บริหาร ซึ่งเป็นการศึกษาระดับกลุ่มไว้ 100 หน่วยงาน และในแต่ละหน่วยงานมีขนาดกลุ่มตัวอย่างระดับบุคคลไม่ต่ำกว่า 5 คน ดังนั้น ขนาดตัวอย่างรวมจะมี ไม่ต่ำกว่า 500 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

ระดับผู้บริหาร

- 1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 1.2 การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ
- 1.3 ความฉลาดทางอารมณ์
- 1.4 การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม
- 1.5 การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

ระดับผู้ปฏิบัติงาน

- 1.6 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์
- 1.7 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก
- 1.8 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
- 1.9 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ของผู้บริหาร และ พฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ของผู้ปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน หมายถึง บุคลากรสายวิชาการในสถาบันการศึกษาเอกชน ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ในช่วงปีพุทธศักราช 2556-2557 มีอายุงานไม่ต่ำกว่า 3 เดือน โดยแบ่งเป็นผู้บังคับบัญชาหรือ “ผู้บริหาร” และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือ “ผู้ปฏิบัติงาน”

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น คือ หัวหน้าภาควิชาหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าหัวหน้าภาควิชา เนื่องจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจะอยู่ที่ภาควิชาเป็นสำคัญ (เกษมสุวรรณกุล, 2530: 193)

ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ซึ่งสังกัดภาควิชาที่ถูกเลือกเป็นตัวอย่าง

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

1. พฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

นิยามทั่วไปจากการทบทวรรณกรรม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่แสดงความใส่ใจต่อสังคม ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน และเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวงกว้าง ทั้งนี้ การทำงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายงานวิชาการ หรือผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ภารกิจด้านการสอน ภารกิจด้านการวิจัย ภารกิจด้านการบริการวิชาการ ภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภารกิจด้านการบริหารจัดการงานร่วมกับคณะและมหาวิทยาลัย ส่วนการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชา ประกอบด้วย 1) บทบาทหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยใน 5 ภารกิจ คือ ภารกิจด้านการสอน ภารกิจด้านการวิจัย ภารกิจด้านการบริการวิชาการ ภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภารกิจด้านการบริหารจัดการงานร่วมกับคณะและมหาวิทยาลัย และ 2) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร คือ 2.1) การบริหารด้านวิชาการ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการพัฒนา การทำงานกับนักศึกษาและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา 2.2) การบริหารด้านบุคลากรและงานธุรการ ได้แก่ การปกครองภาควิชา การจัดการงานด้านบุคลากร จัดการเรื่องงบประมาณและทรัพยากร และการควบคุมดูแลสำนักงานคณะ 2.3) การบริหารด้านการบริการแก่สังคม ได้แก่ การเป็นตัวแทนภาควิชาของสถาบัน และการให้บริการในฐานะผู้ประสานงานกับกลุ่มภายนอก

นิยามศัพท์ปฏิบัติการของ “พฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” นี้ ได้มีการปรับองค์ประกอบให้เหมาะสม หลังจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนานิยามและแบบวัดในการศึกษาระยะแรก ซึ่งสรุปนิยามได้ดังนี้

พฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ระดับผู้บริหาร หมายถึง การทำงานที่แสดงความใส่ใจต่อสังคม ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน และเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวงกว้าง ใน 4 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านกฎหมาย ด้านจริยธรรม และด้านการให้แก่สังคม ทั้งนี้ การ

ทำงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชา ประกอบด้วย 1) บทบาทหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยใน 5 ภารกิจ คือ ภารกิจด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และการบริหารจัดการงานร่วมกับคณะและมหาวิทยาลัย และ 2) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร คือ การบริหารด้านวิชาการ การบริหารด้านบุคลากรและงานธุรการ และการบริหารด้านการ บริการแก่สังคม

นิยามขององค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ (economic responsibility) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และการบริหารจัดการงานร่วมกับคณะและมหาวิทยาลัยอย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อสภาพเศรษฐกิจของผู้ได้บังคับบัญชา ให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถดำรงอยู่ได้ใน สภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ตลอดจนการประหยัดพลังงานในหน่วยงาน รวมถึงการวิจัยหรือการ ให้บริการวิชาการที่เป็นความพยายามช่วยเหลือสภาพเศรษฐกิจของชุมชน 2) ความรับผิดชอบต่อด้าน กฎหมาย (legal responsibility) หมายถึง การเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชา การปฏิบัติตาม กฎหมาย และการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม การยึดในสิ่งที่ถูกต้อง การไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น การให้ เกียรติผู้อื่น การมีวินัย การตระหนักในเรื่องสิทธิเสรีภาพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิมนุษยชน ในการแก้ปัญหาต่างๆ การเป็นพลเมืองไทยที่มีความรับผิดชอบ รวมถึงการปฏิบัติตามระเบียบภายใน หน่วยงาน การสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ของรายวิชา การไม่เบียดบังเวลาของนักศึกษา และ พยายามมีส่วนร่วมในการแก้ไขกฎหมายที่สร้างความเหลื่อมล้ำทางสังคม 3) ความรับผิดชอบต่อด้าน จริยธรรม (ethical responsibility) หมายถึง การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การสอดแทรก จริยธรรมในการทำงาน ได้แก่ การสอน การทำวิจัย การเป็นคณะกรรมการต่างๆ การอบรมสั่งสอน จริยธรรมแก่นักศึกษา การสอนให้นักศึกษามีความรับผิดชอบต่อสังคม การทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาสังคม การบริการวิชาการตรงกับความรู้ความสามารถของอาจารย์ การปกครอง ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม เป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความ ประพฤติดี มีคุณธรรมจริยธรรม การกำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในแผนการ ปฏิบัติงาน และการสนับสนุนโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรม และ 4) ความรับผิดชอบต่อด้าน การให้ แก่สังคม (philanthropic responsibility) หมายถึง การทำกิจกรรมเพื่อสังคม การทำกิจกรรมเพื่อ ประโยชน์แก่นักศึกษา ผู้ได้บังคับบัญชา และสังคมภายนอก การสอนนักศึกษาได้เห็นถึงความสำคัญ ของการให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน การสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับนักศึกษา การบริหารงานแบบ ยึดหยุ่นต่อผู้ได้บังคับบัญชา และการดูแลครอบครัวของผู้ได้บังคับบัญชา การบำเพ็ญประโยชน์ต่างๆ ในนามของหน่วยงาน การเป็นคณะทำงานหรือคณะกรรมการชุดต่างๆ ให้แก่องค์กรภายนอก และ ความเต็มใจในการบริการความรู้แก่ผู้อื่น

พฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ระดับผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่แสดงความใส่ใจต่อสังคม ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน และเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวงกว้าง ใน 4 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านกฎหมาย ด้านจริยธรรม และด้านการให้แก่สังคม ทั้งนี้ การทำงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายงานวิชาการ หรือผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ภารกิจด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารจัดการงานร่วมกับคณะและมหาวิทยาลัย

นิยามขององค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ (economic responsibility) หมายถึง การใช้งบประมาณทั้งของส่วนตัวและของส่วนรวมอย่างประหยัด รู้จักใช้เงิน ประหยัด มัธยัตถ์ รู้จักอดออม ใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ไม่สุรุ่ยสุร่าย ไม่ฟุ่มเฟือย รวมถึงการบริหารจัดการสิ่งที่ไม่ใช่ตัวเงินอย่างคุ้มค่า เช่น การรักษาสิ่งของและทรัพยากรส่วนรวมของมหาวิทยาลัย การประหยัดทรัพยากรในการทำงาน การทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่คิดถึงเรื่องของความคุ้มค่า หรือความคุ้มค่า และการทำงานให้เต็มที่ ไม่เอาเวลาไปทำอย่างอื่น 2) ความรับผิดชอบด้านกฎหมาย (legal responsibility) หมายถึง การปฏิบัติตามนโยบายของมหาวิทยาลัย การปฏิบัติตามกฎหมาย และรักษาระเบียบและกฎกติกาทางสังคมในฐานะที่เป็นพลเมืองไทย ซื่อสัตย์ต่อตนเองและสังคม การอ้างอิงข้อมูลทางวิชาการ และการไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น รวมถึงการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน มีความเป็นกลางในเรื่องต่างๆ มากกว่าบุคคลทั่วไป การแสดงความเห็นที่ถูกต้อง รับฟัง และยอมรับหลักสากล โดยไม่เอาความคิดเห็นของตนเองเป็นที่ตั้ง 3) ความรับผิดชอบด้านจริยธรรม (ethical responsibility) หมายถึง การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายโดยคำนึงถึงจริยธรรม การสอดแทรกจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมในการเรียนการสอน การศึกษาวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสังคม การร่วมกิจกรรมของสถาบัน/มหาวิทยาลัย ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมถึงการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติถูกต้องต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม และ 4) ความรับผิดชอบด้านการให้แก่สังคม (philanthropic responsibility) หมายถึง ความตั้งใจให้ความรู้แก่ลูกศิษย์ การทำบุญ บริจาค บำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ ความต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่น และการเป็นผู้ให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

การวัดพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้งระดับผู้บริหาร และระดับผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเอง ชื่อเครื่องมือวัด “ความรับผิดชอบต่อสังคม (สำหรับผู้บริหาร)” และ “ความรับผิดชอบต่อสังคม (สำหรับผู้ปฏิบัติงาน)” ให้ผู้ตอบประเมินตนเอง ซึ่งเป็นข้อความแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ปฏิบัติเป็นประจำ บ่อยครั้ง บางครั้ง นานครั้ง และไม่เคยเลย สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่

ตอบปฏิบัติเป็นประจำจะได้ 5 คะแนน บ่อยครั้งจะได้ 4 คะแนน บางครั้งจะได้ 3 คะแนน นานครั้งจะได้ 2 คะแนน และไม่เคยเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารระดับหัวหน้าภาคศึกษามีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กล่าวคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน มีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ เป็นที่ไว้วางใจได้ จะทำในสิ่งที่ถูกต้องมีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน มีความเฉลียวฉลาด มีความตั้งใจเชื่อมั่นในตนเอง และแน่วแน่ในอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจ กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา กระตือรือร้น มีเจตคติที่ดี คิดในแง่บวก แสดงความต้องการอย่างชัดเจนในสิ่งที่ตนหวัง อุดหนุนต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน เชื่อมโยงอย่างแน่วแน่ว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่า และสามารถจัดการปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ 3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่า มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์เก่าด้วยวิธีใหม่ มีการจูงใจสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาโดยวิธีใหม่ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงการดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เป็นที่ปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชาของแต่ละคน พัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น มีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลใน

ด้านความจำเป็นและความต้องการ แสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ในงานวิจัยนี้สร้างแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาจากแบบวัดจาก รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัดของประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538) ซึ่งแปลมาจากแบบวัดภาวะผู้นำ พหุองค์ประกอบ ฉบับ 5X สำหรับผู้ประเมิน (Multifactor Leadership Questionnaire Form 5X-Rater: MLQ) ของแบสและอโลวิโอ (Bass; & Avolio. 1991) ชื่อเครื่องมือวัด คือ “ความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตอนที่ 1” ให้ผู้ตอบประเมินตนเอง โครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยปรับข้อความให้เหลือข้อความด้านละ 12 ข้อ รวม 48 ข้อ และปรับข้อความให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ปฏิบัติเป็นประจำ บ่อยครั้ง บางครั้ง นานครั้ง และไม่เคยเลย สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบปฏิบัติเป็นประจำจะได้ 5 คะแนน บ่อยครั้งจะได้ 4 คะแนน บางครั้งจะได้ 3 คะแนน นานครั้งจะได้ 2 คะแนน และไม่เคยเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อความทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

3. การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจที่ตนเองมีต่องาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน การรู้คิดด้านความหมาย การรู้คิดด้านสมรรถนะ การรู้คิดด้านเจตนาธรรมในตนเอง และการรู้คิดด้านผลกระทบ กล่าวคือ 1) การรู้คิดด้านความหมาย (Meaning) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อคุณค่าในงาน ว่ามีความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการด้านบทบาทในการทำงานของบุคคล และความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของแต่ละบุคคลนั้น 2) การรู้คิดด้านสมรรถนะ (Competence) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อความเชื่อในความสามารถของตนเองที่จะทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยทักษะและความชำนาญที่เฉพาะเจาะจงในการทำงาน 3) การรู้คิดด้านเจตนาธรรมในตนเอง (Self-determination) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่รับรู้ว่ามีอิสระในทางเลือก และควบคุมการกระทำสิ่งต่างๆ ในการสร้างสรรค์ และการทำงานอย่างต่อเนื่อง การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง 4) การรู้คิดด้านผลกระทบ (Impact) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่แต่ละบุคคลรับรู้ถึงระดับความมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ต่างๆ ของงานภายในองค์การ ภายใต้บริบทงานใดงานหนึ่งที่เฉพาะเจาะจง ในงานวิจัยนี้สร้างแบบวัดการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ โดยพัฒนาแบบวัดจาก ภัควรรณ ปิ่นแก้ว (2548) ซึ่งแปลมาจากแบบวัดของ สไปร์ทเซอร์ (Spreitzer. 1995) ชื่อเครื่องมือวัด คือ “ความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตอนที่ 2” โครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ 1) การรู้คิดด้านความหมาย 2) การรู้คิดด้านสมรรถนะ 3) การรู้คิดด้านเจตนาธรรมในตนเอง และ 4) การรู้คิดด้านผลกระทบ โดยปรับข้อความให้เหลือข้อความด้านละ 5 ข้อ รวม 20 ข้อ และปรับข้อความให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตรา

ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่งจะได้ 5 คะแนน เห็นด้วยจะได้ 4 คะแนน ไม่แน่ใจจะได้ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วยจะได้ 2 คะแนน และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อความทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

4. ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การรับรู้ความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความดี ความเก่ง ความสุข กล่าวคือ 1) ความดี หมายถึง การควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง การเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ได้แก่ 1.1) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง คือ การรู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง การควบคุมอารมณ์และความต้องการได้ และการแสดงออกอย่างเหมาะสม 1.2) การเห็นใจผู้อื่น คือ การใส่ใจผู้อื่น การเข้าใจและยอมรับผู้อื่น และการแสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม 1.3) ความรับผิดชอบ คือ การรู้จักการให้ รู้จักการรับ การรู้จักรับผิดชอบ รู้จักให้อภัย และการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม 2) ความเก่ง หมายถึง การรู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง การตัดสินใจและแก้ปัญหา การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ได้แก่ 2.1) ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง คือ การรู้จักศักยภาพของตนเอง การสร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้ และการมีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย 2.2) ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา คือ การรับรู้และเข้าใจปัญหา การมีขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม และการมีความยืดหยุ่น 2.3) การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น คือ การรู้จักการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม การแสดงความเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ 3) ความสุข หมายถึง ความภูมิใจในตนเอง ความพึงพอใจในชีวิต การมีความสงบทางใจ ได้แก่ 3.1) ความภูมิใจในตนเอง คือ การเห็นคุณค่าตนเอง และมีความเชื่อมั่นในตนเอง 3.2) ความพึงพอใจในชีวิต คือ การรู้จักมองโลกในแง่ดี การมีอารมณ์ขัน และพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ 3.3) ความสงบทางใจ คือ การมีกิจกรรมที่สร้างความสุข รู้จักผ่อนคลาย และมีความสงบทางจิตใจ (กรมสุขภาพจิต. 2543: 42) ในงานวิจัยนี้สร้างแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ โดยพัฒนาแบบวัดจากกรมสุขภาพจิต (2544) ซึ่งนำแนวคิดของ Goleman, Bar – On, Salovey และคณะ มาเป็นกรอบการศึกษา ชื่อเครื่องมือวัด คือ “ความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตอนที่ 3” โครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ด้านดี 2) ด้านเก่ง และ 3) ด้านสุข โดยปรับข้อความให้เหลือข้อความด้านละ 9 ข้อ รวม 27 ข้อ และปรับข้อความให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง และไม่จริงเลย สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบจริงที่สุดจะได้ 5 คะแนน จริงจะได้ 4 คะแนน ไม่แน่ใจจะได้ 3 คะแนน ไม่จริงจะได้ 2 คะแนน และไม่จริงเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อความทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

5. การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อศีลธรรมจริยธรรม และบรรทัดฐานของการอยู่ร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์การ โดยทางตรงและทางอ้อมผ่าน สภาพแวดล้อมขององค์กร ใน 5 ด้าน คือ ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ และ ด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล กล่าวคือ 1) ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล (Caring) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการได้รับความช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน บรรยากาศที่แสดงถึงความเอื้ออาทรต่อบุคลากรในองค์การ 2) ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Law and code) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การซึ่งเป็นไปอย่างถูกต้อง มีความยุติธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพนั้น ไม่ขัดต่อกฎเกณฑ์ และบรรทัดฐานของสังคมโดยรวม 3) ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Rules) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารจัดการภายในองค์การเพื่อควบคุมความประพฤติของบุคคล และบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์การต้องยึดถือปฏิบัติอย่างถูกต้องตามหลักของคุณธรรม จริยธรรม 4) ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ (Instrumental) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อความตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน และการให้ความสำคัญกับบุคคลที่ปฏิบัติงานให้องค์การ 5) ด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล (Independence) หมายถึง ระดับการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการประพฤติที่พึงงามเพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคมโดยส่วนรวม ไตร่ตรองถึงสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำตามสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ในงานวิจัยนี้สร้างแบบวัดการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม โดยพัฒนาแบบวัดจาก ประภาพร นิกรเพสย์ (2546) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดของ อรรถกร แยมสรวลสกุล (2544) ที่นำแนวคิดของวิกเตอร์และคูลแลนด์ (Victor; & Cullen. 1988) มาเป็นกรอบการศึกษา ชื่อเครื่องมือวัด คือ “บรรยากาศในที่ทำงาน” โครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ และ ด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล โดยปรับข้อความให้เหลือข้อความด้านละ 4 ข้อ รวม 20 ข้อ และปรับข้อความให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง และไม่จริงเลย สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบจริงที่สุดจะได้ 5 คะแนน จริงจะได้ 4 คะแนน ไม่แน่ใจจะได้ 3 คะแนน ไม่จริงจะได้ 2 คะแนน และไม่จริงเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อความทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

6. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหัวหน้าภาควิชา หมายถึง พฤติกรรมการเข้าไปมีอิทธิพลต่อดำเนินงานในขั้นตอนการตัดสินใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเลือกนโยบาย และการตัดสินใจ

ในช่วงเริ่มต้นของการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการปกครองภาควิชา การจัดการเรียนการสอน การจัดการงานด้านบุคลากร การส่งเสริมการพัฒนา การทำงานกับนักศึกษาและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา การเป็นตัวแทนภาควิชาของสถาบัน การให้บริการในฐานะผู้ประสานงานกับกลุ่มภายนอก การจัดการเรื่องงบประมาณและทรัพยากร และการควบคุมดูแลงานธุรการของภาควิชา ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขึ้นเอง โดยใช้กรอบแนวคิดของ โคเฮน และ อัพฮอป (Cohen; & Uphop. 1980: 219-222) ชื่อเครื่องมือวัด คือ “การกำหนดนโยบาย” ประกอบด้วยข้อคำถาม 15 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ปฏิบัติเป็นประจำ บ่อยครั้ง บางครั้ง นานครั้ง และไม่เคยเลย สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบ ปฏิบัติเป็นประจำจะได้ 5 คะแนน บ่อยครั้งจะได้ 4 คะแนน บางครั้งจะได้ 3 คะแนน นานครั้งจะได้ 2 คะแนน และไม่เคยเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

7. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ หมายถึง ความสามารถอธิบาย และแปลความหมาย ในข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับซีเอสอาร์ ได้แก่ ความเป็นมาของแนวคิดซีเอสอาร์ ความหมายของซีเอสอาร์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในซีเอสอาร์ และองค์ประกอบพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคม ใน 4 ด้าน คือ ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ, ความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย, ความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อด้านการให้แก่สังคม ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ขึ้นเอง ชื่อเครื่องมือวัด คือ “ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์” ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบวัดสองตัวเลือก คือ ถูก และผิด สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบถูกจะได้ 1 คะแนน และตอบผิดจะได้ 0 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

8. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับชีวิตของตนเองได้ เป็นระเบียบ รับผิดชอบในหน้าที่ ต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ มีวินัยในตนเอง และสุขุมรอบคอบ ในงานวิจัยนี้สร้างแบบวัดบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก โดยพัฒนาแบบวัดขึ้นเอง ซึ่งแปลจากแบบวัดบุคลิกภาพ NEO FFI ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัด NEO-PI-R ตามแนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพของ Costa and McCrae (1992) ชื่อเครื่องมือวัด คือ “บุคลิกภาพ” ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ปฏิบัติเป็นประจำ บ่อยครั้ง บางครั้ง นานครั้ง และไม่เคยเลย สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบปฏิบัติเป็นประจำจะได้ 5 คะแนน บ่อยครั้งจะได้ 4 คะแนน บางครั้งจะได้ 3 คะแนน นานครั้งจะได้ 2 คะแนน และไม่เคยเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

9. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าการปฏิบัติขององค์กรมีความเสมอภาคและไม่ทำอะไรโดยปราศจากเหตุผลหรือตามอำเภอใจ ประกอบด้วย ความ

ยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมในกระบวนการจัดสรรทรัพยากร และความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน กล่าวคือ 1) ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าได้รับความยุติธรรมเกี่ยวกับผลลัพธ์ หรือการจัดการจากบุคคลอื่น 2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่ากระบวนการที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทนมีความยุติธรรม 3) ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interactional Justice) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานด้วยความยุติธรรม ในงานวิจัยนี้สร้างแบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยพัฒนาแบบวัดจาก สุวิมล สุริยวงศ์ (2554) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดจากงานวิจัยหลายชิ้นทั้งในไทยและต่างประเทศ ชื่อเครื่องมือวัด คือ “ความยุติธรรมในที่ทำงาน” ทั้งนี้ โครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน 2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ 3) ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยปรับข้อคำถามให้เหลือข้อคำถามด้านละ 6 ข้อ รวม 18 ข้อ และปรับข้อคำถามให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และไม่เห็นด้วย สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบเห็นด้วยมากที่สุดจะได้ 5 คะแนน เห็นด้วยมากจะได้ 4 คะแนน เห็นด้วยปานกลางจะได้ 3 คะแนน เห็นด้วยน้อยจะได้ 2 คะแนน และไม่เห็นด้วยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

10. การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการได้รับข้อมูลจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ที่ทำให้เชื่อว่าตนได้รับความรัก ความเอาใจใส่ ได้รับความช่วยเหลือ เห็นคุณค่า และยกย่อง ทำให้สามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใน 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านสติปัญญา และด้านทรัพยากร ตามแนวคิดของจาคอปสัน (Jacobson. 1986) กล่าวคือ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (emotional support) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ได้รับรู้สึกสบายใจ และทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยกย่อง ยอมรับ เป็นที่เคารพนับถือ และเห็นคุณค่าจากบุคคลในองค์การ 2) การสนับสนุนทางด้านสติปัญญา (cognitive support) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจในสิ่งต่างๆ จนสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับความเป็นไปของสิ่งแวดล้อมได้ 3) การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร (resource support) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ได้รับการช่วยเหลือทางด้านสิ่งของ เวลา แรงงาน การเงิน และบริการต่างๆ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ ในงานวิจัยนี้สร้างแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม โดยพัฒนาแบบวัดจาก นฤมล เรืองรุ่งขจรเดช (2550) โดยศึกษาตามแนวคิดของจาคอปสัน (Jacobson. 1986) ชื่อเครื่องมือวัด คือ “การสนับสนุนทางสังคม” โครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางด้านสติปัญญา และการ

สนับสนุนทางด้านทรัพยากร โดยปรับข้อคำถามให้เหลือข้อคำถามด้านละ 8 ข้อ รวม 24 ข้อ และปรับข้อคำถามให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง และไม่จริงเลย สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบจริงที่สุดจะได้ 5 คะแนน จริงจะได้ 4 คะแนน ไม่แน่ใจจะได้ 3 คะแนน ไม่จริงจะได้ 2 คะแนน และไม่จริงเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

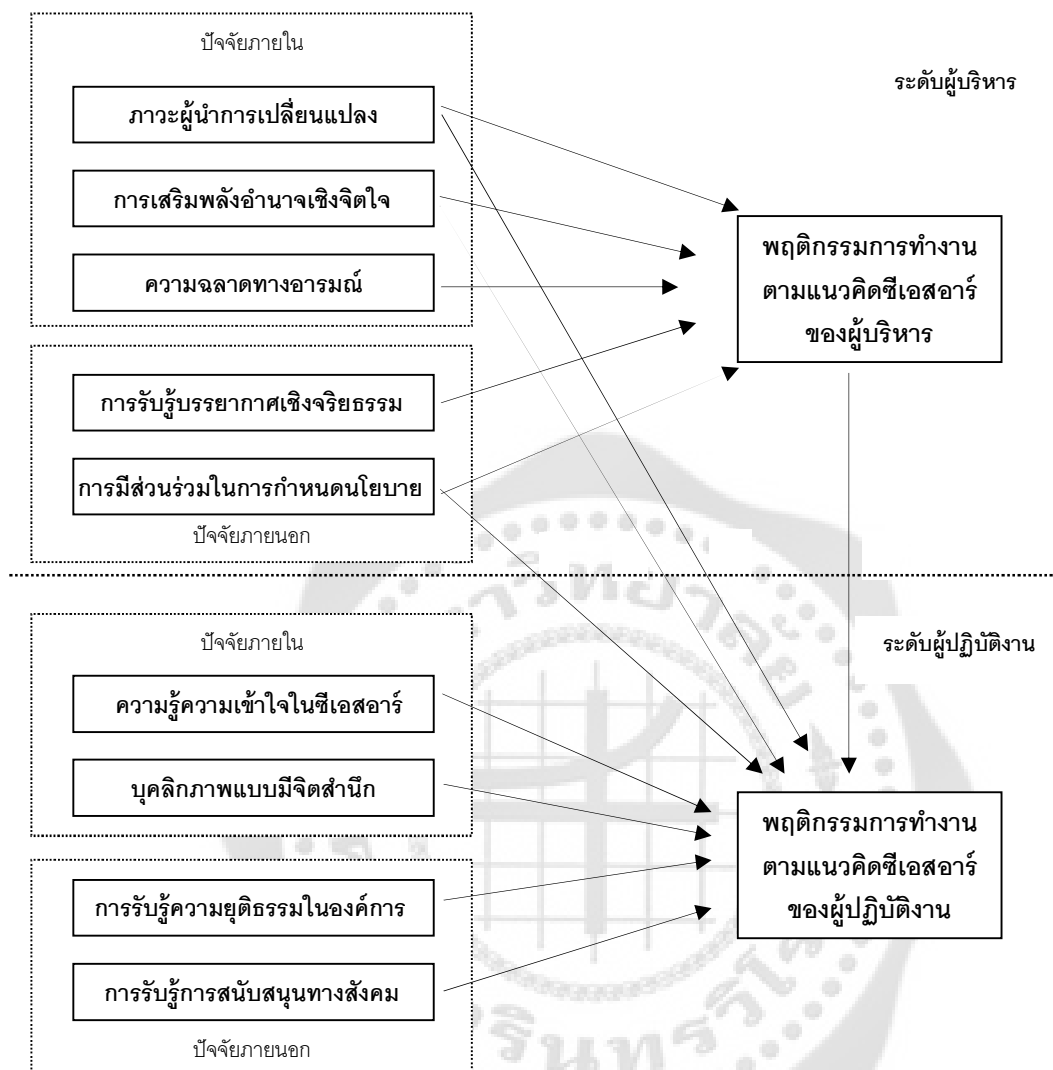
กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการศึกษาเป็น 2 ส่วน ดังนี้

การศึกษาส่วนที่ 1 เป็นการศึกษาเพื่อหานิยามและแบบวัดของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน โดยกำหนดขั้นตอนของการศึกษาไว้ ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดซีเอสอาร์ โดยนำโมเดลปริมาณซีเอสอาร์ของแคร์โรลมาเป็นกรอบของการศึกษา ซึ่งพบว่ามียอดประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ, ความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย, ความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อด้านกาให้แก่สังคม
- 2) ผู้วิจัยนำองค์ประกอบของซีเอสอาร์ 4 ด้านมาตั้งข้อคำถามกว้างๆ
- 3) ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ร่างขึ้นเป็นกรอบการสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนให้คำแนะนำเพิ่มเติมในข้อคำถามแต่ละองค์ประกอบ
- 4) เมื่อได้ข้อคำถามจากการศึกษาขององค์ประกอบซีเอสอาร์ของแคร์โรล ประกอบกับข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยนำข้อคำถามทั้งหมดมาพิจารณาร่วมกัน
- 5) ผู้วิจัยนำข้อคำถามทั้งหมดมาพิจารณาเลือกข้อความที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ และร่างแบบสอบถามขึ้นมา

การศึกษาส่วนที่ 2 เป็นการศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีสมมติฐานในการศึกษาส่วนที่ 2 ปรากฏดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (ซีเอสอาร์)
 - 1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับซีเอสอาร์
 - 1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคม และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (ซีเอสอาร์)
 - 1.3 พฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
 - 1.4 การวัดพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์
 - 1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์
 - 1.6 แนวคิดพฤติกรรมองค์การของอัลบานีส
2. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (ซีเอสอาร์)
 - ในระดับผู้บริหาร
 - 2.1 แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2 แนวคิดการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ
 - 2.3 แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์
 - 2.4 แนวคิดการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม
 - 2.5 แนวคิดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
 - ในระดับผู้ปฏิบัติงาน
 - 2.6 แนวคิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์
 - 2.7 แนวคิดบุคลิกภาพ
 - 2.8 แนวคิดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
 - 2.9 แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม
3. การวิเคราะห์พระระดับของตัวแปรระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงาน
4. สมมติฐานในการวิจัย

รายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิด ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (ซีเอสอาร์)

ในส่วนนี้จะเป็นการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับซีเอสอาร์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังนี้

1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับซีเอสอาร์

แนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร หรือ corporate social responsibility (CSR) เป็นที่รู้จักโดยทั่วไปในช่วงต้นทศวรรษ 1970 หลังจากการก่อตัวของบริษัทข้ามชาติ ซึ่งได้ทำให้ความหมายของ “ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย” (stakeholder) ครอบคลุมถึงกลุ่มคนที่หลากหลายมากขึ้น และแนวคิดดังกล่าวก็เป็นที่รู้จักมากขึ้นจากผลงาน เรื่อง Strategic management: a stakeholder approach ของ Freeman (1984) จนกระทั่งปัจจุบันแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เป็นที่รู้จักในระดับสากลจากการรองรับด้วยมาตรฐาน ISO 26000 ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรโดยเฉพาะ

นักวิชาการ นักธุรกิจ บุคคล และองค์กรมากมายได้ให้นิยามเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ ซึ่งแสดงถึงความเข้าใจและการให้ความสำคัญในกิจกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจต่างกันออกไป การนิยามเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจมีความแตกต่างกันออกไปนั้นอาจขึ้นอยู่กับความเคร่งครัดในการตีความเรื่องผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder impacts) แต่แม้จะมีการให้นิยามที่แตกต่างกันออกไป แต่ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจก็อยู่บนพื้นฐานของแนวคิดเรื่องทรัพยากรมนุษย์, การพัฒนาจัดการธุรกิจ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรธุรกิจและสาธารณะ

สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม (2553) ได้รวบรวมนิยามเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ ไว้ส่วนหนึ่ง ซึ่งสรุปได้ดังนี้

องค์กรระดับนานาชาติให้นิยามเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจว่าเป็นเรื่องการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน โดยองค์กรธุรกิจต้องมีจิตอาสาในการคำนึงถึงแวดล้อม และสังคมโดยรวม ในทุกขั้นตอนของการดำเนินธุรกิจ เช่น The European Commission (2011) กล่าวว่า CSR คือ แนวคิดที่บริษัทสถานความห่วงใยต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมไว้ในกระบวนการดำเนิน ธุรกิจ และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้พื้นฐานการกระทำด้วยความสมัครใจ ซึ่งสอดคล้องกับ World Business Council on Sustainable Development ที่กล่าวว่า CSR คือ คำมั่นของบริษัทที่จะ

ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน โดยทำงานร่วมกับลูกค้าและครอบครัวของพวกเขา ชุมชน และสังคมโดยกว้าง เพื่อจะพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของสังคมโดยรวม เช่นเดียวกับ ISO ที่กล่าวว่า CSR เป็นเรื่องของการทำงานที่องค์กรตอบสนองต่อประเด็นเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งที่การให้ประโยชน์กับคน ชุมชน และสังคม นอกจากนั้น ยังเป็นเรื่องของบทบาทขององค์กรธุรกิจ ในสังคม และความคาดหวังของสังคมที่มีต่อองค์กรธุรกิจ โดยจะต้องทำด้วยความสมัครใจ และผู้บริหารจะต้องมีบทบาทเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ โดยสามารถวัดผลได้ใน 3 มิติ คือ การวัดผลทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อันจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน”

นิยามจากองค์กรระดับนานาชาติข้างต้นได้ส่งผลให้นักวิชาการ และองค์กรในประเทศไทย รับหลักการและพยายามสร้างนิยามเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ ซึ่งหากพิจารณา แล้ว พบว่า นิยามจากนักวิชาการ และองค์กรต่างๆ ในประเทศไทยเป็นแนวทางเดียวกับนิยามของ องค์กรระดับนานาชาติ โดยได้เพิ่มเติมรายละเอียดแตกต่างกันออกไป เช่น คณะกรรมการกำกับ หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) กล่าวว่า Corporate Social Responsibility หรือที่เรียกเป็น ภาษาไทยว่าความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจนั้น หมายถึง การดำเนินธุรกิจภายใต้หลักจริยธรรม และการกำกับที่ดี ควบคู่ไปกับการใส่ใจดูแลรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาธุรกิจ อย่างยั่งยืน”

ในขณะที่ สถาบันไทยพัฒน์ ภายใต้มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรม ราชูปถัมภ์ ได้อธิบายถึงความเกี่ยวข้องกับบุคคลกลุ่มต่างๆ ประกอบด้วย ลูกค้า คู่ค้า ชุมชนและ สภาพแวดล้อม ประชาสังคม และคู่แข่งทางธุรกิจ ซึ่งกล่าวว่า “CSR คือการดำเนินกิจกรรมภายในและ ภายนอกองค์กรที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม ทั้งในระดับใกล้ (ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับองค์กร เช่น ลูกค้า คู่ค้า ครอบครัว พนักงาน ชุมชนท้องถิ่นที่องค์กรตั้งอยู่) และระดับไกล (ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับ องค์กรทางอ้อม เช่น คู่แข่งทางธุรกิจ ประชาชนโดยทั่วไป) ด้วยการให้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือ ทรัพยากรจากภายนอกองค์กร ในอันที่จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข”

การอธิบายความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจที่เชื่อมโยงถึงบุคคลกลุ่มต่างๆ ใน สังคมนี้เป็นการอธิบายที่สอดคล้องกับนักวิชาการไทยอีกหลายท่าน เช่น สุทธิศักดิ์ ไกรสรสุธาสิณี (วารสารธุรกิจกับสังคม, 2553) ซึ่งกล่าวว่า CSR หรือความรับผิดชอบต่อสังคมที่แท้จริงขององค์กร อยู่ ที่การแสดงความรักความรับผิดชอบต่อผลกระทบทั้งด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่อาจเกิดขึ้น ได้ในทุกขั้นตอนของกระบวนการดำเนินธุรกิจต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) โดยผู้ที่มีส่วนได้ เสียนี้สามารถเป็นได้ตั้งแต่ผู้ถือหุ้น พนักงาน ชุมชน ลูกค้า คู่ค้า ไปจนถึงสังคมส่วนรวม

ในลักษณะเดียวกัน สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม (2553) กล่าวว่า CSR หรือความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจนั้น หมายถึง การดำเนินธุรกิจภายใต้หลักจริยธรรมและการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ควบคู่ไปกับการใส่ใจรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน อธิบายโดยขยายความได้ว่า การดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กรที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม ทั้งในระดับใกล้และไกล โดยไม่ไปเบียดเบียนฝ่ายใดทั้งสิ้น องค์กรที่มี CSR ย่อมไม่ขาดวีรกรรมงานลูกค้า ไม่ซื้อโกงลูกค้า ไม่เอาเปรียบลูกค้า ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมหรือทำร้ายชุมชนโดยรอบ ทั้งหมดนี้เพื่อประโยชน์สุขแก่องค์กรและสังคม อันนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนนั่นเอง

ปัจจุบันแนวคิดและทฤษฎีว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจหรือซีเอสอาร์ ปรากฏในหลายแนวทางจากหลายนักคิดทฤษฎีทั่วโลก ซึ่งแครีโรล (Carroll, 1999) อ้างว่าปัจจุบันทฤษฎีว่าด้วยซีเอสอาร์มีมากกว่า 25 แนวทาง บ้างก็ให้นิยามที่กว้างมาก บ้างก็นิยามแบบแคบ แนวคิดทฤษฎีทั้งหลายถูกนิยามและกำหนดขอบเขตต่างกันออกไปจนกล่าวได้ว่าทฤษฎีซีเอสอาร์ยังไม่มีความเป็นเอกฉันท์ อย่างไรก็ตามนักคิดทฤษฎีอีกจำนวนมากก็พยายามจัดกลุ่มแนวคิดทฤษฎีทั้งหลายเหล่านี้ให้เป็นระบบมากขึ้น

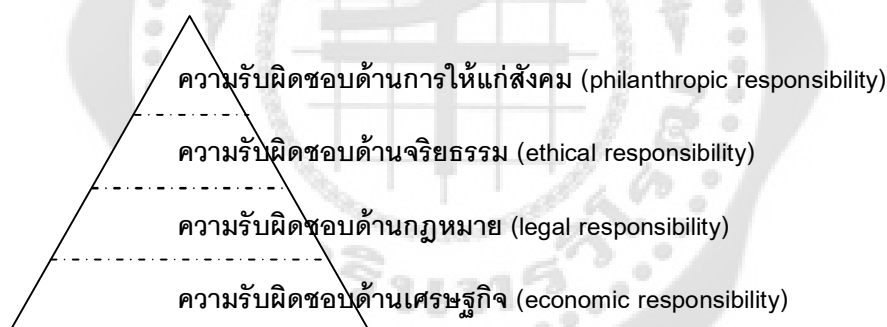
เมลเล่ (Melé, 2009) ได้สังเคราะห์ทฤษฎีว่าด้วยซีเอสอาร์ตามแนวทางเกริการ์และเมลเล่ (Garriga and Melé, 2004) ในกระแสแนวคิดทฤษฎีร่วมสมัย โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มทฤษฎี ดังนี้

- 1) ทฤษฎีคุณค่าของผู้ถือหุ้น หรือแนวคิดความไว้วางใจในระบบทุน (Shareholder Value Theory or Fiduciary Capitalism): เป็นทฤษฎีที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์
- 2) ทฤษฎีการดำเนินธุรกิจเพื่อสังคม (Corporate Social Performance: CSP): เป็นทฤษฎีที่มีพื้นฐานมาจากแนวคิดทางสังคมวิทยา
- 3) ทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Theory): เป็นทฤษฎีที่มีพื้นฐานมาจากแนวคิดทางจริยธรรม
- 4) ทฤษฎีองค์กรธุรกิจในฐานะพลเมือง (Corporate Citizenship Theory): เป็นทฤษฎีที่มีพื้นฐานมาจากแนวคิดทางการเมือง

ทฤษฎีซีเอสอาร์ข้างต้น มีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่เป็นการพัฒนาแนวคิดตามลำดับพัฒนาการ โดยงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเลือกโมเดลซีเอสอาร์ของแครีโรล ซึ่งนำเสนอในรูปของปิรามิดความรับผิดชอบต่อสังคม (pyramid of corporate social responsibility) (Carroll, 1979) เป็นกรอบทฤษฎีซีเอสอาร์ของการวิจัยนี้ เนื่องจากโมเดลของแครีโรลเริ่มต้นขึ้นมาจากแนวคิดพื้นฐานในกลุ่มทฤษฎีการดำเนินธุรกิจเพื่อสังคม (Corporate Social Performance: CSP) ที่มุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อสาธารณะขององค์กรธุรกิจ ต่อมาเมื่อมีช่องว่างในเรื่องของความไม่ครอบคลุมถึงกลุ่มคนในกระบวนการธุรกิจ โมเดลของแครีโรลได้ประสานเข้ากับแนวคิดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Theory) ซึ่งการพัฒนาโมเดลเช่นนี้ ทำให้ปัจจุบันโมเดลของแครีโรลกลายเป็นกรอบแนวคิดซีเอสอาร์ที่นิยมใช้ในการศึกษาเรื่องซีเอสอาร์ทั่วโลก อย่างไรก็ตาม การนำโมเดลซี

เอสอาร์ของแครีโรลมาใช้ศึกษาในบริบทของสังคมที่แตกต่างกันนั้น วายน์ ไวเซอร์ ซึ่งศึกษางานวิจัยที่นำปรัมาดซีเอสอาร์ของแครีโรลไปใช้ในประเทศต่างๆ พบว่า ลำดับชั้นของความรับผิดชอบต่อสังคมไม่จำเป็นต้องลำดับชั้นตามปรัมาดซีเอสอาร์ของแครีโรล และความรับผิดชอบต่อทั้ง 4 ด้านตามโมเดลอาจไม่ต้องมีลักษณะเป็นลำดับชั้น (Wayne, Visser. 2008) ในทางเดียวกัน ผู้วิจัยก็เห็นพ้องว่าโมเดลของแครีโรลในรูปของปรัมาดซีเอสอาร์ที่ประยุกต์เข้ากับแนวคิดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีรายละเอียดและความครอบคลุมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการสร้างและพัฒนาตัวชี้วัดเกี่ยวกับพฤติกรรมซีเอสอาร์ นอกจากนี้ งานวิจัยจำนวนมากยังสนับสนุนความครอบคลุมและความเหมาะสมในการใช้โมเดลของแครีโรลสำหรับองค์กรธุรกิจในปัจจุบันด้วย (James E. Post; Anne T. Lawrence; & James Weber. 2002)

ปรัมาดความรับผิดชอบต่อสังคม (pyramid of corporate social responsibility) ของแครีโรล (Carroll. 1979) ประกอบด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ 4 ชั้น คือ ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ (economic responsibility), ความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย (legal responsibility), ความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรม (ethical responsibility) และความรับผิดชอบต่อด้านความรอบคอบ (discretionary responsibility) ซึ่งต่อมาภายหลังเขาใช้คำว่าความรับผิดชอบต่อด้านกาไรให้แก่สังคม (philanthropic responsibility)



ภาพประกอบ 2 ปรัมาดความรับผิดชอบต่อสังคมของแครีโรล

ที่มา: Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, Vol.34, (July-August, 1991) pp. 39-48.

1) **ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ** คือ การดำเนินธุรกิจต้องคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กร ซึ่งก็คือกำไร โดยการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ คำนึงถึงผู้ถือหุ้น การให้ความสำคัญเรื่องการผลิตที่สร้างกำไรสูงสุดแก่เจ้าของและผู้ถือหุ้น การสร้างผลกำไรสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้อย่างสม่ำเสมอ การรักษาความสามารถทางการแข่งขัน การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และความสำเร็จขององค์กรมาจากการแสวงหากำไร

2) **ความรับผิดชอบด้านกฎหมาย** คือ การดำเนินธุรกิจภายใต้กฎหมาย และกติกาทางสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนจริยธรรมทางกฎหมาย การให้ความสำคัญในเรื่องการผลิตตามความคาดหวังของรัฐ และกฎหมาย การกระทำตามกฎหมายของท้องถิ่นหรือระเบียบแห่งชุมชน การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมที่ดี ความสำเร็จขององค์กรต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย และการจัดหาสินค้าและการบริการตามความต้องการของกฎหมาย

3) **ความรับผิดชอบต่อทางจริยธรรม** คือ การคำนึงถึงหลักความถูกต้องชอบธรรม หลักมนุษยธรรม และหลักเลี่ยงการละเมิดสิ่งผิดจริยธรรม การให้ความสำคัญในเรื่องการผลิตตามความคาดหวังของสังคมด้านจริยธรรม และจริยธรรม การยอมรับและการเคารพต่อศีลธรรมจริยธรรมประเด็นใหม่ๆ ในสังคม การยึดมั่นในจริยธรรมเหนือการคำนึงถึงการการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การเป็นองค์กรที่ดีเกิดจากการกระทำตามความคาดหวังของศีลธรรมและจริยธรรม และการยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรมเหนือการปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายทั่วไป

4) **ความรับผิดชอบต่อด้านการให้แก่สังคม** คือ การเสียสละเพื่อส่วนร่วม อาจจะออกมาในรูปของการบริจาคเพื่อชุมชน การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม ตลอดจนความสนใจในการแก้ปัญหาต่างๆ ในสังคม ให้ความสำคัญในเรื่องการผลิตตามความคาดหวังของสังคมด้านการให้ และการแสดงน้ำใจต่อสังคม การสนับสนุนด้านศิลปวัฒนธรรม การมีส่วนร่วมของหัวหน้าและลูกน้องในกิจกรรมจิตอาสาและการบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่น การสนับสนุนด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ และการสนับสนุนกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนท้องถิ่น

ต่อมา แครีโวล (Crane, Andrew; & et al. (editors). 2008) ได้เสนอความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความรับผิดชอบ 4 ชั้นข้างต้นกับแนวคิดผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่ออุดช่องว่างแนวคิดจากการที่แนวคิดในกลุ่มทฤษฎีการดำเนินธุรกิจเพื่อสังคมถูกวิจารณ์ถึงความไม่ครอบคลุมในเนื้อหาซีเอสอาร์

ภาพประกอบ 3 ได้อธิบายถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในแต่ละด้านที่ต้องคำนึงถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรทุกกลุ่ม ซึ่งภาพความสัมพันธ์นี้เพิ่มความละเอียดในการพิจารณาความรับผิดชอบต่อสังคมไม่ให้เกิดหลงต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

ความรับผิดชอบ	ผู้ถือหุ้น	เจ้าหน้าที่	ผู้ขาย วัตถุดิบ	ลูกค้า	คู่แข่ง	ลูกจ้าง	ลูกค้า	ชุมชน	สังคม ใหญ่
ด้านเศรษฐกิจ	X	x	X	X	X	x	x	X	x
ด้านกฎหมาย	X	x	X	X	X	x	x	X	x
ด้านจริยธรรม	X	x	X	X	X	x	x	X	x
การให้เพื่อสังคม	X	x	X	X	X	x	x	X	x

ภาพประกอบ 3 กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

ที่มา: Andrew Crane, Abigail McWilliams, Dirk Matten, Jeremy Moon, and Donald S. Siegel (editors). (2008). *The Oxford handbook of corporate social responsibility*. Oxford; New York: Oxford University Press Inc.

ในส่วนของสังคมไทย พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2553) ได้นำองค์ประกอบ 4 ด้านในโมเดลของแคร์โรลเปรียบเทียบกับลำดับชั้นความรับผิดชอบต่อสังคมในหนังสือเข็มทิศธุรกิจเพื่อสังคม ดังนี้

ลำดับ	เข็มทิศธุรกิจเพื่อสังคม	ตัวแบบพีระมิด
1	ระดับข้อบังคับ	ความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย
2	ระดับเบื้องต้น	ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ
3	ระดับปกป้อง	ความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรม
4	ระดับสมัครใจ	ความรับผิดชอบต่อด้านการเสียสละ

ภาพประกอบ 4 การเปรียบเทียบลำดับชั้นความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

ที่มา: พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2553). *การจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร: การสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน*. นนทบุรี: บริษัททิงค์ บียอนด์ บัคส์.

คณะทำงานส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทจดทะเบียน (2550) ได้จัดทำคู่มือช่วยบอกพิทักษ์การดำเนินงานที่มีเป้าหมายด้านธุรกิจควบคู่กับความรับผิดชอบต่อสังคม ในชื่อ “เข็มทิศธุรกิจเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility Guidelines)” ซึ่งแบ่งการปฏิบัติตามหลักสี่เอสอาร์เป็น 4 ชั้น สอดคล้องตามแนวคิดของแคร์โรล คือ

ขั้นที่ 1 mandatory level คือ ข้อกำหนดตามกฎหมาย (legislation) หมายถึง การที่ธุรกิจมีหน้าที่ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค กฎหมายแรงงาน การจ่ายภาษี เป็นต้น

ขั้นที่ 2 elementary level คือ ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ (economic profit) หมายถึง การที่ธุรกิจคำนึงถึงความสามารถในการอยู่รอดและให้ผลตอบแทนแก่ผู้ถือหุ้น ซึ่งในขั้นนี้ธุรกิจควรหมั่นตรวจสอบว่า กำไรที่ได้นั้นต้องมีกำไรซึ่งเกิดจากการเบียดเบียนสังคม

ขั้นที่ 3 preemptive level คือ จรรยาบรรณทางธุรกิจ (business code of conduct) หมายถึง การที่ธุรกิจสามารถสร้างกำไรแก่ผู้ถือหุ้นได้ในอัตราที่เหมาะสม และผู้ประกอบการได้ใส่ใจเพื่อให้ประโยชน์ตอบแทนแก่สังคมมากขึ้น โดยเฉพาะสังคมใกล้ที่อยู่รอบข้างที่มีความคาดหวังว่าจะได้รับการดูแลหรือเอาใจใส่จากผู้ประกอบการ

ขั้นที่ 4 voluntary level คือ ความสมัครใจ (voluntary action) หมายถึง การดำเนินธุรกิจควบคู่กับการปฏิบัติตามแนวทาง CSR ด้วยความสมัครใจ โดยไม่ได้ถูกเรียกร้องจากสังคมแต่อย่างใด ซึ่งในขั้นนี้ การประกอบธุรกิจอยู่บนพื้นฐานของการมุ่งประโยชน์ของสังคมเป็นสำคัญ และการดำเนินการ CSR ในส่วนนี้สมควรได้รับความยกย่องชื่นชมจากสังคมอย่างแท้จริง (คณะทำงานส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทจดทะเบียน. 2550)

สรุปได้ว่า นิยามเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร นักวิชาการไทยส่วนใหญ่อ้างอิงจากนิยามขององค์กรระดับนานาชาติ โดยขยายความในรายละเอียดมากขึ้น แต่อย่างไรก็ดี อาจสรุปได้ว่านิยามของ CSR มีองค์ประกอบ คือ

- 1) เป็นเรื่องของการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความใส่ใจต่อสังคม
- 2) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน
- 3) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวงกว้าง

ทั้งนี้ ในงานวิจัยนี้ นำปรัมาคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของแครีโรล (Carroll. 1979) มาเป็นกรอบของการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ 4 ขั้น คือ ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ (economic responsibility) ความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย (legal responsibility) ความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรม (ethical responsibility) และความรับผิดชอบต่อด้านกาให้แกสังคม (philanthropic responsibility)

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคม และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (ซีเอสอาร์)

การศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร จำเป็นต้องระบุหน่วยของการศึกษาเสียก่อน ซึ่งมิลตัน ฟรีดแมน (Milton Friedman. 1970) เน้นย้ำว่าความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นเรื่องของ “มนุษย์” การพูดถึงซีเอสอาร์จึงจำเป็นต้องระบุเริ่มต้นว่าองค์กรธุรกิจที่ว่านั้นหมายถึงใคร เนื่องจากองค์กรธุรกิจเป็นบุคคลสมมติ ในงานวิจัยที่ศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรโดยมีหน่วยของการศึกษาเป็นองค์กรย่อมเลือกวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรจากหัวหน้าผู้ซึ่งมีอำนาจกระทำแทนขององค์กร อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกทุกคนในองค์กรซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคมของสมาชิกในองค์กรจึงมีความสำคัญต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ความสนใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม ละเอียดรอบคอบเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งติดตามผลงานที่ได้กระทำลงไปแล้ว ยอมรับผลการกระทำของตนทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสียเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป (ชวาล แพรว์สกุล. 2514: 33; กรมวิชาการ. 2544: 196; ราชบัณฑิตยสถาน. 2546: 691) โดยความรับผิดชอบต่อสังคมแบ่งได้ 2 ประเภท คือ ความรับผิดชอบต่อตนเอง และความรับผิดชอบต่อสังคม(พิจิตรา พงษ์จินดากร. 2525: 24; กรมวิชาการ. 2544: 196) ในขณะที่ กาเบลินซ์ (Gablentz. 1968) แบ่งความรับผิดชอบต่อสังคมออกเป็น 4 ประเภท คือ ความรับผิดชอบต่อกฎหมาย ความรับผิดชอบต่อศีลธรรม ความรับผิดชอบต่อการเมือง และความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งนี้ ความรับผิดชอบต่อสังคมมีความแตกต่างจากความรับผิดชอบต่อสังคมอื่น เนื่องจากความรับผิดชอบต่อสังคมไม่ได้เกิดขึ้นจากการบังคับของกฎหมายหรือกติกาสังคม แต่เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมที่เกิดขึ้นตามหลักเหตุผลที่ว่าบุคคลและกลุ่มบุคคลเป็นสมาชิกของชุมชนหรือสังคมประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมกระทำใดๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อสังคมดังกล่าว ความรับผิดชอบต่อสังคมมักเกี่ยวข้องกับผูกพันกับการประกอบอาชีพหรือการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคลในสังคม ซึ่งเป็นเรื่องที่ยืดหยุ่น ละเอียดอ่อน และไม่มีขอบเขตที่จะกำหนดไว้เด่นชัดแน่นอน จึงเป็นเรื่องที่ต้องศึกษาอย่างลึกซึ้งในแต่ละวิชาชีพ

พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงตามบทบาทหน้าที่ตามกฎหมาย ศีลธรรม หลักธรรม และความคาดหวังของสังคม เกิดประโยชน์ต่อส่วนร่วม ด้วยความซื่อสัตย์ ด้วยความตั้งใจ ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพสูงสุดเท่าที่ความสามารถจะพึงทำให้เกิดขึ้นได้ในทรัพยากรที่มีอยู่ โดยยอมรับผลแห่งการกระทำด้วยความเต็มใจไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลร้าย ไม่ว่าจะกระทำผิดหรือถูก ไม่ปัดความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น และ

พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น (Funk; & Waggnalls. 1969: 36; Good. 1973: 498; จุญญาสุภาพ. 2521; ไกรยุทธ ธีรตยาคินันท์. 2536: 68-70; กรมวิชาการ. 2544: 196)

ดังนั้น ซีเอสอาร์ (Corporate Social Responsibility) ก็คือการให้ความหมายที่สอดคล้องกับความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) เพียงแต่ซีเอสอาร์ได้อธิบายเฉพาะเจาะจงเพิ่มเติมว่าในบริบทขององค์กรนั้น ความรับผิดชอบต่อตามบทบาทหน้าที่ประกอบด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม 4 ด้าน คือ ความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ (economic responsibility), ความรับผิดชอบด้านกฎหมาย (legal responsibility), ความรับผิดชอบด้านจริยธรรม (ethical responsibility) และความรับผิดชอบต่อสังคม (philanthropic responsibility) ตามแนวคิดของแคร์โรล (Carroll. 1979) ทั้งนี้ในระดับบุคคล ความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในองค์กรตามแนวคิดซีเอสอาร์จึงไม่ใช่การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมแยกส่วนจากส่วนนี้กับรับผิดชอบต่อสังคมส่วนตัว แต่หากแนวคิดซีเอสอาร์เป็นการให้รายละเอียดเพิ่มเติมว่าพฤติกรรมของบุคคลในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กรต้องแสดงความรับผิดชอบต่อตามบทบาทหน้าที่อย่างไร ซึ่งตามแนวคิดซีเอสอาร์เชื่อว่าหากบุคลากรทุกคนในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมแล้ว องค์กรนั้นก็จะเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคมได้แม้องค์กรนั้นจะไม่มีนโยบายเกี่ยวกับซีเอสอาร์อย่างชัดเจนก็ตาม ในทางเดียวกัน หากองค์กรมีนโยบายดำเนินงานตามแนวทางซีเอสอาร์ก็ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม แต่หากนโยบายซีเอสอาร์ขององค์กรสร้างขึ้นด้วยความไม่เข้าใจแล้ว ซีเอสอาร์ขององค์กรนั้นก็จะเป็นเพียงกลยุทธ์ของการประชาสัมพันธ์องค์กรเท่านั้น โดยการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรไม่ได้แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมแต่อย่างใด ในงานวิจัยนี้ จึงให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ

1.3 พฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

พฤติกรรม (Behavior) คือ การกระทำที่แสดงออกมา และสามารถสังเกตได้ ในทางจิตวิทยาให้ความสนใจศึกษาสาเหตุแห่งพฤติกรรม ซึ่งหลักพื้นฐานของพฤติกรรมเชื่อว่า พฤติกรรมทุกอย่างย่อมต้องมีสาเหตุ ซึ่งอาศัยระยะเวลาบ่มเพาะมานานจนจนเป็นนิสัยหรือทัศนคติ โดยสาเหตุแห่งพฤติกรรมที่เหมือนกันอาจแสดงพฤติกรรมที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันก็ได้ (พงศ์ หรดาล. 2549: 26)

พฤติกรรมการทำงาน (Work Behavior) คือ การกระทำที่บุคคลแสดงออกมาส่งผลต่อความสำเร็จต่องานของตน อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของงานหนึ่งๆ มีความเชื่อมโยงกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลหลายคนและหลายระดับ (Albanese. 1981: 2004; Baruch. 1968: 7-8; White. 1989: 143) ดังนั้น การศึกษาพฤติกรรมการทำงานจึงมีวิเคราะห์หลายระดับในฐานะที่เป็นพฤติกรรม

ขององค์การ (Organization Behavior) ทั้งนี้ โรบบินส์ (Robbins. 2005) เชื่อว่าพฤติกรรมการทำงานในองค์กรได้รับอิทธิพลจากปัจจัย 3 ระดับ คือ ระดับองค์การ ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล ในทางเดียวกัน พฤติกรรมการทำงานระดับบุคคลของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาย่อมได้รับผลจากพฤติกรรมระดับกลุ่มของผู้บริหาร ในงานวิจัยนี้จึงวิเคราะห์สาเหตุ 2 ระดับ คือ ระดับผู้บริหาร และระดับผู้ปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานในบริบทของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า แม้บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันจะอยู่ในกำกับของรัฐและเอกชนแตกต่างกัน แต่บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาไม่ว่าจะเป็นรัฐหรือเอกชนไม่ได้แตกต่างกันมากนัก กล่าวคือ อยู่ภายใต้การอ้างอิงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2547 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 ซึ่งวางหลักไว้ดังนี้

1) ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ และตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

2) ตำแหน่งผู้บริหาร ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่อย่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่อย่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต และผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่อย่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

หลักดังกล่าวสอดคล้องกับร่างพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งแบ่งประเภทสายงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ออกเป็น 3 สายงาน คือ (1) สายงานวิชาการ ได้แก่ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งทำหน้าที่ด้านการสอนและวิจัย หรือวิจัย (2) สายงานบริหาร ได้แก่ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งทำหน้าที่ด้านการบริหาร และ (3) สายงานสนับสนุน ได้แก่ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของสายงานวิชาการหรือสายงานบริหาร

ดังนั้น “พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” ในงานวิจัยนี้ ซึ่งมุ่งศึกษาบุคลากรประเภทสายงานวิชาการ และสายงานบริหาร จึงครอบคลุมบุคลากร 2 กลุ่มคือ 1) บุคลากรสายงานวิชาการ ในฐานะของผู้ปฏิบัติงาน และ 2) บุคลากรสายงานบริหาร ในฐานะของผู้บริหาร ดังนี้

บุคลากรสายงานวิชาการ หรือผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่ง ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ ซึ่งบุคคลกลุ่มนี้ถูกเรียกโดยทั่วไปว่า “อาจารย์

มหาวิทยาลัย” การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยพบว่า บทบาทหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยสอดคล้องกับบทบาทของมหาวิทยาลัยใน 4 ด้าน คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จึงทำให้ภารกิจของอาจารย์มหาวิทยาลัยประกอบด้วย ภารกิจ 5 ด้าน คือ ภารกิจด้านการสอน ภารกิจด้านการวิจัย ภารกิจด้านการบริการวิชาการ ภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภารกิจด้านการบริหารจัดการงานร่วมกับคณะและมหาวิทยาลัย ดังนี้ (ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2548; สุพักตร์ พิบูลย์, 2551)

1) ภารกิจด้านการสอน ได้แก่ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การอบรม ให้คำแนะนำปรึกษาแก่นักศึกษา พัฒนาและประเมินหลักสูตร และการพัฒนาสื่อการสอนและเอกสารประกอบการสอน

2) ภารกิจด้านการวิจัย ได้แก่ การวิจัยค้นคว้าในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ศึกษาและพัฒนาความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง สังเคราะห์/สร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาวิชา การวิจัยประยุกต์เพื่อพัฒนาชุมชน/สังคม/ประเทศ และการวิจัยบริการทางวิชาการตามความต้องการของสังคม

3) ภารกิจด้านการบริการวิชาการ ได้แก่ การเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ การเป็นที่ปรึกษาองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งการนำเสนอความรู้สู่สาธารณะในรูปแบบต่างๆ เช่น การนำเสนอบทความวิชาการบทความวิจัย การนำเสนอผลงานวิจัยต่อสาธารณะ การจัดรายการวิทยุ/โทรทัศน์ ฯลฯ

4) ภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหรือกรรมการชมรมนักศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม การนำศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเข้าสู่หลักสูตรการเรียนการสอน

5) ภารกิจด้านการบริหารจัดการงานร่วมกับคณะและมหาวิทยาลัย ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย การเป็นกรรมการด้านต่าง ๆ และการร่วมรับผิดชอบงานพิเศษต่างๆ ฯลฯ

ปัจจุบันการปฏิบัติภารกิจของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาถูกคาดหวังมากกว่าการทำหน้าที่เพียงการสอน การวิจัย และการบริหารเท่านั้น แต่ยังถูกคาดหวังการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ด้วย ไม่เป็นแค่เพียงสถาบันในการผลิตคนเข้าสู่ตลาดแรงงานในปัจจุบันและในอนาคตแต่ยังเป็นหน่วยงานที่ต้องสร้าง และผลิตพลเมืองของโลกที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีจริยธรรมอีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

สุมน อมรวิวัฒน์ (2552) ได้รวบรวมคำปฏิญาณมหาวิทยาลัยรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งประกาศปฏิญาณโดยคณิสสร์ สวัสดิโกศล มีสาระสำคัญตอนหนึ่งดังนี้

“หนึ่งในภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยคือการพัฒนาบัณฑิตนักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณธรรมในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญต่อการแก้ไขภาวะวิกฤตของสังคมไทยในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้บัณฑิตถึงพร้อม ด้วยวิชาการ วิชาชีพและคุณธรรมอีกทั้งสามารถดำรงและช่วยเหลือเกื้อกูลสังคมได้”

แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรจึงไม่ได้จำกัดเพียงองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมอีกต่อไป แต่ยังครอบคลุมถึงสถาบันอุดมศึกษาด้วย โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่ทำหน้าที่เป็นสถาบันการศึกษา และในอีกด้านหนึ่งก็คือการเป็นองค์กรธุรกิจที่แสวงกำไร การทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ

บุคลากรสายงานบริหาร หรือผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ ซึ่งทำหน้าที่ด้านการบริหารองค์กรเป็นหลัก ในงานวิจัยนี้มุ่งศึกษาผู้บริหารระดับภาควิชา เนื่องจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจะอยู่ที่ภาควิชาเป็นสำคัญ (เกษม สุวรรณกุล. 2530: 193) เพราะภาควิชาเป็นหน่วยทางวิชาการที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรับผิดชอบดูแลงานวิชาการของมหาวิทยาลัยโดยตรง เป็นศูนย์กลางของการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการให้บริการชุมชน (Bailey. 1970: 65; ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2526: 313) นักวิชาการอุดมศึกษาจึงถือว่าภาควิชาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญมากที่สุด (Anderson. 1977: 12) ซึ่งดูบิน (Dubin. 1974: 18) เห็นว่าการตัดสินใจในการบริหารงานร้อยละ 80 มาจากภาควิชามากกว่าการบริหารระดับสูง ผู้บริหารจึงต้องกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับวิชาการให้มากที่สุด (ทองศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์. 2524: 68) เพราะภาควิชาเป็นหน่วยงานทางวิชาการที่มีความชำนาญเฉพาะด้านและสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยได้แทบทั้งหมด (ประสม สถาปิตานนท์. 2525: 1)

หัวหน้าภาควิชา เป็นผู้บริหารเบื้องล่างสุดของมหาวิทยาลัย ผู้ทำหน้าที่เป็นแกนขาในการบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ดิน ปรัชญญพฤทธิ (2527: 34) กล่าวว่า หัวหน้าหัวหน้าภาควิชา มีภารกิจหลัก 3 ประการ คือ 1) ภารกิจที่เป็นทางการ 2) ภารกิจที่เป็นผู้นำ และ 3) ภารกิจที่ทำหน้าควบคุม ในขณะที่ โลเรน แบล็กซ์เตอร์ และคณะ (Loraine, Blaxter; Christina, Hughes; & Malcolm, Tight. 1998: 180-181) กล่าวถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อหัวหน้าภาควิชา ดังนี้

1) ปกครองภาควิชา ได้แก่ จัดประชุมภาควิชา จัดตั้งคณะกรรมการภาควิชา จัดตั้ง/ทำแผนและเป้าหมายของภาควิชาร่วมกับคณาจารย์และบุคลากร เตรียมภาควิชาเพื่อรับการประเมิน และให้บริการในฐานะผู้สนับสนุนภาควิชาต่อผู้บริหารในระดับสูงกว่า

2) จัดการเรียนการสอน ได้แก่ จัดตารางเรียนตารางสอน จัดการโปรแกรมนอกเหนือปกติ และทำให้หลักสูตรของภาควิชาตลอดจนโปรแกรมการเรียนต่างๆ เข้มแข็งและทันสมัย

3) จัดการงานด้านบุคลากร ได้แก่ การคัดเลือกและรับบุคลากร มอบหมายความรับผิดชอบกับบุคลากร ถ่ายทอดและจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ประเมินการทำงานบุคลากร ส่งเสริมและให้คำแนะนำ สร้างเป้าหมายของการดำเนินงาน ให้คำแนะนำด้านคุณธรรม จัดการกับการกระทำที่ไม่พึงปรารถนาของบุคลากร ให้ข้อมูลข่าวสารของกิจกรรมภาควิชาและมหาวิทยาลัย ปกป้องและแก้ไขข้อขัดแย้ง และมีส่วนร่วมในการกระทำที่ดี

4) ส่งเสริมการพัฒนา ได้แก่ ส่งเสริมการสอนที่ดี ช่วยเหลือในการพัฒนาแผนพัฒนาในวิชาชีพ กระตุ้นการทำงานวิจัยและเผยแพร่ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรมวิชาชีพ และเป็นตัวแทนภาควิชาในการประชุมวิชาชีพ

5) ทำงานกับนักศึกษาและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา ได้แก่ สรรหา คัดเลือก และให้คำแนะนำนักศึกษา ทำงานร่วมกับสโมสรนักศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในการปกครองภาควิชา และดูแลเรื่องการช่วยเหลือด้านการเงิน

6) เป็นตัวแทนภาควิชาของสถาบัน ได้แก่ ติความระเบียบของมหาวิทยาลัย เป็นตัวแทนภาควิชาในการเผชิญหน้ากับผู้บริหาร และสร้างและทำนุบำรุงชื่อเสียงของภาควิชา

7) ให้บริการในฐานะผู้ประสานงานกับกลุ่มภายนอก ได้แก่ ร่วมกิจกรรมกับกลุ่มภายนอก เข้าร่วมงานพิธี ปรากฏในงานของชุมชน เข้าประชุมกับกลุ่มวิชาชีพ ดำเนินการโต้ตอบและให้ข้อมูลข่าวสารของภาควิชา และตอบแบบฟอร์มการสำรวจ

8) จัดการเรื่องงบประมาณและทรัพยากร ได้แก่ จัดเตรียมและนำเสนอของงบประมาณภาควิชา แสวงหาแหล่งทุนจากภายนอก ส่งเสริมบุคลากรในการเขียนโครงการ บริหารจัดการงบประมาณของภาควิชา เรียงลำดับความสำคัญในการใช้งบประมาณ และจัดเตรียมรายงานประจำปี

9) ควบคุมดูแลสำนักงานคณะ ได้แก่ จัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ ตรวจตราความปลอดภัยของอาคารและการบำรุงรักษา ได้ตอบจดหมาย จัดการงานด้านเอกสาร และควบคุมดูแลและประเมินผลเจ้าหน้าที่และบุคลากรด้านเทคนิค

ทั้งนี้รายละเอียดย่อมแตกต่างกันในแต่ละภาควิชาและแต่ละมหาวิทยาลัย

นอกจากนี้ นักวิชาการไทยกล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าภาควิชาไม่แตกต่างจากแนวคิดของโลเรน แบล็กส์เตอร์ และคณะ (Loraine, Blaxter; Christina, Hughes; & Malcolm, Tight. 1998: 180-181) มากนัก เช่น ศรีอรุณ ฤทธิ์วงศ์ (2523) สรุปหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญของหัวหน้าภาควิชา ได้แก่ งานด้านวิชาการ งานด้านบริหารบุคคล งานด้านกิจกรรมนักศึกษา งานด้านสัมพันธ์ชุมชน และงานด้านธุรการ การเงิน และการบริหารทั่วไป ในขณะที่ รัชมี ภิบาลแทน (2532) กล่าวถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าภาควิชา 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ (การสอน-การวิจัย) การบริหารบุคลากรและงานธุรการ การบริการวิชาการแก่สังคม และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ

ในงานวิจัยนี้ จึงนำแนวคิดของโลเรน แบล็กซ์เตอร์ และคณะ (Loraine, Blaxter; Christina, Hughes; & Malcolm, Tight. 1998: 180-181) เป็นกรอบแนวคิดเรื่องบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าภาควิชาเป็นแนวคิดหลัก โดยแบ่งบทบาทหน้าที่ได้ 3 ด้าน คือ 1) การบริหารด้านวิชาการ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการพัฒนา การทำงานกับนักศึกษาและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา 2) การบริหารด้านบุคลากรและงานธุรการ ได้แก่ การปกครองภาควิชา การจัดการงานด้านบุคลากร จัดการเรื่องงบประมาณและทรัพยากร และการควบคุมดูแลสำนักงานคณะ 3) การบริหารด้านการบริการแก่สังคม ได้แก่ การเป็นตัวแทนภาควิชาของสถาบัน และการให้บริการในฐานะผู้ประสานงานกับกลุ่มภายนอก

สรุปได้ว่า การทำงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายงานวิชาการ หรือผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ภารกิจด้านการสอน ภารกิจด้านการวิจัย ภารกิจด้านการบริการวิชาการ ภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภารกิจด้านการบริหารจัดการงานร่วมกับคณะและมหาวิทยาลัย ส่วนการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชา ประกอบด้วย 1) บทบาทหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยใน 5 ภารกิจ คือ ภารกิจด้านการสอน ภารกิจด้านการวิจัย ภารกิจด้านการบริการวิชาการ ภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภารกิจด้านการบริหารจัดการงานร่วมกับคณะและมหาวิทยาลัย และ 2) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร คือ 2.1) การบริหารด้านวิชาการ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการพัฒนา การทำงานกับนักศึกษาและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา 2.2) การบริหารด้านบุคลากรและงานธุรการ ได้แก่ การปกครองภาควิชา การจัดการงานด้านบุคลากร จัดการเรื่องงบประมาณและทรัพยากร และการควบคุมดูแลสำนักงานคณะ 2.3) การบริหารด้านการบริการแก่สังคม ได้แก่ การเป็นตัวแทนภาควิชาของสถาบัน และการให้บริการในฐานะผู้ประสานงานกับกลุ่มภายนอก

ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ นำตัวแบบของความรับผิดชอบต่อสังคม 4 ด้านในรูปของปิรามิด ความรับผิดชอบต่อสังคม (pyramid of corporate social responsibility) ของแคร์โรล ประกอบกับลำดับชั้นความรับผิดชอบต่อสังคมจากหนังสือเข็มทิศธุรกิจเพื่อสังคมข้างต้น มาเป็นแนวทางการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร จึงได้องค์ประกอบเบื้องต้น ดังนี้

1) ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน หมายถึง ระดับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่ คำนึงถึงหน้าที่ ของสถาบันอุดมศึกษาของเอกชน ในการทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ พัฒนางานวิชาการหรืองานวิจัย และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ตลอดจนทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุภารกิจดังกล่าว บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เบียดเบียนหรือทำให้ใครได้รับผลเสียหาย บริการการศึกษาอย่างเพียงพอและทั่วถึง คำนึงถึงความสำเร็จขององค์กรที่มาจากการแสวงหากำไรที่พอเหมาะ ต้องการคำตอบที่เป็นไปเพื่อความอยู่รอดขององค์กร คำนึงถึงการรักษาความสามารถทางการแข่งขันขององค์กร และคำนึงถึงการดำเนินธุรกิจที่สร้างสมดุลทางเศรษฐกิจแก่สังคมไม่ทำให้ระบบเศรษฐกิจของสังคมเสียหาย

2) ความรับผิดชอบด้านกฎหมายของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
หมายถึง ระดับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่ตระหนักถึงความถูกต้องในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน กล่าวคือ บุคลากรดำเนินงานภายใต้กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสถาบันอุดมศึกษาของไทยทั้งของรัฐและเอกชน มีหลายฉบับด้วยกัน สรุปได้ดังนี้

2.1) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และการแก้ไขเพิ่มเติม (ราชกิจจานุเบกษา. 2534) วางหลักไว้ว่า สถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีบทบาทในการมีส่วนร่วมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง

2.2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการแก้ไขเพิ่มเติม (ราชกิจจานุเบกษา. 2542) วางหลักไว้ว่า สถาบันอุดมศึกษาต้องเข้ารับการประเมินคุณภาพทางการศึกษาโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.)

