

ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้ง
ด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี

ปริญญาานิพนธ์
ของ
ธีรวัฒน์ ฝิโลทัยชุติมา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

พฤษภาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้ง
ด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี

บทคัดย่อ
ของ
ธีรวัฒน์ ฝิโลทัยชุติมา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
พฤษภาคม 2547

ธีรวัฒน์ ฝิโลทัยชุตติมา. (2547). ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดลพบุรี. ปริญญาโท วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจุกุล, อาจารย์ ดร.พรณี บุญประกอบ, อาจารย์ ดร.สุวรรณ พิณฑานนท์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดลพบุรี 2) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะกับสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดลพบุรี 3) เพื่อค้นหาตัวแปรที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดลพบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งทั้งหมดในเขตจังหวัดลพบุรี จำนวน 114 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำโดยใช้แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS for Windows version 10.00) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. เหตุผลเชิงจริยธรรม และการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ โดยเหตุผลเชิงจริยธรรมจะมีค่าความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ($r = -.350$) รองลงมาคือ การมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง ($r = -.211$) ส่วนค่านิยมในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ พบความสัมพันธ์เชิงลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

2. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจิตลักษณะได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมในการทำงาน การมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง กับวัฒนธรรมองค์การต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

3. ตัวแปรในการทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ได้ 12.2 %

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS AND SOCIAL-SITUATION FACTORS RELATED
TO CONFLICT OF INTEREST'S BEHAVIOR OF SUBDISTRICT ADMINISTRATION
ORGANIZATION CHAIRPERSON IN LOPBURI PROVINCE.

AN ABSTRACT
BY
THEERAWAT PHALOTAICHUTIMA

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Science degree in Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University
May 2004

Theerawat Phalotaichutima. (2004). *Psychological characteristics and Social-situation Factors Related to Conflict of Interest's Behavior of Subdistrict Administration Organization Chairperson in Lopburi Province*. Master thesis, M.S. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr.Yutthana Chaijukul, Dr.Panee Boonprakob, Dr.Suwan Pintanon.

The purpose of this research was 3 aspects : 1) to study the relationships between Psychological characteristics and Social-situation Factors Related to Conflict of Interest's Behavior of Subdistrict Administration Organization Chairperson in Lopburi Province. 2) to investigate interactive effects of Psychological characteristics and Social-situation Factors Related to Conflict of Interest's Behavior of Subdistrict Administration Organization Chairperson in Lopburi Province. 3) to discover the predictive variables of the conflict of interest's behavior of subdistrict administration organization chairperson in Lopburi province.

The sample in this research consisted of 114 elected chairpersons of subdistrict administration organization in Lopburi province. Data collections were through questionnaires.

Data analysis was by means application software, to analyze Pearson Product Moment Correlation Coefficient, two-way ANOVA and Multiple Regression Analysis.

The research results found that :

1. The moral reasoning factor and the future orientation-self control factor had negative correlation of statistical significance at .05 level to conflict of interest's behavior, with moral reasoning having the highest correlation ($r=-.350$), followed by future orientation-self control ($r=-.211$). Regarding Work value and Organizational culture factors, negative correlations were found, with no statistical significance to conflict of interest's behavior.

2. No interaction among psychological characteristics i.e. moral reasoning, works value, orientation-self control, and organizational culture to conflict of interest's behavior.

3. The predictive variable of conflict of interest's behavior of subdistrict administration organization chairperson was moral reasoning which can explain conflict of interest's behavior at 12.2%.

ปริญญาานิพนธ์
เรื่อง

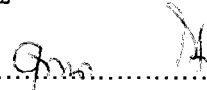
ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้ง
ด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี

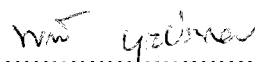
ของ
นายธีรวัฒน์ ผลิตทัยชุติมา


ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพรณี หะวานนท์)
วันที่ ๓๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547

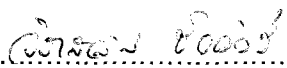
คณะกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์

 ประธาน
(อาจารย์ ดร. ยุทธนา ไชยจุกุล)

 กรรมการ
(อาจารย์ ดร. พรรณี บุญประกอบ)

 กรรมการ
(อาจารย์ ดร. สุวรรณ พิณตานนท์)

 กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพันธ์ ชูชม)

 กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร. วิลาสลักษณ์ ชวัลลี)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์ ดร. ยุทธนา ไชยจุกุล ประธานที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร. พรรณี บุญประกอบ อาจารย์ ดร. สุวรรณ พิณตานนท์ กรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ที่ได้สละเวลาอย่างมากในการให้ความรู้ คำแนะนำอันมีค่ายิ่ง พร้อมทั้งตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำปริญญานิพนธ์ ตลอดจนตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ดุษฎี โยเหลา รองศาสตราจารย์ ดร.พลศักดิ์ จิรไกรศิริ รองศาสตราจารย์ ดร.ชลัช จงสีบพันธ์ คุณสมเกียรติ พงษ์เป็นสุข ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉันทนา ภาคบงกช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อ้อมเดือน สดมณี อาจารย์ทัศนาทองภักดี คุณผดุง เกียนทอง คุณพงษ์ กวีนนท์ชัย ว่าที่ร้อยตรีธานินทร์ ริวรงค์ชัย พันจำเอกชรินทร์ ราชมณี คุณศุภชัย สินธุเศรษฐ์ คุณวิมิตร นองสุวรรณ คุณสุนันธ ขำโครกกวต คุณพรชัย วรรณชัยนทร์ อาจารย์สุนทร กองประดิษฐ์ อาจารย์กมลวัฒน์ สิทธิบุตร อาจารย์วัชรวิ เกิดคำ อาจารย์เยาวลักษณ์ ญาณสุภาพ ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รองศาสตราจารย์ ดร. อรพินทร์ ชูชม อาจารย์ ดร. วิลาสลักษณ์ ชวัลลดี ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

ขอขอบคุณครอบครัวคุณชัยณรงค์ คงวัฒนา ครอบครัวคุณธิดิพนธ์ ระลอกแก้วที่ช่วยประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทุนสนับสนุนการทำวิจัย เพื่อนิสิตสาขาการวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ที่ให้คำปรึกษาและแนะนำที่ดี คุณพิมลรัตน์ ธรรมรัตน์ ที่ช่วยแปลและอธิบายความหมายเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยบางส่วน

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณคุณพ่อคุณแม่ที่เลี้ยงดูและให้ความห่วงใยแก่ผู้วิจัยเสมอมา และขอโน้มรำลึกพระคุณครูอาจารย์ ที่วางรากฐานการศึกษาให้ผู้วิจัยมีความรู้ ความสามารถจนตราบทุกวันนี้

ธีรวัฒน์ ผโลทัยชุตินา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	5
ตัวแปรที่ศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้ง	8
แนวความคิดและทฤษฎีทางจริยธรรม.....	17
แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเหตุผลเชิงจริยธรรม	19
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน	24
แนวคิดการมุ่งอนาคตควบคุมตน	29
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	33
นิยามเชิงปฏิบัติการ	39
กรอบแนวคิดในการวิจัย	42
สมมติฐานการวิจัย	44
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	45
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง	45
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	46
การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	58
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4(ต่อ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	61
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า	67
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	69
อภิปรายผล	70
ข้อเสนอแนะ	74
บรรณานุกรม	75
ภาคผนวก	84
ภาคผนวก ก	85
ภาคผนวก ข	107
ประวัติย่อผู้วิจัย	110

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	45
2 ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	60
3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมในการทำงาน การมุ่งอนาคตควบคุมตน และวัฒนธรรมองค์การ กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี	61
4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางเมื่อพิจารณาตาม เหตุผลเชิงจริยธรรม และวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรอิสระ โดยมีพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรีเป็นตัวแปรตาม	63
5 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางเมื่อพิจารณาตาม ค่านิยมในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรอิสระ โดยมีพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรีเป็นตัวแปรตาม	64
6 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางเมื่อพิจารณาตาม การมุ่งอนาคตควบคุมตนและวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรอิสระ โดยมีพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรีเป็นตัวแปรตาม	65
7 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อร่วมกันทำนายพฤติกรรม ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดลพบุรี	66

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่วิจัยในครั้งนี้ 43

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยเริ่มมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 ภายหลังมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตย แบ่งการปกครองออกเป็น 3 ส่วนคือราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นในปี พ.ศ. 2537 รัฐบาลได้กระจายอำนาจคืนสู่ประชาชน ให้ประชาชนมีอำนาจในการบริหารและจัดการท้องถิ่นของตนเองโดยประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศให้เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีภารกิจและหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและการจัดระบบการบริการสาธารณะประโยชน์ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น เป็นการแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชน ในระดับตำบล (โกวิทย์ พวงงาม. 2543 : 175 -176) โดยให้คณะผู้บริหารซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติข้อบัญญัติ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานผลการปฏิบัติงาน การใช้จ่ายเงิน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. 2544 : 8).

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและมีอิสระเต็มที่ที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของการกระจายอำนาจสามารถกำหนดกติกาของท้องถิ่นโดยออกระเบียบข้อบังคับ กฎหมายใช้บังคับในท้องถิ่นเองโดยไม่ขัดต่อกฎหมายของรัฐ มีอิสระในการบริหารงานบุคคลซึ่งผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ผ่านมายังมีส่วนที่เป็นจุดอ่อนและเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาความรู้ความเข้าใจในการพัฒนา ปัญหาด้านรายได้ ปัญหาการแทรกแซงจากหน่วยงานภายนอก ปัญหาความโปร่งใส ปัญหาโครงสร้างและระบบการบริหารงาน ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบันส่งผลให้ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหลายแห่งถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างต่อเนื่องว่าเป็นบุคคลที่ไม่สุจริตโปร่งใส และมักจะพบข้อมูลข่าวสารในทำนองเดียวกันนี้อยู่เสมอ ๆ ทั้งนี้เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรใหม่และผู้ที่เกี่ยวข้องไปบริหารงานมีโอกาสและอำนาจตามกฎหมายหากได้คนที่ไม่สุจริตก็สามารถกระทำการทุจริตได้

โดยง่าย (อรพินท์ ส孚โชคชัยและคณะ. 2543 : 8) ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจข้อมูลการทุจริตของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (2544 : 36) ตั้งแต่ ปี 2538 - 2543 พบว่าผู้ที่ถูกร้องเรียนส่วนใหญ่เป็นคณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่นเดียวกับสถิติการร้องเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลที่กองราชการส่วนตำบลรวบรวมไว้ ตั้งแต่ มกราคม 2540 - มิถุนายน 2543 พบว่าบุคคลที่ถูกร้องเรียนมากที่สุดคือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล(พันธุ์ชัย วัฒนชัย. 2543 : 1)

ด้วยเหตุที่องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเป็นจำนวนมาก การกำกับดูแลจากราชการยังไม่ทั่วถึงและการตรวจสอบของสำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินทำได้เพียงร้อยละ 10 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด (พรรคไทยรักไทย. 2545 : 1) และประชาชนในท้องถิ่นเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานค่อนข้างน้อย ส่งผลให้ผู้ที่มีจิตแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน พยายามเข้าไปมีบทบาทในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายก กรรมการต่าง ๆ เป็นต้น โดยเฉพาะนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายนั้น ๆ เช่นเดียวกับนายกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น ๆ (ทรงทรัพย์ พิริยคุณธร. 2538 : 24) ถ้านายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีพฤติกรรมที่เอื้อผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้องจะส่งผลให้เกิดความขัดแย้งด้านผลประโยชน์เกิดผลกระทบต่อองค์การขาดความน่าเชื่อถือประชาชนเสื่อมศรัทธาและไม่ให้ความร่วมมือ สังคมเกิดการอ่อนแอซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประชาชนในด้านต่าง ๆ

จากการศึกษาเรื่องความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ พบว่าความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ จะหลือมล้ำและใกล้เคียงกับการทุจริตคอร์รัปชันจนแยกไม่ออกจากพฤติกรรมใดเป็นการทุจริตคอร์รัปชัน พฤติกรรมใดเป็นการขัดแย้งในผลประโยชน์ซึ่งประสิทธิ ดำรงชัย (2543 : 3) กล่าวว่า การทุจริตคอร์รัปชันเปรียบเสมือนโรคมะเร็งมีความร้ายแรงและแพร่กระจายได้อย่างรวดเร็วจนยากที่จะเยียวยารักษาให้หายได้ เริ่มตั้งแต่เจ้าหน้าที่ของรัฐระดับต้นแล้วระดับขึ้นไปในผู้บริหารระดับกลาง ระดับสูง และนักการเมืองก่อให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาในทุก ๆ ด้านของสังคม ในระบบทางการเมืองของไทยจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าผลประโยชน์ในทางการเมืองไม่ว่าในระดับใดจะมีการใช้ประโยชน์ส่วนตัวปะปนกับประโยชน์สาธารณะและพฤติกรรมบางอย่างที่นักการเมืองและข้าราชการระดับสูงได้ลงมือปฏิบัติแล้วหากเข้าข่ายของการทุจริตถือได้ว่าเป็นการกระทำผิดต่อกฎหมายสามารถนำตัวผู้กระทำผิดมาลงโทษได้แต่บางกรณีพฤติกรรมของนักการเมืองและข้าราชการระดับสูงยังไม่เข้าข่ายของการกระทำการทุจริตคอร์รัปชันแต่การกระทำนั้นอาจผิดทางด้านคุณธรรม เป็นพฤติกรรมที่เกิดความขัดแย้งในผลประโยชน์ (กมล กอบกัยกิจ. 2544 : 4) และธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์ (2541 : 2) กล่าวว่า การกระทำที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ส่วนตัวกระทบกับผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นพฤติกรรมที่น่าตำหนิมีลักษณะการพัฒนาการที่เหนือกว่าการรับสินบนเป็นการทุจริตที่มีความผิดทางอาญาพฤติกรรมเช่นนี้ เรียกว่า

ความขัดแย้งในผลประโยชน์ พฤติกรรมดังกล่าวเกิดจากแรงจูงใจที่ใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ หรืออิทธิพลทางการเมืองในรูปแบบต่างๆที่เบี่ยงเบนไปจากบรรทัดฐานที่มีอยู่จริงแสวงหา ประโยชน์ส่วนตนบนพื้นฐานความเสียหายของประชาชนโดยรวมและสิ่งนั้นขัดกับผลประโยชน์ ของประชาชน (อรรถัย กักผล. 2531 : 27-29) โกล์เคียงกับ อีคิน (Ekins. 1998) กล่าวว่าความ ขัดแย้งด้านผลประโยชน์เป็นสถานการณ์ต่างๆที่ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐประสบโอกาสที่ จะใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนให้เป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของตนความขัดแย้งด้านผลประโยชน์จะ ทำให้เกิดภาวะที่ยากต่อการตัดสินใจที่ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐเป็นผู้เลือกกระหว่างด้าน ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมซึ่งหากพิจารณาในแนวทางจริยธรรมความ ขัดแย้งด้านผลประโยชน์ไม่เพียงก่อให้เกิดผลประโยชน์ทางการเงินแต่ยังมีผลประโยชน์ ส่วนตัวด้านอื่นๆเช่นด้านจิตวิทยาสังคมหรือการเมือง(McDonald. 2545).

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัย พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่จะศึกษาเกี่ยวกับการ ทุจริตคอร์รัปชัน ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน เช่น กรรณิการ์ นาคอินทร์ (2544) ศึกษาปัญหาการ ทุจริตคอร์รัปชันในการประมุขงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพบว่าปัญหาในการทุจริต คอร์รัปชัน จำนวน 6 ด้าน 1)โอกาสเอื้ออำนวยให้ทำการทุจริต 2)สิ่งจูงใจทางด้านผลประโยชน์ และค่าตอบแทน 3)ความเสี่ยงในการกระทำผิด 4)ความซื่อสัตย์สุจริตของเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ สั่งการ ในการอนุมัติ อนุญาต 5)ช่องทางทางกฎหมาย และ6)การจ่ายสินบน ส่วนเรื่องความ ขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์วุฒิพงษ์ พาณิชย์สวย (2542) ศึกษาการควบคุมการขัดกันแห่ง ผลประโยชน์ประเภทต่างๆและสภาพบังคับของต่างประเทศและประเทศไทย เพื่อวิเคราะห์เชิง เปรียบเทียบ เช่นเดียวกับกมล กอบกัยกิจ (2543) ศึกษาจำกัดความและการกระทำที่อยู่ใน ขอบข่ายความขัดกันผลประโยชน์ เพื่อหามาตรการทางกฎหมาย พร้อมเสนอกฎหมายว่าด้วย ผลประโยชน์ขัดกันที่สามารถนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้ โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบจากเอกสาร ส่วนทางด้านตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วย ลดหรือเพิ่มความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยจึงสนใจที่ จะศึกษาตัวแปร ที่เป็นตัวเลือกความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม จาก ทางด้านจิตลักษณะของบุคคล ได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ และส่งผลต่อความขัดแย้งด้านผลประโยชน์โดยตรง ดังเช่นงานวิจัยของณัฐวรรณ เทพพิทักษ์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรม พฤติกรรมจริยธรรมและความเครียด ในการทำงาน พบว่า พนักงานมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมาก การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมี ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และโชคติ จันทวงศ์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานเหตุผลเชิงจริยธรรมและจริยธรรมใน การทำงาน : กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานในองค์การแห่งนี้มีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่านิยมในการทำงานสูงสุด 5 อันดับแรก คือ ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้าน

การบริหารจัดการและด้านความมั่นคง ส่วนฮอฟสตีค (Hofstede, 1980 : 19-25) ได้ศึกษาค่านิยมของพนักงานบริษัท ไอบีเอ็ม ซึ่งทำงานใน 40 ประเทศโดย พบว่าค่านิยมสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้และสุวรรณ พิณตานนท์ (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า การมุ่งอนาคตการควบคุมตนเองเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยอ้อมต่อความเข้มแข็งของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อาจกล่าวได้ว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองสูง จะมีพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์น้อยกว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองต่ำกว่า ส่วนทางด้านพฤติกรรมที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางสังคมได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งนงลักษณ์ เรือนทอง (2535) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานสูง และจอห์น (Jones, 2000) ศึกษาความขัดแย้งเกี่ยวกับผลประโยชน์ในกลุ่มนักวิชาการมหาวิทยาลัย 50 แห่ง สรุปว่า การเป็นที่ปรึกษาให้กับองค์การที่ไม่หวังผลกำไร ไม่ใช่ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ เป็นการแสดงให้เห็นว่าความขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์มีสาเหตุมาจากอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การเช่นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกลุ่มบุคคล ซึ่งเป็นการกระทำที่ละเมิดต่อสังคมและสมาชิกในองค์การ โดยเฉพาะสังคมไทยมีพื้นฐานมาจากสังคมศักดินา มีวัฒนธรรมอำนาจเชิงอุปถัมภ์ กำหนดฐานะของผู้คนไม่เสมอภาคเท่าเทียมกัน มีความคิดหวังพึ่งพิงกันไม่เชื่อมั่นในอำนาจของตนเองชอบระบบอุปถัมภ์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทรัพยากรและการจัดสรรผลผลิตไปตกอยู่กับผู้มีอำนาจส่งผลให้ผู้ทรงอำนาจอิทธิพลท้องถิ่นมีผลประโยชน์ร่วมกันเข้ามาครอบครองและกุมอำนาจของสังคม (ชัยวัฒน์ สุรวิชัย, 2545) และดวงเดือน พันธุมนาวิณ (2543) กล่าวว่า การกระทำของมนุษย์มีสาเหตุมาจากสภาพแวดล้อม และสาเหตุทางจิตใจโดยสภาพแวดล้อมและจิตใจมีอิทธิพลต่อการกระทำของมนุษย์ในสัดส่วนที่แตกต่างกันและเจตนาในขณะที่ตัดสินใจก่อนที่จะกระทำหรือไม่กระทำในสถานการณ์ที่ผลประโยชน์ของตนเองและคนอื่น ขัดแย้งกัน เรียกว่า การวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ส่วนจินตนา บิลมาศและคณะ (2522) พบว่า ข้าราชการที่เป็นผู้บริหารระดับต้นในกระทรวง ทบวงต่าง ๆ ควรได้รับการพัฒนาความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมให้สูงขึ้นเพื่อจะได้เป็นผู้บริหารที่ทำงานเพื่อประเทศชาติและทำงานโดยยึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม มากกว่าการทำงานโดยเห็นแก่ตัวหรือพรรคพวกนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่าตัวแปรทางจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาตัวแปรทางจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยบูรณาการแนวคิดทฤษฎีทางด้านจริยธรรมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและลดความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะกับสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี
3. เพื่อค้นหาตัวแปรที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้องค์ความรู้ในเรื่องตัวแปรทางจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี
2. ได้ตัวแปรที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับความขัดแย้งในผลประโยชน์ ไปใช้ในการพัฒนานายกองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อลดความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากกลุ่มประชากรที่ดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดลพบุรี ประกอบไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองลพบุรี จำนวน 20 คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพัฒนานิคม จำนวน 9 คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโคกสำโรง จำนวน 13 คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองม่วง จำนวน 6 คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสระโบสถ์ จำนวน 3 คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโคกเจริญ จำนวน 5 คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอชัยบาดาล จำนวน 16 คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำสนธิ จำนวน 6 คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าหลวง จำนวน 6 คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าม่วง จำนวน 10 คน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านหมี่ จำนวน 20 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 114 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

2.1.1. จิตลักษณะ

2.1.1.1 เหตุผลเชิงจริยธรรม

2.1.1.2 ค่านิยมในการทำงาน

2.1.1.3 การมุ่งอนาคตควบคุมตน

2.1.1 สภาพแวดล้อมทางสังคม

2.1.1.1 วัฒนธรรมในองค์กร

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

พฤติกรรมความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5 ด้าน ประกอบไปด้วย การรับสินบน การใช้อิทธิพลส่วนตัว การใช้ข้อมูลลับของทางราชการ การทำธุรกิจเกี่ยวกับการเงิน การเห็นแก่ตัวและพวกพ้อง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหมายถึงบุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ทำหน้าที่ร่วมกับฝ่ายบริหารคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดลพบุรี

2. คอร์รัปชันขาว(White Corruption)หมายถึง พฤติกรรมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการรับผลประโยชน์โดยอิงอยู่กับขนบธรรมเนียมประเพณีและมีได้เกิดจากการเรียกร้องจากผู้รับ เช่น การให้ซึ่งเป็นการแสดง “น้ำใจ” ของผู้น้อยต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้อยู่ในตำแหน่งที่ให้คุณให้โทษได้และการให้ซึ่งเป็น “การตอบแทน” การปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งและเป็นคุณประโยชน์แก่ผู้ให้ โดยผู้รับมิได้เรียกร้องตัวอย่างในการให้ทั้งสองกรณีคือการให้ของขวัญในโอกาสพิเศษต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานวันเกิด งานขึ้น ปีใหม่หรือเป็นเจ้าภาพในงานการกุศลของผู้มีอำนาจ โดยที่ประชาชนในสังคมยอมรับหรือยอมรับและเห็นว่าไม่ควรลงโทษผู้กระทำผิด เพราะถือเป็นเรื่องที่ไม่สำคัญมากนัก

3. คอร์รัปชันเทา(Gray Corruption)หมายถึง พฤติกรรมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการใช้อำนาจหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหาประโยชน์ให้แก่ตนเองและพรรคพวกในลักษณะที่ประชาชนสมยอมต่อการใช้อำนาจโดยมิชอบนั้น เช่น การให้ค่าน้ำร้อนน้ำชา การให้ค่านายหน้าหรือเงินหักส่วนลดราคาสินค้า เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมประเภทนี้แยกได้เป็นการเรียกร้องเอาประโยชน์แทนการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติหน้าที่เพื่อเร่งรัดงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้นหรืออาจมีการลดหย่อนมาตรฐานความเข้มงวดเกี่ยวกับระเบียบกฎเกณฑ์และการใช้ตำแหน่งหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อหาผลประโยชน์อย่างเต็มที่โดยเป็นผู้ประกอบธุรกิจ

หรือมีผลประโยชน์ได้เสียกับบริษัทห้างร้านที่ทำธุรกิจกับองค์กรบริหารส่วนตำบลที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบอยู่ โดยในหมู่ผู้นำเห็นว่าเป็นความผิด แต่ประชาชนยังไม่แน่ใจว่าจะเป็นความผิดหรือไม่

4. คอร์รัปชันสีดำ(Black Corruption)หมายถึง พฤติกรรมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีการใช้อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหาผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือพรรคพวกโดยไม่คำนึงว่าผิดกฎหมายหรือไม่พฤติกรรมนี้แยกได้เป็นการใช้อำนาจหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเรียกร้องเอาผลประโยชน์จากผู้กระทำผิดกฎหมายหรือผู้ต้องการความสะดวกโดยไม่คำนึงถึงว่าผู้ที่ตนเรียกร้องเอาประโยชน์นั้นจะกระทำผิดกฎหมายหรือไม่และการทุจริตคดโกงโดยไม่คำนึงถึงความผิดตามกฎหมายเป็นการทำให้รัฐเสียหายมีเจตนาฝ่าฝืนต่อกฎหมายระเบียบเพื่อแสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองและพวกพ้อง โดยในหมู่ประชาชนและผู้นำเห็นว่าเป็นความรับผิดชอบชัดเจนและควรได้รับโทษตามกฎหมาย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่จะนำเสนอในบทนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ตอนที่หนึ่ง เป็นการนำเสนอสาระเกี่ยวกับแนวความคิดทฤษฎีความขัดแย้ง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะและพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตอนที่สอง เป็นนำเสนอเกี่ยวกับแนวความคิดทฤษฎีทางจริยธรรม ตอนที่สามเป็นการนำเสนอสาระเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตลักษณะกับความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตอนที่สี่ เป็นการนำเสนอสาระเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมกับความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังรายละเอียดดังนี้

แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้ง

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติระหว่างบุคคลที่มีเป้าประสงค์และจุดมุ่งหมายแตกต่างกัน ความแตกต่างเหล่านี้นำไปสู่ความขัดแย้ง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ ความขัดแย้งภายใน (Inner Conflict) และความขัดแย้งภายนอก (Outer Conflict) ความขัดแย้งภายในเป็นความยากลำบากของคนที่ตัดสินใจเลือกของที่มีคุณค่าที่ไปด้วยกันไม่ได้ หรือเป็นองค์ประกอบภายในตัวบุคคลเอง เช่น ใจบอกว่าอยากได้ แต่สามัญสำนึกบอกว่า ไม่ควรกระทำ ส่วนความขัดแย้งภายนอกนั้นเกี่ยวกับการไปด้วยกันไม่ได้ระหว่างบุคคลกับบุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่น (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2534 : 49 - 52) เช่นเดียวกับเอลส์เบิร์ต เอฟ แอลทริด (สุพรรณจินทนา. 2538 : 18 ; อ้างอิงจาก Eldridge. 1979 : 4) เห็นว่าความขัดแย้งเป็นสัมพันธภาพระหว่างอำนาจ (Power) อิทธิพล (Influence) และอำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นพฤติกรรมทางสังคมมองที่การแบ่งอำนาจทางสังคมเกี่ยวกับอำนาจกระบวนการตัดสินใจระหว่างสถาบันต่าง ๆ การเมืองระหว่างเอกชน กลุ่มและชาติและสัมพันธภาพเช่นนั้นทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างบุคคล (ระหว่างผู้ตัดสินใจด้วยกัน) สังคม(รัฐบาลระดับต่าง ๆ) ระบบและศาสนา แชมมณี (2522 : 6) กล่าวว่าความขัดแย้งเป็นสภาพที่ทำให้คนตกอยู่ในสภาวะที่ไม่สามารถจะตัดสินใจได้ หรือตกลงหาข้อยุติอันเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่ายได้ส่วนชโล ธรรมศิริ (2518 : 16) ให้ความคิดเห็นว่าความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ที่แสดงออกมาโดยการกระทำแต่มีที่มาคือความคิดของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกันไม่ลงรอยกัน มีความแตกต่างกันจึงก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้น

จากการศึกษาสามารถสรุปความหมายของความขัดแย้งว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของมนุษย์ ที่แสดงออกมาโดยการกระทำระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์การเกิดขึ้นใน 2 ลักษณะ คือความขัดแย้งภายในเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในบุคคลแต่ละคน

เนื่องมาจากการกระทำหรือรับรู้ในเป้าหมายหรือสิ่งที่คาดหวังไม่สอดคล้องกันความขัดแย้งภายนอกเป็นความขัดแย้งที่ไม่สามารถไปด้วยกันได้ระหว่างบุคคลกับบุคคลอื่น หรือองค์การ

ประเภทของความขัดแย้ง

การแบ่งประเภทความขัดแย้งจากการศึกษาพบว่ามี การแบ่งประเภทของความขัดแย้งแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาในการวิจัยครั้งนี้ใช้ระดับของความขัดแย้งเป็นเกณฑ์ซึ่งเชี่ยวชาญ อาศรัยตงกุล (2530) ได้แบ่งความขัดแย้งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้ 1) ความขัดแย้งภายในบุคคล (Intrapersonal conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในบุคคลแต่ละคน อันเนื่องมาจากการต้องการกระทำหรือรับรู้ในเป้าหมายหรือสิ่งที่คาดหวังไม่สอดคล้องกัน 2) ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (Individual conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลสองคนหรือมากกว่าสองคน ที่มีความแตกต่างกันในค่านิยม ความเชื่อ เป้าหมายอาจเกิดจากการแข่งขันในเรื่องต่าง ๆ หรือการรับส่งข้อมูลข่าวสารที่บิดเบือนผิดพลาด 3) ความขัดแย้งภายในกลุ่ม (Group conflict) เป็นความขัดแย้งที่ขยายวงกว้างออกไปมากกว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคล เพราะเป็นเรื่องของความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับกลุ่มย่อยหรือกลุ่มย่อยกับแต่ละกลุ่มในองค์การ 4) ความขัดแย้งภายในองค์การ (Organization conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทุกระดับภายในองค์การได้แก่ ความขัดแย้งภายในบุคคล ระหว่างบุคคล ภายในกลุ่ม เพราะความไม่สมดุลระหว่างพลังต่าง ๆ ในองค์การ 5) ความขัดแย้งระหว่างองค์การเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างองค์การกับองค์การ เช่นองค์การบริหารส่วนตำบลกับเทศบาล

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาความขัดแย้งภายในบุคคลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกิดจากพฤติกรรมความขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์เป็นหลัก

ความขัดแย้งของบุคคล

ความขัดแย้งของบุคคลเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นใน 2 ลักษณะคือ 1) ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล (Intrapersonal conflict) เป็นสภาวะที่บุคคลรับรู้ถึงความขัดแย้งในจิตใจของตนเองเมื่อเผชิญกับเป้าหมาย ค่านิยม ความเชื่อ ความต้องการหลาย ๆ อย่างที่แตกต่างกันในเวลาเดียวกัน ซึ่งอาจจะเป็นลักษณะที่ตนเองชอบทั้งคู่ (Approach-Approach conflict) แต่จะต้องเลือกเพียงอย่างเดียวหรือสิ่งที่จะต้องเลือกมีทั้งข้อดีที่ตนเองชอบและข้อเสียที่ตนเองไม่ชอบ (Approach-Avoidance conflict) ทำให้ตัดสินใจลำบากว่าจะเลือกดีหรือไม่หรืออาจจะเป็นสิ่งที่ตนเองไม่ชอบทั้งคู่ (Avoidance-Avoidance Conflict) แต่จะต้องเลือกเอาอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้แก่ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับภาวะที่ต้องยินยอมให้กับอีกฝ่ายหนึ่งแต่ก็ต้องมีความขัดแย้งกับอีกฝ่ายหนึ่งความขัดแย้งในตัวบุคคลยังเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความไม่แน่ใจว่าเขาถูกคาดหวังให้ปฏิบัติงานอะไรหรือถูกคาดหวังให้ปฏิบัติงาน เกินความสามารถของตนหรือต้องปฏิบัติงานที่ขัดกับความเชื่อของตน ค่านิยมทัศนคติหรือความต้องการของตนเอง 2) ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (Interpersonal conflict) ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากบุคลิกภาพของผู้ที่มีบุคลิกภาพค่อนข้างก้าวร้าวย่อมจะเกิดความขัดแย้ง

ได้ง่าย โดยเฉพาะบุคคลที่มีความรู้สึกไว (วิเชียร สุขจันทร์. 2540 : 36 ; อ้างอิงจาก Desler. 1982 : 285)

ความขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์

พฤติกรรมนายองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นพฤติกรรมที่ประชาชนให้ความสนใจและติดตาม ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนจะต้องกระทำหรือปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีตลอดจนต้องไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการฝ่าฝืนต่อกฎหมาย โดยทั่วไปจะเห็นว่าพฤติกรรมที่อยู่ในระหว่างการดำรงตำแหน่งสาธารณะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่และในขณะที่เดียวกันก็ใช้โอกาสที่ตน มีอำนาจอยู่ในตำแหน่งหาผลประโยชน์ส่วนตัวโดยการกระทำนั้นอาจจะอยู่ในรูปของการทุจริต เช่น การให้สินบนหรือการกระทำที่ยังถือว่าเป็นความผิดต่อกฎหมาย ยกตัวอย่างเช่น นายองค์การบริหารส่วนตำบลรู้ข้อมูลความลับเกี่ยวกับการเวนคืนที่ดินเพื่อสร้างเขื่อนสาธารณะ จึงได้บอกภรรยาหรือญาติของตนทำการกว้านซื้อที่ดินบริเวณสร้างเขื่อนเอาไว้ในราคาที่ถูกลงเพื่อจะได้ค่าเวนคืนจากรัฐบาลในราคาที่สูงขึ้นทำให้พรรคพวกของตนได้รับประโยชน์จากข้อมูลความลับนั้น พฤติกรรมในประเภทนี้เองที่เป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ส่วนตัวไปขัดกับผลประโยชน์ของส่วนรวมที่เป็นเช่นนี้เพราะพฤติกรรมในเรื่องนี้เป็นเรื่องของความสัมพันธภาพโดยตรงกับงานในหน้าที่ไปหาผลประโยชน์ส่วนตัวซึ่งมีผลทำให้ผลประโยชน์สาธารณะได้รับความเสียหายซึ่งไฮเดนไฮเมอร์ (Heidenheimer) (อุดม รัฐอมฤต. 2530 : 13 – 14 ; อ้างอิงจาก Heidenheimer. 1978) แบ่งการกระทำโดยอาศัยระดับความผิดในการคอร์รัปชันไว้ 3 ประเภท

