

การศึกษาเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออก  
โดยใช้ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล

ปริญญาานิพนธ์  
ของ  
ปรีชา เจริญกิจขจร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

พฤษภาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒๕. ๑. ๓๓

๒๕๖๕

๒.๕

การศึกษาเจตนาหลักเสี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออก  
โดยใช้ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล

๒ : ก.ย. ๒๕๕๗

บทคัดย่อ  
ของ  
ปรีชา เจริญกิจขจร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์  
พฤษภาคม ๒๕๕๗

h ๒๕๕๕๔

ปรีชา เจริญกิจขจร. (2547). การศึกษาเจตนาหลักเสี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : รองศาสตราจารย์ ดร.ดุชนฎี โยเหลา, อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาลักษณะการเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนของรัฐ 2) เพื่ออธิบายและทำนายเจตนาหลักเสี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล

ประชากรที่ศึกษาเป็นผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 7 ชุด ประกอบด้วย แบบสอบถามความเชื่อเกี่ยวกับผลของการหลักเสี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง การประเมินผลของการหลักเสี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง เจตคติทางตรงต่อการหลักเสี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงต่อการหลักเสี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง แรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการหลักเสี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลักเสี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง และเจตนาหลักเสี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณและสถิติที่

สรุปผลการวิจัยพบว่า

1. เจตคติทางอ้อมต่อการหลักเสี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติทางตรงต่อการหลักเสี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .270$ )
2. การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมต่อการหลักเสี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลักเสี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .223$ )
3. เจตคติทางตรงต่อการหลักเสี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง มีอิทธิพลทางบวกกับเจตนาหลักเสี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\beta = .353$ ) และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลักเสี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง มีอิทธิพลทางบวกกับเจตนาหลักเสี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (I) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\beta = .199$ )
4. เจตคติทางตรงต่อการหลักเสี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลักเสี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ร่วมกันทำนายเจตนาหลักเสี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม ได้ร้อยละ 23.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อวิเคราะห์แบบพฤติกรรมเดี่ยวทั้ง 5 พฤติกรรม พบว่า เจตคติทางตรงต่อพฤติกรรม 4 ใน 5 เจตนาเชิงพฤติกรรม และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อพฤติกรรม 2 ใน 5 เจตนา

เชิงพฤติกรรม มีอิทธิพลทางบวกต่อเจตนาเชิงพฤติกรรมทั้ง 5 แต่มีน้ำหนักความสำคัญต่างกัน ดังนี้

1. เจตคติทางตรงต่อพฤติกรรมเพียงตัวเดียวที่มีอิทธิพลทางบวกต่อเจตนาหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ เจตนาหลีกเลี่ยงการนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และบุคลากรของโรงเรียนไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเอง และเจตนาหลีกเลี่ยงการรับของขวัญหรือสิ่งกำนัลในรูปแบบต่างๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อพฤติกรรมเพียงตัวเดียวที่มีอิทธิพลทางบวกต่อเจตนาหลีกเลี่ยงการใช้เวลาในราชการไปทำธุระส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. เจตคติทางตรงต่อพฤติกรรมและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อพฤติกรรมร่วมกัน มีอิทธิพลทางบวกต่อเจตนาหลีกเลี่ยงการรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ โดยที่อิทธิพลของการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อพฤติกรรมสูงกว่าอิทธิพลของเจตคติทางตรงต่อพฤติกรรม

A STUDY OF INTENTION TO AVOID CONFLICT OF INTEREST  
OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS  
UNDER THE BASIC EDUCATION COMMISSION OFFICES  
IN THE EASTERN REGION OF THAILAND  
BY APPLYING THE THEORY OF REASONED ACTION

AN ABSTRACT  
BY  
PRICHA CHAROENKITKHAJORN

Presented in Partial fulfillment of the Requirements  
for the Master of Science Degree in Applied Behavioral Science Research  
at Srinakharinwirot University  
May 2004

Pricha Charoenkitkhajorn. (2004). A study of intention to avoid conflict of interest of the school administrators under The Basic Education Commission Offices in the Eastern region of Thailand by applying The Theory of Reasoned Action. Master thesis, M.Sc. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assoc.Prof.Dr. Dusadee Yoelao, Dr. Rachan Boonthima.

This research has two objectives: 1) to study types of conflict of interest of the public school administrators, 2) to explain and predict the intention to avoid conflict of interest of the school administrators by applying The Theory of Reasoned Action.

The sample consisted of 130 school administrators under The Basic Education Commission Offices in the Eastern region of Thailand, the instrument used for collecting data comprises 7 sets of questionnaires on the belief on results of avoidance of conflict of interest, evaluation of avoidance of conflict of interest, direct attitude toward the avoidance of conflict of interest, the belief of subjective norm, motivation in compliance with subjective norm, direct subjective norm and the intention to avoid conflict of interest. Statistical analysis used to summarize data was Descriptive Statistic. Statistical techniques used to confirm a research hypothesis were Pearson Product Moment Correlation Coefficient, Multiple Regression Analysis and t-test.

The major results indicated the following.