2.3) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (ราชกิจจานุเบกษา. 2546) วางหลักไว้ว่า สถาบันอุดมศึกษาต้องจัดทำคำรับรองกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ถึงผลสำเร็จของงานในแต่ละปี การกำหนดหรือบังคับให้มหาวิทยาลัยต้องดำเนินการเพื่อการบริหารงานภายใน เช่น การประเมินโดยสภามหาวิทยาลัย การดำเนินการจัดการความรู้ (KM) การดำเนินการ PMQA (Public Management Quality Award) เป็นต้น

2.4) กฎเกณฑ์ต่างๆ จากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เช่น เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร การให้มีคณะกรรมการประเมินประจำสถาบัน การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน/ผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report หรือ SAR) ระบบการอุทธรณ์ร้องทุกข์ และการใช้ TQF (Thailand Quality Framework) เป็นต้น

นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษายังต้องปฏิบัติตามกฎหมายอีกหลายฉบับ เช่น ระเบียบต่างๆ ของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน กระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลาง สำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานประมาณ และมติคณะรัฐมนตรี เป็นต้น

3) ความรับผิดชอบด้านจริยธรรมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
หมายถึง ระดับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่ใส่ใจถึงความเหมาะสมในผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงาน ทั้งในกระบวนการผลิต ผลผลิต และผลกำไร

กล่าวคือ บุคลากรทำงานด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผลิตบัณฑิตตามความคาดหวังของสังคม สร้างกำไรแก่องค์กรในอัตราที่เหมาะสมเป็นธรรม ผลิตและจัดหาผลงานทางวิชาการจากแหล่งที่ชอบธรรมและอ้างอิงผลงานทางวิชาการอย่างถูกต้อง ชำระหนี้ต่อองค์กรตรงเวลา ใส่ใจถึงผลงานและการให้บริการทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อนักศึกษา ผู้ปกครองของนักศึกษา เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และชุมชน

4) ความรับผิดชอบด้านการให้แก่สังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน หมายถึง ระดับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่แสดง ความสนใจในกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยการจัดหา/สร้างสรรค์กิจกรรมที่นอกเหนือจากภาระหน้าที่ประจำ กล่าวคือ บุคลากรแสดงน้ำใจต่อผู้เป็นหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง นักศึกษา ผู้ปกครองของนักศึกษา ชุมชนรอบองค์กร และสังคม ส่งเสริมให้เพื่อนบุคลากร และนักศึกษาได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม และให้ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ เพื่อการทำกิจกรรมเพื่อสังคม

1.4 การวัดพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์

พฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ในงานวิจัยนี้มีหน่วยของประชากร (Unit of analysis) คือ “บุคคล” ด้วยการวัด 2 ระดับ คือ พฤติกรรมการทำงานระดับกลุ่ม และระดับบุคคล

ในด้านพฤติกรรมการทำงานระดับกลุ่ม แนวคิดทฤษฎีจำนวนมากได้สนับสนุนการวัดพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์จาก “ผู้มีอำนาจกระทำแทนองค์กรธุรกิจ” เช่น มิลตัน ฟรีดแมน (Milton, Friedman. 1970) เน้นย้ำว่าความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นเรื่องของ “มนุษย์” การพูดถึงซีเอสอาร์จึงจำเป็นต้องระบุเริ่มต้นว่าองค์กรธุรกิจที่ว่านั้นหมายถึงใคร เนื่องจากองค์กรธุรกิจเป็นบุคคลสมมติ (Milton, Friedman. 1970) ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ พฤติกรรมการทำงานระดับกลุ่ม จึงวัดจากหัวหน้างานที่เป็นตัวแทนขององค์กร ในขณะที่พฤติกรรมการทำงานระดับบุคคลวัดจากผู้ปฏิบัติงานใดๆ ที่อยู่ในองค์กรนั้น

จากการทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่า เครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ส่วนใหญ่ถูกสร้างขึ้นใหม่จากผู้วิจัยเอง เนื่องจากองค์กรธุรกิจในแต่ละประเภท แต่ละองค์กรมีบริบทและเงื่อนไขที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาและสร้างเครื่องมือการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมากกว่าการศึกษาพฤติกรรม โดยนำโมเดลปรัมาดซีเอสอาร์ของแคร์โรลมาเป็นกรอบของการศึกษา เช่น งานวิจัยเรื่อง Perceptions of Corporate Social Responsibility: An empirical study in Singapore. โดยกิลเบิร์ต และราชโคมาราน (Gilbert, Tan; & Raj, Komaran. 2006) สร้างเครื่องมือวัดการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร จากแนวคิดปรัมาดซีเอสอาร์ของแคร์โรล

แนวคิดการบริจาค แนวคิดการเป็นต่อสิ่งแวดล้อม แนวคิดการปฏิบัติงานขององค์กรทางสังคม และแนวคิดประโยชน์ของซีเอสอาร์ ประกอบด้วยคำถาม 7 ส่วน ดังนี้ (Gilbert, Tan; & Raj, Komaran. 2006)

1) ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อ เช่น เป้าหมายหลักของ บริษัทคือการทำกำไรมากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้, บริษัทควรมุ่งมั่นเพื่อผลตอบแทนสูงสุดแก่ผู้ถือหุ้น, บริษัทไม่ควรจะสนใจการแก้ปัญหาสังคมมากไปกว่าการทำหน้าที่ทางเศรษฐกิจของบริษัท

2) ความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อ เช่น บริษัทที่ทำงานได้ดี ต้องมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามกฎหมายของรัฐและระเบียบข้อบังคับ, บริษัทจะต้องดำเนินการอย่างเคร่งครัดภายในกรอบกฎหมายของสังคม

3) ความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรม ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อ เช่น บริษัทที่ไม่ควร ประนีประนอมจริยธรรมของสังคมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร, บริษัทที่รับผิดชอบต่อสังคมมักจะ ทำสิ่งที่ถูกต้องและยุติธรรม

4) ความรับผิดชอบต่อด้านการให้ ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อ เช่น บริษัทควรมีส่วนร่วมใน การจัดการทรัพยากรเพื่อชุมชน, บริษัทควรมุ่งมั่นที่จะให้บริการแก่ชุมชนดีขึ้น, บริษัทควรส่งเสริม กิจกรรมอาสาสมัคร

5) หลักการกุศล ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อ เช่น ธุรกิจมีหน้าที่ให้แก่บุคคลผู้ยากไร้ใน สังคม, บริษัทควรดำเนินการด้วยความสมัครใจเพื่อส่งเสริมสังคมที่ดี

6) หลักการพิทักษ์ ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อ เช่น องค์กรมีภาระที่จะเห็นทุกคนใน สังคมได้รับประโยชน์จากการกระทำของตน, ธุรกิจควรจะรักษาความสมดุลของความสนใจและความ ต้องการของกลุ่มที่แตกต่างกันในสังคม, ธุรกิจและสังคมมีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน

6) หลักการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อ เช่น บริษัทควรดูแล สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ, บริษัทควรหลีกเลี่ยงความเสียหายสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ, บริษัท ควรมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ, บริษัทควรมีนโยบายการลดและการรีไซเคิลขยะ

นอกจากนี้ งานวิจัยไทยส่วนใหญ่ ผู้วิจัยจึงสร้างและพัฒนาแบบวัดจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

เพชรรัตน์ เรืองศักดิ์ (2555) ศึกษาเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) ในภาคอุตสาหกรรม จังหวัดนครศรีธรรมราช การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง โดยแบบสอบถามความคิดเห็นต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม ปรับปรุงจากแบบสอบถามของ ฉันทวรรัตน์ วสุอารีย์ (2552) จำนวน 28 ข้อ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือก

ตามความคิดเห็น 5 ระดับ ส่วนแบบสอบถามข้อมูลการจัดกิจกรรมที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 16 ข้อ เป็นคำถามเลือกตอบตามข้อเท็จจริงของการจัดกิจกรรมที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสังคม โดยแบ่งคำตอบเป็น 2 ข้อ คือ มี และไม่มี

ธวัชสร บันดาลชัย (2554) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธกับความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืนขององค์การ กรณีศึกษา: บริษัท โทเทิล แอ็คแซส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน)” โดยใช้ แบบสอบถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืนขององค์การ จำนวน 35 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น การรับรู้ (Receive), การตอบสนอง (Respond), การเห็นคุณค่า (Value), การจัดระบบ (Organize) และการแสดงลักษณะ (Characterize) เป็นการใช้เกณฑ์มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 มาตรวัดตามความคิดเห็นของผู้ตอบตามระดับทัศนคติและการแสดงออกทางพฤติกรรม โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ และระดับต่ำมาก ซึ่งจะแสดงถึงระดับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานต่อความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืนขององค์การในแต่ละระดับพฤติกรรม และแบ่งช่วงระดับคะแนนโดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูล แบ่งเป็น 5 ระดับ

ในงานวิจัยนี้ การวัดพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ใน 4 ด้าน ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเอง ซึ่งเป็นข้อความแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ปฏิบัติเป็นประจำ บ่อยครั้ง บางครั้ง นานครั้ง และไม่เคยเลย สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบปฏิบัติเป็นประจำจะได้ 5 คะแนน บ่อยครั้งจะได้ 4 คะแนน บางครั้งจะได้ 3 คะแนน นานครั้งจะได้ 2 คะแนน และไม่เคยเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อความทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์

เมื่อทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่า ยังไม่พบบงานวิจัยที่ศึกษาในเรื่องนี้โดยตรง แต่พบบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ประการแรก งานวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือการรับรู้ซีเอสอาร์ มากกว่าการศึกษาพฤติกรรมซีเอสอาร์ เช่น งานวิจัยเรื่องความรู้และความตระหนักเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (สุภิกา ลำภาพล. 2553) งานวิจัยเรื่องการรับรู้และทัศนคติที่ประชาชนมีต่อภาพลักษณ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (มินทร์วิฐิตา จิราธรรมวัฒน์. 2553) งานวิจัยเรื่องความเข้าใจ และทัศนคติเกี่ยวกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรธุรกิจของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร (ดุสิตา แก้วดรุณี. 2551) งานวิจัยเรื่อง

ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้สื่อข่าววิทยุ กรมประชาสัมพันธ์ (สุภา เลี้ยวกายะสุวรรณ. 2547) งานวิจัยเรื่องความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม บริษัทแปลน ครีเอชั่นส์ จำกัด (วิมล จันทร. 2553) งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย (เพ็ญนิ ภูมิธรรานนท์. 2553) งานวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธกับความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืนขององค์การกรณีสึกษา: บริษัท โทเทิล แอ็คเซส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) (ธัชสร บันดาลชัย. 2554) งานวิจัยเรื่องมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) (กรณิภา อังคทาภิณธ์. 2552) งานวิจัยเรื่องการศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรกับกลยุทธ์ขององค์กรภาคธนาคาร : กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) (จุฑาทิพย์ พรหมขัติแก้ว. 2553) งานวิจัยเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในภาคอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา (เพชรรัตน์ เรืองศักดิ์. 2555)

ประการที่สอง งานวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม หรือการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม มากกว่าการศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์โดยตรง เช่น งานวิจัยเรื่องจริยธรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 (กัลยากร คลังสมบัติ. 2551) งานวิจัยเรื่องบุคลิกภาพ และเหตุผลเชิงจริยธรรมกับจริยธรรมในการทำงานของผู้บริหาร บริษัท สามมิตรมอเตอร์ส์แมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) (ธัญชนก แก้วคงเมือง. 2551) งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การทางการศึกษา ตามการรับรู้ของครู กับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานของครู กรณีศึกษา: องค์การทางการศึกษาในสำนักงานเขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร (สุจิตรา ทองวารี. 2551)

ประการที่สาม งานวิจัยส่วนใหญ่จะศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรอื่นที่ไม่ใช่สถาบันการศึกษาอุดมศึกษา และไม่ปรากฏงานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยตรง ซึ่งงานวิจัยที่ใกล้เคียงเป็นการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐบาล ซึ่งมีไม่มาก เช่น งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง (มาริสสา สัจจหนทยาสร. 2545) การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรอื่น เช่น การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่างๆ ได้แก่ องค์กรธุรกิจเอกชน ข้าราชการ โรงเรียน โรงพยาบาล เช่น งานวิจัยเรื่องการใช้เชาวน์อารมณ์พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งตะวันออก (ภาวนา ต. วิเชียร. 2544) งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือข่าย-

เทศ (กอบแก้ว จันทา. 2555) งานวิจัยเรื่องการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงาน บริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด (ณัฐกิตติ์ วัฒนพันธ์. 2550) งานวิจัยเรื่องการรับรู้ความเสี่ยงและขวัญในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจจราจร กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 (ขงขวัญ ปาละกุล. 2550) งานวิจัยเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพในการปรับตัวและพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดอ่างทอง (มนฤดี ช่วงน้ำ. 2550) งานวิจัยเรื่องพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร กรณีศึกษา: กลุ่มบริษัททรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้ (นภาพร เมฆมุสิก. 2551) งานวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาโดยอาศัยทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (theory of planned behavior) : กรณีศึกษาส่วนราชการแห่งหนึ่ง (พันธ์ทิพย์ เอมะบุตร. 2553)

สรุปได้ว่า การทบทวนวรรณกรรมพบว่าไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กล่าวคือ ไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมซีเอสอาร์โดยตรง ไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ และไม่ปรากฏงานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน นอกจากนี้ ยังพบว่าตัวอย่างงานวิจัยทั้งหมดข้างต้นเป็นการศึกษาการวิเคราะห์ระดับเดียวเท่านั้น จากช่องว่างของงานวิจัยที่ผ่านมาจึงทำให้การศึกษารังนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตลอดจนปัจจัยที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนด้วยการศึกษาพหุระดับดังจะกล่าวในส่วนต่อไป

1.6 แนวคิดพฤติกรรมองค์การของอัลบานีส (Albanese. 1981)

ในการอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ในงานวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดของอัลบานีส (Albanese. 1981) เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

แนวคิดพฤติกรรมองค์การของอัลบานีส (Albanese. 1981)

อัลบานีส (Albanese. 1981) นำเสนอตัวแบบจำลองพฤติกรรมการทำงานว่าเป็นผลมาจากปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งปัจจัยทั้งสองมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ดังนี้

1) ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย

(1) ความรู้ความสามารถและทักษะของบุคคล ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งบุคคลได้รับการสั่งสมตั้งแต่อดีต ส่วนทักษะเป็นระดับของประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะ

อย่าง ซึ่งบุคคลได้รับการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ เมื่อบุคคลมีความรู้ความสามารถและทักษะเพิ่มมากขึ้นย่อมส่งผลให้มีการปฏิบัติงานที่มากขึ้นด้วย

(2) การรับรู้บทบาทหน้าที่ในการทำงาน เป็นการที่บุคคลรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้ตนเองสามารถปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการทำงาน

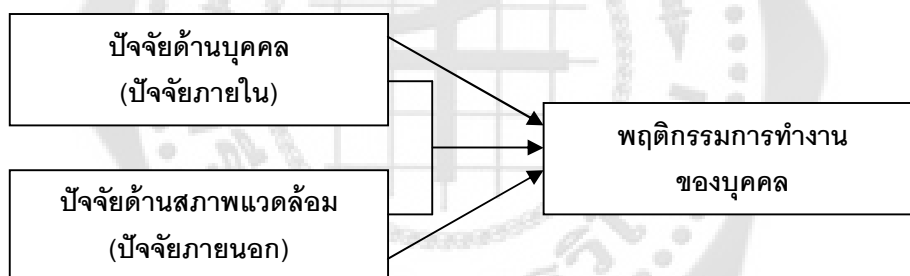
(3) ทศคติ ค่านิยม และแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางจิตใจ ที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของการทำงาน

2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย

(1) สภาพแวดล้อมระดับใกล้ ได้แก่ สภาพของการทำงาน สถานที่ทำงาน ลักษณะของงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

(2) สภาพแวดล้อมระดับกลาง ได้แก่ ระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ประเภทของผู้บริหาร ประเภทและขนาดขององค์กร เป็นต้น

(3) สภาพแวดล้อมระดับไกล ได้แก่ ระบบการเมืองและเศรษฐกิจ ตลอดจนสภาพการแข่งขันของตลาด เป็นต้น



ภาพประกอบ 5 ตัวแบบจำลองพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดของอัลบานีส (Albanese. 1981)

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยนำแบบจำลองพฤติกรรมองค์การตามแนวคิดของอัลบานีส (Albanese. 1981) ซึ่งแบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ประกอบกับการใช้แนวคิดการวิเคราะห์ระดับมาประยุกต์ใช้ โดยแบ่งการศึกษาเป็น 2 ระดับ คือ ระดับองค์การ โดยการวัดพฤติกรรมจากหัวหน้างาน และระดับบุคคล โดยการวัดพฤติกรรมการทำงานจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยพิจารณาตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องจากการทบทวนวรรณกรรม และข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพมาสร้างแบบจำลอง ทั้งนี้ **ระดับผู้บริหาร** ประกอบด้วย ปัจจัยภายใน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ ความฉลาดทางอารมณ์ ส่วน ปัจจัยภายนอก คือ การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ในขณะที่ **ระดับ**

ผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย **ปัจจัยภายใน** คือ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ บุคลิกภาพ ส่วน**ปัจจัยภายนอก** คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม

2. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (ซีเอสอาร์)

การนำเสนอในส่วนนี้ได้แบ่งการทบทวนตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ออกเป็น 2 ส่วนด้วยกัน คือ ส่วนที่ 1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ในระดับผู้บริหาร ประกอบด้วย ปัจจัยภายใน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ ความฉลาดทางอารมณ์ ส่วนปัจจัยภายนอก คือ การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และส่วนที่ 2 ตัวแปรในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ในระดับผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยภายใน คือ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ บุคลิกภาพ ส่วนปัจจัยภายนอก คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม รายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ในระดับผู้บริหาร

ตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ในระดับผู้บริหาร ประกอบด้วย ปัจจัยภายใน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ ความฉลาดทางอารมณ์ ส่วนปัจจัยภายนอก คือ การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ดังนี้

2.1 แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership)

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำว่า “ผู้นำ” (leader) เป็นคำที่เกิดในยุคหลัง มีในภาษาอังกฤษประมาณ ค.ศ. 1300 แต่คำว่า “leadership” (ภาวะผู้นำ) เพิ่งจะปรากฏประมาณปี ค.ศ. 1800 ภาวะผู้นำเป็นวิธีการ (means) ของการสั่งการเพื่อให้กลุ่มได้บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนผู้นำคือ บุคคลที่ใช้วิธีการหรือกระบวนการ เพื่อให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2536: 25-36)

ทฤษฎีภาวะผู้นำภายใต้การศึกษาความเป็นผู้นำ โดยทั่วไปทฤษฎีความเป็นผู้นำจะมุ่งที่เป้าหมายอย่างเดียวกันคือ การระบอบองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพ ซึ่งวิธีการศึกษาความเป็นผู้นำที่สำคัญสามอย่างที่ถูกนำเสนอ คือ (1) ทฤษฎีคุณลักษณะ (2) ทฤษฎีเชิง

พฤติกรรม และ (3) ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ วิธีการศึกษาแต่ละอย่างจะมีแนวทางที่แตกต่างกันต่อการทำความเข้าใจการคาดคะเนความสำเร็จของการเป็นผู้นำ

ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวความคิดที่ริเริ่มโดยนายเจมส์ แมคเกรเกอร์ เบอร์นส์ (Jame McGregor Burns) ซึ่งเป็นผู้บัญญัติคำว่า “transformation leadership” และเขาได้รับรางวัลพูลิตเซอร์แห่งปี 1978 (ทิตี . 2542) นอกจากนี้ ผลการวิจัยของเบอร์นาร์ด แบส (Bernard M. Bass) (1998) ได้ทำให้เกิดการพัฒนาวิธีการศึกษาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขึ้นมา โดยแบสเชื่อว่าความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นเมื่อ (1) ผู้นำขยายและเพิ่มความสนใจของผู้ตามของพวกเขา (2) เมื่อพวกเขาได้สร้างความตระหนักและการยอมรับความมุ่งหมายและภารกิจของกลุ่ม และ (3) เมื่อพวกเขาได้กระตุ้นผู้ตามของพวกเขาให้มองไปเหนือผลประโยชน์ของพวกเขาเอง เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร (สมยศ นาวิการ. 2540: 235-236)

เบิร์น (Burn. 1978) ให้ความหมายของ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ว่า หมายถึง ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสำนึกของความต้องการ พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองของความต้องการที่สูงขึ้น และหาทางที่จะพัฒนาผู้ตามจนสามารถบรรลุศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

แบส (Bass. 1985) ได้พัฒนาแนวคิดต่อจากเบิร์น ซึ่งเขากล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นข้อพิสูจน์เบื้องต้นว่าผู้นำมีผลต่อผู้ตาม เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นความรู้สึกไว้วางใจในผู้นำ การชื่นชมยินดี ความจงรักภักดีและการเคารพนับถือผู้นำและรวมถึงการมีแรงจูงใจให้กระทำในสิ่งที่เหนือกว่าความคาดหวัง ซึ่งลักษณะการจูงใจผู้ตามของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงได้โดย

- 1) การทำให้ผู้ตามตระหนักในความสำคัญของงานและผลลัพธ์ของงาน
- 2) โน้มน้าวให้พนักงานคิดถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าของตน
- 3) การกระทำ ที่ทำให้เกิดการกระทำ ที่มากกว่าความต้องการที่มีอยู่

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2545: 44) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองการไกลเกินกว่าความสนใจของตนไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

สุเทพ เชาวลิต (2548: 134) อธิบายว่า ผู้ที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้นั้น จะต้องเป็นผู้นำอย่างแท้จริง คือ มีความเป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์เป็นของตนเอง รวมทั้งกล้าคิด

สิ่งนอกกรอบความคิดเดิมๆ ยอมรับสิ่งที่ท้าทาย กล้าเสี่ยงอย่างสร้างสรรค์ยอมรับความคิดดีๆ แล้วให้การสนับสนุนความคิดเหล่านั้น ค้นหาโอกาสที่ท้าทายต่อการเติบโตขององค์กร มีวิสัยทัศน์ในการนำพาองค์กรไปยังจุดมุ่งหมายในอนาคต ผู้นำจะต้องกระทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี กล้าตัดสินใจอย่างเหมาะสมและทันการณ์ภายใต้ข้อมูลและทรัพยากรที่จำกัด แล้วยอมรับผลของการตัดสินใจนั้น มีความกล้าที่จะมอบอำนาจให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่ผู้นำไม่จำเป็นต้องทำเอง เชื่อมมั่นในการทำงานเป็นทีม บริหารข้อมูลและเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะในการสื่อสารและรู้จักการใช้ช่องทางการสื่อสาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการได้อย่างเหมาะสม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตาม อีกทั้งยังต้องรู้จักสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับทำงานในสิ่งที่พวกเขาไม่ตั้งใจทำด้วยความเต็มใจ โดยที่ผู้นำจะต้องใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ง่าย ประหยัดที่สุดที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลงสัมฤทธิ์ผล

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จึงอาจสรุปได้ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” หมายถึง การมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง การพัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร การจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม

ความเป็นมาของแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ก่อนจะมาเป็นแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เริ่มต้นมาก่อน คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic Leadership) โดย Max Weber ในทศวรรษที่ 1920 ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี เมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ. 1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำต่อมาในทศวรรษที่ 1980 นักวิจัยทางจิตวิทยาและการจัดการ ได้แสดงความสนใจอย่างมากต่อ ภาวะผู้นำแบบมีบารมีนี้ เนื่องจากในช่วงทศวรรษนั้นเกิดการแปรรูปและการฟื้นฟูองค์กรต่างๆ อย่างมาก และผู้บริหารองค์กรต่างๆ ในสหรัฐอเมริกามีการยอมรับกันว่ามีความต้องการ และจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการเรื่องต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้ในสภาวะที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง (Yukl; & Fleet. 1992)

เบิร์น (Burn. 1978) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีบารมี เป็นภาพความคิดของผู้ตาม ที่ว่า ผู้นำเป็นผู้มีพรสวรรค์ มีความเป็นพิเศษและเหนือคนทั่วไป เบส (Bass. 1985: 35-51) ได้ระบุข้อจำกัดบางประการของผู้นำแบบมีบารมี และได้แนะนำให้มีการขยายทฤษฎีให้ครอบคลุมถึงลักษณะเสริมพฤติกรรมตัวบ่งชี้บารมี และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย เช่น ผู้นำแบบมีบารมีมักจะเกิดขึ้นในที่ที่

การใช้อำนาจแบบปกติล้มเหลวในการจัดการกับวิกฤตการณ์ และยังเป็นที่น่าสงสัยเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อดั้งเดิมของผู้นำแบบนี้ ดังนั้น ต่อมาในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสได้ใช้คำว่า “การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์” แทนคำว่า “การสร้างบารมี” เนื่องจาก 1) การสร้างบารมี เป็นตัวแทนของความหมายหลายความหมายในการโฆษณา เช่น การหลอวง ซึ่งมีลักษณะเป็นการใช้อวดหรือแสดงความตื่นเต้นเกินจริง 2) การสร้างบารมี มีความสัมพันธ์มากเกินไปกับการปกครองแบบเผด็จการ และความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเทียม 3) สำหรับผู้วิจัยบางคน กล่าวว่า การสร้างบารมี คือการรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้น ในวัตถุประสงค์บางงานวิจัยของเบสจึงใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แทนคำว่า การสร้างบารมี หลังจากเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมีแล้วได้มีการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแนวใหม่ขึ้น คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเบิร์น ในปี ค.ศ. 1978 และเบส ในปี ค.ศ. 1985 แต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบส

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ คือ มองเห็นความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อการจัดการเชิงรุกให้ทันสมัยกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ผู้นำถือเป็นบุคคลที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากผู้อื่นในองค์กร ผู้นำจึงต้องสามารถใช้ทักษะต่างๆ (สุเทพ เชาวลิต. 2548: 138) ดังนี้

- 1) ทักษะในด้านเทคนิควิธี (Technical Skill) ความสามารถต่างๆ ในการทำงานในหน้าที่ หรือเรียกว่า “เก่งงาน”
- 2) ทักษะในด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) ความสามารถในการคิดแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร หรือเรียกว่า “เก่งคิด”
- 3) ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) ความสามารถในการติดต่อสมาคมกับผู้อื่น เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน หรือเรียกว่า “เก่งคน”

เบส (Bass. 1985) ได้แบ่งคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกันโดยทั่วไปจะเป็น ดังนี้

- 1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) จะเปลี่ยนองค์การที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า คล้ายกับผู้ฝึกสอนหรือโค้ชนักกีฬาที่ต้องรับผิดชอบทีมที่ไม่เคยชนะใครเลย ต้องมีการเปลี่ยนเป้าหมายเพื่อความเป็นผู้นำ และต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีมเล่นให้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะ

2) เป็นคนกล้า และเปิดเผย เป็นคนที่ต้องเสี่ยง แต่มีความสุข และมีจุดยืนของตนเอง กล้าเผชิญกับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง

3) เชื่อมั่นในคนอื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจ และสนใจคนอื่น ๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำโดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถ

4) ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะชี้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า

5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะนึกถึงสิ่งที่ตนเคยทำผิดพลาดในฐานะที่เป็นบทเรียน และจะพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

6) มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ และความไม่แน่นอน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

7) เป็นผู้มองการณ์ไกล ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการมองการณ์ไกลสามารถที่จะนำความหวัง ความฝันทำให้เป็นจริงได้

เบส และอโวลิโอ (Bass. 1999: 9-32; Bass. 1997b: 19-28; Bass; & Avolio. 1994: 2-6; Bass; & Avolio. 1993: 114-122) ในปี ค.ศ.1991 ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาเคยเสนอในปี ค.ศ. 1985 โมเดลนี้จะประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ทั้งนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ 4 ประการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือเรียกว่า 4I (Four I's) คือ

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติ คือ การมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม มีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นคนที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้องมีศีลธรรมและจริยธรรมสูงหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนมีความเจตียุทธศาสตร์ มีความตั้งใจเชื่อมั่นในตนเองและแน่วแน่ในอุดมการณ์

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม โดยสร้างแรงจูงใจภายในกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา กระตือรือร้น มีเจตคติที่ดี คิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงความต้องการอย่างชัดเจนในสิ่งที่ตนหวัง อุตสาหณต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน เชื่อมโยงอย่างแน่วแน่ว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ กระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และสามารถจัดการปัญหาที่ตนเองเผชิญได้

3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตาม ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าโดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ด้วยวิธีใหม่ มีการจูงใจสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ให้กำลังใจผู้ตามในการแก้ปัญหาโดยวิธีใหม่ กระตุ้นให้ผู้ตาม แสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามของแต่ละคน เพื่อพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้แรงบันดาลใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตัวเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลที่ครบมากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นปัจจัยการผลิต ผู้นำจะฟังอย่างมีประสิทธิภาพ เอาใจเขามาใส่ใจเรา มอบหมายงานเพื่อพัฒนาผู้ตามและเปิดโอกาสให้ผู้ตามใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กล่าวคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน มีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ เป็นที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้องมีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน มี

ความเฉลียวฉลาด มีความตั้งใจเชื่อมั่นในตนเอง และแน่วแน่ในอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพุดิใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจ กระตุ้นจิตวิญญาณของ ทีมให้ชีวิตชีวา กระตือรือร้น มีเจตคติที่ดี คิดในแง่บวก แสดงความต้องการอย่างชัดเจนในสิ่งที่ตน หวัง อุดหนุนต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน เชื่อมโยงอย่างแน่วแน่ที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ช่วย ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ กระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าคุณค่า และสามารถจัดการปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ 3) การกระตุ้นทาง ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นใน หน่วยงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหา ข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่า มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์เก่าด้วยวิธีใหม่ มีการสนใจสนับสนุนความคิด ริเริ่มใหม่ ให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาโดยวิธีใหม่ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดง ความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงการดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เป็นที่ปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชาของแต่ละคน พัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น มีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการให้โอกาสใน การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลใน ด้านความจำเป็นและความต้องการ แสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.1.2 การวัด

การทบทวนวรรณกรรม พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ นำแนวคิดของแบส และอโวลิโอ (Bass; & Avolio. 1989) มาเป็นกรอบในการสร้างแบบวัด ซึ่งแบส และอโวลิโอ (Bass; & Avolio. 1989) แบ่งองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) การ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual Consideration) ชื่อเครื่องมือวัด คือ “Transformational leadership (TF)” มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ปฏิบัติเป็น ประจำ บ่อยครั้ง บางครั้ง นานครั้ง และไม่เคยเลย โดยให้ค่าคะแนนตั้งแต่ 0-4 มีข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ ดังตัวอย่างคำถาม ดังนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 12 ข้อ เช่น “I am ready to trust the person I am rating to overcome any obstacle”.

2) การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 4 ข้อ เช่น “In my mind the person I am rating is a symbol of success and accomplishment”.

3) การกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 4 ข้อ เช่น “The person I am rating introduces new projects and new challenges”.

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 4 ข้อ เช่น “The person I am rating listens to my concerns”.

งานวิจัยไทยนำแนวคิดของเบส และอโวลิโอ มาเป็นกรอบในการสร้างแบบวัด เช่น รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) ศึกษาเรื่อง “ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์” ได้สร้างแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยพัฒนามาจากแบบวัดภาวะผู้นำของประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538) ซึ่งแปลมาจากแบบวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ ฉบับ 5X สำหรับผู้ประเมิน (Multifactor Leadership Questionnaire Form 5X-Rater: MLQ) ของเบส และอโวลิโอ (Bass; & Avolio. 1991) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มี 47 ข้อ เมื่อนำมาหาคุณภาพของเครื่องมือ พบว่า รายข้อมี item-total correlation ตั้งแต่ .30 ขึ้นไป ในข้อที่มีค่าไม่ถึง .30 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามใหม่ สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .90 แบบวัดประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 18 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1-18 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อ 19-28 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 การกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อ 29-38 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 39-47 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89

งานวิจัยของ ปิยวรรณ เป้นปลื้ม (2550) ศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของการรับรู้ปัจจัยชุมชน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำชุมชนที่มีต่อการจัดการความรู้ในชุมชน: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย” โดยใช้ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบส และอโวลิโอ (Bass; & Avolio. 1994) แล้วนำมาสรุปเป็นข้อบ่งชี้เนื้อหาที่จะใช้ในการสร้างแบบสอบถาม ชื่อเครื่องมือวัด คือ “แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ความเป็นจริงมากที่สุด, จริงมาก, จริงปานกลาง, จริงน้อย และ ไม่จริงเลย มีข้อคำถามจำนวน 28 ข้อ โดยคำถามจะครอบคลุมองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน เมื่อทดสอบคุณภาพของเครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9653 และเมื่อวิเคราะห์แยกแต่ละด้านได้ค่าความเชื่อมั่น การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1-7 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8963 การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 8-14 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9101 การกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 15-21 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9108 และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 22-28 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8475

ในทางเดียวกัน สิทธิพล พหลทัฬห (2552) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 3” โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยครอบคลุมพฤติกรรมเฉพาะของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ด้าน หรือ “4Is” ตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1990) ชื่อเครื่องมือวัด คือ “แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 3” มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ปฏิบัติมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีข้อคำถามจำนวน 23 ข้อ โดยคำถามจะครอบคลุมองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1-5 2) การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 6-11 3) การกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 12-18 และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 19-23 เมื่อทดสอบคุณภาพของเครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92

สรุปได้ว่า ในงานวิจัยนี้สร้างแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาจากแบบวัดจาก รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) ซึ่ง ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538) แปลมาจากแบบวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ ฉบับ 5X สำหรับผู้ประเมิน (Multifactor Leadership Questionnaire Form 5X-Rater: MLQ) ของเบสและอโลวิโอ (Bass; & Avolio. 1991) โดยรัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) ได้พัฒนาและปรับปรุงแบบวัดให้เข้ากับบริบทสังคมไทยมากขึ้น ในงานวิจัยนี้ใช้ชื่อเครื่องมือวัด คือ “ความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตอนที่ 1” โดยผู้ตอบประเมินตนเอง โครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยปรับข้อคำถามให้มีคำถามด้านละ 12 ข้อ รวม 48 ข้อ และปรับข้อคำถามให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ปฏิบัติเป็นประจำ บ่อยครั้ง บางครั้ง นานครั้ง และไม่เคยเลย สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบปฏิบัติเป็นประจำจะได้ 5 คะแนน บ่อยครั้งจะได้ 4 คะแนน บางครั้งจะได้ 3 คะแนน นานครั้งจะได้ 2 คะแนน และไม่เคยเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

2.1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น อุดมศักดิ์ กุลครอง (2553) ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทางเดียวกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลด้วย เช่น จารุณี อภิรัฐารมณ (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การมีส่วนร่วมในงานกับประสิทธิผลของหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ ประสิทธิภาพของหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การมีส่วนร่วมในงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 25.70 ($R^2 = .257$) สัลมาน สะบุญดี (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านการดำเนินงานเป็นทีม ด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ด้านภาวะผู้นำ และด้านโครงสร้างองค์การ สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .842 มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ร้อยละ 70.8 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .354 นิสานาศ นนท์จุมจัง (2553) ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถพยากรณ์และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอำนาจพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 43.20 สมเกียรติ บาลลา (2554) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สัมมา ธรณิย์ (2554) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน สามารถพยากรณ์ถึงประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ร้อยละ 76.20

นอกจากนี้ ในงานวิจัยที่ใกล้เคียงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในทางบวก เช่น วัฒนธรรมองค์การ โดย นุชา สระสม (2552) ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร” พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่ใกล้เคียงแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานในทางบวก

2.2 แนวคิดการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ (psychological empowerment)

2.2.1 ความหมายของแนวคิดการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ

คำว่า “การเสริมสร้างพลังอำนาจ” (Empowerment) ตามพจนานุกรมของ Merriam Webster ให้ความหมายไว้ 3 ประการ คือ 1) การให้อำนาจที่เป็นทางการ (to give official authority) หรือที่ถูกต้องตามกฎหมาย (Legal power to) 2) การจัดหาหรือให้โอกาส (to provide with the means or opportunity) และ 3) การส่งเสริมความเป็นตัวเอง (to promote the self-actualization)

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มีผู้ศึกษาและให้ความหมายของคำว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) อย่างมากมายจนกระทั่งในปี ค.ศ. 1988 คองเกอร์และคานันโก (Conger; & Kanungo. 1988: 472-474) ได้ทำการศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและได้แบ่งออกเป็น 2 ความหมาย คือ ความหมายด้านโครงสร้างความสัมพันธ์ (Relation Construct) หรือความหมายในเชิงปฏิบัติ และความหมายโครงสร้างแรงจูงใจ (Motivational Construct) ซึ่งเป็นความหมายในเชิงจิตวิทยา

โดยในแง่ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา หรือการเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจ (Psychological empowerment) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

คองเกอร์ และคานันโก (Conger; & Kanungo. 1988: 474) ได้ให้นิยามการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา (Psychological Empowerment) คือ การเพิ่มขึ้นของความเชื่อในการรับรู้ความสามารถของตนเองของสมาชิกในองค์การ โดยการค้นหาว่าอะไรคือเงื่อนไขที่ทำให้คนรู้สึกว่ามีอำนาจ (Powerlessness) และกำหนดวิธีการในการกำจัดเงื่อนไขเหล่านั้น โดยใช้ระเบียบปฏิบัติและเทคนิควิธีทางองค์การทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างการรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคคลให้มีระดับเพิ่มสูงขึ้น

โทมัส และเวลท์เฮาส์ (Thomas; & Velthouse. 1990: 666) ได้ให้คำจำกัดความการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานไว้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นสภาวะ (States) หรือการรู้คิด (Cognitions) ที่ได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ช่วยในการเสริมสร้างสภาพการ

ทำงานในเชิงรุก มากกว่าที่จะมองในเรื่องของลักษณะนิสัย กล่าวคือการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นการเพิ่มขึ้น ของแรงจูงใจในงานภายในตน (Intrinsic task motivation) โดยการได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย มีผลทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันต่องาน ซึ่ง แสดงออกมาในรูปของการรู้คิดที่ผลสะท้อนตอบทบทนาการทำงานของแต่ละบุคคล ในด้านความหมาย ด้านสมรรถนะ ด้านอัตถิธิต และด้านผลกระทบ

สไปร์ทเซอร์ (Spreitzer. 1995: 1442-1444) ได้ให้คำนิยามไว้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงจิตวิทยาเป็นสภาวะเชิงจิตวิทยาที่จำเป็นต่อบุคคลในการรู้คิดที่สามารถควบคุมความสัมพันธ์ในการทำงานได้ มากกว่าที่จะเป็นไปในรูปแบบของการบริหารจัดการที่มีการแบ่งอำนาจการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาเป็นแรงจูงใจในงานภายในตน (Intrinsic task motivation) แบ่งออกเป็น 4 ด้านตามการรู้คิดซึ่งสะท้อนถึงบทบาทการทำงานของแต่ละบุคคล คือ ด้านความหมาย ด้านสมรรถนะ ด้านอัตถิธิต และด้านผลกระทบ ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงจิตวิทยาทั้ง 4 ด้านนี้ส่งผลกระทบในเชิงรุก (Active) ต่อบทบาทการทำงานของบุคคลมากกว่าส่งผลในเชิงรับ (Passive)

ยูกัล (Yukl. 2002) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาว่า หมายถึงแรงจูงใจภายในตนเอง และการรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-efficacy) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมภาวะผู้นำ คุณลักษณะของงาน โครงสร้างขององค์การ และค่านิยมและความต้องการของแต่ละบุคคล

สลินา ทวีวัฒนะกิจบวร (2548) ได้แสดงทัศนะว่า แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานภายในตนหรือการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงจิตวิทยา ว่าเป็นเรื่องของแรงจูงใจภายในตนซึ่งแสดงออกด้วยกลุ่มการรู้คิด 4 ด้าน คือ ด้านความหมาย ด้านสมรรถนะด้านอัตถิธิต และด้านผลกระทบ ซึ่งเป็นตัวแปรต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกสามารถส่งผลให้บุคคลรู้สึกมากหรือน้อยว่าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานภายในตน รู้สึกถึงคุณค่าของงาน รู้ว่าตนมีความสามารถในงานจริง และตั้ง ใจทำงานนั้นได้อย่างมีอิสระ เต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และองค์การ ตลอดจนสามารถรู้ว่าตนมีผลกระทบต่องานภายในองค์การ ทั้งในแง่กลยุทธ์ การจัดการและผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งจะทำให้บุคคลยอมรับตนเองมากขึ้น ว่าตนมีพลังอำนาจในงานอย่างแท้จริง ไม่ใช่แต่เพียงการมอบหมายงานมาให้มีอำนาจในงาน ซึ่งอาจไม่ได้ต้องมีอำนาจในงานจริงๆ

ภัทรวรรณ ปิ่นแก้ว (2548) ได้แสดงความเห็นว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงจิตวิทยา คือ กระบวนการแรงจูงใจในงานภายในตนที่เพิ่มขึ้น ซึ่งแสดงออกมาในรูปของการรู้คิด (Cognitive) อันสะท้อนความโน้มเอียงของแต่ละบุคคลที่มีต่อบทบาทในงานของคนนั้น โดยมี

องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ การรู้คิดด้านความหมาย (Meaning) การรู้คิดด้านสมรรถนะ (Competence) การรู้คิดด้านอัตลัษิต (Self-determination) และการรู้คิดด้านผลกระทบ (Impact)

จากข้างต้นสรุปได้ว่า ความหมายของแนวคิดการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ หมายถึง แรงจูงใจภายในบุคคลที่แสดงออกผ่านกระบวนการรู้คิด 4 ด้าน คือ การรู้คิดด้านความหมาย (Meaning) การรู้คิดด้านสมรรถนะ (Competence) การรู้คิดด้านอัตลัษิต (Self-determination) และการรู้คิดด้านผลกระทบ (Impact) ที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอกนำไปสู่การเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจภายในบุคคล หรือกล่าวได้ว่า สภาพแวดล้อมของการทำงานและบริบทขององค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบุคคลเกิดแรงจูงใจภายใน สามารถทำงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์การ

ความเป็นมาของแนวคิดการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ

การศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) นั้น เริ่มต้นมาจากนักสังคมวิทยาองค์การชาวอเมริกัน คือ คานเตอร์ (Kanter, 1977) ซึ่งคานเตอร์ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมองค์การตามทฤษฎีโครงสร้างทางอำนาจ และพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นพฤติกรรมในการทำงานที่บุคคลได้รับแรงกระตุ้นจากทั้งภายในและภายนอกและตอบสนองแรงกระตุ้นนั้น คานเตอร์ มองว่าแรงกระตุ้นภายนอกด้านอำนาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล การได้รับอำนาจ (power) นี้ได้แก่ การได้รับอำนาจด้านข้อมูลข่าวสาร การได้รับอำนาจด้านการสนับสนุนจากองค์การ การได้รับอำนาจด้านทรัพยากร และการได้รับโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งการได้รับอำนาจเหล่านี้มาจากทั้งรูปแบบอำนาจอย่างเป็นทางการ (Formal power) และรูปแบบอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ (Informal power) ที่มีอยู่ในตำแหน่งงานต่างๆ การได้มาซึ่ง อำนาจทั้ง 2 รูปแบบของบุคคลในองค์การขึ้นอยู่กับที่ได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานสูง (High inorganizational opportunity) ที่ส่งผลให้บุคคลมีความสนใจในงาน มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ มีความรู้สึกว่ามีคุณค่า มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้มีความสามารถในการตัดสินใจ และมีระดับผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลไม่ได้รับความสำคัญในองค์การ (High in organizational meaning) จะส่งผลทำให้บุคคลเกิดภาวะไร้อำนาจ (Powerlessness) ทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขาดความผูกพันต่อองค์การ ไม่มีอิสระในการทำงาน เพิ่มระดับความเครียดจากการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานลดลงซึ่งจะส่งผลในแง่ลบกับตัวบุคคลเอง รวมไปถึงในแง่ขององค์การทำให้องค์การไม่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน ดังนั้น หากมีการเสริมสร้างพลังอำนาจเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลทำให้องค์การดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย และทำให้บุคลากรในองค์การมีแรงจูงใจในการทำงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งโครงสร้างของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานตามแนวคิดของคานเตอร์นั้น ถูกนำไป

ศึกษาต่อและประยุกต์ใช้ทั้งทางด้านการบริหารและการพัฒนาองค์กร เช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วมในองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วม การจัดทำโปรแกรมรับฟัง ข้อคิดเห็นจากพนักงาน และการสร้างกลุ่มทีมงาน เป็นต้น (Kanter. 1977: 159-179)

ต่อมาในปี ค.ศ. 1988 คองเกอร์และคานันโก (Conger; & Kanungo. 1988: 471-474) ได้ทำการศึกษาเรื่องการสร้างพลังอำนาจในงานตามทฤษฎีโครงสร้างทางอำนาจของคานเตอร์ (Kanter. 1977) และได้โต้แย้งว่าการสร้างพลังอำนาจในงานนี้ยังไม่สมบูรณ์ เนื่องจากมีข้อจำกัดคือตามทฤษฎีโครงสร้างทางอำนาจนี้เป็นการจัดการการสร้างพลังอำนาจในงานเชิงการมอบหมายงาน (Delegation) และเชิงการบริหารจัดการ (Managerial practices) ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อพนักงานด้านระบบการทำงานเพียงด้านเดียวเท่านั้น คองเกอร์และคานันโกมีความเห็นว่าการสร้างพลังอำนาจในงานตามแนวคิดของคานเตอร์ยังขาดการศึกษาถึงการสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ซึ่งเป็นด้านการรับรู้ตนเองของบุคคลว่ามีอำนาจในงานตามที่ควรจะเป็นหรือไม่ หรือมีระดับการรับรู้มากน้อยเพียงใด ดังนั้น คองเกอร์และคานันโกจึงได้ทำการศึกษาการสร้างพลังอำนาจในงานทั้ง เชิงการบริหารจัดการและเชิงจิตวิทยา เขาได้แบ่งความหมายของการสร้างพลังอำนาจในงานออกเป็น 2 ความหมายด้วยกัน คือ ความหมายในเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ (Relational Construct) และความหมายในเชิงโครงสร้างแรงจูงใจ (Motivational Construct)

1) ความหมายของการสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ (Relational Construct) เป็นโครงสร้างของการสร้างพลังอำนาจในงานด้านการบริหารจัดการ กล่าวคือการสร้างพลังอำนาจเป็นการที่บุคคลรับรู้ถึงอำนาจที่มีอิทธิพลควบคุมเหนือคนอื่น การที่บุคคลจะมีอำนาจเพิ่มขึ้นนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของตนเองหรือหน่วยงานย่อยในองค์กรเพียงเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับบุคคลอื่น และพฤติกรรมที่บุคคลอื่นตอบสนองด้วย การสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์นี้มุ่งเน้นไปที่องค์การมากกว่าบุคคล ดังนั้น จึงเน้นไปที่แหล่งของอำนาจ การพัฒนากลยุทธ์ และเทคนิคการกระจายทรัพยากร แต่อย่างไรก็ตามโครงสร้างด้านความสัมพันธ์นี้ยังไม่ครอบคลุมเพียงพอที่จะอธิบายถึงการสร้างพลังอำนาจในงานของผู้ได้บังคับบัญชา เนื่องจากว่ายังมีคำถามเกิดขึ้นมาว่า การมอบหมายอำนาจในด้านต่างๆ เช่น ด้านทรัพยากร ด้านข้อมูลข่าวสาร หรือการบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้น เป็นการสร้างพลังอำนาจของผู้ได้บังคับบัญชาในแง่ของจิตวิทยาได้จริงหรือไม่ ดังนั้น จึงทำให้มีการศึกษาถึงการสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงโครงสร้างแรงจูงใจขึ้น

2) ความหมายของการสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงโครงสร้างแรงจูงใจ (Motivational Construct) ทางความหมายในเชิงจิตวิทยา อำนาจและการควบคุมเป็นสภาวะแรงจูงใจหรือความเชื่อด้านความคาดหวังซึ่งมีอยู่ภายในของแต่ละบุคคล เช่น บุคคลต้องการมีอำนาจ โดยเป็น

ความต้องการที่มาจากแรงขับภายในของแต่ละบุคคลที่ต้องการมีอิทธิพลควบคุมเหนือบุคคลอื่น ซึ่งเป็นเรื่องการควบคุมที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิต และมีนักจิตวิทยาหลายท่านสนใจในการศึกษาเรื่องการควบคุมนี้ เช่น รอตเตอร์ (Rotter, 1966) ให้ความสนใจในการศึกษาเรื่องการควบคุมตนเองจากภายในและภายนอก (Internal/External locus of control) ซึ่งรอตเตอร์มองอำนาจในแง่ของแรงจูงใจว่าหมายถึงความต้องการที่จะมีอัตลิติต (Self-determination) หรือการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) จากแนวคิดนี้หมายความว่า หากมีปัจจัยใดกระตุ้นให้บุคคลเกิดอัตลิติต และเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง จะทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ว่ามีอำนาจมากขึ้นและในทางตรงกันข้าม ถ้าหากมีปัจจัยใดทำให้บุคคลมีระดับอัตลิติต และการรับรู้ความสามารถในตนเองลดลง จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกไร้อำนาจ (Powerlessness) มากขึ้น

คองเกอร์ และคานันโก (Conger; & Kanungo, 1988: 474) ได้ให้คำจำกัดความของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานว่า เป็นกระบวนการเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคคล ซึ่งมาจากระดับความต้องการภายในตนเอง เช่น ความต้องการด้านอัตลิติต (Self-determination) แรงจูงใจในตนเองด้านสมรรถนะ (Competence) ความต้องการมีอำนาจ (Power) และความต้องการมีอิสระในการควบคุมด้วยตนเอง (Autonomy) โดยกระบวนการเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถภายในตนเองนี้สามารถทำได้โดยการกำหนดว่าเงื่อนไขอะไรบางอย่างที่ทำให้บุคคลรู้สึกไร้อำนาจ (Powerlessness) และหาวิธีการกำจัดเงื่อนไขเหล่านั้นออกไป โดยใช้เทคนิคและวิธีการปฏิบัติขององค์การทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างให้บุคคลเกิดการรับรู้ความสามารถในตนเองเพิ่มมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม คองเกอร์ และคานันโกไม่ต้องการที่จะนำเอาลักษณะทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการมาใช้อธิบายปรากฏการณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แต่จะตั้งข้อสันนิษฐานว่า ทุกคนต่างมีความต้องการภายในที่จะมีอัตลิติต (Self-determination) ภายในตนเอง และต้องการที่จะเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆอยู่แล้ว ซึ่งความต้องการในระดับมากน้อยที่แตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคลนี้สามารถอธิบายได้โดยการวิเคราะห์ถึงกระบวนการแรงจูงใจโดยการเชื่อมโยงกับทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เข้ากับทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)

จากแนวคิดนี้เอง คองเกอร์ และคานันโกจึงได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน 5 ขั้นตอน โดยมีกระบวนการเริ่มตั้งแต่สาเหตุที่ก่อให้เกิดความรู้สึกไร้อำนาจจนถึงผลที่แสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นระยะที่กล่าวถึงสภาพการณ์ หรือปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกไร้อำนาจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านองค์การ พฤติกรรม และการปฏิบัติของหัวหน้าหรือ

ผู้นิเทศ ระบบรางวัลที่ไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม และลักษณะของงานที่ทำซ้ำๆ กล่าวคือเป็นการค้นหาสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะไร้อำนาจของผู้บริหาร

ขั้นตอนที่ 2 เป็นระยะที่ผู้บริหาร นำกลยุทธ์ และเทคนิคการบริหารจัดการมาปฏิบัติ หลังจากพบสภาวะการณ์หรือปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกไร้อำนาจ กลยุทธ์ดังกล่าว ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การให้ข้อมูลป้อนกลับถึงผลการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การเป็นแบบอย่าง ระบบการให้รางวัลตามความสามารถและผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการเลือกใช้กลยุทธ์และเทคนิคในการบริหารจัดการมาปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภายในองค์กรนั่นเอง

ขั้นตอนที่ 3 ระยะนี้ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกถึง ความสามารถ หรือสมรรถนะแห่งตนในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยการให้อำนาจในการปฏิบัติงาน และให้ผู้ปฏิบัติงานดูแบบอย่างหรือประสบการณ์ของผู้ที่ประสบผลสำเร็จ การพูดชักจูงโน้มน้าวเกี่ยวกับความสามารถที่มี ตลอดจนการสร้างความรู้สึกที่ดีในตนเองกล่าวคือ เป็นการจัดหาข้อมูลข่าวสารให้ผู้ปฏิบัติเพื่อให้อำนาจ และเชื่อมั่นในความสามารถของตน

ขั้นตอนที่ 4 ระยะนี้ผู้ปฏิบัติงานจะรับรู้ถึงสมรรถนะแห่งตน และมีจิตใจที่เข้มแข็งมีความคาดหวัง รวมถึงมีความพยายามอย่างแรงกล้าในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 5 ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ และเชื่อมั่นในความสามารถของตน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการคิดริเริ่มปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่างๆ และพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งเป็นระยะที่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความพยายามอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาของคองเกอร์และคานันโกทำให้โทมัส และเวลท์เฮาส์ (Thomas; Velthouse. 1990: 668-677) ได้พัฒนาแนวคิดในการศึกษาการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาโดยกล่าวถึงการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาว่า เป็นแนวคิดการเพิ่มแรงจูงใจในบริบทของงาน เกิดจากการรับรู้บทบาทของตนเองกับงาน หรือกิจกรรมและเป้าหมายของงานที่ทำ โดยเน้นที่การประเมินงานตามการรับรู้ด้วยกระบวนการคิดอย่างรอบคอบของพนักงานที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง และมีการเปลี่ยนแปลงตามสิ่งแวดล้อมหรือลักษณะงานที่ทำ โดยประเมินงานใน 4 ด้าน ดังนี้

1) ผลกระทบ คือ ระดับของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความแตกต่างในเรื่องของการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ ผลกระทบทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และกิจกรรมที่ทำ รวมถึงความสามารถในการควบคุม ตลอดจนมีโอกาสรับรู้ผลลัพธ์ของงานที่ทำ

2) ความสามารถในการปฏิบัติงาน คือ ระดับของความสามารถของบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เมื่อใช้ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

3) คุณค่าของงาน คือ ค่านิยมที่มีต่อเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งคุณค่าของงานจะตัดสินจากค่านิยม ความเชื่อ และความคิด หรือเป็นความรู้สึกด้านการเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายของแต่ละบุคคล

4) การเลือก คือ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและการรับรู้ถึงโอกาสที่สามารถเลือกหรือตัดสินใจปฏิบัติงานด้วยตนเอง ส่งผลให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดของโทมัสและเวลท์เฮ้าส์กล่าวว่าได้ว่าการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาเป็นแนวคิดในการเพิ่มแรงจูงใจภายในด้านการจัดการโดยการที่ให้พนักงานทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมายทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันต่องาน ซึ่งการอ้างอิงแบบนี้ครอบคลุมถึงเรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในการสร้างให้เกิดแรงจูงใจภายในนั่นเอง

สไปร์ทเซอร์ (Spreitzer, 1995: 1442-1443) ได้ศึกษาแนวคิดของคองเกอร์ และคานันโก (Conger; & Kanungo, 1988) และแนวคิดของโทมัส และเวลท์เฮ้าส์ (Thomas; Velthouse, 1990) จากนั้นได้พยายามพัฒนาการสร้างมาตรวัดการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาขึ้นมาเป็นคนแรก ด้วยแนวคิดที่ว่า แม้จะมีความสนใจในการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เพื่อการศึกษาและพัฒนาองค์การกันอย่างกว้างขวางแต่การขาดมาตรวัดทางทฤษฎี เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาวิจัยในเรื่องการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาเป็นอย่างมาก ซึ่งนักวิจัยก่อนหน้านี้ไม่ได้พยายามที่จะวัดการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาในบริบทของงานมาก่อน ดังนั้น สไปร์ทเซอร์จึงได้พัฒนาและสร้างมาตรวัดการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาในบริบทที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยให้นิยามความหมายของการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาไว้ว่า คือการเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจภายในงานซึ่งปรากฏชัดในรูปของการรู้คิด (Cognition) 4 ประการ ซึ่งจะสะท้อนแนวโน้มในการทำงานของปัจเจกบุคคล ได้แก่

1) การรู้คิดด้านความหมาย (Meaning) คือการที่บุคคลรับรู้คุณค่าของงานโดยดูที่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานนั้น เปรียบเทียบกับแนวคิดและมาตรฐานของแต่ละบุคคล ซึ่งแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความต้องการตามบทบาทในงาน ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล กล่าวคือด้านความหมายนี้จะพิจารณาจากความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการด้านบทบาทในการทำงานของบุคคล และความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของแต่ละบุคคลนั้น

2) การรู้คิดด้านสมรรถนะ (Competence) หรือการรับรู้ความสามารถภายในตน (Selfefficacy) คือความเชื่อของแต่ละบุคคลในเรื่องความสามารถของตนเองในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยทักษะและความชำนาญที่เฉพาะเจาะจงในการทำงาน

3) การรู้คิดด้านอัตลัษิต (Self-determination) คือความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่รับรู้ว่าตนเองมีอิสระในทางเลือก และควบคุมการกระทำสิ่งต่างๆ ในการสร้างสรรค์ และการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมถึงการตัดสินใจ และการแก้ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง

4) การรู้คิดด้านผลกระทบ (Impact) คือการที่แต่ละบุคคลรับรู้ถึงระดับความมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ต่างๆ ของงานภายในองค์การทั้งในเชิงกลยุทธ์ การจัดการ และการปฏิบัติงานภายใต้บริบทงานใดงานหนึ่งที่เฉพาะเจาะจง

ในเวลาต่อมา ยูคัล (Yukl. 2002: 106) ซึ่งศึกษาเรื่องการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาได้อธิบายเพิ่มเติมว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ประการ ได้แก่ การรู้คิดด้านความหมาย การรู้คิดด้านสมรรถนะ การรู้คิดด้านเจตนารมณ์ในตนเอง และการรู้คิดด้านผลกระทบ ช่วยเชื่อมโยงเรื่องการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาเข้ากับทฤษฎีและผลงานวิจัย ในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงาน เรื่องของการออกแบบงาน เรื่องของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และเรื่องของโปรแกรมการให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การ

ทั้งนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตใจระดับผู้บริหาร ยังมีความแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ ต้องเป็นทั้งผู้ที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจและเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โฮโนล (Honold. 1997) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตใจ ถือเป็นเครื่องมือการบริหารงานอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารเพื่อใช้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เนื่องจาก การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตใจของผู้บริหารเป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสหรือได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารให้แสดงศักยภาพในงาน (Rappaport. 1987) ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงาน (Sabiston; & Laschinger. 1995; Laschinger; & Havens. 1995) และเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น (Laschinger; & et al. 2004)

สรุปได้ว่า การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจที่ตนเองมีต่องาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน การรู้คิดด้านความหมาย การรู้คิดด้านสมรรถนะ การรู้คิดด้านเจตนารมณ์ในตนเอง และการรู้คิดด้านผลกระทบ กล่าวคือ 1) การรู้คิดด้านความหมาย (Meaning) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อคุณค่าในงาน ว่ามีความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการด้านบทบาทในการทำงานของบุคคล และความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของแต่ละบุคคลนั้น 2) การรู้คิดด้านสมรรถนะ (Competence) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อความ

เชื่อในความสามารถของตนเองที่จะทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยทักษะและความชำนาญที่เฉพาะเจาะจงในการทำงาน 3) การรู้คิดด้านเจตนารมณ์ในตนเอง (Self-determination) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่รับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีอิสระในทางเลือก และควบคุมการกระทำสิ่งต่างๆ ในการสร้างสรรค์และการทำงานอย่างต่อเนื่อง การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง 4) การรู้คิดด้านผลกระทบ (Impact) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่แต่ละบุคคลรับรู้ถึงระดับความมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ต่างๆ ของงานภายในองค์การ ภายใต้บริบทงานใดงานหนึ่งที่เฉพาะเจาะจง

2.2.2 การวัด

การทบทวนวรรณกรรม พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ นำแนวคิดของสไปร์ทเซอร์ (Spreitzer, 1995) มาเป็นกรอบในการสร้างแบบวัด ซึ่งแบ่งองค์ประกอบเป็น 4 ด้าน คือ 1) การรู้คิดด้านความหมาย 2) การรู้คิดด้านสมรรถนะ 3) การรู้คิดด้านเจตนารมณ์ในตนเอง 4) การรู้คิดด้านผลกระทบ เช่น งานวิจัยของ ศมาภรณ์ วรพรรณโสภาค (2553) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สัญญาณการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาและความตั้งใจอยู่ในองค์การ” โดยใช้แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาของ ภัครวรรณ ปิ่นแก้ว (2548) มาใช้ในการเก็บข้อมูล ซึ่งภัครวรรณได้แปลและดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ สไปร์ทเซอร์ (Spreitzer, 1995) มีค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ในระดับ .8302 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 35 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามเชิงลบ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 22, 26 และ 28 และที่เหลือเป็นข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 32 ข้อ คือ การรู้คิดด้านความหมาย จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .8246 การรู้คิดด้านสมรรถนะ จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .5800 การรู้คิดด้านเจตนารมณ์ในตนเอง จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .6774 และการรู้คิดด้านผลกระทบ จำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .7581 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ภัครวรรณ ปิ่นแก้ว, 2548)

ในทางเดียวกัน ณัฐธิดา ส่องแสง (2552) ศึกษาเรื่อง “การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสามารถในการตัดสินใจที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตเหล็กแห่งหนึ่ง” โดยใช้แบบสอบถามการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และ เตชทัต ใจท้วม (2551) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง ตามการรับรู้ของพนักงาน กับการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาในงาน และความผูกพันในงานของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย” โดยใช้แบบสอบถามการรับรู้เสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาในงานผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามขึ้นมาเอง

ตามแนวคิดของ สไปร์ทเซอร์ (Spreitzer. 1995) โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด 36 ข้อ โดยแบ่งเป็นคำถามเชิงบวก 23 ข้อ และคำถามเชิงลบ 13 ข้อ

สรุปได้ว่า ในงานวิจัยนี้สร้างแบบวัดการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ โดยพัฒนาแบบวัดจาก ภัครวรรณ ปิ่นแก้ว (2548) ซึ่งแปลมาจากแบบวัดของ สไปร์ทเซอร์ (Spreitzer. 1995) มาเป็นกรอบการศึกษา ชื่อเครื่องมือวัด คือ “ความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตอนที่ 2” โครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ 1) การรู้คิดด้านความหมาย 2) การรู้คิดด้านสมรรถนะ 3) การรู้คิดด้านเจตนารมณ์ในตนเอง และ 4) การรู้คิดด้านผลกระทบ โดยปรับข้อคำถามให้เหลือข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ รวม 20 ข้อ และปรับข้อคำถามให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง สำหรับข้อคำถามทางบวกผู้ที่ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่งจะได้ 5 คะแนน เห็นด้วยจะได้ 4 คะแนน ไม่แน่ใจจะได้ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วยจะได้ 2 คะแนน และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

2.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Spreitzer; Kizilos; & Nason. 1997: 679-705) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในไทยหลายชิ้น ได้แก่ งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 (สมพงษ์ ศรีโสภณ. 2551) และงานวิจัยเรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 (วัฒนา จันทโคตร. 2551)

นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลเชิงบวกกับการสร้างพลังอำนาจเชิงจิตใจ (Kark R.; Shamir B.; & Chen G. 2003: 246-255; Avolio B. J.; Zhu W.; Koh W.; & Bhatia P. 2004: 951-968) สอดคล้องกับข้อค้นพบในงานของ ปิยภรณ์ ปัญญาวิช (2545) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร”

สรุปได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่ใกล้เคียงแสดงให้เห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานในทางบวก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลเชิงบวกกับการสร้างพลังอำนาจเชิงจิตใจ และตามแนวคิดของ Yuki (2002: 106) ได้เชื่อมโยงการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตใจด้วย

นอกจากนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตใจระดับผู้บริหารยังมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นของผู้ปฏิบัติงานด้วย (Honold. 1997; Rappaport. 1987; Sabiston; & Laschinger. 1995; Laschinger; & Havens. 1995; Laschinger; & et al. 2004)

2.3 แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ (emotional Intelligence)

2.3.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ มาจากภาษาอังกฤษว่า Emotional Intelligence (EI) หรือ Emotional Quotient (EQ) ซึ่งในภาษาไทยนั้น ยังไม่มีการกำหนดคำศัพท์ที่ใช้ร่วมกัน จึงใช้ชื่อเรียกแตกต่างกันไป เช่น เซวน์อารมณ์ ปัญญาอารมณ์ อัจฉริยะทางอารมณ์ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งทั้ง EI และ EQ บางครั้งใช้แทนกันได้ (กรมสุขภาพจิต. 2543) ซึ่งในงานวิจัยนี้จะเรียกว่า “ความฉลาดทางอารมณ์” ตามศัพท์ที่คนไทยทั่วไปคุ้นหู

บรรดานักวิชาการให้นิยามเกี่ยวกับคำว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ไม่ได้แตกต่างกันมากนัก จากการทบทวนวรรณกรรมอาจสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกและเข้าใจอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น และรู้จักใช้พลังอารมณ์ของตนเป็นพื้นฐานในการสร้างสัมพันธภาพ และโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น (Cooper; & Sawaf. 1997: 15-17; Gardner. 1983: 20-24; Goleman. 1998: 5) ซึ่งบารอน (Bar-On. 1997) กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นชุดของความสามารถส่วนตัวด้านอารมณ์และด้านสังคมของบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคล โดยเมเยอร์และซาโลเวย์ (Mayer; & Salovey. 1990) สรุปความสามารถดังกล่าวออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

- 1) ความสามารถในการรับรู้ ประเมิน และแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างเหมาะสม
- 2) ความสามารถในการเข้าถึง และ/หรือสร้างความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความคิดได้
- 3) ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์และกระบวนการของอารมณ์ได้ดี
- 4) ความสามารถในการคิดใคร่ครวญและควบคุมภาวะอารมณ์ได้ดีใน

สภาพแวดล้อมทั้งหลายได้

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ในมิติของความสามารถในการปรับตัว พบว่า การ์ดเนอร์ (Gardner. 1983) ได้จำแนกความฉลาดทางอารมณ์ใน 2 ลักษณะ คือ

- 1) การรับรู้และตอบสนองต่ออารมณ์ และความต้องการของผู้อื่นอย่างเหมาะสม (Interpersonal Intelligence)
- 2) การรับรู้อารมณ์ของตนเอง และสามารถแยกแยะ ตลอดจนจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสม (Intrapersonal Intelligence)

ในทางเดียวกัน เมเยอร์และซาโลเวย์ (Mayer; & Salovey. 1990) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วยความสามารถที่ปรับตัวได้ (Adaptive Abilities) 3 ขั้นตอน ได้แก่ การประเมินค่า และการแสดงออกทางอารมณ์ การจัดระบบอารมณ์ และการใช้ประโยชน์ของอารมณ์ในการแก้ปัญหา ซึ่งต่อมาเขาได้ปรับปรุงแนวคิดเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ โดยเน้นที่ความนึกคิด ต่างจากเดิมที่เน้นเรื่องอารมณ์ ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ และนิยามที่เปลี่ยนไปโดยเขาได้นิยามความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นศักยภาพการเติบโตทางอารมณ์และสติปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์มี 4 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบในมิติของความสามารถในแง่ต่างๆ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 คือ ความสามารถในการรับรู้ (Perception) ประเมินค่า (Appraisal) และการแสดงออก (Expression) ทั้งของตนเองและผู้อื่น

องค์ประกอบที่ 2 คือ ความสามารถที่จะใช้อารมณ์เพื่อต่อความคิด

องค์ประกอบที่ 3 เป็นความสามารถเข้าใจ วิเคราะห์อารมณ์ตนเอง และใช้ความรู้ทางอารมณ์

องค์ประกอบที่ 4 เป็นความสามารถจัดระบบอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น เพื่อความเติบโตทางสติปัญญาและอารมณ์ต่อไป

องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบสัมพันธ์กับระดับความสามารถของบุคคลที่จะพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ขึ้นไป โดยองค์ประกอบแรกนั้น ได้แก่ ความสามารถในการรับรู้ (Perception) การประเมินค่า (Appraisal) และการแสดงออก (Expression) ทั้งของตนเองและผู้อื่น เป็นองค์ประกอบของกระบวนการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ที่เป็นขั้นพื้นฐานที่สุด ส่วนองค์ประกอบที่ 4 ได้แก่ ความสามารถจัดระบบอารมณ์ของตนเองและบุคคลอื่น เป็นองค์ประกอบที่ซับซ้อนที่สุด ในกระบวนการพัฒนา

โกลด์แมน (Goleman. 1995) ได้กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ในมิติ Non-Cognitive Intelligence ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทักษะทางอารมณ์และสังคม ช่วยทำให้ความสามารถในการกระทำของบุคคลเพิ่มสูงขึ้น และประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่ง โกลด์แมน (Goleman. 1998: 26-27) สรุปว่า โครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (Know One's Emotion) หรือเรียกว่า การตระหนักรู้จักตนเอง (Self Awareness) คือ ความหยั่งรู้การเปลี่ยนแปลงในภาวะอารมณ์ ความต้องการของตนในแต่ละช่วงเวลาและสถานการณ์ หรือรู้จักตนเอง และเอาชนะตนเองได้

2) การจัดการอารมณ์ของตนเอง (Managing Emotion) คือ ความสามารถในการจัดการและควบคุมความรู้สึก หรืออารมณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและชาญฉลาด มีสติและสามารถเลื่อนการสนองความพึงพอใจของตนออกไปก่อนเพื่อบรรลุเป้าหมาย และเมื่อมีความทุกข์ใจก็สามารถกลับสู่สภาพปกติได้ดี

3) การจูงใจตนเอง (Motivation Oneself) คือ การกระตุ้นเตือนตนให้คิดอย่างสร้างสรรค์ผลักดันตนสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ นำมาซึ่งความสำเร็จ

4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Recognizing Emotion in Other) คือ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้เท่าทันความรู้สึกความต้องการของผู้อื่น และสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลหลายแบบได้

5) ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพ (Handling Relationships) คือ เป็นผลสรุปที่กล่าวมาทั้งหมด ตั้งแต่ข้อ 1-4 การทำอย่างไรที่สามารถสร้าง และรักษาสายสัมพันธ์กับคนรอบข้างได้