1. คอร์รัปชันขาว (White Corruption) ได้แก่ พฤติกรรมประเภทที่ประชาชนและผู้ผู้นำในสังคมยอมรับหรือยอมรับและเห็นว่าไม่ควรลงโทษผู้กระทำผิด เพราะถือเป็นเรื่องที่ไม่สำคัญมากนักเนื่องจากการรับผลประโยชน์โดยอิงอยู่กับขนบธรรมเนียมประเพณีและมีได้เกิดจากการเรียกร้องจากผู้รับ เช่น การให้ซึ่งเป็นการแสดง “น้ำใจ” ของผู้น้อยต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้อยู่ในตำแหน่งที่ให้คุณให้โทษได้และการให้ซึ่งเป็น “การตอบแทน” การปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติของผู้ที่อยู่ในตำแหน่ง และเป็นคุณประโยชน์แก่ผู้ให้ โดยผู้รับมิได้เรียกร้องตัวอย่างในการให้ทั้งสองกรณีคือ การให้ของขวัญในโอกาสพิเศษต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานวันเกิด งานขึ้นปีใหม่หรือเป็นเจ้าของภาพในงานการกุศลของผู้มีอำนาจ

2. คอร์รัปชันเทา (Gray Corruption) ได้แก่ พฤติกรรมประเภทที่ในหมู่ผู้ผู้นำเห็นว่า เป็นความผิด แต่ประชาชนยังไม่แน่ใจว่าจะเป็นความผิดหรือไม่ กรณีนี้เป็นการใช้อำนาจหน้าที่หาประโยชน์ให้แก่ตนเองและพรรคพวกในลักษณะที่ประชาชนสมยอมต่อการใช้อำนาจโดยมิชอบนั้น เช่น การให้ค่าน้ำร้อนน้ำชา การให้ค่านายหน้าหรือเงินหักส่วนลดราคาสินค้า เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมประเภทนี้แยกได้เป็นการเรียกร้องเอาประโยชน์แทนการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติหน้าที่

เพื่อเร่งรัดงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้นหรืออาจมีการลดหย่อนมาตรฐานความเข้มงวดเกี่ยวกับระเบียบ กฎเกณฑ์และการใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อหาผลประโยชน์อย่างเต็มที่โดยเป็นผู้ประกอบธุรกิจหรือ มีผลประโยชน์ได้เสียกับบริษัทห้างร้านที่ทำธุรกิจกับส่วนราชการที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบอยู่

3. คอร์รัปชันสีดำ (Black Corruption) เป็นคอร์รัปชันที่ทั้งฝ่ายประชาชนและผู้นำเห็น ว่าเป็นความรับผิดชอบชัดเจนและควรได้รับโทษตามกฎหมาย ซึ่งได้แก่ การใช้อำนาจหน้าที่หรือ ตำแหน่งเพื่อหาผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือพรรคพวกโดยไม่คำนึงว่าผิดกฎหมายหรือไม่ พฤติกรรมนี้แยกได้เป็นการใช้อำนาจหน้าที่เรียกร้องเอาผลประโยชน์จากผู้กระทำผิดกฎหมาย หรือผู้ต้องการความสะดวกโดยไม่คำนึงถึงว่าผู้ที่ตนเรียกร้องเอาประโยชน์นั้นจะกระทำผิด กฎหมายหรือไม่และการทุจริตคดโกงโดยไม่คำนึงถึงความผิดตามกฎหมายเป็นการทำให้รัฐ เสียหายมีเจตนาฝ่าฝืนต่อกฎหมายระเบียบเพื่อแสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองและพวกพ้อง และเคจัลลเบิร์ก (วุฒิปวงษ์ พาณิชย์สวอย. 2542 : 20 ; อ้างอิงจาก Kjellberg. 1995) กล่าวว่า ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์เป็นประเภทของการทุจริตสี่เท่าที่คนในสังคมประเมินในแง่มุม ที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับคุณค่า (Value) ของบุคคลในกลุ่มใดซึ่งประเภทของความขัดแย้งระหว่าง ผลประโยชน์ได้แก่ การมีส่วนได้เสียทางการเงิน (Financial Interests) การรับของขวัญมูลค่าสูง การทำงานภายนอก (Outside Compensation) และการประกอบอาชีพภายหลังพ้นตำแหน่ง (Post-employment) ซึ่งกลุ่มชนชั้นนำ (Elite) ในสังคมไม่อาจยอมรับได้และถือว่าเป็นการทุจริต อย่างไรก็ดี ควรจะต้องแบ่งแยกให้ชัดเจนว่าความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์กับการทุจริตหรือ เป็นเรื่องอื้อฉาว (Scandal) ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารพบว่าความขัดแย้งผลประโยชน์ (Conflict of Interest) เป็นประเด็นที่เป็นปัญหาทางจริยธรรม มีผู้ให้ความหมายของ Conflict of Interest แตกต่างกัน เช่น ความขัดแย้งในผลประโยชน์ การขัดผลประโยชน์และการขัดกันแห่งผลประโยชน์ในการ วิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะหมายถึงความขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์ ซึ่งเคอร์นาแกน (Kernaghan. 1975) กล่าวว่า เป็น สถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตนอยู่และได้ใช้อิทธิพล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบทางสาธารณะไปขัดกับผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งวิลเลียม (William. 1985 : 6) กล่าวว่า เป็นการที่ข้าราชการหรือ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองได้ปล่อยให้สถานะ ทางการเงินเข้ามามีอิทธิพลต่อหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ส่วนทางด้านคู่มือ จริยธรรมของสภาผู้แทนราษฎรในสหรัฐอเมริกา (อ้างอิงจากกมล กอบกัยกิจ. 2543 : 30 - 31) กล่าวว่า เป็นสถานการณ์การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐขัดกับกิจการทางเศรษฐกิจ ส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น ซึ่งเป็นการเสี่ยงต่อการทำให้ขาดความเป็นกลางในการใช้ วิจารณญาณเป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งใดก็ตามเป็นการยั่วยวนที่จะทำเพื่อผลประโยชน์ ส่วนตัวเช่นเดียวกับอึคิน (Ekins. 1998) กล่าวว่าความขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์ เป็น สถานการณ์ต่าง ๆ ที่ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐประสบโอกาสที่จะใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตน ให้เป็นไปเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ความขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์จะทำให้เกิดภาวะที่ยากต่อ

การตัดสินใจ (มีทางเลือก 2 ทางแต่ไม่น่าเลือกทั้ง 2 ทางเลือก) ให้ข้าราชการหรือพนักงานของ รัฐเป็นผู้เลือกระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ของรัฐผลประโยชน์ในที่นี้หมายถึง อิทธิพล ความจงรักภักดีความรู้สึกหรือความสนใจที่จะไปชักนำผู้บริหารให้ใช้อำนาจหน้าที่ใน การตัดสินใจอย่างเที่ยงธรรมเชื่อถือได้และมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ของรัฐโดยส่วนรวม ความขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์แสดงให้เห็นถึงความขัดแย้งระหว่างอิทธิพลในรูปแบบต่างๆ กับผลประโยชน์ของสังคมที่ข้าราชการจะต้องรับผิดชอบผู้บริหารระดับสูงในฐานะผู้ดูแล ผลประโยชน์ของรัฐอาจใช้บทบาทของตน ที่ได้รับความไว้วางใจในทางมิชอบด้วยการกระทำ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวทำลายความไว้วางใจของรัฐและสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นกับ ชื่อเสียงและความเชื่อถือในรัฐบาล นอกจากนี้พร้อมที่จะก่อปัญหาที่มีสภาพเกือบจะพองๆ กับ การอยู่ในภาวะความขัดแย้งจริง ซึ่งสภาพความขัดแย้งเช่นนี้อาจเพียงพอที่จะทำลายความ น่าเชื่อถือลงได้ รูปแบบหรือประเภทของความขัดแย้งอาจมองได้ทั้งในด้านแคบในรูปของ ผลประโยชน์ทางการเงินหรือในด้านกว้างในรูปของสิ่งที่มีค่าใด ๆก็ได้ในรูปของผลประโยชน์ ทางด้านการเงินความขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์จะอยู่ที่การกระทำระหว่างอำนาจหน้าที่ของ ผู้บริหารกับผลประโยชน์ส่วนตัวทางเศรษฐกิจของผู้บริหารนั่นเองตัวอย่างเช่น อิทธิพลเหนือการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการก็คือสร้างความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ให้เกิดขึ้น หากพิจารณาในแนว จริยธรรมแล้วความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ไม่เพียงก่อให้เกิดผลประโยชน์ทางการเงินหากแต่ ยังมีผลประโยชน์ส่วนตัวอื่น ๆ ด้านจิตวิทยา สังคมหรือการเมืองด้วยการว่าจ้างเครือญาติแทน การคัดเลือกแบบตรงไปตรงมาอาจกระทำไปด้วยความผูกพันด้านอารมณ์ความรู้สึกหรือมีเจตนา ก็เพื่อสร้างอำนาจเพิ่มขึ้นในหน่วยงาน นอกจากแรงจูงใจแล้วหลักการความยุติธรรมถูกฝ่าฝืนก็ เพื่อสนองประโยชน์ส่วนตัวของข้าราชการและก็มีผลทำให้มีความขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์ เกิดขึ้นกล่าวอีกนัยหนึ่งความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ทางกฎหมายโดยปกติจะมีความหมายเชิง เศรษฐศาสตร์และมักจะมีมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับพฤติกรรมที่พอจะยอมรับได้ ความหมายของ ความขัดแย้งผลประโยชน์ที่มากกว่าผลประโยชน์ทางการเงินไปจนถึงความสัมพันธ์ทางสังคม จิตวิทยาและการเมืองแสดงนัยว่าหลักการทางจริยธรรมบางอย่าง เช่น กฎหมาย ความยุติธรรม ผลประโยชน์ ตลอดจนความซื่อสัตย์ควรจะได้รับ ความใส่ใจจากผู้บริหารระดับสูง เพื่อช่วยให้ พวกเขาเองได้เข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับ ความไว้วางใจและหลีกเลี่ยงความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ในแง่ของความหมายที่กว้างขึ้น ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์อาจกล่าวได้ว่าเป็นการฉ้อราษฎร์ บังหลวงแม้ว่าการฉ้อราษฎร์บังหลวงจะมีความหมายทางการเมืองที่ชัดเจนแล้วก็ตามแต่แนวคิด เกี่ยวกับเรื่องสินบนน่าจะหมายถึงการได้มาซึ่งเงินทองผลประโยชน์หรือข้อได้เปรียบต่างๆ โดย ไม่ซื่อสัตย์ไม่ยุติธรรมหรือผิดกฎหมายโดยใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่นั้นและแม็คโดนัล (McDonald, 2545) กล่าวว่าความขัดแย้งด้านผลประโยชน์เป็นสถานการณ์ที่บุคคลในฐานะ เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือพนักงานหรืออาชีพ ที่มีผลประโยชน์ส่วนตัวหรือบุคคลที่มากพอที่จะเกิด ความกดดันกับการแสดงออกในหน้าที่การงานมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ 1)ผลประโยชน์ของ

เอกชนหรือส่วนตัวส่วนใหญ่จะใช้ในด้านผลประโยชน์การเงินแต่อาจรวมถึงผลประโยชน์ประเภทอื่น เช่น การอำนวยความสะดวกแก่สมาชิกภรรยาหรือบุตรไม่ใช่สิ่งผิดกับการตามผลประโยชน์ส่วนตัวอย่างการเปลี่ยนงานเพื่อรับเงินเพิ่ม 2)ด้านหน้าที่การงานหน้าที่ความรับผิดชอบทางการงานที่ได้มาจากหน้าที่ที่มีต่อลูกค้า นายจ้างหรืออื่น ๆหน้าที่เหล่านี้ถือว่าเหนือกว่าผลประโยชน์ของเอกชนหรือส่วนตัว 3)ความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ที่แทรกแซงความรับผิดชอบเกี่ยวกับอาชีพที่เจาะจงระบุชื่อจากการแทรกแซงการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพ เหตุผลหลักลูกค้าและหัวหน้างานประเมินค่าทางอาชีพว่าพวกเขาคาดหวังเกี่ยวกับอาชีพเป็นรูปธรรมและอิสระปัจจัยเช่นเดียวกับผลประโยชน์ส่วนตัวหรือบุคคล

ประเภทของการกระทำที่อยู่ในขอบข่ายของความขัดแย้งในผลประโยชน์ เคอร์เนคาน (Cooper. 1990 : 114 - 118 ; อ้างอิงจาก Kernaghan. 1975) และ อีคิน (Ekins. 1998) ได้แบ่งลักษณะของการกระทำที่อยู่ในขอบข่ายของความขัดแย้งในผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ดังนี้

1. การรับสินบนเป็นการยอมรับเงินที่ผิดกฎหมายหรือการยอมรับคุณค่าอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ต้องการจากรัฐราชการที่ได้มีการกระทำการตามหน้าที่ จุดวิเคราะห์ในหัวข้อนี้คือผู้ให้สินบนมีเจตนาที่จะบิดเบือนวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และผู้รับมีเจตนายินยอมที่จะกระทำตาม ดังนั้นเมื่อเจ้าหน้าที่ที่ต้องเผชิญกับผลประโยชน์ส่วนตัว ผลประโยชน์ทางการเมืองหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ในการที่จะ ขัดต่อกฎหมายนโยบายตลอดจนวิธีการของการปฏิบัติงานในหน้าที่จนเป็นเหตุให้เขาได้ทำไปเพื่อตนเองและถึงแม้ว่าสินบนจะเกี่ยวข้องกับเรื่องการเงินแต่ก็จะรวมถึงผลตอบแทนทางอื่น ๆ ด้วย เช่น ผลตอบแทนทางมีเพศสัมพันธ์ ข้อเสนอเข้าสู่สังคมฝ่ายบริหาร เป็นต้น จะเห็นได้ว่าการให้สินบนนั้นเป็นความผิดต่อกฎหมายที่มีความรุนแรงในตัวเองอย่างเห็นชัด แต่ถ้าเมื่อใดมีการให้ในรูปของสินน้ำใจหรือการให้ตามประเพณี ย่อมเป็นเรื่องยากแก่การวัดว่าจะเข้าอยู่ในรูปของผลประโยชน์ขัดกันหรือไม่

2. การใช้อิทธิพลส่วนตัวผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะพยายามที่จะเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของรัฐบาลเพื่อสนับสนุนแก่บุคคลภายนอก ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน การใช้อิทธิพลในรูปแบบนี้อาจเป็นการเข้าไปมีส่วนโน้มน้าวการตัดสินใจทางด้านนโยบายสำคัญทางเศรษฐกิจซึ่งเจ้าหน้าที่นั้นมีส่วนได้เสียอยู่ เช่น การพัฒนาในด้านผล การวางแผนของที่ดินซึ่งพนักงานเป็นเจ้าของอยู่หรือฝากเด็กเรียนในโรงเรียนของรัฐสิ่งเหล่านี้เป็นผลประโยชน์ขัดแย้งกัน เมื่อพนักงานนั้นมีโอกาสที่จะได้รับ

3. การได้ข้อมูลลับเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนรู้เห็นในข้อมูลลับของทางการซึ่งเจ้าหน้าที่นั้นได้ใช้ข้อมูลนั้นเพื่อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทางการเงินหรือประโยชน์อื่น ๆ โดยปกติแล้วผลประโยชน์ขัดแย้งกันจะเกิดขึ้นเมื่อข้อมูลนั้นเป็นความลับมีความสำคัญเป็นอย่างมากและเจ้าหน้าที่ผู้นั้นเป็นผู้มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่จะรักษาความลับนั้นไว้

4. การดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการเงินข้าราชการที่มีผลประโยชน์ทางการเงินไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งมีความขัดแย้งโดยตรงต่องานที่รับผิดชอบอยู่ผลประโยชน์ขัดกันนี้แสดงให้เห็นขอบเขตที่ว่าเจ้าหน้าที่ต้องควบคุมตนเองในการตัดสินใจในประโยชน์ที่จะได้รับ ประเด็นนี้เหมือนกับการใช้อิทธิพลส่วนตัวซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้นั้นจะเป็นผู้ควบคุมผลลัพธ์นั่นเอง ตัวอย่างเช่น ผู้จัดการฝ่ายวางแผนมีอิทธิพลในการสร้างสนามบินใหม่ใกล้กับที่ดินที่ยังไม่ได้พัฒนาซึ่งที่ดินนั้นเขาเป็นเจ้าของอยู่

5. การรับของขวัญ ของขวัญและสิ่งบันทึกต่าง ๆ การค้นหาหรือการยอมรับของขวัญ และความสะดวกสบายที่อาจส่งอิทธิพลต่อพนักงานให้มือคดต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ประเด็นนี้เป็นเรื่องกว้างในความเข้าใจในเรื่องสินบนรวมถึงสิ่งซึ่งลดราคาของในการซื้อ ใช้ตัวหนังสือเช็คสั เทียบพวกผ่อน ใช้พาหนะของหลวงเลี้ยงอาหารอย่างฟุ่มเฟือยตลอดจนให้ความบันเทิงในรูปแบบต่าง ๆ ลักษณะของขวัญที่ให้นี้ไม่ได้ต้องการที่จะให้เป็นสินบน แต่อาจมีเจตนาที่จะก่อให้เกิดการโอนเอียงในการกระทำบางอย่างอันเนื่องมาจากการให้สิน

6. การทำงานนอกเวลาการเป็นที่ปรึกษาและการจ้างงานตนเอง ซึ่งอาจเป็นสาเหตุของผลประโยชน์ขัดกันในตำแหน่งหน้าที่สถานการณ์ขัดแย้งนี้รวมถึงการใช้ตำแหน่ง สถานะการทำงานในสาธารณะ ในการที่จะเข้าไปเป็นนายจ้างของภาคเอกชนหรือเป็นเจ้าของเอง ตลอดจนการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ของรัฐในการทำงานภายนอกการทำงานไม่ได้เป็นส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดผลประโยชน์ขัดแย้ง แต่ประเภทของงานและข้อผูกพันที่สำคัญเป็นองค์ประกอบที่ใช้ในการวิเคราะห์ว่าจะมีผลประโยชน์ขัดกันหรือไม่ เช่น ร้อยเวรหัวหน้าสถานีดับเพลิงอาจใช้เวลาเพียง 2-3 ชม. ต่อสัปดาห์ ในการทาสีบ้านจัดสนามหญ้าโดยไม่มีเรื่องผลประโยชน์ขัดกันได้ แต่ถ้าเมื่อใดเขาทำงานอยู่ในบริษัทเป็นที่ปรึกษาเอกชนจะเพิ่มผลกำไรให้แก่เขาจากการที่เขาได้ใช้ตำแหน่งหัวหน้าสถานีดับเพลิงทำงานให้แก่บริษัทนั้นหรือถ้าการทาสีของเขากลายเป็นการละเลยงานในหน้าที่ประจำอยู่ ดังนี้เป็นผลประโยชน์ขัดกันที่ควรจะหลีกเลี่ยง

7. อดีตพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่พ้นจากตำแหน่งไปได้รับการว่าจ้างให้มาทำงานกับบริษัทเอกชนโดยที่จ้างนี้เกิดจากการที่ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะเคยมีหน้าที่เกี่ยวข้องหรือติดต่อกับบริษัทนั้น ๆ อยู่ในประเด็นนี้ในสหรัฐอเมริกาเรียกการกระทำเช่นนี้ว่า Revolving Door ซึ่งการกระทำนี้ได้ก่อให้เกิดผลประโยชน์ขัดกันเป็นอย่างมากทั้งนี้เพราะเนื่องมาจากบุคคลผู้เคยดำรงตำแหน่งใดในสาธารณะมาก่อนมักจะมีข้อมูลความลับ ตลอดจนขั้นตอนวิธีการทำงานรวมถึงว่าหากบุคคลนั้นมีตำแหน่งสูงแล้วจะยังคงมีอิทธิพลต่อเจ้าหน้าที่ที่ยังดำรงตำแหน่งอยู่ซึ่งเจ้าหน้าที่นี้อาจใช้ทั้งอิทธิพลและความสนิทคุ้นเคย ความเกรงใจ เข้าไปก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันจะนำซึ่งผลประโยชน์ที่จะมีต่อบริษัทที่ตนทำงานอยู่

8. การเกี่ยวพันเครือญาติสถานการณ์ที่บุคคลสาธารณะอาจอยู่ในตำแหน่งที่อาจทำสิ่งที่ต้องการให้แก่ญาติหากคิดในประเด็นของผลประโยชน์ขัดแย้งกัน อาจจะเรียกได้ว่าเป็น

ระบบอุปถัมภ์ในฐานะชั้นพิเศษของการใช้อิทธิพลส่วนตัวเพราะมูลเหตุจูงใจคล้ายกับเรื่องที่กำลังกล่าวมาแล้วข้างต้น กล่าวคือเป็นการเกี่ยวข้องกับการใช้สิทธิพลที่จะให้ได้รับการส่งเสริมได้รับรางวัลจากการทำสัญญาหรือการอื่นใดซึ่งญาติของตนมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์นั้นผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะอาจจะกระทำให้ความช่วยเหลือใด ๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมเพื่อให้ภรรยาหรือญาติพี่น้องของผู้ดำรงตำแหน่ง ๆ ได้รับความช่วยเหลือ ผลประโยชน์ที่มิใช่ผลทางการเงินเสมอไป เช่น คดีที่คล้ายกับตัวอย่างของการใช้ข้อมูลความลับของทางการ ซึ่งโครงการได้รับการเสนอโดยนักวางแผนพัฒนาชนเมืองบ้านของพ่อแม่เขาที่อยู่มานานได้รับผลกระทบจากการเคยที่สมาชิกกลุ่มวางแผนพบว่าเป็นขั้นต้นบ้านของพ่อแม่ของเขาอาจถูกเวนคืนด้วยการพัฒนาให้เป็นพื้นที่ทางการค้าในเรื่องนี้ไม่ใช่เรื่องที่จะกลัวว่าจะเสียเงินแต่กลัวว่าบ้านพ่อแม่ของเขาจะถูกขายหากการวางแผนพัฒนาโดยการเวนคืนได้เกิดขึ้นผลนี้จึงมีผลกระทบต่อการเป็นอยู่ของพ่อแม่ของเขา ผลประโยชน์ในเรื่องความขัดแย้งด้วยข้อผูกมัดในฐานะที่เขาเป็นข้าราชการกับการดูแลอย่างเท่าเทียมต่อผู้อาศัยทั้งหมดเขาต้องการที่จะให้เพื่อนร่วมเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อที่จะยกเว้นบ้านของพ่อแม่เขา

นอกจากการกระทำทั้ง 8 ประเภทที่อยู่ในขอบข่ายความขัดแย้งในผลประโยชน์ยังมีการกระทำบางประเภทของโบเยอร์ (กมล กอบกัยกิจ. 2543 : 48 – 49 ; อ้างอิงจาก Boyer. 1984) ถ้านำมาเปรียบเทียบกับเคอร์นาแกน (Kernaghan. 1975) แล้วยังมีการกระทำเพิ่มเติมดังนี้

1. ผู้ดำรงตำแหน่งหน้าที่สาธารณะมีผลประโยชน์ส่วนตัว กรณีนี้มักเกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีอำนาจให้ความเห็นชอบต่อสัญญาว่าจ้างแก่บริษัทที่ผู้ดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าของอยู่ไม่ว่าจะเป็นเจ้าของทั้งหมดหรือเป็นเจ้าของเพียงบางส่วนหรืออาจเป็นกรณีที่มีนักวิทยาศาสตร์ของรัฐหรือผู้เชี่ยวชาญอื่น ๆ มีหน้าที่คอยให้คำแนะนำปรึกษาแก่รัฐบาล การพัฒนาการกำหนดข้อมูลหรือคุณสมบัติสำหรับการใช้งานเฉพาะอันจะมีผลทำให้บริษัทของเขาสามารถผลิตของนั้นได้ตามเงื่อนไขทั้งนี้อันเนื่องมาจากการใช้อำนาจอิทธิพล ตลอดจนจนถึงการลวงรู้มูลค่าความลับในทางราชการ
2. เจ้าหน้าที่ของรัฐให้ความช่วยเหลือแก่บริษัทเอกชนที่ติดต่อหรือทำธุรกิจกับรัฐ ปัญหานี้มีได้เกิดขึ้นเฉพาะกับสภาผู้แทนราษฎรแต่ยังเกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่รัฐที่ไม่ได้มาจากการเลือกตั้งซึ่งอาจจะกระทำในฐานะส่วนตัวทั้ง ๆ ที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่หรือกระทำการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับรัฐ
3. การใช้ประโยชน์ส่วนตัวจากทรัพย์สินของรัฐทั้งในรูปของเครื่องมีอวุธอุปกรณ์และทรัพย์สินอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้อยู่ในความดูแลฉะนั้นเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องไม่นำทรัพย์สินของทางราชการไปหาผลประโยชน์ส่วนตัวเพราะการใช้ทรัพย์สินของหลวงไปเพื่อส่วนตัวเป็นการให้เกิดความสิ้นเปลืองด้านค่าใช้จ่ายสาธารณะกรณีนี้เจ้าหน้าที่รัฐกระทำการดังกล่าวนี้ทำให้

เห็นว่าเจ้าหน้าที่รัฐผู้นั้นมิได้มีการแยกผลประโยชน์ส่วนตัวกับส่วนรวมออกจากกันแต่กลับนำมาใช้ปะปนกัน

ผลการศึกษาเรื่องความขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์

จากการศึกษาเกี่ยวกับความขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์พบว่ามีการศึกษาแตกต่างกันส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องของการทุจริตคอร์รัปชัน แต่งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมความขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์ซึ่งเป็นการศึกษาพฤติกรรมความขัดแย้งภายในตนเองของบุคคล เช่น จอห์น (Jones. 2000) ศึกษาความขัดแย้งเกี่ยวกับผลประโยชน์ในกลุ่มนักวิชาการมหาวิทยาลัย 50 แห่ง ที่เน้นการวิจัยโดยการสอบถามนักวิชาการ จำนวน 3,169 คน ในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่านักวิชาการที่เป็นที่ปรึกษาให้กับองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร (non-profit organization) มีผลงานวิจัยและอุทิศตนให้กับสาขาและการบริการในมหาวิทยาลัยมากกว่านักวิชาการที่มีได้เป็นที่ปรึกษาและยังพบว่ามีตำแหน่งสูงกว่าในโปรแกรมทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องและแสดงพฤติกรรมด้านการบริหารการเงิน การจัดการโครงการได้ดีกว่านักวิชาการที่ไม่มีตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาโดยผู้วิจัยสรุปว่าการ ที่เป็นที่ปรึกษาให้กับองค์กรที่ไม่หวังผลกำไรไม่ใช้ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคล (Wells.1999) ศึกษาการฉ้อโกงภายในองค์กรในสหรัฐอเมริกาพบว่ามีมูลค่าถึง \$ 400 พันล้านต่อปีสมาคมตรวจสอบการฉ้อโกง (Association of Certified Fraud Examiners) วิเคราะห์กรณีฉ้อโกง 2,608 กรณี พบว่ามีรูปแบบของการฉ้อโกง 3 ประเภทคือ 1)การปลอมแปลงเอกสาร 2)การใช้ทรัพย์สินสมบัติสาธารณะอย่างไม่เหมาะสม 3)การคอร์รัปชัน งานวิจัยเรื่องนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปัญหาว่าต้องเริ่มจากนโยบายด้านจริยธรรม (Ethics) การจัดโปรแกรมให้เรียนรู้เพื่อการป้องกันและโกง ในหน่วยงาน การตรวจสอบในด้านการเงินและการเปิดสายด่วนทางโทรศัพท์เพื่อให้เจ้าหน้าที่พนักงานแจ้งหลักฐานเบาะแสเกี่ยวกับการฉ้อโกง

สรุป ความขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์หมายถึงสถานการณ์ต่างๆที่ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐประสบโอกาสที่จะใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนให้เป็นไปเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ความขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์ จะทำให้เกิดภาวะที่ยากต่อการตัดสินใจเลือกระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมและการกระทำที่ได้ใช้อิทธิพลจากตำแหน่งหน้าที่เป็นไปเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวม ซึ่งผู้วิจัยได้นำการกระทำที่อยู่ในขอบข่ายความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ของเคอร์นาคาน (Kernaghan. 1975) และอิกิน (Ekins. 1998) มาพิจารณาเปรียบเทียบกับพฤติกรรมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่าความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับพฤติกรรมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ชัดเจนที่สุดและนำมาเป็นตัวแปร ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 ด้านคือ 1)การรับสินบน 2) การใช้อิทธิพลส่วนตัว 3)การใช้ข้อมูลลับของทางราชการ 4)การดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับทางการเงิน 5)การเห็นแก่ตัวหรือพวกพ้อง

การวัดความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

การวัดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของเกอร์นาแกน (Cooper. 1990 ; อ้างอิงจาก Kernaghan. 1975) และอีคิน (Ekins.1998) โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามที่เป็นสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5 ด้านๆ ละ 3 เรื่อง รวม 15 ข้อ โดยให้ผู้ตอบสมมติตนเองเป็นตัวเอกของเรื่องและให้คิดว่าถ้าตนเองเป็นบุคคลในเรื่องจะตัดสินใจทำอย่างไร แล้วเลือกตอบคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของตนมากที่สุด หนึ่งคำตอบ โดยตัวเลือกที่ผู้วิจัยกำหนดให้นั้นได้ใช้กรอบแนวคิดของ ไฮเดนไฮเมอร์(อุดม รัฐอมฤติ. 2530 : 13 - 14 ; อ้างอิงจาก Heidenheimer. 1978) มาใช้เป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับพฤติกรรมของการกระทำคอร์รัปชัน จำนวน 3 ระดับ คือ คอร์รัปชันขาว(White Corruption) เป็นพฤติกรรมที่ประชาชนและผู้ผู้นำในสังคมยอมรับหรือยอมรับและเห็นว่าไม่ควรลงโทษผู้ที่กระทำความผิด คอร์รัปชันเทา (Gray Corruption) เป็นพฤติกรรมที่ในหมู่ผู้นำเห็นว่าเป็นความผิด แต่ประชาชนยังไม่แน่ใจว่าจะเป็นความผิดหรือไม่ และคอร์รัปชันสีดำ (Black Corruption) เป็นคอร์รัปชันที่ทั้งฝ่ายประชาชนและผู้ผู้นำเห็นว่าเป็นความผิดชัดเจนและควรได้รับโทษตามกฎหมาย โดยกำหนดตัวเลือกตอบ ข้อละ 3 พฤติกรรม

การวิเคราะห์พฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยได้นำกรอบความคิด วิธีการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interaction Model) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางที่มีตัวแปรทางจิตลักษณะ ซึ่งได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมในการทำงาน และการมุ่งอนาคตควบคุมตน และตัวแปรทางด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวแปรอิสระ กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นตัวแปรตาม

แนวความคิดและทฤษฎีทางจริยธรรม

จริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อมนุษย์ ทั้งโดยส่วนตัวและส่วนรวม เพราะจริยธรรมเป็นระบบพฤติกรรมและเจตคติของมนุษย์ ซึ่งจะ เป็นปัจจัยพื้นฐานช่วยให้สังคมมีความสงบเรียบร้อยและก้าวไปสู่การพัฒนาอย่างมีระบบ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2532 : 6) และโคลเบอร์ก (Kohlberg. 1981)กล่าวว่าจริยธรรมเป็นกฎเกณฑ์มาตรฐานของความประพฤติของบุคคลในสังคมที่จะรู้สึกผิดชอบชั่วดีและบุคคลจะมีพัฒนาพฤติกรรมจนกระทั่งเป็นของตนเอง ผลของการกระทำจะมีเกณฑ์ในการตัดสินใจว่าการกระทำนั้นถูกต้องหรือไม่ แต่ละสังคมจะมีเกณฑ์การตัดสินใจเป็นของตนเองและมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2541 : 43) กล่าวว่าจริยธรรมเป็นความประพฤติที่แสดงออกถึงความมีเหตุมีผลที่ถูกต้องตามความเป็นจริงของศาสนาทุกศาสนา หรือยึดมั่นในคำสั่งสอนขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าโดยเป็นผู้มีจิตใจสะอาดบริสุทธิ์ รู้จักเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว มีความพอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ ซึ่งตนเองไม่เดือดร้อนมี

ความเอื้อเพื่อช่วยเหลือไม่ทำร้ายตนเองหรือผู้อื่นส่วนดวงเดือน พันธุนาวิน (2543 : 115) กล่าวว่า จริยธรรมนั้นมีความหมายกว้างขวางครอบคลุมสาเหตุ กระบวนการ และผลของการกระทำที่ดีละเว้นความชั่ว