1. Indirect measure of attitude toward the avoidance of conflict of interest was positively and significantly correlated with direct measure at  $p < .05$  ( $r = .270$ ).
2. Indirect measure of subjective norm toward the avoidance of conflict of interest was positively and significantly correlated with direct measure at  $p < .05$  ( $r = .223$ ).
3. Direct measure of attitude toward the avoidance of conflict of interest positively and significantly affected intention to avoid conflict of interest at  $p < .01$  ( $\beta = .353$ ) and direct measure of subjective norm positively and significantly affected intention to avoid conflict of interest at  $p < .05$  ( $\beta = .199$ ).
4. Direct attitude toward the avoidance of conflict of interest (direct measure) and direct subjective norm (direct measure) toward the avoidance of conflict of interest could jointly and significantly predict the intention to avoid conflict of interest of school administrators by 23.60 percent ,significantly correlated with at  $p < .01$ .

In analysing 5 types of single behavior, it was found that four out of five of direct attitude toward behavior and two out of five of direct subjective norm toward behavior have positive influence on 5 types of behavioral intention, but have different levels of importance as follows.

1. Only direct attitude toward behavior has positive influence on the intention to avoid unfair treatment and injustice in performing one's duty, and the intention to avoid using school equipment, appliances, tools, and personnel for personal interest, and the intention to avoid receiving gifts or presents in various forms at a statistical significance of  $p < .01$ .

2. Only the direct subjective norm toward behavior has positive influence on the intention to avoid using office hours for personal business at a statistical significance of  $p < .01$ .


3. Both direct attitude toward behavior and direct subjective norm toward behavior has positive influence on the intention to avoid abusing power in accepting children to enrol in school at a statistical significance of  $p < .05$  and  $p < .01$ . By direct subjective norm toward behavior has higher influence than direct attitude toward behavior.

ปริญญานิพนธ์  
เรื่อง

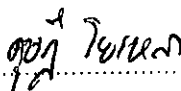
การศึกษาเจตนาหลักเลียงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียง  
โดยใช้ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล

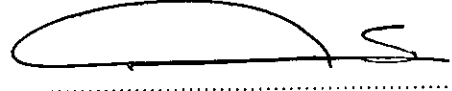
ของ  
นายปรีชา เจริญกิจขจร

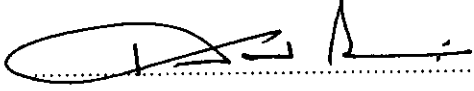
ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

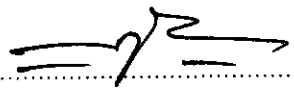
  
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพรณ์ หะวานนท์)  
วันที่ 26 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

  
..... ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุษฎี โยเหลา)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)

  
..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม  
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

  
..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประทีป จินนง)



## ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ดุษฎี โยเหลา ประธานกรรมการที่ปรึกษา และ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา กรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และแนวคิด ตลอดจนอบรมให้ผู้วิจัย เรียนรู้การดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่แรกเริ่มจนกระทั่งแล้วเสร็จ

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ราชบัณฑิต รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย อินทรประวัตติ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อาจารย์ ดร.วีระชัย เสมอภักดี คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตรและผู้ช่วยศาสตราจารย์ประทีป จินนี อาจารย์ประจำ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการ ตรวจสอบและให้คำแนะนำเกี่ยวกับแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ ประศาสตร์วิชาความรู้ เสริมสร้างบุคลิกภาพ และจรรยาบรรณของนักวิจัยที่ดีแก่ศิษย์ ตลอดจน ขอบคุณเจ้าหน้าที่และบุคลากรของสถาบันฯ ทุกท่านที่คอยอำนวยความสะดวกให้ ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียนทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามอย่างตั้งใจ เพื่อให้ ได้ผลวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และขอขอบคุณผู้ที่เกี่ยวข้องกับทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลแก่ผู้วิจัยอย่างยิ่ง

ขอบคุณเพื่อนร่วมชั้นเรียน สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ทุกคน รวมถึงเพื่อนนิสิต มศว.ทุกท่านที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือมาตลอดเวลาที่ศึกษาอยู่

ขอขอบคุณมูลนิธิกึ่งเฮอิ่งตระกูล และคณะกรรมการบริหารมูลนิธิฯ ทุกท่านที่กรุณามอบ ทุนสนับสนุนการศึกษาและทุนอุดหนุนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ขอภัยสำหรับทุกท่านที่ผู้วิจัยอาจมิได้กล่าวขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณครอบครัวเจริญกิจขจร ญาติมิตร และ เพื่อนๆ ทุกคน โดยเฉพาะ คุณแม่ทนา เจริญกิจขจร (ภรรยา) และ เด็กหญิงพิมพ์ชนก เจริญกิจขจร (บุตร) ที่เป็นกำลังใจ และเป็นแรงจูงใจให้ศึกษาต่อจนสำเร็จ

คุณความดีใดๆ อันพึงได้จากการวิจัยครั้งนี้ ขอมอบสักการะแด่คุณพ่อเจริญ เจริญกิจขจร ผู้ล่วงลับ และขอมอบแด่คุณแม่สายชล คุณแม่วิไล ตลอดจนญาติผู้ใหญ่ทุกท่านด้วยความเคารพ อย่างสูง