ต่อมา โกลด์แมน (Goleman. 1998: 93-102) ได้พัฒนารอบแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์จากองค์ประกอบ 5 ประการข้างต้น พัฒนาเป็นความสามารถ 2 หมวด 5 องค์ประกอบ ดังนี้

หมวดที่ 1: ความสามารถส่วนบุคคล (Personal Competence)

1) การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความโน้มเอียงของตน และความพร้อมต่างๆ กล่าวคือ การรู้เท่าทันอารมณ์ตน สาเหตุที่ทำให้เกิดความรู้สึกนั้นๆ และผลที่ตามมา ประเมินตนเองได้ตามจริง รู้จุดเด่น และจุดด้อยของตนเอง มั่นใจตนเอง มั่นใจความสามารถและคุณค่าของตน

2) การควบคุมตนเอง (Self Regulation) ความสามารถในการจัดการกับความรู้สึกภายในตนเอง กล่าวคือ การควบคุมตนสามารถจัดการกับภาวะอารมณ์ หรือความฉุนเฉียวได้ การเป็นที่ไว้วางใจ รักษาความซื่อสัตย์ และมีคุณงามความดีไว้ได้ ความเป็นผู้ที่ใช้สติปัญญาแสดงความรับผิดชอบ การปรับตัวได้ ยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงได้ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การเปิดรับความคิด วิธีการ และข้อมูลใหม่

3) การจูงใจตนเอง (Self-Motivation) แนวโน้มของอารมณ์อันนำไปสู่เป้าหมาย กล่าวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พยายามที่จะปรับปรุงเพื่อให้ได้ดี ภาวะผูกพัน การยึดมั่นกับเป้าหมาย และกลุ่มเป้าหมายขององค์การ ความคิดริเริ่ม การมีความคิดใหม่ และพร้อมที่จะปฏิบัติเมื่อมีโอกาส การมองโลกในแง่ดี การมุ่งสู่เป้าหมาย ถึงแม้มีอุปสรรค

หมวดที่ 2: ความสามารถทางสังคม (Social Competence)

4) การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) การตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการ และข้อห่วงใยของผู้อื่น กล่าวคือ การเข้าใจผู้อื่น การเข้าใจถึงความรู้สึก มุมมอง และข้อวิตกกังวลของผู้อื่น การพัฒนาผู้อื่น การทราบถึงข้อควรปรับปรุงของผู้อื่น และการส่งเสริมความรู้ และความสามารถของผู้อื่น การมีใจให้บริการ การคาดคะเน รับรู้ และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล การสร้างโอกาสจากความต่างต่างนั้น การตระหนักรู้สถานการณ์ในกลุ่ม การทราบความคิดเห็นของกลุ่ม และทราบความสัมพันธ์ของคนในกลุ่ม

5) ทักษะทางสังคม (Social Skills) กล่าวคือ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีกลยุทธ์ในการโน้มน้าวผู้อื่นอย่างได้ผล การสื่อสาร การฟังผู้อื่น และการส่งสารที่น่าเชื่อถือ การบริหารความขัดแย้ง การเจรจาต่อรอง และแก้ไขความไม่ลงรอยกัน ความเป็นผู้นำ การเป็นแรงบันดาลใจ และการเป็นตัวอย่างให้บุคคลหรือกลุ่มคน การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี การสร้างพันธมิตรผูกพัน การสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ ความร่วมมือร่วมใจ การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี การสร้างทีมงาน การสร้างพลังของกลุ่มในการมุ่งสู่เป้าหมาย

ความสามารถ 2 หมวดข้างต้นของโกลด์แมน (Goleman. 1998: 93-102)

สอดคล้องกับการแบ่งองค์ประกอบของวายชินเกอร์ (Weisinger. 1998) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 2 ประการ เช่นกัน คือ 1) ความฉลาดทางอารมณ์เฉพาะบุคคล และ 2) การใช้ความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

ต่อมา กรมสุขภาพจิต (2543: 42) ได้นำแนวคิดของโกลด์แมน (Goleman. 1998: 93-102) และนักคิดต่าง ๆ มาประยุกต์และให้ความหมายของเขาวนอารมณ์ในงานวิจัยไทยว่าเป็นความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความดี ความเก่ง ความสุข ดังนี้

1) ความดี หมายถึง การควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง การเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ได้แก่ 1.1) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง คือ การรู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง การควบคุมอารมณ์และความต้องการได้ และการแสดงออกอย่างเหมาะสม 1.2) การเห็นใจผู้อื่น คือ การใส่ใจผู้อื่น การเข้าใจและยอมรับผู้อื่น และการแสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม 1.3) ความรับผิดชอบ คือ การรู้จักการให้ รู้จักการรับ การรู้จักรับผิดชอบ รู้จักให้อภัย และการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2) ความเก่ง หมายถึง การรู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง การตัดสินใจและแก้ปัญหา การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ได้แก่ 2.1) ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง คือ การรู้จักสภาพของตนเอง การสร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้ และการมีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึง

เป้าหมาย 2.2) ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา คือ การรับรู้และเข้าใจปัญหา การมีขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม และการมีความยืดหยุ่น 2.3) การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น คือ การรู้จักการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม การแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

3) ความสุข หมายถึง ความภูมิใจในตนเอง ความพึงพอใจในชีวิต การมีความสุขทางใจ ได้แก่ 3.1) ความภูมิใจในตนเอง คือ การเห็นคุณค่าตนเอง และมีความเชื่อมั่นในตนเอง 3.2) ความพึงพอใจในชีวิต คือ การรู้จักมองโลกในแง่ดี การมีอารมณ์ขัน และพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ 3.3) ความสงบทางใจ คือ การมีกิจกรรมที่สร้างความสุข รู้จักผ่อนคลาย และมีความสุขทางจิตใจ

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การรับรู้ความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความดี ความเก่ง ความสุข กล่าวคือ 1) ความดี หมายถึง การควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง การเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ได้แก่ 1.1) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง คือ การรู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง การควบคุมอารมณ์และความต้องการได้ และการแสดงออกอย่างเหมาะสม 1.2) การเห็นใจผู้อื่น คือ การใส่ใจผู้อื่น การเข้าใจและยอมรับผู้อื่น และการแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม 1.3) ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น คือ การรู้จักการให้ รู้จักการรับ การรู้จักรับผิดชอบ รู้จักให้อภัย และการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม 2) ความเก่ง หมายถึง การรู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง การตัดสินใจและแก้ปัญหา การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ได้แก่ 2.1) ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง คือ การรู้จักศักยภาพของตนเอง การสร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้ และการมีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย 2.2) ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา คือ การรับรู้และเข้าใจปัญหา การมีขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม และการมีความยืดหยุ่น 2.3) การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น คือ การรู้จักการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม การแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ 3) ความสุข หมายถึง ความภูมิใจในตนเอง ความพึงพอใจในชีวิต การมีความสุขทางใจ ได้แก่ 3.1) ความภูมิใจในตนเอง คือ การเห็นคุณค่าตนเอง และมีความเชื่อมั่นในตนเอง 3.2) ความพึงพอใจในชีวิต คือ การรู้จักมองโลกในแง่ดี การมีอารมณ์ขัน และพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ 3.3) ความสงบทางใจ คือ การมีกิจกรรมที่สร้างความสุข รู้จักผ่อนคลาย และมีความสุขทางจิตใจ (กรมสุขภาพจิต. 2543: 42)

2.3.2 การวัด

จากการทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่า เครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์ที่มักจะถูกอ้างถึงคือเครื่องมือวัดของโกลด์แมน, บารอน และซาโลเวย์และคณะ ในทางเดียวกัน กรมสุขภาพจิตได้พัฒนาเครื่องมือวัดจากแนวคิดทฤษฎีเหล่านี้เช่นกัน ทำให้เกิดเครื่องมือวัดความฉลาด

ทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต ซึ่งนักวิจัยไทยหลายคนได้นำเครื่องมือวัดนี้ไปใช้ หรือนำไปพัฒนาปรับปรุงเพื่อใช้ในงานวิจัยของตนเอง ดังนี้

ซาโลเวย์ และคณะ (Salovey; & et al. 1995) ใช้มาตราการวัด Trait – Meta – Mood Scale (TMMS) โดยเป็นการวัดความแตกต่างระหว่างบุคคลในความสามารถที่จะสะท้อนอารมณ์และการจัดการกับอารมณ์ มีดัชนีชี้ระดับความเอาใจใส่ที่บุคคลมีต่ออารมณ์ความรู้สึก ความชัดเจนของประสบการณ์ ความรู้สึกและความเชื่อ การยุติสภาวะอารมณ์ที่ไม่ดีหรือคงอารมณ์ที่ดีไว้ ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถหลายอย่างที่มีอยู่ในโครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ โดยแบบวัดนี้จะเป็นการให้ผู้ตอบประเมินตนเอง และมีมาตราประเมินค่าจากระดับ 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึงระดับ 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความเอาใจใส่ต่ออารมณ์ความรู้สึก มีข้อคำถาม จำนวน 21 ข้อ 2) ด้านความชัดเจนในการแยกแยะอารมณ์ความรู้สึก มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ และ 3) ด้านการปรับสภาวะอารมณ์ ประกอบด้วยข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะปรับสภาวะอารมณ์ที่ไม่น่าพอใจ หรือคงอารมณ์ที่น่าพอใจไว้ องค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นแบบวัดที่มีความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง และเชิงจำแนก ผลจากการศึกษา พบว่าความเอาใจใส่ต่ออารมณ์ความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับการมีสติของตนเอง ความชัดเจนทางอารมณ์ความรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความคลุมเครือทางอารมณ์ การแสดงออกและความเศร้าหดหู่ และการปรับอารมณ์ความรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเศร้าหดหู่ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมองโลกในแง่ดี และความเชื่อการจัดระบบสภาวะอารมณ์ที่ไม่ดี ต่อมา Salovey และ Caruso (อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต. 2543: 46-47) ได้พัฒนาแบบวัดในรูปแบบของกระดาษ คือ The Multifactor Emotional Intelligence Scale (MEIS) และแบบวัด The Emotional EQ Test ที่ทำเป็น CD ROM ซึ่งทั้ง 2 แบบมีโครงสร้างและเนื้อหาเหมือนกัน แตกต่างกันที่สื่อที่นำเสนอแบบทดสอบ Mayer และคณะ เชื่อว่าแบบทดสอบที่สร้างขึ้นใหม่นี้สามารถวัดความฉลาดทางอารมณ์ที่แท้จริงได้ และเป็นแบบทดสอบที่ประกอบด้วยงานในแต่ละด้านของความสามารถที่ให้ผู้ตอบทำทั้งหมด 12 งาน จากแบบทดสอบ 4 ประเภท คือ 1) แบบทดสอบระบุอารมณ์ เป็นการวัดการรับรู้ทางอารมณ์ให้ผู้ตอบระบุอารมณ์คนที่ปรากฏในภาพ ในการออกแบบ ดนตรี และงานที่เสนอสถานการณ์ทางอารมณ์ โดยให้ผู้ตอบระบุว่า บุคคลในสถานการณ์นั้น มีอารมณ์อย่างไร 2) แบบทดสอบการใช้อารมณ์ เป็นการวัดการซึมซับอารมณ์ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ วัดว่าผู้ตอบสามารถสร้างความรู้สึกที่แตกต่างได้ดีแค่ไหนและการใช้ความรู้สึกที่เอื้อต่อกระบวนการคิด 3) แบบทดสอบความเข้าใจทางอารมณ์ วัดความสามารถของบุคคลที่จะทราบว่า อารมณ์มีที่มาจากอะไร และอะไรจะเกิดขึ้นถ้าอารมณ์มีความเข้มข้น ตลอดจนสามารถเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ที่แตกต่างกัน

และ 4) แบบทดสอบการจัดระบบอารมณ์ วัดความสามารถที่จะจัดการและควบคุมอารมณ์ของตนเอง และบุคคลอื่น โดยให้ผู้ตอบประเมินประโยชน์ของการกระทำที่เป็นไปได้ในสถานการณ์ทางอารมณ์

ผลการวิเคราะห์แบบทดสอบ MEIS พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ สามารถแยกองค์ประกอบได้ 3 องค์ประกอบ คือ การรับรู้ทางอารมณ์ ความเข้าใจทางอารมณ์ และการจัดการทางอารมณ์

บาร์อน (อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต. 2543: 47) ได้สร้างเครื่องมือวัดชื่อ Emotional Quotient Inventory (EQI) จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของมาตรวัดความฉลาดทางอารมณ์มีองค์ประกอบ 13 ด้าน แบบทดสอบโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึก เช่น ความเศร้าหดหู่ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้สึกทางบวก แบบทดสอบนี้ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคงที่ทางอารมณ์และการแสดงออก แต่แบบทดสอบของบาร์อนในภาพรวม หรือมาตรย่อยไม่มีความสัมพันธ์กับแบบทดสอบเชาวน์ปัญญาทางสมอง มาตรา B ใน 16 PF และแบบทดสอบความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เล็กน้อยกับ WAIS-R ($r = .12$) และบาร์อนได้สร้างแบบทดสอบเพื่อให้เป็นเครื่องมือสร้างฐานทางอารมณ์ (Emotional Profiles) เพื่อใช้ในการจัดสรรคนให้เหมาะกับอาชีพ หรือชี้บ่งอารมณ์ด้านที่ควรมีการปรับปรุงแบบทดสอบนี้จึงมีประโยชน์สำหรับการวางแผนการทำงาน เช่น คนที่ได้คะแนนสูงในการมองโลกในแง่ดี จะเป็นดัชนีชี้ได้ว่าบุคคลนั้นจะประสบความสำเร็จในงานบางอย่าง เช่น การเป็นพนักงานขาย ฯลฯ อย่างไรก็ตามแม้ว่าแบบทดสอบของบาร์อนจะมีเกณฑ์ปกติ (Norm) มีการวิเคราะห์องค์ประกอบ และมีการหาความสัมพันธ์กับแบบทดสอบจำนวนมาก แต่ยังไม่มีการยืนยันเกี่ยวกับการพยากรณ์ความสำเร็จทางอาชีพและวิชาการ

โกลด์แมน (Goleman. 1999) สร้างแบบทดสอบความฉลาดทางอารมณ์พิมพ์เผยแพร่ลงในอินเทอร์เน็ต (Internet) มาตรวัดของโกลด์แมน ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน แต่ละข้อคำถามผู้ตอบต้องระบุคำตอบที่มีต่อสถานการณ์ที่สมมติขึ้น เช่น “ท่านหวังว่าจะได้เกรด A ในรายวิชานี้ แต่ท่านได้เกรด C ท่านจะอย่างไร” โดยมีตัวเลือก คือ 1) วางแผนการเฉพาะสำหรับวิธีการที่จะปรับปรุงผลการเรียน และแก้ไขปัญหาก็จะตามมาตลอดแผน 2) แก้ปัญหาเพื่อที่จะทำให้ดีขึ้นในอนาคต 3) บอกตัวเองว่าไม่ใช่สิ่งสำคัญที่คุณทำได้ในวิชานี้ และมุ่งไปยังวิชาอื่นๆ ซึ่งคะแนนคุณสูงกว่า และ 4) พบอาจารย์ และพยายามคุยกับอาจารย์เพื่อให้คะแนนของคุณดีขึ้น การวัดความฉลาดทางอารมณ์ของโกลด์แมนมีความสัมพันธ์สูงกับความเข้าใจผู้อื่น และการควบคุมอารมณ์ โดยที่มาตรวัดของโกลด์แมนยังมีเนื้อหาที่คาบเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 3 ของมาตรวัดความฉลาดทางอารมณ์หลายองค์ประกอบของซาโลเวย์ ได้แก่ การจัดการทางอารมณ์ อย่างไรก็ตาม

มาตรการวัดความฉลาดทางอารมณ์ของโกลด์แมนไม่นิยมใช้มากนักในงานวิจัยเพราะเครื่องมือมีความเชื่อมั่นค่อนข้างต่ำมาก ($r = .18$) เนื่องจากแบบทดสอบมีจำนวนข้อที่น้อยมาก

จากแนวคิดข้างต้น กรมสุขภาพจิต (2544) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์ขึ้นมา มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 52 ข้อ เป็นประโยคที่มีข้อความเกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ แบ่งตามโครงสร้างหลัก 3 ด้าน คือ ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก และข้อคำถามเชิงลบ ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) 4 ระดับ คือ ไม่จริง จริงบางครั้ง ค่อนข้างจริง และจริงมาก มีค่าอำนาจจำแนกสามารถแยกผู้มีเชาวน์อารมณ์ต่ำออกจากผู้มีเชาวน์อารมณ์สูงได้ทั้งข้อทดสอบรายด้าน คือ ดี เก่ง สุข และคะแนนเฉลี่ยเชาวน์อารมณ์ภาพรวม แบบวัดนี้มีค่าความเที่ยงแบบแอลฟาในด้านดี เก่ง สุข และภาพรวม คือ .75, .76, .81, และ .85 ตามลำดับและค่าความเที่ยงแบบแบ่งครึ่งในด้านดี เก่ง สุข และภาพรวม คือ .83, .86, .71, และ .84 ตามลำดับ

ต่อมา นักวิจัยได้นำเครื่องมือวัดดังกล่าวไปใช้ และนำไปพัฒนาปรับปรุงเพื่อใช้ในงานวิจัยของตนเอง เช่น ศรีณีย์ คลังชำนาญ (2549) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร เครือเจริญโภคภัณฑ์ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนามาจากแบบวัดเชาวน์อารมณ์ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2543) ลักษณะของแบบวัดเชาวน์อารมณ์ มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 39 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี จำนวน 12 ข้อ ด้านเก่ง จำนวน 14 ข้อ และด้านสุข จำนวน 13 ข้อ มีทั้งข้อความทางบวกและทางลบ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด โดยการหาค่าความสอดคล้องภายใน ใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ความเชื่อมั่นด้านความดี มีค่าเท่ากับ .70 ด้านความเก่ง มีค่าเท่ากับ .81 และด้านความสุข มีค่าเท่ากับ .77 เช่นเดียวกับ สิริณี ศรีปรทุม (2548) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์และภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต เช่นเดียวกับ จรินทร์ อินโชนนท์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการเจรจาต่อรองของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของการประปานครหลวง โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิตมาใช้เช่นกัน

นอกจากนี้ ยังพบว่านักวิจัยบางคนได้สร้างแบบวัดขึ้นมาเองจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เช่น กนกพร พุทธิปลันธน์ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการควบคุมอารมณ์ กับความเครียดในงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษา

ค้นคว้าเอกสาร หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 13 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) มีให้เลือก 4 ระดับ คือ ไม่จริง จริงบางครั้ง ค่อนข้างจริงและจริงมาก เช่นเดียวกับ ดุชวรรณ แก้วกิตติคุณ (2549) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชน อำเภอบ้านโป่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ (emotional quotient) ของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างตามแนวความคิดทฤษฎีของโกลแมน (Goleman) เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ จำนวน 5 ตัวแปรย่อย รวมจำนวน 50 ข้อ คือ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (self awareness) ตั้งแต่ข้อ 1-10 การควบคุมตนเอง (self regulation) ตั้งแต่ข้อ 11-20 การจูงใจตนเอง (motivation one self) ตั้งแต่ข้อ 21-30 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (empathy) ตั้งแต่ข้อ 31-40 และทักษะทางสังคม (social skill) ตั้งแต่ข้อ 41-50

สรุปได้ว่า ในงานวิจัยนี้สร้างแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ โดยพัฒนาแบบวัดจากกรมสุขภาพจิต (2544) ซึ่งนำแนวคิดของโกลด์แมน, บารอน และซาโลเวย์และคณะมาเป็นกรอบการศึกษา ชื่อเครื่องมือวัด คือ “ความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตอนที่ 3” โครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ด้านดี 2) ด้านเก่ง และ 3) ด้านสุข โดยปรับข้อคำถามให้เหลือข้อคำถามด้านละ 9 ข้อ รวม 27 ข้อ และปรับข้อคำถามให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง และไม่จริงเลย สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบจริงที่สุดจะได้ 5 คะแนน จริงจะได้ 4 คะแนน ไม่แน่ใจจะได้ 3 คะแนน ไม่จริงจะได้ 2 คะแนน และไม่จริงเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

2.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของผู้บริหาร เช่น นงคริษ์ ทันเพื่อน (2551) ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

งานวิจัยส่วนใหญ่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์มักศึกษาอิทธิพลของตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ร่วมกับตัวแปรอื่นๆ ในการอธิบายพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งพบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร เช่น นวลจันทร์ อาศัยพานิชย์ (2545) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ การสนับสนุนทางสังคม กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า เชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .52$) และถ้อยคำพหุ

ภาวนาวิวัฒน์ (2552) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชวณัธการมณัความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกขายบริษัทค้าปลีกแห่งหนึ่ง พบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เชวณัธการมณัมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่ร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงาน คือ ภาวะผู้นำและเชวณัธการมณั โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกขาย ได้ร้อยละ 58 ในทางเดียวกัน ธงชัย ถาวร (2546) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี พบว่าความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี มีความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ ข้อค้นพบจากงานวิจัยของ จิตติพร เขมกรรม (2552) เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี งานวิจัยของ ศักดิ์ ชุ่นกลาง (2552) เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 รวมทั้งงานวิจัยของ รัตติกรณั จงวิศาล (2548) พบว่า ในโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อเชวณัธการมณั ภาวะผู้นำของครูการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนในโมเดลภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ภาวะผู้นำของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางลบต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพบว่าในโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชวณัธการมณัมีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะผู้นำของครู ภาวะผู้นำของครูมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยหลายเรื่อง queการศึกษาอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารกลับพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน เช่น งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 (ฉัตรชัย เทพขจร. 2551) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 (นิตยา เจริญศิริ. 2547) ทั้งนี้อาจเป็นเกิดจากข้อจำกัดของเครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์ หรือข้อจำกัดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนปัญหาเรื่อง

การกระจายข้อมูลของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์รายด้าน เนื่องจากเมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์รายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์บางด้านสูงแตกต่างจากบางด้านที่คะแนนต่ำ และด้านด้านความเก่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานระดับเล็กน้อย ในขณะที่ความฉลาดทางอารมณ์ด้านอื่นๆ ไม่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงาน

สรุปได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่ใกล้เคียงแสดงให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานในทางบวก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลเชิงบวกกับความฉลาดทางอารมณ์

2.4 แนวคิดการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม (ethical climate in organization)

2.4.1 ความหมายของบรรยากาศเชิงจริยธรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมอาจสรุปได้ว่า บรรยากาศเชิงจริยธรรม (ethical climate in organization) หมายถึง การรับรู้องค์ประกอบของศีลธรรมจริยธรรม และบรรทัดฐานของการอยู่ร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กร ซึ่งสมาชิกสามารถรับรู้ได้โดยตรงและทางอ้อมผ่านสภาพแวดล้อมในองค์กร บรรยากาศเชิงจริยธรรมนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติทางจริยธรรมของสมาชิกในองค์กร ในการที่จะนำมาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติงาน การตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ และแก้ปัญหาจริยธรรมในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Cohen. 1995; Victor; & Cullen. 1998.; Wyld; & Jones. 1997)

บาร์เน็ต และไวซี (Barnett; & Vaicys. 2000) กล่าวว่า บรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงานมีความสำคัญเป็นบรรทัดฐานในการตัดสินใจกระทำการของแต่ละบุคคลตามบริบทขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรัฟเฟิล และแฮริงตัน (Ruppel; & Harrington. 2000) ที่เชื่อว่าบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงานเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความถูกต้อง ความซื่อสัตย์และความยุติธรรม ดังนั้น บรรยากาศเชิงจริยธรรมจึงเป็นการแผ่ขยายของสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับศีลธรรมและจริยธรรมของระบบสังคมนั่นเอง (Bell. 2003)

นอกจากนี้ สิวลี ศรีไธ (2542: 69) นักวิชาการไทยคนหนึ่งให้นิยามไว้ว่า บรรยากาศเชิงจริยธรรม หมายถึง สภาพที่บุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อกันบนพื้นฐานของการเคารพต่อความเป็นบุคคลของกันและกัน ปฏิบัติต่อกันด้วยดีมีความจริงใจ เอื้ออาทรซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่องานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ มีจิตวิญญาณของการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งต่อส่วนรวมขององค์กรและสามารถร่วมปรึกษาหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์แก่กันและกันได้

ความสำคัญของบรรยากาศเชิงจริยธรรม

บรรยากาศเชิงจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศการทำงานขององค์กร (Wyld; & Jones. 1997) เป็นการสะท้อนนโยบายมาตรฐาน และแนวทางปฏิบัติขององค์กร ซึ่งให้ความสำคัญกับการปฏิบัติในสิ่งที่ถูกโดยใช้การตัดสินใจเชิงจริยธรรม สมาชิกสามารถที่จะรับรู้ถึงบรรยากาศเชิงจริยธรรมได้จากโครงสร้างขององค์กร (Martin; & Cullen. 2006; Victor; & Cullen. 1998)

บรรยากาศเชิงจริยธรรมเอื้อให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข สามารถส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของสมาชิกเกิดแรงจูงใจ สร้างความรู้สึกผูกพันในงาน และกลายเป็นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในที่สุด (ฟาริดา อิบราฮิม. 2541; สมิท และคณะ. 1997; อุทัย เลหา วิเชียร. 2530)

องค์ประกอบของบรรยากาศเชิงจริยธรรม

วิกเตอร์ และคูลแลนด (Victor; & Cullen. 1988) ได้พัฒนาแนวคิดบรรยากาศเชิงจริยธรรมและรูปแบบการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมการทำงานในองค์กร โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ได้องค์ประกอบบรรยากาศเชิงจริยธรรม 5 ด้าน ดังนี้

1) มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล (Caring) เป็นความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในการได้รับความช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน บรรยากาศที่แสดงถึงความเอื้ออาทรต่อบุคลากรในองค์กรส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

2) มิติด้านกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ (Law and code) กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างถูกต้อง มีความยุติธรรม ซึ่งการปฏิบัติตามกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นไม่ขัดต่อกฎเกณฑ์ และบรรทัดฐานของสังคมโดยรวม

3) มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Rules) หมายถึงนโยบาย กฎ ระเบียบข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงานของบุคคลซึ่งถูกกำหนดขึ้นด้วยบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อควบคุมความประพฤติของบุคคล และบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กรต้องยึดถือปฏิบัติอย่างถูกต้องตามหลักของคุณธรรม จริยธรรม

4) มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร (Instrumental) หมายถึงการที่บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน และการให้ความสำคัญกับบุคคลที่ปฏิบัติงานให้องค์กร

5) มิติด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล (Independence) เป็นการประพฤติที่พึงงามเพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคมโดยรวม รวมถึงการพิจารณาไตร่ตรองถึงสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำตามสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศเชิงจริยธรรม

วิโรจน์ พิมานมาศสุริยา (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศทางด้านศีลธรรมภายในองค์กร (Factors affecting the organization's moral climate) โดยศึกษาจากผลการสำรวจทัศนคติของผู้บริหารที่อ่านหนังสือ "Harvard Business Review" จำนวน 1,531 คน โดยโบฮาร์ท (Baumhart) ในปี พ.ศ. 2504 และการนำแนวคิดของโบฮาร์ทมาศึกษาต่อโดยเบรนนเนอร์ และโมแลนเดอร์ (Brenner and Molander) ด้วยการสำรวจซ้ำจากประชากรที่อ่านหนังสือเล่มเดิม จำนวน 1,227 คน โดย ในปี พ.ศ. 2520 และการศึกษาโดยพอสเนอร์ และชมิทท์ (Posner and Schmidt) จากประชากร 1,443 คน ในปี พ.ศ. 2527 การศึกษาทั้ง 3 ครั้ง สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรมมี 4 ประการ ดังนี้

อันดับที่ 1 คือ พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา (Behavior of Supervisors) ถือว่ามีอิทธิพลมากที่สุด

อันดับที่ 2 คือ การประพฤติปฏิบัติทางด้านจริยธรรมของอุตสาหกรรม หรือสาขาอาชีพ (Industry or Professional Ethical Practice)

อันดับที่ 3 คือ พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานในองค์กร (Behavior of one's Peer)

อันดับที่ 4 คือ นโยบายองค์กร (Organizational Policies)

อันดับที่ 5 คือ บรรยากาศทางด้านศีลธรรมของสังคม (Society's Moral Climate)

อันดับที่ 6 สุดท้าย คือ ความต้องการทางการเงินของบุคคล (Personal Financial Need)

นอกจากนี้ คณะอนุกรรมการจริยธรรม สภาการพยาบาล (2545) กล่าวถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศเชิงจริยธรรมที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ มีดังนี้

1) ปัจจัยด้านผู้บริหารองค์การ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน การขาดคุณธรรม นโยบายที่ไม่ชัดเจน การสื่อสาร ประสานงานที่ไม่ชัดเจนส่งผลให้เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร

2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม การจัดสิ่งแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การปลูกฝังพัฒนาและส่งเสริมจริยธรรมวิชาชีพ สวัสดิการที่ไม่เหมาะสม มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

3) ปัจจัยด้านองค์การวิชาชีพ การกำหนดกรอบการทำงานที่ไม่ชัดเจน จัดสรรบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน ขาดความก้าวหน้าทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดกำลังใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อศีลธรรมจริยธรรม และบรรทัดฐานของการอยู่ร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์การ โดยทางตรงและทางอ้อมผ่านสภาพแวดล้อมขององค์การ ใน 5 ด้าน คือ ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ และด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล กล่าวคือ 1) ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล (Caring) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการได้รับความช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน บรรยากาศที่แสดงถึงความเอื้ออาทรต่อบุคลากรในองค์การ 2) ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Law and code) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การซึ่งเป็นไปอย่างถูกต้อง มีความยุติธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพนั้น ไม่ขัดต่อกฎเกณฑ์ และบรรทัดฐานของสังคมโดยรวม 3) ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Rules) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารจัดการภายในองค์การเพื่อควบคุมความประพฤติของบุคคล และบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์การต้องยึดถือปฏิบัติอย่างถูกต้องตามหลักของคุณธรรม จริยธรรม 4) ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ (Instrumental) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อความตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน และการให้ความสำคัญกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ 5) ด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล (Independence) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการประพฤติที่ดั่งงามเพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคมโดยส่วนรวม ไตร่ตรองถึงสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำตามสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

2.4.2 การวัด

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า เครื่องมือวัดการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมในงานวิจัยไทยส่วนใหญ่ ได้รับอิทธิพลมาจากงานวิจัยของวิกเตอร์ และคูลแลนด์ (Victor; & Cullen. 1987) ซึ่งศึกษาการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในมหาวิทยาลัย Midwestern โดยแบ่งองค์ประกอบการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม ออกเป็นมิติต่างๆ คือ มิติความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น มิติการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ มิติหลักจริยธรรมส่วนบุคคล มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติวิชาชีพนิยม ในปีถัดมา วิกเตอร์และคูลแลนด์ (Victor; & Cullen. 1988) ได้พัฒนาแนวคิดบรรยากาศเชิงจริยธรรมและรูปแบบการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมการทำงานในองค์การ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ได้องค์ประกอบบรรยากาศเชิงจริยธรรม 5 ด้าน คือ 1) มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล (Caring) 2) มิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Law and code) 3) มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Rules) 4) มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ (Instrumental) และ 5) มิติด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล

(Independence) องค์ประกอบดังกล่าว กลายเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลให้นักวิจัยรุ่นต่อมา นำมาสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดต่อกันมา โดยปรับตามบริบทของแต่ละเรื่อง ดังตัวอย่างดังนี้

ประภาพร นิกรเพสย์ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศเชิงจริยธรรมในกลุ่มการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม บรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงาน เครื่องมือวัดสร้างขึ้นตามแนวคิดของ วิคเตอร์และคูลแลนด์ (Victor; & Cullen. 1988) ประกอบด้วย องค์ประกอบบรรยากาศเชิงจริยธรรม 5 ด้าน คือ 1) ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล 2) ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ 4) ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ และ 5) ด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล มีข้อคำถาม 22 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งผลการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาได้เท่ากับ .82 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดได้เท่ากับ .94 ต่อมา มานิตย์ สะสมทรัพย์ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร สร้างแบบวัดจากตามแนวคิดของ วิคเตอร์และคูลแลนด์ (Victor; & Cullen. 1988) เช่นกัน เช่นเดียวกับ อรพรรณ แยมสรวลสกุล (2544) สร้างแบบวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ 5 มิติ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ คือ มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น จำนวน 4 ข้อ (ข้อ1-4) มิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ จำนวน 4 ข้อ (ข้อ5-8) มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ จำนวน 4 ข้อ (ข้อ9-12) มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ จำนวน 4 ข้อ (ข้อ13-16) และมิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ (ข้อ17-20) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .94 ลักษณะข้อคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert scale) คือ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย และไม่เป็นจริง โดยมีการแปลความหมายของคะแนนจากเกณฑ์การตัดสิน เป็น 5 ระดับ คือ การมีบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ ระดับต่ำมาก

ฐิติมา วัฒนโสภาศิริ (2548) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมธุรกิจ บุคลิกภาพแมคคิอาเวลเลียน ค่านิยมในการทำงานกับความเครียดของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเพื่อใช้วัดจริยธรรมธุรกิจ ซึ่งแบบสอบถามในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนามาจากแบบสอบถามของ วีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ และเทพฤทธิ วิชาญศิริ (2545) แบบสอบถามมีจำนวน 40 ข้อ แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความซื่อสัตย์ (Honesty) จำนวน 10 ข้อ ด้านความยุติธรรม (Justice) จำนวน 10 ข้อ ด้านคำนึงถึงประโยชน์

ส่วนรวม (Public benefits in mind) จำนวน 10 ข้อ และด้านสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน (Good community relationship) จำนวน 10 ข้อ

นอกจากนี้ นักวิจัยอีกกลุ่มหนึ่งสร้างเครื่องมือวัดจากแนวคิดของอลสัน (Olson. 1998) เช่น อัครสรา สถาพรพวงนา (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามบรรยากาศเชิงจริยธรรมในงาน สร้างขึ้นเองตามแนวคิดของอลสัน (Olson. 1998) ซึ่งจำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้ร่วมงาน ด้านผู้ป่วย ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านองค์กร และด้านแพทย์ ประกอบด้วยคำถามเชิงบวกทั้งหมด จำนวน 25 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยการแปลผลคะแนนบรรยากาศเชิงจริยธรรมในงานของพยาบาล รายด้านและโดยรวม แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ การมีบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ ระดับต่ำมาก

สรุปได้ว่า ในงานวิจัยนี้สร้างแบบวัดการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม โดยพัฒนาจากแบบวัดจาก ประภาพร นิกรเพสย์ (2546) ที่นำแนวคิดของวิกเตอร์และคูลแลนด์ (Victor; & Cullen. 1988) มาเป็นกรอบการศึกษา ชื่อเครื่องมือวัด คือ “บรรยากาศในที่ทำงาน” โครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และ ด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล โดยปรับข้อคำถามให้เหลือข้อคำถามด้านละ 4 ข้อ รวม 20 ข้อ และปรับข้อคำถามให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง และไม่จริงเลย สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบจริงที่สุดจะได้ 5 คะแนน จริงจะได้ 4 คะแนน ไม่แน่ใจจะได้ 3 คะแนน ไม่จริงจะได้ 2 คะแนน และไม่จริงเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมเกิดขึ้นในต่างประเทศก่อน แล้วจึงขยายแนวคิดมายังงานวิจัยของคนไทย โดยงานวิจัยแม่แบบเป็นงานของวิกเตอร์ และคูลแลนด์ (Victor; & Cullen. 1987) และงานของสมิธ และคีย์ออน (Smith; & Keon. 1997) ซึ่งส่งอิทธิพลต่องานวิจัยอื่นๆ ทั้งในต่างประเทศและในประเทศ ดังนี้

วิกเตอร์ และคูลแลนด์ (Victor; & Cullen. 1987) ได้ทำการศึกษาการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงานในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในมหาวิทยาลัย Midwestern 4 กลุ่ม จำนวน 146 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มอาจารย์และกลุ่มผู้จัดการบริษัทขนส่งมีการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมมีตีความ

เอื้ออาทรต่อบุคคลอื่นและมิตินำผลประโยชน์องค์กรอยู่ในระดับสูง กลุ่มอาจารย์มีการรับรู้บรรยากาศมิติหลักจริยธรรมส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง กลุ่มอาจารย์ กลุ่มผู้จัดการบริษัทขนส่ง กลุ่มผู้บริหารบริษัทธุรกิจและกลุ่มทหาร มีการรับรู้บรรยากาศมิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับอยู่ในระดับสูง แต่กลุ่มอาจารย์และกลุ่มทหาร มีการรับรู้บรรยากาศมิติด้านประสิทธิภาพ และมิติวิชาชีพนิยม อยู่ในระดับต่ำ

สมิธ และคีย์ออน (Smith; & Keon. 1997) ศึกษาบรรยากาศเชิงจริยธรรมกับการพัฒนาบุคลากรในการหมุนเวียนงานขององค์กร ตามการรับรู้ของนักศึกษาฝึกงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาฝึกงานในโครงการ MBA และนักศึกษาระดับอนุปริญญา จำนวน 98 คน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาบุคลากรในการหมุนเวียนงานขององค์กร ($r = .26$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บรรยากาศเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = .58$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น และมิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r = .48$ ที่ $p < .01$ และ $r = .62$ ที่ $p < .01$ ตามลำดับ) และการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมมิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กรและหลักจริยธรรมส่วนบุคคล อยู่ในระดับสูง ส่วนความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎระเบียบข้อบังคับ อยู่ในระดับปานกลาง

งานวิจัยที่ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโดยตรงไม่ปรากฏชัด ทั้งนี้ ปรากฏงานที่ใกล้เคียงคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น อาร์มสตรอง, คุซุม่า และสวีนี (Armstrong; Kusuma; & Sweeney. 1999) ได้ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศเชิงจริยธรรมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยวิกตอเรีย ประเทศออสเตรเลียโดยสำรวจเจ้าหน้าที่ด้านวิชาการ 548 คน และเจ้าหน้าที่ด้านอื่นที่ไม่ใช่ด้านวิชาการ 630 คน โดยใช้แนวคิดบรรยากาศเชิงจริยธรรม ของวิกเตอร์ และคูลแลนด์ (Victor; & Cullen. 1987) และใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของโจเซฟ และเดสซ์แพนด์ (Joseph; & Deshpande. 1996) พบว่าบรรยากาศเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพร นิกรเพสย์ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปัจจัยส่วนบุคคลบรรยากาศเชิงจริยธรรมในกลุ่มการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของการพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ บรรยากาศเชิงจริยธรรมในกลุ่มการพยาบาล และการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร ในลักษณะที่ใกล้เคียง อรอุมา เจริญสุข (2553) วิจัยเรื่องการตรวจสอบโมเดลอิทธิพลของตัวแปรกำกับที่มีการส่งผ่านของพฤติกรรมจริยธรรมของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา พบว่า ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อพฤติกรรมจริยธรรม และพฤติกรรมจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่ใกล้เคียงแสดงให้เห็นว่าการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานในทางบวก

2.5 แนวคิดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย (participation in policy)

2.5.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen; & Uphop 1977: 6) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในทัศนะของการพัฒนาว่า การมีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วยการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง 4 ประการ ได้แก่ มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจว่าจะทำอะไรและทำด้วยวิธีอย่างไร มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์อันเกิดจากโครงการ/กิจกรรม และมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ/กิจกรรม

บราว และโมเบอร์ก (Brown; & Moberg. 1980: 483) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีอิทธิพลซึ่งกันและกันในการตัดสินใจที่จะส่งผลกระทบต่อนักเขาในอนาคต ซึ่งอาจจะถูกกำหนดขึ้นมาอย่างเป็นทางการ หรือได้รับการสนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการ

หวาง (Whang, อ้างถึงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร. 2540: 13) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการเข้าไปดำเนินงานของบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อสะท้อนถึงความสนใจของตน หรือเพื่อให้การสนับสนุนด้านกำลังงาน หรือทรัพยากรต่อสถาบัน ระบบที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิตของพวกเขา

สายสุรีย์ ปุณณินันท์ (2541: 41) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง ความร่วมมือจากบุคคลหรือกลุ่มที่เห็นพ้องต้องกัน ร่วมรับผิดชอบ หรือเข้าร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยการร่วมวางแผน คิดแก้ไข ปฏิบัติ ติดตามผล และร่วมรักษามาตรฐานที่กลุ่มกำหนดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กร และเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมบุญ อัมพนพรัตน์ (2542: 16) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง แนวทางที่เปิดโอกาสให้ชุมชนในพื้นที่นั้นๆ สามารถเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในเรื่องที่มีผลกระทบร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการโดยมีการจัดการ การควบคุมการใช้และกระจายทรัพยากร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยการผลิต เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตทางเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็น

รูปแบบและกระบวนการมีส่วนร่วม

ไบแยท และไวท์ (Bryant; & White. 1982: 206) แบ่งกรณีการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) การมีส่วนร่วมในแนวนอน (Horizontal Form of Participation) เป็นการมีส่วนร่วมแบบดั้งเดิมที่กำหนดโดยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกพรรคการเมือง หรือพฤติกรรมทางการเมือง การมี

ส่วนร่วมแบบนี้ประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในความพยายามที่จะเข้ามามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจนโยบายต่างๆ

2) การมีส่วนร่วมในแนวตั้ง (Vertical Form of Participation) เกิดต่อจากแบบที่ 1 การมีส่วนร่วมในแนวตั้งเป็นการที่ประชาชนมีความสัมพันธ์ในเรื่องต่างๆ กับผู้นำหรือเจ้าหน้าที่ เพื่อได้รับผลประโยชน์จากกันและกัน

3) การมีส่วนร่วมในกระบวนการ (Participation in Administrative Process) เป็นการมีส่วนร่วมที่เป็นทั้งในแนวนอนและแนวตั้ง อาจเป็นระบบของกิจกรรมที่กลุ่มผลประโยชน์กำหนดการตัดสินใจในการบริหาร หรือการแลกเปลี่ยนอย่างใดอย่างหนึ่ง

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen; & Uphop. 1980: 219-222) ได้แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับ สุลเมธ ทวายแก้ว (2536: 15-16) คือ

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ประการแรกที่สุดที่จะต้องกระทำ คือ การกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วยการสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานความร่วมมือ ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้นจะได้คำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่นการช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและประสานงานและการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมถึงผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ ได้

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย หมายถึง พฤติกรรมการเข้าไปมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานในขั้นตอนการตัดสินใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเลือกนโยบาย และการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้นของการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมในขั้นตอนแรกในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของโคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen; & Uphop. 1980: 219-222) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาประกอบกับภาวะความ

รับผิดชอบของผู้บริหารในระดับหัวหน้าภาควิชาแล้ว สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหัวหน้าภาควิชา หมายถึง พฤติกรรมการเข้าไปมีอิทธิพลต่อดำเนินงานในขั้นตอนการตัดสินใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเลือกนโยบาย และการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้นของการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการปกครองภาควิชา การจัดการเรียนการสอน การจัดการงานด้านบุคลากร การส่งเสริมการพัฒนา การทำงานกับนักศึกษาและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา การเป็นตัวแทนภาควิชาของสถาบัน การให้บริการในฐานะผู้ประสานงานกับกลุ่มภายนอก การจัดการเรื่องงบประมาณและทรัพยากร และการควบคุมดูแลงานธุรการของภาควิชา

2.5.2 การวัด

พรเทพ ทศนสุวรรณ (2553) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากร รูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 42 ข้อ ประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ต และได้กำหนดค่าของคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ คือ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด/ไม่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

กุลวิทย์ วุฒิกิจ (2546) ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคมกรณีศึกษา สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ” โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วยการบริหารงานสวัสดิการสังคม 4 ด้าน ดังนี้ คือ การค้นหาปัญหาและสาเหตุ การวางแผนดำเนินกิจกรรม การลงทุนและปฏิบัติงาน การติดตามและประเมินผล จำนวนอย่างละ 5 ข้อเท่ากัน ลักษณะแบบสอบถามเป็นการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สรุปได้ว่า งานวิจัยส่วนใหญ่สร้างเครื่องมือวัดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขึ้นเอง เนื่องจากองค์กรต่างมีบริบทที่แตกต่างกัน และแนวคิดการมีส่วนร่วมไม่ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายโดยตรง ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขึ้นเอง โดยใช้กรอบแนวคิดของ โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen; & Uphop. 1980: 219-222) ชื่อเครื่องมือวัด คือ “การกำหนดนโยบาย” ประกอบด้วยข้อคำถาม 15 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ปฏิบัติเป็นประจำ บ่อยครั้ง บางครั้ง นานครั้ง และไม่เคยเลย สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบปฏิบัติเป็นประจำจะได้ 5 คะแนน บ่อยครั้งจะได้ 4 คะแนน บางครั้ง

จะได้ 3 คะแนน นานครั้งจะได้ 2 คะแนน และไม่เคยเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

2.5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า โดยภาพรวมของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการกำหนดนโยบาย การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล เช่น งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว (สุดาบุญเถื่อน. 2549) พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคมกรณีศึกษา สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ (กุลวีณ์ วุฒิกกร. 2546)

นอกจากนี้ งานวิจัยยังพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้างานยังมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้วย ปรากฏในงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร (ภัทรา เผือกพันธ์. 2545) พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

สรุปได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่ใกล้เคียงแสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานในทางบวก นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของผู้บริหารมีผลเชิงบวกกับการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้วย

ส่วนที่ 2 ตัวแปรในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ในระดับผู้ปฏิบัติงาน

ตัวแปรในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ในระดับผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยภายใน คือ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ บุคลิกภาพ ส่วนปัจจัยภายนอก คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม ดังนี้

2.6 แนวคิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ (knowledge and understanding of CSR)

2.6.1 ความหมายของความรู้ความเข้าใจ

จากการทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่า “**ความรู้**” หมายถึง ความสามารถของสมองในอันที่จะทรงไว้ซึ่งเรื่องราวต่างๆ ที่บุคคลได้รับเข้าไว้ในสมอง การวัดว่าบุคคลมีความสามารถในการจำเรื่องราวต่างๆ ได้มากน้อยเพียงใดนั้น วัดได้จากความสามารถในการระลึกออกของบุคคลนั้น (บุญชม ศรีสะอาด. 2537: 20) ทั้งนี้ ความรู้ เป็นเพียงพฤติกรรมขั้นต้น ซึ่งผู้เรียนเพียงแต่จำได้ อาจจะโดยการฝึกหรือโดยการมองเห็น ความรู้ขั้นนี้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ทฤษฎี ข้อเท็จจริง กฎโครงสร้าง และวิธีการแก้ปัญหา (ประภาพัณญ์ สุวรรณ. 2530: 10)

ส่วน “**ความเข้าใจ**” หมายถึง ความสามารถในการขยายความรู้ความจำให้ไกลออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล สามารถดัดแปลงปรับปรุงเพื่อให้สามารถจับใจความ สรุปความ หรือเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของข้อเท็จจริงต่างๆ ได้ (Bloom; & others. 1956: 271; ไพศาล หวังพานิช. 2526: 105) ทั้งนี้ บลูม และคณะ ได้แบ่ง “ความเข้าใจ” เป็น 3 ขั้นที่สำคัญ คือ ขั้นการแปลความหมายของสัญลักษณ์ตามหลักวิชาการนั้นๆ ขั้นการตีความโดยแปลความหมายทั้งหมดมารวมกัน และขั้นสรุปหรือขยายความนั้นใหม่ (Bloom; & others. 1956: 271)

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า “**ความรู้ความเข้าใจ**” (knowledge understanding) หมายถึง การสะสมประสบการณ์ ความทรงจำ ข้อมูลต่างๆ และสามารถนำออกมาใช้ในการอธิบาย และแปลความหมายเหล่านั้นได้ ซึ่งเราสามารถวัดความรู้ความเข้าใจได้จากการระลึกถึง

โครงสร้างของความรู้ความเข้าใจ

บลูม และคณะ (Bloom; & others. 1956) แบ่งพฤติกรรมโครงสร้างความรู้ออกเป็น 6 ขั้นตอน โดยเรียงจากชั้นง่ายไปหาชั้นยาก สรุปได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความรู้ ความจำ (knowledge) หมายถึง การระลึกได้ ความรู้ที่นั้นสามารถถูกมากล่าวอ้างอิงเพื่อสนับสนุนในสิ่งที่ตนต้องการทำความเข้าใจกระจ่างขึ้น

ขั้นที่ 2 ความเข้าใจ (comprehension) หมายถึง สามารถอธิบายชี้แจง โดยการแปลความ ตีความ สรุปความ พยากรณ์ ยกตัวอย่างประกอบได้

ขั้นที่ 3 การนำไปใช้ (application) หมายถึง สามารถนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ หรือนำเอากฎ สูตร หลักการมาใช้ในการแก้ปัญหา

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ (analysis) หมายถึง สามารถแยกแยะให้เห็นส่วนประกอบ จำแนกประเภท หาความสัมพันธ์ของส่วนย่อยของสิ่งของตั้งแต่สองสิ่งขึ้นไป

ขั้นที่ 5 การสังเคราะห์ (synthesis) หมายถึง สามารถนำเอาส่วนย่อยๆ มาประกอบเห็นสิ่งใหม่ เรียบเรียงเรื่องราว ออกแบบการทดลอง การเรียนรู้ระดับนี้เน้นความสร้างสรรค์

ขั้นที่ 6 การประเมินผล (evaluation) หมายถึง ความสามารถในการตีความ
ประมาณ จัดกลุ่ม วิเคราะห์โดยใช้สถิติเป็นเครื่องสนับสนุนว่าดี ปานกลาง เลว

จากโครงสร้างความรู้ของ Bloom จะเห็นได้ว่าความจำนั้นเป็นความรู้พื้นฐาน ถ้าไม่
มีความจำแล้วจะเกิดความเข้าใจไม่ได้ ในทำนองเดียวกันการนำไปใช้จะเกิดไม่ได้ ถ้าไม่มีความเข้าใจ
เป็นเช่นนี้เรื่อยไปทุกชั้น จากชั้น 2 ขึ้นไปถึงชั้น 6 ซึ่งเป็นขั้นสุดท้าย

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์

จากความหมายของคำว่า “ความรู้ความเข้าใจ” และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับ “ซีเอสอาร์” ในงานวิจัยนี้ “ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์” จึงหมายถึง การสะสมประสบการณ์ ความ
ทรงจำ สามารถนำออกมาใช้ในการอธิบาย และแปลความหมาย ในข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับซีเอสอาร์
ได้แก่ ความเป็นมาของแนวคิดซีเอสอาร์ ความหมายของซีเอสอาร์ และแนวคิดความรับผิดชอบต่อ
สังคมใน 4 ด้าน คือ ความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ, ความรับผิดชอบต่อกฎหมาย, ความรับผิดชอบต่อ
ด้านจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อการให้แกสังคม

สรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ หมายถึง คะแนนของบุคคลที่
สามารถอธิบาย และแปลความหมาย ในข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับซีเอสอาร์ ได้แก่ ความเป็นมาของแนวคิด
ซีเอสอาร์ ความหมายของซีเอสอาร์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในซีเอสอาร์ และองค์ประกอบพื้นฐานของความ
รับผิดชอบต่อสังคมใน 4 ด้าน คือ ความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ, ความรับผิดชอบต่อกฎหมาย,
ความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อการให้แกสังคม

2.6.2 การวัด

จากการทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่า เครื่องมือวัดความรู้ความเข้าใจส่วนใหญ่
สร้างขึ้นเป็นแบบวัดสองตัวเลือก คือ “ถูก ผิด” หรือ “ใช่ ไม่ใช่” เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ
ซึ่งเนื้อหาของสิ่งที่วัดพัฒนามาจากแนวคิดทฤษฎีของแต่ละเรื่องไป เช่น สุภาภรณ์ จันทรพัฒนะ
(2546) ศึกษาความรู้ความเข้าใจของข้าราชการที่มีต่อระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยใช้
แบบสอบถามในการวัดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของข้าราชการในส่วนราชการ 4 แห่ง ลักษณะ
คำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ ใช่ ไม่ใช่ ลักษณะคำถามมีทั้งเชิงบวก และเชิงลบ จำนวน 62 ข้อ
เช่นเดียวกับ พัทธิธรา อิมพรณไชย (2550) ศึกษาการศึกษาความรู้ความเข้าใจในบทบาทและอำนาจ
หน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพิจิตร โดยใช้แบบสอบถามในการวัดความรู้ความ
เข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ ซึ่งวัดความรู้ความเข้าใจจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ใน
ด้านการบริหารงานตามภารกิจ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณ มีทั้งหมด 50
ข้อ เป็นการวัดแบบให้เลือกตอบประกอบด้วยข้อความและมาตราส่วนประมาณค่า 2 ระดับ ให้ผู้ตอบ
เลือกเพียงคำตอบเดียว จาก “ใช่” และ “ไม่ใช่” ในทางเดียวกัน ทองใส เทศนุ้ย (2550) ศึกษาความรู้

ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการดำเนินงานพัฒนาตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้แบบสอบถามโดยเป็นแบบทดสอบ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาตำบล ศศิวิมล น้าผล (2551) ศึกษา ระดับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแห้ง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามในการวัดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีจำนวน 30 ข้อ งานวิจัยทั้งสองงานหลังก็ใช้แบบวัดถูกผิดเช่นกัน

นอกจากนี้ พิษณุสินี ทิพย์มณฑา (2551) ศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานองค์การสวนพฤกษศาสตร์ในการดำเนินงานตามโครงการพระราชดำริ โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานโครงการตามพระราชดำริ ในความรับผิดชอบขององค์การ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์แบบมากที่สุดจึงได้นำข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องมาประกอบประกอบการสร้างแบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวัดความรู้ความเข้าใจแบบปรนัย คือ แบบถูกผิด โดยให้คะแนน 1 คะแนนสำหรับคำถามที่ตอบได้ถูกต้อง และ 0 คะแนนสำหรับคำถามที่ตอบผิด โดยเป็นการวัดความจำและความคิด ในการวัดความรู้ความเข้าใจของพนักงานองค์การ และใช้เกณฑ์นิยมของบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2540: 280) มาประยุกต์การแบ่งเกณฑ์การวัดระดับความรู้

อย่างไรก็ดี จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีงานวิจัยที่ไม่ได้สร้างแบบวัดความรู้ความเข้าใจเป็นสองตัวเลือกถูกผิด เช่น วัชร ใยราคม (2543) ศึกษา ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้แบบสอบถามในการวัดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว ซึ่งไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดแต่อย่างใด เนื่องจากเป็นคำถามที่ต้องการทราบถึงการเข้าร่วมการทำกิจกรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นคำถามที่นำมาใช้เพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมสนับสนุนความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล และงานวิจัยของ ปาริฉัตร ตั้งพันธ์ประเสริฐ (2550) ศึกษา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานของบริษัท เจริญสุรัตน์ จำกัด โดยสร้างแบบสอบถามวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ชุด สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ และสำหรับหัวหน้างานของพนักงาน โดยมีแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีลักษณะเป็นข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ ซึ่งตรวจให้คะแนนข้อละ 1 คะแนน ดังนั้น คะแนนเต็ม 24 คะแนน และผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การวิเคราะห์ คะแนนเป็น 3 ระดับ ด้วยวิธีการวิเคราะห์การหาความกว้างของชั้น

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จะเห็นได้ว่างานวิจัยที่ศึกษาความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งส่วนใหญ่แล้วจะสร้างแบบวัดเป็นตัวเลือกถูกและผิด ซึ่งงานวิจัยที่ไม่ได้สร้างแบบวัดในลักษณะดังกล่าวจะเป็นการวัดตัวแปรอื่นเพื่อประกอบการศึกษาความรู้ความเข้าใจอีกชั้นหนึ่ง ดังนั้น ในงานวิจัยนี้จึงสร้างแบบวัดความรู้ความเข้าใจเป็นตัวเลือกถูกผิดแบบสองตัวเลือก

สรุปได้ว่า เครื่องมือวัดความรู้ความเข้าใจส่วนใหญ่สร้างขึ้นเป็นแบบวัดสองตัวเลือก คือ “ถูก ผิด” หรือ “ใช่ ไม่ใช่” เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ซึ่งเนื้อหาของสิ่งที่วัดพัฒนามาจากแนวคิดทฤษฎีของแต่ละเรื่องแตกต่างกันออกไป ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชีเอสอาร์ขึ้นเอง ชื่อเครื่องมือวัด คือ “ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชีเอสอาร์” ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบวัดสองตัวเลือก คือ ถูก และผิด สำหรับข้อคำถามทางบวกผู้ที่ตอบถูกจะได้ 1 คะแนน และตอบผิดจะได้ 0 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

2.6.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรม พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาความรู้ความเข้าใจในฐานะที่เป็นตัวแปรตาม โดยหาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความรู้ความเข้าใจ อย่างไรก็ตาม ปรากฏงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าความรู้ความเข้าใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเช่นกัน คือ งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจกับพฤติกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนตามสภาพจริงของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร (สังข์วอน พูลสวัสดิ์. 2551) พบว่า ความรู้ความเข้าใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของครูในเรื่องการวัดและการประเมินผลการเรียนตามสภาพจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ .341 งานวิจัยเรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานของ บริษัทเรียลลิตี้ จำกัด (ปาริฉัตร ตั้งพันธ์ประเสริฐ. 2550) พบว่าความรู้ความเข้าใจมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร เช่นเดียวกับงานวิจัยเรื่องความรู้ความเข้าใจและพฤติกรรมของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครต่อการแก้ไขปัญหาภาวะโลกร้อน (อุดม สายะพันธุ์. 2551) พบว่าความรู้ความเข้าใจมีอิทธิพลต่อการลดพฤติกรรมสร้างปัญหาโลกร้อน

สรุปได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใกล้เคียงแสดงให้เห็นว่าความรู้ความเข้าใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานในทางบวก

2.7 แนวคิดบุคลิกภาพ (personality)

2.7.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพมีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Personality มีรากศัพท์มาจากภาษากรีกว่า Persona ซึ่งแปลว่า หน้ากากที่ตัวละครในละครสมัยโบราณสวมใส่ขณะแสดงละครเพื่อ

บอกบุคลิกภาพลักษณะของตัวละครที่แสดงอยู่ (Engler. 1999: 2) มีนักจิตวิทยา และนักวิชาการหลายคนได้ให้คำจำกัดความของบุคลิกภาพไว้มากมาย ซึ่งมีความแตกต่างกันตามความเชื่อพื้นฐานของแต่ละคน ผู้วิจัยได้รวบรวมทัศนะเกี่ยวกับบุคลิกภาพน่าสนใจ ไว้ดังนี้

อัลพอร์ต (Allport. 1961: 28) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพเป็นการเคลื่อนไหวภายในตัวบุคคลอย่างเป็นระบบมีทั้งด้านร่างกาย และจิตใจจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมคุณลักษณะประจำตัว และความคิดของแต่ละบุคคล

แคทเทลล์ (Cattell. 1950: 2) กล่าวว่าบุคลิกภาพคือ แนวคิดที่สามารถทำให้เราทำนายพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ ได้

ไอแซนส์ (Eysenck. 1970: 2) กล่าวว่าบุคลิกภาพคือ องค์ประกอบรวมทั้งก่อนข้างถาวรของลักษณะนิสัย อารมณ์ ความเฉลียวฉลาด ลักษณะทางร่างกาย ซึ่งเมื่อรวมๆ กันแล้วจะเป็นตัวกำหนดวิธีการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นลักษณะเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล

ซิมบาร์โด, จอห์นสัน และแมคเคน (Zimbardo; Johnson; & McCann. 2009: 430) อธิบายว่า บุคลิกภาพ คือ ผลรวมของคุณลักษณะเชิงจิตวิทยาของแต่ละบุคคล ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่หลากหลายของบุคคลนั้น ตามสถานการณ์และเวลาที่แตกต่างกัน

บูทซิน, โบเวอร์, ครอกเกอร์ และฮอลล์ (Bootzin; Bower; Crocker; & Hall. 1991: 502) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะนิสัยและรูปแบบของความคิด ความรู้สึก และการประพฤติปฏิบัติของบุคคลแต่ละคน

ฮัฟแมน (Huffman. 2007: 459) ให้ความหมายบุคลิกภาพว่า เป็นลักษณะเฉพาะของความคิด, ความรู้สึก และการกระทำ ซึ่งมีรูปแบบค่อนข้างคงที่

ชานี, แชนด์เลอร์, โคเก็ต และเลา (Shani; Chandler; Coget; & Lau. 2009: 80) ให้คำจำกัดความของบุคลิกภาพไว้ว่าเป็นกลุ่มของลักษณะ, นิสัย, และอารมณ์ ที่ค่อนข้างคงที่ ซึ่งเป็นรูปแบบเหล่านั้นสัมพันธ์กับสิ่งที่รับช่วงมาและจากสังคม, วัฒนธรรม, และปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม

ความสำคัญของบุคลิกภาพ

จากความหมายที่กล่าวไว้ข้างต้น จะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งในการนำไปสู่ความเข้าใจถึงพฤติกรรม ความต้องการของบุคคล และบุคลิกภาพยังมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการงาน ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ของชีวิตเพราะเป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่นจึงได้รับความร่วมมือมากขึ้น เมื่อมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นก็ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. 2545: 39)

ดังนั้น องค์กรจึงสามารถนำความรู้ด้านบุคลิกภาพของบุคคลมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ได้ เช่น การคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะกับงาน การเสริมสร้างความเข้าใจในบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน รวมถึงการคงไว้หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรที่องค์กรปรารถนาได้ด้วย (สิริอร วิชชาวุธ. 2549: 47-48)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในทุกๆ ด้าน ทั้งส่วนที่เป็นภายนอกและภายในลักษณะต่างๆ ของบุคลิกภาพไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด ซึ่งทุกลักษณะมีความสัมพันธ์ต่อกันและมีผลกระทบต่อกันเป็นลูกโซ่ บุคลิกภาพของบุคคลไม่ว่าด้านใดสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้และสิ่งแวดล้อม บุคลิกภาพเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน และไม่สามารถเข้าใจได้ง่ายๆ จึงมีนักวิชาการพยายามศึกษาบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลเพื่อนำมาใช้อธิบายพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ โดยมีทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพเกิดขึ้นมากมายนับตั้งแต่ช่วงปลายศตวรรษที่ 19 จนถึงปัจจุบัน (จิตติณี เกตุจุมพล. 2554) โดยทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพสามารถนำมาจัดเรียงเป็นกลุ่มทฤษฎีได้ 5 กลุ่ม ดังนี้ (นพมาศ อึ้งพระ ธีรเวคิน. 2546; ศรีเรือน แก้งกมล. 2551)

1) **ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory)** เป็นทฤษฎีที่อธิบายประสบการณ์ในอดีตว่ามีผลต่อบุคลิกภาพและพฤติกรรมในปัจจุบันและอนาคตอย่างไร เน้นบุคลิกภาพเชิงพัฒนา อธิบายพฤติกรรมไร้เหตุผล ข้อมูลส่วนใหญ่ได้จากบุคคลที่มีปัญหาทางอารมณ์และบุคลิกภาพ ให้ ความสำคัญกับจิตใต้สำนึก โครงสร้างของบุคลิกภาพ ความหวาดกลัว กลไกป้องกันตัว สัมพันธภาพเชิงสังคม และพันธกรรม

นักจิตวิเคราะห์แนวนี้ ได้แก่ Sigmund Freud และ Carl Jung ที่กล่าวถึงการสำรวจสภาพจิตของบุคคลโดยเน้นระบบต่างๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันภายในบุคลิกภาพของมนุษย์ Alfred Adler เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการของบุคลิกภาพว่าทุกคนมีปมด้อย และพยายามเอาชนะปมด้อยโดยการเป็นคนที่ไม่เหมือน Karen Horney เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัวและพัฒนาการความรู้สึกแปลกแยก Erich Fromm กล่าวถึงทฤษฎีฟรอยด์ยุคใหม่ ซึ่งสนใจเรื่องการเมืองและเศรษฐกิจที่มีผลต่อพัฒนาการมนุษย์ และ Erik Erikson ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาที่เน้น Ego

2) **ทฤษฎีปัญญานิยม (Cognitive Theory)** นักทฤษฎีในกลุ่มนี้มีแนวความคิดว่า มนุษย์ทำการตอบสนองต่อสิ่งเร้า การวางแผนใจ และการให้แรงเสริมโดยผ่านความนึกคิด มนุษย์มีกระบวนการสำนึกรู้ และพฤติกรรมใดๆ ที่บุคคลกระทำขึ้นเป็นผลมาจากความรู้ ทัศนคติ ความคาดหวัง และความเชื่อ เป็นต้น ศักยภาพทางสติปัญญาและสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญที่ส่งผลในการหล่อหลอมบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล มนุษย์จะใช้สติปัญญาในการปรับตัวให้อยู่เหนืออิทธิพลของสิ่งแวดล้อม

และประสบการณ์ในอดีต นอกจากนี้ แนวคิดของกลุ่มนี้ยังให้ความสำคัญต่อกระบวนการทางสมองและระบบประสาทที่มีเหนือความรู้สึก ความจำ และพฤติกรรมอื่นๆ ของมนุษย์อีกด้วย

นักทฤษฎีที่มีความโดดเด่นคือ George Kelly เน้นว่าพฤติกรรมใดๆ ของบุคคลมิได้เกิดจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่เกิดจากทัศนคติ ความคาดหวัง และความเชื่อ ซึ่งมีอิทธิพลมากกว่า Albert Ellis มีหลักคิดว่ามนุษย์เปลี่ยนแปลงได้ มนุษย์มีมิติของความคิด เหตุผล อารมณ์ที่เกี่ยวข้องกัน จนยากที่จะแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด นอกจากนี้ ยังเชื่อในศักยภาพในการใช้เหตุผลของมนุษย์ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ และไม่ให้ความสำคัญกับประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมในวัยเด็กมากนัก

3) ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic/ Existential Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายบุคลิกภาพอย่างเป็นองค์รวมของหน่วยต่าง ๆ ที่ประกอบขึ้นเป็นมนุษย์ เน้นความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์และเชื่อว่าบุคคลจะดีหรือเลวขึ้นอยู่กับปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมมากกว่าปัจจัยทางพันธุกรรม หรือระบบประสาท

นักทฤษฎีที่สำคัญ คือ Abraham Maslow เป็นผู้วางรากฐานการบรรลุศักยภาพของตัวตน (Self-Actualization) Carl Ransom Roger เชื่อว่าคนมีแรงจูงใจธรรมชาติในตัวและมีแนวโน้มที่จะบรรลุศักยภาพ (Actualizing Tendency) ซึ่งแรงขับที่กระตุ้นและควบคุมการบรรลุศักยภาพทำให้บุคคลสามารถรักษาและพัฒนาตนเองได้ และ Rollo May เน้นที่ปัญหาเพื่อให้ได้คำตอบ และมองว่าจิตวิทยาเป็นศาสตร์เกี่ยวกับมนุษย์มากกว่าเป็นวิทยาศาสตร์

4) ทฤษฎีสังคม-พฤติกรรมนิยม (Social-Behavioral Theory) เป็นทฤษฎีที่ไม่ค่อยให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจภายในตัวบุคคลว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดลักษณะพฤติกรรมและบุคลิกภาพ แต่ให้ความสนใจกับสิ่งเร้าภายนอกกับการเสริมแรง โดยเน้นว่าบุคคลจะมีบุคลิกภาพเช่นไรขึ้นอยู่กับที่ได้รับแรงเสริมจากสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัวอย่างไร ทำให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงจากการสังเกตตัวแบบ

นักทฤษฎีที่สำคัญ คือ Skinner เสนอข้อคิดและหลักการของวิธีการวิเคราะห์แบบ Operant Analysis ของบุคลิกภาพเกี่ยวกับตัวเสริมแรง การจัดจังหวะในการเสริมแรงเพื่อสร้างและปรับพฤติกรรม Rotter สร้างทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพจากสมมติฐานว่าพฤติกรรมส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่ได้จากคนอื่น และ Albert Bandura เชื่อว่าพฤติกรรมเกิดขึ้นเพราะตนเองและสิ่งแวดล้อมอันมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน

5) ทฤษฎีลักษณะนิสัย (Trait Theory) หลักการเบื้องต้นของทฤษฎีลักษณะนิสัยคือการจำแนกบุคคลตามแนวโน้มลักษณะนิสัย เช่น บุคคลที่ชอบสนทนากับบุคคลอื่นมีแนวโน้มปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ง่าย

นักทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ Gordon Allport ซึ่งให้ความสำคัญต่อคุณค่าการมองและการเข้าใจมนุษย์ในภาพรวม การเคารพนับถือความเป็นเอกลักษณ์บุคคล การไม่เชื่อถือวิธีคิดแบบวิทยาศาสตร์ทั้งหมด การไม่เน้นประสบการณ์ในอดีตมากนัก การเชื่อว่าพันธุกรรมเป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดลักษณะบุคลิกภาพและพฤติกรรม และมองบุคลิกภาพในมุมกว้าง หลากหลายรูปแบบ และไม่มีลักษณะบุคลิกภาพที่ตายตัว Raymond B. Cattell เชื่อว่าทฤษฎีและข้อคิดใดๆ ที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพต้องได้มาจากการทำวิจัยที่มีกระบวนการรัดกุม มีเครื่องมือวัดที่เที่ยงตรง ใช้กระบวนการทางสถิติในการวัดข้อมูล และได้เสนอวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และ Hans Eysenck อธิบายความแตกต่างของพฤติกรรมบุคคลโดยดูจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าที่เกิดจากพันธุกรรม และสิ่งเร้าที่เกิดจากแรงกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อม

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพทั้ง 5 กลุ่ม ในงานวิจัยนี้นำทฤษฎีลักษณะนิสัย (Trait Theory) มาเป็นแนวความคิดหลักของการศึกษา เนื่องจากทฤษฎีลักษณะนิสัยให้ความสำคัญกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลในหลายแง่มุมที่ส่งผลให้บุคคลกระทำการพฤติกรรมต่างๆ โดยทำความเข้าใจมนุษย์ในภาพรวม ในงานวิจัยนี้เลือกใช้แนวคิดบุคลิกภาพองค์ประกอบห้าประการ (Five Factor Model) ของ Costa & McCrae เป็นแนวทางศึกษา เนื่องจากครอบคลุมบุคลิกภาพด้านต่างๆ และประเมินบุคลิกภาพโดยใช้เกณฑ์ที่ได้รับการจัดระบบแล้ว

แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five personality traits)

จากความพยายามของนักจิตวิทยาบุคลิกภาพที่พยายามศึกษาค้นคว้าเพื่อจัดระบบโครงสร้างทางบุคลิกภาพ (Personality Structure) ตั้งแต่ปี ค.ศ.1962 จนถึงปัจจุบัน นักจิตวิทยาบุคลิกภาพกลุ่มทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) ได้รวบรวมและกำหนดโครงสร้างทางบุคลิกภาพโดยแบ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ (Five Factor) หรือที่เรียกว่า “The Big Five” ซึ่งรูปแบบขององค์ประกอบห้าประการ (Five Factor Model) เป็นระบบการแบ่งประเภทของคุณลักษณะ (Trait) ที่นักจิตวิทยาบุคลิกภาพถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันออกไป คุณลักษณะ (Trait) เหล่านี้ เป็นรูปแบบที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบด้านความคิด ความรู้สึก และการกระทำของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลนั้นๆ แตกต่างจากคนอื่น ๆ ซึ่งรูปแบบนี้มีลักษณะที่ค่อนข้างจะคงที่ไปตลอดชีวิตของบุคคล และมีความสอดคล้องกับการแสดงออกของพฤติกรรม (ชรินทร์ยา ป้อมไย. 2554)

คอสตาและแมคเคร (Costa; & McCrae. 1992) นำเสนอบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคลทั้งภายในและภายนอกที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการแสดงออกตามการรับรู้ของตนเองใน 5 ลักษณะ ซึ่งประกอบด้วย

1) **บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism)** เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการปรับอารมณ์ และการทนต่อสิ่งกระตุ้นภายนอกที่จะทำให้เกิดอารมณ์เชิงลบ