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ดวงเดือน พันธุนาวิน (2543 : 2 - 9) เป็นผู้สร้างทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานทางวิชาการที่ทันสมัย เป็นการวิจัยที่เน้นการวิเคราะห์สาเหตุทางด้านจิตใจของพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนไทยโดยยึดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ที่เน้นการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมภายนอกหรือสาเหตุทางด้านสถานการณ์เข้ามาประกอบสาเหตุภายใน โดยเปรียบเทียบจิตลักษณะบางประการของผู้ที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกันหรือคล้ายกัน แต่ยังมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เช่นบุคลิกภาพ แรงจูงใจ คุณธรรมและค่านิยมต่าง ๆ เป็นต้น ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ประกอบไปด้วย 3 ส่วนคือ ส่วนที่เป็นดอกและผลไม้ของต้นไม้ ส่วนลำต้นและส่วนที่เป็นราก ในส่วนแรกคือดอกและผลไม้นั้นแสดงถึงพฤติกรรมการทำดีละเว้นชั่วและพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ส่วนแรกนี้เป็นพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ที่รวมเข้าเป็นพฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศและพฤติกรรมทำงานอย่างขยันขันแข็ง ผลที่ออกมาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ที่นำปรารถนามีสาเหตุอยู่ 2 กลุ่มคือกลุ่มแรกสาเหตุทางจิตใจที่เป็นส่วนลำต้นไม้ อันประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้านคือ 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) ความเชื่ออำนาจในตน 3) ความมุ่งอนาคตการควบคุม 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และ 5) ทศนคติ คุณธรรมและค่านิยมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมนั้น ๆ หรือสถานการณ์นั้น ๆ ถ้าต้องการที่จะเข้าใจอธิบายทำนายและพัฒนาพฤติกรรมชนิดใดจะต้องใช้จิตลักษณะบางด้านหรือทั้ง 5 ด้านนี้ประกอบกันจึงจะได้ผลที่ดีที่สุดส่วนที่สามของต้นไม้จริยธรรมคือรากแก้ว ซึ่งเป็นจิตลักษณะกลุ่มที่สองมี 3 ด้านคือ 1) สติปัญญา 2) ประสพการณ์ทางสังคมและ 3) สุขภาพจิต จิตลักษณะทั้งสามนี้อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการ ที่ลำต้นเพื่อใช้อธิบายทำนายและพัฒนาพฤติกรรมมาแล้วหรืออาจกล่าวได้ว่าจิตลักษณะที่เป็นแกนกลางของพฤติกรรมต่าง ๆ และมีความสำคัญเด่นชัดอย่างน้อย 8 ลักษณะดังกล่าว

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ได้นำตัวแปรทางจิตลักษณะ ซึ่งได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมในการทำงาน การมุ่งอนาคตความคุมตนเองของทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมมาเป็นตัวแปรอิสระเพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดลพบุรี

แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเหตุผลเชิงจริยธรรม

เหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral reasoning) เป็นจิตลักษณะที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลที่พึงปรารถนาต่าง ๆ หลากหลายพฤติกรรม เช่น พฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมอาสาสมัครพัฒนาชนบท พฤติกรรมความขัดแย้งในผลประโยชน์ เป็นต้น เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นเครื่องแสดงการตัดสินใจเรื่องความถูกต้องเหมาะสมของพฤติกรรมว่าอะไรถูก อะไรผิดและเมื่อสิ่งนี้มีความสมบูรณ์พร้อมตามเวลาและประสบการณ์แล้วก็จะส่งผลถึงการแสดงพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมออกมา ซึ่งเหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นสูงสุดนั้นจะมีลักษณะเป็นเหตุผลสากลกว้างขวางไม่ขัดแย้ง และมีรากฐานจากควมมีหลักการและเป็นอุดมคติ (Kohlberg, 1974 : 64 - 65 ; Bull, 1969 : 6) เช่นเดียวกับดวงเดือน พันธุมนาวินและเพ็ญแข ประจวบจันทึก (2520 : 5 - 6) กล่าวว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นลักษณะที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่างๆของบุคคล การศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมจะทำให้ทราบว่า บุคคลมีจริยธรรมในระดับแตกต่างกันอาจมีการกระทำที่คล้ายคลึงกันได้เสมอและบุคคลที่มีการกระทำเหมือนกันอาจมีเหตุผลเบื้องหลังการกระทำและท้ายสุดระดับจริยธรรมที่แตกต่างกันได้

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก เชื่อว่าการบรรลุนิติภาวะเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้น แสดงออกในการใช้เหตุผลจริยธรรมได้อย่างเด่นชัดที่สุด เนื่องจากเหตุผลเชิงจริยธรรมนี้ไม่ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ของสังคมใดสังคมหนึ่งโดยเฉพาะ เพราะเหตุผลเชิงจริยธรรมมิใช่การประเมินค่าการกระทำไปในทำนองที่ว่า ดีหรือเลว แต่จะเป็นการใช้เหตุผลที่ลึกซึ้งยากแก่การเข้าใจยิ่งขึ้นเป็นลำดับไป เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นสูงสุดคือขั้นที่ 6 ของโคลเบอร์ก (Kohlberg) ตรงกับสิ่งที่นักปราชญ์ยอมรับว่าเป็นเหตุผลเชิงจริยธรรมที่บริสุทธิ์มิได้เจือเหตุผลประเภทอื่นๆเลย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นสูงสุดมีลักษณะเป็นเหตุผลสากลกว้างขวางไม่ขัดแย้งกันและมีรากฐานจากควมมีหลักการไม่เข้าข้างตนเองและเป็นอุดมคติ (ปัทมา ทองสม, 2543 : 16 ; อ้างอิงจาก Kohlberg, 1971) ซึ่งโคลเบอร์กแบ่งพัฒนาการออกเป็น 3 ระดับโดยแต่ละระดับแบ่งพัฒนาออกเป็น 2 ชั้นรวมเป็น 6 ชั้น (Kohlberg, 1976 : 189) ดังนี้

ระดับที่ 1 ก่อนกฎเกณฑ์ทางสังคม (The Preconventional Level) เป็นระดับที่บุคคลยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจการกระทำ การกระทำสิ่งใดมักคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับเป็นใหญ่ โดยไม่คำนึงว่าการกระทำนั้นจะส่งผลต่อผู้อื่นอย่างไร ระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ

ชั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการลงโทษ (The punishment and obedience orientation) บุคคลที่มีการตัดสินใจอยู่ในขั้นนี้จะตัดสินใจการกระทำว่า ดี-เลว ถูก-ไม่ถูก โดยพิจารณาผลจากการกระทำว่าจะมีผลต่อตนเองอย่างไร การหลบหลีกการถูก

ลงโทษทางกายเพราะกลัวความเจ็บปวด ยอมทำตามคำสั่งของผู้อื่นที่มีอำนาจทางกายเหนือตน ผู้ที่ใช้หลักการตัดสินใจในขั้นนี้มักเป็นเด็กอายุ 2-7 ปี

ขั้นที่ 2 ยึดในหลักการแสวงหากำไร (The instrumental relativist orientation or The stage of individual instrumental purpose and exchange) บุคคลที่มีการตัดสินใจอยู่ในขั้นนี้เป็นผู้ที่ถือว่าการกระทำที่ถูกต้องคือ การกระทำที่สนองความต้องการของตน และทำให้ตนเกิดความพอใจ การสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นไปในลักษณะแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การกระทำแบบดีมาดีตอบร้ายมาร้ายตอบ เข้าทำนองตาต่อตา ฟันต่อฟัน ผู้ที่ใช้หลักการตัดสินใจในขั้นนี้มักเป็นเด็กอายุ 7- 10 ปี

ระดับที่ 2 ตามกฎเกณฑ์ (The Conventional Level) เป็นระดับที่บุคคลเรียนรู้ที่จะกระทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อยของตน การกระทำตามกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ของศาสนา รู้จักที่จะเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถที่จะแสดงบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสม ระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นในสังคมเห็นชอบ (The interpersonal concordance or “ good boy-nice girl “ orientation) พฤติกรรมที่ดีตามที่คนรอบข้างของผู้ใช้หลักการตัดสินใจในขั้นนี้คือ การทำให้ผู้อื่นพอใจและยอมรับ ลักษณะที่เด่นก็คือการคล้อยตามและพยายามทำตนให้ผู้อื่นรักหรือมองเห็นว่าน่ารัก ผู้ใช้หลักในขั้นนี้มักเป็นเด็กอายุ 10-13 ปี

ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ของสังคม(The “law and order“ orientation) บุคคลเริ่มมองเห็นความสำคัญของกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ เห็นความสำคัญของการทำหน้าที่ของตน แสดงการยอมรับและเคารพในอำนาจและมุ่งรักษาไว้ซึ่งกฎเกณฑ์ทางสังคม ผู้ที่มีการตัดสินใจในขั้นนี้มักเป็นเด็กอายุ 13-16 ปี และผู้ใหญ่โดยทั่วไป

ระดับที่ 3 เหนือกฎเกณฑ์สังคม (The Post conventional Level) ในระดับนี้การกระทำพฤติกรรมใด ๆ เป็นไปตามความคิดเห็นและเหตุผลของตนเอง แล้วตัดสินใจไปตามที่ตนเองคิดว่าเหมาะสม ระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 5 หลักการทำตามข้อตกลงของสังคมและคำมั่นสัญญา (The social – contract legalistic orientation generally with utilitarian overtones) ในขั้นนี้ยึดประโยชน์และความถูกต้องเฉพาะเรื่อง เฉพาะกาลเทศะ เป็นการกระทำที่เป็นไปตามข้อตกลงและยอมรับกันของผู้ที่มีจิตใจสูง โดยจะต้องนำกฎเกณฑ์ของสังคม กฎหมาย ศาสนาและความคิดเห็นของบุคคลรอบด้านมาร่วมในการพิจารณาความเหมาะสมด้วยจิตใจเป็นกลาง แล้วตัดสินใจโดยยึดความถูกต้องที่ตนเองวินิจฉัยอีกทีหนึ่ง โดยยึดหลักความสำคัญของส่วนรวม เข้าใจสิทธิของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมตนเองได้ มีความภาคภูมิใจเมื่อทำดีและละอายใจตนเองเมื่อทำชั่ว ผู้ที่มีการตัดสินใจโดยใช้หลักการนี้มักเป็นผู้ที่มีอายุมากกว่า 16 ปีขึ้นไป

ขั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล (The universal ethical – principle orientation) มีลักษณะแสดงถึงความเป็นสากลนอกเหนือกฎเกณฑ์ในสังคมของตน มีความ

ยึดหยุ่นทางจริยธรรมเพื่อจุดมุ่งหมายนั้นปลายอันเป็นอุดมคติที่ยิ่งใหญ่ มีหลักธรรมประจำใจของตนเองมีความเกลียดกลัวความชั่ว เลื่อมใสศรัทธาในความดีงาม ผู้ที่มีการตัดสินใจโดยใช้หลักการนี้มักเป็นผู้ใหญ่วัยตอนกลางและดวงเดือน พันธุมนาวิณ (2543 : 63 - 64 ; อ้างอิงจาก Kohlberg, 1969 : 1971) กล่าวว่า มนุษย์ในวัฒนธรรมต่าง ๆ มีขั้นตอนของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมหรือเจตนาก่อนกระทำจากขั้นต่ำสุดเมื่อเป็นเด็กเล็ก ไปจนถึงขั้นสูงสุด เมื่อเป็นผู้ใหญ่ตอนกลาง ในกรณีที่ความเจริญทางจิตมิได้หยุดชะงักในขั้นต่ำ ๆ เสียก่อน

จากการประมวลเอกสารสามารถสรุปได้ว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึงการที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงการตัดสินใจถึงความถูกต้องเหมาะสมของพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำนั้น ว่าอะไรถูก อะไรผิด และเมื่อสิ่งนี้มีความสมบูรณ์พร้อมตามเวลาและประสบการณ์ก็จะส่งผลถึงการแสดงพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมออกมา

ผลการศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรม

เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวแปรทางด้านลักษณะทางจิต ที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรม ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในสถานการณ์ทางจริยธรรม บุคคลต้องเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำบางอย่าง ถ้าบุคคลยึดผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตนหรือญาติพี่น้อง แสดงว่ามีเหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่สูงกว่าผู้ที่เห็นแก่พวกพ้อง ดังงานวิจัยของเคเทเรียน (อภิญา โพรศิริทอง, 2536 : 43 ; อ้างอิงจาก Keterian, 1981) ศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพยาบาล โดยใช้เครื่องมือ DIT (Define Issue Test) กับพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลโดยใช้เครื่องมือ JAND (Judgment About Nursing Decision) ซึ่งสร้างขึ้นเองมีลักษณะเป็นสถานการณ์ขัดแย้งทางการพยาบาล จำนวน 7 เรื่อง และประกอบไปด้วยคำถามที่เป็นพฤติกรรม 48 ข้อ ศึกษาในพยาบาลปฏิบัติการ จำนวน 79 คน เป็นพยาบาลวิชาชีพ 43 คนและพยาบาลระดับต้นหรือระดับประกาศนียบัตร จำนวน 36 คน พบว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเรสต์ (ปัทมา ทองสม, 2543 : 52 ; อ้างอิงจาก James R.1975) ศึกษาการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการทางจริยธรรมในช่วง 2 ปีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และปีที่ 5 จำนวน 88 คนเป็นชาย 41 คน หญิง 47 คน โดยหาความสัมพันธ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ด้วยแบบสอบถาม DIT กับแบบวัดความเข้าใจทางสังคม (The comprehensive of social moral concept) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัดเจน คือ มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเข้าใจทางสังคม

สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย ไม่พบผลการศึกษาที่สนับสนุนเกี่ยวกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น เรณูวรรณ หาญวาทย์ (2537) ศึกษาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีน พุทธชินราช พิษณุโลก จำนวน 325 คน พบว่า

นักศึกษามีคุณธรรมและจริยธรรมในระดับ 4 และ 5 ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก คือ หลักการทำตามหน้าที่ของสังคมและหลักการทำตามข้อตกลงของสังคมและคำมั่นสัญญา โดยนักศึกษาที่ใช้เหตุผลในระดับ 5 เป็นนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรม ด้านกีฬา รองลงมา เป็นนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมด้านบำเพ็ญประโยชน์และด้านศิลปวัฒนธรรมไทย เช่นเดียวกับ อนิสรา จรัสศรี (2541) ศึกษา ลักษณะทางพุทธและพฤติกรรมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื่อเอ็ดส์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานครและสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 370 คน พบว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม หรือทัศนคติต่องานพยาบาลส่งผลต่อพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื่อเอ็ดส์ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม โดยพบว่าพยาบาลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงหรือมีทัศนคติที่ดีต่องานพยาบาลเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื่อเอ็ดส์สูงกว่าพยาบาลในกลุ่มตรงข้ามและพบว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมสามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื่อเอ็ดส์ได้ 3 กลุ่ม ส่วน วิจิตร ชาติกิจเจริญ (2543) ศึกษาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ : ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม พบว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ส่วนใหญ่มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ในระดับสูงและณัฐวรรณ เทพพิทักษ์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรม พฤติกรรมจริยธรรมและความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท อิตซู (ประเทศไทย) จำนวน 100 คน พนักงานระดับหัวหน้า 23 คน พนักงานระดับปฏิบัติการ 77 คน พบว่า พนักงานมีระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมาก การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันกับระดับพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ พนักงานระดับหัวหน้ามีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกับพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานระดับหัวหน้ามีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการและโชคดี จันทวงศ์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และจริยธรรมในการทำงาน : กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานใหญ่ กับกลุ่มตัวอย่าง 309 คน พบว่า พนักงานมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับที่ 4 ขึ้นปฏิบัติตามหน้าที่ของสังคม ส่วนทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศมีผลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมและเหตุผลเชิงจริยธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย แสดงให้เห็นว่าการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นพฤติกรรมที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงการตัดสินใจถึงความถูกต้องเหมาะสมของพฤติกรรม ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมความขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์ของบุคคล ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงเลือกตัวแปรด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

การวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

โคลเบอร์กได้ใช้วิธีการเดียวกับเพียเจท์ ในการวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของเด็กและผู้ใหญ่ กล่าวคือนักจิตวิทยาทั้งสองได้ใช้วิธีเล่าเรื่องให้ผู้ถูกวัดฟังทีละเรื่อง เรื่องเหล่านี้เป็นเหตุการณ์ขัดแย้งระหว่างความต้องการส่วนบุคคลกับกฎเกณฑ์ของหมู่คณะหรือสังคม ผู้ถูกวัดจะต้องให้เหตุผลในการที่ได้ตัดสินใจให้ตัวเองในเรื่องทำหรือไม่ทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เหตุผลที่ผู้ตอบให้เกี่ยวกับเรื่อง 6 ถึง 9 เรื่องจะถูกนำมาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อจัดเข้าขั้นจริยธรรมชั้น 1 ถึง 6 ของโคลเบอร์ก การใช้วิธีการวัดระดับจริยธรรมแบบสัมภาษณ์หรือให้เขียนบรรยายตอบนี้กินเวลาประมาณ 2 ชั่วโมงต่อคน ส่วนการนำเนื้อหาคำตอบมาวิเคราะห์ก็ต้องทำตามวิธีการของโคลเบอร์ก ซึ่งยังไม่ปรากฏวิธีการถามแบบปลายเปิด ของโคลเบอร์ก โดยได้สร้างคำถามแบบปรนัย 6 ตัวเลือก สำหรับเรื่องแต่ละเรื่องที่ใช้โดยจัดหาเรื่องที่เป็นสามัญสำหรับเยาวชนไทย เช่น การบริจาคโลหิต การเก็บมะม่วงของเพื่อนบ้านและการคืนเงินที่พ่อค้าทอนเกิน เป็นต้น วิธีการวัดระดับจริยธรรมโดยใช้คำถามแบบปรนัยนี้มีผู้เคยใช้แล้ว(โชคดี จันทวงศ์. 2544 : 67 ; อ้างอิงจาก Smith & Block.1968) และมีผู้แนะนำว่าควรจะใช้เพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากวิธีการวัดแบบปลายเปิดของโคลเบอร์ก (โชคดี จันทวงศ์. 2544 : 67 ; อ้างอิงจาก Kurtines & Grief. 1974) เพราะวิธีวัดแบบปรนัยนั้นสามารถสร้างและใช้ได้ อย่างมีมาตรฐานสูง เนื่องจากการจัดให้ขีดตอบและการให้คะแนนคำตอบนั้นทำได้เป็นแบบแผนเดียวกันหมด โดยจัดการลำเอียงในการสัมภาษณ์และในการให้คะแนนในวิธีการถามแบบปลายเปิดได้ทั้งหมด นอกจากนี้ยัสเสน (โชคดี จันทวงศ์. 2544 : 67 ; อ้างอิงจาก Yussen. 1976) ได้รายงานผลวิจัยที่ใช้วิธีการวัดแบบปรนัย 12 ตัวเลือก ซึ่งปรากฏว่าให้ผลเป็นที่น่าพอใจอย่างยิ่ง ส่วนโกศล มีคุณและณรงค์ เทียมเมฆ (2543) ได้สร้างแบบสอบถามวัดระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นแบบสอบถามชนิดให้ผู้ตอบเลือกตอบเกี่ยวกับการตัดสินใจต่อเหตุการณ์ทั่วไปในชีวิตประจำวัน โดยให้ผู้ตอบสมมุติว่าตนเองอยู่ในเหตุการณ์ดังกล่าวและได้ตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งตามเหตุการณ์นั้น ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการทดสอบค่าสถิติที (t-test) เท่ากับ 2.62 -5.59 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.84 สุวรรณ พิณदानนท์ (2545) ได้สร้างแบบสอบถามการวัดการใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด โดยเหตุผลแบ่งและเรียงลำดับไว้ 6 ชั้น ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก ได้แก่ ชั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการลงโทษทางกาย ชั้นที่ 2 หลักการแสหารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ ชั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ ชั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม ชั้นที่ 5 หลักการใช้วิจารณ์ญาณของตนเอง ชั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล แบบวัดเป็นชนิดให้ผู้ตอบเลือกตอบจากเรื่องจำนวน 9 เรื่อง ซึ่งเป็นเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันและเหตุการณ์ในการทำงาน เช่น การร่วมบริจาคโลหิต การเป็นพยานชี้ตัวผู้ร้าย เป็นต้น ในแต่ละเรื่องนั้นให้กลุ่มตัวอย่างสมมติตนเองเป็น

ตัวเอกของเรื่องและให้คิดว่าถ้าตนเองเป็นบุคคลในเรื่องจะตัดสินใจทำเช่นนั้นเพราะเหตุใดแล้ว เลือกลงเหตุผลที่ตรงกับความคิดของตนเองมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93

สำหรับการวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อใช้ในการวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก (Kohlberg, 1976) แบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของสุวรรณ พิณदानนท์ (2545) และแบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโชคดี จันทวงศ์. (2544) มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 10 ข้อ ในลักษณะเลือกตอบตามเหตุผลที่แสดงถึงจริยธรรมในขั้นที่ 1- 6 ของทฤษฎีโคลเบอร์ก (Kohlberg, 1976)

แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยมเป็นความเชื่อที่บุคคลใช้ยึดถือประจำในการช่วยตัดสินใจในการเลือกสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลเลือกสรรว่าดีแล้ว และมีความหมายสำหรับเขา ซึ่งเขาใช้ยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ดังที่ ครัทช์ฟิลด์ (Crutchfield, 1966 : 102) กล่าวว่าค่านิยมเป็นความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งใด ๆ ว่าเป็นสิ่งที่ปรารถนาหรือสิ่งที่ดีและสิ่งใดเป็นสิ่งที่ไม่ปรารถนาหรือไม่ดี เป็นสิ่งที่สมาชิกในสังคมยึดถือร่วมกันปฏิบัติ ผู้ใดยอมรับค่านิยมใดเป็นของตนเองค่านิยมนั้นจะเป็นเป้าหมายในชีวิตของบุคคลนั้น นอกจากนี้ค่านิยมยังเป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานชี้นำพฤติกรรมปฏิบัติ และทำหน้าที่เป็นตัวบังคับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งค่านิยมของแต่ละบุคคลจะช่วยในการวางแผนการเลือกงานหรืออาชีพของบุคคลนั้น และฮอปพอค (Hoppock, 1957) กล่าวว่าค่านิยมมีความสัมพันธ์และสำคัญยิ่งต่อการเลือกงาน ค่านิยมในการทำงานและความพึงพอใจในงาน ค่านิยมในการทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยม โดยค่านิยมในการทำงานเป็นความเชื่อที่มีค่าและมีความสำคัญต่อการทำงาน และความเชื่อต่าง ๆ เหล่านี้เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่คนเรามักแสวงหาจากงานที่ทำ ซึ่ง ค่านิยมของบุคคลจะเป็นสิ่งกำหนดว่าบุคคลนั้นจะเลือกงานหรือเลือกประกอบอาชีพใด และเมื่อเขาเลือกงานและอาชีพนั้นแล้ว เขาจะมีความสุขในงานหรืออาชีพนั้นหรือไม่ (Ginzberg and Others, 1967 : 98) เช่นเดียวกับ ซูเปอร์ (Super, 1970 : 9) กล่าวว่าค่านิยมในการทำงานเป็นความเชื่อที่บุคคลเชื่อว่ามีค่าและมีความสำคัญต่อการทำงานของเขา ความเชื่อต่าง ๆ เหล่านี้เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่คนเรามักจะแสวงหาจากงานที่เขาทำ หรือเป็นความรู้สึกพอใจอันเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากงานของเขา ความเชื่อที่คนเรายึดถือแต่ละอย่างนี้ มีความสำคัญไม่เท่าเทียมกันเสมอไป บางอย่างอาจมีความสำคัญอย่างใหญ่หลวงต่อบางคน แต่บางอย่างอาจมีความสำคัญน้อยมากต่อคนอื่น ฤกษ์ได้ ส่วนวิไล จิระพรพาณิชย์ (2541 : 15) ดำรง พานทอง (2543 : 7) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงานเป็นความเชื่อพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล ทั้งนี้เพราะค่านิยมในการทำงานมีบทบาทสำคัญที่ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งในการเลือกอาชีพเลือกองค์กรเมื่อเข้าทำงาน รวมทั้งยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วย

จากการประมวลเอกสารสามารถสรุปได้ว่าค่านิยมในการทำงาน เป็นความเชื่อพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล ซึ่งความเชื่อต่าง ๆ เหล่านี้เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่คนเรามักจะแสวงหาจากงานที่ทำ และมีบทบาทสำคัญที่ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนับตั้งแต่การเลือกงานหรือเลิกอาชีพ และเมื่อเข้าทำงานแล้วค่านิยมในการทำงานยังมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล

องค์ประกอบของค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยมในการทำงาน เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเลือกงานหรืออาชีพของบุคคลต่าง ๆ ซึ่ง คินเนนและแบนนิน (อ้อมเดือน สดมถันและคณะ. 2537 : 9 – 10 ; อ้างอิงจาก Kinnane and Bannon. 1964 : 273 - 279) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของค่านิยมในการทำงานออกเป็น 10 ด้าน คือ 1)สวัสดิภาพทางสังคม (Social Welfare) เป็นองค์ประกอบของความพอใจ อันเนื่องมาจากการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและการทำให้โลกเป็นสถานที่ที่สวยงาม 2)การให้คำแนะนำ (Supervision) เป็นองค์ประกอบของความพอใจอันเนื่องมาจากการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่ผู้อื่น 3)ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นองค์ประกอบของความพอใจอันเนื่องมาจากการได้ประดิษฐ์คิดค้นสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมา 4)ความหลากหลาย (Variety) เป็นองค์ประกอบของความพอใจอันเนื่องมาจากการได้ทำงานหลาย ๆ อย่างไม่ซ้ำซากจำเจ 5)การได้รับผลสำเร็จ (Accomplishment) เป็นองค์ประกอบของความพอใจอันเนื่องมาจากความรู้สึกว่าจะได้รับผลสำเร็จในที่สุด 6)ความอิสระ (freedom) เกี่ยวกับความพอใจอันเนื่องมาจากการได้รับอนุญาตให้ทำหรือใช้ชีวิตตามแบบที่ตนต้องการ 7)ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Economic Security) เกี่ยวกับความพอใจในการที่จะได้รับเงินทดแทนมาก ๆ ถึงแม้ว่าจะทำงานหนัก 8)ความพอใจในการสมาคม (Pleasant Associates) เป็นองค์ประกอบของความพอใจที่ได้จากการทำงานซึ่งต้องติดต่อสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานและมีหัวหน้างานที่ตรงไปตรงมา 9)ด้านเกียรติยศ (Prestige) เกี่ยวกับความพอใจอันได้จากการมีเพื่อนร่วมงานยอมรับตนเองและผลงานที่ทำ 10)ความพอใจในสิ่งแวดล้อม (Pleasant Surroundings) งานที่ทำอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่น่าพอใจ ส่วนซูเปอร์ (Super. 1970 : 19) แบ่งค่านิยมออกเป็น 15 ด้าน ดังนี้ 1)การบริการสังคม (Altruism) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่สามารถให้สวัสดิการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์บุคคลอื่นและก่อประโยชน์แก่ผู้อื่นค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีความสนใจหรือมีค่านิยมในการบริการสังคม 2)ด้านสุนทรีย์ (Esthetics) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ช่วยให้บุคคลได้สร้างสิ่งที่สวยงามและเพิ่มความงดงามให้แก่โลก บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ส่วนมากจะเป็นบุคคลที่มีความสนใจงานทางศิลปะ 3)ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เกี่ยวกับการประดิษฐ์คิดค้นออกแบบ และพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์นี้ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจทางด้านศิลปะ และวิทยาศาสตร์และจะพบในบุคคลที่ชอบแสดงความรู้สึกรักคิดของตนเอง 4)ด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็น

ค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความคิดได้อย่างอิสระประเมินผลการทำงานของตนจากการเรียนรู้และสามารถคิดค้นสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมได้ 5)ด้านสัมฤทธิ์ผล (Achievement) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ส่งเสริมให้บุคคลประสบผลสำเร็จจากการทำงานและก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลมุ่งทำงานเพื่องานด้วยบุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลนี้ จะมีลักษณะมุ่งมั่นในการทำงานและต้องการเห็นผลสำเร็จในการทำงาน 6)ด้านความมีอิสระ (Independence) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งบุคคลที่ทำงานนั้นมีอิสระในการทำงานตามที่ตนเองปรารถนา ค่านิยมการทำงานด้านนี้ แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่ทำงานนั้นมักจะมุ่งในด้านความพึงพอใจของตนเอง 7)ด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานซึ่งให้เกียรติกับบุคคลที่ทำงานนั้นค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีแสดงให้เห็นว่าบุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นมากกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีอำนาจเหนือผู้อื่นค่านิยมในการทำงานด้านนี้จะสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจในงานที่ต้องติดต่อกับบุคคลหลายๆอาชีพ 8)ด้านการบริหารหรือจัดการ (Management) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ต้องมีการวางแผนและจัดสรรงานให้ผู้อื่นทำ ค่านิยมนี้จะพบในบุคคลที่ชอบงานทางด้านธุรกิจหรือบุคคลที่สนใจในการติดต่อกับงานหลายๆอาชีพหรือบุคคลที่ชอบวางแผนการทำงานของตนเอง 9)ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (Economic Returns) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีรายได้ดีหรือรายได้สูงเพียงพอที่จะเลี้ยงชีพและซื้อสิ่งของเพื่อสนองความต้องการได้ บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านนี้ จึงมีความปรารถนาที่จะได้รับรายได้เพื่อมาซื้อวัตถุสิ่งของที่จะช่วยอำนวยความสะดวกสบายให้ตนเอง 10)ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีความมั่นคงปลอดภัยและเป็นงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมั่นใจได้ว่าจะมีงานทำตลอดไป 11)ด้านสภาพแวดล้อม (Surrounding) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศที่สุขสบายตลอดทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่ช่วยให้บุคคลที่ทำงานในสถานทีนั้นมีความสุข สำหรับค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมนี้ เน้นสภาพแวดล้อมทางวัตถุที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน 12)ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Supervisory Relations) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นบุคคลที่มีเหตุผลและยุติธรรม 13)ด้านผู้ร่วมงาน (Associates) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับลักษณะงานที่ทำให้บุคคลนั้นได้ติดต่อกับผู้ร่วมงานที่ตนพอใจ โดยเฉพาะผู้ร่วมงานในระดับเดียวกันหรือต่ำกว่า 14)ด้านวิถีชีวิต (Way of Life) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ชีวิตตามที่ตนเองต้องการหรือชอบหรืออยากจะเป็น 15)ด้านการทำงานหลายๆ ด้านหรือความหลากหลายของงาน (Variety) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลทำงานหลายๆ ด้านในขณะเดียวกันงานที่ทำได้ไม่ซ้ำซากจำเจค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะทำงานตามความพึงพอใจของตนมากกว่ามุ่งทำงานเพื่องาน

ผลการศึกษาค่านิยมในการทำงาน

จากการศึกษาค่านิยมในการทำงาน พบว่าค่านิยมในการทำงานสามารถทำนายพฤติกรรมแสดงออกของบุคคลได้ เช่น ฮอฟสตีค (Hofstede, 1980 : 19 - 25) ได้ศึกษาค่านิยมของพนักงานบริษัท ไอบีเอ็ม ซึ่งทำงานใน 40 ประเทศโดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 116,000 คน การสำรวจค่านิยมของพนักงานทำการเก็บข้อมูล 2 ช่วงคือในปี ค.ศ. 1968 และ 1972 และเมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมจากการสำรวจทั้งหมดแล้ว จึงนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factors Analysis) เพื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของค่านิยมที่มีความสำคัญ ผลการศึกษาพบว่า ค่านิยมที่เด่นชัด มี 4 ด้าน หลังจากนั้นจึงนำมาสร้างเครื่องมือวัดค่านิยมในการทำงาน (Hofstede's Value Survey Module) โดยจำแนกออกเป็น 4 ด้านคือ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualism) จากการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่ามี 2 มิติ ได้แก่ 1) ความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualism) เป็นการทำงานอย่างมีอิสระมีการแข่งขันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่เน้นการมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ชอบการสร้างสรรค์สมาคมกับพนักงาน 2) รูปแบบการทำงานเป็นทีม (Collectivism) เป็นการทำงานแบบไม่มีการแข่งขันระหว่างพนักงานด้วยมีการร่วมกันตัดสินใจให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้านการใช้อำนาจ (Power Distance) เป็นความแตกต่างของสมาชิกในด้านของการใช้อำนาจ การบังคับบัญชา ความต้องการชื่อเสียง สถานภาพทางสังคม ความมั่งคั่งและวัตถุนิยม ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) การทำงานอย่างหนักเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความต้องการงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัยและด้านลักษณะความเป็นเพศชาย (Masculinity) มีลักษณะเป็นเช่นเดียวกับค่านิยมในด้านของความเป็นปัจเจกบุคคล คือ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแล้วพบว่าค่านิยมในด้านนี้มี 2 มิติ คือ 1) ลักษณะของความเป็นเพศชาย (Masculinity) เป็นการทำงานแบบกระตือรือร้นเน้นการแข่งขันสูง การหาหนทางไปสู่ความสำเร็จ เน้นความกล้าหาญเด็ดเดี่ยว 2) ความเป็นเพศหญิง (Femininity) เป็นการทำงานแบบชอบเป็นผู้ตามคำนึงถึงผู้อื่นมีความเป็นลูกน้องสูงชอบปฏิบัติตามคำสั่ง เช่นเดียวกับ หยาน (Yuan, 1994) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ค่านิยมการทำงาน เกรด เพศ และอิทธิพลของบิดามารดา ในการพัฒนาทางอาชีพของเด็กนักเรียน Secondary ในไต้หวัน พบว่า ค่านิยมการทำงานจะถูกพัฒนา มาตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่ เด็กที่เรียนชั้นสูงกว่าจะมีการพัฒนาค่านิยมการทำงานและ พัฒนาการทางอาชีพสูงกว่าเด็กที่อยู่ชั้นเรียนต่ำกว่า นักเรียนหญิงจะมีการพัฒนาค่านิยมการทำงานและอาชีพสูงกว่าชาย ค่านิยมการทำงานของเด็กนักเรียนในไต้หวันในระดับ Secondary จะสูงกว่าการพัฒนาด้านอาชีพ อิทธิพลของบิดามารดาจะมีสูงสุดต่อค่านิยมการทำงานและการพัฒนาทางอาชีพและ เอ.เจย์ (Ajay, 1997) ศึกษาวิเคราะห์วัฒนธรรมเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานของผู้จัดการโรงแรมชาวอเมริกันและอินเดีย กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 213 คน เป็นชาวอเมริกัน 113 คน ชาวอินเดีย 100 คน พบว่าผู้จัดการชาวอเมริกันจะมีค่านิยมการทำงานสูงกว่าผู้จัดการชาวอินเดีย ในมิติการแข่งขันระหว่างบุคคล ผู้จัดการชาวอินเดียมีคะแนนสูงกว่า