ปรีชา เจริญกิจขจร

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง.....	7
ความหมายของผลประโยชน์ขัดแย้ง.....	8
ผลประโยชน์ขัดแย้งกับการทุจริตประพฤติมิชอบหรือคอร์รัปชั่น.....	14
ผลประโยชน์ขัดแย้งกับวินัย จริยธรรม และจรรยาบรรณ.....	18
ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล.....	21
แนวคิดของการกระทำด้วยเหตุผล.....	21
- เจตคติต่อพฤติกรรมกับเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง.....	38
- การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงกับเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง.....	39
- ความสำคัญเชิงสัมพันธ์ของเจตคติและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง.....	40
เจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ขัดแย้ง.....	43
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	50
สมมติฐานการวิจัย.....	51
นิยามปฏิบัติการตัวแปร.....	51
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
เกณฑ์การให้คะแนน.....	56
เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนของตัวแปร.....	57
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59

## สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
ข้อตกลงเกี่ยวกับการวิเคราะห์แปลผล.....	60
ส่วนที่ 1 การศึกษาลักษณะการเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนของรัฐ.....	62
ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร.....	64
ส่วนที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	65
ส่วนที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ.....	66
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	78
สรุปผลการวิจัย.....	80
อภิปรายผล.....	82
ข้อเสนอแนะ.....	86
ส่วนที่ 1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	86
ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป.....	88
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	97
ภาคผนวก ก.....	98
ภาคผนวก ข.....	114
ภาคผนวก ค.....	122
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	124

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดตัวแปรที่ศึกษา.....	56
2 เกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนนของตัวแปร.....	57
3 ลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครูที่ถูกร้องเรียนทางวินัย...	62
4 ลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้งตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน.....	63
5 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา.....	65
6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา.....	66
7 ค่าความสัมพันธ์พหุคูณและการถดถอยพหุคูณ โดยใช้การวิเคราะห์แบบ พฤติกรรมรวม.....	67
8 ค่าความสัมพันธ์พหุคูณและการถดถอยพหุคูณ โดยใช้การวิเคราะห์แบบ พฤติกรรมเดี่ยว.....	69
9 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความเชื่อเกี่ยวกับผลการ กระทำพฤติกรรมรายข้อ จำแนกกลุ่มตามระดับของเจตนาหลีกเลี่ยง ผลประโยชน์ขัดแย้ง.....	73
10 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยการประเมินผลการกระทำ พฤติกรรมรายข้อ จำแนกกลุ่มตามระดับของเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ ขัดแย้ง.....	74
11 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง ต่อการกระทำพฤติกรรมรายข้อ จำแนกกลุ่มตามระดับของเจตนาหลีกเลี่ยง ผลประโยชน์ขัดแย้ง.....	76
12 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่ม อ้างอิงต่อการกระทำพฤติกรรมรายข้อ จำแนกกลุ่มตามระดับของเจตนา หลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง.....	77
13 ความถี่ของความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับสถานการณ์ผลประโยชน์ ขัดแย้งที่ผู้วิจัยกำหนด.....	115
14 ลักษณะการถูกร้องเรียนทางวินัยของผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	117
15 ความเชื่อเกี่ยวกับผลของการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (ด้านบวก) ที่ได้ จากการสำรวจหาความเชื่อเด่นชัดตามความเชื่อของผู้บริหารโรงเรียน.....	118
16 ความเชื่อเกี่ยวกับผลของการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (ด้านลบ) ที่ได้ จากการสำรวจหาความเชื่อเด่นชัดตามความเชื่อของผู้บริหารโรงเรียน.....	119

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 กลุ่มอ้างอิงเด่นชัดที่ได้จากการสำรวจหาความเชื่อเด่นชัดตามความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของผู้บริหารโรงเรียน.....	120
18 กลุ่มอ้างอิงเด่นชัดที่ได้จากการสำรวจหาความเชื่อเด่นชัดตามแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของผู้บริหารโรงเรียน.....	120
19 คำคุณศัพท์ที่ได้จากการสำรวจหาความเชื่อเด่นชัดตามความเชื่อของผู้บริหารโรงเรียน.....	121

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ส่วนประกอบแสดงตัวแปรที่ส่งผลต่อเจตนาเชิงพฤติกรรมตามทฤษฎี การกระทำด้วยเหตุผล.....	24
2 ส่วนประกอบในทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล.....	26
3 ความสัมพันธ์ของตัวแปรเจตคติทางตรงและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อ เจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง.....	68
4 ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล เพื่ออธิบาย และทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน.....	72

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

แต่ก่อนประเทศไทยเคยมีการปกครองแบบศักดินามานาน ซึ่งประชาชนในอดีตมักจะเรียกข้าราชการว่าเป็น “ เจ้าขุนมูลนาย ” ผู้ใหญ่ในสมัยโบราณจึงมักจะสั่งสอนลูกหลานให้เรียนหนังสือหาความรู้มาก ๆ เพื่อจะได้เติบโตขึ้นมาเป็น “ เจ้าคนนายคน ” คนไทยจึงถูกปลูกฝังมาตลอดว่าการเป็นข้าราชการจะมีสถานภาพทางสังคมสูงกว่าประชาชนทั่วไป จึงทำให้บทบาทของข้าราชการไทยมีโอกาสเบี่ยงเบนไปจากอำนาจหน้าที่ที่พึงมีตามกฎหมาย ตามที่ประสิทธิ์ ดำรงชัย (2543) กล่าวไว้ว่า ยิ่งประเทศไทยเคยมีระบบศักดินามาก่อน ยิ่งมีความรู้สึกว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นบุคคลที่สูงกว่าคนทั่วไป จะทำงานทำการอะไรก็ไม่มีใครเกรงอกเกรงใจ ทำให้บุคคลบางจำพวกที่เข้ามาเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐฉวยโอกาสหาประโยชน์โดยมิชอบให้แก่ตนเองและพรรคพวกญาติมิตร ยังมีอำนาจหน้าที่มากยิ่งขึ้นหาประโยชน์ได้มาก ผลประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับก็ยิ่งถูกเบียดบังไปเป็นผลประโยชน์ส่วนตัวมากขึ้นด้วย แสดงว่าข้าราชการเป็นผู้ที่มีโอกาสที่จะแสวงหาผลประโยชน์จากงานในตำแหน่งหน้าที่ได้มาก