บุคคลที่ปรับและควบคุมความหวั่นไหวได้ดี จะถูกรบกวนโดยสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อมได้ยาก ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 6 ลักษณะ คือ ความวิตกกังวล (Anxiety) ความโกรธ (Hostility) ความซึมเศร้า (Depression) การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self-consciousness) การมีแรงกระตุ้นในตนเองสูง (Impulsiveness) และการมีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability) โดยสรุปคือ บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำ จะเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่น ความมีเหตุผลมากกว่าคนส่วนใหญ่ สำหรับบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับสูง จะเป็นผู้ที่ไวต่อสิ่งเร้ามากกว่าคนส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าคนส่วนใหญ่

2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการปรับตัวทางสังคม หากเป็นคนแบบแสดงตัวจะชอบสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นมาก แต่ใช้เวลาอยู่กับตัวเองน้อย หากเป็นคนแบบเก็บตัวจะสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นน้อย แต่ใช้เวลาอยู่กับตัวเองมากกว่า ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 6 ลักษณะ คือ ความอบอุ่น (Warmth) การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) การกล้าแสดงออก (Assertiveness) การชอบทำกิจกรรม (Activity) การแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement Seeking) และการมีอารมณ์เชิงบวก (Positive Emotions) โดยสรุปคือ บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับต่ำ จะเป็นผู้ที่มีลักษณะเก็บตัว สงบเสถียร ชอบทำอะไรตามลำพัง สำหรับบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับสูง จะเป็นผู้ที่มีลักษณะแสดงตัว มีความเป็นผู้นำ ชอบการแสดงออก เป็นมิตรกับผู้อื่น ชอบอยู่ร่วมกับคนเป็นจำนวนมาก

3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการปรับตัว ความคิด และความเชื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 6 ลักษณะ คือ ความคิดฝัน (Fantasy) ความสุนทรีย์ (Aesthetics) ความรู้สึก (Feelings) การลงมือปฏิบัติ (Actions) ความคิด (Ideas) และค่านิยม (Values) โดยสรุปคือ บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับต่ำจะเป็นผู้ที่มีโลกคับแคบ ไม่สนใจต่อสิ่งภายนอก ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง เป็นนักอนุรักษ์นิยม สำหรับบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูง จะเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์มองโลกกว้าง สนใจสิ่งภายนอกรอบตัว ชอบความแปลกใหม่เป็นนักสำรวจ

4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการรับฟัง ยอมรับคำแนะนำ และปฏิบัติตัวให้สอดคล้องกับผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 6 ลักษณะ คือ ความไว้วางใจผู้อื่น (Trust) ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) ความเอื้อเฟื้อ (Altruism) การยอมตามผู้อื่น (Compliance) ความสุภาพ (Modesty) และการมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness) โดยสรุปคือ บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับต่ำจะเป็นนักทำลายที่ให้ความสำคัญกับความต้องการของตนเองมาก

กว่าของกลุ่ม สำหรับบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูง จะเป็นนักปรับตัว ที่ให้ความสำคัญกับเรื่องความปรองดองและยอมทำตามความต้องการของกลุ่มมากกว่าที่จะยึดติดกับความต้องการของตนเอง

5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการบังคับตัวเอง หรือความมีวินัยในตนเองให้พยายามทำตามเป้าหมายที่วางไว้ให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 6 ลักษณะ คือ ความสามารถ (Competence) ความเป็นระเบียบ (Order) ความรับผิดชอบในหน้าที่ (Dutifulness) ความต้องการไฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Striving) ความมีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) และความสุ่มรอบคอบ (Deliberation) โดยสรุปคือบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับต่ำจะเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ควบคุมตนเองไม่ค่อยได้ โดยอาจจะเกิดจากความคิด กิจกรรมหรือบุคคลที่ผ่านเข้ามา ทำให้ความพยายามในการทำงานที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายนั้นลดลง สำหรับบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง จะเป็นผู้ที่มีความพยายามในการทำงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความสามารถควบคุมตนเองได้ดี มักเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จทั้งในด้านชีวิตส่วนตัว และการทำงานอาชีพ

ทั้งนี้ จากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกจะเป็นผู้ที่มีความพยายามในการทำงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความสามารถควบคุมตนเองได้ดี มักเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จทั้งในด้านชีวิตส่วนตัว และการทำงานอาชีพ จึงมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่าบุคลิกภาพในรูปแบบอื่น ในงานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงลักษณะ เฉพาะทั้งภายในและภายนอกที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการแสดงออกตามการรับรู้ของตนเองใน 5 ลักษณะ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห้วนใจ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ทั้งนี้ ในงานวิจัยนี้มุ่งศึกษาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงลักษณะมีความสามารถในการจัดการกับชีวิตของตนเองได้ เป็นระเบียบ รับผิดชอบในหน้าที่ ต้องการไฝ่สัมฤทธิ์ มีวินัยในตนเอง และสุ่มรอบคอบ

2.7.2 การวัด

คอस्ता และแมคเคอร์ ได้สร้างแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ชื่อแบบทดสอบ The Revised NEO Personality Inventory หรือ NEO PI-R เป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพทาง

จิตวิทยา ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 240 ข้อคำถาม แบบทดสอบนี้ใช้วัดผลทางบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ คือ ความหวั่นไหวทางอารมณ์ การเปิดเผยตนเอง การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ การเห็นตามผู้อื่น และความสำนึกผิดชอบ ใช้สำหรับผู้ใหญ่ที่อายุตั้งแต่ 17 ปีขึ้นไป ทั้งเพศชายและหญิง นอกจากนี้ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีฉบับย่อ ชื่อแบบทดสอบ NEO FFI (NEO Five-Factors Inventory) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 60 ข้อ แบบทดสอบทั้งฉบับเต็มและฉบับย่อได้รับการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามต่างๆ เมื่อปี ค.ศ. 2010 ภายใต้ชื่อแบบทดสอบ NEO Personality Inventory 3 (NEO PI 3), NEO Five-Factors Inventory 3 (NEO FFI 3) และ the Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) ซึ่งในขณะนี้แบบทดสอบ NEO-PI-R ถูกเผยแพร่ แบบทดสอบ NEO PI 3 และ NEO FFI 3 ก็ได้ปรับปรุงข้อมูลด้านค่ามาตรฐานและรูปแบบใหม่ไปในขณะเดียวกัน

แบบทดสอบ NEO-PI-R ที่ใช้ในปัจจุบันประกอบด้วย 2 รูปแบบ คือ ผู้รับทดสอบประเมินตัวเอง เรียกว่า From S (Self Report) และผู้สังเกตการณ์จะเป็นคนให้คะแนน เรียกว่า From R (Observer Rating) ใช้มาตราวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วน แบบทดสอบ NEO FFI มีทั้งรูปแบบที่เป็นกระดาษแบบทดสอบ การทดสอบโดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ และการทำแบบทดสอบทางไปรษณีย์แล้วส่งกลับมาให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจเพื่อจัดส่งรายงานผลการทดสอบกลับไป

สำหรับการทำแบบทดสอบรูปแบบเต็ม ได้มีข้อกำหนดไว้ในคู่มือสำหรับการทำแบบทดสอบว่า ควรใช้เวลาประมาณ 30-40 นาที คอสตา และแมคแคร่ ได้เสนอไว้ว่า ไม่ควรประเมินการทดสอบหากมีจำนวนข้อที่ข้ามตั้งแต่ 40 ข้อขึ้นไป เพราะว่าแบบทดสอบมีความสมดุลของข้อคำถามต่างๆ อยู่ในตัวเพียงพอสำหรับควบคุมการตอบที่ไม่เป็นตัวของตัวเอง หากการตอบสนองส่วนใหญ่ที่มากกว่า 150 หรือน้อยกว่า 50 แสดงคำตอบ “เห็นด้วย” หรือ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ผลการทดสอบควรได้รับการอธิบายและแปลความหมายอย่างระมัดระวัง ทั้งนี้ สำหรับการทำแบบทดสอบรูปแบบย่อ กำหนดให้เวลาทำประมาณ 10-15 นาที การแปลผลในแต่ละด้านแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ สูง กลาง และต่ำ ส่วนการรายงานบุคลิกภาพนั้น คะแนนของแต่ละด้านจะถูกทำให้เป็นค่า T-Scores ตามค่ามาตรฐานที่ได้ทำได้ เช่นเดียวกับแบบวัดบุคลิกภาพอื่นๆ

ต่อมานักวิจัยทั้งไทยและเทศได้นำแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ คอสตาและแมคแคร่ (Costa; & McCrae. 1992) มาใช้ในงานวิจัยอย่างกว้างขวาง เช่น วัลภา สบายยิ่ง (2542) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง ผู้วิจัยสร้างแบบวัดโดยแปลจากแบบวัดบุคลิกภาพ NEO FFI ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัด NEO-PI-R ตามแนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพของคอสตาและแมคแคร่ (Costa; & McCrae. 1992) ประกอบด้วยข้อคำถามครอบคลุม 5 ตัวแปร ตัวแปรละ 12 ข้อคำถาม รวม 60 ข้อ โดย

เลือกตอบตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียวจาก เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และ เห็นด้วยน้อยที่สุด เมื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ได้ปรับปรุงแล้วได้ค่าความเชื่อมั่น คือ ด้านหวั่นไหว มีค่าเท่ากับ .73 ด้านแสดงตัว มีค่าเท่ากับ .69 ด้านเปิดกว้าง มีค่าเท่ากับ .58 ด้านเห็นพ้องกับผู้อื่น .68 และด้านมีจิตสำนึก .74 ต่อมา ศรัณย์ คลังชำนาญ (2549) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร เครือเจริญโภคภัณฑ์ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนามาจากแบบวัดบุคลิกภาพของ วัลภา สบายยิ่ง (2542) ที่แปลและปรับปรุงจากแบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO FFI ตามแนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพของคอสตาและแมคเคร (Costa; & McCrae. 1992) ลักษณะแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 53 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านหวั่นไหว จำนวน 11 ข้อ ด้านแสดงตัว จำนวน 10 ข้อ ด้านเปิดกว้าง จำนวน 10 ข้อ ด้านเห็นพ้องกับผู้อื่น จำนวน 10 ข้อ ด้านมีจิตสำนึก จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก และทางลบ โดยเลือกตอบตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียวจาก เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และ เห็นด้วยน้อยที่สุด แบบวัดบุคลิกภาพ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเมื่อวิเคราะห์ตามองค์ประกอบรายด้าน คือ ด้านหวั่นไหว มีค่าเท่ากับ .7946 ด้านแสดงตัว มีค่าเท่ากับ .7110 ด้านเปิดกว้าง มีค่าเท่ากับ .7833 ด้านเห็นพ้องกับผู้อื่น มีค่าเท่ากับ .7055 และด้านมีจิตสำนึก มีค่าเท่ากับ .8544

ชรินทร์ยา ป้อมโย (2554) ศึกษาเรื่อง “บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาวิศวกรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยใช้แบบทดสอบทางบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เรียกว่าแบบทดสอบ NEO Five-Factor Inventor (NEO FFI) ของคอสตาและแมคเคร (Costa; & McCrae. 1992) ซึ่งผู้วิจัยนำมาจากกฤติกา หล่อวัฒนวงศ์ (2547) เป็นผู้แปลและพัฒนา โดยมีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 60 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วยข้อคำถามองค์ประกอบละ 12 ข้อ ในแต่ละองค์ประกอบ จะมีข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ เป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบทดสอบลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนั้น ผู้วิจัยได้แบ่งคะแนนออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ ในทางเดียวกัน ชินานาฏ นิจจะยะ (2554) ศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความเครียดของพนักงานฝ่ายผลิตยางรถยนต์ บริษัท วีรับเบอร์ จำกัด” โดยใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยงานของโฮเวิร์ด และโฮเวิร์ด (Howard; & Howard. 2004) เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม ประกอบด้วยข้อคำถามวัดบุคลิกภาพห้า

องค์ประกอบ คือ 1) บุคลิกภาพแบบห้วนไหว จำนวน 20 ข้อ 2) บุคลิกภาพแบบแสดงออก จำนวน 17 ข้อ 3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ จำนวน 18 ข้อ 4) บุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม จำนวน 10 ข้อ และ 5) บุคลิกภาพแบบมีสติ จำนวน 19 ข้อ รวมเป็นข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 84 ข้อ เป็นข้อความทางบวก จำนวน 78 ข้อ และข้อความทางลบ จำนวน 6 ข้อ เป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การแปลผลคะแนนในแต่ละองค์ประกอบผู้วิจัยจัดระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับ คือ มีบุคลิกภาพในองค์ประกอบนั้นอยู่ในระดับน้อย ระดับปานกลาง และระดับสูง

สรุปได้ว่า งานวิจัยส่วนใหญ่พัฒนาเครื่องมือวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จากแบบทดสอบ NEO Five-Factor Inventory (NEO FFI) ของคอสตา และแมคเคร (Costa; & McCrae. 1992) ในงานวิจัยนี้สร้างแบบวัดบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก โดยพัฒนาแบบวัดขึ้นเอง ซึ่งแปลจากแบบวัดบุคลิกภาพ NEO FFI ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัด NEO-PI-R ตามแนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพของคอสตาและแมคเคร (Costa; & McCrae. 1992) ชื่อเครื่องมือวัด คือ “บุคลิกภาพ” ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ปฏิบัติเป็นประจำ บ่อยครั้ง บางครั้ง นานครั้ง และไม่เคยเลย สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบปฏิบัติเป็นประจำจะได้ 5 คะแนน บ่อยครั้งจะได้ 4 คะแนน บางครั้งจะได้ 3 คะแนน นานครั้งจะได้ 2 คะแนน และไม่เคยเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

2.7.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน และประสิทธิผลของงาน (จิรนนต์ ไชยงาม. 2548; พัชรศิริ ราชรักษ์. 2555; ศรัณย์ คลังชำนาญ. 2549; กรกช ภูด้วง. 2549) โดยงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่ใกล้เคียงพบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ ธนพล เตียสุวรรณ (2546) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเป็นส่วนหนึ่งกับงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก แบบอ่อนไหว แบบอ่อนน้อม และการรับรู้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลสนับสนุนสามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานได้ร้อยละ 24.1 รัตนาวดี นนท์ปฏิมากุล (2547) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ภาวะผู้นำ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับต้น: กรณีศึกษา บริษัท หนังสือพิมพ์เอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และการรับรู้ภาวะผู้นำพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 55.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กรัณทรักษ์ เต็มวิทย์ขจร (2553) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานบุคลิกภาพห้า

องค์ประกอบ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แก้ว แห่งหนึ่ง พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก แบบอ่อนน้อม และคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ร้อยละ 39.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สิกานต์ เอี้ยวเล็ก (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การสนับสนุนจากองค์การ กับความผูกพันในงานของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($r = .547$) ชรินทร์ยา ป้อมไย (2554) ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาวิศวกร ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจด้านความหมาย ด้านสมรรถนะ และด้านผลกระทบ สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในงานได้ร้อยละ 99.4 ชินานาฏ นิจจะยะ (2554) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความเครียดของพนักงานฝ่ายผลิตยางรถยนต์ บริษัท วีรับเบอร์ จำกัด พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก แบบห้วนใจ แบบอ่อนน้อม แบบเปิดรับประสบการณ์ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานด้านวัตถุ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานด้านวัตถุ และอายุ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดทางพฤติกรรมของพนักงานได้ร้อยละ 29.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 บดินทร์ หาญบุญทรง. (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนขององค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบยอมรับผู้อื่น แบบห้วนใจ และการรับรู้การสนับสนุนขององค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 50.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สรุปได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่ใกล้เคียง ประกอบกับแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก เป็นรูปแบบบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

2.8 แนวคิดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (organizational justice)

2.8.1 ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ความยุติธรรมถือว่าเป็นคุณธรรมที่สำคัญในองค์การ ซึ่ง ซอนเดอร์ และธอนฮิลล์ (Saunders; & Thornhill. 2003) กล่าวว่า ความยุติธรรมเป็นกรอบแนวคิดที่นำไปสู่การอธิบายและ

เข้าใจความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับความไว้วางใจและความไม่ไว้วางใจมากขึ้น ถูกกล่าวถึงในพฤติกรรมทางองค์การครั้งแรก เมื่อปี ค.ศ. 1970 งานวิจัยจำนวนมากค้นพบว่าความยุติธรรมอาจนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวกขององค์การ เช่น ความพึงพอใจของพนักงานและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อีกทั้งในที่สุดจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ รวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Sheppard; Lewicki; & Minton. 1992) ในทางกลับกัน การขาดความยุติธรรมจะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางลบและต้นทุนที่ไม่พึงปรารถนาขององค์การรวมถึงความไม่พึงพอใจของพนักงาน การลักทรัพย์และการลาออกจากองค์การ (Beugré. 1996)

คอยส์ และเดคอตีส์ (Koys; & Decotiis. 1991) ให้ความหมายของความยุติธรรมในองค์การ (organizational justice) ว่า การรับรู้ของบุคคลว่า การปฏิบัติขององค์การมีความเสมอภาคและไม่ทำอะไรโดยปราศจากเหตุผลหรือตามอำเภอใจ ซึ่ง มิวชินสกี (Muchinsky. 1999) เรียกว่าองค์การปฏิบัติกับพนักงานอย่างยุติธรรม โดย กรีนเบิร์ก (Greenberg. 1990) มุ่งเน้นไปที่การจัดสรรผลตอบแทนที่ยุติธรรมขององค์การให้กับพนักงาน รวมถึงความยุติธรรมของกระบวนการที่ใช้กำหนดผลตอบแทน

มัวร์แมน (Moorman. 1991) ให้ความหมายของความยุติธรรมภายในองค์การว่า การรับรู้และตัดสินของบุคคลว่า เขาได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรมในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรในการทำงานอื่นๆ สอดคล้องกับ ฟอลเกอร์ และโครแพนซาโน (Folger; & Cropanzano. 1998) ที่ให้ความหมายของความยุติธรรมภายในองค์การว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเกี่ยวข้องกับกฎเกณฑ์และบรรทัดฐานทางสังคมที่ใช้ในการควบคุม ดูแลการจัดสรรผลตอบแทน (ทั้งในการให้รางวัลและการลงโทษ) ที่พนักงานควรจะได้รับ และรวมถึงกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจ เพื่อจัดสรรผลตอบแทนและการตัดสินใจในด้านอื่นๆ และการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลด้วย

องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

เชพเพิร์ด, เลวิกกี และมินตัน (Sheppard; Lewicki; & Minton. 1992) แบ่งระดับของความยุติธรรมในองค์การออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1) ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) ได้แก่ ความสมดุลและความถูกต้องในการจัดสรรผลตอบแทน เช่น การจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนเป็นเรื่องที่มีผู้นำมากกล่าวถึงมากที่สุดในเรื่องความยุติธรรมในองค์การ

2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) ได้แก่ ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการตัดสินใจ เช่น การจ่ายค่าตอบแทน นอกจากบุคคลจะประเมินความยุติธรรมในการ

จัดสรรผลตอบแทนแล้ว ยังประเมินถึงกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินผลตอบแทนว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ยุติธรรม

3) ความยุติธรรมด้านระบบ (Systematic Justice) ได้แก่สภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งเป็นตัวกำหนดกระบวนการต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ เช่น ระบบการบังคับบัญชา การสร้างข้อมูล กระบวนการของข้อมูล และระบบการรับรู้ข้อมูลในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่เข้าใจได้ยาก โดยเฉพาะคนที่อยู่ภายในองค์การ และไม่ได้ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

กรีนเบิร์ก (Greenberg, 1987) จำแนกความยุติธรรมในองค์การออกเป็น 2 มิติ คือ

1) มิติเชิงรับและเชิงรุก (Reactive-Proactive Theory Go Justice) โดยมิติเชิงรับ คือ การที่บุคคลพยายามที่จะหลบหนี หรือหลีกเลี่ยงสภาพที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรม ส่วนมิติเชิงรุก คือ พฤติกรรมที่บุคคลกระทำเพื่อส่งเสริมให้เกิดความยุติธรรม

2) มิติด้านกระบวนการและด้านเนื้อหา (Process-Content Dimension) โดยมิติด้านกระบวนการ คือ ความยุติธรรมของกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจในองค์การ และการนำเอาผลของการตัดสินใจไปปฏิบัติ ส่วนมิติด้านเนื้อหา คือ ความยุติธรรมที่เป็นผลมาจากการจัดสรรผลตอบแทน มิติดังกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมของผลตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยต่างๆ ในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่ม

ต่อมา ฟอลเกอร์ และโครแพนซาโน (Folger; & Cropanzano, 1998) ได้บูรณาการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การที่มีอยู่มากมาย และได้แบ่งความยุติธรรมในองค์การออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) เป็นการรับรู้ของบุคคลว่าได้รับความยุติธรรมเกี่ยวกับผลลัพธ์ หรือการจัดการจากบุคคลอื่น ซึ่งสามารถเป็นสาเหตุให้ผู้ปฏิบัติงานมีผลการปฏิบัติงานที่ต่ำลง มีพฤติกรรมในทางทำลาย (Withdrawal Behavior) ให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานน้อยลง คุณภาพงานลดลง มีพฤติกรรมลักขโมย ตลอดจนก่อให้เกิดความเครียด

2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) คือการที่บุคคลรับรู้ถึงวิธีการกลไกหรือกระบวนการต่างๆ ที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทนมีความยุติธรรม เช่น กระบวนการในการตัดสินใจ กระบวนการแก้ไขข้อพิพาท หรือกระบวนการแบ่งปันสิ่งต่าง ๆ ในองค์การ เป็นต้น

3) ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interactional Justice) เป็นคุณภาพของการได้รับการปฏิบัติระหว่างบุคคล (Interpersonal Treatment) โดยเป็นการรับรู้ของบุคคลว่าได้รับการปฏิบัติจากบุคคลอื่นด้วยความยุติธรรม

สรุปได้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่า การปฏิบัติขององค์การมีความเสมอภาคและไม่ทำอะไรโดยปราศจากเหตุผลหรือตามอำเภอใจ

ประกอบด้วย ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมในกระบวนการจัดสรรทรัพยากร และ ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน กล่าวคือ 1) ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าได้รับความยุติธรรมเกี่ยวกับผลลัพธ์ หรือการจัดการจากบุคคลอื่น 2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่ากระบวนการที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทนมีความยุติธรรม 3) ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interactional Justice) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานด้วยความยุติธรรม

2.8.2 การวัด

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า เครื่องมือวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในงานวิจัยไทยส่วนใหญ่ ได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดของลีเวนธัล (Leventhal. 1980) โฟลเกอร์ และคานอฟสกี (Folger; & Konovsky. 1989) มัวร์แมน (Moorman. 1991) มัวร์แมน และนีฮอฟ (Moorman; & Niehoff. 1993) เบิร์ก (Beugre. 1995) จั๊ดจ์ และคอลลิวท (Judge; & Colquitt. 2004) ซึ่งแบ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เป็น 4 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านระบบขององค์การ

ต่อมา ภัทรนฤณ พันธุ์สีดา (2543) และพนิดา ทองเงา (2548) นำองค์ประกอบ 4 ด้านดังกล่าวมาใช้สร้างเครื่องมือวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และได้กลายเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลให้นักวิจัยรุ่นต่อมามากอ้างถึงในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดต่อกันมา โดยปรับตามบริบทของแต่ละเรื่อง เช่น วิสุทธิ สงวนศักดิ์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความขัดแย้งในองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ แบ่งเป็น 4 ด้าน ซึ่งมีจำนวนข้อคำถาม 26 ข้อ เช่นเดียวกับ ดลิตา พันธุ์ศักดิ์ (2551) ศึกษาการศึกษาเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน การรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ระหว่างพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน: กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สาขาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจากการศึกษารวบรวมและปรับปรุงข้อคำถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานวิจัยของลีเวนธัล (Leventhal. 1980) มัวร์แมน (Moorman. 1991) นีฮอฟ และมัวร์แมน (Niehoff; & Moorman. 1993) เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548) และพนิดา ทองเงา (2548) ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 4 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และด้านระบบขององค์การ

เบญจมา ณ มหาไชย (2551) ศึกษา การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ปัจจัยความเครียดในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล โดยแบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ที่พัฒนาขึ้นโดย สุจิตรา คุ่มโกคา (2548) ซึ่งเคยใช้ในการวิจัยเรื่องการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง: กรณีศึกษาหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ซึ่งมีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาให้มีคุณภาพทั้งหมดจำนวน 20 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านระบบ เป็นข้อคำถามทางบวก

การพัฒนาเครื่องมือวัดในระยะต่อมา พบว่า นักวิจัยได้ตัดบางองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจาก 4 องค์ประกอบ เหลือเพียง 3 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในแต่ละงาน เช่น สุวิมล สุริยวงศ์ (2554) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยหัวหน้างาน : กรณีศึกษาบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง แบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อคำถามแล้วนำมาปรับปรุงจากงานวิจัยของ พนิดา ทองเงา (2548) ที่ได้สร้างขึ้นจากการศึกษา รวบรวม แปลและปรับปรุงจากงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานวิจัยของมัวร์แมน (Moorman. 1991) มัวร์แมน และนีฮอฟ (Moorman; & Niehoff. 1993) และภัทรนถน พันธ์สุลีดา (2543) จำนวน 49 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .948 แบ่งเป็นข้อคำถามเชิงลบ 15 ข้อ และข้อคำถามเชิงบวก 34 ข้อ ข้อคำถามทั้งหมดแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและพนักงาน เช่นเดียวกับ ศรัณย์พร จุ่นสาย (2551) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและภาพลักษณ์ของตนเอง ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกระหว่างพนักงานจัดจ้างจากภายนอกกับ พนักงานประจำ: กรณีศึกษาองค์การเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อัจฉรา เนียมหอม (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ปรีดี อธิพิงศ์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง และธิดา เชื้อนแก้ว (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ใช้แบบสอบถามวัดการรับรู้ความ

ยุติธรรมในองค์การของพนักงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ นีฮอฟฟ์และมัวร์แมน (Niehoff; & Moorman. 1993: 541) โดยนำแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมของ ภัทรนฤณ พันธุ์สีดา (2543) มาใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษา วัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 3 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ ในขณะที่ ศิริพร ชื่นแห่ง (2553) ศึกษา การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน โดยสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้านที่ต่างจากงานวิจัยอื่นในบางองค์ประกอบ คือ ด้านกระบวนการ ด้านผลลัพธ์ และด้านปฏิสัมพันธ์

นอกจากนี้ ยังปรากฏงานวิจัยที่สร้างเครื่องมือวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่นำมาจากแนวคิดอื่นๆ เช่น ไตรภพ จตุรพาณิชนัย (2548) ศึกษา การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับการอุทิศตนและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือขึ้นตามแนวคิดของกิลลิแลนด์และลองดอน (Gilliland and Langdon) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ วัดองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การรับรู้ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ 2) การรับรู้ความยุติธรรมเชิงการปฏิบัติต่อบุคคล และ 3) การรับรู้ความยุติธรรมเชิงผลลัพธ์

สรุปได้ว่า เครื่องมือวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในงานวิจัยไทยส่วนใหญ่ได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดของลิเวนธัล (Leventhal. 1980) โฟลเกอร์ และคานอฟสกี (Folger; & Konovsky. 1989) มัวร์แมน (Moorman. 1991) มัวร์แมน และนีฮอฟฟ์ (Moorman; & Niehoff. 1993) เบิร์ก (Beugre. 1995) จัดจ์ และคอลลิวท (Judge; & Colquitt. 2004) ในงานวิจัยนี้สร้างแบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยพัฒนาแบบวัดจาก สุวิมล สุริยวงศ์ (2554) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดจากงานวิจัยหลายชิ้นทั้งในไทยและต่างประเทศ ชื่อเครื่องมือวัด คือ “ความยุติธรรมในที่ทำงาน” ทั้งนี้ โครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน 2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ 3) ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยปรับข้อคำถามให้เหลือข้อคำถามด้านละ 6 ข้อ รวม 18 ข้อ และปรับข้อคำถามให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และไม่เห็นด้วย สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบเห็นด้วยมากที่สุดจะได้ 5 คะแนน เห็นด้วยมากจะได้ 4 คะแนน เห็นด้วยปานกลางจะได้ 3 คะแนน เห็นด้วยน้อยจะได้ 2 คะแนน และไม่เห็นด้วยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

2.8.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ส่งผลต่อดีต่อองค์การหลายประการ เช่น ความพึงพอใจของพนักงาน (Folger; & Konovsky. 1989) ความผูกพันต่อองค์การ (Sweeney; & McFarlin. 1993) ความร่วมมือและการยุติข้อพิพาทในการผลิตภายในกลุ่ม

และระหว่างกลุ่ม (Cobb; Folger; & Wooten. 1995) และประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์การ รวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น อัจฉรา เนียมหอม (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษา ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ปรีดี อธิพิพงศ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ ดังนี้ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม ($r=.838, p<.01$) ด้านผลตอบแทน ($r=.733, p<.01$) ด้านกระบวนการ ($r=.642, p<.01$) และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($r=.770, p<.01$)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังปรากฏว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น มาร์ตินซ์ศิริ ลิมาภรณ์วณิช (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : ศึกษากรณีสำนักงานใหญ่ของบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .579 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ เชาวน์อารมณ์ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง, การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และ การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ โดยมีอำนาจทำนายได้ร้อยละ 31.4 สอดคล้องกับ ธัญวรรณ ตันตินาคม (2550) ศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความพึงพอใจในงานระหว่างพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ธิดา เชื้อนแก้ว (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง

นอกจากนี้ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การยังมีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจในการส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น ดลิสรา พันธุ์ศักดิ์ (2551) ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน การรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ระหว่างพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน: กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สาขาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ในขณะที่ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยปรากฏในงานของ เบญจมา ณ มหาไชย (2551) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ปัจจัยความเครียดในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคและความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมและทุกด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านระบบ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ -.21 -.18 -.18 -.19 และ -.21 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่ใกล้เคียงแสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน นอกจากนี้ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความรู้ความเข้าใจยังมีอิทธิพลร่วมกันต่อพฤติกรรมการทำงานด้วย

2.9 แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม (social support)

2.9.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

จากการทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม (social support) หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้เชื่อว่าตนได้รับความรัก ความเอาใจใส่ ได้รับความช่วยเหลือ เห็นคุณค่า และยกย่อง มีความผูกพันซึ่งกันและกันในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และเป็นส่วนหนึ่งในเครือข่าย ทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมนี้จะเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่มีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลเท่านั้น (Cobb. 1976: 300-301; Thoits. 1982: 147-148; Peter; & Meredith. 1991: 122) ทั้งนี้ แคปแลนด์ คาสเซล และกอร์ ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ 2 แนว คือ แนวที่หนึ่ง ได้แก่ ความพึงพอใจต่อความจำเป็นพื้นฐานทางสังคมในแต่ละบุคคล และแนวที่สอง ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่บุคคลนั้นสามารถจะได้รับจากกลุ่มสังคมที่ให้การสนับสนุน (Kaplan; Cassel; & Gore. 1977: 50-51)

การดำเนินชีวิตของบุคคลจะต้องมีการปฏิสัมพันธ์ติดต่อกันและกัน เกิดความไว้วางใจ เพื่อให้บรรลุความต้องการของตนในด้านร่างกายและจิตใจ เกิดความรู้สึกมั่นคง รู้สึกว่าตนเองเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม ซึ่งจะทำให้มีชีวิตรอยู่อย่างมีความสุข และมีความหมายขึ้น (จริยวัตร. 2531; จินตนา. 2529) ซึ่ง โคเฮน และวิลส์ (Cohen; & Wills. 1985: 310-357) ได้อธิบายกลไกในการที่การสนับสนุนทางสังคมมีบทบาทหน้าที่ในการลดภาวะความเครียดที่เกิดกับบุคคลนั้นให้

หมดไปได้ ทำให้บุคคลมีความรู้สึกมั่นคง ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นสามารถดำรงตนอยู่ในภาวะความเครียดได้ หากบุคคลใดที่ประสบกับความเครียด แล้วบุคคลนั้นได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่เหมาะสมเพียงพอแล้วย่อมทำให้บุคคลนั้นๆ สามารถเผชิญกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติ ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมจะมีส่วนช่วยลดความรุนแรงที่จะเกิดขึ้นได้กับบุคคล

เฮ้าส์ (House. 1981: 35) ได้แบ่งแหล่งการสนับสนุนทางสังคมของบุคคลออกเป็น 3 แหล่ง ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากญาติมิตร ครอบครัว

องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม อาจเกิดขึ้นจากกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ (Informal) และกลุ่มที่เป็นทางการ (Formal) (House. 1981) ซึ่งกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ เช่น คนในครอบครัว จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลมากที่สุด รองลงมาได้แก่ กลุ่มญาติพี่น้อง และเพื่อน (Griffith. 1985; Brown. 1965) โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

เชฟเฟอร์และคณะ (Schefer; Coyne; & Lazarus. 1981: 11-26) และทอยส์ (Thoits. 1982: 145-159) นำเสนอคล้ายกันว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นการที่บุคคลรับรู้การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลที่มีการติดต่อกันในสังคม ใน 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัตถุสิ่งของ กล่าวคือ การสนับสนุนทางอารมณ์จะเป็นการสนับสนุนที่เป็นความรักและการดูแลทำให้บุคคลมีความมั่นใจ เชื่อถือและไว้วางใจบุคคลและรู้สึกผ่อนคลาย การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสารเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ได้ และการสนับสนุนทางด้านวัตถุสิ่งของจะเป็นการช่วยเหลือให้บุคคลทำกิจกรรมต่างๆ ได้ตามกิจวัตรประจำวัน ทั้งนี้ บุญเยี่ยม ตระกูลวงษ์ (2528: 594) ขยายความว่า การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ให้การสนับสนุนและผู้รับการสนับสนุน ซึ่งจะต้องประกอบด้วยข้อมูลข่าวสารที่มีลักษณะที่ทำให้ผู้รับการสนับสนุนเชื่อว่ามีความสนใจ เอาใจใส่ และมีความรัก ความหวังดีต่อตนเองอย่างจริงใจ เขาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีประโยชน์แก่สังคม และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับในสังคม ปัจจัยนำเข้าของการสนับสนุนทางสังคมอาจอยู่ในรูปของข้อมูลข่าวสาร วัสดุสิ่งของ หรือจิตใจ ซึ่งท้ายที่สุด ผู้รับการสนับสนุนรู้สึกว่าได้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

ในทางเดียวกัน จากอปสัน (Jacobson. 1986: 252) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (emotional support) เป็นพฤติกรรมที่ทำให้คนที่ได้รับรู้สึกสบายใจ และทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยกย่อง ยอมรับ เป็นที่เคารพนับถือ และเห็นคุณค่าจากบุคคลในองค์กร

2) การสนับสนุนทางด้านสติปัญญา (cognitive support) เป็นการให้ข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำที่ช่วยให้บุคคลเกิดความเข้าใจในสิ่งต่างๆ จนสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงได้

3) การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร (resource support) เป็นการให้ความช่วยเหลือทางด้านสิ่งของ เวลา แรงงาน การเงิน และบริการต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้

ในขณะที่ เฮ้าส์ (House, 1981) แบ่งการรับรู้สนับสนุนสังคมออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ (Perceived Emotional Support) หมายถึง การได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ ความเห็นอกเห็นใจ การยอมรับนับถือ

2) การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม ด้านสิ่งของ (Perceived Instrument Support) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องสิ่งของ เครื่องใช้ แรงงาน เวลา เงิน และปรับสภาพแวดล้อม

3) การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร (Perceived Information Support) หมายถึง การได้รับคำแนะนำ ข้อเสนอแนะทางปฏิบัติหรือทางเลือกเพื่อนำไปแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ได้

4) การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมด้านการให้การประเมินตัดสิน (Perceived Appraisal Support) หมายถึง การได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปประเมินตนเองและเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสังคม เพื่อช่วยให้บุคคลเกิดความมั่นใจในตนเอง

สรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ระดับการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการได้รับข้อมูลจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ที่ทำให้เชื่อว่าตนได้รับความรัก ความเอาใจใส่ ได้รับความช่วยเหลือ เห็นคุณค่า และยกย่อง ทำให้สามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใน 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านสติปัญญา และด้านทรัพยากร ตามแนวคิดของ

จาคอบสัน (Jacobson, 1986) กล่าวคือ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (emotional support) หมายถึง ระดับการรับรู้ของบุคคลที่ได้รับรู้สึกสบายใจ และทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยกย่อง ยอมรับ เป็นที่เคารพนับถือ และเห็นคุณค่าจากบุคคลในองค์กร 2) การสนับสนุนทางด้านสติปัญญา (cognitive support) หมายถึง ระดับการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจในสิ่งต่างๆ จนสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงได้ 3) การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร (resource support) หมายถึง ระดับการรับรู้ของบุคคลที่ได้รับความช่วยเหลือทางด้านสิ่งของ เวลา แรงงาน การเงิน และบริการต่างๆ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้

2.9.2 การวัด

จากการทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่า เครื่องมือวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมส่วนใหญ่สร้างขึ้นตามแนวคิดของแชฟเฟอร์ และคณะ (Schaefer; & et al. 1981) แนวคิดของทอยส์ (Thoits. 1982) และแนวคิดของจาคอบสัน (Jacobson. 1986) โดยนำมาสร้างและพัฒนาแบบสอบถามเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มประชากรที่ศึกษาครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม 3 ด้านคือ ด้านอารมณ์และสังคม ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัตถุประสงค์ของ เช่น ชูริพร วิเศษศักดิ์ (2549) ศึกษาเรื่อง “การสนับสนุนทางสังคม บุคลิกภาพ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 4” โดยผู้วิจัยได้แบ่งแหล่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 แหล่ง คือ จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน และจากครอบครัว/ภรรยา ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 28 ข้อ เช่นเดียวกับ เบญจพร ยิฐธรรม (2553) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร และการสนับสนุนทางสังคมในองค์การ กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา ข้าราชการสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม” ซึ่งปรับปรุงแบบวัดมาจาก อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533) โดยแบ่งแหล่งการสนับสนุนทางสังคมในองค์การออกเป็น 2 แหล่งคือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด โดยเป็นข้อคำถามด้านบวกทั้งหมดจำนวนทั้งสิ้น 19 ข้อ

ในขณะที่ กาญจนา สอสูงส์ (2547) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคม ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความเครียด : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการ ประปานครหลวง” โดยใช้แนวคิดของจาคอบสันในสร้างแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม ซึ่งมี ข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 วัดการสนับสนุนทางสังคมจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้านอารมณ์ ส่วนที่ 2 วัดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานด้านสติปัญญา และส่วนที่ 3 วัดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานด้านทรัพยากร ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับและแปลผล โดยแบ่งช่วงของค่าเฉลี่ยตามพิสัย 3 ระดับ คือ ผู้ได้รับการ สนับสนุนทางสังคมในระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ สอดคล้องกับ

นฤมล เรืองรุ่งขจรเดช (2550) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถใน การเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค การสนับสนุนทางสังคม และความเครียดในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา พัฒนาโปรแกรมระบบงานแห่งหนึ่ง” ได้พัฒนาแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมตามแนวคิดของ จาคอบสัน (Jacobson. 1986) โดยปรับปรุงแบบสอบถามของกาญจนา สอสูงส์ (2547) แบบสอบถาม มีทั้งหมด 40 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าเพียงตรงภายใน (internal consistency) โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) วิเคราะห์ค่า Corrected Item-total

Correlation ได้ค่าอยู่ระหว่าง .25-.95 โดยมีข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์ซึ่งมีคะแนนต่ำกว่า .20 จำนวน 1 ข้อ จึงเหลือข้อคำถาม จำนวน 39 ข้อ ประกอบด้วย ด้านอารมณ์ จำนวน 13 ข้อ ด้านสติปัญญา จำนวน 15 ข้อ ด้านทรัพยากร จำนวน 11 ข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรวัดการประเมินค่า 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง ไม่จริง และไม่จริงเลย มีทั้งข้อคำถามเชิงบวกและข้อคำถามเชิงลบ แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .95 แบบวัดด้านอารมณ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 แบบวัดด้านสติปัญญา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 และ แบบวัดด้านทรัพยากร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88

ต่อมางานวิจัยหลายชิ้นนำแบบวัดของ นฤมล เรืองรุ่งขจรเดช (2550) ไปประยุกต์ใช้ต่อ เช่น วรรณสิริ สุจริต (2553) ศึกษาเรื่อง “บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมความสุขในการทำงาน” และ เนาวรัตน์ อิ่มใจ (2552) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคการสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน: กรณีศึกษาบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย” โดยใช้แบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งปรับปรุงจากแบบสอบถามของ นฤมล เรืองรุ่งขจรเดช (2550) โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้านเครื่องมือ จำนวน 11 ข้อ 2) การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้านข้อมูลข่าวสาร จำนวน 15 ข้อ 3) การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้านอารมณ์และสังคม จำนวน 14 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีการให้คะแนนจากความรู้สึกการได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

สรุปได้ว่า เครื่องมือวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมส่วนใหญ่สร้างขึ้นตามแนวคิดของแชฟเฟอร์และคณะ (Schaefer; & et al. 1981) แนวคิดของทอยส์ (Thoits. 1982) และแนวคิดของจาคอปสัน (Jacobson. 1986) ในงานวิจัยนี้สร้างแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม โดยพัฒนาจากแบบวัดจาก นฤมล เรืองรุ่งขจรเดช (2550) โดยศึกษาตามแนวคิดของจาคอปสัน (Jacobson. 1986) ชื่อเครื่องมือวัด คือ “การสนับสนุนทางสังคม” โครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางด้านสติปัญญา และการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร โดยปรับข้อคำถามให้เหลือข้อคำถามด้านละ 8 ข้อ รวม 24 ข้อ และปรับข้อคำถามให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง และไม่จริงเลย สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบจริงที่สุดจะได้ 5 คะแนน จริงจะได้ 4 คะแนน ไม่แน่ใจจะได้ 3 คะแนน ไม่จริงจะได้ 2 คะแนน และไม่จริงเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

2.9.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อการลดความเครียดของสมาชิกในองค์กร (Etzion. 1984: 615-622; กาญจนา สอสุวงศ์. 2547; ธยาน์ อมรสิงห์. 2549) และอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร (Moideenkutty; & et al.1998; ลักษมี สุดดี. 2550; อุษณีย์ จันทรอำรุง. 2550)

อย่างไรก็ดี ต่อมามีการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งพบว่าการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในทางบวก เช่น ชูรีพร วิเศษศักดิ์ (2549) ศึกษาเรื่อง “การสนับสนุนทางสังคม บุคลิกภาพ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 4 พบว่า การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับ ณรงค์ฤทธิ์ ชูเรือง (2551) ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมบริการสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช” พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมบริการสาธารณสุขโดยรวมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ บุญญิกา ต้นชัชวาล (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยควบคุมภายในตนเองและการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ยังพบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมยังมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ เช่น เกษรา ชัยรังษิเลศ (2547) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ทัศนคติต่องาน และภาวะผู้นำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมประกอบไปด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเพศ โดยสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 47.4 ($R^2_{Adj} = .456$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ดีที่สุด ตามด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และตัวแปรเพศตามลำดับ

สรุปได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่ใกล้เคียงแสดงให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานในทางบวก

3. การวิเคราะห์พหุระดับของตัวแปรระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติงาน

การทบทวนวรรณกรรมตามทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมองค์การได้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับต่างๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ซึ่งนำมาสู่การศึกษาความสัมพันธ์พหุระดับของปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (ซีเอสอาร์) ในงานวิจัยนี้ ทั้งนี้ แนวคิดที่อธิบายปัจจัยดังกล่าวเป็นแนวคิดทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมองค์การซึ่งได้สร้างแบบจำลองระดับต่างๆ เพื่ออธิบายพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร ซึ่งเป็นการถอดแบบความเป็นจริงของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นมาอยู่ในรูปแบบที่เข้าใจได้ง่ายขึ้น โดยการจัดระบบของความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระ สำหรับแบบจำลองที่ใช้ในการอธิบายพฤติกรรมองค์การจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ซึ่งมาจากการวิเคราะห์จากความรู้หลายศาสตร์ ได้แก่ ปัจจัยด้านมานุษยวิทยาที่ทำให้เข้าใจความแตกต่างของมนุษย์แต่ละคนในองค์กร ปัจจัยด้านจิตวิทยาที่ทำให้เข้าใจกระบวนการรับรู้ การสนใจและการเรียนรู้ของมนุษย์ ปัจจัยด้านสังคมวิทยาและสังคมจิตวิทยาที่ทำให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ที่มามีอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นองค์กร และปัจจัยด้านรัฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับอำนาจและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น (วิเชียร วิทยอุดม. 2549)

แนวคิดพฤติกรรมองค์การที่เป็นเสมือนตัวแบบทางความคิดให้แก่นักคิดรุ่นต่อมา คือ แนวคิดพฤติกรรมองค์การของรอบบินส์ (Robbins. 2005) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

แนวคิดพฤติกรรมองค์การของรอบบินส์ (Robbins. 2005)

รอบบินส์ (Robbins. 2005) นำเสนอตัวแบบจำลองพฤติกรรมองค์การ โดยแบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเป็น 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ ซึ่งแม้ว่าตัวแปรตามเบื้องต้นของแบบจำลองพฤติกรรมองค์การแต่ละระดับจะเหมือนกัน คือ ผลผลิต (Productivity) การขาดงาน (Absenteeism) การออกจากงาน (Turnover) และความพึงพอใจ (Satisfaction) แต่ตัวแปรอิสระของพฤติกรรมองค์การระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การมีความแตกต่างกัน ทำให้สามารถแบ่งแบบจำลองพฤติกรรมองค์การออกเป็น 3 แบบจำลองย่อย ได้แก่ แบบจำลองพฤติกรรมองค์การระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ดังนี้ (Robbins. 2005)

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์การในระดับบุคคล ได้แก่ คุณลักษณะทางชีวภาพ บุคลิกภาพ ค่านิยม ทักษะ ทักษะ ความสามารถของบุคคล รวมทั้งการรับรู้ แรงจูงใจ และการเรียนรู้ของบุคคล เป็นต้น

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์การในระดับกลุ่ม ได้แก่ ภาวะผู้นำ (Leadership) ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (Inter-group relations) และความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affiliation) เป็นต้น

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์การในระดับองค์การ ได้แก่ การออกแบบโครงสร้างองค์การ นโยบายและการปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ และวัฒนธรรมขององค์การ เป็นต้น

จากแบบจำลองของรอบบินส์ (Robbins. 2005) ข้างต้น เป็นภาพรวมของแบบจำลองพฤติกรรมองค์การ ซึ่งแสดงปัจจัยของพฤติกรรมองค์การในแต่ละระดับต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ การศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมขององค์การ ของจอห์น สเตนเนอร์ และจอร์จ สเตนเนอร์ (John, Steiner; & George, Steiner. 2002) ได้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมขององค์การ 4 ประการ คือ ภาวะผู้นำ, กลยุทธ์และนโยบายขององค์การ, วัฒนธรรมขององค์การ และลักษณะเฉพาะบุคคล ต่อมา นักวิชาการไทยอย่าง มัลลิกา ต้นสอน (2544: 21-29) นำเสนอตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคน โดยแบ่งตัวแปรออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับบุคคล และระดับองค์การ ดังนี้

1) ตัวแปรระดับบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากร ปัจจัยด้านทักษะความสามารถ ทักษะการรับรู้ และบุคลิกภาพ เป็นต้น

2) ตัวแปรระดับองค์การ ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้าง ระบบการให้รางวัลและการลงโทษขององค์การ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น

ในทางเดียวกัน พฤติกรรมการทำงานระดับบุคคลของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนย่อมได้รับผลจากพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารซึ่งเป็นเงื่อนไขระดับองค์การ ในงานวิจัยนี้จึงวิเคราะห์สาเหตุ 2 ระดับ คือ ระดับผู้บริหาร และระดับผู้ปฏิบัติงาน

อัลบานเนส (Albanese. 1981) นำเสนอตัวแบบจำลองพฤติกรรมการทำงานว่าเป็นผลมาจากปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งปัจจัยทั้งสองมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ การวิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุในแต่ละระดับจึงมีสมมติฐานว่าปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกันด้วย

การวิเคราะห์พหุระดับ (Multi-Level Analysis)

การวิเคราะห์พหุระดับ (Multi-Level Analysis) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรทำนายหลายระดับที่มีต่อตัวแปรตาม โดยตัวแปรทำนายและตัวแปรตามที่อยู่ระดับล่างต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และได้รับอิทธิพลร่วมกันจากตัวแปรที่อยู่ระดับบน ทั้งนี้ เนื่องจากโครงสร้าง และธรรมชาติของข้อมูลทางสังคมมักเกี่ยวข้องกับข้อมูลหลายระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบระดับเดียว จึงไม่สามารถให้ผลสรุปที่ถูกต้อง โดยทั่วไปเรามักจะพบว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ต่อกันทั้งระหว่างตัวแปรที่อยู่ระหว่างตัวแปรที่อยู่ระดับเดียวกันและความสัมพันธ์

ระหว่างตัวแปรข้ามระดับ ตัวแปรที่อยู่ระดับสูงกว่า มีแนวโน้มที่จะส่งผลทางตรงหรือทางอ้อมต่อตัวแปรที่อยู่ระดับต่ำกว่า และมีแนวโน้มส่งผลต่อกันเป็นทอดๆ สู่ตัวแปรระดับหน่วยย่อยลงไป (บุญชุม. 2538; ฉัตรศิริ. 2546)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้ามระดับมีได้หลายลักษณะ ดังนี้

1) ความสัมพันธ์เชิงบริบท ตัวแปรที่อยู่ระดับสูงกว่าอาจส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่อยู่ระดับต่ำกว่าในรูปของความสัมพันธ์เชิงสภาวะแวดล้อม โดยตัวแปรระดับสูงสร้างสภาวะครอบคลุมและส่งผลเชิงบริบทสู่ตัวแปรระดับล่าง

2) ความสัมพันธ์เชิงตัวแบบ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ระดับสูงกว่ากับตัวแปรที่อยู่ระดับต่ำกว่า อาจอยู่ในลักษณะของการสะท้อนภาพจากตัวแบบ โดยตัวแปรระดับบนสร้างสภาวะตัวแบบแล้วสะท้อนภาพลงมายังตัวแปรระดับล่าง

3) ความสัมพันธ์เชิงถ่ายโอน ตัวแปรระดับบนจำนวนหนึ่งอาจเป็นตัวแปรเชิงนโยบาย ซึ่งเสมือนเป็นการกำหนดแนวทางมาตรฐาน หรือสิ่งที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน ตัวแปรระดับบนสร้างเงื่อนไขหรือสภาวะแรงกระตุ้น ถ่านโอนสู่ปฏิบัติการของตัวแปรระดับล่าง เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่พึงปรารถนาาร่วมกัน

4) ความสัมพันธ์เชิงจิตใจ ตัวแปรที่อยู่ระดับสูงกว่าอาจส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่อยู่ระดับต่ำกว่า โดยผ่านการส่งเสริมสนับสนุนในรูปการสร้างแรงจูงใจหรือรางวัล

การวิเคราะห์พหุระดับมีวิธีการวิเคราะห์ที่หลากหลาย ทั้งวิธีการ และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ เช่น LISREL และ HLM เป็นต้น ในงานวิจัยนี้ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพหุตัวแปร (Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น (Hierarchical Linear Model หรือ HLM) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพหุตัวแปร (Multiple Regression Analysis)

เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent variable) หรือตัวแปรทำนาย (Predictor variable) ตั้งแต่ 1 ตัวขึ้นไป และตัวแปรตาม (Dependent variable) หรือตัวแปรเกณฑ์ (Criterion variable) มี 1 ตัว เพื่อสร้างสมการตัวแปรเกณฑ์ด้วยกลุ่มของตัวแปรพยากรณ์

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

- 1) Linearity: ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระเป็นเส้นตรง
- 2) Independence: ตัวแปรทุกตัวเป็นอิสระจากกัน
- 3) Normality: ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

4) Homoscedasticity: ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ หรือความคลาดเคลื่อนมีค่าเท่ากันในทุกค่าของตัวแปรอิสระ (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2546; บุญชม ศรีสะอาด. 2547; ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2551)

การแปลความหมายของสมการถดถอย

1) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

1.1) สมการเชิงเส้นอย่างง่าย: $\hat{y} = a + b x$

1.2) สมการเชิงเส้นเชิงเส้นพหุ: $\hat{y} = b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_k x_k$

เมื่อ $\hat{y}$ คือ ค่าคะแนนตัวแปรเกณฑ์ที่ได้จากการทำนายในรูปคะแนนดิบ

a คือ ค่าคงที่หรือจุดตัดของเส้นถดถอย

b คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ

x คือ ตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรทำนาย

2) สมการพยากรณ์คะแนนมาตรฐาน

2.1) สมการเชิงเส้นอย่างง่าย: $Z\hat{y} = \beta Z_x$

2.2) สมการเชิงเส้นเชิงเส้นพหุ: $Z\hat{y} = \beta_1 Z_{x1} + \beta_2 Z_{x2}$

เมื่อ Z คือ ค่าคะแนนตัวแปรเกณฑ์ที่ได้จากการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{y}$ คือ ค่าคะแนนตัวแปรเกณฑ์ที่ได้จากการทำนายในรูปคะแนนดิบ

β คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน

x คือ ตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรทำนาย

การวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น (Hierarchical Linear Model หรือ HLM)

เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์อิทธิพลของตัวทำนายหลายระดับที่มีต่อตัวแปรตาม ซึ่งตัวทำนายมีโครงสร้างเป็นระดับลดหลั่น (hierarchical) อย่างน้อย 2 ระดับ โดยตัวทำนายและตัวแปรตามระดับล่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และได้รับอิทธิพลร่วมกันจากตัวทำนายที่อยู่ระดับบน

ในการทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2546; บุญชม ศรีสะอาด. 2547; ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2551; บุญเรียง ขจรศิลป์. 2555) ดังต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงานกับตัวแปรตาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน (Intercorrelation Coefficient) เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันอย่างไรในแต่ละระดับ

2) วิเคราะห์ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์พหุระดับด้วยโปรแกรม HLM ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ระดับผู้ปฏิบัติงาน (Micro-level Analysis หรือ Within Group Analysis)

2.1) การวิเคราะห์โมเดลศูนย์ (Null Model) เป็นการวิเคราะห์ภาพรวมของตัวแปรตาม เพื่อหาค่าการกระจายของตัวแปรตามว่ามีความแปรปรวนภายในกลุ่มมากพอที่จะวิเคราะห์พหุระดับหรือไม่ โดยใช้ t-test ทดสอบ fixed effects ถ้าค่าไม่เป็น 0 แสดงว่ามีความแปรปรวนภายในกลุ่ม คือ ตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตาม ถ้าค่าเป็น 0 แสดงว่าไม่ส่งผล และใช้ chi-square test ทดสอบความแปรปรวนของ random effects หรือ parameter variance ถ้าค่าไม่เป็น 0 แสดงว่ามีความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม เหมาะสมที่จะนำตัวแปรอิสระมาอธิบายความแปรปรวนได้ แต่ถ้าค่าเป็น 0 แสดงว่าไม่มีความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม ในการวิเคราะห์สามารถตั้งให้เป็นค่าคงที่ได้

2.2) การวิเคราะห์โมเดลแบบง่าย (Simple Model หรือ Unconditional Model) เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระระดับผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามหรือไม่ และเพื่อตรวจสอบตัวแปรอิสระระดับผู้ปฏิบัติงานสามารถอธิบายความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด เพียงพอที่จะวิเคราะห์ในระดัากลุ่มต่อไปหรือไม่ โดยใช้ t-test ทดสอบ fixed effects และใช้ chi-square test ทดสอบความแปรปรวนของ random effects หรือ parameter variance เช่นกัน

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ระดับผู้บริหาร (Macro-level analysis หรือ Between Unit Analysis) เป็นการวิเคราะห์พหุระดับชั้น Hypothetical Model คือ การนำตัวแปรระดับผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านการวิเคราะห์แล้วจากการวิเคราะห์ระดับผู้ปฏิบัติงาน และตัวแปรอิสระระดับผู้บริหารมาวิเคราะห์ร่วมกัน เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรระดับผู้บริหารที่มีต่อตัวแปรระดับผู้ปฏิบัติงานและตัวแปรตาม โดยใช้ t-test ทดสอบ fixed effects และใช้ chi-square test ทดสอบความแปรปรวนของ random effects หรือ parameter variance เช่นกัน

ทั้งนี้ วิธีการสร้างแบบจำลองพหุระดับ มี 2 วิธีการ (Hox, 2010) คือ

1) การสร้างแบบจำลองโดยใส่ตัวแปรอิสระทุกตัวทั้งสองระดับ เพื่อประมาณค่าสัมประสิทธิ์ทุกค่าที่เป็นไปได้ (Top-Down strategy) จากนั้น จะทยอยตัดค่าสัมประสิทธิ์ที่ไม่มีนัยสำคัญออกจากสมการ จนกระทั่งเหลือแต่ค่าสัมประสิทธิ์ที่มีนัยสำคัญเท่านั้น

2) การสร้างแบบจำลองโดยเริ่มต้นจากแบบจำลองฐาน ซึ่งยังไม่มีตัวแปรอิสระใดๆ จากนั้น จะทยอยประมาณค่าสัมประสิทธิ์ต่างๆ เพื่อทดสอบนัยสำคัญ (Bottom-Up strategy) วิธีการนี้เริ่มต้นโดยใส่ตัวแปรอิสระทั้งสองระดับเข้าไปเพื่อประมาณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลคงที่ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์ไม่มีนัยสำคัญก็จะตัดออกจากสมการ จากนั้นจะประมาณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสุ่ม ถ้าค่าสัมประสิทธิ์ไม่มี

นัยสำคัญก็จะตัดออกจากสมการเช่นกัน ดำเนินการเช่นนี้จนกระทั่งได้สมการที่ค่าสัมประสิทธิ์ทุกค่ามีนัยสำคัญ

ในงานวิจัยนี้ ใช้วิธีสร้างแบบจำลองแบบผสมผสานทั้ง 2 วิธี โดยสร้างสมการ ดังนี้
(นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. 2557)

1) สมการ Regression with Random Intercepts Model เพื่อทดสอบว่าตัวแปรอิสระระดับผู้ปฏิบัติงานตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม

2) สมการ Regression with Random Coefficients Model เพื่อทดสอบว่าอิทธิพลที่ตัวแปรอิสระระดับผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อตัวแปรตามแตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มระดับผู้บริหารหรือไม่

3) สมการนี้ Regression with Intercepts-as-outcomes Model เพื่อทดสอบว่าตัวแปรอิสระระดับผู้บริหารตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม

4) สมการ Regression with Intercepts and Slopes-as-outcomes Model เพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรระดับผู้บริหารที่มีต่ออิทธิพลของตัวแปรระดับผู้ปฏิบัติงานกับตัวแปรตาม

ตัวแปรที่มีอิทธิพลข้ามระดับในงานวิจัยนี้

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบตัวแปรที่มีอิทธิพลข้ามระดับในงานวิจัยนี้ได้แก่ 1) พฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดชีเอสอาร์ของผู้บริหารและพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดชีเอสอาร์ของผู้ปฏิบัติงาน 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดชีเอสอาร์ของผู้ปฏิบัติงาน 3) การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจและพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดชีเอสอาร์ของผู้ปฏิบัติงาน และ 4) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดชีเอสอาร์ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1) ตัวแปรพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดชีเอสอาร์ของผู้บริหารมีอิทธิพลข้ามระดับต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดชีเอสอาร์ของผู้ปฏิบัติงาน

ตามแนวคิดทฤษฎีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร หรือชีเอสอาร์ ได้อธิบายถึงการมีส่วนร่วมของมนุษย์ทุกคนในองค์กรที่จะต้องปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมผ่านการปฏิบัติหน้าที่ของตนในทุกกระบวนการของการผลิต โดยบทบาทของผู้นำในองค์กรผู้ซึ่งมีอำนาจในการกระทำแทนในนามขององค์กรเป็นผู้มีบทบาทอย่างยิ่งต่อการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม การกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนตระหนักในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมนั้นต้องเริ่มจากผู้นำขององค์กรก่อน หากผู้นำหรือผู้บริหารใส่ใจต่อแนวคิดชีเอสอาร์ด้วยความจริงจัง โดยการแสดงออกด้วยการกระทำ และมีพฤติกรรมการทำงานตามแนวทางชีเอสอาร์ ย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ที่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมตามด้วย (Andrew, Crane; & et al. 2008; Milton, Friedman. 1970) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ของ

ผู้บังคับบัญชา ที่ได้อธิบายบทบาทในการทำงานของผู้บริหาร ว่าการทำงานของผู้บริหารเป็นการแสดงออกที่จะส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อพฤติกรรม ความคิด และจิตสำนึกของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งตามทัศนะของอดิเชส (Adizes. 1971) เชื่อว่าสมาชิกในองค์กรจะมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทการบริหาร 4 บทบาทคือ บทบาทในการเสริมสร้าง บทบาทในการดำเนินการ บทบาทในการเปลี่ยนแปลงพัฒนา และบทบาทในการหล่อหลอม ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารจึงมีอิทธิพลในการแสดงออกบทบาทดังกล่าวต่อสมาชิกในองค์กรด้วย ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ของผู้บริหารจึงมีแนวโน้มที่จะมีอิทธิพลข้ามระดับต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ของผู้ปฏิบัติงาน

2) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลข้ามระดับต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ของผู้ปฏิบัติงาน

ตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารที่นอกจากผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานแล้ว ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและกระตุ้นให้ลูกน้องใช้สติปัญญาในการสร้างสรรค์งาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของลูกน้อง ซึ่งโอซาราลลี (Ozaralli. 2003) ระบุว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมของผู้นำในการเสริมสร้างพลังอำนาจมีส่วนสำคัญต่อการสร้างสรรค์งานของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ แลงคาสเตอร์และคณะ (Laschinger; & et al. 1999) และสจิวต์ (Stewart. 1994) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานของผู้นำ 8 ประการเพื่อให้การปฏิบัติงานของสมาชิกเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคคลากร 2) การให้ความรู้ความสามารถเพื่อผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจได้ถูกต้อง 3) สามารถจัดปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางการปฏิบัติงานได้ 4) มีการสื่อสารที่เปิดเผย 5) มีความกระตือรือร้น 6) มีการเตรียมพร้อมอยู่เสมอ 7) มีการประเมินความก้าวหน้าและผลลัพธ์ของงาน และ 8) สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า ประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน สิ่งคุกคาม และโอกาสของหน่วยงานได้ ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงมีแนวโน้มที่จะมีอิทธิพลข้ามระดับต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ของผู้ปฏิบัติงาน

3) ตัวแปรการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ มีอิทธิพลข้ามระดับต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ของผู้ปฏิบัติงาน

ตามแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตใจ กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตใจระดับผู้บริหาร ว่ามีความแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้บริหารต้องเป็นทั้งผู้ที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจและเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โฮโนลด์ (Honold. 1997) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตใจ ถือเป็นเครื่องมือการบริหารงานอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารเพื่อใช้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตใจของผู้บริหารเป็นการ

กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสหรือได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารให้แสดงศักยภาพในงาน (Rappaport. 1987) ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงาน (Sabiston; & Laschinger. 1995; Laschinger; & Havens. 1995) และเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น (Laschinger; & et al. 2004) ดังนั้น การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ จึงมีแนวโน้มที่จะมีอิทธิพลข้ามระดับต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดชีเอสอาร์ของผู้ปฏิบัติงาน

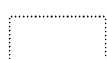
4) ตัวแปรการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีอิทธิพลข้ามระดับต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดชีเอสอาร์ของผู้ปฏิบัติงาน

ตามแนวคิดการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กล่าวถึงการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารว่าส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร นอกจากนี้ งานวิจัยยังพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้างานยังมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้วย ปรากฏในงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร (ภัทรา เผือกพันธุ์. 2545) พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย จึงมีแนวโน้มที่จะมีอิทธิพลข้ามระดับต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดชีเอสอาร์ของผู้ปฏิบัติงาน

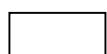
4. สมมติฐานในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดชีเอสอาร์ ประกอบไปด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุในระดับผู้บริหารและตัวแปรเชิงสาเหตุในระดับผู้ปฏิบัติงานมาสร้างเป็นสมมติฐานในการศึกษาส่วนที่ 2 ดังปรากฏในภาพประกอบ 6

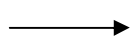
จากภาพสมมติฐานในภาพประกอบ 6 กำหนดสัญลักษณ์ไว้ดังนี้



แทน กลุ่มตัวแปรสังเกต



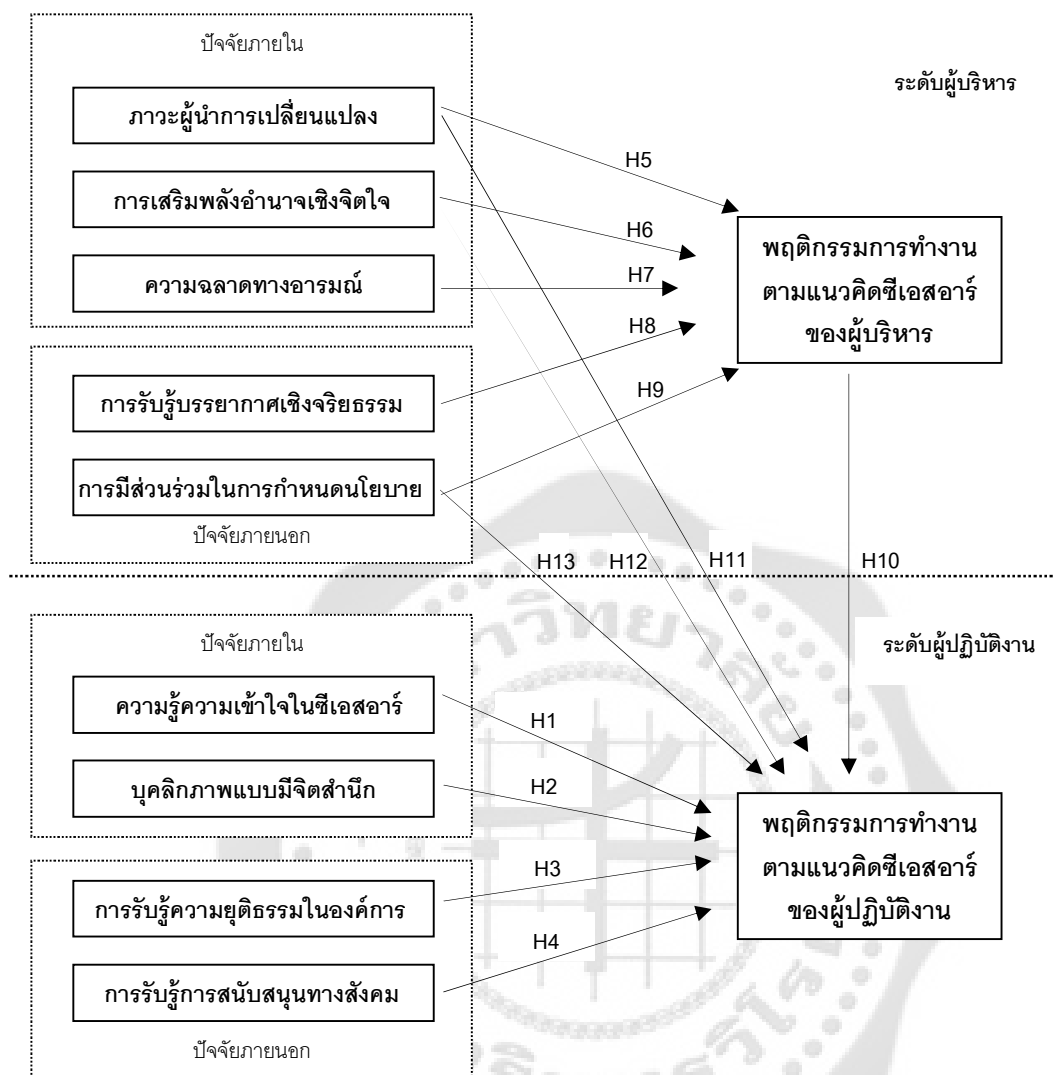
แทน ตัวแปรสังเกต



แทน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม
โดยหัวลูกศรจะแสดงทิศทางของอิทธิพล

H1 – H13

แทน สมมติฐาน 1-13



ภาพประกอบ 6 แผนภาพแสดงสมมติฐานในการศึกษาส่วนที่ 2

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรกิจในบริบทของสังคมไทย” เป็นการศึกษาที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลักในการศึกษา และใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบการศึกษาในส่วนของการสร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา การศึกษาที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับ ทั้งตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกันและตัวแปรต่างระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ จึงแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

การศึกษาส่วนที่ 1 เป็นการศึกษาเพื่อหาปริมาณและแบบวัดของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในวงการวิชาการเพื่อสร้างองค์ประกอบและพัฒนาแบบวัดพฤติกรรม เนื่องจาก การศึกษาส่วนนี้มีลักษณะเป็นการเจาะลึก ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญของผู้สัมภาษณ์ในการค้นหารายละเอียดในประเด็นที่ศึกษา ซึ่งเดวิด เอลแลนด์สัน (David, Erlandson. 1993) ให้นิยามของการสัมภาษณ์เจาะลึก (Indepth interview) ว่าเป็นการสนทนาที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจนเพื่อความรู้ความเข้าใจในระดับลึกเกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษา

การเลือกผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาพหุระดับ ดังนั้น การสร้างองค์ประกอบและพัฒนาแบบวัดพฤติกรรม จึงแบ่งเป็นพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสถาบันการศึกษาเอกชน 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชา และผู้ปฏิบัติงาน ในการสัมภาษณ์เจาะลึก (Indepth interview) ผู้วิจัยจึงกำหนดผู้ให้ข้อมูลมาจาก 2 กลุ่มด้วยเช่นกัน รวม 8 คน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลเพื่อสร้างองค์ประกอบและพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชา จำนวน 5 คน ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ไว้ดังนี้

ก. เป็นบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพและลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเป็นอย่างดี

ข. เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญหรือความสนใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม หรือด้านซีเอสอาร์

ค. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในงานบริหารของสถาบันอุดมศึกษา ในระดับหัวหน้าภาควิชาขึ้นไป ไม่ต่ำกว่า 2 ปี

กลุ่มที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลเพื่อสร้างองค์ประกอบและพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ไว้ดังนี้

ก. เป็นบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพและลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเป็นอย่างดี

ข. เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญหรือความสนใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม หรือด้านซีเอสอาร์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาเพื่อหาองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) เพื่อใช้คำถามในแบบสัมภาษณ์เป็นแนวคำถาม แต่มีลักษณะที่ยืดหยุ่นเพื่อให้การสัมภาษณ์ได้รายละเอียดที่สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน

ตัวอย่าง แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

1. ความรับผิดชอบต่อสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัยคืออะไร มีอะไรบ้าง
2. ตามโมเดลของแคร์โรลเกี่ยวข้องกับภารกิจของอาจารย์มหาวิทยาลัยอย่างไร
3. การทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใดบ้าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อได้สร้างเครื่องมือในการสัมภาษณ์แล้ว ผู้วิจัยประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลทั้ง 8 คนเพื่อขอเข้าสัมภาษณ์ โดยเริ่มต้นจากการขอให้บัณฑิตวิทยาลัยออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ จากนั้นผู้วิจัยนำหนังสือดังกล่าวพร้อมด้วยแนวคำถามส่งถึงกลุ่มตัวอย่างทั้ง 8 คน เพื่อบันทึกหมายวันเวลา และสถานที่ที่ผู้ให้ข้อมูลสะดวก เมื่อถึงวันเวลาตามนัดหมายผู้วิจัยจึงเข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ทั้งนี้ ผู้วิจัยขออนุญาตกลุ่มตัวอย่างบันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์เพื่อความสะดวกรวดเร็วและเพิ่มประสิทธิภาพในการเก็บข้อมูล