ผู้จัดการชาวอเมริกันในมิติของการปรานีประนอม แต่ไม่พบคะแนนแตกต่างกันในมิติของความร่วมมือ วัฒนธรรมทั้งสองจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันกับงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้จัดการทั้งสองวัฒนธรรมถูกออกแบบให้เปลี่ยนไปในอนาคตเหมือน ๆ กัน แต่ต้องขึ้นกับบริบททางวัฒนธรรม

สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย ไม่พบผลการศึกษาที่สนับสนุนเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานกับความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งวิไล จิระพรพาณิชย์ (2541) ได้ศึกษาค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานชาวไทยและชาวอเมริกันในประเทศไทยกรณีศึกษา: บริษัทในธุรกิจปิโตรเลียมและปิโตรเคมี พบว่า ค่านิยมในการทำงานของพนักงานชาวไทยและพนักงานชาวอเมริกันไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานด้านต่าง ๆ พบว่าค่านิยมในการทำงานของพนักงานชาวไทยและพนักงานชาวอเมริกันแตกต่างกัน โดยค่านิยมในการทำงานด้านที่ต่างกัน ได้แก่ ด้านวิถีชีวิต ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการอุปถัมภ์เกื้อกูล ส่วนความผูกพันต่อองค์การได้แก่ ค่านิยมการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนโชคดี จันทวงศ์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานเหตุผลเชิงจริยธรรมและจริยธรรมในการทำงาน : กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานในองค์การแห่งนี้มีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่านิยมในการทำงานสูงสุด 5 อันดับแรก คือ ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารจัดการและด้านความมั่นคง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อค่านิยมการทำงาน ได้แก่ อายุการทำงาน แต่ถ้าพิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่า เพศ อายุ อายุการทำงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อค่านิยมในการทำงาน และค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .41

จากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัย แสดงให้เห็นว่าค่านิยมในการทำงานเป็นตัวชี้วัดถึงความเป็นไปได้ในการประเมินคุณค่าของสิ่งที่ชื่นชอบนั้นว่าเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของบุคคล และเป็นสิ่งจูงใจหลาย ๆ ด้านที่มีอำนาจทางตรงและสนับสนุนพฤติกรรมการทำงานโดยครอบคลุมไปถึงสิ่งจูงใจต่าง ๆ ในองค์การ ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคคล ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงเลือกตัวแปรทางด้านค่านิยมในการทำงานเป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

การวัดค่านิยมในการทำงาน

จากการศึกษาค่านิยมในการทำงาน พบว่ามีผู้ให้ความสำคัญและศึกษาอย่างแพร่หลาย พร้อมทั้งได้สร้างเครื่องมือวัดค่านิยมในการทำงานโดยพิจารณาวัดความสำคัญของค่านิยมในการทำงานในด้านที่แตกต่างกัน ซึ่งเซ็นเตอร์ (Centers. 1949 : 151) ได้สร้างแบบวัดที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในการทำงานและค่านิยมในอาชีพซึ่งเรียกว่า Job Values and Desires Questionnaires ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับค่านิยมในอาชีพ 10 ด้าน วอลเลค (Wollack. 1971 : 22) ได้สร้างแบบวัดค่านิยมในการทำงาน (The Survey of Work Value – SWV) โดยจำแนกค่านิยมในการทำงานออกเป็น 2 ด้าน ส่วน ซูเปอร์ (Super. 1970 : 19) ได้สร้างเครื่องมือวัดค่านิยมในการทำงาน (Super's Work Value Inventory) โดยจำแนกค่านิยมในการทำงานออกเป็น 15 ด้านเช่นเดียวกับวิลโล จีระพรพาณิชย์ (2541) ได้สร้างแบบวัดค่านิยมในการทำงาน โดยปรับปรุงแบบวัดค่านิยมในการทำงานของ ซูเปอร์ (Super. 19670) จำนวน 15 ด้าน และปรับปรุงเพิ่มเติมอีก 2 ด้าน รวม 17 ด้าน ๑ละ 3 ข้อ รวม 54 ข้อ เป็นลักษณะของมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และโชคดี จันทวงศ์ (2544) ได้สร้างแบบวัดค่านิยมในการทำงานตามแนวคิดของ ซูเปอร์ (Super. 1970) จำนวน 15 ด้าน ๑ละ 5 ข้อ รวม 75 ข้อ เป็นลักษณะของมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

สำหรับการวัดค่านิยมในการทำงานในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อใช้ในการวัดค่านิยมในการทำงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดและแบบวัดค่านิยมในการทำงานของซูเปอร์ (Super. 1970) แบบวัดค่านิยมในการทำงานของโชคดี จันทวงศ์ (2544) และแบบวัดค่านิยมในการทำงานของวิลโล จีระพรพาณิชย์ (2541) มาสร้างข้อคำถามและปรับปรุงเนื้อหาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 ด้าน ๑ละ 2 ข้อ รวม 30 ข้อ ในลักษณะของมาตรฐานประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด (6) ถึงไม่จริงเลย (1)

แนวคิดการมุ่งอนาคตควบคุมตน

มุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นการเพิ่มความตระหนัก ในความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคตต่อตนเองต่อหน่วยงานต่อประเทศและสากล สามารถที่จะคาดการณ์ไกลและเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและบังคับตนเองให้อดได้รอได้หรือเลือกที่จะไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันทีแต่จะรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าที่จะเกิดในอนาคต และสามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดในอนาคต ได้สามารถที่จะละเว้นการกระทำบางชนิดหรือความสามารถที่จะเริ่มกระทำพฤติกรรมนอกจากนี้ยังจะต้องรู้จักบังคับควบคุมตนเองให้ทำพฤติกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ดั่งามที่วางไว้สำหรับอนาคตให้ได้ (ดวงเดือน พันธมนาริน. 2543 : 127 ; ดวงเดือน พันธมนาวินและคณะ. ม.ป.ป.100 – 10 ; รัตนา ประเสริฐสม. ม.ป.ป. : 24 - 27) สอดคล้องกับยุพาณี ภูมิศรีแก้ว. 2545 : 11 ; อ่างอิงจาก

วาทะ สวัสดิ์และคณะ) กล่าวว่า ลักษณะการมุ่งอนาคตเป็นความสามารถในการคาดการณ์และ
 เล็งเห็นผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตสามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่
 จะเกิดขึ้นในอนาคตส่วนการควบคุมตนเองนั้น หมายถึงความสามารถที่จะละเว้นการกระทำบาง
 ชนิดหรือความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมที่ต้องการความเสียสละหรืออดทนในปริมาณและ
 ในคุณภาพที่เหมาะสมเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้เช่นเดียวกับมิเชล
 (ยุพาณี ภูมิศรีแก้ว. 2545 : 11 ; อ้างอิงจาก Mischel. 1975) กล่าวว่า การมุ่งอนาคต เป็น
 ความสามารถที่คาดการณ์ไกลและเล็งเห็นความสำคัญของผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
 สามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อได้รับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตส่วนการควบคุม
 ตนเองนั้นเป็นความสามารถที่จะกระทำผิดบางชนิดหรือความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมที่
 ต้องใช้ความเสียสละหรือความอดทนในปริมาณที่เหมาะสมเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลความ
 ต้องการในอนาคตส่วนจรรยา สุวรรณทัต (2528) กล่าวว่าลักษณะของการมุ่งอนาคตหรือ
 ลักษณะของอนาคตข้างหน้าจัดเป็นการมองที่ลึกซึ่งกว้างไกลที่จะมีผลไม่เพียงแต่ตัวผู้มอง
 เท่านั้น แต่ครอบคลุมไปถึงบุคคลอื่นและสังคมมนุษยชาติที่บุคคลนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับด้วย และ
 ควรมีจิตลักษณะที่ควรส่งเสริมพร้อมกัน และคี (Key. 1975) เชื่อว่าบ่อเกิดลักษณะมุ่งอนาคต
 ของบุคคลขึ้นอยู่กับความมั่นคงทางสังคมของบุคคล บุคคลต้องเคยได้รับประสบการณ์ว่าสิ่งที่
 ต้องรอคอยต้องได้รับจริงๆในที่สุดนอกจากนี้การเคยประสบความสำเร็จต่างๆ ในชีวิตเป็นสิ่งที่
 ช่วยให้บุคคลมีลักษณะมุ่งอนาคตทำให้บุคคลเกิดความมานะพยายามทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมี
 ความหวังว่าจะทำได้สำเร็จดังที่เคยประสบมาแล้ว

การมุ่งอนาคตเกิดจากการสะสมผลการเรียนรู้ จากประสบการณ์เกี่ยวกับลักษณะ
 ความมั่นคงของสภาพแวดล้อมตั้งแต่อดีตของบุคคล ดังนั้นถ้าสังคมมีความสัมพันธ์กับ
 สภาพแวดล้อมสูงไม่ต้องพึ่งพากับธรรมชาติ บุคคลในสังคมสามารถคาดสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต
 ได้แม่นยำพอสมควรแล้วบุคคลในสังคมนั้นจะมีลักษณะของการมุ่งอนาคตสูงด้วย ซึ่งดวงเดือน
 พันธุ์นาวิณ (2528 : 21 - 31) กล่าวว่าบุคคลที่มีการมุ่งอนาคตสูงและสามารถควบคุมตนเองได้
 จะต้องมียุคุณลักษณะ 4 ประการ คือ 1)สามารถคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของอนาคตและ
 ตัดสินใจเลือกกระทำอย่างเหมาะสม 2)หาแนวทางการแก้ปัญหาและวางแผนดำเนินงานเพื่อ
 เป้าหมายในอนาคต 3)รู้จักปฏิบัติให้เกิดการรอได้อย่างเหมาะสม 4)สามารถให้รางวัลและ
 ลงโทษตนเองอย่างเหมาะสมบุคคลที่มีการมุ่งอนาคตสูงจะส่งผลให้บุคคลทำงานอย่างขยัน
 ข้นแข็งในปัจจุบัน เพื่อจะรอรับผลที่ได้มาในอนาคต ในสังคมต่าง ๆ ในปัจจุบันนั้นยิ่งสังคมมี
 ความก้าวหน้ามากขึ้น บุคคลก็ต้องรอคอยผลที่เกิดจากการกระทำของคนนานยิ่งขึ้น เช่น ทำ
 ตามกฎหมายเพื่อความสงบสุขของสังคม ปฏิบัติตามหลักวิทยาศาสตร์เพื่อให้เกิดผลดีในระยะ
 ยาวมากกว่าในปัจจุบันทันที (บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532 : 7 ; อ้างอิงจาก Skinner. 1986)

ลักษณะของการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน
 กล่าวคือ ถ้าแต่ละขั้นตอนของการปฏิบัติงานนั้นมีผลต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของ

บุคคลในอนาคตความสำเร็จในแต่ละขั้นก็จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลพยายามปฏิบัติงานในขั้นต่อไปให้สำเร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้าย และในขณะเดียวกันความล้มเหลวของการปฏิบัติงานในขั้นต้น ๆ ก็จะทำให้บุคคลไม่สามารถทำงานในขั้นตอนต่อไปได้ การมุ่งอนาคตเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหลายชนิด ทั้งพฤติกรรมส่วนตัว เช่น พฤติกรรมการรักษาสุขภาพอนามัย (รัตนา ประเสริฐสม. 2536) พฤติกรรมการอดออม พฤติกรรมซื่อสัตย์และพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น (ดวงเดือน พันธุมนาวินและเพ็ญแข ประจวบัจฉนิก. 2520)

จากการประมวลเอกสารสามารถสรุปได้ว่าการมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง พฤติกรรมการเพิ่มความตระหนักในความสำเร็จของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและบังคับตนเองให้อดใจได้หรือเลือกที่จะไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันที แต่จะรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าที่จะเกิดในอนาคต และสามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดในอนาคตและละเว้นการกระทำบางชนิดหรือความสามารถที่จะเริ่มกระทำพฤติกรรมที่ต้องการความเสียสละหรืออดทนในปริมาณและในคุณภาพที่เหมาะสมเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งงามที่วางไว้สำหรับอนาคตให้ได้

ผลการศึกษาการมุ่งอนาคตควบคุมตน

การมุ่งอนาคตควบคุมตน เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหลายชนิดจากการศึกษาและประมวลเอกสาร ไม่พบผลการศึกษาทางด้านการมุ่งอนาคตควบคุมตนกับพฤติกรรมความขัดแย้งในผลประโยชน์ของนายองค์กรบริหารส่วนตำบลโดยตรง แต่มีลักษณะที่ใกล้เคียงเช่น คอลลิส (วันวิสา หาญนอก. 2544 : 35 ; อ้างอิงจาก Collis. 1977) ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างในแคนาดา กับผู้ที่มีอายุระหว่าง 8-11 ปีจำนวน 10 คน พบว่า ความสามารถอดใจรอได้มีความสัมพันธ์กับความสามารถเข้าใจในสิ่งที่เป็นนามธรรม ผลการวิจัยนี้แม้ว่าจะไม่เกี่ยวข้องกับ การกระทำผิดของเด็กและเยาวชนโดยตรงแต่ความสามารถเข้าใจในสิ่งที่เป็นนามธรรมและการมีจินตนาการเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลเข้าใจถึงผลที่ได้จากการแสดงพฤติกรรมของตนเอง และมีเชลและคณะ(ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2524 : 24 ; อ้างอิงจาก Mischel. 1966, 1974) ทำการทดลองหลายเรื่อง พบว่า การเลือกที่จะชะลอการบำบัดความต้องการของบุคคลนั้น เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตและการเลียนแบบจากผู้อื่นด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะการมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์กับลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลอีกมาก เช่น ความรับผิดชอบทางสังคม การสัมฤทธิ์ผล การปรับตัว ความฉลาด และสภาวะทางสังคม วัฒนธรรมและครอบครัว ลักษณะมุ่งอนาคตจะเพิ่มมากขึ้นตามอายุและสัมพันธ์กับสติปัญญาแต่ไม่สัมพันธ์กับความสามารถทางวาจา ส่วนไรท์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2524 : 25 ; อ้างอิงจาก Wright. 1975) รวบรวมผลการศึกษาค้นคว้าที่แสดงว่าเด็กที่มีความอดใจได้นั้น จะไม่โง่งในการเล่น เกมมากเท่าเด็กที่ขาดลักษณะนี้ นอกจากนั้นเด็กที่ขโมยเงินจะแต่งเรื่องซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในระยะเวลาที่สั้นกว่าระยะเวลาในเรื่องที่แต่งโดยเด็กที่มีได้ขโมยเงิน มิเชลและกิลลิแฮม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2524 : 24 ; อ้างอิงจาก Mischel & Gilligan. 1964) ทำการศึกษากับผู้

ที่มีลักษณะการมุ่งสู่นาคตสูงจะโง่งน้อย แต่ถ้าเด็กประเภทนี้โง่งก็จะใช้เวลานานก่อนที่จะกระทำเช่นนั้น

สำหรับผลการวิจัยในประเทศไทย บุญรับ ตักดีมณี (2532) ได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงทดลอง เพื่อศึกษาวิธีการเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานราชการด้วยวิธีการใช้กิจกรรมการมุ่งอนาคตการควบคุมตนเองเป็นกิจกรรมที่จัดกระทำกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการบรรจุใหม่สังกัดกระทรวงต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 120 คน แบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 3 รุ่น ๆ ละ 40 คน ก่อนการฝึกทำการวัดจิตลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง 7 ด้าน คือ ความเชื่ออำนาจในตน เจตคติต่อการทำงานราชการ การมุ่งอนาคต การควบคุมตนเอง สุขภาพจิต การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและแรงจูงใจในใฝ่สัมฤทธิ์ กลุ่มตัวอย่างถูกสุ่มให้อยู่ในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเพื่อให้วิธีการฝึกที่มีเนื้อหาและวิธีการที่แตกต่างกัน ดังนั้นกลุ่ม ที่หนึ่งได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตร่วมกับการควบคุมตนเอง กลุ่มที่สองได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตเพียงอย่างเดียว กลุ่มที่สามได้รับการฝึกการควบคุมตนเองอย่างเดียว กลุ่มที่สี่เป็นกลุ่มควบคุมนั้นไม่ได้รับการฝึกแต่อย่างใดให้ทำกิจกรรมอื่นแทน ทั้งนี้มีการวัดการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง 2 ครั้ง คือครั้งแรกวัดทันทีหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นและครั้งที่สองวัดจากหลังฝึกอบรมไปแล้วและกลับไปทำงานตามปกติ 3 เดือน สำหรับเจตคติต่อการมุ่งทำงานราชการเพื่ออนาคตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานราชการได้ทำการวัดหลังจากได้รับการฝึกเป็นเวลา 3 เดือนไปแล้ว พบว่า ข้าราชการที่ได้รับการฝึกลักษณะการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง มีปริมาณลักษณะการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกและสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างเด่นชัด กลุ่มที่ได้รับการฝึกทั้งสองด้านให้ผลเท่าเทียมกับกลุ่มที่ได้รับการฝึกด้านเดียว การฝึกลักษณะการมุ่งอนาคตส่งผลต่อเจตคติ ต่อการปฏิบัติงานราชการเพื่ออนาคตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานมากกว่าการฝึกควบคุมตนเองและสุวรรณ พิณตานนท์ (2545) ศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง พบว่า การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย แสดงให้เห็นว่าลักษณะการมุ่งอนาคตเป็นสาเหตุของพฤติกรรมการอดใจรอได้ ซึ่งเป็นลักษณะที่ทำให้บุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในโอกาสที่เหมาะสม เป็นประโยชน์ในระยะยาว นอกจากนี้บุคคลสามารถควบคุมตนเองให้กระทำในสิ่งที่ควรกระทำ ลักษณะของการมุ่งอนาคตการควบคุมตนเอง จะมีผลต่อพฤติกรรมความขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์ของบุคคล ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงเลือกตัวแปรด้านการมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง เป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

การวัดการมุ่งอนาคตควบคุมตน

การวัดการมุ่งอนาคตควบคุมตน สุวรรณ พินตานนท์ (2545) ได้สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยปรับปรุงมาจากแบบวัดของจินตนา บิลมาศและคณะ (2529) บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) และเจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534) ซึ่งเป็นการวัดการมุ่งอนาคต ด้านความสามารถที่คาดการณ์ไกล และการวางแผนเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นลักษณะของมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 7 ข้อและการวัดการควบคุมตน ด้านความสามารถในการรอได้ และดำเนินการตามแผนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เป็นลักษณะของมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 6 ข้อ รวม 13 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .82 และสุรวัดน์ คูวิเศษแสง (2545) ได้สร้างแบบวัดการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองเป็นลักษณะของมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 12 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .75

สำหรับการวัดการมุ่งอนาคตควบคุมตนในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อใช้ในการวัดการมุ่งอนาคตควบคุมตนของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยได้ขออนุญาตนำแบบสอบวัดของ สุวรรณ พินตานนท์ (2545) เป็นแบบวัดการมุ่งอนาคตควบคุมตนของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 13 ข้อ โดยแบ่งเป็น ด้านการมุ่งอนาคต จำนวน 7 ข้อ ด้านการควบคุมตน จำนวน 6 ข้อ

แนวความคิดทฤษฎีวิวัฒนาการในองค์การ

วัฒนธรรมในองค์การเป็นแบบแผนของความเชื่อค่านิยมความคิดประจำตัวของพนักงานซึ่งมีอยู่ร่วมกันในองค์การที่ตนเองทำงานอยู่มีต่อสิ่งรอบตัวทั้งในและนอกองค์การแบบแผนนี้เกิดจากการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดควรทำหรือไม่ควรทำอย่างไร (Sathe. 1985 : 10) วัฒนธรรมองค์การเป็นหัวใจของการทำงานเป็นการรวมค่านิยมหลักอันจะส่งผลไปยังโครงสร้างขององค์การและการออกแบบงานรวมถึงแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์การวัฒนธรรมขององค์การถือเป็นการแสดงถึงการร่วมรับรู้และความชัดเจนถึงบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคลของสมาชิกในองค์การ (Arroba and James. 1922 : 212 - 213) และไชน (Schein. 1992 : 12 - 15) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นลักษณะและวิธีการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวมภายใต้สภาวะแวดล้อมที่กำหนดให้ซึ่งลักษณะและวิธีการดำเนินการดังกล่าวผู้ก่อตั้งหรือผู้นำในองค์การเป็นผู้กำหนดและรวบรวมขึ้นเป็นมาตรฐานแบบแผนทางพฤติกรรมของสมาชิกด้วยการบังคับหรือชวนเชื่อให้ทุกคนถือปฏิบัติ ซึ่งโดยทั่วไปเป็นแบบแผนหรือข้อสมมติฐานการกระทำเบื้องต้นที่สมาชิกในองค์การได้ร่วมกันคิดค้นสะสมและทำการพัฒนาขึ้นเป็นแผนรูปแบบพฤติกรรมได้รับการรวบรวมขึ้นมาจากประสบการณ์และผ่านกระบวนการเรียนรู้ขององค์การ

เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและเผชิญกับปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับองค์กรนั้น ๆ รวมทั้งกระบวนการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรด้วยเพื่อสามารถทำการถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่ขององค์กรได้อย่างถูกต้องและเพื่อให้เกิดรับรู้การกระทำที่แสดงที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับในขณะที่ทำงานในองค์กรและร็อบบิน (Robbin. 1995 : 746) กล่าวว่า วัฒนธรรมขององค์กรเป็นระบบของความหมายร่วมกันที่เกิดจากสมาชิกขององค์กรทำให้สามารถแยกความแตกต่างขององค์กรหนึ่งจากองค์กรอื่นๆได้ระบบความหมายร่วมกันเป็นกลุ่มของคุณลักษณะสำคัญซึ่งองค์กรให้คุณค่าโดยมีคุณลักษณะด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการดังนี้ คือ 1) การริเริ่มส่วนบุคคล (Individual Initiative) ได้แก่ระดับความรับผิดชอบและความอิสระซึ่งแต่ละคนมี 2) ความอดทนต่อความเสี่ยง (Risk Toierance) ได้แก่ ระดับที่พนักงานถูกกระตุ้นให้ก้าวร้าวเปลี่ยนแปลงและแสวงหาความเสี่ยง 3) การกำหนดทิศทาง (Direction) ได้แก่ระดับที่องค์กรกำหนดวัตถุประสงค์และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 4) การประสานและการร่วมมือกัน (Integration) ได้แก่ ระดับที่หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมประสานและร่วมมือกัน 5) การสนับสนุนทางการจัดการ (Management Support) ได้แก่ระดับที่ผู้จัดการได้จัดเตรียมให้การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 6) การควบคุม (Control) ได้แก่ จำนวนของกฎระเบียบและปริมาณของการควบคุมบังคับบัญชาโดยตรงที่นำมาใช้ในการดูแลและควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน 7) เอกลักษณ์ (Identity) ได้แก่ ระดับของสิ่งที่สามารถสร้างเอกลักษณ์ให้แก่องค์กรในฐานะส่วนรวมมากกว่าของกลุ่มทำงานโดยเฉพาะ หรือความชำนาญด้านวิชาชีพ 8) ระบบการให้รางวัล (Reward System) ได้แก่ระดับของการกำหนดให้รางวัล เช่นการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น โดยอาศัยเกณฑ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน 9) แบบแผนของการติดต่อสื่อสาร (Conflict Tolerance) ได้แก่ระดับของการที่พนักงานได้รับความกระตุ้นจากลักษณะที่ปรากฏของความขัดแย้งและการวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง 10) แบบแผนของการติดต่อสื่อสาร (Communication Patterns) ได้แก่ ระดับของการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ถูกจำกัดโดยระดับของคำสั่งตามสายการบังคับบัญชาและสายงานอย่างเป็นทางการและร็อบบิน (Robbin. 1995 : 751 - 752) กล่าวว่าลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรคล้ายคลึงกับวัฒนธรรมในสังคม มีลักษณะสำคัญดังนี้ 1) เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะองค์กรหนึ่ง ๆ เช่นการใช้ภาษาพูดหรือคำพูดที่มีลักษณะเฉพาะพิธีการต่างๆ เป็นต้น 2) เป็นปกติสถานหรือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรม ซึ่งเป็นเครื่องชี้นำทางการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร อะไรคือความพอดีในการแสดงออก 3) เป็นค่านิยมเด่น ๆ ที่องค์กรสนับสนุนและคาดหวังให้บุคคลมีส่วนร่วม เช่น มีความรับผิดชอบสูงในงาน 4) วัฒนธรรมถือเป็นปรัชญาซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อขององค์กรเกี่ยวกับการดำเนินงาน 5) วัฒนธรรมถือเป็นระเบียบ ซึ่งอาจมิได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรแต่เป็นแนวทางในทางปฏิบัติเพื่อที่จะสามารถดำรงอยู่หรือเป็นที่ยอมรับในฐานะสมาชิกขององค์กรได้

6) วัฒนธรรมบรรยากาศขององค์การส่วนหนึ่งรวมถึงความรู้สึกและการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันของสมาชิก

อิทธิพลของวัฒนธรรมต่อองค์การ

ไซท์ (Sath. 1985 : 25 - 31) กล่าวถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมต่อองค์การในด้านต่าง ๆ มีดังนี้คือ 1) ความร่วมมือ (Cooperation) ความร่วมมือที่แท้จริงภายในองค์การไม่สามารถเกิดขึ้นจากการออกเป็นกฎระเบียบได้แต่ระดับของความร่วมมือที่แท้จริงได้รับอิทธิพลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีคติฐานร่วมกัน เช่น บางองค์การจะให้ระดับค่านิยมสูงกับการทำงานเป็นทีม ในขณะที่บางองค์การแข่งขันกันระหว่างสมาชิกจะถือเป็นค่านิยมในระดับที่สูงกว่าซึ่งความแตกต่างกันของการให้ความสำคัญต่อระดับของความร่วมมือ 2) การตัดสินใจ (Decision Making) วัฒนธรรมส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจเนื่องจากความเชื่อและค่านิยมร่วมกันทำให้เกิดคติฐานเบื้องต้นและเกิดความโน้มเอียงอย่างคงที่ต่อองค์การ ซึ่งนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ 3) การควบคุม (Control) หัวใจของการควบคุม คือ ความสามารถที่จะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลตามที่วางไว้โดยพื้นฐานแล้วกลไกการควบคุมในองค์การมี 3 ด้านคือด้านการตลาด (Market) จะใช้ราคาเป็นตัวควบคุม ด้านการปกครอง (Bureaucracy) จะใช้อำนาจอย่างเป็นทางการเป็นตัวควบคุมและด้านเครือข่าย (Clan) จะใช้ความเชื่อและค่านิยมที่มีร่วมกันของสมาชิกสำหรับควบคุมถึงแม้ว่ากลไกการควบคุมทั้ง 3 ด้านข้างต้นไม่ได้แยกจากกันโดยเด็ดขาดแต่องค์การที่มีวัฒนธรรมแข็งจะให้ความสำคัญต่อการควบคุมด้านเครือข่ายเนื่องจากเป็นวัฒนธรรมที่เกิดจากความเชื่อและค่านิยมร่วมกันของสมาชิกที่กำหนดขอบข่ายแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมของสมาชิกในองค์การซึ่งถือว่าการควบคุมที่มีประสิทธิภาพสูง 4) การสื่อสาร (Communication) เหตุผลหลักที่สมาชิกในองค์การสื่อสารผิดพลาดเกิดจากปัญหาของการบิดเบือนข่าวสารโดยเฉพาอย่างยิ่งเนื้อหาสาระมีความซับซ้อนมากเท่าไรความผิดพลาดในการสื่อสารก็จะมีมากขึ้นเท่านั้นอย่างไรก็ตามวัฒนธรรมช่วยลดปัญหาเหล่านี้ได้ 2 ทางคือ ทางแรกไม่จำเป็นต้องสื่อสารในเรื่องที่ถือว่ามีคติฐานร่วมกันอยู่แล้ว ทางที่สองการมีคตินิยมร่วมกันเป็นแนวทางในการตีความสารต่าง ๆ ที่ได้รับ 5) ความผูกพัน (Commitment) บุคคลจะมีความรู้ผูกพันต่อองค์การเมื่อเขามีส่วนร่วมและได้รับประสบการณ์บางอย่างที่จะทำให้ยึดติดกับองค์การ สิ่งจูงใจต่าง ๆ เช่น เงินเดือน เกียรติยศและความรู้สึกว่าคุณค่าจะช่วยให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การวัฒนธรรมที่แข็งจะส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยผ่านความเชื่อและค่านิยมต่าง ๆ ที่บุคคลมีร่วมกับผู้อื่นในองค์การ 6) การรับรู้ (Perception) วัฒนธรรมจะเป็นตัวกำหนดการรับรู้สถานการณ์ของสมาชิกในองค์การอันนำไปสู่การปฏิบัติ 7) การใช้เหตุผลของการแสดงพฤติกรรม (Justification of Behavior) วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกในองค์การใช้อ้างอิงเหตุผลในการแสดงพฤติกรรมในขณะที่เดียวกันองค์การก็จะใช้เหตุผลเป็นแรงเสริมให้สมาชิกรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ในทางตรงกันข้ามองค์การก็จะกำหนดให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่ต้องการเพื่อไปสู่การเปลี่ยนพฤติกรรมได้เช่นเดียวกัน

จากการประมวลเอกสารสามารถสรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนของ ความเชื่อลักษณะและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การที่ตนเองทำงานอยู่ ต่อสิ่งรอบตัว ทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวมภายใต้สภาวะแวดล้อมที่ กำหนดให้ ซึ่งลักษณะและวิธีการดำเนินการดังกล่าวผู้ก่อตั้งหรือผู้นำในองค์การเป็นผู้กำหนด และรวบรวมขึ้นเป็นมาตรฐานแบบแผนทางพฤติกรรมของสมาชิกด้วยการบังคับหรือชวนเชื่อให้ ทุกคนถือปฏิบัติ

ผลการศึกษาวัฒนธรรมในองค์การ

วัฒนธรรมในองค์การเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นการรวมค่านิยมหลักอันจะ ส่งผลต่อโครงสร้างขององค์การ และการออกแบบงานรวมถึงแบบแผนพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของสมาชิกในองค์การ ในปีค.ศ.1967-1973 ฮอฟสตีคและคณะ (ทงงศักดิ์ ลอยหา. 2542 : 14 - 15 ; อ้างอิงจาก Hofstede. 1980 , 1997 ; Hofstede and others.1990) ได้ศึกษาวัฒนธรรม องค์การโดยการเก็บรวบรวมคำตอบจากแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับ ค่านิยมของพนักงานบริษัท ไอบีเอ็มที่ปฏิบัติงานอยู่ในสาขาต่าง ๆ ทั่วโลก จำนวน 116,000 คน จาก 50 ประเทศ และ 3 กลุ่มประเทศ มาวิเคราะห์องค์ประกอบพหุมิติของวัฒนธรรม 4 มิติ คือ 1) มิติความเลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) เป็นระดับของควมมีอำนาจที่สมาชิกใน สังคมยอมรับว่าอำนาจถูกกระจายอย่างไม่เท่าเทียมกัน 2) มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) เป็นระดับความรู้สึกลัวของสมาชิกในสังคมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ ไม่แน่นอนและไม่คุ้นเคยมาก่อน 3) มิติปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (Individualism vs. Collectivism) ปัจเจกนิยมเกี่ยวข้องกับความผูกพันระหว่างสมาชิกในสังคมที่เป็นไปอย่างหลวม โดยสมาชิกจะได้รับการคาดหวังให้ดูแลเฉพาะตนเองหรือบุคคลในครอบครัวเท่านั้นส่วนกลุ่ม นิยมเกี่ยวข้องกับความผูกพันระหว่างในสังคมที่เป็นไปอย่างแนบแน่น 4) มิติความเป็นเพศชาย และความเป็นเพศหญิง (Masculinity vs Femininity) ความเป็นเพศชายเกี่ยวข้องกับสังคมซึ่ง บทบาททางเพศมีความแตกต่างอย่างชัดเจน เช่น เพศชายถูกกำหนดให้มีความมั่นใจในตัวเอง อดทนและมุ่งความสำเร็จทางวัตถุ ในขณะที่เพศหญิงกำหนดให้มีความสำรวมอ่อนโยนและ ตระหนักในคุณภาพชีวิต ส่วนความเป็นเพศหญิงเกี่ยวข้องกับสังคมซึ่งบทบาททางเพศมีความ เหลื่อมกันอยู่ เช่น ทั้งเพศชายและเพศหญิงถูกกำหนดให้มีความสำรวม อ่อนโยนและตระหนัก ในคุณภาพชีวิตและในปี ค.ศ.1985 -1986 ฮอฟสตีคและคณะ (ทงงศักดิ์ ลอยหา. 2542 : 15 ; Hofstede & others.1990) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในประเทศเนเธอร์แลนด์และประเทศ เดนมาร์ก จำนวน 10 องค์การ 20 หน่วยงาน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1,295 คน โดยใช้ แบบสอบถามแบบประมาณค่าที่ได้นำมาจากการศึกษากับพนักงานในบริษัท ไอบีเอ็ม ส่วนหนึ่ง จากบุคคลอื่นส่วนหนึ่งและพัฒนาเพิ่มเติมอีกส่วนหนึ่ง ทั้งหมดจำนวน 135 ข้อหลังจากใช้วิธีการ วิเคราะห์องค์ประกอบแล้วพบมิติต่าง ๆ จำนวน 8 มิติคือ 1) มิติความต้องการความมั่นคง (Need for Security) 2) มิติการให้ความสำคัญกับงาน (Work Centrality) 3) มิติความต้องการอำนาจ