ข้าราชการเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการนำพาประเทศชาติไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง และทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี เนื่องจากข้าราชการเป็นผู้ที่ทำงานให้รัฐ เป็นลูกจ้างของรัฐ จึงถือว่าเป็นลูกจ้างของประชาชนด้วยเพราะรัฐเป็นของประชาชน ฉะนั้นหน้าที่ของข้าราชการจึงต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถให้แก่ นายจ้าง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ดังที่ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) กล่าวไว้ว่า การทำงานราชการเป็นการกระทำเพื่อประเทศชาติและประชาชน เป็นงานซึ่งจะมีผลกระทบทั้งในปัจจุบันและอนาคตต่อสังคมมากกว่าจะมีต่อตนเองและพวกพ้องเป็นสำคัญ งานราชการจึงแตกต่างจากงานเอกชนและงานบริษัท เป็นการลงทุนลงแรงที่ไม่มีกำไรโดยตรงแก่ผู้ทำและหน่วยงานแต่จะมีผลดีต่อส่วนรวม

เรามักจะได้ยินคำว่า “ ค่าน้ำร้อนน้ำชา ” หรือ “ ค่าเบียดป้ายรายทาง ” ซึ่งเป็นคำที่ประชาชนทั่วไปใช้บริการของทางราชการเรียกเงินค่าใช้จ่ายที่ให้กับนายหน้า หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อขอความสะดวกในการไปรับบริการ ทั้งที่เจ้าหน้าที่อาจไม่ได้เรียกร้องโดยตรง แสดงถึงความไม่สะดวกในการติดต่อราชการและความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ถ้าหากเป็นจำนวนเงินที่สูงมาก อาจเรียกว่า “ เงินใต้โต๊ะ ” ที่จะจ่ายให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้อง การกระทำดังกล่าวถือเป็น การทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการ หรือ ที่มักเรียกทับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “ คอร์รัปชั่น ” ซึ่งเรามักจะได้ยินได้ฟังจากสื่อมวลชนอยู่เสมอ และตามที่เบย์เลย์ (พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว.2539 : 35 ;

อ้างอิงจาก David H. Bayley) ให้ความหมายว่า การที่ข้าราชการคนใดรับเงินหรือสิ่งของมีค่า เพื่อกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งตนมีหน้าที่อยู่แล้ว หรือ ให้ทำในสิ่งที่ตนไม่มีหน้าที่ปฏิบัติ หรือ เลือกกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยเหตุผลที่ไม่สมควรก็จะถือว่าผู้นั้นคอร์รัปชัน

การสำรวจขององค์การเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) เพื่อจัดอันดับภาพลักษณ์ความโปร่งใสของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ประจำปี พ.ศ.2545 ได้จัดอันดับให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีภาพลักษณ์ของความโปร่งใสลำดับที่ 64 จากทั้งหมด 102 ประเทศที่ได้รับการสำรวจ ([www.transparency.org/cpi/2002](http://www.transparency.org/cpi/2002)) หมายความว่า ประเทศไทยมีภาพลักษณ์ของความโปร่งใสน้อยกว่าประเทศต่าง ๆ อย่างน้อย 63 ประเทศจากทั่วโลก เพราะมักจะมีเหตุการณ์ที่แสดงถึงการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการอยู่เสมอๆ เช่น กรณีการอื้อประมุลงานของกรมทางหลวง กรณีการทุจริตจัดซื้อยาและเวชภัณฑ์ในกระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น และอาจมีบางสถานการณ์ที่ไม่เข้าข่ายการทุจริต แต่เป็นการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้อง ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อประชาชน ที่เราเรียกว่า “ผลประโยชน์ขัดแย้ง (Conflict of Interest)” เช่น กรณีการวิ่งเต้นโยกย้ายตำแหน่งของข้าราชการประจำและนักการเมือง กรณีการสั่งย้ายผู้ว่าการการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ท.ท.ท.) เนื่องจากภรรยา มีหุ้นส่วนอยู่ในบริษัทเอกชนที่ทำธุรกิจกับหน่วยงานซึ่งตนเป็นผู้กำกับดูแล และ กรณีทุจริตการจัดซื้อโคกระบือของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีน้องสาวของเลขาธิการรัฐมนตรีช่วยว่าการเป็นผู้ขายโคกระบือแก่ทางราชการ เป็นต้น โดยที่ความจริงอาจไม่ได้มีการทุจริตเกิดขึ้นก็ตาม แต่ภาพลักษณ์ที่ปรากฏออกมาอาจทำให้ประชาชนเกิดความสงสัยและรู้สึกเคลือบแคลงใจ จนอาจทำให้ภาพพจน์ของทางราชการเสื่อมเสียได้