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมกับการเก็บข้อมูล โดยมีการตรวจสอบข้อมูลระหว่างการเก็บข้อมูลไปด้วยเสมอ เพื่อให้ข้อมูลมีความครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ เมื่อได้รับข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแต่ละคน ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาทำการจัดระเบียบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการจัดหมวดหมู่และจำแนกประเภท (Typology and Taxonomy) ซึ่งเป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจำแนกและจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ โดยใช้เกณฑ์การแบ่งองค์ประกอบ CSR ของแคร์โรล ซึ่งแบ่งความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรเป็น 4 ด้าน คือ ความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ, ความรับผิดชอบต่อกฎหมาย, ความรับผิดชอบต่อจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อการใช้แก่สังคม รวมทั้ง ผู้วิจัยใช้เทคนิคการเปรียบเทียบเหตุการณ์ (Constant Comparison) ซึ่งเป็นการนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับสถานการณ์หรือเหตุการณ์อื่น เพื่อหาความเหมือนกันและความแตกต่างกัน เช่น การเปรียบเทียบความเหมือนกันและความแตกต่างกันระหว่างภารกิจหน้าที่ของอาจารย์ประจำและอาจารย์ผู้บริหาร เป็นต้น จากนั้น จึงนำข้อมูลที่จัดระเบียบแล้วมาสรุปองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย และนำไปพัฒนาข้อคำถามในแบบสอบถามต่อไป

ผู้วิจัยมีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้ (ชาย โพธิ์สิตา, 2550)

1. การจัดระเบียบข้อมูล ผู้วิจัยถอดคำให้สัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูล ด้วยการพิมพ์และบันทึกเป็นไฟล์งานแยกข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนไว้ โดยพยายามจัดข้อมูลตามประเด็นของการสัมภาษณ์ เพื่อตรวจสอบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลตลอดระยะเวลาการเก็บข้อมูล
2. การให้รหัสข้อมูล และการแสดงข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่จัดระเบียบไว้แล้วมาคัดข้อความที่มีความหมายตรงกับคำถามของการวิจัย แล้วกำหนดรหัสแทนความหมายของกลุ่มข้อความเหล่านั้น ข้อความที่มีความหมายในลักษณะเดียวกันจะใช้รหัสที่เหมือนกัน จากนั้นจึงแสดงข้อมูลโดยนำมาเชื่อมโยงและหาความสัมพันธ์เป็นกลุ่มประเด็นในการวิเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยแสดงข้อมูลออกมาในรูปแบบของตาราง และคำบรรยาย
3. การหาข้อสรุป การตีความ และการยืนยัน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ลงรหัสและมีการแสดงข้อมูลแล้วมาวิเคราะห์ สรุป และตีความ ซึ่งใช้แนวคิดของแคร์โรลเป็นกรอบในการวิเคราะห์หลักร่วมกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ที่ปรากฏในการตรวจเอกสารในบทที่ 2

การศึกษาส่วนที่ 2 เป็นการศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีจำนวนทั้งสิ้น 10,359 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2556) ซึ่งประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยแบ่งเป็นผู้บังคับบัญชาหรือ “ผู้บริหาร” และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือ “ผู้ปฏิบัติงาน”

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยนี้ได้จำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์พหุระดับ มีผู้กำหนดเกณฑ์ไว้หลายเกณฑ์ด้วยกัน เช่น คอมเรย์ และลี (Comrey; & Lee. 1992) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้ 6 ระดับ ได้แก่ 50 หน่วย 100 หน่วย 200 หน่วย 300 หน่วย 500 หน่วย และ 1,000 หน่วย อย่างไรก็ตาม แฮร์ และคณะ (Hair; & et al. 1995: 22, 637) เสนอว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือ 200-300 หน่วย ในทางเดียวกัน ชไนซ์เดอร์ และโบสเกอร์ (Snijders; & Bosker. 1999: 154) เสนอให้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในระดับกลุ่มไม่น้อยกว่า 30 หน่วย แต่หากต้องการให้ผลการวิเคราะห์พหุระดับมีความแม่นยำก็ควรกำหนดไม่น้อยกว่า 100 หน่วย ส่วนทาแบชนิค และฟิดเดล (Tabachnick; & Fidell. 2007) ได้นำเสนอสูตรในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (N) จะต้องมากกว่า 8 เท่าของจำนวนตัวแปรพยากรณ์บวกด้วย 50 หรือเขียนได้ดังนี้ $N > 50 + 8m$ (เมื่อ m คือ จำนวนตัวแปรพยากรณ์) เป็นต้น

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างในระดับกลุ่มไว้ 100 หน่วยงาน และในแต่ละหน่วยงานมีขนาดกลุ่มตัวอย่างระดับบุคคลไม่ต่ำกว่า 5 คน ดังนั้น ขนาดตัวอย่างรวมจะมีไม่ต่ำกว่า 500 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) จำแนกประเภทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่ มหาวิทยาลัยเอกชน วิทยาลัยเอกชน และสถาบันการศึกษาเอกชน รวม 71 องค์กร (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2556) ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเท่ากับร้อยละ 15 ของจำนวนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นประชากร จึงได้ขนาดตัวอย่างของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเท่ากับ 11 องค์กร (10.65)

2) สุ่มสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้เกณฑ์ประเภทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คำนวณขนาดตัวอย่างได้มหาวิทยาลัยเอกชน 6 องค์กร วิทยาลัยเอกชน 4 องค์กร และสถาบันการศึกษาเอกชน 1 องค์กร รวม 11 องค์กร

จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากชื่อสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในแต่ละกลุ่ม อย่างไรก็ตาม ในการเก็บข้อมูลสถาบันอุดมศึกษาประเภทวิทยาลัยเอกชนพบว่าองค์กรที่เป็นตัวอย่างของการวิจัยมีหน่วยงานไม่เพียงพอ จึงทำให้ขนาดตัวอย่างของผู้บริหาร หรือขนาดตัวอย่างระดับกลุ่มไม่เพียงพอ ผู้วิจัยจึงใช้การสุ่มองค์กรประเภทวิทยาลัยเอกชนเพิ่มอีก 1 องค์กร จาก 4 องค์กร เป็น 5 องค์กร

3) สุ่มหน่วยงาน (ภาควิชา) ในสถาบันการศึกษาเอกชน กำหนดขนาดตัวอย่างไว้ 100 หน่วยงาน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน คำนวณขนาดตัวอย่างได้มหาวิทยาลัยเอกชน 55 หน่วยงาน วิทยาลัยเอกชน 36 หน่วยงาน และสถาบันการศึกษาเอกชน 9 หน่วยงาน รวม 100 หน่วยงาน และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย ด้วยวิธีการจับสลากชื่อภาควิชาในแต่ละกลุ่ม โดยในแต่ละหน่วยงานจะมีผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 คน (ไม่รวมหัวหน้าภาควิชา)

รายละเอียดของขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตาราง 1 ขนาดตัวอย่างที่กำหนด และจำนวนตัวอย่างที่เก็บได้จริง

ประเภท	จำนวน องค์กร	การสุ่มสถาบันอุดมศึกษา เอกชน (ร้อยละ 15)	ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติงาน	
			ขนาด ตัวอย่างที่ กำหนด	จำนวน ที่เก็บได้จริง	ขนาด ตัวอย่างที่ กำหนด	จำนวน ที่เก็บได้จริง
1. มหาวิทยาลัย เอกชน	38	6 องค์กร คือ กรุงเทพธุรกิจ บันเทิงคดี พายัพ ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ หอการค้าไทย และสยาม	55	55	275	275
2. วิทยาลัย เอกชน	26	4 องค์กร คือ นอร์ทกรุงเทพ เทคโนโลยีภาคใต้ พิษณุโลก และราชพฤกษ์	36	42	180	173
3. สถาบันเอกชน	7	1 องค์กร คือ การจัดการ ปัญญาภิวัฒน์	9	12	45	59
รวม	71		100	109	500	507

จากตาราง 1 แสดงผลการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ในช่วงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2557 พบว่า จำนวนตัวอย่างที่เก็บได้จริงแตกต่างจากขนาดตัวอย่างที่กำหนดไว้ กล่าวคือ ในระดับผู้บริหารกำหนดขนาดตัวอย่างไว้ 100 ตัวอย่าง แต่เก็บได้จริง 109 ตัวอย่าง ส่วนผู้ปฏิบัติงานกำหนดขนาดตัวอย่างไว้ 500 ตัวอย่าง แต่เก็บได้จริง 507 ตัวอย่าง ทั้งนี้ เนื่องจากบางหน่วยงาน (ภาควิชา) มีสมาชิกไม่ถึง 5 คนต่อหน่วยงาน ทำให้ผู้วิจัยต้องเก็บข้อมูลจากหน่วยงาน (ภาควิชา) เพิ่มขึ้น เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างระดับผู้ปฏิบัติงานเพียงพอตามขนาดตัวอย่างที่กำหนดไว้ในทางเดียวกัน สถาบันอุดมศึกษาประเภทวิทยาลัยเอกชนที่ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนหน่วยงาน (ภาควิชา) ไม่เพียงพอ ผู้วิจัยจึงใช้การสุ่มเพิ่มอีก 1 องค์กร คือ วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามหรือแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวัดพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของเอกชน รูปแบบของแบบวัดที่ใช้ในการเก็บข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 สำหรับอาจารย์ผู้บริหาร (หัวหน้าภาควิชาหรือเทียบเท่า) ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตอนที่ 1 ความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตอนที่ 3 บรรยากาศในที่ทำงาน การกำหนดนโยบาย และความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับผู้บริหาร

ชุดที่ 2 สำหรับอาจารย์ประจำของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ความรู้เกี่ยวกับซีเอสอาร์ บุคลิกภาพ ความยุติธรรมในที่ทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

แบบสอบถามทั้งหมดมีลักษณะเป็นคำถามชนิดปลายปิด (Closed form questionnaire) ที่ผู้ตอบเป็นผู้ประเมินตนเอง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. คำถามเกี่ยวกับข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบ จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และคณะที่สังกัด

ตัวอย่าง แบบวัดข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบ

1. เพศ	☐ 1) หญิง	☐ 2) ชาย
2. อายุ	 ปี	
3. วุฒิการศึกษา	☐ 1) ปริญญาตรี	☐ 2) ปริญญาโท ☐ 3) ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งทางวิชาการ	☐ 1) อาจารย์	☐ 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
	☐ 3) รองศาสตราจารย์	☐ 4) ศาสตราจารย์
5. สถานภาพสมรส	☐ 1) โสด	☐ 2) สมรส
	☐ 3) หย่าร้าง/แยกกันอยู่	☐ 4) เป็นหม้าย
6. ประสบการณ์ในการทำงาน	☐ 1) ไม่เกิน 3 ปี	☐ 2) 3 - 5 ปี
	☐ 3) 6 - 10 ปี	☐ 4) 10 ปีขึ้นไป
7. คณะที่สังกัด		
สถาบัน		

2. ชื่อเครื่องมือวัด “ความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตอนที่ 1” เป็นแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาแบบวัดจาก รัตติกกรณ์ จงวิศาล (2543) ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัดของประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538) ซึ่งแปลมาจากแบบวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ ฉบับ 5X สำหรับผู้ประเมิน (Multifactor Leadership Questionnaire Form 5X-Rater: MLQ) ของเบสและอโวลิโอ (Bass; & Avolio. 1991) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ .90 แบบวัดการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 การกระตุ้นทางปัญญา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 โครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยปรับข้อความให้เหลือข้อความด้านละ 12 ข้อ รวม 48 ข้อ และปรับข้อความให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างของนักศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ปฏิบัติเป็นประจำ บ่อยครั้ง บางครั้ง นานครั้ง และไม่เคยเลย สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบปฏิบัติเป็นประจำจะได้ 5 คะแนน บ่อยครั้งจะได้ 4 คะแนน บางครั้งจะได้ 3 คะแนน นานครั้งจะได้ 2 คะแนน และไม่เคยเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อความทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

ตัวอย่าง แบบวัดความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตอนที่ 1

ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
	ไม่เคยเลย	นานครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ
	1	2	3	4	5
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1. ท่านประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา					
2. การกระทำของท่านทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเคารพนับถือ					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
3. ท่านจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน					
4. ท่านทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกสนุกกับการทำงาน					
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา					
5. ท่านกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในภาควิชา/สาขาวิชา					
6. ท่านสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ๆ					
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
7. ท่านดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน					
8. ท่านทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าเขามีคุณค่า					

3. ชื่อเครื่องมือวัด “ความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตอนที่ 2” เป็นแบบวัดการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ พัฒนาแบบวัดจาก ภัควรรณ ปิ่นแก้ว (2548) ซึ่งแปลมาจากแบบวัดของ สไปร์ทเซอร์ (Spreitzer, 1995) มีค่าความเชื่อมั่น (reliability) ในระดับ .83 โครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ 1) การรู้คิดด้านความหมาย 2) การรู้คิดด้านสมรรถนะ 3) การรู้คิดด้านเจตนารมณ์ในตนเอง และ 4) การรู้คิดด้านผลกระทบ โดยปรับข้อคำถามให้เหลือข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ รวม 20 ข้อ และปรับข้อคำถามให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่งจะได้ 5 คะแนน เห็นด้วยจะได้ 4 คะแนน ไม่แน่ใจจะได้ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วยจะได้ 2 คะแนน และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

ตัวอย่าง แบบวัดความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตอนที่ 2

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	1	2	3	4	5
ด้านการรู้คิดด้านความหมาย					
1. งานที่ท่านทำมีความสำคัญสำหรับท่านมาก					
2. ท่านรู้สึกว่าการกระทำต่างๆ ในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความ สำคัญสำหรับตัวท่านเอง					
ด้านการรู้คิดด้านสมรรถนะ					
3. ท่านเชื่อมั่นในความสามารถด้านการทำงานของตนเอง					
4. ท่านคิดว่าตนเองมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ท่านทำอยู่					
ด้านการรู้คิดด้านเจตนาในตนเอง					
5. ท่านมีอิสระอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ท่านทำ					
6. ท่านมีโอกาสสร้างสรรค์ผลงานด้วยวิธีการของท่านเอง					
ด้านการรู้คิดด้านผลกระทบ					
7. ท่านมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร					
8. การทำงานของท่านมีผลกระทบต่อหน่วยงานอื่นๆ ในองค์กร					

4. ชื่อเครื่องมือวัด “ความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตอนที่ 3” เป็นแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ พัฒนาแบบวัดจากกรมสุขภาพจิต (2543) ซึ่งนำแนวคิดของโกสัดแมน, บารอน และซาโดเวย์และคณะ มาเป็นกรอบการศึกษา โดยศรัณย์ คลังชำนาญ (2549) นำแบบวัดดังกล่าวมาใช้และหาค่าความเชื่อมั่นด้านความดี มีค่าเท่ากับ .70 ด้านความเก่ง มีค่าเท่ากับ .80 และด้านความสุข มีค่าเท่ากับ .77 โครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ด้านดี 2) ด้านเก่ง และ 3) ด้านสุข โดยปรับข้อคำถามให้เหลือข้อคำถามด้านละ 9 ข้อ รวม 27 ข้อ และปรับข้อคำถามให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง และไม่จริงเลย สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบจริงที่สุดจะได้ 5 คะแนน จริงจะได้ 4 คะแนน ไม่แน่ใจจะได้ 3 คะแนน ไม่จริงจะได้ 2 คะแนน และไม่จริงเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

ตัวอย่าง แบบวัดความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตอนที่ 3

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ	จริง	จริงที่สุด
	1	2	3	4	5
ด้านดี					
1. ท่านสามารถรอคอยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท่านต้องการ					
2. ท่านสังเกตได้เมื่อคนใกล้ชิดมีอารมณ์เปลี่ยนแปลง					
ด้านเก่ง					
3. แม้เป็นงานยาก ท่านก็มั่นใจว่าท่านสามารถทำได้					
4. เมื่อเริ่มทำสิ่งใด ท่านมักจะมุ่งมั่นทำงานนั้นจนสำเร็จ					
ด้านสุข					
5. ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถทำทุกงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี					
6. แม้สถานการณ์จะเลวร้าย ท่านก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น					

5. เครื่องมือวัด “บรรยากาศในที่ทำงาน” เป็นแบบวัดการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม พัฒนาแบบวัดจาก ประภาพร นิกรเพสย์ (2546) ซึ่งพัฒนาแบบวัดจากแนวคิดของวิกเตอร์และคูลแลนด์ (Victor; & Cullen. 1988) มาเป็นกรอบการศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .94 โครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และ ด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล โดยปรับข้อคำถามให้เหลือข้อคำถามด้านละ 4 ข้อ รวม 20 ข้อ และปรับข้อคำถามให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง และไม่จริงเลย สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบจริงที่สุดจะได้ 5 คะแนน จริงจะได้ 4 คะแนน ไม่แน่ใจจะได้ 3 คะแนน ไม่จริงจะได้ 2 คะแนน และไม่จริงเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

ตัวอย่าง แบบวัดบรรยากาศในที่ทำงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ	จริง	จริงที่สุด
	1	2	3	4	5
ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล					
1. องค์กรดูแลเอาใจใส่อาจารย์ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
2. องค์กรมีการพิทักษ์สิทธิประโยชน์ของบุคลากร					

ตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่จริง เลย	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ	จริง	จริงที่สุด
	1	2	3	4	5
ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
3. องค์การมีนโยบายและวิธีปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงานของอาจารย์					
4. องค์การจัดประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพแก่อาจารย์					
ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ					
5. องค์การกำหนดกฎระเบียบต่างๆ โดยคำนึงถึงคุณธรรมจริยธรรมเป็นสำคัญ					
6. องค์การปฏิบัติตามกฎข้อบังคับในการประเมินผลงานบุคลากร					
ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ					
7. สมาชิกในองค์การตั้งใจทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์การ					
8. องค์การสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานของอาจารย์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ					
ด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล					
9. สมาชิกในองค์การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของนักศึกษาเป็นสำคัญ					
10. สมาชิกในองค์การคำนึงถึงเสรีภาพทางวิชาการโดยไม่ขัดต่อหลักศาสนาและศีลธรรม					

6. เครื่องมือวัด “การกำหนดนโยบาย” เป็นแบบวัดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหัวหน้าภาควิชา ผู้วิจัยสร้างแบบวัดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขึ้นเอง โดยใช้กรอบแนวคิดของ โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen; & Uphop. 1980: 219-222) ประกอบด้วยข้อคำถาม 15 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ปฏิบัติเป็นประจำ บ่อยครั้ง บางครั้ง นานครั้ง และไม่เคยเลย สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบปฏิบัติเป็นประจำจะได้ 5 คะแนน บ่อยครั้งจะได้ 4 คะแนน บางครั้งจะได้ 3 คะแนน นานครั้งจะได้ 2 คะแนน และไม่เคยเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

ตัวอย่าง แบบวัดการกำหนดนโยบาย

ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
	ไม่เคย	นานครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ
	1	2	3	4	5
1. ท่านมีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในภาควิชา/สาขาวิชา					
2. ท่านวางแผนการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายในภาควิชา/สาขาวิชา					

7. เครื่องมือวัด “ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์” ผู้วิจัยสร้างแบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ขึ้นเอง ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบวัดสองตัวเลือก คือ ถูก และผิด สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบถูกจะได้ 1 คะแนน และตอบผิดจะได้ 0 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

ตัวอย่าง แบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์

ข้อความ	การประเมิน	
	ถูก	ผิด
1. ซีเอสอาร์ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจทุกประเภท		
2. การรองรับด้วยมาตรฐาน ISO 26000 เป็นมาตรฐานสากลว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การโดยเฉพาะ		

8. เครื่องมือวัด “บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก” ผู้วิจัยสร้างแบบวัดบุคลิกภาพขึ้นเอง โดยแปลงจากแบบวัดบุคลิกภาพ NEO FFI ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัด NEO-PI-R ตามแนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพของคอสตา และแมคเคร (Costa; & McCrae. 1992) ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และไม่เห็นด้วย สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบเห็นด้วยมากที่สุดจะได้ 5 คะแนน เห็นด้วยมากจะได้ 4 คะแนน เห็นด้วยปานกลางจะได้ 3 คะแนน เห็นด้วยน้อยจะได้ 2 คะแนน และไม่เห็นด้วยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม จากนั้นจะเป็นการรวมคะแนนบุคลิกภาพในแต่ละด้าน

ตัวอย่าง แบบวัดบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	1	2	3	4	5

1. ท่านทำงานทุกอย่างอย่างเป็นระเบียบ มีขั้นตอน
2. ท่านมีเป้าหมายชัดเจนในการทำงานต่างๆ

9. เครื่องมือวัด “ความยุติธรรมในที่ทำงาน” เป็นแบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พัฒนาแบบวัดจาก สุวิมล สุริยวงศ์ (2554) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดจากงานวิจัยหลายชิ้นทั้งในไทยและต่างประเทศ โครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน 2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ 3) ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยปรับข้อความให้เหลือข้อความด้านละ 6 ข้อ รวม 18 ข้อ และปรับข้อความให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และไม่เห็นด้วย สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบเห็นด้วยมากที่สุดจะได้ 5 คะแนน เห็นด้วยมากจะได้ 4 คะแนน เห็นด้วยปานกลางจะได้ 3 คะแนน เห็นด้วยน้อยจะได้ 2 คะแนน และไม่เห็นด้วยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อความทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

ตัวอย่าง แบบวัดความยุติธรรมในที่ทำงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	1	2	3	4	5

ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน

1. ท่านได้รับพิจารณาขึ้นเงินเดือนในครั้งที่ผ่านมากล้าเคียงกับสิ่งที่ท่านคิดว่าสมควรจะได้รับ
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของท่าน

ความยุติธรรมด้านกระบวนการ

3. กระบวนการตัดสินใจในการกำหนดผลตอบแทนภายในองค์กรมีความยุติธรรม
4. ท่านได้รับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง ไม่บิดเบือน

ตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	1	2	3	4	5
ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน					
5. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาจากเพื่อนร่วมงาน					
6. หัวหน้าภาควิชาเต็มใจที่จะรับฟังการร้องเรียนใดๆ จากทุกคน					
อย่างเท่าเทียม					

11. เครื่องมือวัด “การสนับสนุนทางสังคม” เป็นแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม พัฒนาจากแบบวัดจาก นฤมล เรืองรุ่งขจรเดช (2550) โดยศึกษาตามแนวคิดของจาคอบสัน (Jacobson. 1986) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .95 แบบวัดด้านอารมณ์ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .87 แบบวัดด้านสติปัญญา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 และ แบบวัดด้านทรัพยากร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 ชื่อเครื่องมือวัด คือ “การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม” โครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางด้านสติปัญญา และการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร โดยปรับข้อคำถามให้เหลือข้อคำถามด้านละ 8 ข้อ รวม 24 ข้อ และปรับข้อคำถามให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง และไม่จริงเลย สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบจริงที่สุดจะได้ 5 คะแนน จริงจะได้ 4 คะแนน ไม่แน่ใจจะได้ 3 คะแนน ไม่จริงจะได้ 2 คะแนน และไม่จริงเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

ตัวอย่าง แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่จริง เลย	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ	จริง	จริงที่สุด
	1	2	3	4	5
การสนับสนุนทางด้านอารมณ์					
1. ท่านสามารถพูดคุยปัญหากับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสนิทสนม					
2. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในเรื่องความเป็นอยู่ของท่าน					
การสนับสนุนทางด้านสติปัญญา					
3. ท่านแลกเปลี่ยนข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานกับเพื่อนร่วมงาน					
4. ท่านได้รับคำแนะนำในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา					

ตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ	จริง	จริงที่สุด
	1	2	3	4	5
การสนับสนุนทางด้านอารมณ์					
1. ท่านสามารถพูดคุยปัญหากับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสนิทสนม					
2. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในเรื่องความเป็นอยู่ของท่าน					
การสนับสนุนทางด้านสติปัญญา					
3. ท่านแลกเปลี่ยนข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานกับเพื่อนร่วมงาน					
4. ท่านได้รับคำแนะนำในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา					
การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร					
5. ผู้บังคับบัญชาจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการทำงานแก่ท่าน					
6. ผู้บังคับบัญชาจัดคนมาแบ่งเบาภาระงานของท่านได้อย่างเหมาะสม					

12. เครื่องมือวัด “พฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ (สำหรับอาจารย์ผู้บริหาร)” ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเอง โครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ, ความรับผิดชอบด้านกฎหมาย, ความรับผิดชอบด้านจริยธรรม และความรับผิดชอบด้านการให้แกสังคม ประกอบด้วยข้อคำถามด้านละ 15 ข้อ รวม 60 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ปฏิบัติเป็นประจำ บ่อยครั้ง บางครั้ง นานครั้ง และไม่เคยเลย สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบปฏิบัติเป็นประจำจะได้ 5 คะแนน บ่อยครั้งจะได้ 4 คะแนน บางครั้งจะได้ 3 คะแนน นานครั้งจะได้ 2 คะแนน และไม่เคยเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

ตัวอย่าง แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ (สำหรับอาจารย์ผู้บริหาร)

ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
	ไม่เคยเลย	นานครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ
	1	2	3	4	5
ความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ					
1. ท่านใช้เวลาในการสอนและให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาอย่างเต็มที่					
2. ท่านไม่ใช้ช่วงเวลาการทำงานเพื่อทำธุระส่วนตัวอย่างอื่น					

ตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
	ไม่เคยเลย	นานครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ
	1	2	3	4	5
ความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ					
1, ท่านใช้เวลาในการสอนและให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาอย่างเต็มที่					
2, ท่านไม่ใช้ช่วงเวลาทำงานเพื่อทำธุระส่วนตัวอย่างอื่น					
ความรับผิดชอบด้านกฎหมาย					
3, ท่านไม่นำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ผิดกฎหมายมาใช้ในการทำงาน					
4, ท่านทำงานวิจัยโดยอ้างอิงข้อมูลทางวิชาการอย่างถูกต้อง					
ความรับผิดชอบด้านจริยธรรม					
5, ท่านปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสังคมแก่นักศึกษา					
6, ท่านให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้คู่คุณธรรม					
ความรับผิดชอบด้านการให้แก่สังคม					
7, ท่านปรับวิธีการเรียนการสอนเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อนักศึกษาที่ด้อยโอกาส					
8, ท่านพยายามจัดหา/ประชาสัมพันธ์ทุนการศึกษาแก่นักศึกษา					

13. เครื่องมือวัด “พฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ (สำหรับอาจารย์ประจำ)” ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเอง โครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ, ความรับผิดชอบด้านกฎหมาย, ความรับผิดชอบด้านจริยธรรม และความรับผิดชอบด้านการให้แก่สังคม ประกอบด้วยข้อคำถามด้านละ 10 ข้อ รวม 40 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ปฏิบัติเป็นประจำ บ่อยครั้ง บางครั้ง นานครั้ง และไม่เคยเลย สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบปฏิบัติเป็นประจำจะได้ 5 คะแนน บ่อยครั้งจะได้ 4 คะแนน บางครั้งจะได้ 3 คะแนน นานครั้งจะได้ 2 คะแนน และไม่เคยเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนในทางตรงข้าม

ตัวอย่าง แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดชีเอสอาร์ (สำหรับอาจารย์ประจำ)

ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
	ไม่เคย เลย	นานครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ
	1	2	3	4	5
ความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ					
1. ท่านไม่ใช้ช่วงเวลาการทำงานเพื่อทำธุระส่วนตัวอย่างอื่น					
2. ท่านปิดไฟ ปิดแอร์ ในห้องเรียนและห้องทำงาน หลังเลิกงาน					
ความรับผิดชอบด้านกฎหมาย					
3. ท่านสอนตรงตามจุดประสงค์ของรายวิชา					
4. ท่านรับผิดชอบต่องานส่วนร่วมที่ได้รับมอบหมาย					
ความรับผิดชอบด้านจริยธรรม					
5. ท่านสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในการเรียนการสอนแก่นักศึกษา					
6. ท่านปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสังคมแก่นักศึกษา					
ความรับผิดชอบด้านการให้แก่สังคม					
7. ท่านสอนนักศึกษาได้เห็นถึงความสำคัญของการให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน					
8. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอก					

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ในการศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากร มีขั้นตอนดำเนินการ คือ

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยต่าง ๆ
2. นำข้อมูลที่ได้มากำหนดนิยามศัพท์ เพื่อนำมาใช้เป็นหัวข้อในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
3. ประมวลความรู้ที่ได้มาแยกประเด็นเป็นหัวข้อต่างๆ แล้วร่างแบบสอบถามขึ้น
4. นำแบบสอบถามที่ร่างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุม นิยามของตัวแปรและความเหมาะสมของภาษาในแต่ละข้อความ แล้วนำคำแนะนำต่างๆ มาปรับปรุง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความชัดเจน ถูกต้อง สมบูรณ์ และตรงตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยให้มากที่สุด
5. นำแบบสอบถามที่ร่างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา ความสอดคล้องและความครอบคลุม ตาม

นิยามของตัวแปร และปรับปรุงแก้ไขข้อความที่ไม่เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและคัดเลือกข้อความที่มีค่าหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) ไม่ต่ำกว่า .50 เมื่อผลการตรวจสอบมีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า .50 ผู้วิจัยจะคัดเลือกข้อคำถามเหล่านั้นเพื่อนำไปทดลองใช้ (Try out)

6. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา คือ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีลักษณะทางประชากรความใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรของงานวิจัย ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาเลือกเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุม จำนวน 40 ตัวอย่าง จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (r) โดยวิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อคำถามที่ค่าความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ดังนี้

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

เมื่อนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 40 ตัวอย่าง ผู้วิจัยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (r) โดยวิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อคำถามที่ค่าความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ดังนี้

1. แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .81 โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .50 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .80 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .57 และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .58

2. แบบวัดการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .81 โดยด้านการรู้คิดด้านความหมาย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .71 ด้านการรู้คิดด้านสมรรถนะ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .58 ด้านการรู้คิดด้านเจตนาธรรมในตนเอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .58 และด้านการรู้คิดด้านผลกระทบ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .39

3. แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .90 โดยด้านดี มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .65 ด้านความเก่ง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 และด้านความสุข มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89

4. แบบวัดการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .76 โดยด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .73 ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .79 ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .44 ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .65 และด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .13

5. แบบวัดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหัวหน้าภาควิชา มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .73

6. แบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .83

7. แบบวัดบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .77

8. แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .78 โดยด้านผลตอบแทน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .55 ด้านกระบวนการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .45 และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .59

9. แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .80 โดยด้านอารมณ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .57 ด้านสติปัญญา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .47 และด้านทรัพยากร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86

10. แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ (สำหรับอาจารย์ผู้บริหาร) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .90 โดยด้านเศรษฐกิจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .67 ด้านกฎหมาย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .62 ด้านจริยธรรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 และด้านการให้แก่สังคม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

11. แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ (สำหรับอาจารย์ประจำ) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 โดยด้านเศรษฐกิจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .73 ด้านกฎหมาย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .80 ด้านจริยธรรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และด้านการให้แก่สังคม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91

ทั้งนี้ เมื่อนำแบบสอบถามที่ได้ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 616 ตัวอย่าง แบ่งเป็นระดับผู้บริหาร จำนวน 109 ตัวอย่าง และระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 507 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (r) โดยการเลือกตัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกติดลบ และข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกน้อยที่สุดไปเรื่อยๆ จนตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ดังนี้

1. แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .87
2. แบบวัดการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .85
3. แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93
4. แบบวัดการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86
5. แบบวัดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .77
6. แบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .85
7. แบบวัดบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .83
8. แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .79
9. แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91
10. แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ (สำหรับอาจารย์ผู้บริหาร) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91 โดยด้านเศรษฐกิจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .71 ด้านกฎหมาย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 ด้านจริยธรรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 และด้านการให้แก่สังคม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95
11. แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ (สำหรับอาจารย์ประจำ) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 โดยด้านเศรษฐกิจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82 ด้านกฎหมาย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 ด้านจริยธรรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และด้านการให้แก่สังคม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้กำหนดเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน โดยใช้แบบสอบถามส่งให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 ชุด ในช่วงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2557 อย่างไรก็ดี เมื่อพบว่าหน่วยงานระดับภาควิชามีกลุ่มตัวอย่างระดับผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ผู้วิจัยจึงเพิ่มการสุ่มตัวอย่างระดับภาควิชา และเพิ่มแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเป็น 616 ชุด เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนกลับมา ผู้วิจัยจะได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำข้อมูลไปดำเนินการวิเคราะห์ตามขั้นตอนทางสถิติต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา มาตรวจสอบข้อมูล (Editing) เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทำการลงรหัส (Coding) ตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้าแล้ว

3. ผู้วิจัยตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับเครื่องมือการวิจัยแต่ละชุด นำคะแนนที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

4. สำหรับการให้คะแนนในคำถามของแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบวัดการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ แบบวัดการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม แบบวัดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหัวหน้าภาควิชา แบบวัดบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ สำหรับอาจารย์ผู้บริหาร และแบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์สำหรับอาจารย์ประจำ กำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ผู้ตอบ เห็นด้วยมากที่สุด หรือจริงมากที่สุด หรือปฏิบัติเป็นประจำ

4 หมายถึง ผู้ตอบ เห็นด้วยมาก หรือจริงมาก หรือปฏิบัติบ่อยครั้ง

3 หมายถึง ผู้ตอบ เห็นด้วยปานกลาง หรือจริงปานกลาง หรือปฏิบัติบางครั้ง

2 หมายถึง ผู้ตอบ เห็นด้วยน้อย หรือจริงน้อย หรือปฏิบัติบางครั้ง

1 หมายถึง ผู้ตอบ ไม่เห็นด้วย หรือไม่จริงเลย หรือไม่เคยปฏิบัติเลย

หากเป็นคำถามเชิงลบ จะกลับค่าคะแนนมาตรวัดในทางตรงกันข้าม

สำหรับการให้คะแนนในคำถามของแบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ กำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

1 หมายถึง ผู้ตอบ มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง

0 หมายถึง ผู้ตอบ มีความรู้ความเข้าใจที่ผิด

หากเป็นคำถามเชิงลบ จะกลับค่าคะแนนมาตรวัดในทางตรงกันข้าม

5. ในส่วนการอธิบายผลการวิจัย แบบวัดทั้งหมดเป็นการวัดข้อมูลระดับอันตรภาคชั้น (Interval scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอธิบายผล ซึ่งผลจากการคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (มัลลิกา บุนนาค. 2537: 29)

$$\text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

การแปลความหมาย

ผู้วิจัยกำหนดการแปลความหมายของคะแนนในแบบสอบถาม รวมถึงการแปลความหมายของการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ดังนี้

1. แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบวัดการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ แบบวัดการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม แบบวัดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหัวหน้าภาควิชา แบบวัดบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม แบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดชีเอสอาร์ สำหรับอาจารย์ผู้บริหาร และแบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดชีเอสอาร์สำหรับอาจารย์ประจำ

$$\begin{aligned}\text{แทนค่า จากสูตร} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ในแต่ละข้อมีข้อมูลสูงสุด เท่ากับ 5 คะแนน ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด เท่ากับ 1 คะแนน เมื่อกำหนดการแปลความหมาย 5 ขั้น ความกว้างของอันตรภาคชั้นจึงมีค่าเท่ากับ 0.8 การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของตัวแปรจึงมีความหมายดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.3 – 5.0 หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรม หรือการรับรู้ หรือการมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.5 – 4.2 หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรม หรือการรับรู้ หรือการมีส่วนร่วมในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.7 – 3.4 หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรม หรือการรับรู้ หรือการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.9 – 2.6 หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรม หรือการรับรู้ หรือการมีส่วนร่วมในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.0 – 1.8 หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรม หรือการรับรู้ หรือการมีส่วนร่วมในระดับน้อยที่สุด

2. แบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชีเอสอาร์

$$\begin{aligned}\text{แทนค่า จากสูตร} &= \frac{1 - 0}{5} \\ &= 0.2\end{aligned}$$

ในแต่ละข้อมีข้อมูลสูงสุด เท่ากับ 1 คะแนน ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด เท่ากับ 0 คะแนน เมื่อกำหนดการแปลความหมาย 5 ชั้น ความกว้างของอันตรภาคชั้นจึงมีค่าเท่ากับ 0.2 การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของตัวแปรจึงมีความหมายดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 0.9 – 1.0 หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้ความเข้าใจ ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 0.7 – 0.8 หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้ความเข้าใจ ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 0.5 – 0.6 หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้ความเข้าใจ ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 0.3 – 0.4 หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้ความเข้าใจ ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 0.0 – 0.2 หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้ความเข้าใจ ในระดับน้อยที่สุด

3. การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร (Correlation Analysis)

ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) เป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ เรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้ r เป็นสัญลักษณ์ มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 ซึ่งเป็นการแสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทั้งนี้งานวิจัยนี้ใช้เกณฑ์กำหนดการแปลค่าระดับความสัมพันธ์ (Hinkle, E. 1998: 118) ดังนี้

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.70 - .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.50 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.30 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 - .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมาย + และ - หน้าค่า r ซึ่งมีลักษณะความสัมพันธ์ 3 รูปแบบ คือ

3.1 สหสัมพันธ์ทางบวก (Positive Correlations) หรือความสัมพันธ์ของตัวแปรในทิศทางเดียวกัน หมายถึง เมื่อตัวแปรตัวหนึ่งเพิ่มหรือลดลง อีกตัวแปรหนึ่งก็จะเพิ่มขึ้นหรือลดลงไปด้วย

3.2 สหสัมพันธ์ทางลบ (Negative Correlations) หรือความสัมพันธ์ของตัวแปรในทิศทางตรงกันข้าม หมายถึง เมื่อตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลง อีกตัวหนึ่งจะมีค่าเพิ่มหรือลดลงตรงข้ามเสมอ

3.3 สหสัมพันธ์เป็นศูนย์ (Zero Correlations) หมายถึง ตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2555; ธีระดา ภิบุญ. 2553)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้า โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีดังนี้

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลโดยทั่วไป และนำเสนอข้อมูลโดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ (Frequency Table) แบบจำแนกทางเดียว

1.2 การหาค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ ในแบบสอบถามที่เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Interval scale)

1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อดูความกระจายตัวของข้อมูล ในการพิจารณาว่าคะแนนแต่ละตัวจะ แตกต่างไปจากค่ากลางมากน้อยเพียงใด

1.4 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพหุตัวแปร (Multiple Regression Analysis)

2.2 การวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น (Hierarchical Linear Model หรือ HLM)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในส่วนของการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน คือ ผลการศึกษาส่วนที่ 1 การศึกษาเพื่อหานิยามและแบบวัดของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย และผลการศึกษาส่วนที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังนี้

ผลการศึกษาส่วนที่ 1

ผลการศึกษาส่วนที่ 1 เป็นการศึกษาเพื่อหานิยามและแบบวัดของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในวงการศึกษาเพื่อสร้างนิยามและพัฒนาแบบวัดพฤติกรรม ซึ่งการวิจัยนี้เป็นการศึกษาพหุระดับ ดังนั้น การสร้างนิยามและพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมจึงแบ่งเป็นพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสถาบันการศึกษาเอกชน 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชา และผู้ปฏิบัติงาน ในการสัมภาษณ์เจาะลึก (Indepth interview) กำหนดผู้ให้ข้อมูลมาจาก 2 กลุ่มด้วยเช่นกัน รวม 8 คน จากการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive random sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลระดับหัวหน้าภาควิชา จำนวน 5 คน ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ไว้ดังนี้

- ก. เป็นบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพและลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเป็นอย่างดี
- ข. เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญหรือความสนใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม หรือด้านแนวคิด CSR
- ค. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในงานบริหารของสถาบันอุดมศึกษา ในระดับหัวหน้าภาควิชาขึ้นไป ไม่ต่ำกว่า 2 ปี

กลุ่มที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ไว้ดังนี้

- ก. เป็นบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพและลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเป็นอย่างดี

ข. เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญหรือความสนใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม หรือด้านแนวคิด CSR

การนำเสนอผลการวิจัยในส่วนที่ 1 นี้ ผู้วิจัยจึงลำดับการนำเสนอสอดคล้องกับหลักการข้างต้น ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูล
 2. กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในความรับผิดชอบต่อสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน
 3. ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน
- รายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูล

ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ชื่อ สังกัด สถานภาพการทำงาน อายุ อายุงาน อาจารย์ และระดับการศึกษาสูงสุด สรุปได้ดังปรากฏในตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล	สังกัด	สถานภาพการทำงาน	อายุ	อายุงานอาจารย์	การศึกษาสูงสุด
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ม.หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	ผู้บริหาร	59 ปี	29 ปี	ปริญญาเอก
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ส.การจัดการปัญญาภิวัฒน์	ผู้บริหาร	45 ปี	16 ปี	ปริญญาเอก
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ส.การจัดการปัญญาภิวัฒน์	ผู้บริหาร	44 ปี	22 ปี	ปริญญาเอก
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	ม.สยาม	ผู้บริหาร	50 ปี	23 ปี	ปริญญาเอก
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	ม.ธุรกิจบัณฑิตย์	ผู้บริหาร	43 ปี	17 ปี	ปริญญาเอก
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6	ม.ธุรกิจบัณฑิตย์	ผู้ปฏิบัติงาน	40 ปี	16 ปี	ปริญญาเอก
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7	ม.สยาม	ผู้ปฏิบัติงาน	38 ปี	15 ปี	ปริญญาเอก
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8	ม.หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	ผู้ปฏิบัติงาน	41 ปี	17-18 ปี	ปริญญาโท

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดจำนวน 8 คน มาจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มหาวิทยาลัยสยาม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ หน่วยงานละ 2 คนเท่ากัน เป็นผู้บริหาร จำนวน 5 คน และผู้ปฏิบัติงาน 3 คน ผู้ให้ข้อมูลอายุน้อยที่สุดคือ 38 ปี และอายุมากที่สุด คือ 59 ปี ผู้ให้ข้อมูลมีอายุงานอาจารย์น้อยที่สุด คือ 15 ปี และอายุงานอาจารย์มากที่สุด คือ 29 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 7 คน และปริญญาโท

จำนวน 1 คน ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นอาจารย์ จำนวน 6 คน และดำรงตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2. กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในความรับผิดชอบต่อสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในความรับผิดชอบต่อสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน สรุปได้ดังปรากฏในตาราง 3

ตาราง 3 ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในความรับผิดชอบต่อสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

ผู้ให้ข้อมูล	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในความรับผิดชอบต่อสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	คนหรือกลุ่มคนที่เราเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครองของนักศึกษา
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	นักศึกษา ผู้ปกครอง ครูแนะแนว ผู้บริหารสถาบัน เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย ชุมชนรอบสถาบัน ผู้ประกอบการ เพื่อนอาจารย์
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	ประชาชน ชุมชน คนในชุมชน นักศึกษา
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	นักศึกษา ผู้ปกครอง ญาติของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6	ใกล้ชิดมากที่สุด คือ นักศึกษา ถัดมา คือ ผู้ปกครอง
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7	ชุมชนรอบมหาวิทยาลัย
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8	เจ้าของ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย อาจารย์ เจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงาน นักศึกษา

จากตาราง 3 พบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในความรับผิดชอบต่อสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน คือ กลุ่มคนที่อาจารย์ควรคำนึงถึงผลกระทบทางบวกและทางลบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามภารกิจของตน ได้แก่ เจ้าของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย เพื่อนอาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักศึกษา ผู้ปกครอง ครูแนะแนว ผู้ประกอบการ คนในชุมชนรอบมหาวิทยาลัย และประชาชน

ดังตัวอย่างดังการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ได้แก่ 1) นักศึกษา เป็นลูกค้าหลักของสถาบัน 2) ผู้ปกครอง เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและเลือกศึกษาต่อของ

เด็ก 3) ครูแนะแนว เป็นผู้มีอิทธิพลต่อนักเรียน สำหรับให้คำปรึกษาก่อนเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา
 4) ผู้บริหารสถาบัน ซึ่งอาจารย์มหาวิทยาลัยมีรูปแบบการทำงานที่ชัดเจนและต้องทำงานให้เข้าตา
 ผู้บริหาร 5) เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย เป็นผู้สนับสนุนด้านการเรียนการสอน การจัดการศึกษาของ
 สถาบัน 6) ชุมชนรอบสถาบัน เป็นผู้รับรู้ความเป็นไปของสถาบัน ซึ่งการยอมรับของชุมชนย่อมที่มีต่อ
 สถาบัน 7) ผู้ประกอบการ เป็นผู้เกี่ยวข้องด้านการสนับสนุนการศึกษา เรื่องการฝึกงาน และการ
 สนับสนุนอุปกรณ์การเรียนการสอน 8) เพื่อนอาจารย์ เป็นผู้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดด้านต่างๆ”
 (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3: สัมภาษณ์, 2557)

“...คนหรือกลุ่มคนที่เราเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย รวมถึงนักศึกษา” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1:
 สัมภาษณ์, 2557)

“...ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน คือ นักเรียน นักศึกษา
 เพราะถือเป็นลูกค้า รวมถึงผู้ปกครองของนักศึกษาเป็นอีกกลุ่มหนึ่งในฐานะที่เป็นลูกค้าเช่นเดียวกันที่จะ
 ช่วยบอกต่อและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2: สัมภาษณ์, 2557)

“...น่าจะเป็น เจ้าของ หรือผู้ก่อตั้งมหาวิทยาลัย ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ครูบาอาจารย์
 เจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงนักศึกษาด้วย” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8: สัมภาษณ์, 2557)

ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลนี้ สอดคล้องกับ ทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Theory)
 ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีพื้นฐานมาจากแนวคิดทางจริยธรรม โดยพิจารณาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2 กลุ่ม คือ 1)
 กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียระยะใกล้ และ 2) กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียระยะไกล ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลเห็น
 สอดคล้องกันว่ากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียระยะใกล้ คือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ต้องคำนึงถึงมากที่สุด ได้แก่
 นักศึกษา รองลงมา คือ ผู้ปกครอง และเพื่อนอาจารย์

ดังตัวอย่างดังการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องของความรับผิดชอบต่อสังคม แน่นอนว่าจะต้องมีนักศึกษา
 ผู้ปกครอง ญาติของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ยิ่งมหาวิทยาลัยมีหน้าที่หนึ่งที่สำคัญคือการบริการ
 วิชาการให้กับสังคม มหาวิทยาลัยจึงต้องทำโครงการต่างๆ มากมายเพื่อสังคมด้วย มหาวิทยาลัยมี
 หน้าที่ผลิตบัณฑิตเพื่อตอบแทน และตอบสนองความต้องการสังคม

...ซึ่งมหาวิทยาลัยเอกชนจะต้องนึกถึงลูกค้าใกล้ตัวก่อน (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) คือ นักศึกษา
 การจะทำอะไรต้องนึกถึงประโยชน์ต่อกลุ่มนี้เป็นหลัก หรือทำให้ได้รับประโยชน์ควบคู่กันไป”
 (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5: สัมภาษณ์, 2557)

“...ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่ใกล้ตัวเรามากที่สุด คือ ผู้เรียน (นักศึกษา) ถัดมาเป็นเรื่องของ ผู้ปกครองที่มีความเป็นห่วงใยลูกหลานของตนเองว่าอยู่ในที่เรียนที่ดีหรือไม่” (ดร.วาสนา วิสฤตาภา: สัมภาษณ์, 2557)

อย่างไรก็ดี ผู้ให้ข้อมูลบางคนก็เห็นต่างเกี่ยวกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อาจารย์มหาวิทยาลัย ควรคำนึงถึงมากที่สุด ว่าควรจะเป็นประธานและชุมชนโดยรอบ ด้วยเหตุเพราะบทบาทของ สถาบันอุดมศึกษาคือการผลิตบัณฑิตและผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อรับใช้สังคม ดังตัวอย่างดังการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ ชุมชนรอบมหาวิทยาลัย โดยส่วนตัวเห็นว่าอาจารย์ในระดับ ผู้บริหารจะเกี่ยวข้องกับชุมชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากกว่าในระดับผู้ปฏิบัติงานหรือระดับล่าง” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7: สัมภาษณ์, 2557)

“...ประชาชน ชุมชน คนในชุมชน อย่างชุมชนที่อยู่ใกล้เคียงกับเรา (มหาวิทยาลัย) ก็เป็นผู้ที่มี ส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ โดยเชื่อว่า “จะหาอย่างไรให้เขาช่วยเหลือตนเอง ทำอย่างไรให้เขาตกปลาเป็น มากกว่าการเอาปลาไปให้” ดังนั้น สิ่งที่ต้องมีมากกว่าการรับผิดชอบต่อสังคม คือ การมีส่วนร่วม เพื่อ ทำให้สิ่งที่เราไปทำนั้นยั่งยืน” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4: สัมภาษณ์, 2557)

ดังนั้น จากความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในความรับผิดชอบต่อสังคม ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนนี้ ผู้วิจัยได้นำไปใช้ในการออกแบบเครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงาน ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่ครอบคลุมกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ดังกล่าว

3. ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล สามารถสรุปความหมายของการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ในระดับผู้บริหาร และในระดับผู้ปฏิบัติงาน ได้ดังตาราง 4 และสรุป องค์ประกอบของการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของ แครีโวล ในระดับผู้บริหาร และในระดับผู้ปฏิบัติงาน ได้ดังตาราง 5 และ 6 ดังนี้

ตาราง 4 ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

ผู้ให้ข้อมูล	ความหมายของการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	
	ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติงาน
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	- ความพยายามปรับปรุง แก้ไข ดูแลพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น การกระตุ้นให้คนมีสำนึกหรือมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมให้มากขึ้น	- คือ ความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติงานประจำ
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	- คือ ความรับผิดชอบต่อความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขของผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงครอบครัวของผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเท่าที่จะทำได้ และการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ในการสร้างประโยชน์แก่สังคมด้วย	- คือ การเป็นคนดีของสังคม ไม่เป็นภาระให้แก่สังคม
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	- คือ การกำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นภารกิจหลัก ซึ่งเป็นตัววัดประสิทธิภาพการทำงาน	- คือ การอบรมสั่งสอน หรือการถ่ายทอดความรู้ให้กับนักศึกษา การศึกษาและการทำวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสังคม
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	- คือ การทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ทำตัวไม่ให้เป็นที่เดือดร้อนต่อสังคม รู้จักแบ่งปัน ผู้บริหารต้องเป็นผู้กระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสได้ทำสิ่งดีงาม	- คือ การทำความดีโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน สิ่งใดที่เป็นนโยบายลงมาในฐานะที่เราเป็นผู้ปฏิบัติงานก็ต้องรับผิดชอบต่อ
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	- คือ การจัดการ (การแปลงยุทธศาสตร์เป็นกลยุทธ์ จากกลยุทธ์เป็นแผนงาน และจากแผนงานเป็นโครงการ) การคิดวางแผน สนับสนุนต่อโครงการต่างๆ ที่ผู้ได้บังคับบัญชาทำโดยการวางลำดับขั้นตอน ให้เขานำไปปฏิบัติได้	- คือ การรวมกลุ่มของบุคลากรในการทำสิ่งต่างๆ
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6	- คือ ความรับผิดชอบต่อภายในองค์กรของตนเอง ก่อนที่จะขยายไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก การเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน	- คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7	- คือ ความรับผิดชอบต่อในเรื่องของนโยบาย หรือแนวคิดของมหาวิทยาลัยที่เน้นเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์	- คือ ความต้องการที่จะผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะรอบด้าน และคุณธรรม จริยธรรมควบคู่กัน การสอนและปลูกฝังนักศึกษาเรื่องจิตอาสา การช่วยเหลือผู้อื่น
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8	- คือ การรับผิดชอบต่องานตามนโยบายเจ้าของมหาวิทยาลัย สานต่อนโยบาย ประสานงาน และส่งงานต่อมายังผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย เช่น ผู้บริหารด้วยกันเอง เจ้าของ นักศึกษา ผู้ปกครอง เป็นต้น การรักษาสภาพประโยชน์ให้กับมหาวิทยาลัย	- คือ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว เพื่อนบ้าน ลูกศิษย์ เพื่อนร่วมงาน

ตาราง 5 ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของแคร์โรล ในระดับผู้บริหาร

ผู้ให้ข้อมูล	ความรับผิดชอบต่อสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของแคร์โรล			
	ระดับผู้บริหาร			
	ด้านเศรษฐกิจ	ด้านกฎหมาย	ด้านจริยธรรม	ด้านการให้แก่สังคม
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	การวิจัย และให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคม	ความพยายามหรือการมีส่วนร่วมในการแก้ไขกฎหมายที่สร้างความเหลื่อมล้ำ ทางสังคม	การสอดแทรกจริยธรรม ในการทำงาน โดยมีจริยธรรมเป็นพื้นฐาน	การให้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม การให้ความรักแก่เพื่อนมนุษย์
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	การปรับขึ้นเงินเดือนบุคลากรให้สามารถดำรงอยู่ได้ในสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี กินดี มีสุข	การปฏิบัติตามอาจารย์ ตามข้อกฎหมาย และให้เกียรติอาจารย์สมฐานะ	การมีความยุติธรรม และใช้มาตรฐานเดียวกันในการปกครอง รวมถึงการให้รางวัลและการลงโทษ	การบำเพ็ญประโยชน์ เช่น การบริจาคสิ่งของแก่ผู้ประสบภัย ผู้ยากไร้ ในนามของหน่วยงาน
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	การกำหนดนโยบายเปิดแอร์ในอุณหภูมิ 25 องศาเซลเซียสในห้องเรียน และปิดทุกครั้งที่เมื่อสอนเสร็จ การกำหนดนโยบายให้นักศึกษาส่งงานในรูปแบบของ Digital File	การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับลิขสิทธิ์โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การให้อาจารย์แนะนำ และสอนให้นักศึกษาคัดลอกเนื้อหางานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ผู้อื่น	การให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรมจริยธรรม การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับ การอบรมสั่งสอนนักศึกษาให้เป็นผู้มีจริยธรรมโดยสอดแทรกกับเนื้อหาการเรียน	การออกแบบ หรือการสร้างอาคารเรียน โดยคำนึงถึงคนพิการใน รูปแบบของ Universal Design การสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับนักศึกษาจำนวนมาก
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	อาจารย์อาจแสดงความรับผิดชอบต่อในด้านนี้น้อย สิ่งที่ทำได้ดีที่สุดคือการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้เต็มที่	การปฏิบัติตามกฎหมาย การไม่ให้ผู้รู้กฎหมายมาเอาเปรียบ การยึดในสิ่งที่ถูกต้อง การไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น การมีวินัย	การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การอบรมสั่งสอนเรื่องจริยธรรมแก่นักศึกษา	ความเต็มใจในการบริการ ความรู้แก่ผู้อื่น การสอนนักศึกษาได้เห็นถึง ความสำคัญของการให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	การวางแผนให้กับชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีเศรษฐกิจที่ดี การจัดโครงการประหยัดพลังงานและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในมหาวิทยาลัย การบริจาค	การสอนตามจุดประสงค์ของรายวิชา ไม่เบียดบังเวลาของนักศึกษา การบริการวิชาการตรงกับความรู้ การไม่ทำผิดกฎหมาย การเป็นตัวอย่างที่ดี การไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของนักศึกษา	จริยธรรมในระดับปัจเจกบุคคล และจริยธรรมใน การที่เราเป็นครูบาอาจารย์	1) การมีจิตสาธารณะ การปฏิบัติตนโดยไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น ไม่ละเมิดกฎหมาย 2) การมีจิตอาสา การอาสาไปรับผิดชอบต่อสังคม

ตาราง 6 ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของแครีโรล ในระดับผู้ปฏิบัติงาน

ผู้ให้ข้อมูล	ความรับผิดชอบต่อสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของแครีโรล			
	ระดับผู้ปฏิบัติงาน			
	ด้านเศรษฐกิจ	ด้านกฎหมาย	ด้านจริยธรรม	ด้านการให้แกสังคม
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	การเป็นผู้รู้จักอดออม รู้จักใช้เงิน ไม่ใช้เงินฟุ่มเฟือย	การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วย ความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	การปฏิบัติตัวเป็นแม่พิมพ์ของชาติ เป็นแบบอย่าง และเป็นครูที่ดี	การทำบุญ เป็นการส่วนตัว
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	การลดงานเอกสารในรูปแบบของกระดาษ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น E-mail หรือ ไฟล์งาน แทนงานกระดาษ เพื่อเป็นการประหยัดทรัพยากร	การปฏิบัติตามนโยบายสถาบัน การไม่นำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ผิดกฎหมายมาใช้	การปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงจริยธรรมเป็นหลัก	การรณรงค์เรื่องการประหยัดไฟ การทิ้งขยะอย่างถูกต้อง การช่วยกันลดมลพิษต่างๆ เป็นต้น
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6	การใช้จ่าย การใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ไม่ฟุ่มเฟือย ไม่เบียดเบียน หรือพึ่งพาในสิ่งที่เกินกว่าความจำเป็นของตนเอง	การปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่บิดเบือนกฎหมาย รักษาระเบียบและกฎ กติกาทางสังคม	การปฏิบัติถูกต้องต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม การคิดดี ทำดี พูดดี รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ กตัญญู มีวินัย	การเป็นผู้ให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน การบริจาคสิ่งที่มีเรามีมากเกินไปกว่าความจำเป็นแก่ผู้อื่น
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7	การทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่คิดถึงเรื่องของความคั่งทุน หรือความคั่งเหนียว	ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และสังคม การอ้างอิงข้อมูลทางวิชาการ การไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	ความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเอง องค์กร และหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ การทำงานให้เต็มที่ ไม่เอาเวลาไปทำอย่างอื่น การทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	การตระหนักว่าถ้าเราเป็นผู้ให้ที่ดี เราก็กายอมได้รับสิ่งที่ดีตอบแทน การสอนลูกศิษย์ด้วยความจริงใจ ความตั้งใจที่จะให้ความรัก และความรู้แก่ลูกศิษย์
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8	การประหยัด มัธยัสถ์ ใช้งบประมาณทั้งของส่วนตัว และส่วนรวมอย่างประหยัด ไม่สุรุ่ยสุร่าย ช่วยกันรักษาสีของและทรัพยากรส่วนรวมของมหาวิทยาลัย	การปฏิบัติตนภายใต้กฎเกณฑ์ กฎระเบียบของสังคม ถูกต้องตามกฎหมายของประเทศ	การปฏิบัติตนเป็นครูที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดีของลูกศิษย์ และเพื่อนร่วมงาน ความมีสำนึกที่ดี	การบริการ การสั่งสอน และการดูแล การมีความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอก

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร หรือซีเอสอาร์ เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมในบริบทขององค์กร โดยมุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติหน้าที่หลักของบุคลากรในองค์กร เมื่อกล่าวถึงความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จึงต้องพิจารณาภารกิจหลักของบุคลากรซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การทำงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายงานวิชาการ หรือผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ภารกิจด้านการสอน ภารกิจด้านการวิจัย ภารกิจด้านการบริการวิชาการ ภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภารกิจด้านการบริหารจัดการงานร่วมกับคณะและมหาวิทยาลัย ส่วนการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชาประกอบด้วย 1) บทบาทหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยใน 5 ภารกิจ คือ ภารกิจด้านการสอน ภารกิจด้านการวิจัย ภารกิจด้านการบริการวิชาการ ภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภารกิจด้านการบริหารจัดการงานร่วมกับคณะและมหาวิทยาลัย และ 2) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร คือ 2.1) การบริหารด้านวิชาการ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการพัฒนา การทำงานกับนักศึกษา และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา 2.2) การบริหารด้านบุคลากรและงานธุรการ ได้แก่ การปกครอง ภาควิชา การจัดการงานด้านบุคลากร จัดการเรื่องงบประมาณและทรัพยากร และการควบคุมดูแลสำนักงานคณะ 2.3) การบริหารด้านการบริการแก่สังคม ได้แก่ การเป็นตัวแทนภาควิชาของสถาบัน และการให้บริการในฐานะผู้ประสานงานกับกลุ่มภายนอก

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลต่างให้นิยามโดยพิจารณาไปที่บทบาทหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยใน 5 ภารกิจหลักเช่นกัน คือ ภารกิจด้านการสอน ภารกิจด้านการวิจัย ภารกิจด้านการบริการวิชาการ ภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภารกิจด้านการบริหารจัดการงานร่วมกับคณะและมหาวิทยาลัย โดยพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับผู้ปฏิบัติงานถูกพิจารณาได้ 3 ลักษณะ คือ 1) การปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม 2) การปฏิบัติงานประจำด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง และคนรอบข้าง เช่น ครอบครัว เพื่อนบ้าน ลูกศิษย์ เพื่อนร่วมงาน ความต้องการที่จะผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กัน การทำวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสังคม และ 3) การทำความดีโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ไม่เป็นภาระให้แก่สังคม การรวมกลุ่มเพื่อทำประโยชน์แก่สังคม ดังนี้

1. การปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่

6: สัมภาษณ์, 2557)

“...สิ่งใดที่เป็นนโยบายลงมาในฐานะที่เราเป็นผู้ปฏิบัติงาน เราก็ต้องทำ ต้องรับผิดชอบ”
(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4: สัมภาษณ์, 2557)

2. การปฏิบัติงานประจำด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง และคนรอบข้าง เช่น ครอบครัว เพื่อน บ้าน ลูกศิษย์ เพื่อนร่วมงาน ความต้องการที่จะผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถและคุณธรรม จริยธรรมควบคู่กัน การทำวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสังคม

ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...ความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติงานประจำ ซึ่งมากน้อยย่อมต่างกันในแต่ละคน”
(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1: สัมภาษณ์, 2557)

“...ความรับผิดชอบต่อตัวเราเองก่อนเป็นหลัก แล้วจึงปฏิบัติต่อผู้คนรอบข้าง อย่างเช่น คนใน ครอบครัว เพื่อนบ้าน ส่วนที่ทำงานก็รับผิดชอบต่อลูกศิษย์ ต่อเพื่อนร่วมงาน” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8: สัมภาษณ์, 2557)

“...การอบรมสั่งสอน หรือการถ่ายทอดความรู้ให้กับนักศึกษา การทำวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสังคม” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3: สัมภาษณ์, 2557)

“...ความต้องการที่จะผลิตบัณฑิตที่นอกจากมีความรู้ความสามารถ มีทักษะรอบด้านแล้ว ยังต้องมีเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมเป็นเรื่องหลักควบคู่ไปด้วย” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7: สัมภาษณ์, 2557)

3. การทำความดีโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ไม่เป็นภาระให้แก่สังคม การรวมกลุ่มเพื่อทำ ประโยชน์แก่สังคม

ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...การทำความดีโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4: สัมภาษณ์, 2557)

“...การเป็นคนดีของสังคม ไม่เป็นภาระให้แก่สังคม” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2: สัมภาษณ์, 2557)

“...ผู้ปฏิบัติงานสามารถมีส่วนร่วม และตระหนักในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมได้มากกว่า ผู้บริหาร โดยการรวมกลุ่มของบุคลากรในการทำสิ่งต่างๆ เป็นกลุ่มที่ได้ไปลงมือทำจริง” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5: สัมภาษณ์, 2557)

จากบทสัมภาษณ์ข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับผู้ปฏิบัติงานทั้ง 3 ลักษณะมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลักภายใต้บรรทัดฐานขององค์การในฐานะที่อาจารย์เป็นสมาชิกขององค์การ กล่าวคือ การปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการ บริการวิชาการ ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และด้านการบริหารจัดการงานร่วมกับคณะและ มหาวิทยาลัย ควรเป็นไปตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กร ด้วยความรับผิดชอบต่อตนเองและคนรอบข้าง โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม

ในระดับผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม การปฏิบัติงานประจำด้วยความรับผิดชอบต่อนตนเอง และคนรอบข้าง เช่น ครอบครัว เพื่อนบ้าน ลูกศิษย์ เพื่อนร่วมงาน ความต้องการที่จะผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กัน การทำวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสังคม รวมทั้งการทำความดีโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ไม่เป็นภาระให้แก่สังคม และการรวมกลุ่มเพื่อทำประโยชน์แก่สังคม

ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชามีบทบาทด้านการบริหารงานเพิ่มมากขึ้นกว่าอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป บทบาทของหัวหน้าภาควิชาจึงประกอบด้วย 1) บทบาทหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยใน 5 ภารกิจ คือ ภารกิจด้านการสอน ภารกิจด้านการวิจัย ภารกิจด้านการบริการวิชาการ ภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภารกิจด้านการบริหารจัดการงานร่วมกับคณะและมหาวิทยาลัย และ 2) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร คือ 2.1) การบริหารด้านวิชาการ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการพัฒนา การทำงานกับนักศึกษาและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา 2.2) การบริหารด้านบุคลากรและงานธุรการ ได้แก่ การปกครองภาควิชา การจัดการงานด้านบุคลากร จัดการเรื่องงบประมาณและทรัพยากร และการควบคุมดูแลสำนักงานคณะ 2.3) การบริหารด้านการบริการแก่สังคม ได้แก่ การเป็นตัวแทนภาควิชาของสถาบัน และการให้บริการในฐานะผู้ประสานงานกับกลุ่มภายนอก

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลต่างให้นิยามโดยพิจารณาไปที่บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารมากกว่าบทบาทหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับผู้บริหารถูกพิจารณาได้ 4 ลักษณะ คือ 1) ความรับผิดชอบต่อมหาวิทยาลัย โดยการสานต่อนโยบายจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยสู่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก 2) การคิด วางแผน จัดการ กระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีโอกาสได้ทำสิ่งดี มีประโยชน์แก่สังคม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม 3) ความรับผิดชอบต่อความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงครอบครัวของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน และ 4) การเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน การทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อมหาวิทยาลัย โดยการสานต่อนโยบายจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยสู่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...การรับผิดชอบต่องานตามนโยบายเจ้าของมหาวิทยาลัย สานต่อนโยบาย ประสานงาน และส่งงานต่อมายังผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ ผู้บริหารต้อง

รักษามลประโยชน์ และทำเพื่อผลประโยชน์ให้กับมหาวิทยาลัย” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8: สัมภาษณ์, 2557)

“...ความรับผิดชอบในเรื่องของนโยบาย หรือแนวคิดของมหาวิทยาลัยที่เน้นเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ หากผู้บริหารให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ ก็จะส่งมาเป็นนโยบายให้ระดับ ผู้ปฏิบัติงานได้ทำ และส่งไปถึงนักศึกษาของมหาวิทยาลัย” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7: สัมภาษณ์, 2557)

“...ความรับผิดชอบภายในองค์กรของตนเอง ก่อนที่จะขยายไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6: สัมภาษณ์, 2557)

2. การคิด วางแผน จัดการ กระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานของผู้ได้บังคับบัญชาให้มี โอกาสได้ทำสิ่งดี มีประโยชน์แก่สังคม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...การจัดการ การคิดวางแผน สนับสนุนต่อโครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่ผู้ได้บังคับบัญชา ทำโดยการวางลำดับขั้นตอนให้เขา และให้เขานำไปปฏิบัติ ด้วยการส่งต่อเป็นลำดับไป” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5: สัมภาษณ์, 2557)

“...ผู้บริหารต้องเป็นคนกระตุ้นเร้า โดยส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งนักศึกษา ที่มงานของเรา หรือคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรา มีโอกาสได้ทำสิ่งดีงามบ้าง” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4: สัมภาษณ์, 2557)

“...การกำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นภารกิจหลัก ซึ่งเป็นตัวชี้วัด ประสิทธิภาพการทำงาน” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3: สัมภาษณ์, 2557)

3. ความรับผิดชอบต่อความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขของผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงครอบครัวของ ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...ความรับผิดชอบต่อความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขของผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานที่อยู่ใน ความดูแล รวมถึงครอบครัวของผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเท่าที่จะทำได้” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2: สัมภาษณ์, 2557)

“...การดูแลอาจารย์ในภาควิชา คอยช่วยเหลือเพื่อให้อาจารย์สามารถทำงานและใช้ชีวิตได้ อย่างดี” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3: สัมภาษณ์, 2557)

“...หัวหน้าภาควิชาก็ต้องปกครองภาควิชาให้ทุกคนอยู่ในภาควิชาอย่างมีความสุข” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7: สัมภาษณ์, 2557)

4. การเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน การทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...การเป็นตัวอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นเป็นแบบอย่าง” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, 2557)

“...การที่เราทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และในฐานะที่เราเป็นคนๆหนึ่งในสังคม เราก็จะต้องทำตัวไม่ให้เป็นที่เดือดร้อนต่อสังคม และถ้าเรามีมากพอ เราก็ต้องรู้จักแบ่งปัน” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4: สัมภาษณ์, 2557)

“...การดูแลพัฒนาสังคมไปในทางที่ดี ทำให้คนรักกัน เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ระหว่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ตอนนี้สังคมกำลังมีปัญหามากมาย ก็ต้องพยายามปรับปรุง แก้ไข พัฒนาสังคมให้ดีขึ้น” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1: สัมภาษณ์, 2557)

“...ควรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับหน่วยงานอื่นๆ ในการสร้างประโยชน์แก่สังคมด้วย” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2: สัมภาษณ์, 2557)

จากบทสัมภาษณ์ข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับผู้บริหารถูกคาดหวังในงานด้านบริหารมากกว่างานด้านวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วไป ความรับผิดชอบต่อทั้ง 4 ลักษณะมีความเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร คือ การบริหารด้านวิชาการ การบริหารด้านบุคลากรและงานธุรการ และการบริหารด้านการบริการแก่สังคม โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคลากรและงานธุรการ ซึ่งการให้ข้อมูลส่วนใหญ่แสดงลักษณะที่กล่าวถึงการบริหารด้านบุคลากรและงานธุรการ ไม่ว่าจะเป็นการกล่าวถึงบทบาทของหัวหน้าภาควิชาที่ควรจะสนับสนุนการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแลความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อมหาวิทยาลัย โดยการสานต่อนโยบายจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยสู่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก การคิด วางแผน จัดการ กระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีโอกาสได้ทำสิ่งดี มีประโยชน์แก่สังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม ความรับผิดชอบต่อความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขของผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัวของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน รวมถึงการเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน การทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ในงานวิจัยนี้นำตัวแบบปิรามิดความรับผิดชอบต่อสังคม (pyramid of corporate social responsibility) ของแครีโรล (Carroll, 1979) มาเป็นแนวทางการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งปิรามิดความรับผิดชอบต่อสังคมประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร 4 ด้าน คือ ความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ (economic responsibility), ความรับผิดชอบต่อกฎหมาย (legal responsibility), ความรับผิดชอบต่อจริยธรรม (ethical

responsibility) และความรับผิดชอบต่อสังคม (philanthropic responsibility) ซึ่งการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบ 4 ด้านนี้ ผู้ให้ข้อมูลทุกคนต่างเห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านนี้มีความครอบคลุมการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแล้ว ผู้ให้ข้อมูลบางคนเสนอองค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมนอกเหนือจาก 4 ด้านของแคร์โรล แต่เมื่อพิจารณาแล้วสามารถจัดกลุ่มอยู่ใน 4 องค์ประกอบได้ เช่น “การเป็นพลเมืองไทยที่มีความรับผิดชอบต่อเสียภาษี ต้องปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมือง” และ “การตระหนักในเรื่องสิทธิเสรีภาพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” จัดอยู่ในความรับผิดชอบต่อกฎหมาย จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล สามารถสรุปองค์ประกอบของการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของแคร์โรล ในระดับผู้บริหาร และในระดับผู้ปฏิบัติงาน ได้ดังตาราง 5 และ 6

เมื่อพิจารณาลักษณะของพฤติกรรมตามแนวคิดของแคร์โรล สามารถจัดกลุ่มได้ดังนี้

1) ความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ

จากการทบทวนวรรณกรรม ความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน หมายถึง การทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่คำนึงถึงหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาของเอกชน ในการทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ พัฒนาผลงานวิชาการหรืองานวิจัย และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ตลอดจนทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุภารกิจดังกล่าว บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เบียดเบียนหรือทำให้ใครได้รับผลเสียหาย บริการการศึกษาอย่างเพียงพอและทั่วถึง คำนึงถึงความสำเร็จขององค์กรที่มาจากการแสวงหากำไรที่พอเหมาะ ต้องการค่าตอบแทนที่เป็นไปเพื่อความอยู่รอดขององค์กร คำนึงถึงการรักษาความสามารถทางการแข่งขันขององค์กร และคำนึงถึงการดำเนินธุรกิจที่สร้างสมดุลทางเศรษฐกิจแก่สังคมไม่ทำให้ระบบเศรษฐกิจของสังคมเสียหาย

ในระดับผู้บริหาร เมื่อวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล สามารถแบ่งพฤติกรรมในกลุ่มความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจของผู้บริหารได้ 4 ลักษณะ คือ 1) การปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ 2) ความรับผิดชอบต่อสภาพเศรษฐกิจของผู้ได้บังคับบัญชา 3) การประหยัดพลังงานในหน่วยงาน และ 4) ความพยายามช่วยเหลือสภาพเศรษฐกิจของชุมชน ดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...สิ่งที่ดีที่สุดคือการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้เต็มที่” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4: สัมภาษณ์, 2557)

“...การใช้เวลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ให้เต็มที่คุ้มค่า ไม่ควรนำเวลาไปทำธุระส่วนตัวอื่น” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5: สัมภาษณ์, 2557)

2. ความรับผิดชอบต่อสภาพเศรษฐกิจของผู้ได้บังคับบัญชา

ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...การปรับขึ้นเงินเดือนบุคลากรให้สามารถดำรงอยู่ได้ในสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ก็น่าดี มีสุข” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2: สัมภาษณ์, 2557)

“...ก็ช่วยเหลือบุคลากรให้ดำรงชีพอยู่ได้ มีรายได้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3: สัมภาษณ์, 2557)

3. การประหยัดพลังงานในหน่วยงาน

ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...การประหยัดพลังงานในมหาวิทยาลัยเท่าที่เราจะทำได้ การจัดการโครงการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5: สัมภาษณ์, 2557)

“...การกำหนดนโยบายเปิดแอร์ในอุณหภูมิ 25 องศาในห้องเรียน และปิดทุกครั้งเมื่อสอนเสร็จ การกำหนดนโยบายให้นักศึกษาส่งงานในรูปแบบของ Digital File” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3: สัมภาษณ์, 2557)

4. ความพยายามช่วยเหลือสภาพเศรษฐกิจของชุมชน

ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...อาจารย์มหาวิทยาลัยอาจไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจโดยตรง เพราะเราไม่มีพลังในการขับเคลื่อนขนาดนั้น แต่สิ่งที่นักวิชาการจะทำได้ ก็คือ การวิจัย ให้ข้อเสนอแนะ เช่น นโยบายด้านเศรษฐกิจควรเป็นอย่างไร จะลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมอย่างไร” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1: สัมภาษณ์, 2557)

“...การที่เราทำให้สังคมมีเศรษฐกิจที่ดี ผ่านการวิจัย การทำหน้าที่ของอาจารย์” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5: สัมภาษณ์, 2557)

จากบทสัมภาษณ์ข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจในระดับผู้บริหาร เป็นพฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงการปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ ไม่ใช่ใช้เวลาทำงานเพื่อทำธุระส่วนตัวอย่างอื่น รับผิดชอบต่อสภาพเศรษฐกิจของผู้ได้บังคับบัญชาให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถดำรงอยู่ได้ในสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงการดูแลครอบครัวของผู้ได้บังคับบัญชาที่เดือดร้อน การประหยัดพลังงานในหน่วยงาน จัดโครงการเกี่ยวกับการประหยัดพลังงาน ทรัพยากร และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ตลอดจนการวิจัยหรือการให้บริการวิชาการที่เป็นความพยายามช่วยเหลือสภาพเศรษฐกิจ

ของชุมชน มีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้ชุมชนมีเศรษฐกิจที่ดี และมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม

จากความหมายขององค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างแบบวัดได้ดังนี้

- (1) ท่านใช้เวลาในการสอนและให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาอย่างเต็มที่
- (2) ท่านไม่ใช้ช่วงเวลาทำงานเพื่อทำธุระส่วนตัวอย่างอื่น
- (3) ท่านพยายามให้นักศึกษาส่งงานในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล
- (4) ท่านเปิดแอร์ในอุณหภูมิ 25 องศาในห้องเรียนและห้องทำงาน
- (5) ท่านปิดไฟ ปิดแอร์ ในห้องเรียนและห้องทำงาน หลังเลิกงาน
- (6) ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม
- (7) ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้ชุมชนมีเศรษฐกิจที่ดี
- (8) ท่านจัดโครงการเกี่ยวกับการประหยัดพลังงาน ทรัพยากร และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- (9) ท่านส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานในรูปแบบไฟล์ดิจิทัลแทนงานเอกสาร
- (10) ท่านกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานเพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคม
- (11) ท่านกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานเพื่อให้ชุมชนมีเศรษฐกิจที่ดี
- (12) ท่านเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการบริการวิชาการเพื่อสังคม
- (13) ท่านเสนอปรับค่าตอบแทนให้บุคลากรให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
- (14) ท่านเสนอปรับค่าตอบแทนให้บุคลากรโดยคำนึงถึงการดำรงชีวิตได้ในสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี
- (15) ท่านดูแลครอบครัวของผู้ได้บังคับบัญชาที่เดือดร้อน

ในระดับผู้ปฏิบัติงาน เมื่อวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล สามารถแบ่งพฤติกรรมในกลุ่มความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงานได้ 2 ลักษณะ คือ 1) การใช้งบประมาณทั้งของส่วนตัวและของส่วนรวมอย่างประหยัด และ 2) การบริหารจัดการสิ่งที่ไม่ใช่ตัวเงินอย่างคุ้มค่า ดังนี้

1. การใช้งบประมาณทั้งของส่วนตัวและของส่วนรวมอย่างประหยัด รู้จักใช้เงิน ประหยัด มัธยัตถ์ รู้จักอดออม ใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ไม่สุรุ่ยสุร่าย ไม่ฟุ่มเฟือย

ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...การเป็นผู้รู้จักอดออม รู้จักใช้เงิน ไม่ใช่เงินฟุ่มเฟือย” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2: สัมภาษณ์, 2557)

“...การใช้จ่าย การใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ไม่ฟุ่มเฟือย ไม่เบียดเบียน หรือพึ่งพาในสิ่งที่เกินกว่าความจำเป็นของตนเอง” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6: สัมภาษณ์, 2557)

“...ความประหยัด มัธยัตถ์ คือ การใช้งบประมาณทั้งของส่วนตัวและของส่วนรวมที่เราต้องรับผิดชอบ นำมาใช้อย่างประหยัด ในส่วนไหนที่ซ่อมแซมและดูแลได้ก็ช่วยกันดูแลและซ่อมแซม ไม่สุรุ่ยสุร่าย ช่วยกันรักษาสິงของและทรัพยากรส่วนรวมที่เป็นของมหาวิทยาลัย เพื่อจะได้ใช้ด้วยกันนานๆ” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8: สัมภาษณ์, 2557)

2. การบริหารจัดการสิ่งที่ไม่ใช่ตัวเงินอย่างคุ้มค่า เช่น การรักษาสິงของและทรัพยากรส่วนรวมของมหาวิทยาลัย การประหยัดทรัพยากรในการทำงาน การทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่คิดถึงเรื่องของความคุ้มค่า หรือความคุ้มค่าเหนื่อย และการทำงานให้เต็มที่ ไม่เอาเวลางานไปทำอย่างอื่น

ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...การลดงานเอกสารในรูปของกระดาษ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น E-mail หรือ ไฟล์งาน แทนงานกระดาษ เพื่อเป็นการประหยัดทรัพยากร” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3: สัมภาษณ์, 2557)

“...การทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่คิดถึงเรื่องของความคุ้มค่า หรือความคุ้มค่าเหนื่อย” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7: สัมภาษณ์, 2557)

จากบทสัมภาษณ์ข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจในระดับผู้ปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงการใช้งบประมาณทั้งของส่วนตัวและของส่วนรวมอย่างประหยัด การใช้งบประมาณทั้งของส่วนตัวและของส่วนรวมอย่างประหยัด รู้จักใช้เงิน ประหยัด มัธยัตถ์ รู้จักอดออม ใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ไม่สุรุ่ยสุร่าย ไม่ฟุ่มเฟือย รวมถึงการบริหารจัดการสิ่งที่ไม่ใช่ตัวเงินอย่างคุ้มค่า เช่น การรักษาสິงของและทรัพยากรส่วนรวมของมหาวิทยาลัย การประหยัดทรัพยากรในการทำงาน การทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่คิดถึงเรื่องของความคุ้มค่า หรือความคุ้มค่าเหนื่อย และการทำงานให้เต็มที่ ไม่เอาเวลางานไปทำอย่างอื่น

จากความหมายขององค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างแบบวัดได้ดังนี้

- (1) ท่านใช้เวลาในการสอนและให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาอย่างเต็มที่
- (2) ท่านไม่ใช้ช่วงเวลาดำเนินการเพื่อทำธุระส่วนตัวอย่างอื่น
- (3) ท่านพยายามให้นักศึกษาส่งงานในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล
- (4) ท่านปิดไฟ ปิดแอร์ ในห้องเรียนและห้องทำงาน หลังเลิกงาน
- (5) ท่านใช้กระดาษทั้งด้านหน้าและด้านหลังแทนการใช้กระดาษหน้าเดียว
- (6) ท่านเลือกที่จะซ่อมแซมสิ่งของส่วนรวมมากกว่าการสั่งซื้อครุภัณฑ์ใหม่
- (7) ท่านช่วยรักษาทรัพยากรส่วนรวมของมหาวิทยาลัย
- (8) ท่านใช้งบประมาณทั้งของส่วนตัวและของส่วนรวมอย่างประหยัด

- (9) ท่านมีเงินออมจากเงินเดือนประจำในแต่ละเดือน
- (10) ท่านเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นในการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ไม่สุรุ่ยสุร่าย

2) ความรับผิดชอบด้านกฎหมาย

จากการทบทวนวรรณกรรม ความรับผิดชอบด้านกฎหมายของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน หมายถึง การทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่ตระหนักถึงความถูกต้องในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน กล่าวคือ บุคลากรดำเนินงานภายใต้กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสถาบันอุดมศึกษาของไทยทั้งของรัฐและเอกชน มีหลายฉบับด้วยกัน สรุปได้ดังนี้

2.1) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และการแก้ไขเพิ่มเติม (ราชกิจจานุเบกษา. 2534) วางหลักไว้ว่า สถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีบทบาทในการมีส่วนร่วมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง

2.2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการแก้ไขเพิ่มเติม (ราชกิจจานุเบกษา. 2542) วางหลักไว้ว่า สถาบันอุดมศึกษาต้องเข้ารับการประเมินคุณภาพทางการศึกษาโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.)