(Need for Authority) 4) มิติการมุ่งกระบวนการและมุ่งผล (Process - Oriented vs. Results-Oriented) 5) มิติการมุ่งคนและมุ่งงาน (Employee - Oriented vs. Job - Oriented) 6) มิติการมุ่งกลุ่มและมุ่งวิชาชีพ (Parochial vs. Professional) 7) มิติการเป็นระบบเปิดและระบบปิด (Open System vs. Closed System) 8) มิติการควบคุมไม่เข้มงวดและการควบคุมเข้มทั้งหมด (Loose Control vs. Tight Control) ฮัสเตส (Husted. 1999) ศึกษาเรื่องการรับรู้ระดับของการคอร์รัปชันในประเทศ โดยใช้ตัวแปรอิสระเกี่ยวกับความมั่งคั่งของประเทศ การกระจายรายได้ ขนาดของรัฐบาลและตัวแปรด้านวัฒนธรรม 4 ตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า ระดับของคอร์รัปชันมีความสัมพันธ์กับ GNP Power Distance Masculinity และ Uncertainty Avoidance และพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง Collectivistic และ High Powerdistance และเวลล์ (Wells.1999) ศึกษาการฉ้อโกงในองค์กรในสหรัฐอเมริกาพบว่ามีมูลค่าถึง \$ 400 พันล้านต่อปี สมาคมตรวจสอบการฉ้อโกง (Association of Certified Fraud Examiners) วิเคราะห์กรณีฉ้อโกง 2,608 กรณี พบว่ามีรูปแบบของการฉ้อโกง 3 ประเภท 1) การปลอมแปลงเอกสาร 2) การใช้ทรัพย์สินบัติสาธารณะอย่างไม่เหมาะสม 3) การคอร์รัปชัน งานวิจัยเรื่องนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาว่า ต้องเริ่มจากนโยบายด้านจริยธรรม การจัดโปรแกรมให้เรียนรู้เพื่อการป้องกันและการโกงในหน่วยงาน การตรวจสอบภายในด้านการเงิน และการเปิดสายด่วนทางโทรศัพท์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ พนักงานแจ้งหลักฐานเบาะแสเกี่ยวกับการฉ้อโกง

สำหรับงานวิจัยในประเทศไทยนั้น ไม่พบผลการศึกษาที่สนับสนุนเกี่ยวกับพฤติกรรมในองค์กรที่สร้างความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมในองค์กร เช่น วิวัฒน์ มานะกิจ (2541) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า โรงพยาบาลตำรวจมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบสร้างสรรค์และปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศและหน่วยงานที่สังกัดและทงศักดิ์ ลอยหา (2542) ศึกษาวัฒนธรรมและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 4 สถานีตำรวจนครบาลบางชั้นพบว่า วัฒนธรรมในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจนครบาล บางชั้น ส่วนใหญ่มีความเคารพต่อผู้บังคับบัญชาสูง แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจประพฤติตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด การเคารพผู้บังคับบัญชาการประกาศเกียรติคุณผู้ทำงานดีเด่นการลงโทษผู้กระทำผิดอย่างเคร่งครัดความรักใคร่กลมเกลียวระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ความร่วมมือในการทำงานกล่าวได้ว่าเป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งขององค์กรและพบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในระดับสูงโดยความรักความผูกพันในองค์กรเกิดขึ้นได้จากความเคารพผูกพันต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน เช่นเดียวกับนงลักษณ์ เรือนทอง (2535) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรในศึกษาธิการอำเภอโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.001 โดยความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากและพบว่าดัชนีของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุรณภาพ คุณภาพ ความไว้วางใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและนานาชาติ เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าดัชนีของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานบริหารทั่วไป มี 2 ด้าน คือ บุรณภาพและคุณภาพ ส่วนงานด้านแผนงานและพัฒนาชนบท มี 5 ด้าน ด้านคุณภาพ บุรณภาพ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความไว้วางใจและนานาชาติ สำหรับงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มี 4 ด้าน ด้านคุณภาพ ความไว้วางใจ บุรณภาพ และการให้อำนาจ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย แสดงให้เห็นว่าความขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์มีสาเหตุมาจากอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ เช่น การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกลุ่ม ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงเลือกตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

การวัดวัฒนธรรมในองค์การ

ไฮพสตรีคและคณะได้สร้างแบบวัดวัฒนธรรมในองค์การ จำนวน 135 ข้อ (ทงงศักดิ์ ลอยหา. 2542 : 15 ; อ้างอิงจาก Hofstede & others. 1990) ส่วนสรรเพชร พลอยสังวาลย์ (2541) ศึกษาวัฒนธรรมทางการเมืองของข้าราชการระดับอำเภอ ศึกษาเฉพาะอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม จำนวน 40 ข้อ และ นงลักษณ์ เรือนทอง (2535) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ได้นำแนวคิดข้อถามของแพตเตอร์สัน (Patterson) มาปรับปรุง จำนวน 30 ข้อ ในรูปแบบของมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

สำหรับการวัดวัฒนธรรมองค์การในการวิจัยครั้งนี้เพื่อใช้ในการวัดวัฒนธรรมองค์การของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จะเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบวัดของ นงลักษณ์ เรือนทอง(2535) จำนวน 20 ข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็น มาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด (6) ถึง ไม่จริงเลย (1)

นิยามเชิงปฏิบัติการ

1. ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ที่ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐเลือกกระทำภายใต้ภาวะที่ยากต่อการตัดสินใจระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมอันเกิดจากการใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนให้เป็นไประหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ของเคอร์นาคาล (Kernaghan. 1975) และอีคิน (Ekins. 1998) พิจารณาเปรียบเทียบกับพฤติกรรมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับพฤติกรรมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ชัดเจนที่สุด และนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 ด้าน คือ

1.1 การรับสินบน หมายถึง พฤติกรรมที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรับเงินอื่น ๆ ที่ผิดกฎหมายหรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ต้องการจากข้าราชการที่ได้มีการกระทำการตามหน้าที่ซึ่งผู้ให้สินบนมีเจตนาที่จะบิดเบือนวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีเจตนายินยอมที่จะกระทำตาม

1.2 การใช้อิทธิพลส่วนตัว หมายถึง พฤติกรรมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พยายามที่จะเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจขององค์การเพื่อสนับสนุนแก่บุคคลภายนอก ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน

1.3 การใช้ข้อมูลลับของทางราชการ หมายถึง พฤติกรรมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล นำข้อมูลลับของทางราชการไปใช้ประโยชน์ของตัวนายกเองไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทางการเงินหรือประโยชน์อื่น ๆ โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าจะมีพฤติกรรมการใช้ข้อมูลลับของทางราชการมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

1.4 การดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการเงิน หมายถึง พฤติกรรมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำเนินธุรกิจและมีผลประโยชน์ทางการเงินไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมส่งผลกระทบต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน นายกต้องควบคุมตนเองในการตัดสินใจในประโยชน์ที่จะได้รับ

1.5 การเห็นแก่ตัวและพวกพ้อง หมายถึง พฤติกรรมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ใช้ตำแหน่งหน้าที่และอิทธิพลให้แก่ญาติ พี่น้องและพวกพ้องของตนเองให้ได้รับการช่วยเหลือ ส่งเสริม ในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้ ญาติ พี่น้องและพรรคพวกของตนเองได้รับประโยชน์ซึ่งไม่ใช่ผลทางการเงินและผลประโยชน์ทางด้านอื่น ๆ

การวัดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยได้นำเฉพาะแนวคิดด้านพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของเคอร์นาคาล (Cooper. 1990 ; อ้างอิงจาก Kernaghan. 1975) และอีคิน (Ekins. 1998) มาใช้สร้างข้อคำถาม โดยสร้างสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และให้

ผู้ตอบสมมติตนเองเป็นตัวเอกของเรื่อง และให้คิดว่าถ้าตนเองเป็นบุคคลในเรื่อง จะตัดสินใจทำอย่างไร แล้วเลือกตอบคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของตนมากที่สุด หนึ่งคำตอบ จากตัวเลือกที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดของไฮเดนไฮเมอร์ (อุตม รัฐอมฤติ. 2530 : 13 - 14 ; อ้างอิงจาก Heidenheime. 1978) มาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับพฤติกรรมของการกระทำคอร์รัปชัน จำนวน 3 ระดับ คือ คอร์รัปชันขาว (White Corruption) เป็นพฤติกรรมที่ประชาชนและผู้นำในสังคมยอมรับหรือยอมรับและเห็นว่าไม่ควรลงโทษผู้ที่กระทำความผิด คอร์รัปชันเทา (Gray Corruption) เป็นพฤติกรรมที่ในหมู่นักบริหารเห็นว่ามีความผิด แต่ประชาชนยังไม่แน่ใจว่าจะมีความผิดหรือไม่ คอร์รัปชันสีดำ (Black Corruption) เป็นคอร์รัปชันที่ทั้งฝ่ายประชาชนและผู้นำเห็นว่ามีความผิดชัดแจ้งและควรได้รับโทษตามกฎหมาย จำนวนระดับ ๑ละ 1 พฤติกรรมที่มีค่านำหนักของการคอร์รัปชันแตกต่างกัน 3 ตัวเลือก 5 ด้าน ๑ละ 3 ข้อ รวม 15 ข้อ

การให้คะแนนผู้วิจัยให้คะแนนพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 5 ด้านคือ การรับสินบน การใช้อิทธิพลส่วนตัว การใช้ข้อมูลลับของทางราชการ การดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการเงิน การเห็นแก่ตัวและพวกพ้อง โดยพิจารณาจากคำตอบที่เลือกตอบ แล้วให้คะแนนตามระดับจำนวน 3 ระดับ ผู้ตอบจะมีคะแนนรวมในแต่ละด้านอยู่ระหว่าง 3 -9 คะแนน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าจะมีพฤติกรรมการรับสินบน การใช้อิทธิพลส่วนตัว การใช้ข้อมูลลับของทางราชการ การดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการเงิน การเห็นแก่ตัวและพวกพ้อง มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

2. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงการตัดสินใจถึงความถูกต้องเหมาะสมของพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำนั้น ว่าอะไรถูก อะไรผิด และเมื่อสิ่งนี้มีความสมบูรณ์พร้อมตามเวลาและประสบการณ์ก็จะส่งผลถึงการแสดงพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมออกมา สามารถวัดได้โดยแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ที่ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก (Kohlberg. 1976) แบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของสุวรรณ พิณตานนท์ (2545) และแบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโชคดี จันทวงศ์ (2544) มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ในลักษณะเลือกตอบตามเหตุผลที่แสดงถึงจริยธรรม ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก 6 ชั้น ได้แก่ชั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการลงโทษทางกาย ชั้นที่ 2 หลักการแสหารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ ชั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ ชั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม ชั้นที่ 5 หลักการใช้วิจารณ์ญาณของตนเอง ชั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล แบบวัดเป็นชนิดให้ผู้ตอบเลือกตอบจาก 10 เรื่อง ๑ละ 6 ตัวเลือก จำนวน 10 ข้อ แล้วให้คะแนนตามลำดับขั้นของจริยธรรมนั้น ผู้ตอบจะมีคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 10 - 60 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าจะมีเหตุผลเชิงจริยธรรมมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

3. ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล ซึ่งความเชื่อต่าง ๆ เหล่านี้เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่คนเรามักจะแสวงหาจากงานที่ทำ และมีบทบาทสำคัญที่ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานนับตั้งแต่การเลือกงานหรือเลือกอาชีพ และเมื่อเข้าทำงานแล้วค่านิยมในการทำงานยังมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล สามารถวัดค่านิยมในการทำงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจากแบบวัดค่านิยมในการทำงาน ที่ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดและแบบวัดค่านิยมในการทำงานของ ซุปเปอร์ (Super, 1970) แบบวัดค่านิยมในการทำงานของ โชคดี จันทวงศ์ (2544) และแบบวัดค่านิยมในการทำงานของ วิไล จิระพรพาณิชย์ (2541) มาสร้างข้อคำถามและปรับปรุงเนื้อหาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 ตำบล ๆ ละ 2 ข้อ รวม 30 ข้อ ในลักษณะของมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด (6) ถึงไม่จริงเลย (1) สำหรับข้อคำถามทางบวกและในข้อคำถามทางลบจะให้คะแนนกลับกัน คะแนนรวมอยู่ระหว่าง 30 – 180 คะแนน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดจะมีค่านิยมในการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

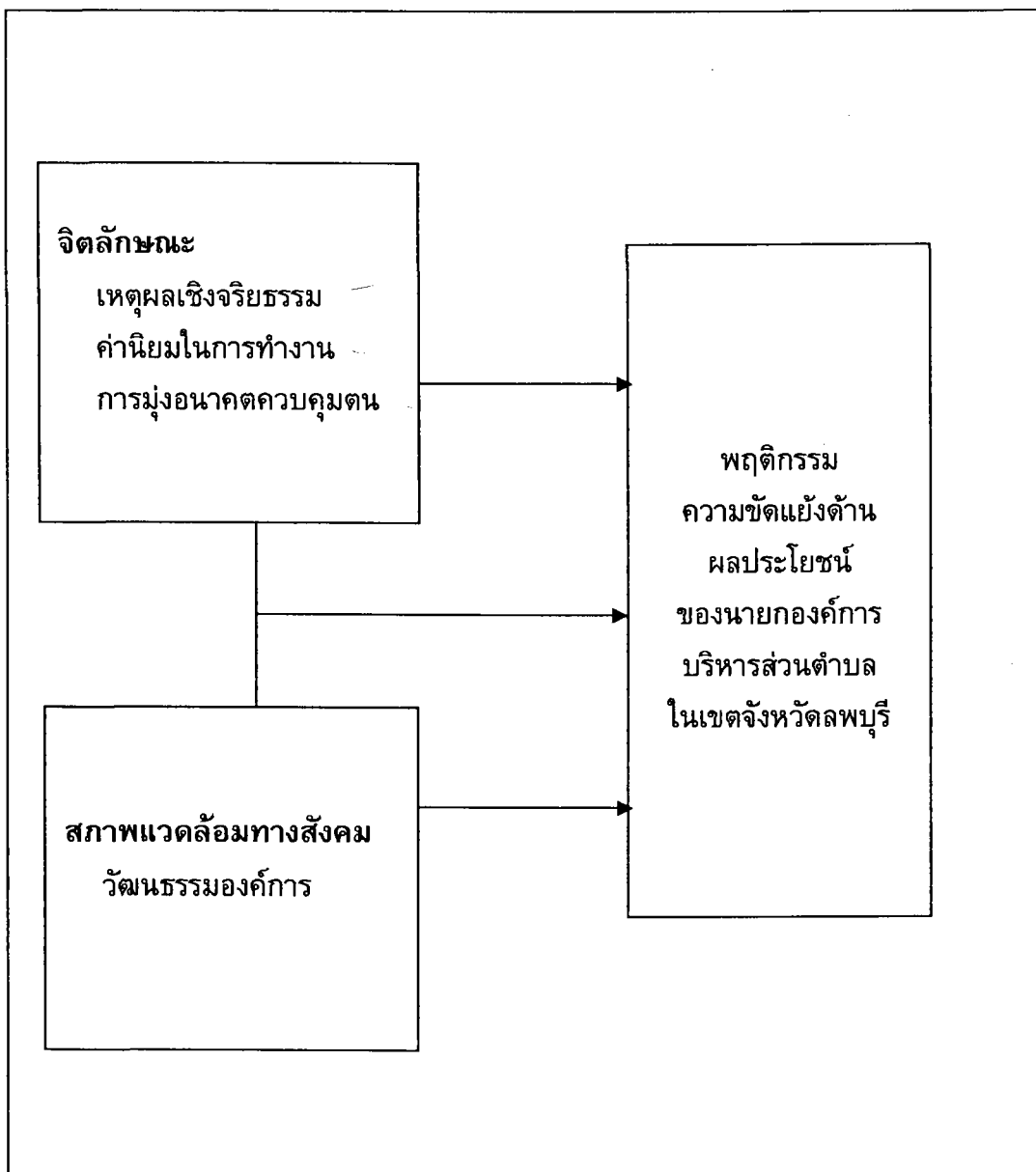
4. การมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง พฤติกรรมการเพิ่มความตระหนักในความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและบังคับตนเองให้อดใจรอได้หรือเลือกที่จะไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันที แต่จะรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าที่จะเกิดในอนาคต และสามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดในอนาคต และละเว้นการกระทำบางชนิดหรือความสามารถที่จะเริ่มกระทำพฤติกรรมที่ต้องการความเสียสละหรืออดทนในปริมาณและในคุณภาพที่เหมาะสมเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ที่ตั้งวางที่วางไว้สำหรับอนาคตให้ได้ ในการวัดพฤติกรรมการมุ่งอนาคตควบคุมตนของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการมุ่งอนาคตควบคุมตนของ สุวรรณ พินิตานนท์ (2545) ซึ่งเป็นแบบวัดความสามารถที่คาดการณ์ไกลและวางแผนเพื่อรอรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 13 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ไม่จริงเลย (1) ถึงจริงที่สุด (6) สำหรับข้อคำถามทางบวกและในข้อคำถามทางลบจะให้คะแนนกลับกัน คะแนนอยู่ระหว่าง 13 – 78 คะแนนโดยผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดจะมีการมุ่งอนาคตควบคุมตนมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

5. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนของลักษณะความเชื่อและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การที่ตนเองทำงานอยู่ ต่อสิ่งรอบตัวทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวมภายใต้สภาวะแวดล้อมที่กำหนดให้ ซึ่งลักษณะและวิธีการดำเนินการดังกล่าวผู้ก่อตั้งหรือผู้นำในองค์การเป็นผู้กำหนดและรวบรวมขึ้นเป็นมาตรฐานแบบแผนทางพฤติกรรมของสมาชิกด้วยการบังคับหรือชวนเชื่อให้ทุกคนถือปฏิบัติ สามารถวัดได้โดยแบบวัดวัฒนธรรมองค์การที่ผู้วิจัยดัดแปลงและปรับปรุงมาจากแบบวัดของ นงลักษณ์ เรือนทอง (2535) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ไม่จริงเลย (1) ถึงจริงที่สุด (6) สำหรับข้อคำถามทางบวกและในข้อคำถามทางลบจะให้

คะแนนกลับกัน คะแนนอยู่ระหว่าง 20 – 120 คะแนน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดจะมีพฤติกรรม
ด้านวัฒนธรรมองค์การมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการบูรณากรอบแนวคิดและทฤษฎี
ของการกระทำที่อยู่ในขอบข่ายพฤติกรรมความขัดแย้งผลประโยชน์ ของเคอร์นาทาน(Cooper.
1990 : 114 -118 ; อ้างอิงจาก Kernaghan) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ การรับสินบน การ
ใช้อิทธิพลส่วนตัว การใช้ข้อมูลลับของทางราชการ การดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการเงิน การรับ
ของขวัญ การทำงานนอกเวลาการเป็นที่ปรึกษาและการจ้างงานตนเอง การว่าจ้างให้ทำงานกับ
ภาคเอกชน และการเห็นแก่ตัวหรือพวกพ้องโดยนำพฤติกรรม ความขัดแย้งผลประโยชน์ ทั้ง 8
ด้าน มาเปรียบเทียบกับพฤติกรรมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพฤติกรรมที่ปรากฏ
จากรายงานการวิจัย ชาวที่ปรากฏในปัจจุบัน พบว่าความขัดแย้งผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องและ
สอดคล้องกับพฤติกรรมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ชัดเจนที่สุด และนำมาเป็นตัวแปร
ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การรับสินบน การใช้อิทธิพลส่วนตัว การใช้ข้อมูลลับของ
ทางราชการ การดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการเงิน และการเห็นแก่ตัวและพวกพ้อง และนำกรอบ
แนวคิดของ ไฮเดนไฮเมอร์ (อุดมรัฐ รัฐอมฤติ.2530 : 13-14 ; อ้างอิงจาก Heidenheimer.
1978)มากำหนดเป็นเกณฑ์ในการแบ่งพฤติกรรมการกระทำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
จำนวน 3 ระดับ ได้แก่คอร์รัปชันขาว (White Corruption) คอร์รัปชันเทา (Gray Corruption)
และคอร์รัปชันสีดำ (Black Corruption) และได้้นำกรอบแนวคิดทฤษฎีจริยธรรมของโคลเบอร์ก
(Kohlberg. 1981) ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2543) เป็นแนวทางใน
การศึกษาโดยกำหนดให้ปัจจัยจิตลักษณะได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงคุณธรรม ค่านิยมในการ
ทำงาน การมุ่งอนาคตควบคุมตน และปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมใน
องค์การและนำรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interaction Model) (ดวงเดือน พันธุมนาวิน.2541 :
105) มาวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางเพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยจิตลักษณะและปัจจัย
สภาพแวดล้อมทางสังคม กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ดังแสดงในภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่วิจัยในครั้งนี้

สมมติฐานของการวิจัย

จากการประมวลแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม พฤติกรรม และความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ดังรายละเอียดที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ 2 ทำให้ทราบถึงความเกี่ยวข้องของตัวแปรทางด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคม กับพฤติกรรมความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี ซึ่งสามารถใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรทางด้านจิตลักษณะได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมในการทำงาน การมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี
2. ตัวแปรทางด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมได้แก่ วัฒนธรรมองค์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี
3. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางด้านจิตลักษณะได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมในการทำงาน การมุ่งอนาคตควบคุมตนเองกับสภาพแวดล้อมทางสังคมได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ มีผลต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี
4. ตัวแปรทางด้านจิตลักษณะได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมในการทำงาน การมุ่งอนาคตควบคุมตนเองและสภาพแวดล้อมทางสังคมได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี โดยมีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากกลุ่มประชากรที่ดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดลพบุรี ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มประชากรที่ผู้วิจัยใช้ศึกษา

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน (คน)
เขตอำเภอเมืองลพบุรี	20
เขตอำเภอพัฒนานิคม	9
เขตอำเภอโคกสำโรง	13
เขตอำเภอหนองม่วง	6
เขตอำเภอสระโบสถ์	3
เขตอำเภอโคกเจริญ	5
เขตอำเภอชัยบาดาล	16
เขตอำเภอลำสนธิ	6
เขตอำเภอท่าหลวง	6
เขตอำเภอท่าเรือ	10
เขตอำเภอบ้านหมี่	20
รวม	114

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1.1. จิตลักษณะ

1.1.1 การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

1.1.2 ค่านิยมในการทำงาน

1.1.3 การมุ่งอนาคตควบคุมตน

1.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม

1.2.1 วัฒนธรรมองค์การ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ พฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี จำนวน 5 ด้านประกอบไปด้วย การรับสินบน การใช้อิทธิพลส่วนตัว การใช้ข้อมูลลับของทางราชการ การดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการเงิน การเห็นแก่ตัวหรือพวกพ้อง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้มี 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ 5 ประเภท

การสร้างเครื่องมือ

1. ด้านการรับสินบน

ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดปริมาณการรับสินบนโดยพิจารณาจากรูปแบบของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี แบบวัดการรับสินบนนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยนำเฉพาะแนวคิดของเคอร์นาแกน (Cooper. 1990 ; อ้างอิงจาก Kernaghan. 1975) และอีคิน (Ekins. 1998) โดยผู้วิจัยสร้างสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และให้ผู้ตอบสมมติตนเองเป็นตัวเอกของเรื่อง และให้คิดว่าถ้าตนเองเป็นบุคคลในเรื่องจะตัดสินใจทำอะไรแล้วเลือกตอบคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของตนมากที่สุด หนึ่งคำตอบ สำหรับตัวเลือกผู้วิจัยได้นำเฉพาะกรอบแนวคิดของไฮเดนไฮเมอร์(อุดม รัฐอมฤต. 2530 : 13-14 ; อ้างอิงจาก Heidenheimer. 1978) มาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับพฤติกรรมของการกระทำคอร์ปชั่นออกเป็นระดับๆละ 1 พฤติกรรมที่มีค่าน้ำหนักของการคอร์ปชั่นแตกต่างกัน 3 ตัวเลือก จำนวน 3 ข้อ

การให้คะแนนผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดปริมาณพฤติกรรมการรับสินบนของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี โดยพิจารณาจากคำตอบที่เลือกตอบ แล้วให้คะแนนตามระดับพฤติกรรมการรับสินบน จำนวน 3 ระดับ ผู้ตอบจะมีคะแนนรวมอยู่ระหว่าง

3 -9 คะแนน ความหมายของคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุคคลนั้นมีการรับสินบนมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง

คำแนะนำในการตอบ คำถามตอนนี้เป็นเรื่องสั้นๆเกี่ยวกับการดำเนินงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ขอให้ท่านอ่านช้า ๆ และให้สมมติว่าถ้าบุคคลในเรื่องเป็นตัวท่านเอง ท่านจะดำเนินการอย่างไรแล้ว จึงอ่านคำตอบที่มีให้เลือก 3 คำตอบ สำหรับแต่ละเรื่องคำตอบใดตรงกับระดับความคิดเห็นที่ท่านคิดไว้ล่วงหน้ามากที่สุด ให้ทำเครื่องหมาย (✓) หน้าตัวเลือกนั้น ในการตอบคำถามแต่ละข้อ ให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

(0) นายชูชาติเป็นเพื่อนนายก อบต. คลองน้ำเปรี้ยวมีปัญหาเรื่องการชำระภาษีแต่นายชูชาติต้องการเสียภาษีให้น้อยที่สุดและได้ขอความช่วยเหลือจากนายก อบต. คลองน้ำเปรี้ยว ถ้าท่านเป็นนายก อบต. คลองน้ำเปรี้ยว ท่านคิดว่าควรดำเนินการตามข้อใด

_____ ให้ความช่วยเหลือโดยขอคำแนะนำเจ้าหน้าที่ที่ดูแลการประเมินภาษีและเสียภาษีให้น้อยที่สุด

_____ ให้ความช่วยเหลือโดยประเมินภาษีและเสียภาษีเฉพาะส่วนที่สามารถตรวจสอบได้

_____ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการชำระภาษีและให้เสียภาษีให้ถูกต้องทุกรายการ

2. ด้านการใช้อิทธิพลส่วนตัว

ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดปริมาณการใช้อิทธิพลส่วนตัวโดยพิจารณาจากรูปแบบของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี แบบวัดการใช้อิทธิพลส่วนตัวนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยนำเฉพาะแนวคิดของเคอร์นาแกน (Cooper. 1990 ; อ้างอิงจาก Kernaghan. 1975) และอิคิน (Ekins. 1998) โดยผู้วิจัยสร้างสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลและให้ผู้ตอบสมมติตนเองเป็นตัวเอกของเรื่องและให้คิดว่าถ้าตนเองเป็นบุคคลในเรื่อง จะตัดสินใจทำอย่างไรแล้วเลือกตอบคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของตนมากที่สุดหนึ่งคำตอบ สำหรับตัวเลือกผู้วิจัยได้นำเฉพาะกรอบแนวคิดของไฮเดนไฮเมอร์ (อุตม รัจธอมฤติ. 2530 : 13-4 ; อ้างอิงจาก Heidenheimer. 1978) มาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับพฤติกรรมของการกระทำคอร์ปชั่นออกเป็นระดับ ๆ ละ 1 พฤติกรรมที่มีค่านำหนักของการคอร์ปชั่นแตกต่างกัน 3 ตัวเลือก จำนวน 3 ข้อ

การให้คะแนนผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดปริมาณพฤติกรรมการใช้อิทธิพลส่วนตัวของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี โดยพิจารณาจากคำตอบที่เลือกตอบ แล้วให้คะแนนตามระดับพฤติกรรมการใช้อิทธิพลส่วนตัว จำนวน 3 ระดับ ผู้ตอบจะมีคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 3 -9 คะแนน ความหมายของคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุคคลนั้นมีการใช้อิทธิพลส่วนตัวมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง

คำแนะนำในการตอบ คำถามตอนนี้เป็นเรื่องสั้นๆเกี่ยวกับการดำเนินงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ขอให้ท่านอ่านช้าๆและให้สมมติว่าถ้าบุคคลในเรื่องเป็นตัวท่านเอง ท่านจะดำเนินการอย่างไรแล้ว จึงอ่านคำตอบที่มีให้เลือก 3 คำตอบ สำหรับแต่ละเรื่องคำตอบใดตรงกับระดับความคิดเห็นที่ท่านคิดไว้ล่วงหน้ามากที่สุด ให้ทำเครื่องหมาย (✓) หน้าตัวเลือกนั้น ในการตอบคำถามแต่ละข้อ ให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

(0) โรงเรียนชื่อดังแห่งหนึ่ง รับสมัครนักเรียนและมีผู้มาสมัครเข้าเรียนเป็นจำนวนมาก จนผู้ปกครองพยายามวิ่งเต้นให้รับเด็กฝากเข้าเรียนแต่โรงเรียนแห่งนี้ต้องการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีสิทธิเข้าเรียนเท่า ๆ กัน ในการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา สัมเข้าซึ่งเป็นประจําคณะกรรมการสถานศึกษาต้องการให้โรงเรียน รับเด็กฝากเข้าเรียน แต่เสียงส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย ถ้าท่านเป็นสํมาเข้าท่านจะทําอย่างไร

- _____ เสนอให้ใช้วิธีการจับฉลากเข้าเรียนแทนการสอบเข้า
- _____ เสนอให้โรงเรียนรับเด็กฝากเข้าเรียนในสัดส่วนที่เหมาะสม
- _____ พยายามใช้สิทธิของตนเองในฐานะประธานกรรมการให้คณะกรรมการยอมรับความคิดเห็นของตนเอง

3. ด้านการใช้ข้อมูลลับของทางราชการ

ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดปริมาณการใช้ข้อมูลลับโดยพิจารณาจากรูปแบบของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี แบบวัดการใช้ข้อมูลลับนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยนำเฉพาะแนวคิดของเคอร์นาแกน (Cooper. 1990 ; อ้างอิงจาก Kernaghan. 1975) และอีคิน (Ekins. 1998) โดยผู้วิจัยสร้างสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และให้ผู้ตอบสมมติตนเองเป็นตัวเอกของเรื่องและให้คิดว่าถ้าตนเองเป็นบุคคลในเรื่อง จะตัดสินใจทำอย่างไร แล้วเลือกตอบคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของตนมากที่สุด หนึ่งคำตอบ สำหรับตัวเลือกผู้วิจัยได้นำเฉพาะกรอบแนวคิดของไฮเดนไฮเมอร์ (อุตม รัฐอมฤติ. 2530 : 13 -14 ; อ้างอิงจาก Heidenheimer. 1978) มาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับพฤติกรรมของการกระทำคอร์ปชั่นออกเป็นระดับๆละ 1 พฤติกรรมที่มีค่าน้ำหนักของการคอร์ปชั่นแตกต่างกัน 3 ตัวเลือก จำนวน 3 ข้อ

การให้คะแนนผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดปริมาณพฤติกรรมการใช้ข้อมูลลับของทางราชการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี โดยพิจารณาจากคำตอบที่เลือกตอบ แล้วให้คะแนนตามระดับพฤติกรรมการใช้ข้อมูลลับของทางราชการ จำนวน 3 ระดับ ผู้ตอบจะมีคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 3 -9 คะแนน ความหมายของคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุคคลนั้นมีการใช้ข้อมูลลับของทางราชการมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง

คำแนะนำในการตอบ คำถามตอนนี้เป็นเรื่องสั้นๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ขอให้ท่านอ่านช้าๆ และให้สมมติว่าถ้าบุคคลในเรื่องเป็นตัวท่านเอง ท่านจะดำเนินการอย่างไรแล้ว จึงอ่านคำตอบที่มีให้เลือก 3 คำตอบ สำหรับแต่ละเรื่องคำตอบใดตรงกับระดับความคิดเห็นที่ท่านคิดไว้ล่วงหน้ามากที่สุด ให้ทำเครื่องหมาย (✓) หน้าตัวเลือกนั้น ในการตอบคำถามแต่ละข้อ ให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

(0) อบต. กบร้อง ประกาศสอบราคาก่อสร้างอาคารสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ธีระเป็นผู้รับเหมาก่อสร้างและเป็นเพื่อนกับนายก อบต. ขอร้องให้นายก อบต. นำข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับการคำนวณราคากลางการก่อสร้างอาคารสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นความลับของทางราชการ)มาให้ถ้าท่านเป็นนายก อบต. กบร้องท่านคิดว่าควรดำเนินการอย่างไร