เอพริล เฮจกา เอคินส์ (April Hejka-Ekins.1998:481) ให้ความหมายของผลประโยชน์ขัดแย้งว่าหมายถึง สถานการณ์ที่เจ้าพนักงานของรัฐสบโอกาสในการใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ทำให้เกิดความสับสนในบทบาทระหว่างการรักษาประโยชน์ส่วนตนและการรักษาประโยชน์ส่วนรวม ผลประโยชน์ขัดแย้งนี้ไม่ได้จำกัดเฉพาะผลประโยชน์ด้านทรัพย์สินเงินทองเท่านั้น ยังรวมถึงประโยชน์ด้านสังคม จิตใจและการเมืองด้วย

ดูเหมือนว่าผลประโยชน์ขัดแย้งนี้จะป็นรูปแบบหนึ่งของการทุจริตในหน้าที่ แต่กมล กอบกัยกิจ (2543) ให้ความเห็นว่า ผลประโยชน์ขัดแย้งมีความเหลื่อมล้ำกันกับการทุจริตนั้นก็น่าจะถูกมากกว่า ทั้งนี้เพราะผลประโยชน์ขัดแย้งยังไม่ถึงขั้นการเป็นทุจริต แต่ผลประโยชน์ขัดแย้งนั้นสามารถแปรเปลี่ยนไปเป็นการทุจริตได้ในภายหลัง ถ้าหากมีการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น การทุจริตเป็นการกระทำที่กว้างกว่าผลประโยชน์ขัดแย้ง แต่การกระทำทั้ง 2 อย่างนี้มีข้อที่น่าพิจารณาและน่าสนใจ คือ ผลประโยชน์ขัดแย้งเป็นการกระทำที่ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบทุกอย่าง ไม่สามารถเอาผิดทางกฎหมายได้ เพียงแต่เราถือว่าการกระทำ



นั้นเป็นพฤติกรรมไม่เหมาะสมและไม่สมควร ถือเป็นการขัดต่อจริยธรรมเท่านั้น ส่วนการทุจริตนั้นเป็นการกระทำที่ผิดต่อกฎหมายอย่างร้ายแรงและเป็นความผิดที่ชัดเจนเห็นได้ในตัวเอง

การกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบทางราชการที่เรามักเรียกทับศัพท์ภาษาอังกฤษ ว่า “คอร์รัปชัน” นั้น พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว (2539) ได้กล่าวถึงการคอร์รัปชันว่าเป็นถ้อยคำที่มีความหมายกว้างขวางและครอบคลุมถึงการใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิด อันเกิดจากการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้ง ซึ่งประโยชน์ส่วนตนนี้ไม่จำเป็นจะต้องเป็นเงินตราเสมอไป ดังนั้นการที่เจ้าหน้าที่เรียกรับ หรือ ยอมรับสินบน หรือ ใช้อำนาจหน้าที่ทำการทุจริต หรือ เข้าไปมีส่วนได้เสียเพื่อผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือพวกพ้อง โดยการละเมิดหรืออาศัยตำแหน่งหน้าที่ในทางราชการ เพื่อก่อให้เกิดรายได้เป็นของตนเองรวมถึงการที่เจ้าพนักงานช่วยเหลือพวกพ้องของตนให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ถึงแม้จะไม่ได้รับสินบนแต่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นอาจได้รับผลประโยชน์ทางอ้อมทั้งด้านสังคมและจิตใจ ก็จัดว่าเป็นการทุจริตประพฤติมิชอบหรือคอร์รัปชัน

การเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งอาจจะนำไปสู่การทุจริตประพฤติมิชอบได้ในภายหลัง จึงควรจะต้องหลีกเลี่ยงพฤติกรรมดังกล่าวและหาทางป้องกันแก้ไข เพื่อไม่ก่อก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบในภายหลัง อันจะนำซึ่งความเสียหายต่อระบบราชการโดยรวม และอาจทำให้ประชาชนขาดความศรัทธาและความเชื่อถือในระบบราชการ นอกจากนั้นยังอาจก่อก่อให้เกิดผลเสียต่อส่วนรวมอีกหลายด้าน ตามที่กมล สกลเดชา (2524) นำเสนอรวม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการบริการงานของรัฐ และด้านการเมือง เช่น ทำให้การพัฒนาประเทศล่าช้า เกิดความแตกแยกระหว่างข้าราชการและประชาชน การหย่อนสมรรถภาพของเจ้าพนักงานและการขาดเสถียรภาพของรัฐบาล จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องเร่งแก้ปัญหาให้หมดไปจากสังคมไทย

โรงเรียนถือว่าเป็นสถาบันทางสังคมที่สำคัญในการให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชนซึ่งจะส่งผลกระทบยาวในการพัฒนาประเทศการที่โรงเรียนจะมีศักยภาพในการพัฒนาและให้การศึกษาแก่เด็กอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเป็นสำคัญ ดังที่โธมัส อุดมบุญญานุภาพ (2528 : 4) กล่าวว่า โรงเรียนเป็นแหล่งให้การศึกษาแก่ประชาชนตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่ การศึกษาของชาติจะดีหรือไม่นั้นต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรในโรงเรียน คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนเป็นหลัก ซึ่งมีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงให้เห็นความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นตัวกลไกสำคัญที่จะทำให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะเป็นผู้ดำเนินการบริหารงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตามแนวนโยบายของรัฐ

ผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นบุคลากรที่มีอำนาจสูงสุดในโรงเรียน ซึ่งในงานวิจัยนี้ หมายถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลการเรียนการสอน รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน จึงถือว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีจำนวนโรงเรียนทั่วประเทศกว่า 20,000 โรงเรียน

จะต้องกำกับดูแลและรับผิดชอบต่อการให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชนที่มีอายุระหว่าง 3-18 ปี ซึ่งจะเติบโตขึ้นเป็นกำลังสำคัญของชาติต่อไปในอนาคต ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และ ระดมสติปัญญาอย่างเต็มความสามารถในการบริหารงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและนักเรียน รวมทั้งปลูกฝังครูในโรงเรียนให้อบรม สั่งสอนนักเรียนด้วยกระบวนการเรียนการสอนที่เหมาะสม และด้วยเหตุที่ผู้บริหารโรงเรียน ส่วนใหญ่จะเคยเป็นครูมาก่อนหรืออาจจัดได้ว่าเป็นครูคนหนึ่งในสายตาประชาชนด้วย ย่อมมี ภาพลักษณ์ของการเป็นผู้ให้ เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากสังคม ผู้บริหาร โรงเรียนจึงต้องพึงระมัดระวังให้การปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความเป็นธรรม และประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของ สถาบันที่ได้รับความเชื่อถือของชุมชนและสังคม

แต่อาจมีบางสถานการณ์ที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องประสบกับเป็นผลประโยชน์ขัดแย้ง อย่างหลีกเลี่ยงได้ยาก เนื่องจากนโยบายของภาครัฐที่ต้องการให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมใน การเรียนการสอนของโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 โดยโรงเรียนอาจต้อง ขอความร่วมมือจากชุมชนหรือบุคคลภายนอก มีการรับบริจาคหรือรับการอุปการะจากผู้ปกครอง นักเรียนในรูปแบบต่างๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอน ทุนการศึกษาหรือทรัพย์สิน เงินทองต่างๆ เพื่อใช้ในกิจการของโรงเรียน ซึ่งอาจทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความเกรงอกเกรงใจ หรือ อาจเกิดความคุ้นเคยกับประชาชนในชุมชนและผู้อุปการะโรงเรียน จนอาจทำให้ขาดความ เป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียน โดยไม่ ต้องสอบคัดเลือก หรือ คะแนนสอบคัดเลือกไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด หรือ การตอบแทนแก่ประชาชน ในชุมชนที่มีส่วนร่วมกับโรงเรียนในรูปแบบอื่นๆ เป็นต้น จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจว่าผู้บริหารโรงเรียน คิดจะหลีกเลี่ยงปัญหาเหล่านี้ได้อย่างไร มีเจตนาที่จะหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งหรือไม่ และอะไร เป็นเหตุให้ผู้บริหารโรงเรียนมีเจตนาที่จะหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งเหล่านั้น

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยเชิงเหตุที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีเจตนาที่จะหลีกเลี่ยง การเกิดผลประโยชน์ขัดแย้ง โดยใช้ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (A Theory of Reasoned Action) ของฟิชไบน์และไอเซน (Fishbein and Ijzen, 1975) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ใช้เพื่อการทำนาย และอธิบายพฤติกรรม โดยถือหลักว่า “ พฤติกรรมอยู่ภายใต้การควบคุมของจิตหรือเจตนา ” คำว่า “ เจตนา ” ในที่นี้หมายถึง “ ความตั้งใจที่จะทำ ” นั่นเอง ด้วยเหตุที่ทฤษฎีการกระทำ ด้วยเหตุผลนี้มีความเที่ยงตรงในการอธิบายและทำนายพฤติกรรมค่อนข้างมาก โดยผ่านการ ทดสอบมาแล้วทั้งในประเทศและต่างประเทศ อีกทั้งสามารถทำนายพฤติกรรมต่างๆ ได้อย่าง กว้างขวาง (ดุขฎี โยเหลาและประทีป จินี, 2539 : 19) ผู้วิจัยจึงคิดว่าสามารถนำทฤษฎีนี้มาใช้ อธิบายเจตนา และอาจทำนายการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนได้อย่าง เหมาะสม

และจากการศึกษาค้นคว้าของผู้วิจัย พบว่า ยังไม่เคยมีผู้ทำการศึกษาเรื่องผลประโยชน์ขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนโดยตรง จึงเห็นว่าส่วนหนึ่งของผลจากการวิจัยอาจจะได้องค์ความรู้ที่สามารถนำไปแก้ไข หรืออาจนำไปป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าวมาข้างต้นได้

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะการเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนของรัฐ
2. เพื่ออธิบายและทำนายเจตนาหลักเสี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่อาจเป็นสาเหตุของเจตนาหลักเสี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน อันจะนำไปสู่ความเข้าใจเรื่องผลประโยชน์ขัดแย้งมากขึ้น
2. เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย เพื่อนำไปแก้ไขและป้องกันมิให้เกิดผลประโยชน์ขัดแย้งในผู้บริหารงานภาครัฐ
3. เป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องผลประโยชน์ขัดแย้งของเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนในหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นผู้อำนวยการของโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 130 โรงเรียน รวม 130 คน