2.3) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (ราชกิจจานุเบกษา. 2546) วางหลักไว้ว่า สถาบันอุดมศึกษาต้องจัดทำคำรับรองกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ถึงผลสำเร็จของงานในแต่ละปี การกำหนดหรือบังคับให้มหาวิทยาลัยต้องดำเนินการเพื่อการบริหารงานภายใน เช่น การประเมินโดยสภามหาวิทยาลัย การดำเนินการจัดการความรู้ (KM) การดำเนินการ PMQA (Public Management Quality Award) เป็นต้น

2.4) กฎเกณฑ์ต่างๆ จากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เช่น เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร การให้มีคณะกรรมการประเมินประจำสถาบัน การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน/ผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report หรือ SAR) ระบบการอุทธรณ์ร้องทุกข์ และการใช้ TQF (Thailand Quality Framework) เป็นต้น

นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษายังต้องปฏิบัติตามกฎหมายอีกหลายฉบับ เช่น ระเบียบต่างๆ ของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน กระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลาง สำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานประมาณ และมติคณะรัฐมนตรี เป็นต้น

ในระดับผู้บริหาร เมื่อวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล สามารถแบ่งพฤติกรรมในกลุ่มความรับผิดชอบด้านกฎหมายของผู้บริหารได้ 3 ลักษณะ คือ 1) การปฏิบัติตามกฎหมาย และการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม 2) การปฏิบัติตามระเบียบภายในหน่วยงาน และ 3) การวางตนเป็นตัวอย่างที่ดี ดังนี้

1. การปฏิบัติตามกฎหมาย และการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม การยึดในสิ่งที่ถูกต้อง การไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น การให้เกียรติผู้อื่น การมีวินัย การตระหนักในเรื่องสิทธิเสรีภาพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิมนุษยชน ในการแก้ปัญหาต่างๆ และการเป็นพลเมืองไทยที่มีความรับผิดชอบ

ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...การไม่ทำผิดกฎหมาย” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5: สัมภาษณ์, 2557)

“...การปฏิบัติตามกฎหมาย และไม่ให้ผู้รู้กฎหมายมาเอาเปรียบเรา เราจะทำอะไรต้องยึดในสิ่งที่ถูกต้องและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4: สัมภาษณ์, 2557)

“...การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับลิขสิทธิ์โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ไม่ให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่นำโปรแกรมมาลงเครื่องเองก่อนได้รับอนุญาต เพื่อป้องกันโปรแกรมผิดกฎหมาย การให้อาจารย์แนะนำและสอนให้นักศึกษาคัดลอกเนื้อหางานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ผู้อื่น” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3: สัมภาษณ์, 2557)

2. การปฏิบัติตามระเบียบภายในหน่วยงาน การสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ของรายวิชา การไม่ไปเบียดบังเวลาของนักศึกษา ความพยายามหรือการมีส่วนร่วมในการแก้ไขกฎหมายที่สร้างความเหลื่อมล้ำทางสังคม

ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...ความพยายามหรือการมีส่วนร่วมในการแก้ไขกฎหมายที่ยังมีความเหลื่อมล้ำ ไม่ได้ให้หลักประกันต่อคนที่ด้อยโอกาส หรือการใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1: สัมภาษณ์, 2557)

“...การปฏิบัติต่ออาจารย์ตามข้อกฎหมาย และให้เกียรติอาจารย์สมฐานะ” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2: สัมภาษณ์, 2557)

3. การวางตนเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...การทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์ ห้ามสิ่งใดลูกศิษย์ อาจารย์ก็ไม่ทำสิ่งนั้น” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5: สัมภาษณ์, 2557)

“...วางตัวอยู่ในกรอบกฎเกณฑ์ของสังคม เป็นตัวอย่างให้นักศึกษาและเพื่อนอาจารย์ด้วยกัน” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2: สัมภาษณ์, 2557)

จากบทสัมภาษณ์ข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ความรับผิดชอบด้านกฎหมายในระดับผู้บริหาร เป็นพฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงการวางตัวดี เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติตามกฎหมาย และการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม การยึดในสิ่งที่ถูกต้อง การไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น การให้เกียรติผู้อื่น การมีวินัย การตระหนักในเรื่องสิทธิเสรีภาพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิมนุษยชน ในการแก้ปัญหาต่างๆ การเป็นพลเมืองไทยที่มีความรับผิดชอบ รวมถึงการปฏิบัติตามระเบียบภายในหน่วยงาน การสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ของรายวิชา การไม่เบียดบังเวลาของนักศึกษา และพยายามมีส่วนร่วมในการแก้ไขกฎหมายที่สร้างความเหลื่อมล้ำทางสังคม

จากความหมายขององค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างแบบวัดได้ดังนี้

- (1) ท่านสอนตรงตามจุดประสงค์ของรายวิชา
- (2) ท่านไม่นำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ผิดกฎหมายมาใช้ในการทำงาน
- (3) ท่านส่งเสริมให้อาจารย์และนักศึกษาอ้างอิงข้อมูลทางวิชาการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย
- (4) ท่านทำงานวิจัยโดยอ้างอิงข้อมูลทางวิชาการอย่างถูกต้อง
- (5) ท่านพยายามหรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขกฎหมายที่สร้างความเหลื่อมล้ำทางสังคม
- (6) ท่านบริการวิชาการตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง
- (7) ท่านปฏิบัติงานใดๆ โดยไม่ไปเบียดบังเวลาของนักศึกษา
- (8) ท่านจัดโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมการเป็นพลเมืองไทยที่มีความรับผิดชอบ
- (9) ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- (10) ท่านแก้ปัญหาต่างๆ โดยคำนึงถึงหลักสิทธิเสรีภาพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิมนุษยชน
- (11) ท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเคารพสิทธิเสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในการทำงาน
- (12) ท่านเสียภาษีถูกต้อง ไม่หลบเลี่ยงภาษี
- (13) ท่านปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง และความถูกต้องตามกฎหมาย
- (14) ท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ให้เกียรติสมฐานะอาจารย์
- (15) ท่านเคารพสิทธิส่วนบุคคลของนักศึกษา

ในระดับผู้ปฏิบัติงาน เมื่อวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล สามารถแบ่งพฤติกรรมในกลุ่มความรับผิดชอบด้านกฎหมายของผู้ปฏิบัติงานได้ 2 ลักษณะ คือ 1) การปฏิบัติตามนโยบายของมหาวิทยาลัย การปฏิบัติตามกฎหมาย และรักษาระเบียบและกฎกติกาทางสังคม และ 2) การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ดังนี้

1. การปฏิบัติตามนโยบายของมหาวิทยาลัย การปฏิบัติตามกฎหมาย และรักษาระเบียบและกฎกติกาทางสังคมในฐานะที่เป็นพลเมืองไทย ชื่อสัตย์ต่อตนเองและสังคม การอ้างอิงข้อมูลทางวิชาการ และการไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...การปฏิบัติตามนโยบายสถาบัน การไม่นำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ผิดกฎหมายมาใช้”
(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3: สัมภาษณ์, 2557)

“...การที่เราเป็นผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย โดยไม่บิดเบือนในสิ่งที่เป็นกฎหมาย ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง รักษาระเบียบและกฎกติกาที่สังคมมีอยู่” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6: สัมภาษณ์, 2557)

“...ความซื่อสัตย์ต่อตนเองไม่ว่าเราจะไปเอาข้อมูลอะไรของคนอื่นมา เราก็ต้องให้เครดิตเขาด้วย เพราะเราไปเอาความคิดเขามา ความรับผิดชอบในเรื่องลิขสิทธิ์ต่างๆ การไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น สิ่งที่สำคัญคือความซื่อสัตย์ต่อตนเองและสังคม” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7: สัมภาษณ์, 2557)

“...การปฏิบัติตนให้อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ กฎระเบียบของสังคม และให้ถูกต้องตามกฎหมายของประเทศ” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8: สัมภาษณ์, 2557)

2. การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน มีความเป็นกลางในเรื่องต่างๆ มากกว่าบุคคลทั่วไป และการแสดงความเห็นที่ถูกต้อง รับฟัง และยอมรับหลักสากล โดยไม่เอาความคิดเห็นของตนเองเป็นที่ตั้ง

ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2: สัมภาษณ์, 2557)

“...อาจารย์ควรใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ใช่คิดว่าตัวเองเก่งและถูกทุกเรื่อง”
(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7: สัมภาษณ์, 2557)

“...ปัจจุบันมีเหตุการณ์บ้านเมืองที่ถือเป็นสถานการณ์ที่ทำทนายอาจารย์ ให้อาจารย์ได้พูดได้แสดงความคิดเห็น ซึ่งอาจารย์ควรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการแสดงออกของตนเองให้มาก ควรมีความเป็นกลางในเรื่องต่างๆ ให้มากกว่าบุคคลทั่วไป เพราะความคิดของเราอาจไปสร้างอิทธิพลแก่ผู้อื่น” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8: สัมภาษณ์, 2557)

จากบทสัมภาษณ์ข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ความรับผิดชอบด้านกฎหมายในระดับผู้ปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงการปฏิบัติตามนโยบายของมหาวิทยาลัย การปฏิบัติตามกฎหมาย และรักษาระเบียบและกฎกติกาทางสังคมในฐานะที่เป็นพลเมืองไทย ซื่อสัตย์ต่อตนเองและสังคม การอ้างอิงข้อมูลทางวิชาการ อ้างอิงข้อมูลทางวิชาการอย่างถูกต้อง และการไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น รวมถึงการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน มีความเป็นกลางในเรื่องต่างๆ มากกว่าบุคคลทั่วไป การแสดงความคิดเห็นที่ถูกต้อง รับฟัง และยอมรับหลักสากล โดยไม่เอาความคิดเห็นของตนเองเป็นที่ตั้ง

จากความหมายขององค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างแบบวัดได้ดังนี้

- (1) ท่านสอนตรงตามจุดประสงค์ของรายวิชา
- (2) ท่านตรงต่อเวลาทั้งการเข้าสอนและการนัดหมายกับเพื่อนร่วมงาน
- (3) ท่านรับผิดชอบต่องานส่วนร่วมที่ได้รับมอบหมาย
- (4) ท่านแสดงความคิดเห็นที่ถูกต้อง รับฟังผู้อื่น และไม่เอาความคิดเห็นของตนเองเป็นที่ตั้ง
- (5) ท่านไม่นำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ผิดกฎหมายมาใช้ในการทำงาน
- (6) ท่านทำงานวิจัยโดยอ้างอิงข้อมูลทางวิชาการอย่างถูกต้อง
- (7) ท่านปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน
- (8) ท่านปฏิบัติตามนโยบายของมหาวิทยาลัย
- (9) ท่านปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง และความถูกต้องตามกฎหมาย
- (10) ท่านเสียภาษีถูกต้อง ไม่หลบเลี่ยงภาษี

3) ความรับผิดชอบด้านจริยธรรม

จากการทบทวนวรรณกรรม ความรับผิดชอบด้านจริยธรรมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน หมายถึง การทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่ ใส่ใจถึงความเหมาะสม ในผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงาน ทั้งในกระบวนการผลิต ผลผลิต และผลกำไร กล่าวคือ บุคลากรทำงานด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผลิตบัณฑิตตามความคาดหวังของสังคม สร้างกำไรแก่องค์กรในอัตราที่เหมาะสมเป็นธรรม ผลิตและจัดหาผลงานทางวิชาการจากแหล่งที่ชอบธรรมและอ้างอิงผลงานทางวิชาการอย่างถูกต้อง ชำระหนี้ต่อองค์กรตรงเวลา ใส่ใจถึงผลงานและการให้บริการทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อนักศึกษา ผู้ปกครองของนักศึกษา เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และชุมชน

ในระดับผู้บริหาร เมื่อวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล สามารถแบ่งพฤติกรรมในกลุ่มความรับผิดชอบด้านจริยธรรมของผู้บริหารได้ 2 ลักษณะ คือ 1) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และ 2) การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ดังนี้

1. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การสอดแทรกจริยธรรมในการทำงาน ได้แก่ การสอน การทำวิจัย การเป็นคณะกรรมการต่างๆ การอบรมสั่งสอนจริยธรรมแก่นักศึกษา การสอนให้นักศึกษามีความรับผิดชอบต่อสังคม การทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคม การบริการวิชาการตรงกับความรู้ความสามารถของอาจารย์

ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4: สัมภาษณ์, 2557)

“...ถ้าจะออกไปบริการวิชาการความรู้เรื่องใด ต้องตรงกับความรู้ความสามารถของอาจารย์” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5: สัมภาษณ์, 2557)

“...การสอดแทรกจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งจริยธรรมไม่ใช่เรื่องที่แยกส่วนออกมา แต่ควรมีอยู่ในทุกเรื่อง” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1: สัมภาษณ์, 2557)

2. การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม เป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรมจริยธรรม การกำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในแผนการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรม

ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...การมีความยุติธรรม และใช้มาตรฐานเดียวกันในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการให้รางวัลและการลงโทษ” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2: สัมภาษณ์, 2557)

“...การสนับสนุนให้รางวัลแก่อาจารย์ หรือบุคลากรที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรมจริยธรรม การกำหนดเป็นนโยบายเกี่ยวกับการอบรมสั่งสอนนักศึกษาให้เป็นผู้มีจริยธรรมโดยสอดแทรกกับเนื้อหาการเรียน” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3: สัมภาษณ์, 2557)

จากบทสัมภาษณ์ข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ความรับผิดชอบด้านจริยธรรมในระดับผู้บริหาร เป็นพฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การสอดแทรกจริยธรรมในการทำงาน ได้แก่ การสอน การทำวิจัย การเป็นคณะกรรมการต่างๆ การอบรมสั่งสอนจริยธรรมแก่นักศึกษา การสอนให้นักศึกษามีความรับผิดชอบต่อสังคม การทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคม การบริการวิชาการตรงกับความรู้ความสามารถของอาจารย์ การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม เป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม

จริยธรรม การกำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในแผนการปฏิบัติงาน และการสนับสนุน
โครงการด้านคุณธรรมจริยธรรม

จากความหมายขององค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างแบบวัดได้ดังนี้

- (1) ท่านปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสังคมแก่นักศึกษา
- (2) ท่านให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้คู่คุณธรรม
- (3) ท่านสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในการเรียนการสอนแก่นักศึกษา
- (4) ท่านทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคม หรือการแก้ปัญหาสังคม
- (5) ท่านทำงานวิจัยและการบริการทางวิชาการโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชน
- (6) ท่านเต็มใจเป็นคณะทำงานหรือคณะกรรมการชุดต่างๆ แก่องค์กรภายนอก
- (7) ท่านเต็มใจเป็นคณะทำงานหรือคณะกรรมการในโครงการ/กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม
- (8) ท่านจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม
- (9) ท่านปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในการทำงานต่างๆ
- (10) ท่านไม่ยินยอมต่อการละเมิดจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา
- (11) ท่านปฏิบัติงานใดๆ โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม
- (12) ท่านสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความประพฤติดี มีคุณธรรมจริยธรรม
- (13) ท่านกำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
- (14) ท่านใช้มาตรฐานเดียวกันในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน
- (15) ท่านไม่ใช้ความสนิทส่วนตัวในการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ในระดับผู้ปฏิบัติงาน เมื่อวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล สามารถแบ่งพฤติกรรมในกลุ่มความรับผิดชอบต่อสังคมจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานได้ 2 ลักษณะ คือ 1) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และ 2) การปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ดังนี้

1. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายโดยคำนึงถึงจริยธรรม การสอดแทรกจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมในการเรียนการสอน การศึกษาวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสังคม และการร่วมกิจกรรมของสถาบันมหาวิทยาลัย รวมถึงมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...การปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงจริยธรรมเป็นหลัก” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3: สัมภาษณ์, 2557)

“...ความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและองค์กร ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น การทำงานให้เต็มที่ ในเวลางาน ไม่เอาเวลางานไปทำอย่างอื่น ทำให้องค์กรอยู่ได้และพัฒนาต่อไปได้ การทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7: สัมภาษณ์, 2557)

2. การปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติถูกต้องต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม

ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...การปฏิบัติตัวเป็นแม่พิมพ์ของชาติ เป็นแบบอย่างและเป็นครูที่ดี” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2: สัมภาษณ์, 2557)

“...การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม การคิดดี ทำดี พูดดี การมีวินัยในการปฏิบัติตัวทั้งต่อตนเอง และต่อผู้อื่น การรู้บุญคุณ การกตัญญู เป็นต้น” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6: สัมภาษณ์, 2557)

“...การปฏิบัติตนเป็นครูที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดีของลูกศิษย์ ในบางเรื่องก็อาจรวมไปถึงเพื่อนร่วมงานด้วย หากเราตระหนักและทำในสิ่งที่ดีสิ่งที่ถูกต้อง ย่อมส่งผลดีต่อสังคมรอบข้างไปด้วย” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8: สัมภาษณ์, 2557)

จากบทสัมภาษณ์ข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ความรับผิดชอบด้านจริยธรรมในระดับผู้ปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายโดยคำนึงถึงจริยธรรม การสอดแทรกจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมในการเรียนการสอน การศึกษาวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสังคม การร่วมกิจกรรมของสถาบัน/มหาวิทยาลัย ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมถึงการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติถูกต้องต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม

จากความหมายขององค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างแบบวัดได้ดังนี้

- (1) สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในการเรียนการสอนแก่นักศึกษา
- (2) ปลุกฝังความรับผิดชอบต่อสังคมแก่นักศึกษา
- (3) ให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้คู่คุณธรรม
- (4) ทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคม หรือการแก้ปัญหาสังคม
- (5) มีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมของมหาวิทยาลัย
- (6) บริการวิชาการแก่ผู้อื่นด้วยความจริงใจ ทำทางสามรวม และเป็นมิตร
- (7) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในการทำงานต่างๆ
- (8) ปฏิบัติงานใดๆ โดยคำนึงถึงการประพฤติตนดี มีคุณธรรมจริยธรรม

- (9) เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของความกตัญญูรู้คุณ
- (10) แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ด้วยความเป็นกลางมากกว่าการใช้ความรู้สึกส่วนตัว

4) ความรับผิดชอบด้านการให้แก่สังคม

จากการทบทวนวรรณกรรม ความรับผิดชอบด้านการให้แก่สังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน หมายถึง การทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่แสดง ความสมัครใจ ในกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยการจัดหา/สร้างสรรค์กิจกรรมที่นอกเหนือจากภาระหน้าที่ประจำ กล่าวคือ บุคลากรแสดงน้ำใจต่อผู้เป็นหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง นักศึกษา ผู้ปกครองของนักศึกษา ชุมชนรอบองค์กร และสังคม ส่งเสริมให้เพื่อนบุคลากร และนักศึกษาได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม และให้ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ เพื่อการทำกิจกรรมเพื่อสังคม

ในระดับผู้บริหาร เมื่อวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล สามารถแบ่งพฤติกรรมในกลุ่มความรับผิดชอบด้านการให้แก่สังคมของผู้บริหารได้ 2 ลักษณะ คือ 1) การมีจิตสาธารณะ และจิตอาสาเพื่อประโยชน์แก่นักศึกษา และผู้ได้บังคับบัญชา และ 2) การมีจิตสาธารณะ และจิตอาสาแก่สังคมภายนอก ดังนี้

1. การมีจิตสาธารณะ และจิตอาสาเพื่อประโยชน์แก่นักศึกษา และผู้ได้บังคับบัญชา การสอนนักศึกษาได้เห็นถึงความสำคัญของการให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน การสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับนักศึกษา การบริหารงานแบบยืดหยุ่นต่อผู้ได้บังคับบัญชา และการดูแลครอบครัวของผู้ได้บังคับบัญชา

ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...การสอนหรือบอกให้นักศึกษาของเราได้เห็นถึงความสำคัญของการให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4: สัมภาษณ์, 2557)

“...การออกแบบ หรือการสร้างอาคารเรียน โดยคำนึงถึงคนพิการในรูปแบบของ Universal Design การสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับนักศึกษาจำนวนมาก” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3: สัมภาษณ์, 2557)

2. การมีจิตสาธารณะ และจิตอาสาแก่สังคมภายนอก การบำเพ็ญประโยชน์ต่างๆ ในนามของหน่วยงาน การเป็นคณะทำงานหรือคณะกรรมการชุดต่างๆ ให้แก่องค์กรภายนอก ความเต็มใจในการบริการความรู้แก่ผู้อื่น

ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...ความรับผิดชอบในด้านนี้แบ่งออกเป็น 2 ความหมาย คือ 1) จิตสาธารณะ (Public mind) หมายถึง การปฏิบัติตนโดยไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น ไม่ละเมิดกฎหมาย และ 2) จิตอาสา

(Volunteer) หมายถึง การเอาแรงเอาสมองไปรับผิดชอบต่อสังคม” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5: สัมภาษณ์, 2557)

“...การบริการความรู้แก่ผู้อื่น เช่น เวลาเราไปไหนมาไหน มีคนถาม เราก็ให้ความรู้แก่เขา” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4: สัมภาษณ์, 2557)

“...การที่เรามีทรัพยากรมาก หรือล้นเกินความจำเป็น ก็ควรมาให้แก่สังคม การให้เพื่อสังคมก็คือ การให้ที่ไม่ว่าจะเป็นเงินหรือสิ่งของ เมื่อให้แล้วจะเกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม เป็นการให้ด้วยความรัก แก่เพื่อนมนุษย์หรือเพื่อนร่วมโลก” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1: สัมภาษณ์, 2557)

“...การบำเพ็ญประโยชน์ต่างๆ เช่น การบริจาคสิ่งของให้แก่ผู้ประสบภัย หรือผู้ยากไร้ ในนามของสำนัก หรือหน่วยงาน” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2: สัมภาษณ์, 2557)

จากบทสัมภาษณ์ข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ความรับผิดชอบด้านการให้แก่สังคมในระดับผู้บริหาร เป็นพฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงการมีจิตสาธารณะ การมีจิตอาสาเพื่อประโยชน์แก่นักศึกษา ผู้ได้บังคับบัญชา และสังคมภายนอก การสอนนักศึกษาได้เห็นถึงความสำคัญของการให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน การสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับนักศึกษา การบริหารงานแบบยืดหยุ่นต่อผู้ได้บังคับบัญชา และการดูแลครอบครัวของผู้ได้บังคับบัญชา การบำเพ็ญประโยชน์ต่างๆ ในนามของหน่วยงาน การเป็นคณะทำงานหรือคณะกรรมการชุดต่างๆ ให้แก่องค์กรภายนอก และความเต็มใจในการบริการความรู้แก่ผู้อื่น

จากความหมายขององค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างแบบวัดได้ดังนี้

- (1) ท่านสอนนักศึกษาให้เห็นความสำคัญของการเป็นผู้ให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน
- (2) ท่านสอนนักศึกษาด้วยความจริงใจโดยไม่หวังอามิสสินจ้าง
- (3) ท่านปรับวิธีการเรียนการสอนเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อนักศึกษาที่ด้อยโอกาส
- (4) ท่านพยายามจัดหา/ประชาสัมพันธ์ทุนการศึกษาแก่นักศึกษา
- (5) ท่านบริการวิชาการแก่สังคมด้วยความเต็มใจไม่ว่าจะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ก็ตาม
- (6) ท่านเต็มใจในการบริการความรู้แก่ผู้อื่นด้วยท่าทีที่เป็นมิตร
- (7) การปฏิบัติงานตามภารกิจของท่านมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม
- (8) ท่านสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาทำงานต่างๆ นอกเหนือจากงานประจำของตนเอง
- (9) ท่านยินดีช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อได้รับการร้องขอ
- (10) เมื่อมีโอกาส ท่านแสดงน้ำใจแก่คนรอบข้าง
- (11) ท่านร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่างๆ ในนามของหน่วยงาน
- (12) ท่านมีส่วนร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ในการสร้างประโยชน์แก่สังคม

- (13) ท่านปฏิบัติงานใดๆ โดยคำนึงถึงความต้องการของคนรอบข้าง
- (14) ท่านบริหารงานแบบยืดหยุ่น เห็นอกเห็นใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- (15) ท่านบริจาคเงินเพื่อช่วยเหลือครอบครัวของผู้ใต้บังคับบัญชา หากทราบว่าเขาเดือดร้อน

ในระดับผู้ปฏิบัติงาน เมื่อวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล สามารถแบ่งพฤติกรรมในกลุ่มความรับผิดชอบด้านการให้แก่สังคมของผู้ปฏิบัติงานได้ 2 ลักษณะ คือ 1) ความตั้งใจให้ความรู้แก่ลูกศิษย์ และ 2) การทำบุญ บริจาค และบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ ดังนี้

1. ความตั้งใจให้ความรู้แก่ลูกศิษย์

ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...การตระหนักว่าถ้าเราเป็นผู้ให้ที่ดี เราก็ย่อมได้รับสิ่งที่ดีตอบแทน การสอนลูกศิษย์ด้วยความจริงใจ ความตั้งใจที่จะให้ความรัก และความรู้ลูกศิษย์” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7: สัมภาษณ์, 2557)

“...ก่อนจะคิดถึงการให้แก่สังคมภายนอกอื่นๆ อาจารย์ควรคิดถึงการให้สิ่งต่างๆ แก่ลูกศิษย์ก่อน ซึ่งการให้ที่สำคัญที่สุดก็คือความรู้ โดยที่ไม่หวังสิ่งตอบแทน” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6: สัมภาษณ์, 2557)

2. การทำบุญ บริจาค บำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ ความต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่น และการเป็นผู้ให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...การรณรงค์เรื่องการประหยัดไฟ การทิ้งขยะอย่างถูกต้อง การช่วยกันลดมลพิษต่างๆ เป็นต้น” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3: สัมภาษณ์, 2557)

“...การที่เป็นผู้ให้โดยไม่หวังที่จะได้รับการตอบแทนคืนมา คือ การช่วยเหลือผู้อื่นแล้วเรารู้สึกว่าเรามีความสุขที่ได้ทำเช่นนั้น เช่น การบริจาคสิ่งที่มีมากเกินไปจนเกินกว่าความจำเป็นแก่ผู้อื่น” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6: สัมภาษณ์, 2557)

“...หาโอกาสร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ร่วมทำบุญ บริจาคแก่ผู้ยากไร้ หรือช่วยเหลือผู้เดือดร้อนในยามประสบภัย” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7: สัมภาษณ์, 2557)

จากบทสัมภาษณ์ข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ความรับผิดชอบด้านการให้แก่สังคมในระดับผู้ปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงความตั้งใจให้ความรู้แก่ลูกศิษย์ ปฏิบัติงานใดๆ โดยคำนึงถึงความต้องการของคนรอบข้าง ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับการร้องขอ การทำบุญ บริจาค บำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ ความต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่น การเป็นผู้ให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และสอนนักศึกษาได้เห็นถึงความสำคัญของการให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนด้วย

จากความหมายขององค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างแบบวัดได้ดังนี้

- (1) ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอก
- (2) สอนนักศึกษาได้เห็นถึงความสำคัญของการให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน
- (3) สอนและให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาด้วยความจริงใจโดยไม่หวังอามิสสินจ้าง
- (4) ปฏิบัติงานใดๆ โดยคำนึงถึงความต้องการของคนรอบข้าง
- (5) ยินดีช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับการร้องขอ
- (6) เมื่อมีโอกาส แสดงน้ำใจแก่คนรอบข้าง
- (7) ร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่างๆ
- (8) ร่วมกิจกรรมทำบุญ การบริจาค โดยไม่สนใจว่าผู้อื่นจะรู้หรือไม่
- (9) ใช้น้ำ ไฟฟ้า กระดาษชำระ และสาธารณสมบัติอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ไหน
- (10) ใส่ใจต่อการแยกขยะและทิ้งขยะให้ถูกที่

ผลการศึกษาคำถามที่ 2

ผลการศึกษาคำถามที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามหัวข้อต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง
2. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ค่าสหสัมพันธ์ และค่าอำนาจการประกอบของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร
3. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ค่าสหสัมพันธ์ และค่าอำนาจการประกอบของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงาน
4. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลัก

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับของพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

5.1 ผลการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร

5.2 ผลการวิเคราะห์พหุระดับเพื่อทดสอบตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน

5.2.1 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองฐาน (Base Model)

5.2.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

5.3 ผลการวิเคราะห์พหุระดับเพื่อทดสอบตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคมของผู้ปฏิบัติงาน

5.3.1 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองฐาน (Base Model)

5.3.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ทั้งนี้ เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความกระชับ และง่ายต่อการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายและแทนค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

สัญลักษณ์	ความหมาย
$\bar{X}$	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
SD	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
SE	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)
χ^2	ค่าสถิติไคสแควร์
df	องศาอิสระ (degree of freedom)
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R^2	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (coefficient of determination)
p	ค่านัยสำคัญทางสถิติในการทดสอบ
Item	จำนวนข้อคำถาม
Cronbach's α	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
Coefficient	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล

ตาราง 7 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	0	.0	2	.4	2	.3
	ปริญญาโท	82	75.2	411	81.1	493	80.0
	ปริญญาเอก	27	24.8	94	18.5	121	19.6
ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์	85	78.0	463	91.3	548	89.0
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	19	17.4	41	8.1	60	9.7
	รองศาสตราจารย์	5	4.6	3	.6	8	1.3
สถานภาพสมรส	โสด	68	62.4	311	61.3	379	61.5
	สมรส	41	37.6	178	35.1	219	35.6
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่/ หม้าย	0	.0	18	3.6	18	2.9
ประสบการณ์การทำงาน	ไม่เกิน 3 ปี	1	.9	109	21.5	110	17.9
	3-5 ปี	19	17.4	163	32.1	182	29.5
	6-10 ปี	43	39.4	120	23.7	163	26.5
สังกัด	10 ปีขึ้นไป	46	42.2	115	22.7	161	26.1
	กรุงเทพ	10	9.2	50	9.9	60	9.7
	ธุรกิจบัณฑิต	10	9.2	50	9.9	60	9.7
	หอการค้าไทย	10	9.2	50	9.9	60	9.7
	สยาม	10	9.2	50	9.9	60	9.7
	พายัพ	8	7.3	40	7.9	48	7.8
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	7	6.4	35	6.9	42	6.8
	รวม มหาวิทยาลัยเอกชน	55	50.5	275	54.4	330	53.4
	ราชพฤกษ์	11	10.1	49	9.7	60	9.7
	เทคโนโลยีภาคใต้	9	8.3	45	8.9	54	8.8
	นอร์ทกรุงเทพ	11	10.1	37	7.3	48	7.8
	พิษณุโลก	7	6.4	27	5.3	34	5.5
	พิษณุพนิต	4	3.7	15	3.0	19	3.1
	รวม วิทยาลัยเอกชน	42	38.6	173	34.2	215	34.9
	การจัดการปัญญาภิวัฒน์	12	11.0	59	11.6	71	11.5
	รวม สถาบันเอกชน	12	11.0	59	11.6	71	11.5
รวม		109	100.0	507	100.0	616	100.0

2. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ค่าสหสัมพันธ์ และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร ถูกสร้างขึ้นด้วยข้อคำถามรวม 60 ข้อ ซึ่งการจะนำตัวแปรมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อทดสอบสมมติฐานนั้น จำเป็นต้องมีคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับสูง (Stevens. 1992; Tabachnick; & Fidell. 2001; Munro. 2001: 309 อ้างใน เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. 2549) โดยการเลือกตัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกติดลบ และข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกน้อยที่สุดไปเรื่อยๆ จนตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Cohen, J.; Cohen, P.; West, S.G.; & Aiken, L.S. 2003) ทั้งนี้ จำนวนข้อคำถาม ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร ปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนข้อคำถาม ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร (N=109)

พฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิด ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร	Item	Mean	SD	Cronbach' s α	CITC
ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ (จาก 15 ข้อ ข้อ 1-15 ตัดข้อ 7)	14	3.52	0.37	.71	.19-.43
ความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย (จาก 15 ข้อ ข้อ 16-30 ตัดข้อ 16-23)	7	3.21	0.59	.83	.39-.74
ความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรม (จาก 15 ข้อ ข้อ 31-45 ตัดข้อ 31)	14	3.17	0.65	.90	.33-.75
ความรับผิดชอบต่อด้านการให้แก่สังคม (จาก 15 ข้อ ข้อ 46-60 ไม่ตัดข้อใดเลย)	15	3.09	0.77	.95	.40-.93

จากตาราง 8 อธิบายได้ดังนี้

1. ความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ มีข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .71 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง .19-.43

2. ความรับผิดชอบด้านกฎหมาย มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .83 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง .39-.74

3. ความรับผิดชอบด้านจริยธรรม มีข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .90 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง .33-.75

4. ความรับผิดชอบด้านการให้แก่สังคม มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .95 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง .40-.93

ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร (N=109)

พฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิด				
ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร	1	2	3	4
1. ความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ	1			
2. ความรับผิดชอบด้านกฎหมาย	.144	1		
3. ความรับผิดชอบด้านจริยธรรม	.016	-.263**	1	
4. ความรับผิดชอบด้านการให้แก่สังคม	.031	-.229*	.886**	1

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 9 พบว่า ความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย ความรับผิดชอบด้านจริยธรรม และความรับผิดชอบด้านการให้แก่สังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม เท่ากับ -.263 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการให้แก่สังคม เท่ากับ -.229 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ ความรับผิดชอบต่อ

ด้านจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบด้านการให้แก่งสังคม เท่ากับ .886 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทั้งนี้ จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ข้างต้นที่พบว่าพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบด้านอื่นๆ ในขณะที่ ความรับผิดชอบด้านกฎหมายมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบด้านจริยธรรม และมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบด้านการให้แก่งสังคม มีค่าติดลบ แสดงว่าองค์ประกอบพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมทั้ง 4 ด้านที่ต้องการวัดนี้อาจไม่ได้มีองค์ประกอบเดียว ดังนั้น การนำพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมทั้ง 4 ด้านมาสร้างคะแนน แล้วเฉลี่ยเป็นตัวแปรในภาพรวมเพียงตัวเดียวในการวิเคราะห์ จึงอาจไม่เหมาะสม ด้วยเหตุผลดังกล่าว เพื่อความชัดเจนว่าองค์ประกอบที่อยู่ภายใต้พฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมทั้ง 4 ด้านนี้มีกี่องค์ประกอบ งานวิจัยนี้จึงนำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) มาใช้เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบที่ซ่อนอยู่ในตัวแปรทั้ง 4 ด้าน ซึ่งได้ผลดังนี้

ตาราง 10 คำนำน้าหนักองค์ประกอบของรูปแบบการวัดพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร

พฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิด ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	
	1	2
ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ		.855
ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย	-.343	.633
ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม	.957	
ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการให้แก่งสังคม	.955	
Eigen Value	1.969	1.138
% of Variance	49.219	28.442

จากตาราง 10 พบว่าพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารแบ่งออกเป็น 2 ชุด โดยชุดที่ 1 ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .957) และ ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการให้แก่งสังคม (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .955) มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.969 และมีสัดส่วนความแปรปรวนคิดเป็นร้อยละ 49.219 ของความแปรปรวนรวม ส่วนชุดที่ 2 ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .855)

และความรับผิดชอบด้านกฎหมาย (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .633) มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.138 และมีสัดส่วนความแปรปรวนคิดเป็นร้อยละ 28.442 ของความแปรปรวนรวม

จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารนั้นแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ ความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย และกลุ่มที่ 2 คือ ความรับผิดชอบด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม ดังนั้น ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานจึงนำตัวแปรความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ และความรับผิดชอบด้านกฎหมายมารวมกันเพื่อสร้างเป็นตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่สะท้อนถึงแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย ในขณะเดียวกัน ได้นำตัวแปรความรับผิดชอบด้านจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการให้แก่สังคม มารวมกันเพื่อสร้างเป็นตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่สะท้อนถึงแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม ดังนั้น ทั้ง 2 ตัวแปรใหม่นี้จึงถูกนำมาวิเคราะห์เป็นตัวแปรตามในระดับผู้บริหาร

3. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ค่าสหสัมพันธ์ และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ถูกสร้างขึ้นด้วยข้อคำถามรวม 40 ข้อ ซึ่งการจะนำตัวแปรมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อทดสอบสมมติฐานนั้น จำเป็นต้องมีคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับสูง (Stevens. 1992; Tabachnick; & Fidell. 2001; Munro. 2001: 309 อ้างใน เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. 2549) โดยการเลือกตัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกติดลบ และข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกน้อยที่สุดไปเรื่อยๆ จนตัวแปรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Cohen, J.; Cohen, P.; West, S.G.; & Aiken, L.S. 2003) ทั้งนี้ จำนวนข้อคำถาม ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 จำนวนข้อคำถาม ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ
 ครอนบาค และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ของพฤติกรรมการ
 ทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (N=507)

พฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิด ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	Item	Mean	SD	Cronbach's α	CITC
ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ (จาก 10 ข้อ ข้อ 1-10 ตัดข้อ 1-3)	7	3.21	0.59	.82	.36-.74
ความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย (จาก 10 ข้อ ข้อ 11-20 ตัดข้อ 11)	9	3.21	0.66	.85	.23-.76
ความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรม (จาก 10 ข้อ ข้อ 21-30 ไม่ตัดข้อใดเลย)	10	3.08	0.77	.93	.44-.93
ความรับผิดชอบต่อด้านการให้แก่สังคม (จาก 10 ข้อ ข้อ 31-40 ไม่ตัดข้อใดเลย)	10	3.10	0.74	.91	.39-.91

จากตาราง 11 อธิบายได้ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .82 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง .36-.74
2. ความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .85 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง .23-.76
3. ความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรม มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .93 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง .44-.93
4. ความรับผิดชอบต่อด้านการให้แก่สังคม มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .91 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง .39-.91

ตาราง 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (N=507)

พฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิด ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	1	2	3	4
1. ความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ	1			
2. ความรับผิดชอบด้านกฎหมาย	-.207**	1		
3. ความรับผิดชอบด้านจริยธรรม	-.250**	.689**	1	
4. ความรับผิดชอบด้านการให้แก่สังคม	-.206**	.711**	.985**	1

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 12 พบว่า ความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบด้านกฎหมาย เท่ากับ $-.207$ มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบด้านจริยธรรม เท่ากับ $-.250$ และมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบด้านการให้แก่สังคม เท่ากับ $-.206$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ส่วนความรับผิดชอบด้านกฎหมาย มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบด้านจริยธรรม เท่ากับ $.689$ และมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบด้านการให้แก่สังคม เท่ากับ $.711$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งคู่ และความรับผิดชอบด้านจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบด้านการให้แก่สังคม เท่ากับ $.958$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทั้งนี้ จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ข้างต้นที่พบว่าพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบด้านกฎหมาย มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบด้านจริยธรรม และมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบด้านการให้แก่สังคม มีค่าติดลบ แสดงว่าองค์ประกอบพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมทั้ง 4 ด้านที่ต้องการวัดนี้อาจไม่ได้มีองค์ประกอบเดียว ดังนั้น การนำพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมทั้ง 4 ด้านมาสร้างคะแนน แล้วเฉลี่ยเป็นตัวแปรในภาพรวมเพียงตัวเดียวในการวิเคราะห์ จึงอาจไม่เหมาะสม ด้วยเหตุผลดังกล่าว เพื่อความชัดเจนว่าองค์ประกอบที่อยู่ภายใต้พฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมทั้ง 4 ด้านนี้มีกี่องค์ประกอบ งานวิจัยนี้จึงนำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) มาใช้เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบที่ซ่อนอยู่ในตัวแปรทั้ง 4 ด้าน ซึ่งได้ผลดังนี้

ตาราง 13 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบของรูปแบบการวัดพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความ
รับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิด ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	
	1	2
ความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ		.993
ความรับผิดชอบต่อกฎหมาย	.842	
ความรับผิดชอบต่อจริยธรรม	.956	
ความรับผิดชอบต่อการใช้แก่สังคม	.969	
Eigen Value	2.575	1.024
% of Variance	64.387	25.597

จากตาราง 13 พบว่าพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 ชุด โดยชุดที่ 1 ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อกฎหมาย (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .842) ความรับผิดชอบต่อจริยธรรม (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .956) และความรับผิดชอบต่อการใช้แก่สังคม (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .969) มีค่าไอเกนเท่ากับ 2.575 และมีสัดส่วนความแปรปรวนคิดเป็นร้อยละ 64.387 ของความแปรปรวนรวม ส่วนชุดที่ 2 ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .993) มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.024 และมีสัดส่วนความแปรปรวนคิดเป็นร้อยละ 25.597 ของความแปรปรวนรวม

จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงานนั้นแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ ความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ และกลุ่มที่ 2 คือ ความรับผิดชอบต่อกฎหมาย จริยธรรม และการใช้แก่สังคม ดังนั้น ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานจึงนำตัวแปรความรับผิดชอบต่อกฎหมาย ความรับผิดชอบต่อจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อการใช้แก่สังคม มารวมกันเพื่อสร้างเป็นตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่สะท้อนถึงแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการใช้แก่สังคม ในขณะเดียวกัน ตัวแปรความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ เป็นตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่สะท้อนถึงแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ ดังนั้น ทั้ง 2 ตัวแปรใหม่นี้จึงถูกนำมาวิเคราะห์เป็นตัวแปรตามในระดับผู้ปฏิบัติงาน

4. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระระดับผู้บริหาร และระดับผู้ปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาตัวแปรระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงานนี้ ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency Table) การหาค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (CITC) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละระดับ ดังปรากฏในตาราง 14, 15 และ 16

กลุ่มตัวอย่างระดับผู้บริหารได้ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิด CSR ของผู้บริหาร ในขณะที่ กลุ่มตัวอย่างระดับผู้ปฏิบัติงานได้ประเมินตนเองเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชีเอสอาร์ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิด CSR ของผู้ปฏิบัติงาน ดังปรากฏในตาราง 14

ตาราง 14 จำนวนข้อคำถาม ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ

ครอนบาค และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ของตัวแปรระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงาน

ตัวแปร	Item	Mean	SD	Cronbach's α	CITC
ระดับผู้บริหาร (N=109)					
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (จาก 48 ข้อ ตัดข้อ 1-5, 7-11, 19, 28, 32, 34, 35, 37-40, 46, 48)	27	3.33	.43	.87	.20-.61
การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ (จาก 20 ข้อ ตัดข้อ 9, 14, 17, 18)	16	3.22	.51	.85	.22-.77
ความฉลาดทางอารมณ์ (จาก 27 ข้อ ตัดข้อ 2, 3, 5, 6, 8)	22	3.00	.60	.93	.25-.84
การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม (จาก 20 ข้อ ตัดข้อ 9, 16-20)	14	3.21	.56	.86	.23-.74

ตาราง 14 (ต่อ)

ตัวแปร	Item	Mean	SD	Cronbach's α	CITC
การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย (จาก 15 ข้อ ตัดข้อ 6, 10)	13	3.30	.44	.77	.19-.55
พฤติกรรม CSR ผู้บริหาร					
ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย (จาก 30 ข้อ ตัดข้อ 7, 16-23)	21	3.41	.34	.75	-.03-.55
ความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม (จาก 30 ข้อ ตัดข้อ 31)	29	3.13	.69	.96	.28-.91
ระดับผู้ปฏิบัติงาน (N=507)					
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ (จาก 15 ข้อ ตัดข้อ 9)	14	0.82	.22	.85	.27-.71
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (จาก 10 ข้อ ตัดข้อ 25)	9	3.34	.58	.83	.22-.79
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (จาก 18 ข้อ ไม่ตัดข้อใดเลย)	18	3.32	.39	.79	.12-.68
การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม (จาก 24 ข้อ ตัดข้อ 1-11)	13	3.27	.66	.91	.26-.76
พฤติกรรม CSR ของผู้ปฏิบัติงาน					
ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ (จาก 20 ข้อ ตัดข้อ 1, 2, 3, 11)	7	3.21	.59	.82	.36-.74
ความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย จริยธรรม และ การให้แก่สังคม (จาก 20 ข้อ ไม่ตัดข้อใดเลย)	29	3.13	.68	.96	.27-.91

จากตาราง 14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับผู้บริหารทั้งหมด 109 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยทุกตัวแปรอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ย 3.33 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .43 การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ มีค่าเฉลี่ย 3.22 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .51 ความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ย 3.00 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .60 การรับรู้บรรยากาศเชิง

จริยธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.21 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .56 **การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหัวหน้าภาควิชา** มีค่าเฉลี่ย 3.30 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .44 **พฤติกรรมการทำงานตามแนวคิด CSR ของผู้บริหาร** ความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.41 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .34 ความรับผิดชอบด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม มีค่าเฉลี่ย 3.13 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .69

จากตาราง 14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด 507 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ **ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์** มีค่าเฉลี่ย 0.82 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .22 **บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก** มีค่าเฉลี่ย 3.34 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .58 **การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร** มีค่าเฉลี่ย 3.32 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .39 **การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม** มีค่าเฉลี่ย 3.27 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .66 **พฤติกรรมการทำงานตามแนวคิด CSR ของผู้ปฏิบัติงาน** ความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ย 3.21 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .59 ความรับผิดชอบด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคม มีค่าเฉลี่ย 3.13 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .68

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับผู้บริหาร โดยภาพรวม

ตัวแปรระดับผู้บริหาร	1	2	3	4	5	6.1	6.2
1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1						
2 การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ	.473**	1					
3 ความฉลาดทางอารมณ์	-.720**	-.336**	1				
4 การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม	.723**	.686**	-.675**	1			
5 การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	.259**	.035	.001	.162	1		
6 พฤติกรรม CSR ผู้บริหาร							
6.1 ความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจและกฎหมาย	.251**	.153	-.162	.417**	.608**	1	
6.2 ความรับผิดชอบด้านจริยธรรมและการให้แก่สังคม	.765**	.678**	-.635**	.618**	-.006	-.127	1

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 15 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับผู้บริหารกับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิด CSR ของผู้บริหาร อธิบายได้ดังนี้

ความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย เชิงบวก ระดับต่ำมาก ที่ค่า $r = .251$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ยิ่งผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก ก็ยิ่งมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมายมาก

2. การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความฉลาดทางอารมณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย เชิงบวก ระดับต่ำ ที่ค่า $r = .417$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ยิ่งผู้บริหารมีการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมมาก ก็ยิ่งมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมายมาก

5. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย เชิงบวก ระดับปานกลาง ที่ค่า $r = .608$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ยิ่งผู้บริหารมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายมาก ก็ยิ่งมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมายมาก

ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่งสังคม

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่งสังคม เชิงบวก ระดับสูง ที่ค่า $r = .765$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ยิ่งผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก ก็ยิ่งมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่งสังคมมาก

2. การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่งสังคม เชิงบวก ระดับปานกลาง ที่ค่า $r = .678$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ยิ่งผู้บริหารมีการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจมาก ก็ยิ่งมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่งสังคมมาก

3. ความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่งสังคม เชิงลบ ระดับปานกลาง ที่ค่า $r = -.635$ อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ยิ่งผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์มาก ก็ยิ่งมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคมน้อย

4. การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม เชิงบวก ระดับปานกลาง ที่ค่า $r = .618$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ยิ่งผู้บริหารมีการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมมาก ก็ยิ่งมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคมมาก

5. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. พฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับผู้ปฏิบัติการ โดยภาพรวม

ตัวแปรระดับผู้ปฏิบัติการ	1	2	3	4	5.1	5.2
1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์	1					
2 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	.794**	1				
3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	.793**	.737**	1			
4 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	.086	.270**	.104*	1		
5 พฤติกรรม CSR ของผู้ปฏิบัติงาน						
5.1 ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ	.034	.117**	.203**	-.218**	1	
5.2 ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคม	-.155**	-.034	-.034	.816**	-.238**	1

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 16 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับผู้ปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิด CSR ของผู้ปฏิบัติงาน อธิบายได้ดังนี้

ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ มาก ก็ยังมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคมน้อย

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับของพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับของพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เป็นการวิเคราะห์พหุระดับ (Hierarchical Linear Model) เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 1) ผลการวิเคราะห์แบบจำลองฐาน และ 2) ผลการวิเคราะห์เพื่อการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรตามในระดับผู้บริหาร และระดับผู้ปฏิบัติงานได้ถูกจัดกลุ่มใหม่เป็น 2 ตัวแปร กล่าวคือ ระดับผู้บริหาร ตัวแปรตาม คือ 1) ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย 2) ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม ส่วนระดับผู้ปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม คือ 1) ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ 2) ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคม ดังนั้น ทั้ง 2 ตัวแปรในระดับผู้บริหาร และระดับผู้ปฏิบัติงานนี้จึงถูกนำมาวิเคราะห์เป็นตัวแปรตามในการทดสอบสมมติฐานส่วนนี้

การนำเสนอส่วนนี้ จึงลำดับการนำเสนอ ดังนี้

5.1 ผลการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร

5.2 ผลการวิเคราะห์พหุระดับเพื่อทดสอบตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน

5.2.1 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองฐาน (Base Model)

5.2.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

5.3 ผลการวิเคราะห์พหุระดับเพื่อทดสอบตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคมของผู้ปฏิบัติงาน

5.3.1 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองฐาน (Base Model)

5.3.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

รายละเอียด ดังนี้

5.1 ผลการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร

ตาราง 17 ผลการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอธิบาย	b	SE	β	t	p
ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย (Adj. $R^2 = .73$, $F=23.05$, $p=.00$)						
	ค่าคงที่	1.71	.42		4.11	.00
	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	-.22	.09	-.27	-2.33	.02
	การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ	-.13	.07	-.19	-1.93	.06
	ความฉลาดทางอารมณ์	.02	.06	.03	.27	.79
	การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม	.41	.08	.67	5.13	.00
	การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	.45	.06	.58	7.75	.00
ความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม (Adj. $R^2 = .89$, $F=74.09$, $p=.00$)						
	ค่าคงที่	.27	.57		.46	.64
	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1.00	.13	.62	7.77	.00
	การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ	.75	.09	.55	8.24	.00
	ความฉลาดทางอารมณ์	-.28	.09	-.24	-3.13	.00
	การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม	-.43	.11	-.34	-3.86	.00
	การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	-.20	.08	-.13	-2.56	.01

จากตาราง 17 สามารถอธิบายอิทธิพลของตัวแปรได้ดังนี้

ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย อธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย ได้ร้อยละ 73 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Adj. $R^2 = .73$, $F=23.05$, $p=.00$) ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($b=-.22$, $SE=.09$, $t=-2.33$, $p=.02$) มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ ($b=-.13$, $SE=.07$, $t=-1.93$, $p=.06$) ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความฉลาดทางอารมณ์ ($b=.02$, $SE=.06$, $t=.27$, $p=.79$) ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม ($b=.41$, $SE=.08$, $t=5.13$, $p=.00$) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ($b=.45$, $SE=.06$, $t=7.75$, $p=.00$) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความรับผิดชอบด้านจริยธรรม และการให้แก่งสังคม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย อธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่งสังคม ได้ร้อยละ 89 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\text{Adj. } R^2 = .89$, $F=74.09$, $p=.00$) ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($b=1.00$, $SE=.13$, $t=7.77$, $p=.00$) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยจริยธรรม และการให้แก่งสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ ($b=.75$, $SE=.09$, $t=8.24$, $p=.00$) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยจริยธรรม และการให้แก่งสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความฉลาดทางอารมณ์ ($b=-.28$, $SE=.09$, $t=-3.13$, $p=.00$) มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยจริยธรรม และการให้แก่งสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม ($b=-.43$, $SE=.11$, $t=-3.86$, $p=.00$) มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยจริยธรรม และการให้แก่งสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ($b=-.20$, $SE=.08$, $t=-2.56$, $p=.01$) มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยจริยธรรม และการให้แก่งสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 ผลการวิเคราะห์พหุระดับเพื่อทดสอบตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน

5.2.1 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองฐาน (Base Model)

การวิเคราะห์แบบจำลองฐานเป็นการวิเคราะห์แบบจำลองว่าง (Null Model) ที่ปราศจากตัวแปรอิสระใดๆ ในสมการพหุระดับ เพื่อตรวจสอบว่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมระดับผู้ปฏิบัติงานเกิดขึ้นภายในระดับผู้ปฏิบัติงานเท่าใด และเกิดขึ้นภายในระดับกลุ่มผู้บริหารเท่าใด การวิเคราะห์นี้จึงเป็นการวิเคราะห์เริ่มต้นที่ใช้เป็นฐานการเปรียบเทียบการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระในสมการ เพื่อตรวจสอบว่าเมื่อนำตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการแล้วจะสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด แบบจำลองฐานจึงอาจเรียกว่าแบบจำลองการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่มีอิทธิพลสุ่ม (One-Way ANOVA with Random Effects)

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองฐานของพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน

อิทธิพลคงที่	Coefficient	SE	t-ratio	p	
ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม	3.21	0.04	77.90	0.00	
อิทธิพลสุ่ม	SD	Variance	df	χ^2	p
ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมรายกลุ่ม	0.38	0.14	108	454.00	0.00
ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมรายบุคคล	0.45	0.21			

Deviance = 795.209 Number of estimated parameters = 2

จากตาราง 18 เมื่อพิจารณาผลการทดสอบอิทธิพลคงที่ (Fixed Effects) พบว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าเท่ากับ 3.21 ซึ่งแตกต่างจาก 0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาอิทธิพลสุ่ม (Random Effects) พบว่า ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงานรายบุคคล มีค่าเท่ากับ 0.21 ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงานรายกลุ่ม มี

ค่าเท่ากับ 0.14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 454.00$, $p = 0.00$) แสดงว่า ความแปรปรวนที่เกิดขึ้นในพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงานรายบุคคลมีความแตกต่างกันไปตามกลุ่มผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่มผู้บริหารที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมรายบุคคลแตกต่างกัน เมื่อนำความแปรปรวนมาคำนวณค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (Intraclass Correlation) ใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\rho = \sigma_{00} / (\sigma_{00} + \sigma^2)$$

$$0.40 = 0.14 / (0.14 + 0.21)$$

โดยที่

σ_{00} คือ ความแปรปรวนที่เกิดขึ้นในรายกลุ่ม

σ^2 คือ ความแปรปรวนที่เกิดขึ้นรายบุคคล

จากการคำนวณ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่มเท่ากับ 0.40 แสดงว่า มีอิทธิพลของกลุ่มที่ส่งผลทำให้คะแนนพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงานไม่เป็นอิสระต่อกันร้อยละ 40.00

5.2.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ปรากฏดังตาราง 19-22

5.2.2.1 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระระดับผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระระดับผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน

อิทธิพลคงที่	Coefficient	SE	t-ratio	p-value
ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้วย	3.21	0.04	86.21	0.00
ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม				
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์	-1.18	0.17	-6.93	0.00
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	0.21	0.05	4.39	0.00
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	0.66	0.09	7.476	0.00
การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	-0.22	0.03	-7.21	0.00

ตาราง 19 (ต่อ)

อิทธิพลสุ่ม	SD	Variance	df	χ^2	p-value
ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงาน ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมรายกลุ่ม	0.34	0.12	108	431.11	0.00
ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงาน ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมรายบุคคล	0.42	0.18			

Deviance = 724.969 Number of estimated parameters = 2

จากตารางที่ 19 พบว่า การวิเคราะห์แบบจำลอง Regression with Random Intercepts เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรอิสระระดับผู้ปฏิบัติงานใดบ้างที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อตัวแปรตาม ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ในแบบจำลองฐานพบว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันไปตามกลุ่มผู้บริหาร ดังนั้น ในแบบจำลองตามตารางที่ 19 นี้ จึงกำหนดให้ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงานเป็นอิทธิพลสุ่ม ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระระดับผู้ปฏิบัติงานทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวก ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางลบ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม

5.2.2.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลข้ามระดับของตัวแปรระดับผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลข้ามระดับของตัวแปรระดับผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน

อิทธิพลคงที่	Coefficient	SE	t-ratio	p-value
ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้วย ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม	3.21	0.04	78.08	0.00
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.06	0.18	0.33	0.74
การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ	0.07	0.13	0.54	0.59

ตาราง 20 (ต่อ)

อิทธิพลคงที่	Coefficient	SE	t-ratio	p-value	
การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	0.01	0.12	0.12	0.91	
พฤติกรรม CSR ของผู้บริหาร					
ด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย	-0.01	0.21	-0.07	0.95	
ด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม	-0.06	0.14	-0.42	0.68	
อิทธิพลสุ่ม	SD	Variance	df	χ^2	p-value
ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงาน	0.39	0.15	103	452.44	0.00
ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมรายกลุ่ม					
ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงาน	0.45	0.21			
ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมรายบุคคล					

Deviance = 805.208 Number of estimated parameters = 2

จากตารางที่ 20 พบว่า การวิเคราะห์แบบจำลอง Regression with Intercepts-as-outcomes เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรอิสระระดับผู้บริหารใดบ้างที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อตัวแปรตาม ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระระดับผู้บริหารทุกตัวไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อตัวแปรตาม

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรระดับผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อตัวแปรตามแตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มระดับผู้บริหาร

อิทธิพลคงที่	Coefficient	SE	t-ratio	p-value
ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้วย	3.21	0.04	87.17	0.00
ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม				
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์	-1.13	0.17	-6.75	0.00
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	0.20	0.05	4.34	0.00
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	0.67	0.09	7.58	0.00
การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	-0.22	0.03	-6.94	0.00

ตาราง 21 (ต่อ)

อิทธิพลสุ่ม	SD	Variance	df	χ^2	p-value
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์	0.23	0.05	107	91.88	>.50
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	0.04	0.00	108	95.96	>.50
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	0.06	0.00	108	98.23	>.50
การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	0.02	0.00	108	134.95	0.04

Deviance = 736.025 Number of estimated parameters = 2

จากตารางที่ 21 พบว่า การวิเคราะห์แบบจำลอง Regression with Random Coefficients เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรอิสระระดับผู้ปฏิบัติงานใดบ้างที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อตัวแปรตามแตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มระดับผู้บริหาร ผลการวิเคราะห์ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลแตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มผู้บริหาร ดังนั้น ในลำดับต่อไปจึงทำการวิเคราะห์แบบจำลอง Regression with Intercepts and Slopes-as-outcomes เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระระดับผู้บริหารตัวใดที่สามารถอธิบายความแตกต่างระหว่างกลุ่มผู้บริหารของค่าอิทธิพลได้

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับของตัวแปรระดับผู้บริหารที่มีต่ออิทธิพลของตัวแปรระดับผู้ปฏิบัติงานกับตัวแปรตาม

อิทธิพลคงที่	Coefficient	SE	t-ratio	p-value
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์				
* ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.07	0.16	0.45	0.65
* การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ	0.05	0.11	0.48	0.64
* การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	-0.01	0.11	-0.07	0.95
* CSR ด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย	-0.06	0.17	-0.33	0.74
* CSR ด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม	-0.06	0.12	-0.51	0.61

ตาราง 22 (ต่อ)

อิทธิพลคงที่	Coefficient	SE	t-ratio	p-value	
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก					
* ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.07	0.16	0.42	0.68	
* การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ	0.05	0.11	0.45	0.66	
* การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	-0.02	0.10	-0.17	0.87	
* CSR ด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย	-0.06	0.18	-0.33	0.74	
* CSR ด้านจริยธรรม และการให้แก่งสังคม	-0.07	0.12	-0.56	0.58	
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร					
* ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.06	0.16	0.37	0.71	
* การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ	0.05	0.11	0.47	0.64	
* การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	-0.02	0.10	-0.17	0.87	
* CSR ด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย	-0.06	0.18	-0.33	0.74	
* CSR ด้านจริยธรรม และการให้แก่งสังคม	-0.07	0.12	-0.55	0.59	
การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม					
* ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.08	0.16	0.48	0.63	
* การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ	0.05	0.11	0.45	0.66	
* การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	-0.03	0.10	-0.24	0.81	
* CSR ด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย	-0.06	0.18	-0.33	0.74	
* CSR ด้านจริยธรรม และการให้แก่งสังคม	-0.07	0.12	-0.59	0.55	
อิทธิพลสุ่ม	SD	Variance	df	χ^2	p-value
การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	0.39	0.15	86	374.48	0.00

Deviance = 33.502 Number of estimated parameters = 11

จากตารางที่ 22 พบว่า การวิเคราะห์แบบจำลอง Regression with Intercepts and Slopes-as-outcomes เพื่อพิจารณาว่ามีตัวแปรอิสระระดับผู้บริหารใดบ้างที่มีผลปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับทำให้ค่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระระดับผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มผู้บริหาร ผล

การวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระระดับผู้บริหารทุกตัวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าอิทธิพลสุ่ม พบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลแตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มผู้บริหาร แต่ค่าอิทธิพลดังกล่าว ไม่ได้เกิดจากผลปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับจากตัวแปรอิสระระดับผู้บริหารตัวใด

5.3 ผลการวิเคราะห์หุ้ระดับเพื่อทดสอบตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคมของผู้ปฏิบัติงาน

5.3.1 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองฐาน (Base Model)

การวิเคราะห์แบบจำลองฐานเป็นการวิเคราะห์แบบจำลองว่าง (Null Model) ที่ปราศจากตัวแปรอิสระใดๆ ในสมการพหุระดับ เพื่อตรวจสอบว่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมระดับผู้ปฏิบัติงานเกิดขึ้นภายในระดับผู้ปฏิบัติงานเท่าใด และเกิดขึ้นภายในระดับกลุ่มผู้บริหารเท่าใด การวิเคราะห์นี้จึงเป็นการวิเคราะห์เริ่มต้นที่ใช้เป็นฐานการเปรียบเทียบการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระในสมการ เพื่อตรวจสอบว่าเมื่อนำตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการแล้วจะสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด แบบจำลองฐานจึงอาจเรียกว่าแบบจำลองการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่มีอิทธิพลสุ่ม (One-Way ANOVA with Random Effects)

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองฐานของพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคมของผู้ปฏิบัติงาน

อิทธิพลคงที่	Coefficient	SE	t-ratio	p
ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม	3.13	0.04	79.76	0.00

อิทธิพลสุ่ม	SD	Variance	df	χ^2	p
ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมรายกลุ่ม	0.29	0.09	108	223.32	0.00
ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมรายบุคคล	0.62	0.38			