_____ แนะนำให้ปรึกษากับเจ้าหน้าที่ดูแลการคำนวณราคากลางการก่อสร้างอาคาร

_____ เล่าข้อมูลส่วนที่ไม่สำคัญให้ฟัง

_____ นำข้อมูลและรายละเอียดของราคากลางการก่อสร้างให้ธีระ

4. ด้านการดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการเงิน

ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดปริมาณการดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการเงินโดยพิจารณาจากรูปแบบของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี แบบวัดการดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการเงินนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยนำเฉพาะแนวคิดของเคอร์เนอาน (Cooper. 1990 ; อ้างอิงจาก Kernaghan. 1975) และอีคิน (Ekins. 1998) โดยผู้วิจัยสร้างสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และให้ผู้ตอบสมมติตนเองเป็นตัวเอกของเรื่อง และให้คิดว่าถ้าตนเองเป็นบุคคลในเรื่อง จะตัดสินใจทำอย่างไร แล้วเลือกตอบคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของตนมากที่สุด หนึ่งคำตอบ สำหรับตัวเลือกผู้วิจัยได้นำเฉพาะกรอบแนวคิดของไฮเดนไฮเมอร์ (อุตม รัฐอมฤติ. 2530 : 13-14 ; อ้างอิงจาก Heidenheimer. 1978) มาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับพฤติกรรมของการกระทำคอร์รัปชันออกเป็นระดับๆ ละ 1 พฤติกรรมที่มีค่าน้ำหนักของการคอร์รัปชันแตกต่างกัน 3 ตัวเลือก จำนวน 3 ข้อ

การให้คะแนนผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดปริมาณพฤติกรรมการดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการเงินของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี โดยพิจารณาจากคำตอบที่เลือกตอบ แล้วให้คะแนนตามระดับพฤติกรรมการดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการเงิน จำนวน 3 ระดับ ผู้ตอบจะมีคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 3 -9 คะแนน ความหมายของคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุคคลนั้นมีการดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการเงินมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

คำแนะนำในการตอบ คำถามตอนนี้เป็นเรื่องสั้น ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ขอให้ท่านอ่านซ้ำ ๆ และให้สมมติว่าถ้าบุคคลในเรื่องเป็นตัวท่านเอง ท่านจะดำเนินการอย่างไรแล้ว จึงอ่านคำตอบที่มีให้เลือก 3 คำตอบ สำหรับแต่ละเรื่องคำตอบใดตรงกับระดับความคิดเห็นที่ท่านคิดไว้ล่วงหน้ามากที่สุด ให้ทำเครื่องหมาย (✓) หน้าตัวเลือกนั้น ในการตอบคำถามแต่ละข้อ ให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

(0) นางวันเพ็ญ เป็นเจ้าของร้านขายวัสดุอุปกรณ์สำนักงานให้กับ อบต. เต่าหลับและเป็นน้องสาวของนายก อบต. ทุกๆ ครั้งที่ อบต. สั่งซื้อวัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน นางวันเพ็ญจะส่งมอบวัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่มีคุณภาพไม่เหมาะสมกับราคา สร้างความลำบากใจให้กับคณะกรรมการตรวจรับพัสดุเป็นอย่างมากถ้าท่านเป็นนายกอบต.เต่าหลับ ท่านคิดว่าควรดำเนินการอย่างไร

_____ ให้คณะกรรมการตรวจรับพัสดุตรวจรับพัสดุที่มีคุณภาพใกล้เคียงกับสเปคที่กำหนด

_____ ให้นางวันเพ็ญส่งวัสดุที่มีคุณภาพตามสเปคที่กำหนดทุกรายการ

_____ ให้นางวันเพ็ญส่งวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพใกล้เคียงกับสเปคที่กำหนดเกือบทุกรายการ

5. ด้านการเห็นแก่ตัวและพวกพ้อง

ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดปริมาณการเห็นแก่ตัวและพวกพ้องโดยพิจารณาจากรูปแบบของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดลพบุรี แบบวัดการเห็นแก่ตัวและพวกพ้องนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยนำเฉพาะแนวคิดของเคอร์นาคาน (Cooper. 1990 ; อ้างอิงจาก Kernaghan. 1975) และอีคิน (Ekins. 1998) โดยผู้วิจัยสร้างสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลและให้ผู้ตอบสมมติตนเองเป็นตัวเอกของเรื่องและให้คิดว่าถ้าตนเองเป็นบุคคลในเรื่อง จะตัดสินใจทำอย่างไร แล้วเลือกตอบคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของตนมากที่สุด หนึ่งคำตอบ สำหรับตัวเลือกผู้วิจัยได้นำเฉพาะกรอบแนวคิดของไฮเดนไฮเมอร์ (อุตม รัฐอมฤติ. 2530 : 13-14 ; อ้างอิงจาก Heidenheimer. 1978) มาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับพฤติกรรมของการกระทำคอร์รัปชันออกเป็นระดับ ๆ ละ 1 พฤติกรรม ที่มีค่าน้ำหนักของการคอร์รัปชันแตกต่างกัน 3 ตัวเลือก จำนวน 3 ข้อ

การให้คะแนนผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดปริมาณพฤติกรรมการเห็นแก่ตัวและพวกพ้องของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี โดยพิจารณาจากคำตอบที่เลือกตอบแล้วให้คะแนนตามระดับพฤติกรรมการเห็นแก่ตัวและพวกพ้อง จำนวน 3 ระดับ ผู้ตอบจะมีคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 3 -9 คะแนน ความหมายของคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุคคลนั้นมีการเห็นแก่ตัวและพวกพ้องมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

คำแนะนำในการตอบ คำถามตอนนี้เป็นเรื่องสั้นๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ขอให้ท่านอ่านซ้ำๆ และให้สมมติว่าถ้าบุคคลในเรื่องเป็นตัวท่านเอง ท่านจะดำเนินการอย่างไรแล้ว จึงอ่านคำตอบที่มีให้เลือก 3 คำตอบ สำหรับแต่ละเรื่องคำตอบใดตรงกับระดับความคิดเห็นที่ท่านคิดไว้ล่วงหน้ามากที่สุด ให้ทำเครื่องหมาย (✓) หน้าตัวเลือกนั้น ในการตอบคำถามแต่ละข้อ ให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

(0)บริษัท พิมทองได้รับสัมปทานให้ทำเหมืองแร่ในเขตท้องที่ อบต.ลูกหว้า จำนวน 5 ปี ซึ่งเจ้าของบริษัทเป็นน้องเขยของนายกอบต.และสัญญาการสัมปทานกำลังจะหมดลงโดยมีแนวโน้มว่าสมาชิกอบต.จะไม่ต่อสัญญาเนื่องจากทำลายสภาพแวดล้อมและขอร้องให้นายกอบต. ช่วยเหลือในการต่อสัญญาสัมปทานทำเหมืองแร่ออกไปอีก 5 ปี ถ้าท่านเป็นนายกอบต.ท่านคิดว่าควรดำเนินการอย่างไร

_____ อธิบายเหตุผลที่ดีในการต่อสัญญาสัมปทานเหมืองแร่ให้แก่สมาชิกสภา

อบต. บางส่วนนอกสภา

_____ แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาพิจารณา ข้อดีข้อเสีย ของการต่อสัญญาสัมปทานเหมืองแร่และนำเสนอต่อสภา อบต.

_____ นำเสนอข้อดีของแผนพัฒนาสภาพแวดล้อมของบริษัทพิมทองแก่สมาชิกสภา อบต.

จากการทดลองใช้แบบวัดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฉบับกับกลุ่มนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) อยู่ระหว่าง .292 ถึง .711 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .83

ตอนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับจิตลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

1. แบบวัดเกี่ยวกับเหตุผลเชิงจริยธรรมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลักษณะเครื่องมือแบบวัดนี้ผู้วิจัย ได้นำกรอบแนวคิดตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก (Kohlberg, 1976) แบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของสุวรรณ พิณตานนท์ (2545) และแบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโชคดี จันทวงศ์ (2544) มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ในลักษณะเลือกตอบตามเหตุผลที่แสดงถึงจริยธรรม ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก 6 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการลงโทษทางกาย ชั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ ชั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ ชั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม ชั้นที่ 5 หลักการใช้วิจารณญาณของตนเอง ชั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล แบบวัดเป็นชนิดให้ผู้ตอบเลือกตอบจากเรื่องจำนวน 10 เรื่อง 6 ตัวเลือก ซึ่งเป็นเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันและเหตุการณ์ในการทำงาน เช่น การร่วมบริจาคโลหิต การเป็นพยานชี้ตัวผู้ร้าย เป็นต้น ในแต่ละ

เรื่องนั้นให้กลุ่มตัวอย่างสมมติตนเองเป็นตัวเอกของเรื่อง และให้คิดว่าถ้าตนเองเป็นบุคคลในเรื่อง จะตัดสินใจทำเช่นนั้นเพราะเหตุใดแล้วเลือกหาเหตุผลที่ตรงกับความคิดของตนเองมากที่สุด โดยมีค่าความเชื่อมั่น สัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .43

การให้คะแนนแบบวัด ผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของประชากร กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล โดยพิจารณาจากคำตอบว่าเหตุผลที่ตอบสนองถึงจริยธรรมในชั้นใด จากชั้นที่ 1-6 ของทฤษฎีโคลเบอร์ก แล้วให้คะแนนตามลำดับชั้นของจริยธรรมนั้น ผู้ตอบจะมีคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 10- 60 คะแนน

ความหมายของคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุคคลนั้นมีเหตุผลเชิงจริยธรรมมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) เป็นเกณฑ์ในการแบ่ง กลุ่มสูง กลุ่มต่ำ ซึ่งการวัดครั้งนี้คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 40.29 ดังนั้นผู้ที่มีคะแนนน้อยกว่า 40.29 จะเป็นกลุ่มที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำและผู้ที่มีคะแนนตั้งแต่ 40.29 ขึ้นไปจะเป็นกลุ่มที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ถ้าท่านเป็นบุคคลในเรื่อง แล้วตัดสินใจที่กระทำเช่นนั้น เพราะเหตุใด เมื่อท่านคิดเหตุผลได้แล้ว กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับเหตุผลที่ท่านคิดไว้มากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องหน้าคำตอบนั้นเพียงช่องเดียว

(0) ข้าพเจ้าตั้งใจจะชมภาพยนตร์เรื่องหนึ่ง ถึงแม้มีคนเข้าคิวคอยซื้อตั๋วเป็นแถวยาวมาก และถ้าไปต่อคิวตั๋วอาจจะหมดเสียก่อน แต่ข้าพเจ้าตั้งใจจะชมภาพยนตร์เรื่องนั้น ข้าพเจ้าก็จะเข้าคิวตามลำดับก่อนหลังเพราะ

- ___ ข้าพเจ้ากลัวการแย่งชิง ซึ่งอาจทำให้เกิดการทำร้ายกันขึ้นได้
- ___ เป็นการรักษาความยุติธรรมที่ทุกคนต้องการ
- ___ ข้าพเจ้ามาที่หลังคนอื่น ๆ จึงรับผิดชอบในผลของการมาที่หลัง
- ___ เป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่ต้องช่วยกันรักษาความเป็นระเบียบของสังคม
- ___ ข้าพเจ้าอยากให้ผู้อื่นเห็นว่าข้าพเจ้ามีมารยาทดี
- ___ ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีใครในแถวอยากให้ข้าพเจ้าแซงคิว เพราะข้าพเจ้าเองก็ไม่อยากให้ใครมาแซงคิวข้าพเจ้าเช่นกัน

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

2. แบบวัดเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

ลักษณะเครื่องมือแบบวัดนี้ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดและแบบวัดค่านิยมในการทำงานของ ซุปเปอร์ (Super. 1970) แบบวัดค่านิยมในการทำงานของโชคดี จันทวงศ์ (2544) และแบบวัดค่านิยมในการทำงานของวิไล จิระพรพาณิชย์ (2541) มาสร้างข้อคำถามและปรับปรุงเนื้อหาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 ด้าน ๑ละ 2 ข้อ รวม 30 ข้อ

ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบวัดให้เลือกตอบ ประกอบไปด้วยข้อความและมาตรฐานประมาณค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จากไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงมากที่สุด

การให้คะแนนผู้วิจัยให้คะแนนค่านิยมในการทำงานของนายกองค์การองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

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

หากข้อความเป็นลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

ความหมายของคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุคคลนั้น มีค่านิยมในการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) เป็นเกณฑ์ในการแบ่ง กลุ่มสูง กลุ่มต่ำ ซึ่งการวัดครั้งนี้คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 139.29 ดังนั้นผู้ที่มีคะแนนน้อยกว่า 139.29 จะเป็นกลุ่มที่มีค่านิยมในการทำงานต่ำและผู้ที่มีคะแนนตั้งแต่ 139.29 ขึ้นไปจะเป็นกลุ่มที่มีค่านิยมในการทำงานสูง

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ตรงกับความเป็นจริงตามการระดับความคิดเห็นของท่านแล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
(0) ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อประชาชนเข้าพบท่านและกล่าวคำชมเชยกับท่าน						

จากการนำแบบวัดค่านิยมในการทำงานไปทดลองใช้กับกลุ่มนายกองจัดการบริหารส่วนตำบลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) อยู่ระหว่าง .262 ถึง .711 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86

3. แบบวัดการมุ่งอนาคตควบคุมตน

ลักษณะเครื่องมือแบบวัดนี้ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้นำแบบวัดมุ่งอนาคตควบคุมตน ของ สุวรรณ พิณฑานนท์ (2545) มาใช้วัดการมุ่งอนาคตควบคุมตนของนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นการวัดความสามารถที่คาดการณ์ไกล การวางแผนเพื่อรอรับผลดี หรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จำนวน 7 ข้อ และแบบวัดความสามารถในการอดได้ รอได้ และดำเนินการตามแผนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ จำนวน 6 ข้อ รวม 13 ข้อ

ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบวัดให้เลือกตอบ ประกอบไปด้วยข้อความและมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จากไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงมากที่สุด

การให้คะแนนผู้วิจัยให้คะแนนการมุ่งอนาคตควบคุมตนของนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล ดังนี้

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

หากข้อความเป็นลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

ความหมายของคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่านายกองจัดการบริหารส่วนตำบลบุคคลนั้น การมุ่งอนาคตควบคุมตนมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) เป็นเกณฑ์ในการแบ่ง กลุ่มสูง กลุ่มต่ำ ซึ่งการวัดครั้งนี้คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 63.04 ดังนั้นผู้ที่มีคะแนนน้อยกว่า 63.04 จะเป็นกลุ่มที่มีการมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำ และผู้ที่มีคะแนนตั้งแต่ 63.04 ขึ้นไปจะเป็นกลุ่มที่มีการมุ่งอนาคตควบคุมตนสูง

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ตรงกับความเป็นจริงตามการระดับความคิดเห็นของท่านแล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริง เลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
(0) ข้างเจ้ามักทำงานไม่เสร็จ ตามที่กำหนด						

จากการนำแบบวัดการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองไปทดลองใช้กับกลุ่มนายกองจัดการบริหารส่วนตำบลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) อยู่ระหว่าง .295 ถึง .820 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .85

ตอนที่ 3 แบบวัดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางสังคมของนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล

ลักษณะเครื่องมือแบบวัดนี้เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากเครื่องมือวัดของนางลักษณะ เรือนทอง (2535) โดยมีความเชื่อมั่น สัมประสิทธิ์แอลฟา .82 ซึ่งเป็นการวัดวัฒนธรรมในองค์กรของนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล มีทั้งหมด 20 ข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบวัดให้เลือกตอบ ประกอบไปด้วยข้อความและมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จากไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริงและจริงมากที่สุด

การให้คะแนนผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดวัฒนธรรมในองค์กรของนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล ดังนี้

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

หากข้อความเป็นลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

ความหมายของคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่านายกองจัดการบริหารส่วนตำบลบุคคลนั้น มีวัฒนธรรมในองค์กรมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) เป็นเกณฑ์ในการแบ่ง กลุ่มสูง กลุ่มต่ำ ซึ่งการวัดครั้งนี้คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 101.74 ดังนั้นผู้ที่มีคะแนนน้อยกว่า 101.74 จะเป็นกลุ่มที่มีการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองต่ำ และผู้ที่มีคะแนนตั้งแต่ 101.74 ขึ้นไปจะเป็นกลุ่มที่มีการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองสูง

ตัวอย่าง

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน ท่านแล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน เพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริง เลย	ไม่ จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริง ที่สุด
(0) ตระหนักและ เห็นความสำคัญ ของบุคลากรจะต้องทำความเข้า ใจความมุ่งประสงค์ของ อบต.						

จากการนำแบบวัดวัฒนธรรมองค์กรไปทดลองใช้กับกลุ่มนายกองจัดการบริหารส่วนตำบลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) อยู่ระหว่าง .270 ถึง .909 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยได้นำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทและผู้เชี่ยวชาญแต่ละด้านตรวจสอบเนื้อหาได้แก่ผู้เชี่ยวชาญด้านความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ จำนวน 4 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตลักษณะและด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย จำนวน 10 คน เพื่อกำหนดระดับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ในระดับของการ คอร์รัปชันขาว คอร์รัปชันเทา และ คอร์รัปชันดำ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้กับนายกองจัดการบริหารส่วนตำบลที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) ครั้งที่ 1 กับนายกองจัดการบริหารส่วนตำบลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเสนาให้ และ อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี จำนวน 15 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเบื้องต้น ดังนี้

2.1 วิเคราะห์รายข้อ (item – analysis) โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดแต่ละชุด (item – total correlation) ในแบบวัดทุกชุด โดยเลือกข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์ตั้งแต่ .25 ขึ้นไปไว้ใช้เป็นแบบวัดจริง (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 131-132)

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

3. ทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามที่ยังไม่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับระดับพฤติกรรมของกลุ่มประชากร โดยเฉพาะแบบวัดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และแบบวัดจิตลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม มีค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของการวัดแต่ละชุด (item – total correlation) อยู่ระหว่าง -.521 ถึง .241 และ -.109 ถึง .368 ตามลำดับ จากการวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่า

3.1 ข้อคำถามแต่ละข้อของแบบวัดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและแบบวัดจิตลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม มีข้อความมากเกินไป ไม่เหมาะสมกับกลุ่มประชากร โดยเฉพาะแบบวัดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2 แบบวัดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยแบ่งระดับพฤติกรรมของการกระทำออกเป็น 3 ระดับ ๆ ละ 2 พฤติกรรมที่มีค่าน้ำหนักเท่ากัน จำนวน คือ ระดับขาว ระดับเทา และระดับดำ รวม 6 ตัวเลือก ซึ่งมากเกินไป ไม่เหมาะสมกับกลุ่มประชากร

3.3 ภาษาและสำนวนที่ใช้ มีความซับซ้อนทำให้เข้าใจยากจำเป็นต้องมีการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย

3.4 นำผลการวิเคราะห์ข้อค้นพบเบื้องต้น ปรีกษาอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และผู้เชี่ยวชาญในแบบวัดแต่ละด้าน ทำการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับกลุ่มประชากร

4. นำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) ครั้งที่ 2 กับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเมืองสระบุรี อำเภอพระพุทธบาท อำเภอหนองโดน อำเภอดอนพุด อำเภอหนองแค อำเภอวิหารแดง และอำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์รายข้อ (item – analysis) โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดแต่ละชุด (item – total correlation) ในแบบวัดทุกชุด โดยเลือกข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์ตั้งแต่ .25 ขึ้นไปไว้ใช้เป็นแบบวัดจริง (ดูภาคผนวก ก)

4.2 วิเคราะห์ความเชื่อถือได้ (reliability) ในแบบวัดทุกชุด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 125-126)

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามที่ยังไม่เหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มประชากร ในการวิจัย

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและถ้าไม่พบนายกองค์การบริหารส่วนตำบล(กลุ่มประชากร) จะใช้วิธีส่งทางไปรษณีย์

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนต่ำสุด – คะแนนสูงสุด ค่าพิสัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS)

2. การหาความสัมพันธ์ของตัวแปรทางด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี ใช้สถิติการวิเคราะห์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2

3. วิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของตัวแปรทางจิตลักษณะกับสภาพแวดล้อมทางสังคมต่อพฤติกรรมความขัดแย้งผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two - Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

4. การค้นหาตัวแปรทางจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคม เพื่อทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดลพบุรี ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple regression analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	=	คะแนนเฉลี่ย
S.D	=	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
SS	=	ค่าผลรวมของความเบี่ยงเบนกำลังสอง
df	=	ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ(degree of freedom)
MS	=	ค่าความแปรปรวน
Adjusted R^2	=	ค่าอำนาจในการทำนายที่ปรับแล้วสำหรับนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่น
F-ratio	=	ค่าสถิติที่ทดสอบว่า R^2 มีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่
a	=	ค่าคงที่ของการทำนายในรูปคะแนนดิบ
b	=	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE.b	=	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย
β	=	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
t-ratio	=	ค่าสถิติถดถอยที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานว่า $b=0$ หรือไม่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี โดยผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านจิตลักษณะ ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมในการทำงาน การมุ่งอนาคตควบคุมตน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ กับตัวแปรตามคือ พฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ช่วงคะแนนของแบบวัด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 2 ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	n	ช่วงคะแนนของแบบวัด	\bar{X}	S.D.
เหตุผลเชิงจริยธรรม	114	10-60	40.29	7.07
ค่านิยมในการทำงาน	114	30-180	139.29	13.37
การมุ่งอนาคตควบคุมตน	114	13-78	63.04	7.46
วัฒนธรรมองค์การ	114	20-120	101.74	11.21
พฤติกรรมความขัดแย้ง	114	15-45	23.36	4.47

จากตาราง 2 พบว่าค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมในการทำงาน การมุ่งอนาคตควบคุมตน และวัฒนธรรมองค์การ เท่ากับ 40.29 139.29 63.04 และ 101.74 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี เท่ากับ 23.36

เมื่อพิจารณาถึงการกระจายของคะแนนพบว่าตัวแปรค่านิยมในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรีมีค่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูง เท่ากับ 13.37 11.21 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 คือ ตัวแปรด้านจิตลักษณะได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมในการทำงาน การมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 คือ ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี

มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมในการทำงาน การมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง และวัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี

ตัวแปร	CON	MOR	VAL	SEL	CUL
พฤติกรรมความขัดแย้ง (CON)	1.000				
เหตุผลเชิงจริยธรรม (MOR)	-.350*	1.000			
ค่านิยมในการทำงาน (VAL)	-.080	-.030	1.000		
การมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง (SEL)	-.211*	.238*	.158	1.000	
วัฒนธรรมองค์กร (CUL)	-.082	-.008	.434*	.456*	1.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่าเหตุผลเชิงจริยธรรม และการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ โดยเหตุผลเชิงจริยธรรมจะมีค่าความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ($r = -.350$) รองลงมาคือ การมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง ($r = -.211$) ส่วนค่านิยมในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร พบความสัมพันธ์เชิงลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ กล่าวคือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมและการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองต่ำจะมีพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์สูง และการเกิด

พฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์สูงหรือต่ำนั้นไม่สัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ

นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน คือ ความสัมพันธ์ระหว่าง การมุ่งอนาคตควบคุมตน กับเหตุผลเชิงจริยธรรม ($r = .238$) วัฒนธรรมองค์การ กับค่านิยมในการทำงาน ($r = .434$) และวัฒนธรรมองค์การ กับ การมุ่งอนาคตควบคุมตน ($r = .456$)

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 คือ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางด้านจิตลักษณะได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมในการทำงาน การมุ่งอนาคตควบคุมตนกับสภาพแวดล้อมทางสังคมได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเพื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านจิตลักษณะกับสภาพแวดล้อมทางสังคม ต่อตัวแปรตามคือ พฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 3 คู่ คือ คู่ที่ 1 เหตุผลเชิงจริยธรรมกับวัฒนธรรมองค์การ คู่ที่ 2 ค่านิยมในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์การ คู่ที่ 3 การมุ่งอนาคตควบคุมตนกับวัฒนธรรมองค์การต่อตัวแปรตามตัวเดียวคือ พฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

คู่ที่ 1 เหตุผลเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กรกับการกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี

การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเพื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวคือ เหตุผลเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กร กับตัวแปรตามคือ พฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี ซึ่งการวิเคราะห์ผลแสดงไว้ในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางเมื่อพิจารณาเหตุผลเชิงจริยธรรม

กับวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรอิสระ โดยมีพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรีเป็นตัวแปรตาม

ตัวแปร	SS	df	MS	F	p-value
เหตุผลเชิงจริยธรรม (MOR)	98.854	1	98.854	5.072*	.026
วัฒนธรรมองค์กร (CUL)	.346	1	.346	.018	.894
MOR x CUL	.09014	1	.09014	.005	.946
ส่วนที่เหลือ	2143.820	110	19.489		
รวม	64465.000	114			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง เหตุผลเชิงจริยธรรมกับวัฒนธรรมองค์กรต่อ พฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์แต่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ตัวแปร เหตุผลเชิงจริยธรรม แสดงว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F= 5.072, p=.026)

คู่ที่ 2 ค่านิยมในการทำงาน กับวัฒนธรรมองค์การต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี

การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเพื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวคือ ค่านิยมในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์การ ต่อตัวแปรตามคือ พฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี ซึ่งการวิเคราะห์ผลแสดงไว้ในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางเมื่อพิจารณาตามค่านิยมในการทำงาน กับวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรอิสระ โดยมีพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรีเป็นตัวแปรตาม

ตัวแปร	SS	df	MS	F	p-value
ค่านิยมในการทำงาน (VAL)	.03704	1	.03704	.002	.966
วัฒนธรรมองค์การ (CUL)	8.036	1	8.036	.394	.523
VAL x CUL	3.966	1	3.966	.194	.660
ส่วนที่เหลือ	2246.107	110	20.419		
รวม	64465.000	114			

จากตาราง 5 ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน กับวัฒนธรรมองค์การต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ และไม่พบผลของตัวแปรค่านิยมในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

คู่ที่ 3 การมุ่งอนาคตควบคุมตน กับวัฒนธรรมองค์การต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี

การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเพื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวคือ การมุ่งอนาคตควบคุมตนกับวัฒนธรรมองค์การ ต่อตัวแปรตามคือ พฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี ซึ่งการวิเคราะห์ผลแสดงไว้ในตาราง 6

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางเมื่อพิจารณาตามการมุ่งอนาคตควบคุมตนกับวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรอิสระ โดยมีพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรีเป็นตัวแปรตาม

ตัวแปร	SS	df	MS	F	p-value
การมุ่งอนาคตควบคุม(SEL)	59.804	1	59.804	3.039	.084
วัฒนธรรมองค์การ (CUL)	17.787	1	17.787	.904	.344
SEL x CUL	10.587	1	10.587	.538	.465
ส่วนที่เหลือ	2164.737	110	19.679		
รวม	64465.000	114			

จากตาราง 6 ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งอนาคตควบคุมตนกับวัฒนธรรมองค์การต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ และไม่พบผลของตัวแปรการมุ่งอนาคตควบคุมตนและวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 คือ ตัวแปรทางด้านจิตลักษณะได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมในการทำงาน การมุ่งอนาคตควบคุมตนและสภาพแวดล้อมทางสังคมได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น โดยรวมตัวแปรอิสระคือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมในการทำงาน การมุ่งอนาคตควบคุมตนและวัฒนธรรมองค์การ ไว้ในสมการถดถอยเพื่อทำนายตัวแปรตามตัวเดียวคือ พฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี ซึ่งทำให้ทราบถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม ดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อร่วมกันทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี

ตัวแปร	b	SE.b	β	t	p-value
เหตุผลเชิงจริยธรรม (MOR)	-.221	.056	-.350	-3.954	.000
a = 32.276		R=.350	R ² =.122		
Adjusted R2 = .115		F=15.634		p=.000	

จากตาราง 7 เมื่อใช้ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันอธิบายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์นั้น พบว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมสามารถอธิบายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ได้ 12.2 % (R²=.122, F=15.634, p=.000) โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับตัวถูกทำนายคือ พฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .056 (SE.b = .056) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ -.350 (β = -.350)

สรุป ตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาเรื่องปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี มีความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีดำเนินการ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะกับสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี
3. เพื่อค้นหาตัวแปรที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ตัวแปรทางด้านจิตลักษณะได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมในการทำงาน การมุ่งอนาคตควบคุมตน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี
2. ตัวแปรทางด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี
3. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางด้านจิตลักษณะได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมในการทำงาน การมุ่งอนาคตควบคุมตนกับสภาพแวดล้อมทางสังคมได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี
4. ตัวแปรทางด้านจิตลักษณะได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมในการทำงาน การมุ่งอนาคตควบคุมตน และสภาพแวดล้อมทางสังคมได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ สามารถร่วมกัน

ทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
จังหวัดลพบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากกลุ่มประชากรที่ดำรงตำแหน่ง
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดลพบุรี ประกอบไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอเมืองลพบุรี จำนวน 20 คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ
พัฒนานิคม จำนวน 9 คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโคกสำโรง จำนวน 13 คน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองม่วง จำนวน 6 คน นายกองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอสระโบสถ์ จำนวน 3 คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโคกเจริญ
จำนวน 5 คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอชัยบาดาล จำนวน 16 คน นายก
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำสนธิ จำนวน 6 คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขตอำเภอท่าหลวง จำนวน 6 คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าม่วง จำนวน 10
คน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านหมี่ จำนวน 20 คน รวมจำนวน
ทั้งสิ้น 114 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ได้นำตัวแปรทางจิตลักษณะ ซึ่งได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม
ค่านิยมในการทำงาน การมุ่งอนาคตความมุ่งมั่น และตัวแปรสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่
วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรอิสระ เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้าน
ผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดลพบุรีเป็นตัวแปรตาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับสอบถามนายก
องค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับจิตลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางสังคมของนายกองค์การ
บริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน การวิจัย คือ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson correlation coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two - Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Multiple regression analysis stepwisd) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มีผลการวิจัยโดยสรุปดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ พบว่าเหตุผลเชิงจริยธรรม และการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ โดยเหตุผลเชิงจริยธรรมจะมีค่าความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ($r = -.350$) รองลงมาคือ การมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง ($r = -.211$) ส่วนค่านิยมในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ พบความสัมพันธ์เชิงลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน คือ ความสัมพันธ์ระหว่าง การมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง กับเหตุผลเชิงจริยธรรม ($r = .238$) วัฒนธรรมองค์การ กับค่านิยมในการทำงาน ($r = .434$) และวัฒนธรรมองค์การ กับ การมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง ($r = .456$)

2. ผลการวิเคราะห์ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจิตลักษณะใดแก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมในการทำงาน การมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง กับวัฒนธรรมองค์การต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ และพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม

3. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรร่วมในการทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ระหว่างปัจจัยด้านจิตลักษณะ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมสามารถอธิบายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ได้ 12.2 %

อภิปรายผล

ผู้วิจัยจะอภิปรายผลจากข้อค้นพบของการวิจัย โดยจำแนกตามสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ตัวแปรทางด้านจิตลักษณะได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมในการทำงาน การมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดลพบุรี

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานนี้ ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมในการทำงาน การมุ่งอนาคตควบคุมตนเองกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตารางที่ 3 โดยอภิปรายที่ละตัวแปรดังนี้

ตัวแปรที่ 1 เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าเป็นตามสมมติฐาน กล่าวคือ ตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจากการศึกษาของเคเทเรียน (อภิญา โพธิศรีทอง, 2536 : 43 ; อ้างอิงจาก Keterian, 1981) ในเรื่องการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพยาบาล พบว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ ณัฐวรรณ เทพพิทักษ์ (2544) พบว่าการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันกับระดับพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่วิเชียร รักการ (2522) ดวงเดือน พันธุมนาวิณ และเพ็ญแข ประจวบปัจฉิม (2520 : 102-103) กล่าวว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมีความเสียสละและความซื่อสัตย์ ซึ่งจากการค้นพบว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ในทางลบกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล แสดงว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวแปรที่สามารถนำมาศึกษาเพื่อใช้ในการอธิบายหรือกำหนดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้

ตัวแปรที่ 2 เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าไม่เป็นตามสมมติฐาน กล่าวคือ ค่านิยมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล แสดงว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์สูงหรือต่ำนั้นจะไม่สัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2546 : 37) พบว่าค่านิยมและความเชื่อส่วนบุคคลที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมที่มีน้ำหนักน้อย อาจกล่าวได้ว่า ค่านิยมในการทำงานของบุคคลที่มีการกระทำที่แตกต่างกัน ขึ้นกับว่าบุคคลมีค่านิยมในการทำงาน เห็นอะไรเป็นสำคัญ ซึ่ง วิไล จิรพรพานิช (2541) พบว่า วิธีชีวิต ความคิดสร้างสรรค์ การอุปถัมภ์เกื้อกูลเป็นสาเหตุให้ค่านิยม

ในการทำงานแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าค่านิยมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีน้ำหนักน้อย

ตัวแปรที่ 3 เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าเป็นตามสมมติฐาน กล่าวคือ ตัวแปรการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ คอลลิส (วันวิสา หาญนอก. 2544 : 35 ; อ้างอิงจาก Collis. 1977) ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างในแคนาดาที่มีอายุระหว่าง 8-11 ปีจำนวน 10 คน พบว่าการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองหรือความสามารถอดใจรอได้มีความสัมพันธ์กับความสามารถเข้าใจในสิ่งที่เป็นนามธรรม ผลการวิจัยนี้แม้ว่าจะไม่เกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่ของเด็กและเยาวชนโดยตรงแต่ความสามารถเข้าใจในสิ่งที่เป็นนามธรรมและการมีจินตนาการเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลเข้าใจถึงผลที่ได้จากการแสดงพฤติกรรมของตนเอง เช่นเดียวกับดวงเดือน พันธุมนาวิณและเพ็ญแข ประจวบปัจฉิม (2520) พบว่าผู้ที่มีลักษณะการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองสูงจะมีความอดทน ซื่อสัตย์ และมีพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานสูงเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการคาดการณ์ไกลและมองเห็นผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถที่จะละเว้นการกระทำบางชนิดหรือสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมที่ต้องเสียสละ หรือความอดทนในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคต (จินตนา บิลมาศ. 2529 : 22) และจากการศึกษาของ วิริติ ปานศิลา (2542) พบว่าการมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองถูกคัดเลือกเข้าทำนายบ่ยที่สุด ในพฤติกรรมการทำงานวิชาการ แสดงว่าการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ($r = -.211$) ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