### ตัวแปรที่ศึกษา

ประกอบด้วยตัวแปรจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล แบ่งออกเป็น 2 ประเภทดังต่อไปนี้

- 1 ตัวแปรตาม ได้แก่ เจตนาหลักเสี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง
- 2 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
  - 2.1 เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง
  - 2.2 เจตคติทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง
  - 2.3 การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง
  - 2.4 การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**ผลประโยชน์ขัดแย้ง** หมายถึง สถานการณ์ที่ข้าราชการหรือเจ้าพนักงานของรัฐใช้อำนาจหน้าที่ที่พึงมีและต้องปฏิบัติอยู่แล้วตามหน้าที่ ไปแสวงหาประโยชน์แก่ตนเองทั้งทางตรงและทางอ้อม ก่อให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวมทั้งขององค์กรและภาครัฐโดยรวม

**การหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง** หมายถึง การที่ข้าราชการหรือเจ้าพนักงานของรัฐละเว้นการกระทำพฤติกรรมที่คาดว่าจะอาจป้องกันการเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งได้

**เจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง** หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลที่จะละเว้นการกระทำพฤติกรรมที่คาดว่าจะอาจป้องกันการเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งได้

**เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง** หมายถึง การประเมินความรู้สึกของบุคคลต่อการละเว้นการกระทำพฤติกรรมที่คาดว่าจะอาจป้องกันการเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งได้ในทางบวกหรือทางลบของแต่ละบุคคล

**เจตคติทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง** หมายถึง การประเมินความรู้สึกของบุคคลทางอ้อมต่อการละเว้นการกระทำพฤติกรรมที่คาดว่าจะอาจป้องกันการเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งได้ ด้วยผลรวมของผลคูณระหว่างความเชื่อเกี่ยวกับการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งกับการประเมินผลของการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง

**การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง** หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อผู้อื่นที่มีความสำคัญต่อเขา คิดว่าเขาควรกระทำหรือไม่ควรกระทำพฤติกรรมที่คาดว่าจะอาจป้องกันการเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งได้

**การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง** หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อผู้อื่นที่มีความสำคัญต่อเขาทางอ้อมคิดว่าเขาควรกระทำหรือไม่ควรกระทำพฤติกรรมที่คาดว่าจะอาจป้องกันการเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งได้ ด้วยผลรวมของผลคูณระหว่างความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงต่อพฤติกรรมกับแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อพฤติกรรม

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยได้นำเสนอดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง
2. ความหมายของผลประโยชน์ขัดแย้ง
3. ผลประโยชน์ขัดแย้งกับการทุจริตประพฤติมิชอบหรือคอร์รัปชัน
4. ผลประโยชน์ขัดแย้งกับวินัย จริยธรรมและจรรยาบรรณ
5. ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล
6. เจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ขัดแย้ง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง

ความหมายของความขัดแย้ง มีผู้ให้ความหมายของความขัดแย้งไว้มากมาย มีความหมายที่สำคัญๆ มีดังต่อไปนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ได้ให้ความหมายของคำ “ ขัดแย้ง ” ว่า หมายถึง “ ไม่ลงรอยกัน ” นอกจากนั้นยังได้อธิบายคำว่า “ ขัด ” หมายถึง ไม่ทำตาม ผ่าฝืน ขืนไว้ และให้ความหมายคำว่า “ แย้ง ” ซึ่งหมายถึง ความไม่ตรงหรือไม่ลงรอยเดียวกัน ด่านไว้ ทานไว้ ดังนั้นจึงพอเห็นได้ว่า ความขัดแย้งนั้นประกอบด้วยอาการทั้งขัด ทั้งแย้ง นั่นก็คือแต่ละฝ่ายนอกจากจะไม่ทำตามกันแล้ว ยังต้านเอาไว้อีกด้วย

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534) ได้ให้นิยามความขัดแย้งว่า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติระหว่างบุคคลที่มีเป้าประสงค์และจุดมุ่งหมายต่างกัน ความแตกต่างเหล่านี้นำไปสู่ความขัดแย้ง ความขัดแย้งแบ่งออกเป็นสองแบบ คือ ความขัดแย้งภายใน (Inner Conflict) และความขัดแย้งภายนอก (Outer Conflict) ความขัดแย้งภายใน คือ องค์ประกอบภายในตัวบุคคลเอง ซึ่งเป็นความยากลำบากของบุคคลที่จะตัดสินใจเลือกของสองสิ่งที่ไม่ไปด้วยกันไม่ได้ เช่น ในใจคิดว่าอยากได้ของคนอื่น แต่จิตสำนึกค้านว่าไม่ควรกระทำ ส่วนความขัดแย้งภายนอกนั้น เป็นการไปด้วยกันไม่ได้ระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่น ความขัดแย้งระหว่างบุคคลเป็นสถานการณ์ที่การกระทำของฝ่ายหนึ่งไปขัดขวาง หรือ สกิดกันการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่งในการที่จะบรรลุเป้าหมายของเขา หากเป็นความขัดแย้งขององค์กร คือ การไม่เห็นพ้องต้องกันของเหล่าสมาชิก อาจเกิดจากความแตกต่างระหว่างบุคคล ความเชื่อ ทศนคติ หรือ ความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง หรือ เกิดจากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ไม่เพียงพอที่จะแบ่งปันกันอย่างทั่วถึง เช่น ตำแหน่ง ผลตอบแทน สิทธิครอบครอง เป็นต้น