Deviance = 1029.133 Number of estimated parameters = 2

จากตาราง 23 เมื่อพิจารณาผลการทดสอบอิทธิพลคงที่ (Fixed Effects) พบว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าเท่ากับ 3.13 ซึ่งแตกต่างจาก 0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาอิทธิพลสุ่ม (Random Effects) พบว่า ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงานรายบุคคล มีค่าเท่ากับ 0.38 ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงานรายกลุ่ม มีค่าเท่ากับ 0.09 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2=223.32, p=0.00$) แสดงว่า ความแปรปรวนที่เกิดขึ้นในพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงานรายบุคคลมีความแตกต่างกันไปตามกลุ่มผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่มผู้บริหารที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมรายบุคคลแตกต่างกัน เมื่อนำความแปรปรวนมาคำนวณค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (Intraclass Correlation) ใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\rho = \sigma_{00} / (\sigma_{00} + \sigma^2)$$

$$0.19 = 0.09 / (0.09 + 0.38)$$

โดยที่

σ_{00} คือ ความแปรปรวนที่เกิดขึ้นรายกลุ่ม

σ^2 คือ ความแปรปรวนที่เกิดขึ้นรายบุคคล

จากการคำนวณ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่มเท่ากับ 0.19 แสดงว่า มีอิทธิพลของกลุ่มที่ส่งผลทำให้คะแนนพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงานไม่เป็นอิสระต่อกันร้อยละ 19.00

5.3.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ปรากฏดังตาราง 24-27

5.3.2.1 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระระดับผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคมของผู้ปฏิบัติงาน

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระระดับผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคมของผู้ปฏิบัติงาน

อิทธิพลคงที่	Coefficient	SE	t-ratio	p-value	
ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้วย	3.13	0.02	184.02	0.00	
ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม					
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์	-0.49	0.12	-4.01	0.00	
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	-0.36	0.08	-4.78	0.00	
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	0.39	0.08	4.87	0.00	
การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	0.92	0.02	44.62	0.00	
อิทธิพลสุ่ม	SD	Variance	df	χ^2	p-value
ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงาน	0.10	0.01	108	154.25	0.00
ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมรายกลุ่ม					
ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงาน	0.32	0.11			
ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมรายบุคคล					

Deviance = 352.779 Number of estimated parameters = 2

จากตารางที่ 24 พบว่า การวิเคราะห์แบบจำลอง Regression with Random Intercepts เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรอิสระระดับผู้ปฏิบัติงานใดบ้างที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อตัวแปรตาม ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ในแบบจำลองฐานพบว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันไปตามกลุ่มผู้บริหาร ดังนั้น ในแบบจำลองตามตารางที่ 23 นี้ จึงกำหนดให้ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงานเป็นอิทธิพลสุ่ม ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระระดับผู้ปฏิบัติงานทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวก ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางลบ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

5.3.2.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลข้ามระดับของตัวแปรระดับผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคมของผู้ปฏิบัติงาน

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลข้ามระดับของตัวแปรระดับผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคมของผู้ปฏิบัติงาน

อิทธิพลคงที่	Coefficient	SE	t-ratio	p-value	
ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้วย ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม	3.13	0.04	79.66	0.00	
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.03	0.18	0.15	0.88	
การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ	0.06	0.11	0.57	0.57	
การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	-0.02	0.11	-0.20	0.85	
พฤติกรรม CSR ของผู้บริหาร					
ด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย	-0.02	0.17	-0.14	0.89	
ด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม	-0.08	0.13	-0.60	0.55	
อิทธิพลสุ่ม	SD	Variance	df	χ^2	p-value
ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงาน ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมรายกลุ่ม	0.31	0.09	103	222.56	0.00
ความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงาน ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมรายบุคคล	0.62	0.38			

Deviance = 1039.458 Number of estimated parameters = 2

จากตารางที่ 25 พบว่า การวิเคราะห์แบบจำลอง Regression with Intercepts-as-outcomes เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรอิสระระดับผู้บริหารใดบ้างที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อตัวแปรตาม ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระระดับผู้บริหารทุกตัวไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อตัวแปรตาม

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรระดับผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อตัวแปรตามแตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มระดับผู้บริหาร

อิทธิพลคงที่	Coefficient	SE	t-ratio	p-value	
ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้วย	3.12	0.02	178.76	0.00	
ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม					
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์	-0.41	0.11	-3.62	0.00	
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	-0.35	0.06	-5.60	0.00	
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	0.34	0.08	4.52	0.00	
การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	0.68	0.05	12.59	0.00	
อิทธิพลสุ่ม	SD	Variance	df	χ^2	p-value
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์	0.55	0.30	107	166.57	0.000
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	0.43	0.19	108	466.18	0.000
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	0.10	0.01	108	125.46	0.120
การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	0.61	0.37	108	791.20	0.000

Deviance = 369.261 Number of estimated parameters = 2

จากตารางที่ 26 พบว่า การวิเคราะห์แบบจำลอง Regression with Random Coefficients เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรอิสระระดับผู้ปฏิบัติงานใดบ้างที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อตัวแปรตามแตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มระดับผู้บริหาร ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลแตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มผู้บริหาร ดังนั้น ในลำดับต่อไปจึงทำการวิเคราะห์แบบจำลอง Regression with Intercepts and Slopes-as-outcomes เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระระดับผู้บริหารตัวใดที่สามารถอธิบายความแตกต่างระหว่างกลุ่มผู้บริหารของค่าอิทธิพลได้

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับของตัวแปรระดับผู้บริหารที่มีต่ออิทธิพลของตัวแปรระดับผู้ปฏิบัติงานกับตัวแปรตาม

อิทธิพลคงที่	Coefficient	SE	t-ratio	p-value
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์				
* ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.05	0.09	0.54	0.59
* การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ	-0.00	0.04	-0.03	0.98
* การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	0.02	0.05	0.40	0.69
* CSR ด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย	0.00	0.07	0.06	0.95
* CSR ด้านจริยธรรม และการให้แก่งสังคม	-0.01	0.06	-0.19	0.85
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก				
* ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.03	0.05	0.70	0.49
* การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ	0.02	0.02	0.99	0.32
* การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	0.00	0.02	0.19	0.87
* CSR ด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย	-0.03	0.04	-0.93	0.35
* CSR ด้านจริยธรรม และการให้แก่งสังคม	-0.02	0.03	-0.81	0.42
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร				
* ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.00	0.09	0.03	0.98
* การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ	-0.00	0.04	-0.00	1.00
* การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	0.05	0.06	0.87	0.39
* CSR ด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย	0.02	0.08	0.26	0.80
* CSR ด้านจริยธรรม และการให้แก่งสังคม	0.00	0.06	0.05	0.96

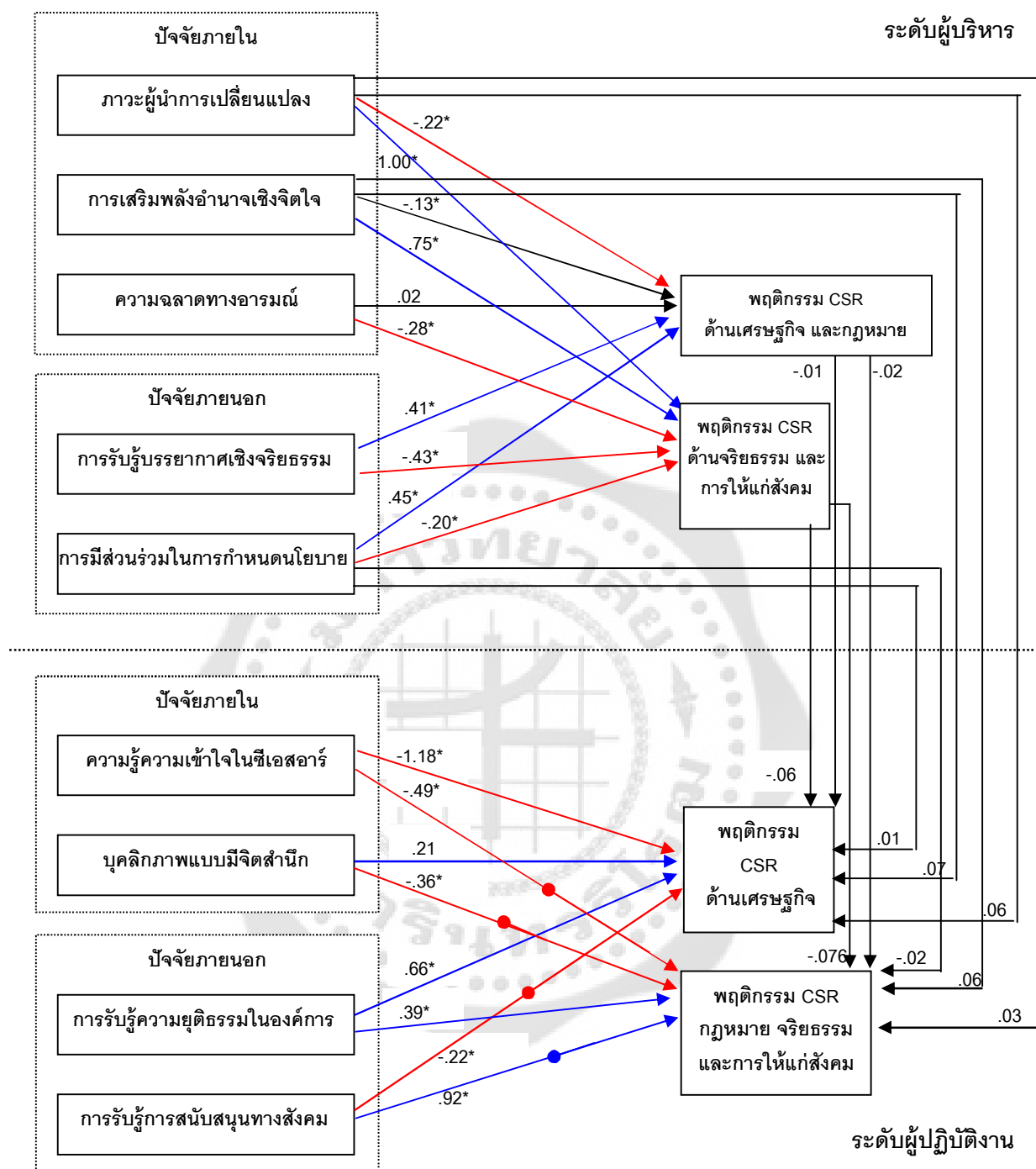
ตาราง 27 (ต่อ)

อิทธิพลคงที่	Coefficient	SE	t-ratio	p-value	
การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม					
* ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.07	0.05	1.47	0.14	
* การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ	0.01	0.03	0.32	0.74	
* การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	-0.02	0.03	-0.73	0.47	
* CSR ด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย	-0.02	0.04	-0.43	0.67	
* CSR ด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม	-0.03	0.04	-0.80	0.42	
อิทธิพลสุ่ม	SD	Variance	df	χ^2	p-value
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์	0.56	0.32	93	124.70	0.02
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	0.46	0.21	93	227.78	0.00
การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	0.38	0.14	93	383.78	0.00

Deviance = 14.3994 Number of estimated parameters = 11

จากตารางที่ 27 พบว่า การวิเคราะห์แบบจำลอง Regression with Intercepts and Slopes-as-outcomes เพื่อพิจารณาว่ามีตัวแปรอิสระระดับผู้บริหารใดบ้างที่มีผลปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับทำให้ค่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระระดับผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มผู้บริหาร ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระระดับผู้บริหารทุกตัวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลแตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มผู้บริหาร แต่ค่าอิทธิพลดังกล่าวไม่ได้เกิดจากผลปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับจากตัวแปรอิสระระดับผู้บริหารตัวใด

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับของพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานข้างต้น สามารถสรุปความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นแผนภาพความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทุกระดับของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ ผู้วิจัยนำเสนอเนื้อหาครอบคลุมใน 3 หัวข้อ คือ บทสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะจากการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

บทสรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปริมาณและสร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์พหุระดับของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นการวิจัยด้วยวิธีการเชิงคุณภาพในการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 1 และส่วนที่ 2 เป็นการวิจัยด้วยวิธีการเชิงปริมาณในการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 2

ผลการวิจัยส่วนที่ 1 พบว่า การพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยใช้กรอบแนวคิด CSR ของแครีโรล (Carroll, 1979) ผู้วิจัยได้ปรับปรุงรูปแบบการวัดจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยระดับผู้บริหาร แบบวัดแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย และ 2) ความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม ส่วนระดับผู้ปฏิบัติงาน แบบวัดแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ และ 2) ความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคม

ผลการวิจัยส่วนที่ 2 สรุปผลตามสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ของผู้ปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า

1.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดสี่เอสอาร์ของผู้ปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า

2.1 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบ
ต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ของผู้ปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า

3.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความ
รับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความ
รับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่งสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน
ตามแนวคิดซีเอสอาร์ของผู้ประกอบการ ผลการวิจัย พบว่า

4.1 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดสีเขียวของผู้บริหาร ผลการวิจัย พบว่า

5.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความ
รับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความ
รับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่งสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 6 การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดสีเขียวของผู้บริหาร ผลการวิจัย พบว่า

6.1 การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบ
ต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6.2 การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความ
รับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 7 ความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานตาม

แนวคิดสี่เอสอาร์ของผู้บริหาร ผลการวิจัย พบว่า

7.1 ความฉลาดทางอารมณ์ ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7.2 ความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 8 การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน

8.1 การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8.2 การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 9 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีอิทธิพลทางตรงต่อ

9.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9.2 การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 10 ตัวแปรพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดสีเขียวของผู้บริหาร มีอิทธิพลข้าม

10.1 พฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมายของ
ผู้บริหาร ไม่มีอิทธิพลข้ามระดับต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ
ของผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

10.2 พฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมายของ
ผู้บริหาร ไม่มีอิทธิพลข้ามระดับต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย
จริยธรรม และการให้แกสังคมของผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

10.3 พฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม
ของผู้บริหาร ไม่มีอิทธิพลข้ามระดับต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้าน
เศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

10.4 พฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคมของผู้บริหาร ไม่มีอิทธิพลข้ามระดับต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคมของผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 11 ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลข้ามระดับต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ของผู้ปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า

11.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่มีอิทธิพลข้ามระดับต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

11.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่มีอิทธิพลข้ามระดับต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคมของผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 12 ตัวแปรการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ มีอิทธิพลข้ามระดับต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ของผู้ปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า

12.1 การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ ไม่มีอิทธิพลข้ามระดับต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

12.2 การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ ไม่มีอิทธิพลข้ามระดับต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคมของผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 13 ตัวแปรการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีอิทธิพลข้ามระดับต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ของผู้ปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า

13.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ไม่มีอิทธิพลข้ามระดับต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

13.2 การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ไม่มีอิทธิพลข้ามระดับต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคมของผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยข้างต้นได้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย สรุปผลได้ดังตาราง 28

ตาราง 28 สรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

อิทธิพล	พฤติกรรม CSR ของผู้บริหาร	
	ด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย	ด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม
อิทธิพลจากตัวแปรระดับผู้บริหาร		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	(--)	(+)
การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ	(≠)	(+)
ความฉลาดทางอารมณ์	(≠)	(--)
การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม	(+)	(--)
การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	(+)	(--)
อิทธิพล	พฤติกรรม CSR ของผู้ปฏิบัติงาน	
	ด้านเศรษฐกิจ	ด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคม
อิทธิพลจากตัวแปรระดับผู้ปฏิบัติการ		
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์	(--)	(--)
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	(+)	(--)
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	(+)	(+)
การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	(--)	(+)
อิทธิพลข้ามระดับจากผู้บริหาร		
พฤติกรรม CSR ด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย	(≠)	(≠)
พฤติกรรม CSR ด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม	(≠)	(≠)
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	(≠)	(≠)
การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ	(≠)	(≠)
การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	(≠)	(≠)

หมายเหตุ (+) หมายถึง อิทธิพลทางบวก (--) หมายถึง อิทธิพลทางลบ (≠) หมายถึง ไม่มีอิทธิพล

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรอิสระในระดับผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นอิทธิพลทางบวกบ้าง อิทธิพลทางลบบ้าง เช่นเดียวกับตัวแปรอิสระในระดับผู้บริหารที่มีอิทธิพลทั้งทางบวก ทางลบ และบางตัวไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร โดยตัวแปรพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารแบ่งเป็น 2 ตัวแปรในแต่ละระดับ ดังนั้น เพื่อให้การอภิปรายผลเกิดความชัดเจน และง่ายต่อการทำความเข้าใจ ในการวิจัยนี้จึงลำดับการอภิปรายผลตามตัวแปรอิสระระดับผู้ปฏิบัติงาน ตัวแปรอิสระระดับผู้บริหาร และการวิเคราะห์พหุระดับ ดังนี้

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ จากการศึกษาพบว่ามื่ออิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และมีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคม แสดงให้เห็นว่า ยิ่งผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์มาก กลับทำให้พฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมมีน้อยลง อาจวิเคราะห์ได้ว่า ในบริบทของสถาบันการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นอาจารย์มีอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยอาจถือเป็นภาระหน้าที่หนึ่งในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน การมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดทฤษฎีใหม่ๆ จึงเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นจนอาจกลายเป็นความเคยชิน อาจารย์ที่มีความใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ ย่อมขยันหมั่นเพียรและแสวงหาความรู้ใหม่เสมอ จึงมีความเป็นไปได้ที่อาจารย์ผู้นั้นจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์มาก ซึ่งอาจารย์ที่ใส่ใจต่อการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มีความเป็นไปได้สูงเช่นกันว่าอาจารย์เหล่านั้นจะให้ความสำคัญกับการตั้งคำถามทางสังคม ตั้งคำถามกับปรากฏการณ์ที่เป็นอยู่ในเชิงของการวิพากษ์ ว่าสิ่งเหล่านั้นมีเหตุผลของการกระทำเช่นใด และการปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่มีอยู่มีความสำคัญหรือจำเป็นอย่างไร ซึ่งการคิดเชิงวิพากษ์ เป็นสิ่งสำคัญและถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญของนักวิชาการเพื่อสร้างปัญญาให้แก่สังคม (Jurgen, Habermas. 1968) เมื่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์ของผู้ปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความใส่ใจต่อการใช้จ่ายงบประมาณ การปฏิบัติตามนโยบายของมหาวิทยาลัย การปฏิบัติตามวิชาชีพ และการทำนุญบริจาคนประกอบกับในบทบาทของอาจารย์เป็นวิชาชีพที่ถูกหล่อหลอมไม่ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ตอบแทนทางเศรษฐกิจมากกว่าการปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักจริยธรรม จึงเป็นไปได้ว่าอาจารย์ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์มากกลับจะมีพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดซีเอสอาร์น้อยลง

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก จากการศึกษาพบว่ามื่ออิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ แต่มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคม แสดงให้เห็นว่า ยิ่งผู้ปฏิบัติงานมี

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมาก ก็ยังมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจมาก แต่กลับมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคมน้อยลง อาจวิเคราะห์ได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกจะเป็นผู้ที่มีความพยายามในการทำงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความสามารถควบคุมตนเองได้ดี จึงมักเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จทั้งในด้านชีวิตส่วนตัว และการงานอาชีพ จึงมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (Costa; & McCrae. 1992) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยหลายชิ้นที่ปรากฏ เช่น งานวิจัยของ ธนพล เตียสุวรรณ (2546), รัตนาวดี นนท์ปฎิมากุล (2547), กรัณท์กรัณย์ เต็มวิทย์ขจร (2553), สิกานต์ เอียวเล็ก (2553), ชรินทร์ยา ป้อมโย (2554), ชินานาฏ นิจะยะ (2554) และบดินทร์ หาญบุญทรง. (2555) ทั้งนี้ ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ เป็นความรับผิดชอบขั้นพื้นฐานที่บุคคลคำนึงถึงในการทำงานสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการวางแผนเรื่องงบประมาณถือเป็นแนวคิดสำคัญในการดำเนินชีวิตสู่ความสำเร็จ (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. 2558) ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมาก ซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจมาก อย่างไรก็ตาม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิด CSR ของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคม ทั้งนี้วิเคราะห์ได้ว่า แม้ตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและงานวิจัยหลายชิ้นจะสนับสนุนว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงาน แต่ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคม เป็นความรับผิดชอบที่มากกว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบทั่วไปของบุคคล ความรับผิดชอบด้านนี้ เป็นเรื่องของ การแสดงน้ำใจ โดยที่กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจไม่ได้เรียกร้อง ซึ่งผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกจะเป็นผู้ที่มีความพยายามในการทำงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความสามารถควบคุมตนเองได้ดี จึงให้ควมระมัดระวังในการแสดงพฤติกรรมที่อาจกระทบต่อผลประโยชน์ของผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น ดังนั้น ยิ่งบุคคลมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ต้องการประสบความสำเร็จในงานมาก ก็จะต้องแสดงความสนใจต่อบุคคลอื่นในเรื่องที่เขาไม่ได้ร้องขอน้อยลงไปด้วย เพื่อลดสถานการณ์ที่อาจจะเป็นเงื่อนไขหรืออุปสรรคของการทำงานที่จะบรรลุวัตถุประสงค์

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ จากการศึกษาพบว่า มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคม แสดงให้เห็นว่า ยิ่งผู้ปฏิบัติงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมาก ก็ยิ่งทำให้พฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมมีมากขึ้น อาจวิเคราะห์ได้ว่า ความยุติธรรมถูกยอมรับว่าเป็นคุณธรรมที่สำคัญที่ส่งผลให้สมาชิกในองค์การเกิดความรู้สึกไว้วางใจ อันจะนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวกขององค์การ เช่น ความ

พึงพอใจของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อีกทั้งในที่สุดจะนำไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร รวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Folger; & Konovsky. 1989; Sheppard; Lewicki; & Minton. 1992; Saunders; & Thornhill. 2003) ดังนั้น การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กร จึงมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิด CSR ของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของไทยหลายชิ้น เช่น อัจฉรา เนียมหอม (2551), ปรีดี อธิพิพงศ์ (2552), มาร์ตินซ์วีร์ ลิมากรณวณิชย์ (2551), ธัญวรรณ ตันตินาคม (2550), ธิดา เชื้อนแก้ว (2554) และ เบญจมา ณ มหาไชย (2551)

การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม จากการศึกษาพบว่ามีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ แต่มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคม แสดงให้เห็นว่า ยิ่งผู้ปฏิบัติงาน มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมมาก กลับมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจน้อย แต่มีพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคมมาก อาจวิเคราะห์ได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมทำให้บุคคลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และไม่ว่าจะดำเนินงานใดก็จะได้รับความช่วยเหลือจากสมาชิกรอบข้าง จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าตนเองได้รับการสนับสนุนทางสังคมมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งเมื่อตนเองรู้สึกได้รับความรักจากสมาชิกรอบข้างแล้วย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมที่จะใส่ใจความเป็นอยู่ของคนรอบข้าง และรับผิดชอบต่อผลกระทบจากการทำงานที่จะส่งผลร้ายแก่ผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับสิ่งที่นักคิดด้านจิตวิทยากล่าวไว้ว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นการที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้เชื่อว่าตนได้รับความรัก ความเอาใจใส่ ได้รับความช่วยเหลือ เห็นคุณค่า และยกย่อง มีความผูกพันซึ่งกันและกันในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และเป็นส่วนหนึ่งในเครือข่าย ทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Cobb. 1976: 300-301; Thoits. 1982: 147-148; Peter; & Meredith. 1991: 122) นอกจากนี้ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นสอดคล้องกันว่าการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในทางบวก (ซูรีพร วิเศษศักดิ์. 2549; ณรงค์ฤทธิ์ ซูเรือง. 2551; บุญญิกา ตันชัชวาล. 2554) การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคำนึงถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในองค์กร อย่างไรก็ตาม ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ เป็นความรับผิดชอบขั้นพื้นฐานที่สุดขององค์กร เกี่ยวข้องกับการคำนึงถึงผลประโยชน์ การวางแผนงบประมาณขององค์กรและตนเอง ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจถูกพิจารณาว่ามีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของสมาชิกละเอียดกว่าความรับผิดชอบด้านอื่นๆ ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าตนเองได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก จึงมีแนวโน้มที่จะแสดงความรับผิดชอบต่อ

ต่อสังคมด้านกฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคมมาก แต่อาจจะแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจน้อยลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาพบว่ามียุทธวิธีทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย แต่มียุทธวิธีทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม แสดงให้เห็นว่า ยิ่งผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก กลับมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมายมีน้อย แต่พฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคมมาก อาจวิเคราะห์ได้ว่า ตามนิยามของเบส (Bass, 1985) ซึ่งกล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นความรู้สึกไว้วางใจในผู้นำ การชื่นชมยินดี ความจงรักภักดี และการเคารพนับถือผู้นำ รวมถึงการมีแรงจูงใจให้กระทำในสิ่งที่เหนือกว่าความคาดหวัง ดังนั้น เมื่อผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากย่อมเป็นเหมือนกรอบบรรทัดฐานที่กำหนดพฤติกรรมจริยธรรม และความรับผิดชอบต่องาน และรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม ให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ เคารพเลื่อมใส และปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีอิทธิพลโดยตรงต่อความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม แนวคิดนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของไทยหลายชิ้น เช่น อุดมศักดิ์ กุลครอง (2553) ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา” พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก จึงมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคมมาก อย่างไรก็ตาม ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย ถือได้ว่าเป็นความรับผิดชอบต่อขั้นพื้นฐานขององค์กร และเป็นการจัดระเบียบพื้นฐานขององค์กรด้วย ซึ่งบรรทัดฐานด้านเศรษฐกิจ และกฎหมายถือเป็นวัฒนธรรมหนึ่งของมนุษย์ที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงไป โดยบรรทัดฐานทั้งสองด้านนี้มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายใต้สังคมปัจจุบัน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจให้กระทำในสิ่งที่เหนือกว่าความคาดหวัง และมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐานด้านเศรษฐกิจ และกฎหมายให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรและสมาชิกในองค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในปัจจุบันที่ต้องเผชิญการแข่งขันสูง เพราะสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหลายแห่งต่างเปิดหลักสูตรภาคพิเศษจำนวนมากขึ้น จึงทำให้ตลาดอุดมศึกษามีการแข่งขันสูงขึ้นด้วย ในสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจของสถาบันการศึกษาเช่นนี้ จึงอาจส่งผลให้ผู้บริหาร ซึ่งมีสถานภาพของอาจารย์ที่ต้องบริหารงานทางด้านวิชาการจึงอาจเพิกเฉยต่อความ

รับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย เพื่อให้การแสดงผลงานด้านงานวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากจึงมีแนวโน้มที่จะแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเศรษฐกิจ และกฎหมายน้อยลง

นอกจากนี้ โครงสร้างคำถามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้น ในงานวิจัยนี้ มีการคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการเลือกตัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกติดลบ และข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกน้อยที่สุดไปเรื่อยๆ จนตัวแปรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตัดข้อ 1-5, 7-11, 19, 28, 32, 34, 35, 37-40, 46, 48 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จึงเหลือเพียง 2 ข้อ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเหลือ 11 ข้อ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาเหลือ 9 ข้อ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเหลือ 6 ข้อ ค่าเฉลี่ยของคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมุ่งเน้นไปที่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญาเป็นหลัก จึงสอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้างต้นว่า เมื่อผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก ผู้บริหารจะพยายามจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจ อุทิศตนต่อการเป็นครูบาอาจารย์ โดย มองข้ามผลประโยชน์ของตน และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่า มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดและเหตุผล จึงมีแนวโน้มที่จะแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเศรษฐกิจ และกฎหมายน้อยลง แต่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคมมากขึ้น

การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ จากการศึกษาพบว่าไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย แต่มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม แสดงให้เห็นว่า ยิ่งผู้บริหารมีการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจมาก ก็ยิ่งมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคมมาก แต่ไม่ได้ทำให้พฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมายมากหรือน้อยลง อาจวิเคราะห์ได้ว่า พลังอำนาจเชิงจิตใจเป็นแรงจูงใจภายในที่ผลักดันให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของสไปร์ทเซอร์ (Spreitzer. 1995: 1442-1443) ที่กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ เป็นการเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจภายในงานซึ่งปรากฏชัดในรูปของการรู้คิด (Cognition) ทั้งนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Spreitzer; Kizilos; & Nason. 1997: 679-705) สอดคล้องกับงานวิจัยในไทยหลายชิ้น

ได้แก่ งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 (สมพงษ์ ศรีโสภภาพ. 2551) และงานวิจัยเรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 3 (วัฒนา จันทรโคตร. 2551) ดังนั้น แรงจูงใจภายในงานย่อมส่งผลให้ผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนใส่ใจต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งภารกิจของอาจารย์มีความสอดคล้องโดยตรงกับความรับผิดชอบด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม ผู้บริหารที่มีการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจมาก จึงมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคมมากด้วย อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัย พบว่า การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจ ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิด CSR ของผู้บริหารด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย ทั้งนี้ อาจวิเคราะห์ได้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย ถือได้ว่าเป็นความรับผิดชอบต่อขั้นพื้นฐานขององค์กร ซึ่งผู้บริหารตระหนักเป็นภาระหน้าที่ที่จำเป็นต้องปฏิบัติตามระเบียบพื้นฐานอยู่แล้ว ตามแนวคิดเรื่องอำนาจของแมกซ์ เวเบอร์ (Weber; & Parson. 1947) เชื่อว่า ฐานอำนาจของผู้บริหารมาจากอำนาจหน้าที่ตามแบบแผน (formal authority) และอำนาจหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (functional authority) ผู้บริหารจึงควรมีความรับผิดชอบต่อกฎเกณฑ์ต่างๆ มากกว่าผู้ปฏิบัติงานทั่วไป ผู้บริหารที่มีการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตใจมากหรือน้อยจึงไม่มีอิทธิพลต่อการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย

ความฉลาดทางอารมณ์ จากการศึกษาพบว่าไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย แต่มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม แสดงให้เห็นว่า ยิ่งผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์มาก ก็ยิ่งมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคมน้อย แต่ไม่ได้ทำให้พฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมายมากหรือน้อยลง อาจวิเคราะห์ได้ว่า ตามนิยามจากนักคิดที่มีชื่อเสียงทั้งหลาย สรุปได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกและเข้าใจอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น และรู้จักใช้พลังอารมณ์ของตนเป็นพื้นฐานในการสร้างสัมพันธภาพ และโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น (Cooper; & Sawaf. 1997: 15-17; Gardner. 1983: 20-24; Goleman. 1998: 5) ดังนั้น ความฉลาดทางอารมณ์จึงส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยส่วนใหญ่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์มักศึกษาอิทธิพลของตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ร่วมกับตัวแปรอื่นๆ ในการอธิบายพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งพบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

(ณัฐยาพัชชัย ภาวนาวิวัฒน์; 2552; ลูติพร เขมกรม. 2552; ศักดิ์ ชุ่นกลาง. 2552) ประกอบกับ บารอน (Bar-On. 1997) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นชุดของความสามารถส่วนตัวด้านอารมณ์และด้านสังคมของบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคล ดังนั้น ความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นเรื่องที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพส่วนบุคคลมากกว่าการแสดงพฤติกรรมการทำงาน จึงอาจส่งผลให้ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์มากสนใจเรื่องการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและการทำงานในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่มากกว่าการแสดงพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมายที่อาจเข้าใจได้ว่าเป็นเรื่องที่ไกลตัวและเป็นกฎระเบียบระดับองค์กรที่ควรตระหนักน้อยกว่าสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในองค์กร อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยกลับปรากฏว่าความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิด CSR ของผู้บริหารด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม ทั้งนี้อาจวิเคราะห์ได้ว่า เมื่อผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์มาก จะให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในองค์กรมาก จึงส่งผลให้ความสนใจที่มีต่อสมาชิกนอกองค์กรหรือสังคมที่ไกลออกไปถูกให้ความสำคัญลดลงไป นอกจากนี้ เสรีภาพทางวิชาการ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของอาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นสิ่งที่คอยกำกับการปฏิบัติงาน ให้อาจารย์มหาวิทยาลัยมีจิตวิญญาณตระหนักในหน้าที่ของความเป็นครู โดยให้ความสำคัญต่อการเป็นครูผู้ให้มากกว่าการประกอบอาชีพเพื่อตนเองและเพื่อองค์กร ดังนั้น ยิ่งอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความฉลาดทางอารมณ์มาก จึงมีแนวโน้มที่อาจารย์จะให้ความสำคัญกับการทุ่มเทเพื่อการทำหน้าที่ของครูมาก และลดบทบาทของตนเองในการทำงานเพื่อตนเองและเพื่อองค์กรลดลง ดังนั้น ยิ่งผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์มากเท่าใด ย่อมส่งผลให้เกิดการเบี่ยงเบนความสนใจไปที่สมาชิกในองค์กรมากเท่านั้นด้วย จึงยิ่งใส่ใจต่อสมาชิกนอกองค์กรน้อยลง

นอกจากนี้ ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ จากแบบวัดของกรมสุขภาพจิต (2544) ซึ่งนำแนวคิดของ Goleman, Bar-On, Salovey และคณะ มาเป็นกรอบการศึกษา ซึ่งโครงสร้างคำถามของความฉลาดทางอารมณ์ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ความดี 2) ความเก่ง และ 3) ความสุขนั้น ในงานวิจัยนี้ มีการคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการเลือกตัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกติดลบ และข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกน้อยที่สุดไปเรื่อยๆ จนตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำให้ความฉลาดทางอารมณ์ ตัดข้อ 2, 3, 5, 6, 8 ซึ่งล้วนเป็นข้อคำถามในด้านความดี ค่าเฉลี่ยของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์จึงมุ่งเน้นไปที่ด้านความเก่ง และความสุขเป็นหลัก ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์มาก เป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง และด้านสุขมาก โดยความเก่ง หมายถึง การรู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง การตัดสินใจและแก้ปัญหา การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ส่วนความสุข หมายถึง ความภูมิใจในตนเอง ความพึงพอใจในชีวิต การมีความสุขสบายใจ จึงสอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้างต้นว่าเมื่อผู้บริหารที่มีความฉลาดทาง

อารมณ์มาก ก็ยังมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคมน้อย เพราะผู้บริหารจะมุ่งสนใจในสัมพันธภาพกับผู้อื่น และความพึงพอใจในชีวิต จึงทุ่มเทการทำงานด้านวิชาการเพื่อลูกศิษย์มากกว่าการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มอื่น ในขณะเดียวกัน ความสนใจในสัมพันธภาพกับผู้อื่น และความพึงพอใจในชีวิตก็ไม่ได้มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย

การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย จากการศึกษาพบว่า มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมาย และมีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม แสดงให้เห็นว่า ยิ่งผู้บริหารมีการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายมาก ยิ่งมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมายมาก แต่กลับทำให้พฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคมน้อยลง อาจวิเคราะห์ได้ว่า การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม ทำให้บุคคลได้ซึมซับและเรียนรู้แนวทางการทำงานจากบรรยากาศในที่ทำงาน เมื่อบุคคลได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศเชิงจริยธรรมมากเพียงใด ย่อมส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีจริยธรรม ต้องการเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมตามมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิกเตอร์และคูลแลนด์ (Victor; & Cullen. 1987) และงานของสมิธและคีย์ออน (Smith; & Keon. 1997) ซึ่งพบว่า บรรยากาศเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาบุคลากร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของอาร์มสตรอง, คูซูมา และสวีนี (Armstrong; Kusuma; & Sweeney. 1999) พบว่า บรรยากาศเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยไทยเช่นกันที่พบว่าบรรยากาศเชิงจริยธรรมส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงาน (อรอุมา เจริญสุข. 2553) ในขณะเดียวกัน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของมากขึ้น จึงส่งผลให้บุคคลต้องการทำงานในหน้าที่ของตนเองให้ผลงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา เมื่อได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายมากเท่าใด ย่อมทำให้ผู้บริหารเกิดความรู้สึกต้องการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายข้อบังคับและในบทบาทของความเป็นอาจารย์ให้ดีมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว (สุดา บุญเถื่อน. 2549) พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ดังนั้น ยิ่งผู้บริหารมีการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายมาก ก็ยังมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อ

สังคมด้านเศรษฐกิจ และกฎหมายมาก ซึ่งความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ และกฎหมายเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นขององค์การที่ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนแนวทางและมีส่วนร่วมได้

อย่างไรก็ดี ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิด CSR ของผู้บริหารด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม ทั้งนี้ อาจวิเคราะห์ได้ว่า สภาพการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเป็นสภาพแวดล้อมที่มีแนวโน้มของบรรยากาศเชิงจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาได้ตระหนักในจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยจรรยาบรรณวิชาชีพครูของอาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นสิ่งที่คอยกำกับกับการปฏิบัติงาน ให้อาจารย์มหาวิทยาลัยมีจิตวิญญาณตระหนักในหน้าที่ของความเป็นครู โดยให้ความสำคัญต่อการทุ่มเทเพื่อการทำหน้าที่ของครูมาก และลดบทบาทของตนเองในการทำงานเพื่อตนเองและเพื่อองค์กรลดลง ดังนั้น ยิ่งผู้บริหารมีการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมมาก ย่อมเป็นเงื่อนไขที่ทำให้ผู้บริหารทุ่มเทการทำงานเพื่อสมาชิกในองค์การมากเท่านั้นด้วย และยังใส่ใจต่อสมาชิกนอกองค์กรน้อยลง เมื่อเป้าหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม เป็นกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มากไปกว่าสมาชิกในองค์การ โดยเฉพาะความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการให้แก่สังคมถูกมองความสำคัญไปที่สมาชิกนอกองค์กรมากกว่าความรับผิดชอบต่อสังคมด้านอื่น ๆ การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมจึงมีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคม นอกจากนี้ ยิ่งผู้บริหารมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายมากเพียงใด นโยบายเหล่านั้นล้วนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบภายในองค์การเป็นสำคัญ จึงทำให้โอกาสที่ผู้บริหารจะพิจารณาความรับผิดชอบต่อสังคมที่นอกเหนือจากกฎระเบียบและนโยบายขององค์การกลายเป็นเรื่องไกลตัวจึงไม่ได้ให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคมเท่าที่ควร ยิ่งผู้บริหารมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายมากขึ้น ก็ยิ่งมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม และการให้แก่สังคมน้อยลง

การวิเคราะห์อิทธิพลข้ามระดับ จากการศึกษาพบว่า ไม่มีตัวแปรใดในระดับผู้บริหารที่มีอิทธิพลข้ามระดับต่อตัวแปรในระดับผู้ปฏิบัติงานเลย ทั้งนี้ อาจวิเคราะห์ได้ว่า ในบริบทการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นบริบทที่มีเงื่อนไขแตกต่างจากองค์กรธุรกิจอื่นอย่างชัดเจน อาจารย์มหาวิทยาลัยมีอิสระ และเสรีภาพทางวิชาการเป็นกรอบในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารในระดับหัวหน้าภาควิชาจึงมีบทบาทและอิทธิพลแตกต่างจากผู้บังคับบัญชาในองค์การประเภทอื่น การดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพิจารณาจากคุณสมบัติของบุคลากรที่สำเร็จการศึกษามาตรงกับสาขาวิชาของหน่วยงานเป็นสำคัญ เพื่อให้เข้าเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษา ดังนั้น หัวหน้าภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำนวนมากเป็นผู้ที่เพิ่งเริ่มทำงานไม่นานในองค์การ มีอายุการทำงานไม่มาก

และการดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในหลายองค์การยังเป็นเพียงการผลัดกันดำรงตำแหน่งเป็นวาระไป ดังข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารมีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 59.6 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57.7 มีอายุงานไม่ถึง 10 ปี หัวหน้าภาควิชาจึงเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีภาระงานมากกว่าอำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารในระดับหัวหน้าภาควิชาจึงไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในทางทฤษฎี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ CSR แสดงให้เห็นพัฒนาการทางแนวคิด CSR ที่มีมาอย่างยาวนานนับตั้งแต่มีการศึกษาเรื่องของสังคมหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรม การศึกษาครั้งนี้ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับ CSR ตามแนวคิดของเมลเล่ (Melé, 2008) ซึ่งแบ่งทฤษฎีออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

- 1) ทฤษฎีคุณค่าของผู้ถือหุ้น มีรากฐานมาจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก
- 2) ทฤษฎีการดำเนินธุรกิจเพื่อสังคม มีพื้นฐานมาจากแนวคิดทางสังคมวิทยา
- 3) ทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีพื้นฐานมาจากแนวคิดทางจริยธรรม
- 4) ทฤษฎีองค์กรธุรกิจในฐานะพลเมือง มีพื้นฐานมาจากแนวคิดทางการเมือง

พัฒนาการทางทฤษฎีดังกล่าวได้แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของสาขาวิชาต่างๆ อย่างน้อย 4 สาขาวิชา คือ เศรษฐศาสตร์ สังคมวิทยา จริยศาสตร์ และรัฐศาสตร์ (รวมทั้งสาขาวิชานิติศาสตร์ ซึ่งตัวแบบทางกฎหมายถูกพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดระเบียบทางสังคมตามแนวคิดทางสังคมวิทยา) อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ CSR กลับถูกพูดถึง และศึกษาวิจัยในเพียงขอบเขตของศาสตร์ด้านการบริหารธุรกิจเป็นหลัก ซึ่งขาดการพัฒนาแนวคิดทฤษฎี และการบูรณาการองค์ความรู้เกี่ยวกับ CSR อย่างองค์รวม ดังนั้น จากแนวคิดได้แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องบูรณาการแนวคิดทฤษฎีนี้จากมุมมองของศาสตร์สาขาต่างๆ ร่วมกัน เพื่อให้การนำแนวคิด CSR ไปใช้เกิดประโยชน์แก่สังคมอย่างแท้จริงต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ในงานวิจัยนี้ มุ่งเน้นการสร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และความสัมพันธ์พหุระดับของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทำให้งานวิจัยครั้งนี้ไม่มีโอกาสได้ศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลที่สำคัญและน่าสนใจหลายประการ ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรศึกษาในการวิจัยครั้งต่อไป เช่น การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อ

ต่อสังคมของบุคลากรระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระจำแนกตามสังกัดของบุคลากร หรือจำแนกตามอายุการทำงาน เป็นต้น

ในการศึกษาส่วนที่ 1 เป็นการพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิด CSR ของแครีโวล ซึ่งเกิดขึ้นจากการทบทวนงานวิจัย และการตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เป็นที่น่าสนใจว่าหากการพัฒนาแบบวัดถูกพัฒนาขึ้นจากวิธีการวิจัยแบบฐานราก (Grounded Theory) ก็อาจจะได้นิยามและแบบวัดที่สะท้อนพฤติกรรมการทำงานในบริบทของสังคมไทยมากขึ้น

นอกจากนี้ ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ทำให้ตัวแปรอิสระทั้งในระดับผู้บริหาร และระดับผู้ปฏิบัติงานถูกคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการเลือกตัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกติดลบ และข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกน้อยที่สุดไปเรื่อยๆ จนตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยคะแนนของตัวแปรต่างๆ ไม่ได้สะท้อนองค์ประกอบของตัวแปรในแต่ละด้าน เช่น ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อมีการคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ส่งผลให้ตัวแปรด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เหลือเพียง 2 ข้อ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเหลือ 11 ข้อ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาเหลือ 9 ข้อ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเหลือ 6 ข้อ ค่าเฉลี่ยของคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมุ่งเน้นไปที่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญเป็นหลัก ในกรณีเดียวกัน ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ โครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ความดี 2) ความเก่ง 3) ความสุข เมื่อมีการคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ส่งผลให้ตัวแปรด้านความดีเหลือเพียง 4 ข้อ ด้านความเก่ง และด้านความสุขเหลือด้านละ 9 ข้อ ค่าเฉลี่ยของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์จึงมุ่งเน้นไปที่ด้านความเก่ง และความสุขเป็นหลัก ในขณะที่ ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม โครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ 1) ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล 2) ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ 4) ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ 5) ด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล เมื่อมีการคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ส่งผลให้ตัวแปรด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล ถูกตัดทุกข้อ ค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมจึงไม่สามารถอธิบายการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมด้านจริยธรรมอิสระของบุคคลของผู้บริหารได้เลย เช่นเดียวกับ ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม โครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ 2) การสนับสนุนทางด้านสติปัญญา 3) การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร เมื่อมีการคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ส่งผลให้ตัวแปรด้านการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ถูกตัดทุกข้อ ค่าเฉลี่ย

ของคะแนนการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจึงไม่สามารถสะท้อนการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานได้เลย ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงน่าสนใจที่จะทำการตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระเหล่านี้ที่มีต่อตัวแปรตามว่าอิทธิพลจะเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่อย่างไร เมื่อตัวแปรสะท้อนองค์ประกอบครบทุกด้านตามแนวคิด

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีแสดงให้เห็นว่าความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นเรื่องที่ทุกองค์การควรตระหนักในฐานะที่เป็นหน่วยของสังคม เช่นเดียวกับองค์การด้านการศึกษ องค์การด้านการศึกษาคำนึงต้องสนใจการวางนโยบายที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของสมาชิกทั้งระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่าผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษามีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์ ในระดับมาก แต่ระดับพฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมกลับอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งที่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้ที่มีภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมอยู่แล้ว จึงอาจมองข้ามการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมในบริบทขององค์การไป องค์การจึงควรกำหนดนโยบายส่งเสริมอย่างชัดเจน ทั้งความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ กฎหมาย จริยธรรม และการให้แก่สังคม ซึ่งควรคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะความรับผิดชอบต่อพนักงานทุกระดับในองค์การ และนิสิตนักศึกษา องค์การควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในชีวิต เพื่อจะได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ รวมถึงองค์การควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่นิสิตนักศึกษาจะได้รับประโยชน์สูงสุด ยิ่งไปกว่านั้น สถาบันอุดมศึกษาควรวางตนเป็นผู้นำทางสังคมในการผลักดันให้องค์การต่างๆ ตระหนักในความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย

นอกจากนี้ การวิเคราะห์อิทธิพลข้ามระดับ จากการศึกษาพบว่า ไม่มีตัวแปรใดในระดับผู้บริหารที่มีอิทธิพลข้ามระดับต่อตัวแปรในระดับผู้ปฏิบัติงานเลย สะท้อนให้เห็นว่า ในบริบทการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นบริบทที่มีเงื่อนไขแตกต่างจากองค์กรธุรกิจอื่นอย่างชัดเจน อาจารย์มหาวิทยาลัยมีอิสระ และเสรีภาพทางวิชาการเป็นกรอบในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารในระดับหัวหน้าภาควิชาจึงมีบทบาทและอิทธิพลแตกต่างจากผู้บังคับบัญชาในองค์การประเภทอื่น การดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพิจารณาจากคุณวุฒิของบุคลากรที่สำเร็จการศึกษามาตรงกับสาขาวิชาของหน่วยงานเป็นสำคัญ เพื่อให้เข้าเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษา หัวหน้าภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำนวนมากเป็นผู้ที่เพิ่งเริ่มทำงานไม่นานในองค์การ มีอายุการทำงานไม่มาก

และการดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในหลายองค์การยังเป็นเพียงการผลัดกันดำรงตำแหน่งเป็นวาระไป ดังข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารมีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 59.6 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57.7 มีอายุงานไม่ถึง 10 ปี หัวหน้าภาควิชาจึงเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีภาระงานมากกว่าการมีอำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น บริบทดังกล่าวนี้สามารถเป็นจุดแข็งของการพัฒนาอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความเป็นปัจเจกชนสูง หากองค์การส่งเสริมเสรีภาพทางวิชาการให้อาจารย์ประจำมีอิสระในการทำงาน ได้ใช้เสรีภาพทางวิชาการในการผลิตผลงานทางวิชาการ ได้ใช้เวลาเพื่อพัฒนางานทางด้านวิชาการและงานวิจัยให้มาก ย่อมจะเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษา องค์การ และสังคมได้อย่างดี ในขณะที่ องค์การควรส่งเสริมให้ผู้บริหารในระดับหัวหน้าภาควิชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายมากขึ้น และสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในองค์การให้มากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ยิ่งผู้บริหารมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายมาก และรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมมาก ก็ยิ่งทำให้ผู้บริหารมีความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจและกฎหมายมาก ซึ่งเป็นความรับผิดชอบด้านที่องค์การจะได้รับประโยชน์โดยตรง ไม่ว่าจะเป็นการดูแลทรัพยากรขององค์การ การดูแลค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน แต่อย่างไรก็ดี การส่งเสริมให้ผู้บริหารในระดับหัวหน้าภาควิชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในองค์การนี้ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนอาจจะต้องมุ่งเน้นบรรยากาศทางด้านการทำประโยชน์เพื่อสังคมภายนอก และความเชื่อมโยงกับชุมชนรอบมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้นด้วย เนื่องจาก ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางลบต่อความรับผิดชอบด้านจริยธรรมและการให้แกสังคม ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากบรรยากาศขององค์การที่มุ่งเน้นภารกิจภายในองค์การเป็นหลัก แต่ยังไม่ได้เชื่อมโยงความสัมพันธ์ขององค์การกับชุมชนภายนอก การส่งเสริมให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานเพื่อชุมชนโดยรอบจึงน่าจะเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างรอบด้านมากขึ้น



บรรณานุกรม

- กนกทอง สุวรรณบุญ. (2545). อิทธิพลของค่านิยมทางจริยธรรม สิ่งจูงใจ การสนับสนุนทางสังคม ต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาชุมชน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- กนกพร พุทธิปลันธน์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการควบคุมอารมณ์ กับความเครียดในงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- กรกช ภู่อั่วง. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความเกี่ยวพันในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาบริษัทเอคโค (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กรณิกา อังคทาภิณธ์. (2552). การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ สส.ม. (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กรณิกา อังคทาภิณธ์. (2552). การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ สส.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กรมวิชาการ. (2544). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2543). อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.
- _____. (2543). อีคิว: การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.
- _____. (2544). รายงานวิจัยการพัฒนาแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับประชาชนไทย อายุ 12-60 ปี (สิงหาคม). นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต.

- กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์. (2547). *การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกตามแนวคิดห้าองค์ประกอบเชาวน์
อารมณตามแนวคิดไกลแมน และความพึงพอใจในลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายขาย
ของโรงแรมในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ).*
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กอบแก้ว จันทา. (2555). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-
เทค. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม. ถ่ายเอกสาร.*
- กัณฐรักษ์ เต็มวิทย์ขจร. (2553). *คุณลักษณะงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานบุคลิกภาพ
ห้าองค์ประกอบ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตบรรจุ
ภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- _____. (2555). *สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- กัลยากร คลังสมบัติ. (2551). *จริยธรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8.
วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการเชิงกลยุทธ์). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.*
- กาญจนา สอสูงศ์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
และความเครียด: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*
- กานดา พูน ลามทวี. (2539). *สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: พลิกสเซ็นเตอร์.*
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2520). *ปรัชญาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ประเสริฐการพิมพ์.*
- กิริติ นาคะ. (2552). *การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานของพนักงาน
สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.*
- กุลวิณั วุฒิกร. (2546). *การมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม
กรณีศึกษา: สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ
และผู้สูงอายุ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช. ถ่ายเอกสาร.*
- เกษม สุวรรณกุล. (2530). *มหาวิทยาลัยไทยกับการพัฒนา และทิศทางของมหาวิทยาลัยกับระบบ
ราชการ. การประชุมทางวิชาการประจำปีของที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2530.*

- เกษรา ชัยรังษีเลิศ. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ทักษะชีวิต ต่องาน และภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ไกรยุทธ ธีรตยาคีนันท์. (2536). *การประเมินผลระบบบริหารการวิจัยของประเทศไทย: ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขจขวัณ ปาละกุล. (2550). *การรับรู้ความเสี่ยงและขวัญในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของ ตำรวจจราจร กองบังคับการตำรวจนครบาล 1*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- คณะทำงานส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทจดทะเบียน. (2550). *เข็มทิศ ธุรกิจเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility Guidelines)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.).
- คณะอนุกรรมการจริยธรรม สภาการพยาบาล. (2545). *แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติการตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.
- เครือข่ายธุรกิจเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม. (2553). *วาระสารธุรกิจกับสังคม*. ฉบับที่ 20 (เมษายน-มิถุนายน 2553)
- จรินทร์ อินโชนนท์. *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการเจรจาต่อรองของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของการประปานครหลวง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- จรรยา สุภาพ. (2521). *หน้าที่พลเมือง*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- จารุณี อภิฐารมณ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การมีส่วนร่วมในงานกับประสิทธิผลของหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จิตติณี เกตุจุมพล. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความเชื่อในการควบคุม และพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทโทรคมนาคม*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- จิรนนต์ ไชยงาม. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับประสิทธิภาพที่มงานของพนักงานขายรถยนต์*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- จุฑาทิพย์ พรหมขัติแก้ว. (2553). *การศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรกับกลยุทธ์ขององค์กรภาคธนาคาร: กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการบัญชีและการเงิน). เชียงราย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง. ถ่ายเอกสาร.
- จุฬารัตน์ มาเสถียรวงศ์. (2549). *นโยบายและยุทธศาสตร์ทางการศึกษาแบบมุ่งอนาคตเพื่อเด็กและเยาวชนไทย*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (พัฒนศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ฉัตรชัย เทพขจร. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2546). *การวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis) ด้วยโปรแกรม HLM 4.01*. สืบค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2556, จาก http://www.watpon.com/stat/multilevel_with_hlm
- ฉันทนิช อัสวนนท์. (2545). *การพัฒนาศักยภาพ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ฉันทวิรัตน์ วสุอารีย์. (2552). *ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท อำพลฟู้ดส์ โพรเซสซิง จำกัด ต่อมาตรฐานสากลว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000)*. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. (พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชมพูนุช ร่วมชาติ. (2548). *อนาคตภาพของหลักสูตรวิชาชีพครูในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2550-2559)*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชรินทร์ยา ป้อมไย. (2554). *บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาและความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาวิศวกรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชลลดา ทวีคุณ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ กับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ชวาล แพรัตกุล. (2514). *เทคนิคการวัดผล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชาย โพธิ์ดิดา. (2550). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: บริษัท อมรินทร์ พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- ชินานาฏ นิจะยะ. (2554). *อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความเครียดของพนักงานฝ่ายผลิตยางรถยนต์ บริษัท วีรเบอรั จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชูรีพร วิเศษศักดิ์. (2549). *การสนับสนุนทางสังคม บุคลิกภาพ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 4. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ฐิติพร เขมกรรม. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)*. อุดรธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. ถ่ายเอกสาร.
- ฐิติมา วัฒนโสภาศิริ. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมธุรกิจ บุคลิกภาพแมคคิอาเวลเลียน ค่านิยมในการทำงานกับความเครียดของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ณรงค์ฤทธิ์ ชูเรือง. (2551). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมการบริการสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาชุมชน)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐกิตติ วัฒนพันธ์. (2550). *การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงาน บริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐนิชา ส่องแสง. (2552). *การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความสามารถในการตัดสินใจที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตเหล็กแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ณัฐนันท์ อธิธิยาภรณ์. (2554). สถาบันนิศรา. "นพ.เกษม" ยันมหาวิทยาลัยเสี่ยงสูญหายนั่งเฉยต่อ
ความรับผิดชอบต่อสังคม ได้เวลาขับเคลื่อน CSR. มติชนออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 22 เมษายน
2554, จาก [http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1303455853&
grpid=03&catid=19](http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1303455853&grpid=03&catid=19)
- ณัฐยาพัชร์ ภาวนาวิวัฒน์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชาวนอารมณ์ความสามารถใน
การเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกขายบริษัทค้าปลีกแห่ง
หนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ดุษฎีวรรณ แก้วกิตติคุณ. (2549). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชน อำเภอ
บ้านโป่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ดลิสรา พันธุ์ศักดิ์. (2551). การศึกษาเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน การ
รับรู้ว่าการมี การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
ระหว่างพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน:
กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สาขาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์
ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ดำรงศักดิ์ กล้าวิทย์กิจ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ บุคลิกภาพความพึง
พอใจในการทำงาน กับคุณภาพการบริการของพนักงานต้อนรับภาคพื้น บริษัท การบินไทย
จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ดิลกฤทธิ์ อภิวัฒน์สิงห์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการ
ทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราช
ภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2549). หลักและวิธีการประมวลเอกสารเพื่อความเป็นเลิศในการวิจัยทางจิต
พฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสารทางวิชาการ คณะพัฒนาสังคมและ
สิ่งแวดล้อม สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.

- ดุสิตา แก้วอรุณี. (2551). *ความเข้าใจ และทัศนคติเกี่ยวกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจและสิ่งแวดล้อม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น. ถ่ายเอกสาร.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2558). *การวางแผนการเงินคืออะไร*. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2558, จาก https://www.set.or.th/education/th/start/start_start.pdf
- ติน ปรัชญพยุทธิ. (2527). *ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เดชทัต ใจท่วม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง ตามการรับรู้ของพนักงาน กับการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาในงาน และความผูกพันในงานของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ไทรภพ จตุรพาณิชย์. (2548). *การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับการอุทิศตนและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2549). *อนาคตภาพการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ทองใส เทศนุย์. (2550). *ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการดำเนินงานพัฒนาตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ศนี ศรีกิตติศักดิ์. (2544). *เจเนอเรชันในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และปัจจัยจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ทชี.โนเอล เอ็ม. (2542). *กลไกสร้างภาวะผู้นำ (ทรวงวิทย์ เขมเศรษฐ์ แปล)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ทิพาพร ลิขิตกุล. (2544). *การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับการอบรมเลี้ยงดูของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (พื้นฐานการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

- ธงชัย ถาวร. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)
นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- ธนพล เตียสุวรรณ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเป็นส่วนหนึ่งกับ
งาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงาน
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธยาน์ อมรสิงห์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนทางสังคม และ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท
การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธัชสร บันดาลชัย. (2554). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธกับความรับผิดชอบต่อสังคมอย่าง
ยั่งยืนขององค์การ กรณีศึกษา: บริษัท ไทยเทลิ แอนด์แซส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน).
วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธัญวรรณ ตันตินาคม. (2550). การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความพึงพอใจ
ในงานระหว่างพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
แตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ธัญชนก แก้วคงเมือง. (2551). บุคลิกภาพ และเหตุผลเชิงจริยธรรมกับจริยธรรมในการทำงานของ
ผู้บริหาร บริษัท สามมิตรมอเตอร์ส์แมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม.
(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
ถ่ายเอกสาร.
- ธิดา เชื้อนแก้ว. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้การสนับสนุน
จากองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ:
กรณีศึกษาโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่าย
เอกสาร.
- ธีระดา ภิญญ. (2553). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางสถิติ Statistical correlation
analysis. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์ และเทพฤทธิ์ วิษณุศิริ. (2545). รายงานการวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างการรักษาจิตวิทยาทางธุรกิจของผู้ประกอบการกับระดับความเครียด.
กรุงเทพฯ: สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงคราญ ทันเพ็ญ. (2551). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อประสิทธิผลการ
บริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่าย
เอกสาร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Lisrel): สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทาง
สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพมาศ อึ้งพระ (ธีระเวคิน). (2546). ทฤษฎีบุคลิกภาพและการปรับตัว. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภาพร ชันธนา และศานิต ด้านสมสถิต. (2547). จริยธรรมและสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ท้อป.
- นภาพร เมฆมุสิก. (2551). พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร กรณีศึกษา: กลุ่มบริษัททูคอร์ด
ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)
นครศรีธรรมราช: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. ถ่ายเอกสาร.
- นฤมล เรืองรุ่งขจรเดช. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค
การสนับสนุนทางสังคม และความเครียดในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาพัฒนาโปรแกรม
ระบบงานแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นวลจันทร์ อาศัณยานิชย์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ การสนับสนุนทางสังคม กับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ พย.ม.
(การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่าย
เอกสาร.
- นำชัย ทุนธรรมนิธิ. (2552). รูปแบบและการสื่อสารการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคมของ
ธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2557). การวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับ (Multilevel Analysis) ด้วยโปรแกรม
HLM. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- นิตยา เจริญศิริ. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. ถ่ายเอกสาร.*
- นิเทศ ดินณะกุล. (2549). *สถาบันสังคมในสังคมและวัฒนธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 10. คณาจารย์ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 105-115. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นิภาภรณ์ ขำปาน. (2552). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. ถ่ายเอกสาร.*
- นิตานาศ นนท์จุมจัง. (2553). *การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง. วารสารการบริหารการศึกษา. 4(2): 87-99.*
- นิสากร โลกสุทธิ. (2551). *กลยุทธ์การใช้กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เพื่อการสร้างภาพลักษณ์ของบริษัท สิงห์ คอร์เปอเรชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. (นิเทศศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.*
- นุชรา โพธิ์งาม. (2549). *ปัจจัยเชิงใจ บุคลิกภาพและวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีสต์ เวสต์ สยาม จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- นุชา สระสม. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.*
- ดิษฐ์ หาญบุญทรง. (2555). *ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้วงค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนขององค์การกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการในสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2537). *การพัฒนาการสอน. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- _____. (2538). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 2. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- _____. (2547). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*

- บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. (2545). การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: แนวคิดและวิธีการ. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- บุญญิกา ตันชัชวาล. (2554). ปัจจัยควบคุมภายในตนเองและการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2543). รวบรวมบทความการวิจัยการวัดผลและประเมินผล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์.
- บุญเยี่ยม ตระกูลวงษ์. (2528). จิตวิทยาสังคมกับสาธารณสุข. เอกสารการสอนชุดวิชาสังคมวิทยาการแพทย์ หน่วยที่ 9-15. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2555). การใช้โปรแกรม HLM ในการวิเคราะห์พหุระดับและการตีความผลที่ได้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ พีเอส. พรินท์.
- เบญจพร ยิฐธรรม. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร และการสนับสนุนทางสังคมในองค์การ กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา ข้าราชการสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เบญจมา ณ มหาไชย. (2551). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ปัจจัยความเครียดในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประคอง กรรณสูต. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- ประจิตต์ ประจักษ์จิตต์. (2525). ความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพกับการเกิดอากาศยานอุบัติเหตุ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาคลินิก). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาพร นิกรเพสย์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตและการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2530). *ทัศนคติ: การวัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ประยูร ศรีประสาธน์. (2553, เมษายน – พฤษภาคม). เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย. *วารสารการศึกษาแห่งชาติ*. 14: 49-60.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). *การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีดี อธิพงษ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปัทมา ทองสม. (2543). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปาริฉัตร ตั้งพันธ์ประเสริฐ. (2550). *ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การ กับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานของบริษัท เียร์สุรัตน์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- ปาริฉัตร ตั้งพันธ์ประเสริฐ. (2550). *ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานของ บริษัทเียร์สุรัตน์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- ปิยภรณ์ ปัญญาวิช. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปิยวรรณ แป้นปลื้ม. (2550). *อิทธิพลของการรับรู้ปัจจัยชุมชน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำชุมชนที่มีต่อการจัดการความรู้ในชุมชน: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาชุมชน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2527). *การวิเคราะห์เส้นทางสังคมและพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. (2548). *บทบาทหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัย*. สืบค้นเมื่อ 28 ตุลาคม 2556, จาก <http://utcc2.utcc.ac.th/divisions/academicaffairs/JobDescription/jd1.htm#top>
- พงศ์ หรดาล. (2549). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546, 9 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก. หน้า 1.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการแก้ไขเพิ่มเติม. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 1.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และการแก้ไขเพิ่มเติม. (2534, 4 กันยายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 108 ตอนที่ 156 ฉบับพิเศษ. หน้า 1
- พศิน ปัจฉิม. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. ถ่ายเอกสาร.
- พัชรศิริ ราชรักษ์. (2555). *บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสพความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พัทธธีรา อิมพรณไชย. (2550). *การศึกษาความรู้ความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิจิตร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- พันธ์ทิพย์ เอมะบุตร. (2553). *การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาโดยอาศัยทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (theory of planned behavior): กรณีศึกษาส่วนราชการแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พิจิตรา พงษ์จินดากร. (2525). *การทดลองสอนความรับผิดชอบแก่เด็กที่มีระดับพัฒนาการทางสติปัญญาต่างกันโดยวิธีกลุ่มสัมพันธ์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- พิชญ์สินี ทิพย์มณฑา. (2551). *ความรู้ความเข้าใจของพนักงานองค์การสวนพฤกษศาสตร์ในการดำเนินงานตามโครงการพระราชดำริ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนากฎมัสังคมยั่งยืน). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้. ถ่ายเอกสาร.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2553). *การจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร: การสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน*. นนทบุรี: ธิงค์ บิโยนด์ บั๊คส์.
- พิภพ วังเงิน. (2546). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2557, พฤษภาคม-สิงหาคม). หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง: The Basics of Structural Equation Modeling. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*. 6(2): 136-145.
- เพชรรัตน์ เรืองศักดิ์. (2555). *ความรับผิดชอบต่อสังคมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในภาคอุตสาหกรรม จังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. (การจัดการ). นครศรีธรรมราช: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ญนิ ภูมิธรานนท์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บธ.ด. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.
- ไพศาล หวังพานิช. (2526). *การวัดผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ฟารีดา อิบราฮิม. (2541). *นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สามเจริญพาณิชย์.
- ภัทรวรรณ ปิ่นแก้ว. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงจิตวิทยา ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และผลการปฏิบัติงาน โดยมีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงจิตวิทยา กับผลการปฏิบัติงาน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ภัทรา เผือกพันธุ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ภาวนา ต.วิเชียร. (2544). *การใช้เชาวน์อารมณ์พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

มณเฑียร รัตนศิริวงศ์วุฒิ; ศจีมาจ ณ วิเชียร; และมนต์ชัย เทียนทอง. (2553, กรกฎาคม-ธันวาคม).

บทความวิจัย: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะนักเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง. วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศ. 6(12).

มธุรส สว่างบำรุง. (2542). จิตวิทยาทั่วไป. เชียงใหม่: กิตติการพิมพ์.

มนฤดี ช่างฉำ. (2550). การรับรู้บรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพในการปรับตัวและพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.

มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เนท.

มัลลิกา บุญนาค. (2537). สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มาร์ณศิริวีร์ ลิมาภรณ์วณิชย์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ศึกษากรณีสำนักงานใหญ่ของบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

มานะ เกลี้ยงมะ. (2550). การซื้อสิทธิ ขยายเสียง และลักษณะการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมกรณีศึกษาการเลือกตั้งส่วนท้องถิ่นในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จริยศาสตร์ศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

มานิตย์ สะสมทรัพย์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

มารีสา สัจจทยาक्रम. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.

มินทร์รัฐดา จิราธรรมวัฒน์. (2553). การรับรู้และทัศนคติที่ประชาชนมีต่อภาพลักษณ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

- ยุภาพร ทองลาภ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของครูในจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปัตตานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- รพีพรรณ วงศ์ประเสริฐ. (2549, กรกฎาคม-กันยายน). ความรับผิดชอบขององค์กรธุรกิจต่อสังคม. *นักบริหาร*. 26(3): 32.
- รวีวรรณ ชินะตระกูล. (2533). *คู่มือการทำวิจัยการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง.
- รัชดา ไชยโยธา. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในและภายนอกกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาของผู้ถูกควบคุมความประพฤติในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2535). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทัศนคติกับการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- _____. (2543). *ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- _____. (2548). *โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชาว์อารมณ์และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร*. การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 43 สาขาสังคมศาสตร์.
- _____. (2548). *งานวิจัยโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชาว์อารมณ์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนาวดี นนท์ปฏิมากุล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ภาวะผู้นำ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับต้น: กรณีศึกษา บริษัท หนังสือพิมพ์เอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- รัศมี ภิบาลแทน. (2532). *รายงานการวิจัยเรื่องหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าภาควิชาในคณะศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย*. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองการพิมพ์.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์.
- ลักษมี สุกดี. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณสิริ สุจริต. (2553). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมความสุขในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- วรวิทย์ พึ่งวิวัฒน์นิกุล. (2540). ความสามารถทางสติปัญญาและความสามารถในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรารมณ์ ตระกูลสุชาติ. (2545). จิตวิทยาการปรับตัว. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- รัชรา ไอยราคม. (2543). ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- วัฒนา จันทรโคตร. (2551). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- วัลภา สบายยิ่ง. (2542). ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง. วิทยานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2549). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิมล จันทร. (2553). ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม บริษัทแปลน ครีเอชันส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิยะดา ต้นวัฒนากุล. (2548). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์สมการถดถอยชนิดต่างๆ และการวิเคราะห์ปัจจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. เชียงใหม่: คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิโรจน์ พิมานมาศสุริยา. (2550). เอกสารประกอบการเรียนการสอน วิชา SBP 605 ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต วิทยาลัยนวัตกรรมการสังคม.

วิสุทธิ สงวนศักดิ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความขัดแย้งในองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *เชาว์อารมณ์ (EQ): ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.

ศมาภรณ์ วรพรรณโสภาค. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สัญญาณการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

ศรัณย์ คลังชำนาญ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างเชาว์อารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร เครือเจริญโภคภัณฑ์*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ศรัณย์พร จุ่นสาย. (2551). *การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและภาพลักษณ์ของตนเองที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกระหว่างพนักงานจัดจ้างจากภายนอกกับพนักงานประจำ: กรณีศึกษาองค์การเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2551). *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีกรุงเทพฯ.