สมมติฐานที่ 2 ตัวแปรทางด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดลพบุรี

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานนี้ ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าไม่เป็นตามสมมติฐาน กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุรณภาพ คุณภาพ ความไว้วางใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และ นานาคติ โดยมีได้มุ่งศึกษาเป็นด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2546 : 37) พบว่าการขาดการติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ที่มีนโยบายขององค์การไม่ชัดเจน และโครงสร้างขององค์การไม่ชัดเจน

มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมที่มีน้ำหนักน้อย ซึ่งข้อจำกัดของการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การ จึงเป็นตัวแปรที่กำหนดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีน้ำหนักน้อย

สมมติฐานที่ 3 มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางด้านจิตลักษณะได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมในการทำงาน การมุ่งอนาคตควบคุมตนกับสภาพแวดล้อมทางสังคมได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานนี้ ได้วิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตลักษณะกับสภาพแวดล้อมทางสังคม ต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ เป็น 3 คู่ คือ คู่ที่ 1 เหตุผลเชิงจริยธรรมกับวัฒนธรรมองค์การ คู่ที่ 2 ค่านิยมในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์การ คู่ที่ 3 การมุ่งอนาคตควบคุมตนกับวัฒนธรรมองค์การ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตารางที่ 3 4 และ 5 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 3 คู่ พบว่าไม่เป็นตามสมมติฐาน กล่าวคือไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ แต่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ที่ตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม จากการศึกษาของ จินตนา บิลมาศและคณะ (2529) เกี่ยวกับคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ ในส่วนกลาง ในจังหวัดเจริญน้อย มีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าสถานการณ์การเป็นราชการ สัมพันธ์กับเหตุผลเชิงจริยธรรม เช่นเดียวกับ เคย์ (Kay, 1975) พบว่า ภูมิหลังของบุคคล ประสบการณ์ในชีวิต ความรับผิดชอบทางสังคม มีผลต่อจิตลักษณะของบุคคล และดวงเดือน พันธุมนาวัน (2543) พบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม มีแนวโน้มสัมพันธ์กับเหตุผลเชิงจริยธรรม ส่วน เคิบ (จินตนา บิลมาศ, 2529 ; อ้างอิงจาก Kirbs, 1975) พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับลักษณะการมุ่งอนาคตสูง คือผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงด้วย จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงเป็นหลักฐานยืนยันได้ว่าตัวแปรทางจิตลักษณะดังกล่าวเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ แม้ว่าจะอยู่ในสภาวะแวดล้อมทางสังคมใดก็ตาม และเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีในผู้นำ

สรุปได้ว่า ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อพิจารณาที่ละตัวแปร คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมในการทำงาน การมุ่งอนาคตควบคุมตน

และวัฒนธรรมองค์การต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ พบว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

สมมติฐานที่ 4 ตัวแปรทางด้านจิตลักษณะได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมในการทำงาน การมุ่งอนาคตควบคุมตนและสภาพแวดล้อมได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดลพบุรี

ในการตรวจสอบสมมติฐานนี้ ได้ทำการวิเคราะห์ถดถอยแบบเป็นขั้น โดยตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี จะถูกคัดเลือกสู่สมการทำนายเป็นลำดับที่ 1 และตัวแปรทำนายที่สำคัญรองลงมาเข้าสู่สมการทำนายเป็นลำดับถัดมา

เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน โดยพบว่าตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรมที่เข้าสู่สมการทำนายตัวแรกมีอำนาจในการทำนายได้ 12.2 % ($R^2 = .122$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเคเทเรียน (อภิญา โปธิศรีทอง, 2536 : 43 ; อ้างอิงจาก Keterian, 1981) ศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพยาบาล พบว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับณัฐวรรณ เทพพิทักษ์ (2544) ที่พบว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ อธิบายได้ว่าบุคคลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความเสียสละและความซื่อสัตย์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนิก, 2520)

สรุป เหตุผลเชิงจริยธรรมสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งวิเชียร รักการ (2522) ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนิก (2520 : 102-103) กล่าวว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมีความเสียสละและความซื่อสัตย์แสดงว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สัมพันธ์กับ พฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด ลพบุรี

1. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.1 เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมและการมุ่งอนาคต ควบคุมตนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะทางด้านเหตุผลเชิงจริยธรรมสามารถอธิบายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ซึ่งหน่วยงานที่กำกับดูแลองค์กรส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญ โดยการจัดอบรมหรือหรือสนับสนุนให้บุคลากรขององค์กรส่วนท้องถิ่นได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษเพิ่มเติม เกี่ยวกับ เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคต ควบคุมตน และความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ เพื่อให้บุคลากรขององค์กรส่วนท้องถิ่นได้เกิดความเข้าใจ ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ และลดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

1.2 ควรสนับสนุนให้บุคลากรขององค์กรส่วนท้องถิ่นที่ได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษเพิ่มเติม เกี่ยวกับ เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคตควบคุมตน และความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ได้นำความรู้มาขยายผลกับการปฏิบัติงานประจำวัน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบการทำงานได้ และลดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

1.3 ควรนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ เพื่อให้ประชาชนเข้าใจในเรื่องของความขัดแย้งด้านผลประโยชน์และสามารถตรวจสอบพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรขององค์กรส่วนท้องถิ่นได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

2.1 ควรประยุกต์แนวทางการวิจัยในครั้งนี้ กับกลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการการเมืองส่วนท้องถิ่นอื่น นอกเหนือจากองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ นายกเทศบาล นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น

2.2 ควรศึกษากับกลุ่มตัวแปรอิสระอื่น เช่น ความเชื่อทางศาสนา การปฏิบัติทางศาสนา ระดับเศรษฐกิจครอบครัว เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษา วิจัยเชิงคุณภาพ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการศึกษา เพื่อจะได้ตรวจสอบพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรองค์กรส่วนท้องถิ่นได้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล กอบกัยกิจ. (2543). *มาตรฐานทางกฎหมายในการแก้ไขผลประโยชน์ขัดกันของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและข้าราชการระดับสูงในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ น.ม. (นิติศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรวมคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- กรรณิการ์ นาอินทร์. (2544). *ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในการประมุขงานขององค์การบริหารส่วนตำบล*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2543). *การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชนจำกัด.
- โกศล มีคุณและณรงค์ เทียมเมฆ. (2543). "การฝึกพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมในครู." *งานวิจัยกองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง*. (2545). *ข้อมูลสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล*. (อบต). ประจำปี 2545.
- จรรยา สุวรรณทัต. (2528). "เยาวชนไทยกับการมุ่งอนาคต," *เอกสารประกอบการอภิปรายเยาวชนกับสังคมไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา บิลมาศและคณะ. (2529). *คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน*. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. กรุงเทพฯ. รายงานวิจัย.
- เจ็ดหล้า สุนทรวภาค. (2534). *คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ชลอ ธรรมศิริ. (2518,กุมภาพันธ์). " การจัดการความขัดแย้ง," *วารสารประชาชน* . หน้า 2,5.
- ชัยวัฒน์ สุรวิชัย. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก : <http://www.2516.org> (13 พฤศจิกายน 2545).
- โชคดี จันทวงศ์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานเหตุผลเชิงจริยธรรมและจริยธรรมในการทำงาน : กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ถ่ายเอกสาร.
- เชียวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2530). *มิติใหม่ของการบริหารบุคคลในภาครัฐบาล : การเมืองค่านิยมและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

- ณัฐวรรณ เทพพิทักษ์. (2544). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรม พฤติกรรมจริยธรรม และความเครียดในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุนาวิณ. (ม.ป.ป.). "การเสริมสร้างคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน," *กิจกรรมสำหรับชุดฝึกอบรม*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. สำนักงาน ก.พ.
- _____. (2524). "จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา," *พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 2* กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2526). "ครูกับการปลูกฝังจริยธรรมแก่นักเรียน," *จุลสารฉบับที่ 4*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- _____. (2541). "รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม(Interactionism Model)เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์," *วารสารทันตภิบาล*. 10(2) : 105-108.
- _____. (2543). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน พันธุนาวิณ และเพ็ญแข ประจวบปัจฉนิก. (2520). *จริยธรรมของเยาวชนไทย*. รายงานการวิจัย. ฉบับที่ 21. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ทองศักดิ์ ลอยหา. (2543). *วัฒนธรรมองค์กรกับการขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ* *สถานีตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารองค์กร). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- ทีศนา แชมมณีและคณะ. (2522). *กลุ่มสัมพันธ์ : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. เล่ม 1. กรุงเทพฯ : บุรพาติลปีการพิมพ์.
- ทรงทรัพย์ พิริคุณธร. (2538 ,พฤษภาคม). "ประธานกรรมการบริหาร อบต. : เจ้าพนักงานท้องถิ่นคนใหม่," *เทศาภิบาล*. 90 (5).
- ทองศักดิ์ จีระสมบัติ. (2543, มิถุนายน 2543 –พฤษภาคม 2544). "ระบบบริหารราชการไทย : มิติของสภาพปัญหา," *ช่อพะยอม* 12(1)
- ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์. (2541, 25 พฤษภาคม). "จริยธรรมของนักการเมือง," *สยามรัฐ*. (2)

- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2535). *วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). *การส่งเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมทำงานราชการ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ประสิทธิ์ ดำรงชัย. (2543). "ทิศทางของประเทศไทยในการสร้างธรรมาภิบาลและแก้ไขปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน," *เอกสารการประชุมวิชาการ เรื่องความสำเร็จและบทเรียนของประเทศไทยในการสร้างธรรมาภิบาล(Good Governance)และการป้องกันปราบปรามทุจริตคอร์รัปชัน*. (17 กุมภาพันธ์ 2543). ถ่ายเอกสาร.
- ปัทมา ทองสม. (2543). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พรรคไทยรักไทย. (2544). *รายงานเบื้องต้นผลการศึกษาเรื่องการบริหารการปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- พันธุ์ชัย วัฒนชัย. (2543). "การทุจริตในองค์การบริหารส่วนตำบล," *เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง ความโปร่งใสและการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในระดับท้องถิ่นและชุมชน* (18-19 พฤศจิกายน 2543). ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ มณีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์*. (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด). กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. (2532). *เอกสารการสอนชุดวิชา จริยศึกษาหน่วยที่ 1-5 พิมพ์ครั้งที่ 4* กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์.
- _____. (2533). *เอกสารการสอนชุดชุดวิชากิจกรรมและเครื่องมือแนะแนวหน่วยที่ 9-15 พิมพ์ครั้งที่ 1* นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- _____. (2541). *เอกสารชุดฝึกอบรม หลักสูตร การบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล*. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

- ยุพาณี ภูมิศรีแก้ว. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนกับความต้องการออกกำลังกายของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตเทศบาลนครอุดรธานี. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. (พลศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- รัตนา ประเสริฐสม. (ม.ป.ป.). "การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง," กิจกรรมสำหรับชุดฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ถ่ายเอกสาร.
- _____. (2526). การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมอนามัยของนักเรียนประถมศึกษา. ปริญญาโท กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เรณูวรรณ หาญฤทธิ์. (2538). การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาล : กรณีศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช พิษณุโลก. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (พัฒนาลังคม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วันวิสา หาญนอก. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนการควบคุมตนทัศนคติต่อการกระทำผิดกับพฤติกรรมการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนหญิงในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร ชาติกิจเจริญ. (2543). การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ : (ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม). วิทยานิพนธ์. อ.ม.(จริยศาสตร์ศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร รักการ. (2522). การเปรียบเทียบจิตลักษณะของนิสิตและนิสิตอาสาสมัคร : การศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (พัฒนาลังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร สุขจันทร์. (2540). การเปรียบเทียบผลของการใช้สถานการณ์จำลองและการใช้เทคนิคแม่แบบเพื่อลดพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเผชิญกับความขัดแย้งกับสมาชิกในครอบครัว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มาจากครอบครัวหย่าร้างโรงเรียนพิบูลย์ประชาสรรค์. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- วิวัฒน์ มานะกิจ. (2541). วัฒนธรรมองค์การ:ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- วิริติ ปานศิลา. (2542). การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะและการเรียนรู้เกี่ยวกับ
บทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลใน
ภาคเหนือของประเทศไทย. ปรินญาณิพนธ์. วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- วิไล จิระพรพาณิชย์. (2541). ค่านิยมในการทำงานและความสัมพันธ์ต่อองค์การของพนักงาน
ชาวไทยและชาวอเมริกันในประเทศไทย กรณีศึกษา : บริษัทในธุรกิจปิโตรเลียม
และปิโตรเคมี. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วุฒิพงษ์ พาณิชย์สวय. (2542). การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับการดำรงตำแหน่ง
สาธารณะ. วิทยานิพนธ์. น.ม. (นิติศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุพัฒน์ จันทนา. (2543). การจัดการความขัดแย้งในองค์กรระดับชุมชน : ศึกษากรณี
กลุ่มออมทรัพย์แห่งหนึ่งใน เขตเทศบาลขอนแก่น. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม.
(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- สุวิมล สุรงค์กาญจชัย. (2527). พฤติกรรมและแนวโน้มพฤติกรรมจริยธรรมทางสังคมตามคำ
รายงานของนักเรียน ครู และผู้ปกครอง. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณ พิณตานนท์. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล.
ปรินญาณิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2534). ความขัดแย้งการบริหารเพื่อความสำเร็จสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพฯ : เลิฟ แอนด์ ลิฟ เพรส จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2544). คู่มือประชาชนด้าน
การทุจริต. กรุงเทพฯ : ศรีเมืองการพิมพ์จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2543). เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง ความ
ขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม. (4 กรกฎาคม 2546).
- อรทัย กักผล. (2531, กรกฎาคม – เมษายน). "การจัดการกับคอร์รัปชันในระบบราชการในประเทศ
โลกที่สาม : ทฤษฎีและปฏิบัติ," รัฐศาสตร์สาร. 14(1).

- อรพินทร์ สพอิชชัยและคณะ. (2543). "รัฐธรรมนูญและกลไกใหม่เพื่อสังคมโปร่งใสต้านภัยทุจริต," เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง ความโปร่งใสและการป้องกันปรามการทุจริตคอร์รัปชันในระดับท้องถิ่นและชุมชน. (18-19 พฤศจิกายน 2543).
- อภิญา โพรศิริทอง. (2536). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุของพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อนิสรา จรัสศรี. (2541). *ลักษณะทางพุทธและพฤติกรรมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานครและสังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อุดมรัฐ รั้วอมฤติ. (2533). *ปัญหาบางประการเกี่ยวกับกฎหมายป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ*. วิทยานิพนธ์. น.ม. (นิติศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อ้อมเดือน สดมณีและคณะ. (2543). *ค่านิยมในการทำงาน การถ่ายทอดการทำงาน และลักษณะทางจิตใจของประชากรไทย*. รายงานการวิจัยฉบับที่ 78. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- April Hejka Ekins. (1998). "Conflict of Interest," in *International Encyclopedia of Public Policy And Administration*. Colorado.
- Bloom, B.S. , Hastings, J.T , and Madaus, G.F. *Handbook on Formative and Summative Evaluation of Students Learning*. New York : McGraw-Hill.
- Bull, N.J. (1969). *Moral Education*. London : Rontledge and Kegan Paul.
- Centers, R. (1949). *The Psychology of Social Class*. Princeton University Press.
- Conley , Sharon C. and others. (1989). "The school Work Environment and Teacher Career Dissatisfaction," *Education Administration Quartery*. 25(1) : 58-81.
- Ghei, Ajay. (1997). "A Cross-Cultureal Analysis of Interpersonal work values : Field-theoretic evidence from America and Indian Managers (Asia Indian, Hotel Management, Job satisfaction)," *Dissertation Abstracts International*. 57(04) : 4818.

- Ginzberg, Eli, W.W., Ginzberg, S. Axelrad and J.L. Herma. (1967). *Occupational Choice : An Approach to A General Theory*. New York : Columbia University Press.
- Goslin , David A (1973). *Handbook of Socialization Theory and Research 3rd ed*. Chicago :round. McNally College Publishing Company .
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences : International Difference in Work-related Values*. C.A. ;Sage.
- Hoppock, R. 1957. *Occupational Information*. New York : Mc Graw Hill Book Company.
- Husted, bry w. (1999). "Wealth, Culture, and Corruption,". *Journal of International Business Studies* .3(2) : 339 – 360.
- Jones, Lisa Marie. (2000). *The Commercialization of Academic Science : Conflict of Inerrest for the Faculty Constant*. Minnesota : University of Minnesota.
- Kay, W. (1975). *Moral Education : Asociological Study of the Influence of society Home and School*. London : Allen & Urwin.
- Kohlberg L. (1974). " The Cognitive Development Approach to Morality : The State of Art," *Edited by Rest , J.R. Counseling and Values* ,18.
- Kohlberg L. (1976). *Moral Development and Behavior*. Newyork : Rinchart and Winston, inc.
- Kohlberg L. (1976). *The Six Stages of Moral Development*. Available http://www.ccp.uchicago.edu/grad/Joseph_Craig/kohlberg.htm.
- Kretch, D., Crutchfield, R.C., and Ballachey, E.L. (1962). *Individual in Society*. New York : McGraw-Hill.
- Michael McDonald. (2002;7 August). *Centre for Applied Ethics; Ethics and Conflict of Interest*. <http://www.ethics.ubc.ca/msdonald/conflict.html>.
- Netemeyer , R. G. M. W. Johnston and S. Burton. (1990). "Analysis of Role Conflict and Role Ambiguity in Structural Equations Framework," *Journal of Applied Psychology* 75(2):148-157
- Rotter , Julian B. (1966). " Generalized Expectancies for International Versus External of Reinforcement," *Psychological Monographs : General and Applied*. 80(1):609.
- Sathe , Vijay. (1991). *Culture knowledge in Organizationa : california* ; SAGE Publication.
- Schein , Edgar H. (1985). " How Culture Forms, Develops and Chang," *Gaining Control of Cooperate Culture*. San Francisco : Jossey – Bass.

- Strickland, B.R. (1977). *Internal-External Control of reinforcement in Blass Personality Variables in Social Behavior*. New York : John Wiley & Sons.
- Super, D.E. and M.J. John. (1970). *Occupational Psychology*. California : Wadsworth.
- Tupes E. C. and R. E. Christal. (1961). *Recurrent personality factor based on trait rating (ASD – TR – 61 - 97) Lackland Air Force Base, TX : Aeronautical Systems Division, personality Laboratory*.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York. John Wiley and Sons.
- Weiss & Sherman, John Sherman (1973). "Internal – External Control as a Predictor Of Task Effort and Satisfaction Subsequent to Failure," *Journal of Applied Psychology*. 57(2) : 132-136.
- Well, Joseph T. (1999). A Fistful of Dollars," *Security Management*. 3(8) : 70 – 75.
- William A. Gamson. (1968). *Power and Discontent*, Homewood, Illinois : Dorsey.
- Yuan, Chin-Huang. 1994 "The Relationship of work Values, gender, and parental influences on career development of secondary students in Taiwan," *Dissertation Abstracts International*. 54(09) : 4947.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

- **แบบสอบถามในการวิจัย**
- **คำอำนาจจำแนกรายชื่อ**

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้ง
ด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดลพบุรี

แบบสอบถามงานวิจัยฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ขอความกรุณาท่านโปรดอ่านคำชี้แจงและคำแนะนำในการตอบของแบบสอบถามแต่ละ
ตอนก่อนตอบแบบสอบถามกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อโดยที่ผู้วิจัยจะนำความคิดเห็น
ของท่านไปศึกษาเรียนรู้เพื่อการวิจัยเท่านั้นและไม่เกิดผลกระทบต่อตำแหน่งของท่านใด ๆ ทั้งสิ้น

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความขัดแย้ง
ด้านผลประโยชน์ของนายก อบต.

คำแนะนำในการตอบ คำถามตอนนี้เป็นเรื่องสั้นๆเกี่ยวกับการดำเนินงานของนายก
องค์การบริหารส่วนตำบล ขอให้ท่านอ่านช้า ๆ และให้สมมติว่าถ้าบุคคลในเรื่องเป็นตัวท่านเอง ท่าน
จะดำเนินการอย่างไรแล้ว จึงอ่านคำตอบที่มีให้เลือก 3 คำตอบ สำหรับแต่ละเรื่อง คำตอบใดตรงกับ
ระดับความคิดเห็นที่ท่านคิดไว้ล่วงหน้ามากที่สุด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ หน้าตัวเลือกนั้น ในการ
ตอบคำถามแต่ละข้อ ให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

1. นายชูชาติเป็นเพื่อนนายกอบต.คลองน้ำเปรี้ยว มีปัญหาเรื่องการชำระภาษี แต่นายชูชาติ
ต้องการเสียภาษีให้น้อยที่สุด และได้ขอความช่วยเหลือจาก นายก อบต. คลองน้ำเปรี้ยว
ถ้าท่านเป็นนายก อบต. คลองน้ำเปรี้ยว ท่านคิดว่าควรดำเนินการตามข้อใด
_____ ให้ความช่วยเหลือโดยขอคำแนะนำเจ้าหน้าที่ที่ดูแลการประเมินภาษีและเสียภาษี
ให้น้อยที่สุด
_____ ให้ความช่วยเหลือโดยประเมินภาษีและเสียภาษีเฉพาะส่วนที่สามารถ
ตรวจสอบได้
_____ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการชำระภาษีและให้เสียภาษีให้ถูกต้องทุกรายการ
2. นายสมบัติ เป็นประธานกรรมการตรวจรับงานจ้างได้ไปตรวจงานก่อสร้างถนน ปรากฏว่า
ถนนไม่ถูกต้องตามรูปแบบและรายการแต่ไม่มีผลต่อความมั่นคงแข็งแรงของถนนมากนัก
และบริษัทผู้รับเหมา ขอให้นายสมบัติเซ็นตรวจรับโดยเสนอรางวัลตอบแทนให้อย่างคุ่มค่า
ถ้าท่านเป็นนายสมบัติท่านคิดว่าควรดำเนินการอย่างไร
_____ เซ็นต์ตรวจรับ และทำการแก้ไขปรับปรุง เพียงเล็กน้อย
_____ เซ็นต์ตรวจรับโดยไม่ต้องแก้ไข เนื่องจากไม่มีผลต่อความมั่นคงแข็งแรงของถนน
_____ ให้ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามรูปแบบและรายการแล้วเซ็นตรวจรับ

3. อบต.บ้านดงดำ ต้องการจัดซื้อวัสดุสำนักงานโดยวิธีตกลงราคา บริษัทที่เสนอได้เสนอราคาขายวัสดุและลดราคาให้ 10% พร้อมทั้งเสนอค่าตอบแทนให้แก่นายก อบต. บ้านดงดำ 30% ถ้าท่านเป็นนายก อบต. ท่านคิดว่าควรดำเนินการอย่างไร

_____ ดำเนินการตามระเบียบพัสดุโดยให้บริษัทที่เสนอราคาตามความเป็นจริง

_____ ดำเนินการตามระเบียบพัสดุแล้วนำเงินส่วนลด 10% ไปเป็นสวัสดิการของ อบต. และนำเงินส่วนลด 30 % เป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัว

_____ ดำเนินการตามระเบียบพัสดุแล้วนำเงินส่วนลด 10% ไปจัดซื้อวัสดุเพิ่มเติมและนำเงินส่วนลด 30% เป็นสวัสดิการของ อบต.

4. ในการประชุมสภาของ อบต.ท่าแร่ สมศักดิ์ ซึ่งเป็นนายก อบต. ได้เสนอโครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กเข้าหมู่บ้านของตนเองในขณะที่เดียวกันได้มีสมาชิก อบต. อีกหลายท่านเสนอโครงการอื่นเพื่อพัฒนาหมู่บ้านของตนเองเช่นเดียวกัน แต่งบประมาณมีจำนวนจำกัดและสามารถดำเนินการได้เพียงโครงการเดียว ถ้าท่านเป็นสมศักดิ์ท่านคิดว่าควรดำเนินการตามข้อใด

_____ พุดคุยกับสมาชิกอบต.ท่านอื่น ๆ ที่เสนอโครงการนอกสภาโดยขอร้องให้สมาชิกท่านอื่น ๆ เสนอ โครงการในงบประมาณถัดไป เพื่อให้เหมาะสมกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี

_____ ชี้แจงให้สมาชิกสภา อบต. เห็นความสำคัญและขอยกมือสนับสนุนโครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก

_____ ชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นในก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ในการประชุมสภา อบต.

5. อบต. ตากใบ รับสมัครพนักงานในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ จำนวน 1 อัตรา และมีผู้สมัครเป็นจำนวนมากแต่นายก อบต. ต้องการให้ลูกสาวทำงานในตำแหน่งดังกล่าว ถ้าท่านเป็นนายก อบต. ท่านคิดว่าควรดำเนินการอย่างไร

_____ ดำเนินการตามกระบวนการและขั้นตอนของคณะกรรมการสรรหาและขอคำปรึกษาคณะกรรมการเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการสอบ

_____ ดำเนินการตามกระบวนการและขั้นตอนของคณะกรรมการสรรหา

_____ ดำเนินการตามกระบวนการและขั้นตอนของคณะกรรมการสรรหาและแนะนำให้คณะกรรมการรู้จักลูกสาว

6. อบต.ดอนยายหวานประกาศสอบราคาจัดซื้อนมให้โรงเรียนมีผู้มายื่นสอบราคาจำนวน 5 ราย โดยมี คุณสมบัติครบถ้วน และ 1 ใน 5 ราย เป็นน้องของนายอำเภอ และนายอำเภอได้ขอให้ช่วยเหลือน้องของตนเอง ถ้าท่านเป็นนายก อบต. ดอนยายหวานท่านคิดว่าควรดำเนินการ แนวทางใด

- _____ ให้คณะกรรมการเปิดซองสอบราคา พิจารณาคุณสมบัติของผู้ยื่นซองสอบราคาทั้งหมด และให้รายที่ให้ข้อมูลไม่ชัดเจนเป็นผู้มีคุณสมบัติไม่เพียงพอ
- _____ ให้คณะกรรมการเปิดซองสอบราคาดำเนินการ ต่อรองราคากับผู้ยื่นซองตามระเบียบพัสดุ
- _____ ให้คณะกรรมการเปิดซองสอบราคาพิจารณาเป็นกรณีพิเศษตามระเบียบพัสดุ เพื่อให้เป็นผู้ชนะ การประกวดราคาครั้งนี้

7. อบต. กบร้อง ประกาศสอบราคาก่อสร้างอาคารสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ธีระเป็น ผู้รับเหมาก่อสร้างและเป็นเพื่อนกับนายก อบต. ขอร้องให้นายก อบต.นำข้อมูลรายละเอียด เกี่ยวกับการคำนวณราคากลางการก่อสร้างอาคารสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล(ซึ่งเป็น ความลับของทางราชการ) มาให้ ถ้าท่านเป็นนายก อบต.กบร้องท่านคิดว่าควร ดำเนินการอย่างไร

- _____ แนะนำให้ปรึกษากับเจ้าหน้าที่ดูแลการคำนวณราคากลางการก่อสร้างอาคาร
- _____ เล่าข้อมูลส่วนที่ไม่สำคัญให้ฟัง
- _____ นำข้อมูลและรายละเอียดของราคากลางการก่อสร้างให้ธีระ

8. สำลีเป็นเจ้าหน้าที่เข้าร่วมประชุมศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดระดับอำเภอและ ได้รับรู้ข้อมูลความลับบัญชีรายชื่อผู้ค้ายาเสพติดปรากฏว่าในรายชื่อดังกล่าวมีสมปองซึ่งเป็น ญาติของตนเองจะต้องโดนยึดทรัพย์สินด้วย ถ้าท่านเป็น สำลี ท่านคิดว่าควรดำเนินการอย่างไร

- _____ ขอคำปรึกษา ผู้ร่วมงาน
- _____ นำข้อมูลไปบอกให้สมปองทราบ และหาทางช่วยเหลือทันที
- _____ นำข้อมูลไปบอกให้สมปองทราบและพาเข้าพบผู้มีอำนาจเพื่อขอความ ช่วยเหลือไม่ให้โดนยึดทรัพย์สิน

9. สมบัติเป็นคณะกรรมการออกข้อสอบบรรจุพนักงานส่วนตำบลของจังหวัดลพบุรี ในการสอบ บรรจุครั้งนี้ นางสาวสัมพันธ์ซึ่งเป็นหลานของนายสมบัติได้สมัครสอบแข่งขันด้วยและขอให้ สมบัติบอกข้อสอบ ถ้าท่านเป็นสมบัติท่านคิดว่าควรดำเนินการอย่างไร

- _____ แนะนำให้อ่านหนังสือเตรียมสอบบรรจุพนักงานส่วนตำบล
- _____ นำตัวอย่างข้อสอบเก่าให้นางสาวสัมพันธ์ทดลองทำ
- _____ หาหนังสือเตรียมสอบบรรจุพนักงานส่วนตำบลพร้อมแนะนำให้อ่านส่วน ที่สำคัญ

10. นางวันเพ็ญเป็นเจ้าของร้านขายวัสดุอุปกรณ์สำนักงานให้กับ อบต.เต่าหลับและเป็นน้องสาวของนายก อบต. ทุกๆ ครั้งที่ อบต. สั่งซื้อวัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน นางวันเพ็ญ จะส่งมอบวัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่มีคุณภาพไม่เหมาะสมกับราคา สร้างความลำบากใจให้กับคณะกรรมการตรวจรับพัสดุเป็นอย่างมาก ถ้าท่านเป็นนายก อบต.เต่าหลับ ท่านคิดว่าควรดำเนินการอย่างไร

- _____ ให้คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ ตรวจรับพัสดุที่มีคุณภาพใกล้เคียงกับสเปคที่กำหนด
- _____ ให้นางวันเพ็ญส่งวัสดุที่มีคุณภาพตามสเปคที่กำหนดทุกรายการ
- _____ ให้นางวันเพ็ญส่งวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพใกล้เคียงกับสเปคที่กำหนดเกือบทุกรายการ

11. อบต.สอยดาว ต้องการซื้อที่ดินเพื่อใช้เป็นสถานที่ก่อสร้างตลาดสดของ อบต. ถ้าท่านเป็นนายก อบต. สอยดาว ท่านคิดว่าควรดำเนินการข้อใด

- _____ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาสถานที่ก่อสร้าง และเสนอที่ดินของกรรมการที่ติดกับที่ดินของนายก อบต. ซึ่งอยู่ในทำเลที่เหมาะสมให้สภา อบต. พิจารณา
- _____ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาสถานที่ก่อสร้างและเสนอให้สภาอบต.พิจารณา
- _____ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาสถานที่ก่อสร้าง และให้เพื่อนนำที่ดินที่อยู่ในทำเลที่เหมาะสมมาเสนอต่อสภา อบต. พิจารณา

12. ประชา เป็นนายก อบต. ตักฟ้า ได้ยืมเงินทศรองจ่าย ไปจัดซื้อวัสดุแต่ปรากฏว่า เงินจำนวนดังกล่าวได้สูญหายไปโดยไม่ทราบสาเหตุ ถ้าท่านเป็นประชาท่านคิดว่าควรดำเนินการอย่างไร

- _____ ขอบิลเงินสดจากร้านค้า และนำบิลเงินสดมาเคลียร์กับส่วนการคลังโดยซื้อวัสดุครบทุกรายการแต่มีคุณภาพใกล้เคียงกับสเปคที่กำหนด
- _____ ขอบิลเงินสดจากร้านค้า และนำบิลเงินสดมาเคลียร์กับส่วนการคลังโดยจัดซื้อวัสดุที่จำเป็นต้องใช้ครบทุกรายการ
- _____ ใช้เครดิตจากร้านค้า นำวัสดุมาส่งมอบตามรายการ พอสิ้นเดือนหาเงินไปจ่ายร้านค้า

13. บริษัท พิมทอง ได้รับสัมปทานให้ทำเหมืองแร่ในเขตท้องที่ อบต.ลูกหว้า จำนวน 5 ปีซึ่งเจ้าของบริษัทเป็นน้องเขยของนายก อบต.และสัญญาการสัมปทานกำลังจะหมดลงโดยมีแนวโน้มว่าสมาชิก อบต. จะไม่ต่อสัญญา เนื่องจากทำลายสภาพแวดล้อม และขอร้องไห้ นายก อบต. ช่วยเหลือในการต่อสัญญาสัมปทานทำเหมืองแร่่ออกไปอีก 5 ปี ถ้าท่านเป็นนายกอบต.ท่านคิดว่าควรดำเนินการอย่างไร

- _____ อธิบายเหตุผลที่ดีในการต่อสัญญาสัมปทานเหมืองแร่ ให้แก่สมาชิกสภา อบต บางส่วนนอกสภา
- _____ แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาพิจารณา ข้อดีข้อเสียของการต่อสัญญาสัมปทานเหมืองแร่และนำเสนอต่อสภา อบต.
- _____ นำเสนอข้อดีของแผนพัฒนาสภาพแวดล้อม ของบริษัทพิมทองแก่สมาชิกสภา อบต.เพื่อให้มีมติในการสัมปทานเหมืองแร่

14. บริษัทกองพล รับเหมาก่อสร้างสนามกีฬาต้านยาเสพติดของ อบต.คลองหลอด โดยทำ

สัญญาก่อสร้าง จำนวน 60 วัน และได้ขยายเวลาการก่อสร้างมาแล้ว 1 ครั้ง แต่บริษัทกองพลก็ไม่สามารถส่งมอบงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดจึงขอให้นายกองบต. ซึ่งเป็นพี่ชายขยายเวลาออกไปอีก ถ้าไม่ขยายเวลาบริษัทจะต้องขาดทุน ถ้าท่านเป็นนายก อบต. คลองหลอดท่านคิดว่าควรดำเนินการตามข้อใด

_____ มอบให้คณะกรรมการตรวจการจ้าง ดำเนินการตรวจงานก่อสร้างและส่งมอบงานก่อนงานก่อสร้างจะแล้วเสร็จโดยร่างสัญญาฉบับใหม่ระหว่างคณะกรรมการกับบริษัทกองพล ระบุว่าต้องเสียค่าปรับตามสัญญา และดำเนินการก่อสร้างให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

_____ มอบให้คณะกรรมการตรวจการจ้าง บันทึกเหตุผลและความจำเป็นโดยให้คณะกรรมการ พิจารณาขยายเวลาตามที่บริษัทร้องขอ

_____ มอบให้คณะกรรมการตรวจการจ้าง ตรวจงานตามสัญญาโดยไม่ขยายเวลา และให้เทียบปรับตามสัญญา

15. ประชาชนชาวห้วยหินร้องอบต.ว่ามีผู้มีอิทธิพลบุกรุกที่เข้าไปในทะเลทำให้สภาพแวดล้อมเสื่อมโทรมถ้าท่านเป็นนายก อบต. ห้วยหินท่านคิดว่าควรดำเนินการอย่างไร เพราะกลุ่มผู้มีอิทธิพลที่บุกรุกที่เข้าไปในทะเลเป็นบุคคลที่สนิทกับนายกอบต.

_____ ตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริง ถ้าผิดจริงให้ขนย้ายออกไป

_____ ตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริง ถ้าผิดจริงดำเนินการตามกฎหมาย

_____ แต่งตั้งบุคคลที่สนิทกับกลุ่มผู้มีอิทธิพลเป็นกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับจิตลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม

คำแนะนำในการตอบคำถามตอนนี้เป็นเรื่องสั้น ๆ เกี่ยวกับตัวท่านเองหรือเกี่ยวกับบุคคลต่าง ๆ ขอให้ท่าน อ่านซ้ำบุคคลในเรื่องจะเลือกกระทำอย่างหนึ่งให้ท่านหยุดคิดถึงเหตุผลว่าท่านเป็นบุคคลนั้น ท่านจะกระทำเช่นนั้นเพราะเหตุใด เมื่อท่านได้เหตุผลแล้วจึงอ่านคำตอบที่มีให้เลือก 6 คำตอบสำหรับแต่ละเรื่องตอบโดยตรงกับเหตุผลที่ท่านคิดไว้ล่วงหน้ามากที่สุด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ หน้าตัวเลือกนั้น ในการตอบคำถามแต่ละข้อ ให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

1. ข้าพเจ้าตั้งใจจะชมภาพยนตร์เรื่องหนึ่ง ถึงแม้มีคนเข้าคิวคอยซื้อตั๋วเป็นแถวยาวมาก และถ้าไปต่อคิวตั๋วอาจจะหมดเสียก่อน แต่ข้าพเจ้าก็จะเข้าคิวตามลำดับก่อนหลัง เพราะ
 - _____ ข้าพเจ้ากลัวการแย่งชิง ซึ่งอาจทำให้เกิดการทำร้ายกันขึ้นได้
 - _____ เป็นการรักษาความยุติธรรมที่ทุกคนต้องการ
 - _____ ข้าพเจ้ามาที่หลังคนอื่น ๆ จึงรับผิดชอบในผลของการมาที่หลัง
 - _____ เป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่จะต้องช่วยรักษาความเป็นระเบียบของสังคม
 - _____ ข้าพเจ้าอยากให้คนอื่นเห็นว่าข้าพเจ้ามีมารยาทดี
 - _____ ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีใครในแถวอยากให้ข้าพเจ้าแซงคิว เพราะข้าพเจ้าเองก็ไม่อยากให้ใครมาแซงคิวข้าพเจ้าเช่นกัน
2. ถ้าข้าพเจ้าจำเป็นต้องซื้อของอย่างหนึ่งแต่พ่อค้าเรียกราคาแพงกว่าปกติ เพราะรู้ว่าข้าพเจ้าจำเป็นต้องใช้ของสิ่งนั้น ถ้าเผชิญพ่อค้านั้นทอนเงินเกินมาให้ข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะไม่คืนเงินที่เกินให้คนขาย เพราะ
 - _____ เงินนั้นแม้จะมีค่าเพียงเล็กน้อย แต่ก็ไม่ควรให้เสียไป
 - _____ การสอนให้พ่อค้ารู้จักระมัดระวังผลประโยชน์ของตน ช่วยลดความละอายใจของข้าพเจ้าที่จะรับเงินเกิน
 - _____ คนที่ไม่ดีควรได้รับการกระทำตอบที่ไม่ดีเช่นเดียวกัน
 - _____ การรับทอนเงินที่เกินมามีใช้การกระทำที่ผิดกฎหมาย
 - _____ พ่อค้าทอนเงินให้ข้าพเจ้าแล้ว ข้าพเจ้าจึงมีสิทธิจะเก็บเงินนั้นไว้โดยไม่ผิดหลักการ
 - _____ ถ้าข้าพเจ้าคืนเงินให้พ่อค้า คนอื่น ๆ จะหาว่าข้าพเจ้าโง่
3. สมพรกำลังขับรถด้วยความเร็วสูง เพื่อรีบนำคนเจ็บไปส่งโรงพยาบาล แต่บังเอิญรถติดไฟแดง ถ้าข้าพเจ้าเป็นสมพร ข้าพเจ้าจะหยุดรถตามกฎจราจร เพราะ
 - _____ เป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่จะต้องช่วยรักษากฎจราจร
 - _____ ข้าพเจ้ากลัวจะถูกตำรวจจับไปลงโทษตามกฎหมาย
 - _____ การฝ่าไฟแดงเป็นการกระทำของผู้โง่เขลาเบาปัญญา
 - _____ ข้าพเจ้าต้องการให้คนอื่น ๆ เห็นว่าข้าพเจ้าเป็นนักขับรถที่ดี
 - _____ ชีวิตคน ๆ เดียวมีค่าน้อยกว่าชีวิตคนอื่น ๆ อีกหลายคนรวมกัน
 - _____ เป็นการป้องกันมิให้ข้าพเจ้าได้รับบาดเจ็บ เนื่องจากอาจชนกับรถคันอื่น

4. เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดได้รับแบ่งงานจากหัวหน้างานพิมพ์เป็นสัดส่วนเท่าเทียมกันแล้ว คนที่หนึ่งพิมพ์เร็วและขยันจึงเสร็จก่อนและว่างอยู่ ส่วนคนอื่น ๆ พิมพ์ช้าและผัดบอยจึงยังมีงานเหลือเกือบครึ่งหนึ่ง ในขณะที่นั้นได้มีงานพิมพ์เข้ามาอีกเรื่องหนึ่งซึ่งผู้ใหญ่อต้องการด่วนมากหัวหน้างานพิมพ์จึงขอร้องให้คนที่หนึ่งช่วยรับพิมพ์ด่วนนั้นมาพิมพ์ให้ด้วย ถ้าท่านเป็นเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดคนที่หนึ่งท่านจะรับพิมพ์ให้หรือไม่เพราะเหตุใดข้าพเจ้าจะพิมพ์ให้ เพราะ

_____ จะทำให้เพื่อนร่วมงานชอบพอเรามากขึ้น และผู้บังคับบัญชาก็ยกย่องชมเชย

คนทำงานดี

_____ เป็นความภาคภูมิใจของข้าพเจ้าที่เป็นคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงและไม่เห็นแก่ตัว

_____ เราช่วยเขาในครั้งนี่ ครั้นหน้าเขาจะได้ช่วยเราบ้าง นอกจากนั้นข้าพเจ้ายังอาจได้รับพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษด้วย

_____ เป็นหน้าที่ของพนักงานพิมพ์ดีดที่จะต้องพิมพ์งานต่าง ๆ อยู่แล้วตามกรมมอบหมายของผู้บังคับบัญชา

_____ การช่วยให้งานเร่งด่วนของราชการสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจะทำให้ชาติพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว

_____ ข้าพเจ้าก็ว่างอยู่และพิมพ์ดีดได้คล่องแคล่วจึงไม่มีความลำบากอะไรที่จะรับพิมพ์ให้

5. ถ้าข้าพเจ้าเห็นผู้ร้ายกำลังลักทรัพย์ และต่อมาผู้ร้ายถูกจับได้ ตำรวจขอร้องให้ข้าพเจ้าเป็นพยานข้าพเจ้าจะไม่เป็นพยานให้เพราะ

_____ ถ้าข้าพเจ้าไม่ยอมเป็นพยาน ก็ไม่เป็นการกระทำที่ขัดกับกฎเกณฑ์ใด ๆ

_____ ข้าพเจ้ากลัวผู้ร้ายจะแก้แค้นภายหลัง

_____ การปรักปรำผู้อื่นโดยข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่าเขาเป็นผู้ร้ายจริง ๆ เป็นสิ่งที่น่าละอายใจเกินกว่าที่ข้าพเจ้าจะทำได้

_____ เป็นการฉลาดที่จะปฏิเสธไม่ยอมเป็นพยานเพราะคนอื่น ๆ ก็คงจะเห็นว่าข้าพเจ้าทำถูกต้องแล้ว

_____ เป็นพยานให้ตำรวจจะทำให้ข้าพเจ้ามีแต่ทางเสียมากกว่าทางได้

_____ ไม่เป็นการเห็นแก่ตัวที่ข้าพเจ้าจะปฏิเสธไม่ยอมเป็นพยาน ถ้าข้าพเจ้ามีเหตุผลสมควร

6. ชายคนหนึ่งถูกพิพากษาจำคุก 30 ปี เมื่อเวลาผ่านไป 1 ปี เขาก็แหกคุกออกมาได้และย้ายไปอยู่จังหวัดชายแดน แล้วเปลี่ยนชื่อใหม่เป็นนายสด เขาทำงานหนักมากถึง 8 ปี เขามีบุตร 3 คน จากการทำมาหากิจอย่างขยันขันแข็ง เขาสามารถเก็บเงินได้จนสามารถดำเนินการธุรกิจของเขาเองได้ สองสามีภรรยาช่วยกันทำมาหากิจ ช่วยกันทำมาค้าขายด้วยความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าเขาจ้างคนงานด้วยค่าจ้างที่สูงกว่าคนอื่นนอกจากนี้เขายังได้บริจาคเงินส่วนกำไรของเขาให้งานการกุศลและช่วยพัฒนาหมู่บ้านที่เขาอยู่ให้เจริญขึ้นมากต่อมามีวันหนึ่งนางอินทร์เพื่อนเก่าจำนายสดได้ว่าเขาคือชายคนที่หนีคุกมาเมื่อ 8 ปี ก่อน ซึ่งทางตำรวจออกหมายประกาศจับทั่วประเทศและให้รางวัลสูงถึงห้าหมื่นบาท นางอินทร์ ควรรายงานให้ตำรวจทราบหรือไม่ ถ้าข้าพเจ้าเป็นนางอินทร์ข้าพเจ้าจะไม่รายงานให้ตำรวจทราบ เพราะ

- _____ การลงโทษผู้กระทำผิดในทันทีย่อมให้ผลดี แต่การลงโทษผู้กลับตัวเป็นคนดีมานานถึง 8 ปี ย่อมให้ผลเสียมากกว่าผลดี
- _____ เรื่องนี้เป็นเรื่องของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่จะจัดการ ข้าพเจ้าเป็นเพียงราษฎรธรรมดาเท่านั้น
- _____ ข้าพเจ้าเห็นว่าเงินรางวัลห้าหมื่นบาทนั้นยังไม่คุ้มกับการเสี่ยง
- _____ ข้าพเจ้าเกรงว่าเพื่อนบ้านอื่น ๆ จะเห็นว่าข้าพเจ้ามักได้และเลิกคบค้าสมาคมกับข้าพเจ้า
- _____ ข้าพเจ้ากลัวว่านายสดจะแก้แค้นข้าพเจ้าในภายหลัง
- _____ ข้าพเจ้าเห็นว่าในกรณีนี้นายสดได้กลับตัวเป็นคนดีแล้ว และทำประโยชน์แก่ส่วนรวมด้วยจึงควรให้อภัย

7. ตามปกติเมื่อข้าพเจ้าจะต้องเดินข้ามถนน ข้าพเจ้าจะเดินไปข้ามตรงทางม้าลาย เพราะ

- _____ เป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่จะต้องช่วยไม่ให้เกิดการจราจรติดขัด
- _____ การเห็นแก่ความสะดวกของตนฝ่ายเดียว ไม่เหมาะสมกับกาลเทศะในที่นี่
- _____ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยย่อมทำให้เกิดความปลอดภัยและความสงบสุขนสังคม
- _____ ข้าพเจ้าต้องการเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนอื่น ๆ
- _____ ถ้าเกิดอุบัติเหตุข้าพเจ้าจะได้เป็นฝ่ายถูกและสามารถเรียกร้องค่าเสียหายได้
- _____ โอกาสที่ข้าพเจ้าจะโดนรถชนบนทางม้าลายมีน้อยกว่าการข้ามทางที่อื่น ๆ

8. ถ้าท่านได้มีโอกาสให้คำปรึกษาแนะนำแก่ลูกหลานที่กำลังจะตัดสินใจว่าควรที่จะเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีหรือไม่ ซึ่งท่านเห็นว่าเขาควรที่จะเรียนต่อ ท่านจะให้เหตุผลกับเขาว่าอย่างไร

- _____ ควรเรียนให้มาก ๆ เพื่อจะได้เป็นที่พึ่งแก่ตนเอง และผู้อื่นเมื่อโตขึ้น
- _____ การเรียนให้มากจะช่วยให้ไม่ต้องทำงานที่เหนื่อยยากและลำบากกาย
- _____ การเรียนให้มากจะช่วยให้มีกินมีใช้อย่างสมบูรณ์พูนสุข
- _____ ถ้ามีคนส่งเสียให้เรียนหน้าที่ของคนในวัยนี้คือ เรียนหาความรู้ให้เต็มที่
- _____ ควรเรียนให้มากเพราะใคร ๆ ก็ชอบยกย่องและคบหาสมาคมกับคนที่มีความรู้
- _____ คนที่มีความรู้จะสามารถทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่สังคมและส่วนรวมได้มาก

9. ถ้าบุตรหลานของท่านคบเพื่อนที่มีนิสัยไม่ดีแม้แต่บุตรหรือหลานของท่านก็ยังเคยโดนเพื่อนคนนี้ ขโมยเงินท่านจะให้เหตุผลอย่างไรเพื่อให้บุตรหลานของท่านเลิกคบกับเพื่อนคนที่ไม่ดีนั้น

- _____ การคบคนชั่วจะได้ผลอย่างเดียว คือ ทำให้จิตใจของเราต่ำลงทุกที
- _____ การเป็นเพื่อนกับคนชั่วขโมยจะทำให้เราพลอยเสื่อมเสียชื่อเสียงไปด้วย
- _____ ควรตอบแทนการกระทำที่ชั่วร้ายของเพื่อนคนนี้โดยการตัดขาดความเป็นเพื่อนกันเสีย
- _____ คนที่ดีน่าคบยังมีอีกมาก ไม่ควรเสียเวลาไปคบหากับคนไม่ดี
- _____ ควรเลิกคบกับเพื่อนคนนี้เสีย เพราะจะมาขโมยเงินทำให้เราเดือดร้อนอีก
- _____ ถ้าไม่อยากรุงเกี่ยวกับกฎหมาย ก็ควรจะไปปลีกตัวออกจากเพื่อนคนนี้

10. ถ้าข้าพเจ้าขึ้นรถโดยสารที่มีคนโดยสารแน่น และกระเป๋ารถล้มเก็บเงินค่าโดยสาร ข้าพเจ้าจะยื่นเงินค่าโดยสารให้เขาเพราะ

- _____ ถ้าข้าพเจ้าเป็นกระเป๋ารถก็ต้องการให้ผู้โดยสารเสียเงินค่าโดยสารไม่ต้องทวงถาม
- _____ การช่วยเหลือผู้ที่บกพร่องต่อหน้าที่โดยไม่เจตนาย่อมเป็นการกระทำที่เหมาะสม
- _____ ข้าพเจ้าต้องการจะให้เป็นอย่างที่ดีแก่ผู้พบเห็น
- _____ เป็นหน้าที่ของผู้ให้บริการที่จะต้องเสียค่าบริการ
- _____ ข้าพเจ้าจะเกิดความละอายใจตนเองมากที่ถือโอกาสไม่ให้เงินแก่เขา
- _____ ข้าพเจ้าต้องการจะปกกันมิให้มีเรื่องบาดหมางกับกระเป๋ารถไม่ว่ากรณีใด ๆ

แบบสอบถามเกี่ยวกับจิตลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ด้านค่านิยมในการทำงาน

คำแนะนำในการตอบ แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วให้น้ำหนักหรือปริมาณของการกระทำตามความเป็นจริง เพียงช่องเดียวโดย

จริงที่สุด หมายถึง การกระทำตามข้อความนั้น ๆ มากที่สุด หรือเป็นประจำทุกครั้ง อย่างสม่ำเสมอ

จริง หมายถึง การกระทำตามข้อความนั้น ๆ มากหรือเกือบทุกครั้ง

ค่อนข้างจริง หมายถึง การกระทำตามข้อความนั้น ๆ ค่อนข้างมากหรือบ่อยครั้ง

ค่อนข้างไม่จริง หมายถึง การกระทำตามข้อความนั้น ๆ ค่อนข้างน้อยหรือกระทำบ้าง เป็นบางครั้ง

ไม่จริง หมายถึง การกระทำตามข้อความนั้น ๆ น้อยหรือกระทำบ้าง แต่นาน ๆ ครั้ง

ไม่จริงเลย หมายถึง การไม่ได้กระทำตามข้อความนั้น ๆ เลย

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาจากข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงใด แล้วทำเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริง เลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริง ที่สุด
1.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ต้องใช้สติปัญญาในการสร้างสรรค์ผลงาน						
2.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่สามารถทำได้โดยอัตโนมัติหลังจากได้เรียนรู้จนแล้ว						
3.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ทำเพื่อผลประโยชน์รายได้ของประชาชน						
4.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ได้ช่วยส่งเสริมให้ประชาชนมีวิถีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น						
5.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่มีค่าตอบแทนที่ให้การดำรงชีวิตสะดวกสบาย						
6.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ต้องเสียสละโดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนที่จะได้รับ						
7.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ตามวาระที่แน่นอน						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริง เลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริง ที่สุด
8. งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่สามารถสร้าง สรรค์งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับงานหลักได้						
9. งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่สามารถ สร้างสรรค์วิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง						
10. งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่มีโอกาสได้ คิดและทำงานใหม่ๆ ได้ด้วยตลอดเวลา						
11. งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่สังคมให้ เกียรติและชื่อเสียงแก่ผู้ทำงาน						
12. งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่คนในสังคม รู้จักและให้ความเชื่อถือเป็นอย่างดี						
13. งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ทำให้ พนักงานเกิดความรู้สึกมองโลกในแง่ดี						
14. งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่พนักงาน สามารถสร้างผลผลิตของความงาม ให้แก่โลกและบุคคลอื่น ๆ ได้						
15. งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่จะบรรลุ เป้าหมายได้เมื่อมีความร่วมมือกันของ ผู้ร่วมงานในหน่วยงาน						
16. งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ต้องปฏิบัติ ตามมติของกลุ่ม						
17. งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่กำหนด ระยะเวลาการทำงานที่แน่นอน						
18. งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่พัฒนาตาม สังคมสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา						
19. งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่สามารถใช้ ชีวิตของตนเองตามวิถีทางที่ชอบ ภายหลังสิ้นสุดภารกิจการทำงาน ในหน้าที่แล้ว						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริง เลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริง ที่สุด
20.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่สามารถมีวิถีชีวิตได้ตามชอบใจ						
21.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายความเป็นส่วนตัวของลูกน้อง						
22.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องควบคุม การทำงานคนในบังคับบัญชามากเพียงแต่คอยดูแลผลงานให้เป็นไปตาม เป้าหมายเท่านั้น						
23.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ทำให้ผู้ทำงานนั้นรู้สึกถึงความมีคุณค่าความสามารถของตนเอง						
24.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ทำทนายให้เกิดความพยายามในการทำงานนั้นให้บรรลุเป้าประสงค์						
25.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่มีบรรยากาศการทำงานตามที่เราชอบ						
26.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่มีสิ่งต่างๆ สนับสนุนในการทำงานให้สำเร็จได้ด้วยดี						
27.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ต้องทำตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนั้น						
28.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการทำหน้าที่ในเรื่องต่างๆ ไปได้						
29.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่เปิดโอกาสให้มีการเสนอความคิดใหม่ ๆ ได้เสมอ						
30.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ต้องพัฒนาตามความเปลี่ยนแปลงของสังคมให้ทัน						

แบบสอบถามเกี่ยวกับจิตลักษณะของนายกองดีการบริหารส่วนตำบล

ด้านการมุ่งอนาคตและความมุ่งมั่น

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาจากข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงใด แล้วทำเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
1. ข้าพเจ้ามักจะทำงานไม่เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้						
2. การประกอบกรรมดีโดยขาดผู้รู้เห็นไร้ประโยชน์เพราะมักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้						
3. การวางแผนล่วงหน้าเป็นการกระทำที่ไร้ประโยชน์เพราะมักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้						
4. สิ่งตอบแทนที่ดีที่สุดในการทำงานคือเงิน และ/หรือตำแหน่ง						
5. ความพอใจของข้าพเจ้าเกิดจากการได้รับการยอมรับและการยกย่องจากผู้อื่นเท่านั้น						
6. ถ้ามีการเรียกเงินเปอร์เซ็นต์จากผู้รับเหมา คนที่ไม่จួយโอกาสอย่างคนอื่นเป็นคนโกง						
7. เมื่ออยู่ต่างถิ่นข้าพเจ้าคิดว่าจะทำอะไรก็ได้เพราะไม่มีใครรู้จักเรา						
8. ถ้าข้าพเจ้าเห็นของที่ยากได้และราคาแพงมากข้าพเจ้าจะตัดสินใจซื้อทันทีและยอมอดหลังจากนั้น						
9. ข้าพเจ้าพยายามใช้เงินอย่างประหยัดเพื่อให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายตลอดเดือน						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริง เลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริง ที่สุด
10. ข้าพเจ้าคิดว่าถึงเวลาแล้วที่เราควรจะมี การณรงค์กันในเรื่องการใช้ทรัพยากร ของชาติเพื่อให้มีเหลือถึงเยาวชนรุ่น ต่อไป.....						
11. ในการประชุม ถ้ามีการพูดกันถึงสิ่ง ที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วย ข้าพเจ้าจะคัด ค้านทันทีโดยไม่สนใจว่าขณะนั้นเป็น จังหวะ ที่เหมาะสมหรือไม่						
12. ข้าพเจ้าคิดว่าคนเราควรหาความสุขใส่ ตัวให้มากที่สุดในขณะที่เพราะอนาคต.....						
13. ข้าพเจ้าจะระมัดระวังในการทำงาน เฉพาะเมื่อมีคนมากคอยจ้องจับผิด.....						

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางสังคมของนายกองค์การบริหาร

ส่วนตำบลทางด้านวัฒนธรรมองค์การ

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาจากข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริง เลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริง ที่สุด
1.ข้าพเจ้าตระหนักและเห็นความสำคัญที่ พนักงานส่วนตำบลจะต้องเข้าใจใน จุดมุ่งหมายของ อบต.						
2.ข้าพเจ้าประชุมชี้แจงพนักงานส่วน ตำบลให้ทราบเป้าหมายในการ ดำเนินงานของ อบต.						
3.เมื่อใดที่มอบหมายงานแก่พนักงานส่วน ตำบลรับผิดชอบได้มอบอำนาจในการ ตัดสินใจไปด้วย						
4.พนักงานส่วนตำบลทุกคนมีสิทธิเท่า เทียมกันในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลและการ ใช้ทรัพยากรของ อบต.						
5.ข้าพเจ้าเชื่อว่าการตัดสินใจในเรื่องใด ควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ มากที่สุด						
6.ข้าพเจ้าเชื่อว่าผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินใจ ควรเป็นผู้เชี่ยวชาญที่รู้สถานการณ์และ ปัญหาเป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้อง เป็นหัวหน้าเท่านั้น						
7.ทุกคนเห็นความสำคัญของคำว่า "เรา" และมีความรู้สึกที่เป็นเจ้าของหน่วยงาน						
8.พนักงานส่วนตำบลมีความผูกพันที่จะ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน						
9.ข้าพเจ้าเชื่อว่าถ้าพนักงานส่วนตำบลมี โอกาสทำงานตามความต้องการ ของ ตนเองผลงานจะออกมาดี						
10. ข้าพเจ้าให้พนักงานส่วนตำบลสามารถ ตัดสินใจในระดับของตนเองได้เป็น อย่างดี						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริง เลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริง ที่สุด
11.ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าพนักงานส่วนตำบลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพข้าพเจ้าให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศแห่งการเห็นอกเห็นใจและการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานทุกคน						
13.ข้าพเจ้าเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆของพนักงานทุกคนในหน่วยงาน.....						
14.ข้าพเจ้ายอมรับในความสำเร็จและผลงานของพนักงานส่วนตำบลทุกคน						
15.ข้าพเจ้าเอาใจใส่ดูแล และเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของพนักงานส่วน ตำบลทุกคน.....						
16.ข้าพเจ้าเอาใจใส่การปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลทุกคน						
17.ข้าพเจ้าได้กำหนดมาตรฐานเพื่อเป็นบรรทัดฐานและความหวังให้พนักงานส่วนตำบลได้ปฏิบัติตาม						
18.ข้าพเจ้าแสดงความผูกพันต่อพนักงานทุกคนในหน่วยงานอย่างมากที่สุดและในเรื่องของการลงโทษเป็นอย่างยุติธรรม						
19.พนักงานส่วนตำบลมีความยึดหยุ่นในการปฏิบัติงานและปฏิบัติต่อผู้ที่มาติดต่อราชการด้วยดี						
20.วิธีการปฏิบัติงานที่ต่าง ๆ กันของพนักงานส่วนตำบลทุกวิธีการนำไปสู่เป้าหมายของ อบต.						

ตาราง 8 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์
ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดลพบุรี

ข้อคำถาม	ครั้งที่ 1(N = 15)	ครั้งที่ 2(N = 30)	ผลการวิเคราะห์
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
1	-.054	.338	ใช้ได้
2	-.429	.608	ใช้ได้
3	-.521	.577	ใช้ได้
4	.241	.711	ใช้ได้
5	.000	.310	ใช้ได้
6	.000	.454	ใช้ได้
7	.192	.673	ใช้ได้
8	-.326	.486	ใช้ได้
9	-.013	.699	ใช้ได้
10	.026	.303	ใช้ได้
11	-.013	.290	ปรับปรุง
12	.000	.375	ใช้ได้
13	.000	.497	ใช้ได้
14	-.216	.292	ปรับปรุง
15	.000	.555	ใช้ได้

ตาราง 9 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดเกี่ยวกับจิตลักษณะของนายองค์การ
บริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดลพบุรี ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม

ข้อคำถาม	ครั้งที่ 1(N = 15)	ครั้งที่ 2(N = 30)	ผลการวิเคราะห์
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
1	.319	.336	ใช้ได้
2	.046	.636	ใช้ได้
3	-	.417	ใช้ได้
4	.304	.693	ใช้ได้
5	-	.0168	ตัด
6	-	.637	ใช้ได้
7	.130	.360	ใช้ได้
8	-	.115	ตัด
9	.162	.299	ใช้ได้
10	-	.213	ตัด
11	.117	.296	ใช้ได้
12	.368	.327	ใช้ได้
13	-.109	-.595	ตัด
14	.186	.481	ใช้ได้

ตาราง 10 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดเกี่ยวกับจิตลักษณะของนายองค์การ
บริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดลพบุรี ด้านค่านิยมในการทำงาน

ข้อคำถาม	ครั้งที่ 1(N = 15)	ครั้งที่ 2(N = 30)	ผลการวิเคราะห์
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
1	.452	.299	ปรับปรุง
2	.314	.284	ปรับปรุง
3	.727	.461	ใช้ได้
4	.533	.496	ใช้ได้
5	.280	.310	ใช้ได้
6	.364	.607	ใช้ได้
7	.559	.298	ปรับปรุง
8	.860	.569	ใช้ได้
9	.477	.711	ใช้ได้
10	-.008	.438	ใช้ได้
11	.311	.382	ใช้ได้
12	.270	.447	ใช้ได้
13	.352	.339	ใช้ได้
14	.482	.332	ใช้ได้
15	.575	.538	ใช้ได้
16	.469	.291	ปรับปรุง
17	-.150	.309	ใช้ได้
18	.781	.692	ใช้ได้
19	.375	.262	ปรับปรุง
20	-.458	.448	ใช้ได้
21	.527	.670	ใช้ได้
22	.482	.487	ใช้ได้
23	.183	.479	ใช้ได้
24	.759	.361	ใช้ได้

ตาราง 11 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดเกี่ยวกับจิตลักษณะของนายองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดลพบุรี ด้านค่านิยมในการทำงาน(ต่อ)

ข้อคำถาม	ครั้งที่ 1(N = 15)	ครั้งที่ 2(N = 30)	ผลการวิเคราะห์
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
25	.150	.343	ใช้ได้
26	.667	.394	ใช้ได้
27	.051	.370	ใช้ได้
28	.754	.347	ใช้ได้
29	.171	.468	ใช้ได้
30	.433	.462	ใช้ได้

ตาราง 12 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดเกี่ยวกับจิตลักษณะของนายองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดลพบุรี ด้านการมุ่งอนาคตควบคุมตน

ข้อคำถาม	ครั้งที่ 1(N = 15)	ครั้งที่ 2(N = 30)	ผลการวิเคราะห์
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
1	.582	.561	ใช้ได้
2	.690	.582	ใช้ได้
3	.585	.820	ใช้ได้
4	-.487	.629	ใช้ได้
5	-.447	.298	ใช้ได้
6	.447	.628	ใช้ได้
7	.499	.812	ใช้ได้
8	.432	.512	ใช้ได้
9	.467	.331	ใช้ได้
10	.751	.295	ใช้ได้
11	.578	.540	ใช้ได้
12	.501	.586	ใช้ได้
13	.199	.309	ใช้ได้

ตาราง 13 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางสังคมของนายองค์การ
บริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดลพบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์การ

ข้อคำถาม	ครั้งที่ 1(N = 15)	ครั้งที่ 2(N = 30)	ผลการวิเคราะห์
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
1	.556	.701	ใช้ได้
2	.606	.695	ใช้ได้
3	.267	.431	ใช้ได้
4	.482	.320	ใช้ได้
5	.664	.776	ใช้ได้
6	.294	.270	ปรับปรุง
7	.744	.771	ใช้ได้
8	.647	.828	ใช้ได้
9	.217	.275	ปรับปรุง
10	.718	.547	ใช้ได้
11	.662	.807	ใช้ได้
12	.874	.909	ใช้ได้
13	.785	.777	ใช้ได้
14	.838	.825	ใช้ได้
15	.744	.848	ใช้ได้
16	.764	.787	ใช้ได้
17	.520	.740	ใช้ได้
18	.795	.776	ใช้ได้
19	.596	.466	ใช้ได้
20	.786	.834	ใช้ได้

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ด้านพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

1. รองศาสตราจารย์ ดร. คุณหญิง โยเพลลา สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ ดร. พลศักดิ์ จิรไกรศิริ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. รองศาสตราจารย์ ดร. ชลัช จงสีบพันธ์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. คุณสมเกียรติ พงษ์เป็นสุข นิติกร 6ว กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
กระทรวงมหาดไทย

ด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฉันทนา ภาคบงกช สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อ้อมเดือน สดมณี สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ทัศนาก ทอภักดี สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ด้านกฎหมาย

1. คุณผดุง เตียนทอง นิติกร 7ว กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย
2. คุณพงษ์ กวีนนท์ชัย นิติกร 6ว กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย
3. ว่าที่ร้อยตรี ธาณินทร์ ริวธงชัย เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย
4. พันจ่าเอกชรินทร์ ราชมณี หัวหน้ากลุ่มมาตรฐานคุณวุฒิและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
ส่วนบริหารทั่วไป กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย
5. คุณสุภชัย สินธุเศรษฐ์ นิติกร 6 การรถไฟฟ้ายานขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย
6. คุณณิมิตร นองสุวรรณ นิติกร 7 การรถไฟฟ้ายานขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย

ด้านกฎหมาย (ต่อ)

7. คุณสุนันท์ ขำโครกกวาด หัวหน้าแผนกจัดหาและพัสดุ 8
การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย
8. คุณพรชัย วรสายัณห์ ผู้อำนวยการกองนิติกร 11
การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย
9. อาจารย์สุนทร กองประดิษฐ์ อาจารย์ 3 ระดับ 8 วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง
10. อาจารย์กมลวัฒน์ สิทธิบุตร อาจารย์ 2 ระดับ 7 วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง

ด้านความถูกต้องทางภาษา

1. อาจารย์วัชรวิ เกิดคำ อาจารย์ 3 ระดับ 9 วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง
2. อาจารย์เยาวลักษณ์ ญาณสุภาพ อาจารย์ 2 ระดับ 7 วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายธีรวัฒน์ ฝิโลทัยชุติมา
วันเดือนปีเกิด	26 สิงหาคม 2511
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	69/15 ถ.เทศบาล 10 ต.ตลาดหลวง อ.เมือง จ.อ่างทอง
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2536	จบปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (เทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม) จากวิทยาลัยครูพระนคร
พ.ศ. 2547	จบปริญญาโทวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