ศรีอรุณ ฤทธิ์วงศ์. (2523). *งานในหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าภาควิชาในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (ครุศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ศลิษา ทวีวัฒน์ะกิจบรร. (2548). *ผลกระทบของคุณลักษณะงานและคุณลักษณะโครงสร้างเชิงสังคมที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานภายในตน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ศศิวิมล นำผล. (2551). *ระดับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแห่ย์ อำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

- ศักดิ์ ชุณหกลาง. (2552). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริกุล ตันทุลาลักษณ์. (2542). *ทฤษฎีบุคลิกภาพ*. กาญจนบุรี: สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2544). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์ (1991).
- ศิริพร ชื่นแจ้ง. (2553). *การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศูนย์นวัตกรรมนโยบาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (2545). *อนาคตภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้: กระบวนทัศน์และยุทธศาสตร์เพื่อการเปลี่ยนแปลงจากฐานราก*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.
- สถาบันไทยพัฒน์ มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553). *Thai CSR Network*. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2553, จาก <http://csr-faq.blogspot.com>
- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. *มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร*. (2553). สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2553, จาก <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/rdwppt37a.pdf>
- สมเกียรติ บาลลา. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (ครุศาสตร์อุตสาหกรรม). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- สมบุญ ศิลป์รุ่งธรรม. (2547). *อนาคตภาพหลักสูตรสิ่งแวดล้อมศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (ช่วงระหว่างปี พ.ศ.2547-2557)*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สมพงษ์ ศรีโสภภาพ. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา* สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สังค์วอน พูลสวัสดิ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจกับพฤติกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนตามสภาพจริงของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การวัดและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- สัมมา ธรนิษฐ์. (2554). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ ค.ค. (ครุศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. ถ่ายเอกสาร.
- สัลมาน สะบูดิง. (2551). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปัตตานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). *มหาวิทยาลัยกับความรับผิดชอบต่อสังคม (University Social Responsibility: USR)*. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2556, จาก http://www.mua.go.th/data_pr/data_sumate_52/Retreat_4.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). *ข้อมูลบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาศึกษาปีการศึกษา 2553*. สืบค้นเมื่อ 16 สิงหาคม 2556, จาก <http://www.nap.mua.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). *ทำเนียบผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการแห่งชาติ*. สืบค้นเมื่อ 16 สิงหาคม 2556, จาก <http://www.nap.mua.go.th/>
- สำเนา หมิ่นแจ่ม. (2555, เมษายน-กันยายน). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง*. วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่. 13(2).
- ลีกันต์ เอียวเล็ก. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การสนับสนุนจากองค์การกับความผูกพันในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- สิทธิพล พหลทัฬห. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สิรินี ศรประทุม. (2548). ความฉลาดทางอารมณ์และภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- สิริพร เลี้ยวกิตติกุล. (2545). ปัจจัยในการทำงานการเผชิญปัญหาและความเครียดของบุคลากรระดับปฏิบัติการ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2544). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2549). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิวลี ศิริไธ. (2542). จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจิตรา ทองวารี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การทางการศึกษา ตามการรับรู้ของครู กับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานของครูกรณีศึกษา: องค์การทางการศึกษาในสำนักงานเขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- สุชา จันทน์เอม. (2539). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2540). เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เลียงเชียง.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2540). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: เลียงเชียง.
- สุดา บุญเถื่อน. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
ถ่ายเอกสาร.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บุ๊คส์ลิงค์.
- สุเทพ เชาวลิต. (2548). การจัดการการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

- สุธาสนี แม้นญาติ. (2554). *โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ ปรัช. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สุปาณี สนธิรัตน์. และคณะ. (2541). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- สุพักตร์ พิบูลย์. (2551). *กลยุทธ์การวิจัยเพื่อพัฒนางานวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร*. นนทบุรี: จตุพร ดีไซน์.
- สุพัตรา จันทร์ลีลา. (2545). *ปัจจัยส่วนบุคคลของภาวะความเหนื่อยหน่ายของตำรวจจราจรในเขตนครบาล*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุพานี สุขภูวนิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภา เลียวกายะสุวรรณ. (2547). *ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้สื่อข่าววิทยุ กรมประชาสัมพันธ์*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุภา เลียวกายะสุวรรณ. (2547). *ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้สื่อข่าววิทยุ กรมประชาสัมพันธ์*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาภรณ์ จันทร์พัฒนา. (2546). *ความรู้ความเข้าใจของข้าราชการที่มีต่อระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุภิกา ลำเนาพล. (2553). *ความรู้และความตระหนักเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร*. วิทยานิพนธ์ ว.ม. (การจัดการการสื่อสารองค์กร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2552). *ปฏิญญา “มหาวิทยาลัยรับผิดชอบต่อสังคม”* (เอกสารเผยแพร่). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.
- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2545). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล สุริยวงศ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยหวั่นางาน : กรณีศึกษาบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). *ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อมราพร ปวะบุตร. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อสังคมและภาพลักษณ์องค์กรของธุรกิจที่รับการส่งเสริมการลงทุน*. วิทยานิพนธ์ บช.ม. (การบัญชี). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- อรรวรรณ แย้มสรวลสกุล. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มการพยาบาล เจตคติต่องาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อรอุมา เจริญสุข. (2553, มกราคม). การตรวจสอบโมเดลอิทธิพลของตัวแปรกำกับที่มีการส่งผ่านของพฤติกรรมจริยธรรมของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 21(1).
- อัศรสา สถาพรวงษา (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศจริยธรรมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อัฉรา ธรรมาภรณ์. (2531). *จิตวิทยาการเรียนรู้*. ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- อัฉรา เนียมหอม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อัฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2533). *ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุดม สายะพันธุ์. (2551). *ความรู้ความเข้าใจและพฤติกรรมของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครต่อการแก้ไขปัญหาภาวะโลกร้อน*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- อุดมศักดิ์ กุลครอง. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

- อุดมสิทธิ จิตรวิจารณ์. (2545). *อนาคตภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนในทศวรรษหน้า*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (สิ่งแวดล้อมศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย เลาหิเชียร. (2530). *ทฤษฎีองค์การในการบริหารและพัฒนาองค์การ*. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารและพัฒนาองค์การ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อุษณีย์ จันทรอำรุง. (2550). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ และการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- Adizes, I. (1971). *Industrial Democracy, Yugoslav Style*. New York: New York Free Press.
- Albanese, R. (1981). *Managing: Toward accountability for performance*. 3rd ed. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Albrecht, S.; & Travaglione, A. (2003). Trust in public-sector senior management. *International Journal of Human Resource Management*, 14(1): 76-92.
- Allen, T. Harrell. (1978). *New Methods in Social Science Research*. New York: Praeger. Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Allouche, Jose. (2006). *Corporate social responsibility*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern And Growth In Personality*. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Ambrose, M. L. (2002). *Contemporary justice research: A new look at familiar question*.
- Andrew, Crane; Abigail, McWilliams; Dirk, Matten; Jeremy, Moon; & Donald, S. Siegel. (editors). (2008). *The Oxford handbook of corporate social responsibility*. Oxford; & New York: Oxford University Press Inc.
- Andrew, L. Comrey; & Howard, Bing Lee. (1992). *A First Course Factor Analysis*. 2th ed. Hillsdale; & New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Armstrong, A.; Kusuma, H.; & Sweeney, M. (1999). The relationship between ethical climate and the quality of working life. *Business Ethics Research Unit*. Melbourne: Victoria University of Technology.

- Avolio, B. J.; Zhu, W.; Koh, W.; & Bhatia, P. (2004). Transformational Leadership and Organizational Commitment: mediat in front of psychology empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior*. 25 (2004): 951-968.
- Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Cambridge: Harvard University Press.
- Barnett ,T.; & Vaicys, C. (2000). The moderating effect of individuals' perception ethical work climate on ethical judgment and behavioral intentions. *Journal of Business Ethics*. 27(4): 1-12.
- Baron, R. (1997). *Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Technical manual*. Toronto Canada: Multi-Health System.
- Baron, R.; & Greensberg Jerald. (1990). *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. 3rd ed. Massachusetts: Allyn and Becon.
- Baruch, B. D. (1968). *New ways in discipline*. New York: McGraw-Hill.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectation*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: Industial. Military.and edncational impact*. Mahwah. NJ: Lawrence Erlbaum associates.
- Bass, B. M.; & Avolio B. J. (1994). *Improving Organization Effectiveness Though Transformational Leadership*. Thousand and Oaks: Sage.
- Bass, B. M.; & Avolio B. J. (1989). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Palo
- Bell, S. E. (2003). Ethical climate in managed care organizations. *Nursing Administration Quarterly*. 27(2): 133-139.
- Benjamin, S. Bloom; Allison Davis; & Robert Hess. (1965). *Compensatory education for cultural deprivation: a report based on working papers contributed by participants in the Research Conference on Education and Cultural Deprivation*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Beugré, C. D. (1996). *Analyzing the effects of perceived fairness on organizational commitment and workplace aggression*. Unpublished doctoral dissertation, Rensselaer Polytechnic Institute, Troy, New York.

- Bies, R. J., & Shapiro, D. L. (1998). Voice and Justification: Their influence on procedural fairness judgments. *Academy of Management Journal*, 31, 676-685.
- Blackhurst, A. Edward; & Lahm Elizabeth A. (2008). *A Framework for Aligning Technology with Transition Competencies*. University of Kentucky.
- Bloom, Benjamin S. (1976). *Human characteristics and school learning*. New York: McGraw-Hill.
- Bloom, Benjamin S. (1981). *Evaluation to improve learning*. New York: McGraw-Hill.
- Bloom; & et al. (1956). *Handbook on Formation and Summatic of Student Learning*. New York: McGraw Hill.
- Boatright, John R. (2009). *Ethics and the conduct of business*. Upper Saddle River: Pearson.
- Bootzin, R. R.; Bower, G. H.; Crocker, J.; & Hall, E. (1991). *Psychology today: an introduction*. 7th ed. New York: Von Hoffmann Press, Inc.
- Brockner, J.; Siegel, P. A.; Daly, J. P.; Tyler, T.; & Martin, C. (1997). When trust matters: the moderating effect of outcome favorability. *Administrative Science Quarterly*. 42(3): 558-584.
- Brown, R. (1965). *Social psychology*. New York: Free Prees.
- Buchanan, David A.; & Huczynski, Andrzej A. (1985). *Organizational Behavior An Introductory Text*. Great Britain: Prentice/Hall International (UK) Limited.
- Burchell, Jon (editor). (2008). *The corporate social responsibility reader*. London: Routledge.
- Burn, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Haper & Row.
- Carroll, A. B. (1979, Oct.). A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *The Academy of Management Review*. 4(4): 497-505.
- _____. (1991, July-August). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*. 34: 39-48.
- Carroll, A. B.; & Buchholtz, Ann K. (2006). *Business and society: ethics and stakeholder management*. Australia: Thomson South-Western.
- _____. (2009). *Business and society*. Australia: South-Western.

- Cattell, R. B. (1950). *Personality: A systematic, theoretical, and factual study*. New York: McGraw-Hill.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. London: SAGE.
- Chung, Kae N.; & Megginson, Leon C. (1981). *Organizational Behavior Developing Managerial Skill*. New York: Harper & Row Publishers.
- Cobb, A. T.; Folger, R.; & Wooten, K. (1995). The role justice plays in organizational change. *Public Administration Quarterly*. 19 (2): 135-152.
- Cobb, S. (1976). Social support as moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*. 38: 300-314.
- Cohen, D. V. (1995). Creating ethical work climates: A socioeconomic perspective. *The Journal of Socio-Economics*, 24(2): 317-343.
- Cohen, J.; Cohen, P.; West, S. G.; & Aiken, L. S. (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*. (3rd edition). Mahwah, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Cohen, S.; & Will, T. A. (1985, April – June). Stress, Social Support and the Buffering Hypothesis. *Journal of Nurse*. 2: 310-357.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy Management Review*, 13(3): 471-482.
- Conn, S. J. (2004). *Across the miles: Exploring the relationship between perceptions of trust and perception of organizational justice in a geographically dispersed organization*. Washington D.C.: Gonzaga University, Spokane.
- Cooper, R. K; & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ : Emotional intelligence in leadership and Organizations*. New York: Grosset/ Putnam.
- Coren, Stanley; Lawrence, M. Ward; & James, T. Enns. (1999). *Sensation and Perception*. Harcourt Brace.
- Cornish, Edward. (1983). *The Study of the Future*. 5th ed. Washington D.C.: World Future Society.

- Costa, P. T. Jr.; & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Edgar, F. Borgatta, editor-in-chief; & Marie, L. Borgatta, managing editor. (1992). *Encyclopedia of Sociology*. USA.: Macmillan, Inc.
- Edward, A. L. (1974). *Technique of attitude scale construction*. New York: Appleton Century Crofts.
- Engler, B. (1999). *Personality Theories: an Introduction*. 5th ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Etzion, D. (1984). Moderating Effect of Social Support on the Stress-Burnout Relationship. *Journal of Applied Psychology*. 69: 615-622.
- European Commission. (2011). *New European policy on Corporate Social Responsibility (Brussels, 25 Oct. 2011)*. Retrieved January 29, 2012, from http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index_en.htm
- Eysenck, H.J. (1970). *The structure of human personality*. 3rd ed. New York: Methuen.
- Fitch, R. M.; & Svengalis, C. M. (1979). *Futures Unlimited: Teaching about World to Come*. Washington D.C.: National Council for the Social Studies.
- Folger, R.; & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Freeman, R. (1984). *Strategic management: a stakeholder approach*. Boston: Pitman.
- Funk; & Wagnalls. (1961). *New Standard Dictionary of the Language v.2*. New York: McGraw-Hill.
- Funk; & Wagnalls. (1969). *Standard Dictionary of the English Language International*. Edition Volume 1. Mishawaka, IN, U.S.A.: Funk & Wagnalls.
- Gablentz. (1968). *International Encyclopedia of Social Sciences*. London: Macmillan.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligence*. New York: Basic Books.
- Gilliland, S. W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy of Management Review*. 18(4): 694-735.

- Glenn C. Jerome. (1994). *"Introduction to the Future Research Methodology Series", Future Research Methodology. AC/UNU Millennium Project*. Retrieved January 29, 2012, from www.cgee.org.br/atividades/redirKori/557
- Glenn, C. Jerome. (1994). *"The Future Research Methodology"*. Retrieved January 29, 2012, from <http://www.futurovenezuela.org/curso/1-introd.PDF>.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York : Bantam.
- _____. (1995, June). Emotional intelligence. *The Edmonton Sunday Journal*. 22.
- _____. (1995, May). What is your emotional IQ.?. *Reader Diges*. 1995.
- _____. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw Hill.
- Gordon J. Theodore. (1994). *"Cross-Impact Method", Future Research Methodology. AC/UNU Millennium Project*. Retrieved January 29, 2012, from www.cgee.org.br/atividades/redirKori/557.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *The Academy of Management Review*. 12(1): 9-22.
- Hair, Joseph F.; Anderson, Rolph E.; Tatham, Ronald L. & Black, William C. (1995). *Multivariate Data Analysis with Readings*. 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Hill, R. B. (1992). *The work ethic as distetermined by occupation, education, age, gender, work experience, and empowerment*. Dissertation Abstracts International, 54(07), 2428-A. (UMI No. 9333964)
- Hinkle, D. E.; William, W.; & Stephen G. J. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences*. 4th ed. New York: Houghton Mifflin.
- Honold, L. (1997). A review of the literature on employee empowerment. *Empowerment in Organizations*. 5(4): 202-212.
- House, James S. (1981). *Work Stress and Social Support*. Massachsettes: Addison-Wesley.
- Howard, P. J.; & Howard, J. M. (2000). *The Big Five Quickstart: An Introduction to the Five-Factor Model of Personality for Human Resource Professionals*. Retrieved July 2, 2013, from <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/contendelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED384754>

- Hox, J. (2010). *Multilevel Analysis Techniques and Applications*. NY: Rutledge.
- Hoy, W. K.; & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*. 18(4): 250-259.
- Huffman Karen. (2007). *Psychology In Action*. 8th ed. Hoboken, N.J.: John Wiley & Sons, Inc.
- Jacobsen, D. E. (1986). Types and timing of social support. *Journal of Health and Social Behavior*. 27: 250-264.
- Jerabek, I. (1998). "Emotional Intelligence Test." *Emotional Intelligence*. Retrieved January 30, 2012, from [http:// www.queendom.com.eig.html](http://www.queendom.com.eig.html)
- Joseph, J.; & Deshpande, S. P. (1997). The impact of ethical climate on job satisfaction of nurse. *Health care management review*. 22(1): 76-81.
- Jurgen, H. (1968). "The Idea of the Theory of Knowledge as Social Theory." Retrieved May 30, 2015, from <https://www.marxists.org/reference/archive/habermas/1968/theory-knowledge.htm>
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kaplan, Berton H.; Cassel, John C.; & Gore, Susan. (1977). Social Support and Health. *Medical Care*. 50-51.
- Kark, R.; Shamir, B.; & Chen, G. (2003). The Two Face of Transformational Leadership: Empowerment and Dependency. *Journal of Applied Psychology*. 88(2003): 246-255.
- Kramer, R. M.; & Tyler, T. R. (1996). *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Laschinger, H. K. S.; & Havens, D. S. (1995). Staff nurse work empowerment and perceived control over nursing practice: Conditions for work effectiveness. *Journal of Nursing Administration*. 26(9): 27-35.
- Laschinger, H. K. S.; Finegan, J. E.; Shamian, J.; & Wilk, P. (2004). A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*. 25: 527-545.
- Laschinger, H. K. S.; Wong, C.; McMabon, L.; & Kaufmann, C. (1999). Leader behavior impact on staff nurse empowerment, job tension, and work effectiveness. *Journal of Nursing Administration*. 29(5): 28-39.
- Lazarus, R. S.; & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.

- Loraine, Blaxter; Christina, Hughes; & Malcolm, Tight. (1998). *The Academic Career Handbook*. Philadelphia: Open University Press.
- Martin, K. D.; & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extension of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*. 69(2): 175-194.
- McFarlin, D. B.; & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Journal of Applied Psychology*. 35(3): 626-638.
- Merriam Webster Online Dictionary. (2005). Retrieved July 31, 2013, from <http://www.m-w.com>
- Moideenkutty, U.; Blau, G. Ravikuma.; & Nalakath, A. (1998). *Perceived Organizational Support as A Mediator of The Relationship of Perceived Situational Factors to Affective Organizational Commitment*. Paper presented of Management Annual Meeting :Eastern Academy.
- Moorhead, G.; & Griffin, R. W. (2001). *Organization behavior: Managing people and organizations*. 6th ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Mulki, J. P.; Jaramillo, J. F.; & Locander, W. B. (2008). Effect of ethical climate on turnover intention: Linking attitudinal- and stress theory. *Journal of Business Ethics*. 78: 559-579.
- Olson, L. L. (1998). Hospital nurses' perceptions of the ethical climate of their work setting. *Journal of Nursing Scholarship*. 30(4): 345-349.
- Ozaralli, N. (2003). Effects of transformational leadership on empowerment and team effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*. 24 (6):335-344.
- Peter, E.S.F.; & Meredith, B. M. (1991). *Health, Illness, and The Social Body*. United States of America: Prentice-Hall, Inc.
- Philip, Kotler; & Nancy, Lee. (2005). *Corporate Social Responsibility: Doing the Most Good for Your Company and Your Cause*. New York: Wiley.
- Pillai, R.; Schriesheim, C. A.; & Williams, E. A. (1999). Fairness perceptions and trust as mediators for transformation and transactional leadership: A two-sample study. *Journal of Management*. 25(6): 897-933.

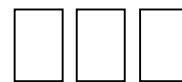
- Poolpatarachewin, Chumpol. (1982). Ethnographic Delphi Futures Research: Thai University Pilot Project. *Cultural and Educational Futures*. 2(4): 13-19.
- Post, J. E.; Lawrence, A. T.; & Weber, J. (2002). *Business and society: corporate strategy, public policy, ethics*. Boston: Irwin/McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* 11th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*. 80(1966): 1-28.
- Rovinelli, R. J.; & Hambleton, R. K. (1977). On the Use Content Specialists in the Assessment of Criterion Reference Test Item Validity. *Dutch Journal of Educational Research*. 2(1977): 49-60
- Ruppel, C. P.; & Harrington, S. J. (2000). The Relationship of communication, ethical work climate, and trust to commitment and innovation. *Journal of Business Ethics*. 25(4): 313-328.
- Sabito, J. A.; & Laschinger, H. K. S. (1995). Staff nurse work empowerment and perceived autonomy: Testing Kanter's Theory of Structural Power in Organizations. *Journal of Nursing Administration*. 25(9): 42-45
- Salovey, P.; & Mayer, J.D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognitive, and Personality*. 9(1990): 185-211.
- Salovey, P.; Mayer, J. D.; Goldman, S.; Turvey, C.; & Palfai, T. (1995). Emotional attention, clarity and repair: exploring emotional intelligence using the trait meta-mood scale. In Pennebaker, J.W. (Ed.). *Emotion, disclosure and health*. (1995): 125-154. Washington D.C.: American Psychological Association.
- Saunders, M.; & Thornhill, A. (2003). Organizational justice, trust, and the management of change. *Personnel Review*. 32(3): 360-375.
- Schefer, C.; Coyne, J. C.; & Lazarus, R. S. (1981). The health related function of social support. *Journal of Behavior Medicine*. 4(4): 381-406.
- Shani, A. B. (Rami); Chandler, D. ; Coget, Jean-Francois; & Lau, J. B. (2009). *Behavior in Organizations*. 9th ed. New York: McGraw-hill.

- Sheppard, B. H.; Lewicki, R. J.; & Minton, J. W. (1992). *Organizational justice: The search for fairness in the workplace*. New York: Lexington Books.
- Smith, R. L.; & Keon, T. L. (1997). Ethical Climate as a factor in the development of Person-organization. *Journal of Bussiness Ethic*. 16(11): 1095-1105.
- Snijders, Tom; & Bosker, Roel. (1999). *Multilevel Analysis: An Introduction to Basic and Advanced Multilevel Modeling*. London: Sage Publications.
- Spreitzer, G.; Kizilos, M.; & Nason, S. (1997, September-October). Dimensional Analysis of the Psychological Empowerment and Effectiveness, Satisfaction, and Strain. *Journal of Management*. (1997): 679-705.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *The Academy of Management Journal*. 38: 1442-1465.
- Spreitzer, G. M. (2007). *The Handbook of Organizational Behavior*. Michigan: Sage Publications.
- Stewart, A. M. (1994). *Empowering people*. London: Pitman.
- Strauss, A.; & Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. Newbury Park: SAGE.
- Tabachnick, B. G.; & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. 5th ed. Boston: Pearson Education, Inc.
- Textor, Robert B. (1986). *A Handbook on Ethnographic Futures Research*. New Haven, CN: Stanford University.
- Textor, Robert B. (1990). *The Middle Path for the Future of Thailand: Technology in the Harmony with Culture and Environment*. Bangkok: Thai Watana Panich.
- The World Business Council for Sustainable Development. (2006). *Meeting-Changing Expectations*. Switzerland: n.p.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1978). A theory of procedure. *California Law Review*. 66: 541-566.
- Thoits, P. A. (1982). Conceptual, Methodological, and Theoretical Problems in Studying Social Support as a Buffer against Lift Stress. *Journal of Health of and Social Behavior*. 23: 145-159.

- Thomas, K. W.; & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: an "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*. 15: 666-681.
- Victor, B.; & Cullen, J. B. (1987). *A Theory and measure of ethical climate in organizations*. In W.C. Frederick (ed.) *Business ethics: Research issues and empirical studies*. Greenwich: JAI Press.
- _____. (1988). The Organizational bases of ethical work climate. *Administrative Science Quarterly*. 33: 1-125.
- Visser, W. (2008). *Corporate social responsibility in developing countries*, In Crane, A.; McWilliams, A.; Matten, D.; Moon, J.; & Siegel, D. (eds.). *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*. Oxford: Oxford University Press, 473-479.
- Weber, M.; & Parson, Talcott. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. New York: Free Press.
- Weisinger, H. (1998). *Emotional Intelligence at Work: The Untapped Edge of Success*. San Francisco. California: Jossey-Bass Inc.
- White D. Donald. (1989). *Organization behavior*. New York: Jimone & Schaster.
- Wilson, I. H. (1978). *Scenario, Handbooks of Future Research*. Westport Connecticut: Greenwood Press.
- Wyld, D. C.; & Jones, C. A. (1997). The importance of context: The ethical work climate construct and model of ethical decision making-An agenda for Research. *Journal of Business Ethics*. 16(4): 465-472.
- Yukl, G.; & Fleet. (1992). Theory and Research on Leadership in Organizations. In D. D. Marvin and L. M. Hough. (ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. 2nd ed. California: Consulting Psychologists, 147-148.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations*. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Zimbardo, P. G.; Johnson, R. L.; & McCann, V. (2009). *Psychology: Core Concepts*. 6th ed. Boston: Pearson Education, Inc.







(สำหรับพนักงานสัมภาษณ์)

แบบสอบถาม

การทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำปริญญานิพนธ์ของนางสาว กังสดาล เขารัฒนกุล หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ (เน้นวิจัย) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถามชุดนี้ สำหรับอาจารย์ผู้บริหาร (หัวหน้าภาควิชาหรือเทียบเท่า) ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่

1. ความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตอนที่ 1
2. ความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตอนที่ 2
3. ความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตอนที่ 3
4. บรรยากาศในที่ทำงาน
5. การกำหนดนโยบาย
6. ความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับผู้บริหาร

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

1. เพศ	☐ 1) หญิง ☐ 2) ชาย
2. อายุ	 ปี
3. วุฒิการศึกษา	☐ 1) ปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาโท ☐ 3) ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งทางวิชาการ	☐ 1) อาจารย์ ☐ 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ☐ 3) รองศาสตราจารย์ ☐ 4) ศาสตราจารย์
5. สถานภาพสมรส	☐ 1) โสด ☐ 2) สมรส ☐ 3) หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ☐ 4) เป็นหม้าย
6. ประสบการณ์ในการทำงาน	☐ 1) ไม่เกิน 3 ปี ☐ 2) 3 - 5 ปี ☐ 3) 6 - 10 ปี ☐ 4) 10 ปีขึ้นไป
7. คณะที่สังกัด	
สถาบัน	

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม

1. ความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตอนที่ 1

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
		ไม่เคยเลย	นานครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ
		1	2	3	4	5
1	ท่านประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ที่บังคับบัญชา					
2	การกระทำของท่านทำให้ผู้บังคับบัญชาเคารพนับถือ					
3	ท่านทำให้ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้					
4	ท่านทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับท่าน					
5	ท่านถ่ายทอดอุดมคติในการทำงานให้กับผู้บังคับบัญชา					
6	ท่านทำงานโดยใช้เหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์					
7	ท่านสงบสติอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ					
8	ท่านตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่จะตามมาในด้านศีลธรรมและจริยธรรม					
9*	ท่านใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน					
10	ผู้บังคับบัญชายอมรับในความเฉลียวฉลาดในการทำงานของท่าน					
11	ท่านแสดงให้เห็นว่าท่านมีความเชื่อมั่นในตนเอง					
12	ท่านแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์การทำงานของท่าน					
13	ท่านจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน					
14	ท่านทำให้ผู้บังคับบัญชารู้สึกสนุกกับการทำงาน					
15	ท่านพูดถึงเป้าหมายในการทำงานด้วยความกระตือรือร้น					
16	ท่านให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน					
17	ท่านมีมุมมองต่อปัญหาในแง่บวก					
18	ท่านพูดถึงเป้าหมายในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน					
19	ท่านกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงการอุทิศตนต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน					
20	ท่านแสดงความเชื่อมั่นว่าภาควิชา/สาขาวิชาจะดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย					
21	ท่านแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด					
22	ท่านกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชามองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อภารกิจขององค์กร					
23	ท่านกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า					
24	ท่านสามารถจัดการปัญหาที่ภาควิชา/สาขาวิชาเผชิญอยู่ได้					
25	ท่านกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในภาควิชา/สาขาวิชา					
26	ท่านสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ๆ					
27	ท่านส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาโดยใช้เหตุผลมากกว่าการคิดเอาเอง					
28	ท่านริเริ่มวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานของภาควิชา/สาขาวิชา					
29	ท่านให้ความสำคัญกับการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา					
30	ท่านหามุมมองใหม่ในการแก้ปัญหา					
31	ท่านสนใจปรับปรุงวิธีการทำงานแบบเก่าๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
32	ท่านตั้งรับปัญหาที่เคยเกิดขึ้นในการทำงานด้วยวิธีการใหม่					

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
		ไม่เคยเลย	นานครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ
		1	2	3	4	5
33	ท่านสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดริเริ่มใหม่ๆ					
34	ท่านให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการคิดหาทางแก้ปัญหาโดยวิธีใหม่					
35	ท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
36	ท่านไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา					
37	ท่านดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน					
38	ท่านทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าเขามีคุณค่า					
39	ท่านรับฟังเรื่องของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความตั้งใจ					
40	ท่านให้เวลาในการแนะนำการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล					
41	ท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล					
42	ท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเอง					
43	ท่านทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสนใจการพัฒนาจุดเด่นของตนเอง					
44	ท่านสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตามความสนใจของเขา					
45	ท่านสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
46	ท่านแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวิเคราะห์ความต้องการของผู้อื่น					
47	ท่านพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้และเข้าใจผู้อื่นมากขึ้นกว่าเดิม					
48	ท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					

2. ความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตอนที่ 2

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		1	2	3	4	5
1	งานที่ท่านทำมีความสำคัญสำหรับท่านมาก					
2	ท่านรู้สึกว่าการกระทำต่างๆ ในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับตัวท่านเอง					
3	ท่านเชื่อว่างานที่ท่านทำเป็นส่วนสำคัญขององค์การ					
4	งานที่ท่านทำอยู่ช่วยพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนประสบการณ์ของท่าน					
5*	ถ้าเป็นไปได้ ท่านอยากเปลี่ยนไปทำงานที่มีคุณค่ามากกว่านี้					
6	ท่านเชื่อมั่นในความสามารถด้านการทำงานของตนเอง					
7	ท่านคิดว่าตนเองมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ท่านทำอยู่					
8	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ					
9	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถทำงานให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด					
10	แม้มีอุปสรรคในการทำงาน ท่านก็สามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบได้สำเร็จ					
11	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ท่านทำ					
12	ท่านมีโอกาสสร้างสรรค์ผลงานด้วยวิธีการของท่านเอง					
13	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถเลือกวิธีแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง					
14*	ท่านต้องรอรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา					
15	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเพื่อริเริ่มวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ					
16	ท่านมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ					
17	ท่านมีอิทธิพลอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในภาควิชา/สาขาวิชาของท่าน					
18*	ผลการปฏิบัติงานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานอื่นๆ ในองค์การ					
19	หากท่านหยุดงานกะทันหัน งานของคนอื่นในภาควิชา/สาขาวิชาจะหยุดชะงักไปด้วย					
20	หากปราศจากท่านแล้ว งานบางส่วนของภาควิชา/สาขาวิชาจะประสบปัญหา					

3. ความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตอนที่ 3

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ	จริง	จริงที่สุด
		1	2	3	4	5
1	ท่านสามารถรอคอยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท่านต้องการ					
2*	เมื่อถูกขัดใจ ท่านจะรู้สึกหงุดหงิดจนควบคุมอารมณ์ไม่ได้					
3*	ท่านมีปฏิกิริยาโต้ตอบรุนแรงต่อปัญหาเพียงเล็กน้อย					
4	ท่านสังเกตได้เมื่อคนใกล้ชิดมีอาการเปลี่ยนแปลง					
5*	ท่านไม่สนใจความทุกข์ของผู้อื่นที่ท่านไม่รู้จัก					
6	ท่านยอมรับในการกระทำของผู้อื่นที่แตกต่างจากสิ่งที่ท่านคิด					
7	ท่านเห็นคุณค่าในน้ำใจที่ผู้อื่นมีให้ท่าน					
8*	ท่านยอมรับความผิดพลาดของผู้อื่นได้ยาก					
9	ท่านยินดีทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม					
10*	ท่านไม่รู้ว่าท่านมีทักษะความเชี่ยวชาญในด้านใด					
11	แม้เป็นงานยาก ท่านก็มั่นใจว่าท่านสามารถทำได้					
12	เมื่อเริ่มทำสิ่งใด ท่านมักจะมุ่งมั่นทำงานนั้นจนสำเร็จ					
13	ท่านพยายามแก้ปัญหาด้วยหลักเหตุผลอย่างเป็นขั้นตอน					
14	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานก่อนหลังได้เสมอ					
15*	ท่านรู้สึกว่าการตัดสินใจแก้ปัญหาเป็นเรื่องยาก					
16	ท่านพยายามสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับทุกคนในองค์กร					
17*	ท่านไม่กล้าบอกความต้องการของตนเองแก่ผู้อื่น					
18	เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น ท่านสามารถแสดงเหตุผลเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับได้					
19*	ท่านรู้สึกว่าตนเองด้อยกว่าผู้อื่น					
20	ไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใด ท่านสามารถทำหน้าที่ของตนเองได้ดี					
21	ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถทำทุกงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี					
22	แม้สถานการณ์จะเลวร้าย ท่านก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น					
23	ท่านสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เพื่อนร่วมงานสนุกสนานได้					
24*	ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อผู้อื่นได้รับสิ่งที่ดีกว่า					
25*	ท่านไม่ทราบว่าการกิจกรรมแบบใดที่จะสร้างความสุขให้กับตัวท่านได้					
26	เมื่อรู้สึกไม่สบายใจ ท่านสามารถหาวิธีผ่อนคลายได้					
27*	ท่านรู้สึกทุกข์ ร้อนกับเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ที่เกิดขึ้น					

4. บรรยายภาคนิที่ทำงาน

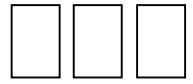
ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ	จริง	จริงที่สุด
		1	2	3	4	5
1	องค์การดูแลเอาใจใส่อาจารย์ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
2	องค์การมีการพิทักษ์สิทธิประโยชน์ของบุคลากรในองค์การ					
3	องค์การดำเนินงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของบุคลากรทุกคนในองค์การ					
4	องค์การให้การสนับสนุนอาจารย์ทุกคนที่ปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรม					
5	องค์การมีนโยบายและวิธีปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงานของอาจารย์					
6	องค์การมีกลไกส่งเสริมให้อาจารย์ทุกคนปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของอาจารย์					
7	องค์การจัดประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพแก่อาจารย์					
8*	องค์การไม่ค่อยสนใจเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัย					
9	องค์การกำหนดกฎระเบียบต่างๆ โดยคำนึงถึงคุณธรรมจริยธรรมเป็นสำคัญ					
10	องค์การให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบต่างๆ มากกว่าสัมพันธ์ภาพส่วนตัว					
11	องค์การปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ข้อบังคับ ในการประเมินผลงานของบุคลากร					
12	สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎ ข้อบังคับ ตามที่ได้ประกาศ					
13	สมาชิกในองค์การตั้งใจทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์การ					
14	สมาชิกในองค์การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การมากกว่าส่วนตน					
15	องค์การสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานของอาจารย์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ					
16	องค์การให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่					
17	สมาชิกในองค์การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของนักศึกษาเป็นสำคัญ					
18	สมาชิกในองค์การคำนึงถึงเสรีภาพทางวิชาการโดยไม่ขัดต่อหลักศาสนาและศีลธรรม					
19	สมาชิกในองค์การได้ตรงต่อถึงสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม					
20	สมาชิกในองค์การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักจริยธรรมและธรรมเนียมปฏิบัติที่สังคมยอมรับ					

5. การกำหนดนโยบาย						
ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
		ไม่เคยเลย	นานครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ
		1	2	3	4	5
1	ท่านมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการบริหารหลักสูตรของภาควิชา					
2	ท่านมีส่วนร่วมในการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรต่างๆ ของภาควิชา/สาขาวิชา					
3	ท่านกำหนดให้มีการประชุมเพื่อวางแผนการจัดการเรียนการสอนในแต่ละภาคการศึกษา					
4	ท่านมีส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางการเรียนการสอนในแต่ละภาคการศึกษา					
5	ท่านมีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในภาควิชา/สาขาวิชา					
6	ท่านวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกฝ่ายในภาควิชา/สาขาวิชา					
7	ท่านกำหนดแผนงบประมาณเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรทุกฝ่ายในภาควิชา/สาขาวิชา					
8	ท่านเป็นผู้กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมนักศึกษาของภาควิชา/สาขาวิชา					
9	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรมนักศึกษาของภาควิชา/สาขาวิชา					
10	ท่านติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมนักศึกษาของภาควิชา/สาขาวิชา					
11	ท่านมีส่วนสำคัญในการพัฒนาความเข้มแข็งของภาควิชา/สาขาวิชาให้มากขึ้นกว่าเดิม					
12	ท่านริเริ่มให้เกิดโครงการ/กิจกรรมใหม่ๆ ในภาควิชา/สาขาวิชา					
13	ท่านประสานงานให้ภาควิชา/สาขาวิชาจัดกิจกรรมการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน					
14	ท่านทำให้ภาควิชา/สาขาวิชาเป็นที่รู้จักมากขึ้นในสังคมและชุมชนโดยรอบ					
15	ท่านมีบทบาทสำคัญต่อการควบคุมดูแลงานธุรการของภาควิชา/สาขาวิชา					

6. ความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับผู้บริหาร						
ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
		ไม่เคยเลย	นานครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ
		1	2	3	4	5
1	ท่านใช้เวลาในการสอนและให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาอย่างเต็มที่					
2	ท่านไม่ใช้ช่วงเวลาทำงานเพื่อทำธุระส่วนตัวอย่างอื่น					
3	ท่านพยายามให้นักศึกษาส่งงานในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล					
4	ท่านเปิดแอร์ในอุณหภูมิ 25 องศาในห้องเรียนและห้องทำงาน					
5	ท่านปิดไฟ ปิดแอร์ ในห้องเรียนและห้องทำงาน หลังเลิกงาน					
6	ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม					
7	ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้ชุมชนมีเศรษฐกิจที่ดี					
8	ท่านจัดโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการประหยัดพลังงาน ทรัพยากร และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม					
9	ท่านส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานในรูปแบบไฟล์ดิจิทัลแทนงานเอกสาร					
10	ท่านกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานเพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคม					
11	ท่านกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานเพื่อให้ชุมชนมีเศรษฐกิจที่ดี					
12	ท่านเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการบริการวิชาการเพื่อสังคม					

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
		ไม่เคยเลย	นานครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ
		1	2	3	4	5
13	ท่านเสนอปรับค่าตอบแทนให้บุคลากรให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
14	ท่านเสนอปรับค่าตอบแทนให้บุคลากรโดยคำนึงถึงการดำรงชีวิตได้ในสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี					
15	ท่านดูแลครอบครัวของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เดือดร้อน					
16	ท่านสอนตรงตามจุดประสงค์ของรายวิชา					
17	ท่านไม่นำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ผิดกฎหมายมาใช้ในการทำงาน					
18	ท่านส่งเสริมให้อาจารย์และนักศึกษาอ้างอิงข้อมูลทางวิชาการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย					
19	ท่านทำงานวิจัยโดยอ้างอิงข้อมูลทางวิชาการอย่างถูกต้อง					
20	ท่านพยายามหรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขกฎหมายที่สร้างความเหลื่อมล้ำทางสังคม					
21	ท่านบริการวิชาการตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง					
22	ท่านปฏิบัติงานใดๆ โดยไม่ไปเบียดบังเวลาของนักศึกษา					
23	ท่านจัดโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมการเป็นพลเมืองไทยที่มีความรับผิดชอบ					
24	ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
25	ท่านแก้ปัญหาต่างๆ โดยคำนึงถึงหลักสิทธิเสรีภาพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิมนุษยชน					
26	ท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเคารพสิทธิเสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในการทำงาน					
27	ท่านเสียภาษีถูกต้อง ไม่หลบเลี่ยงภาษี					
28	ท่านปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง และความถูกต้องตามกฎหมาย					
29	ท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้เกียรติสมฐานะอาจารย์					
30	ท่านเคารพสิทธิส่วนบุคคลของนักศึกษา					
31	ท่านปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสังคมแก่นักศึกษา					
32	ท่านให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้คู่คุณธรรม					
33	ท่านสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในการเรียนการสอนแก่นักศึกษา					
34	ท่านทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคม หรือการแก้ปัญหาสังคม					
35	ท่านทำงานวิจัยและการบริการทางวิชาการโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชน					
36	ท่านเต็มใจเป็นคณะทำงานหรือคณะกรรมการชุดต่างๆ แก่องค์การภายนอก					
37	ท่านเต็มใจเป็นคณะทำงานหรือคณะกรรมการในโครงการ/กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม					
38	ท่านจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม					
39	ท่านปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในการทำงานต่างๆ					
40	ท่านไม่เหมียงเหยต่อการละเมิดจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา					
41	ท่านปฏิบัติงานใดๆ โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม					
42	ท่านสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความประพฤติดี มีคุณธรรมจริยธรรม					
43	ท่านกำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
44	ท่านใช้มาตรฐานเดียวกันในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
45	ท่านไม่ใช้ความสนิทส่วนตัวในการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
		ไม่เคยเลย	นานครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ
		1	2	3	4	5
46	ท่านสอนนักศึกษาให้เห็นความสำคัญของการเป็นผู้ให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน					
47	ท่านสอนนักศึกษาด้วยความจริงใจโดยไม่หวังอามิสสินจ้าง					
48	ท่านปรับวิธีการเรียนการสอนเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อนักศึกษาที่ด้อยโอกาส					
49	ท่านพยายามจัดหา/ประชาสัมพันธ์ทุนการศึกษาแก่นักศึกษา					
50	ท่านบริการวิชาการแก่สังคมด้วยความเต็มใจไม่ว่าจะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ก็ตาม					
51	ท่านเต็มใจในการบริการความรู้แก่ผู้อื่นด้วยท่าทีที่เป็นมิตร					
52	การปฏิบัติงานตามภารกิจของท่านมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม					
53	ท่านให้การสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาทำงานต่างๆ นอกเหนือจากงานประจำของตนเอง					
54	ท่านยินดีช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อได้รับการร้องขอ					
55	เมื่อมีโอกาส ท่านแสดงน้ำใจแก่คนรอบข้าง					
56	ท่านร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่างๆ ในนามของหน่วยงาน					
57	ท่านมีส่วนร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ในการสร้างประโยชน์แก่สังคม					
58	ท่านปฏิบัติงานใดๆ โดยคำนึงถึงความต้องการของคนรอบข้าง					
59	ท่านบริหารงานแบบยืดหยุ่น เห็นอกเห็นใจต่อผู้ได้บังคับบัญชา					
60	ท่านบริจาคเงินเพื่อช่วยเหลือครอบครัวของผู้ได้บังคับบัญชา หากทราบว่าเขาเดือดร้อน					



(สำหรับพนักงานสัมภาษณ์)

แบบสอบถาม

การทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำปริญญานิพนธ์ของนางสาว กังสดาล เชาว์วัฒนกุล หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ (เน้นวิจัย) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถามชุดนี้ สำหรับอาจารย์ประจำของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่

1. ความรู้เกี่ยวกับซีเอสอาร์
2. บุคลิกภาพ
3. ความยุติธรรมในที่ทำงาน
4. การสนับสนุนทางสังคม
5. ความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

1. เพศ	☐ 1) หญิง ☐ 2) ชาย
2. อายุ	 ปี
3. วุฒิการศึกษา	☐ 1) ปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาโท ☐ 3) ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งทางวิชาการ	☐ 1) อาจารย์ ☐ 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ☐ 3) รองศาสตราจารย์ ☐ 4) ศาสตราจารย์
5. สถานภาพสมรส	☐ 1) โสด ☐ 2) สมรส ☐ 3) หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ☐ 4) เป็นหม้าย
6. ประสบการณ์ในการทำงาน	☐ 1) ไม่เกิน 3 ปี ☐ 2) 3 - 5 ปี ☐ 3) 6 - 10 ปี ☐ 4) 10 ปีขึ้นไป
7. คณะที่สังกัด	
สถาบัน	

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับซีเอสอาร์			
ข้อ	ข้อความ	การประเมิน	
		ผิด	ถูก
		0	1
1*	ความรับผิดชอบต่อสังคม หรือ CSR ย่อมาจาก Company Social Responsibility		
2	การรองรับด้วยมาตรฐาน ISO 26000 เป็นมาตรฐานสากลว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การโดยเฉพาะ		
3*	ซีเอสอาร์ เป็นประเด็นใหม่ทางธุรกิจที่เพิ่งเกิดขึ้นหลังทศวรรษ 2000		
4*	ซีเอสอาร์ เป็นเรื่องความใส่ใจต่อสังคมที่นอกเหนือการปฏิบัติหน้าที่หลัก		
5	ซีเอสอาร์ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกภารกิจในการดำเนินงาน		
6*	ซีเอสอาร์ เป็นความรับผิดชอบต่อระดับบุคคล		
7	ซีเอสอาร์ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจทุกประเภท		
8*	ซีเอสอาร์ เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจที่ถูกระบุในกฎหมายประเทศต่างๆ		
9*	ซีเอสอาร์ คือ ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การในด้านสิ่งแวดล้อม		
10*	ตามแนวคิดซีเอสอาร์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่องค์กรต้องคำนึงถึงมากที่สุดคือชุมชนโดยรอบ		
11	ตามแนวคิดซีเอสอาร์ “ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ” คือ การให้ความสำคัญเรื่องการผลิตที่สร้างกำไรสูงสุดแก่เจ้าของและผู้ถือหุ้น การสร้างผลกำไรสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้อย่างสม่ำเสมอ		
12	ตามแนวคิดซีเอสอาร์ “ความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย” คือ การให้ความสำคัญในเรื่องการผลิตตามความคาดหวังของรัฐ และกฎหมาย การดำเนินธุรกิจภายใต้กฎหมาย และกติกาทาสังคม		
13	ตามแนวคิดซีเอสอาร์ “ความรับผิดชอบต่อทางจริยธรรม” คือ การยึดมั่นในจริยธรรมเหนือการคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์การ		
14	ตามแนวคิดซีเอสอาร์ “ความรับผิดชอบต่อด้านการให้แก่สังคม” คือ การเสียสละเพื่อส่วนร่วม		
15*	ตามแนวคิดซีเอสอาร์ การให้แก่สังคมถือเป็นความรับผิดชอบลำดับแรกขององค์การ		

2. บุคลิกภาพ

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
		ไม่เคยเลย	นานครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ
		1	2	3	4	5
1	ท่านสามารถจัดการกับชีวิตของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ท่านทำงานทุกอย่างอย่างเป็นระเบียบ มีขั้นตอน					
3	ท่านมีเป้าหมายชัดเจนในการทำงานต่างๆ					
4	ท่านรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี					
5	ท่านมีความพยายามในการทำงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้					
6	ท่านพยายามทำงานให้สำเร็จ แม้จะประสบปัญหาต่างๆ ก็ตาม					
7*	ท่านทำงานไม่เสร็จทันเวลาที่กำหนด					
8*	ท่านชอบผลัดวันประกันพรุ่ง					
9*	ท่านชอบทำงานให้สำเร็จโดยเร็ว โดยไม่ได้มุ่งหวังคุณภาพของงาน					
10	ท่านมีความระมัดระวังไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือทำงาน					

3. ความยุติธรรมในที่ทำงาน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		1	2	3	4	5
1	ท่านได้รับพิจารณาขึ้นเงินเดือนในครั้งที่ผ่านมามีใกล้เคียงกับสิ่งที่ท่านคิดว่าสมควรจะได้รับ					
2*	เงินเดือนที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของท่าน					
3	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับระดับการศึกษาของท่าน					
4	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์การทำงานของท่าน					
5*	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่มีผลการปฏิบัติงานเหมือนท่าน					
6	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามและการอุทิศตนทุ่มเททำงาน					
7	กระบวนการตัดสินใจในการกำหนดผลตอบแทนภายในองค์กรมีความยุติธรรม					
8	อาจารย์ทุกคนในองค์กรได้รับการพิจารณาความก้าวหน้าในการทำงานด้วยเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน					
9	ท่านได้รับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง ไม่บิดเบือน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		1	2	3	4	5
10	ท่านมั่นใจในความโปร่งใสของกระบวนการกำหนดค่าตอบแทน และการปรับขึ้นเงินเดือนขององค์กร					
11*	ท่านไม่มีโอกาสได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
12	องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานร้องเรียน เมื่อรู้สึกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ยุติธรรม					
13*	หัวหน้าภาควิชาหม่อมอคิดต่อท่าน					
14*	เพื่อนร่วมงานหม่อมอคิดต่อท่าน					
15	ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาจากเพื่อนร่วมงาน					
16	หัวหน้าภาควิชาที่มีข้อมูลที่ต้องใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของบุคลากรในภาควิชา/สาขาวิชา					
17	หัวหน้าภาควิชาเต็มใจที่จะรับฟังการร้องเรียนใดๆ จากทุกคนอย่างเท่าเทียม					
18	หัวหน้าภาควิชาให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาควิชา/สาขาวิชา					

4. การสนับสนุนทางสังคม

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ	จริง	จริงที่สุด
		1	2	3	4	5
1	ท่านสามารถพูดคุยปัญหากับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสนิทสนมเป็นกันเอง					
2	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในเรื่องความเป็นอยู่ของท่าน					
3*	ผู้บังคับบัญชาดำเนินการของท่านต่อหน้าผู้อื่น เมื่อท่านทำงานผิดพลาด					
4	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแก้ตัวใหม่ เมื่อท่านทำงานผิดพลาด					
5	ท่านรู้สึกสบายใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
6	เพื่อนร่วมงานแสดงความห่วงใย เมื่อท่านเจ็บป่วยหรือได้รับความเดือดร้อน					
7	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
8	เพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะทำงานร่วมกับท่าน					
9	ท่านได้รับคำแนะนำที่ดีในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา					
10	ท่านได้รับคำแนะนำที่ดีจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาข้อผิดพลาดในการทำงาน					
11*	ท่านมักไม่สามารถอภิปรายปัญหาในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา					
12*	ผู้บังคับบัญชามักไม่ชี้แจงรายละเอียดของงานที่มอบหมาย					
13	ท่านแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานกับเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ	จริง	จริงที่สุด
		1	2	3	4	5
14	ท่านได้รับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
15	เพื่อนร่วมงานแนะนำแหล่งความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่ท่าน					
16*	ท่านไม่มีโอกาสระดมความคิดกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน					
17	ผู้บังคับบัญชาจัดเตรียมอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้แก่ท่าน					
18*	ผู้บังคับบัญชากำหนดระยะเวลาทำงานไม่เหมาะสมกับภาระงานที่มอบหมายให้ท่านทำ					
19	ผู้บังคับบัญชาจัดคนมาแบ่งเบาภาระงานของท่านได้อย่างเหมาะสม					
20	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต					
21	ท่านสามารถขอยืมอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากเพื่อนร่วมงานได้					
22	เพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะทำงานแทนท่านหากท่านเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้					
23	เมื่อท่านมีปัญหาด้านการเงิน ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
24	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงาน					

5. ความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
		ไม่เคยเลย	นานครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ
		1	2	3	4	5
1	ท่านใช้เวลาในการสอนและให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาอย่างเต็มที่					
2	ท่านไม่ใช้ช่วงเวลาการทำงานเพื่อทำธุระส่วนตัวอย่างอื่น					
3	ท่านพยายามให้นักศึกษาส่งงานในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล					
4	ท่านปิดไฟ ปิดแอร์ ในห้องเรียนและห้องทำงาน หลังเลิกงาน					
5	ท่านใช้กระดาษทั้งด้านหน้าและด้านหลังแทนการใช้กระดาษหน้าเดียว					
6	ท่านเลือกที่จะซ่อมแซมสิ่งของส่วนรวมมากกว่าการสั่งซื้อครุภัณฑ์ใหม่					
7	ท่านช่วยรักษาทรัพยากรส่วนรวมของมหาวิทยาลัย					
8	ท่านใช้งบประมาณทั้งของตัวเองและของส่วนรวมอย่างประหยัด					
9	ท่านมีเงินออมจากเงินเดือนประจำในแต่ละเดือน					
10	ท่านเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นในการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ไม่สุรุ่ยสุร่าย					
11	ท่านสอนตรงตามจุดประสงค์ของรายวิชา					
12	ท่านตรงต่อเวลาทั้งการเข้าสอนและการนัดหมายกับเพื่อนร่วมงาน					
13	ท่านรับผิดชอบต่องานส่วนรวมที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
		ไม่เคยเลย	นานครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ
		1	2	3	4	5
14	ท่านแสดงความคิดเห็นที่ถูกต้อง รับฟังผู้อื่น และไม่เอาความคิดเห็นของตนเองเป็นที่ตั้ง					
15	ท่านไม่นำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ผิดกฎหมายมาใช้ในการทำงาน					
16	ท่านทำงานวิจัยโดยอ้างอิงข้อมูลทางวิชาการอย่างถูกต้อง					
17	ท่านปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน					
18	ท่านปฏิบัติตามนโยบายของมหาวิทยาลัย					
19	ท่านปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง และความถูกต้องตามกฎหมาย					
20	ท่านเสียภาษีถูกต้อง ไม่หลบเลี่ยงภาษี					
21	ท่านสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในการเรียนการสอนแก่นักศึกษา					
22	ท่านปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสังคมแก่นักศึกษา					
23	ท่านให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้คู่คุณธรรม					
24	ท่านทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคม หรือการแก้ปัญหาสังคม					
25	ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมของมหาวิทยาลัย					
26	ท่านบริการวิชาการแก่ผู้อื่นด้วยความจริงใจ ทำทางสามร่วม และเป็นมิตร					
27	ท่านปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในการทำงานต่างๆ					
28	ท่านปฏิบัติงานใดๆ โดยคำนึงถึงการประพฤติดนดี มีคุณธรรมจริยธรรม					
29	ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของความกตัญญูรู้คุณ					
30	ท่านแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ด้วยความเป็นกลางมากกว่าการใช้ความรู้สึกส่วนตัว					
31	ท่านปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอก					
32	ท่านสอนนักศึกษาได้เห็นถึงความสำคัญของการให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน					
33	ท่านสอนและให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาด้วยความจริงใจโดยไม่หวังอามิสสินจ้าง					
34	ท่านปฏิบัติงานใดๆ โดยคำนึงถึงความต้องการของคนรอบข้าง					
35	ท่านยินดีช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับการร้องขอ					
36	เมื่อมีโอกาส ท่านแสดงน้ำใจแก่คนรอบข้าง					
37	ท่านร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่างๆ					
38	ท่านร่วมกิจกรรมทำบุญ การบริจาค โดยไม่สนใจว่าผู้อื่นจะรู้หรือไม่					
39	ท่านใช้น้ำ ไฟฟ้า กระดาษชำระ และสาธารณสมบัติอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ไหนก็ตาม					
40	ท่านใส่ใจต่อการแยกขยะและทิ้งขยะให้ถูกที่					



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบเครื่องมือวัด

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบเครื่องมือวัด

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถวัลย์ เนียมทรัพย์	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. อาจารย์ พันตรีหญิง ดร.พนมพร พุ่มจันทร์	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสวัตรี ณ ถลาง	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระฉัตร สุปัญญา	คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร





ภาคผนวก ค

ตัวอย่างการจัดกลุ่มความหมายของข้อความสำคัญ

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างการจัดกลุ่มความหมายของข้อความสำคัญ

Significant Statement	Theme	Subtheme
ธุรกิจบัณฑิตย์	ข้อมูลเบื้องต้น	สังกัด
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์		
ปัจจุบันเป็นผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	ข้อมูลเบื้องต้น	สถานภาพการทำงาน
ไม่มีตำแหน่งบริหารอะไร		
40 ปี	ข้อมูลเบื้องต้น	อายุ
44 ปี		
บรรจุตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541	ข้อมูลเบื้องต้น	อายุงานอาจารย์
23 ปีมาแล้ว		
จบปริญญาเอกที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ หลักสูตรสหวิทยาการ	ข้อมูลเบื้องต้น	การศึกษาสูงสุด
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาไทยศึกษา มหาวิทยาลัย บูรพา	ข้อมูลเบื้องต้น	การศึกษาสูงสุด
ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่ใกล้ชิดตัวเรามากที่สุด คือ ผู้เรียน ถัดมาเป็นเรื่องของผู้ปกครองที่มีความเป็นห่วงใย ลูกหลานของตนเองว่าอยู่ในที่เรียนที่ดีหรือไม่	กลุ่มผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครอง ญาติของ ผู้ปกครอง ชุมชน และ สังคม
แน่นอนว่าจะต้องมีนักศึกษา ผู้ปกครอง ญาติของ ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม		
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเอกชน คือ นักเรียน นักศึกษา เพราะถือเป็น ลูกค้า รวมถึงผู้ปกครองของนักศึกษาเป็นอีกกลุ่ม หนึ่งในฐานะที่เป็นลูกค้าเช่นเดียวกันที่จะช่วยบอกต่อ และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร		
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ ชุมชนรอบมหาวิทยาลัย โดย ส่วนตัวเห็นว่าอาจารย์ในระดับผู้บริหารจะเกี่ยวข้อง กับชุมชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากกว่าในระดับ ผู้ปฏิบัติงานหรือระดับล่าง	กลุ่มผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	ชุมชนรอบมหาวิทยาลัย

Significant Statement	Theme	Subtheme
ประชาชน ชุมชน คนในชุมชน อย่างชุมชนที่อยู่ใกล้เคียงกับเรา (มหาวิทยาลัย) ก็เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ชุมชนรอบมหาวิทยาลัยและสังคม
ความรับผิดชอบในเรื่องของนโยบาย หรือแนวคิดของมหาวิทยาลัยที่เน้นเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ หากผู้บริหารให้ความสำคัญกับเรื่องนี้จะส่งมาเป็นนโยบายให้ระดับผู้ปฏิบัติงานได้ทำ และส่งไปถึงนักศึกษาของมหาวิทยาลัย	ความหมาย	ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร (ความรับผิดชอบต่อมหาวิทยาลัย)
ความรับผิดชอบต่อภายในองค์กรของตนเอง ก่อนที่จะขยายไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก		
การจัดการ การคิดวางแผน สนับสนุนต่อโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ผู้ได้บังคับบัญชาทำการวางแผนลำดับขั้นตอนให้เขา และให้เขานำไปปฏิบัติ ด้วยการส่งต่อเป็นลำดับไป	ความหมาย	ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร (การสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสได้ทำประโยชน์แก่สังคม)
ผู้บริหารต้องเป็นคนกระตือรือร้น โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งนักศึกษา ทีมงานของเรา หรือคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรา มีโอกาสได้ทำสิ่งดีๆ บ้าง		
ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสได้ทำสิ่งที่มีประโยชน์ต่อสังคม		
การกำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นภารกิจหลัก ซึ่งเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงาน		
การมีส่วนร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ในการสร้างประโยชน์แก่สังคมด้วย		

Significant Statement	Theme	Subtheme
ความรับผิดชอบต่อความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขของผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานที่อยู่ในความดูแล รวมถึงครอบครัวของผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเท่าที่จะทำได้ รับผิดชอบผู้ร่วมงาน พิจารณาการขึ้นเงินเดือนที่ทำให้เขาเลี้ยงตัวเองได้	ความหมาย	ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร (ความรับผิดชอบความเป็นอยู่ของผู้ได้บังคับบัญชา)
การเป็นตัวอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นเป็นแบบอย่าง การที่เราทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และในฐานะที่เราเป็นคนหนึ่งคนในสังคม เราก็จะต้องทำตัวไม่ให้เป็นที่เดือดร้อนต่อสังคม และถ้าเรามีมากพอ เราก็ต้องรู้จักแบ่งปัน การดูแลพัฒนาสังคมไปในทางที่ดี ทำให้คนรักกัน เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ระหว่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ตอนนี้สังคมกำลังมีปัญหามากมาย ก็ต้องพยายามปรับปรุง แก้ไข พัฒนาสังคมให้ดีขึ้น ควรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับหน่วยงานอื่นๆ ในการสร้างประโยชน์แก่สังคมด้วย	ความหมาย	ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร (การเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน สร้างประโยชน์เพื่อสังคม)
การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม สิ่งใดที่เป็นนโยบายลงมาในฐานะที่เราเป็นผู้ปฏิบัติงาน เราก็ต้องทำ ต้องรับผิดชอบ	ความหมาย	ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร)

Significant Statement	Theme	Subtheme
ความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติงานประจำ ซึ่ง มากน้อยย่อมต่างกันในแต่ละคน	ความหมาย	ความรับผิดชอบต่อสังคม ของผู้ปฏิบัติงาน (การปฏิบัติงานประจำด้วย ความรับผิดชอบต่อตนเอง และคนรอบข้าง)
ความรับผิดชอบต่อตัวเองก่อนเป็นหลัก แล้วจึงปฏิบัติต่อ ผู้คนรอบข้าง อย่างเช่น คนในครอบครัว เพื่อนบ้าน ส่วน ที่ทำงานก็รับผิดชอบต่อลูกศิษย์ ต่อเพื่อนร่วมงาน		
การอบรมสั่งสอน หรือการถ่ายทอดความรู้ให้กับ นักศึกษา การทำวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสังคม		
ความต้องการที่จะผลิตบัณฑิตที่นอกจากมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะรอบด้านแล้ว ยังต้องมีเรื่องของ คุณธรรมจริยธรรมเป็นเรื่องหลักควบคู่ไปด้วย		
การทำความดีโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	ความหมาย	ความรับผิดชอบต่อสังคม ของผู้ปฏิบัติงาน (การทำความดีโดยไม่หวัง สิ่งตอบแทน)
การเป็นคนดีของสังคม ไม่เป็นภาระให้แก่สังคม		
ผู้ปฏิบัติงานสามารถมีส่วนร่วม และตระหนักในเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมได้มากกว่าผู้บริหาร โดยการ รวมกลุ่มของบุคลากรในการทำสิ่งต่างๆ เป็นกลุ่มที่ได้ไป ลงมือทำจริง		
สิ่งที่ทำได้ดีที่สุด คือ การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ เต็มที่	แนวคิดของ แคร์โรล	ความรับผิดชอบด้าน เศรษฐกิจของผู้บริหาร (การปฏิบัติหน้าที่ของตน อย่างเต็มที่)
การใช้เวลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ให้เต็มที่คุ้มค่า		
ผู้บริหารก็เป็นอาจารย์คนหนึ่ง จึงต้องทุ่มเทเวลาเพื่อทำ หน้าที่ของอาจารย์ให้เต็มที่		
การปรับขึ้นเงินเดือนบุคลากรให้สามารถดำรงอยู่ได้ใน สภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี กินดี มีสุข	แนวคิดของ แคร์โรล	ความรับผิดชอบด้าน เศรษฐกิจของผู้บริหาร (ความรับผิดชอบต่อ เศรษฐกิจของ ผู้ได้บังคับบัญชา)
ดูแลสภาพเศรษฐกิจของผู้ได้บังคับบัญชา		
สิ่งที่ผู้บริหารระดับหัวหน้าภาคทำได้ก็คือพยายาม บริหารงานที่มีค่าตอบแทนให้แก่อาจารย์ในภาคอย่าง ทั่วถึงเท่าที่จะทำได้		

Significant Statement	Theme	Subtheme
การประหยัดพลังงานในมหาวิทยาลัยเท่าที่เรายทำได้ การจัดโครงการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายใน มหาวิทยาลัย	แนวคิดของ เครือข่าย	ความรับผิดชอบด้าน เศรษฐกิจของผู้บริหาร
การกำหนดนโยบายเปิดแอร์ในอุณหภูมิ 25 องศาใน ห้องเรียน และปิดทุกครั้งเมื่อสอนเสร็จ การกำหนด นโยบายให้นักศึกษาส่งงานในรูปแบบของ Digital File		(การประหยัดพลังงานใน หน่วยงาน)
อาจารย์มหาวิทยาลัยอาจไม่ได้เกี่ยวข้องกับ ความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจโดยตรง เพราะเราไม่มีพลังใน การขับเคลื่อนขนาดนั้น แต่สิ่งที่นักวิชาการจะทำได้ ก็คือ การวิจัยให้ข้อเสนอแนะ เช่น นโยบายด้านเศรษฐกิจควร เป็นอย่างไร จะลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมอย่างไร	แนวคิดของ เครือข่าย	ความรับผิดชอบด้าน เศรษฐกิจของผู้บริหาร
การที่เราทำให้สังคมมีเศรษฐกิจที่ดี ผ่านการวิจัย การทำ หน้าที่ของอาจารย์		(ความช่วยเหลือเศรษฐกิจ ของชุมชน)
การปฏิบัติตามกฎหมาย และไม่ให้ผู้รู้กฎหมายมาเอา เปรียบเรา เราจะทำอะไรต้องยึดในสิ่งที่ถูกต้องและไม่ ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	แนวคิดของ เครือข่าย	ความรับผิดชอบด้าน กฎหมายของผู้บริหาร
การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับลิขสิทธิ์โปรแกรม คอมพิวเตอร์ ไม่ให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่นำโปรแกรม มาลงเครื่องเองก่อนได้รับอนุญาต เพื่อป้องกันโปรแกรม ผิดกฎหมาย การให้อาจารย์แนะนำ และสอนให้ นักศึกษาคัดลอกเนื้อหาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ผู้อื่น		(การปฏิบัติตามกฎหมาย)
ความพยายามหรือการมีส่วนร่วมในการแก้ไขกฎหมายที่ ยังมีความเหลื่อมล้ำ ไม่ได้ให้หลักประกันต่อคนที่ด้อย โอกาส หรือการใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม	แนวคิดของ เครือข่าย	ความรับผิดชอบด้าน กฎหมายของผู้บริหาร
การปฏิบัติต่ออาจารย์ตามข้อกฎหมาย และให้เกียรติ อาจารย์สมฐานะ		(การปฏิบัติตาม กฎระเบียบของหน่วยงาน)

Significant Statement	Theme	Subtheme
การทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์ ห้ามสิ่งใดลูกศิษย์ อาจารย์ก็ไม่ทำสิ่งนั้น	แนวคิดของ แคร์โรล	ความรับผิดชอบด้าน กฎหมายของผู้บริหาร (การเป็นตัวอย่างที่ดี)
การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	แนวคิดของ แคร์โรล	ความรับผิดชอบด้าน จริยธรรมของผู้บริหาร (การปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ)
ถ้าจะออกไปบริการวิชาการความรู้เรื่องใด ต้องตรงกับ ความรู้ความสามารถของอาจารย์		
การสอดแทรกจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งจริยธรรมไม่ใช่ เรื่องที่ยกส่วนออกมา แต่ควรมีอยู่ในทุกเรื่อง		
การมีความยุติธรรม และใช้มาตรฐานเดียวกันในการ ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการให้รางวัลและการ ลงโทษ	แนวคิดของ แคร์โรล	ความรับผิดชอบด้าน จริยธรรมของผู้บริหาร (การปกครองด้วยความ ยุติธรรม)
การสนับสนุนให้รางวัลแก่อาจารย์ หรือบุคลากรที่มี ความประพฤติดี มีคุณธรรมจริยธรรม การกำหนดเป็น นโยบายเกี่ยวกับการอบรมสั่งสอนนักศึกษาให้เป็นผู้มี จริยธรรมโดยสอดแทรกกับเนื้อหาการเรียน		
การสอนหรือบอกให้นักศึกษาของเราได้เห็นถึง ความสำคัญของการให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	แนวคิดของ แคร์โรล	ความรับผิดชอบด้านการ ให้แก่สังคมของผู้บริหาร (การมีจิตสาธารณะ และ จิตอาสาแก่นักศึกษา และ ผู้ใต้บังคับบัญชา)
การออกแบบ หรือการสร้างอาคารเรียน โดยคำนึงถึงคน พิการในรูปแบบของ Universal Design การสนับสนุน ทุนการศึกษาสำหรับนักศึกษาจำนวนมาก		
ความรับผิดชอบในด้านนี้แบ่งออกเป็น 2 ความหมาย คือ 1) จิตสาธารณะ หมายถึง การปฏิบัติตนโดยไม่ ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น ไม่ละเมิดกฎหมาย และ 2) จิตอาสา หมายถึง การเอาแรงเอาสมองไปรับผิดชอบต่อสังคม	แนวคิดของ แคร์โรล	ความรับผิดชอบด้านการ ให้แก่สังคมของผู้บริหาร (การมีจิตสาธารณะ และ จิตอาสาแก่สังคม ภายนอก)
การบริการความรู้แก่ผู้อื่น เช่น เวลาเราไปไหนมาไหน มี คนถาม เราก็ให้ความรู้แก่เขา		

Significant Statement	Theme	Subtheme
การที่เรามีทรัพยากรมาก หรือล้นเกินความจำเป็น ก็ควร มาให้แก่สังคม การให้เพื่อสังคมก็คือ การให้ที่ไม่ว่าจะเป็น เงินหรือสิ่งของ เมื่อให้แล้วจะเกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยรวม เป็นการให้ด้วยความรักแก่เพื่อนมนุษย์หรือเพื่อน ร่วมโลก	แนวคิดของ แคร์โรล	ความรับผิดชอบด้านการ ให้แก่สังคมของผู้บริหาร (การมีจิตสาธารณะ และ จิตอาสาแก่สังคม ภายนอก)
การบำเพ็ญประโยชน์ต่างๆ เช่น การบริจาคสิ่งของให้แก่ ผู้ประสบภัย หรือผู้ยากไร้ ในนามของสำนัก หรือ หน่วยงาน		
การเป็นผู้รู้จักอดออม รู้จักใช้เงิน ไม่ใช่เงินฟุ่มเฟือย	แนวคิดของ แคร์โรล	ความรับผิดชอบด้าน เศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน (การใช้งบประมาณอย่าง ประหยัด)
การใช้จ่าย การใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ไม่ฟุ่มเฟือย ไม่ เบียดเบียน หรือพึ่งพาในสิ่งที่เกินกว่าความจำเป็นของ ตนเอง		
ความประหยัด มัธยัสถ์ คือ รับผิดชอบต่อการใช้ งบประมาณทั้งของส่วนตัวและของส่วนรวม นำมาใช้ อย่างประหยัด ในส่วนไหนที่ซ่อมแซมและดูแลได้ก็ ช่วยกันดูแลและซ่อมแซม ไม่สุรุ่ยสุร่าย ช่วยกันรักษา สิ่งของและทรัพยากรส่วนรวมที่เป็นของมหาวิทยาลัย เพื่อจะได้ใช้ด้วยกันนานๆ		
การลดงานเอกสารในรูปของกระดาษ การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ เช่น E-mail หรือ ไฟล์งาน แทนงานกระดาษ เพื่อเป็นการประหยัดทรัพยากร	แนวคิดของ แคร์โรล	ความรับผิดชอบด้าน เศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน (การบริหารจัดการงาน อย่างคุ้มค่า)
การทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่คิดถึงเรื่องของความคุ้มค่า หรือความคุ้มค่า		
การปฏิบัติตามนโยบายสถาบัน การไม่นำโปรแกรม คอมพิวเตอร์ที่ผิดกฎหมายมาใช้	แนวคิดของ แคร์โรล	ความรับผิดชอบด้าน กฎหมายของผู้ปฏิบัติงาน (การปฏิบัติตามกฎกติกา ของสังคม และนโยบาย ของมหาวิทยาลัย)
การที่เราเป็นผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย โดยไม่บิดเบือนใน สิ่งที่เป็นกฎหมาย ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง รักษาระเบียบ และกฎกติกาที่สังคมมีอยู่		

Significant Statement	Theme	Subtheme
ความซื่อสัตย์ต่อตนเองไม่ว่าเราจะไปเอาข้อมูลอะไรของคนอื่นมา เราก็ต้องให้เครดิตเขาด้วย เพราะเราไปเอาความคิดเขามา ความรับผิดชอบในเรื่องลิขสิทธิ์ต่างๆ การไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น สิ่งที่สำคัญคือความซื่อสัตย์ต่อตนเองและสังคม การปฏิบัติตนให้อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ กฎระเบียบของสังคม และให้ถูกต้องตามกฎหมายของประเทศ การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	แนวคิดของ แคร์โรล	ความรับผิดชอบด้านกฎหมายของผู้ปฏิบัติงาน (การปฏิบัติตามกฎกติกาของสังคม และนโยบายของมหาวิทยาลัย)
การปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงจริยธรรมเป็นหลัก ความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและองค์กร ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น การทำงานให้เต็มที่ในเวลางาน ไม่เอาเวลางานไปทำอย่างอื่น ทำให้องค์กรอยู่ได้และพัฒนาต่อไปได้ การทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม	แนวคิดของ แคร์โรล	ความรับผิดชอบด้านจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน (การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ)
การปฏิบัติตัวเป็นแม่พิมพ์ของชาติ เป็นแบบอย่างและเป็นครูที่ดี การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม การคิดดี ทำดี พูดดี การมีวินัยในการปฏิบัติตัวทั้งต่อตนเอง และต่อผู้อื่น การรู้บุญคุณ การกตัญญู เป็นต้น การปฏิบัติตนเป็นครูที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดีของลูกศิษย์ ในบางเรื่องก็อาจรวมไปถึงเพื่อนร่วมงานด้วย หากเราตระหนักและทำในสิ่งที่ดีสิ่งที่ถูกต้อง ย่อมส่งผลดีต่อสังคมรอบข้างไปด้วย	แนวคิดของ แคร์โรล	ความรับผิดชอบด้านจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน (การเป็นแบบอย่างที่ดี)

Significant Statement	Theme	Subtheme
การตระหนักว่าถ้าเราเป็นผู้ให้ที่ดี เราก็ย่อมได้รับสิ่งที่ดี ตอบแทน การสอนลูกศิษย์ด้วยความจริงใจ ความตั้งใจที่ จะให้ความรัก และความรู้ลูกศิษย์	แนวคิดของ แคร์โรล	ความรับผิดชอบด้านการ ให้แก่สังคมของ ผู้ปฏิบัติงาน (ความตั้งใจให้ความรู้แก่ลูก ศิษย์)
การรณรงค์เรื่องการประหยัดไฟ การทิ้งขยะอย่างถูกต้อง การช่วยกันลดมลพิษต่างๆ เป็นต้น	แนวคิดของ แคร์โรล	ความรับผิดชอบด้านการ ให้แก่สังคมของ ผู้ปฏิบัติงาน (การบำเพ็ญประโยชน์ สาธารณะ)
การที่เป็นผู้ให้โดยไม่หวังที่จะได้รับการตอบแทนคืนมา คือ การช่วยเหลือผู้อื่นแล้ว เราารู้สึกว่าเรามี ความสุขที่ได้ทำเช่นนั้น เช่น การบริจาคสิ่งที่มีมาก เกินกว่าความจำเป็นแก่ผู้อื่น		

หมายเหตุ: ตัวอย่างการจัดกลุ่มความหมายของข้อความสำคัญนี้มาจากการสัมภาษณ์บางส่วนเท่านั้น



ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวกังสดาล เชาววัฒนกุล
วันเดือนปีเกิด	30 กันยายน 2522
สถานที่เกิด	เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 7/198 ถนนศรีนครินทร์ ตำบลบางเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ รหัสไปรษณีย์ 10270
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน เลขที่ 50 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10900
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2547	สังคมวิทยามหาบัณฑิต จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2553	นิติศาสตรบัณฑิต จาก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2556	นิติศาสตรมหาบัณฑิต จาก สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)
พ.ศ. 2558	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