ในการศึกษานี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งภายในบุคคล จึงมุ่งศึกษาค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับด้านความขัดแย้งภายในบุคคลเท่านั้น

ความขัดแย้งภายในบุคคล (Interpersonal conflict) เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2534) กล่าวว่า เป็นความขัดแย้งภายในตัวบุคคลเอง เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากการที่ต้องตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง ความขัดแย้งภายในบุคคลโดยมากเกิดจากการที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมาย (goal conflict) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ March and Simon.(1958) ที่กล่าวว่า ความขัดแย้งภายในบุคคล เป็นความล้มเหลวของกลไกพื้นฐานในการตัดสินใจของบุคคลที่มีประสบการณ์ต่างกัน ในการเลือกกระทำสิ่งต่างๆ ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลจะต้องตัดสินใจ ดังนั้น ความขัดแย้งต่อตนเอง คือ ความขัดแย้งในการตัดสินใจของตนเองนั่นเอง

สรุปได้ว่า ความขัดแย้งภายในของบุคคลเกิดจากการที่บุคคลจำเป็นต้องตัดสินใจเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นความขัดแย้งในการตัดสินใจของตนเอง

## 2. ความหมายของผลประโยชน์ขัดแย้ง (Conflict of Interest)

พจนานุกรมฉบับ The Random house Dictionary of English Language (วุฒิพงษ์ พาณิชย์ สบาย. 2542 ; อ้างอิงจาก Random House. 1968 : 282) ให้ความหมายว่าผลประโยชน์ขัดแย้ง คือ สถานการณ์ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะมีผลประโยชน์ส่วนตัวอันเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือ การใช้อิทธิพลทางการเมือง ส่วนพจนานุกรมของ Longman Dictionary of Contemporary (third edition) ให้ความหมายว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับมอบอำนาจ มีความสัมพันธ์กับผลประโยชน์ส่วนตนหรือการได้มาซึ่งผลประโยชน์นั้น

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2546 : 2) ได้นิยามความหมายของผลประโยชน์ขัดแย้ง ว่าเป็นสถานการณ์ หรือ การกระทำที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตัวทางการเงินสูงพอจะกระทบต่อการใช้อำนาจหน้าที่ของรัฐ หรือเป็นสถานการณ์ที่ดูเสมือนหนึ่งว่าประโยชน์ทางการเงินอาจมีอิทธิพลต่อการใช้อำนาจหน้าที่ ดังนั้นผลประโยชน์ขัดแย้งจึงเกิดจากบุคคลหรือหน่วยงาน มีบทบาท 2 บทบาท แต่ละบทบาทมีวัตถุประสงค์แตกต่างกันจนเป็นที่มาของผลประโยชน์ขัดแย้ง

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้งไว้หลายท่าน เช่น วิลเลียม (กมล กอบกัยกิจ. 2543 : 30 ; อ้างอิงจาก William. 1985 : 6) ให้ความหมายว่า เป็นการที่เจ้าพนักงานของรัฐหรือผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ปล่อยให้การเงินทรัพย์สินมีอิทธิพลต่อการทำงานในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ส่วนเคอร์นาแอน (Terry L.Cooper. 1990 : 114 ; citing Kemaghan. 1975) ให้ความหมายว่าผลประโยชน์ขัดแย้ง หมายถึง สถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตนและใช้อำนาจในหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อสาธารณะให้ผลประโยชน์ส่วนตน เช่นเดียวกับ กมล กอบกัยกิจ (2543 : 31) ให้คำจำกัดความว่าผลประโยชน์ขัดแย้ง หมายถึง สถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้ใช้อำนาจ หรือ อิทธิพลจากตำแหน่งหน้าที่ไปในลักษณะที่ผลประโยชน์ส่วนตัวขัดกับ

ผลประโยชน์ส่วนรวม โดยผลประโยชน์นี้อาจจะอยู่ในรูปของตัวเงิน ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นๆ อันมิใช่ตัวเงินก็ได้ สอดคล้องกับการสรุปของไพโรจน์ ภัทธนากรกุล (2546 : 15) ว่าผลประโยชน์ขัดแย้งเป็นการคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เนื่องจากการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนบุคคล ซึ่งเป็นการละเมิดต่อกฎหมายและละเมิดต่อจริยธรรม ในสถานการณ์ที่มีผลประโยชน์ส่วนบุคคลที่ทับซ้อนเข้ามา ส่งผลให้มีการใช้อำนาจไปแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจในกระบวนการตัดสินใจ และทำให้ละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ (Public interest) ทำให้ผลประโยชน์หลัก (Primary interest) ขององค์กร หน่วยงาน สถาบันและสังคมต้องเสียไป ซึ่งประโยชน์ที่เสียไปอาจเป็นผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพ การบริการ ความเป็นธรรมในสังคม ตลอดจนคุณค่าอื่นๆ ที่ตั้งถาม รวมถึงโอกาสในอนาคต

นิพนธ์ พัวพงศกรและคณะ (2546 : 60-61) ให้นิยามของผลประโยชน์ขัดแย้ง ว่าเป็นสถานการณ์ซึ่งบุคคลไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พนักงานบริษัทเอกชน หรือ ผู้บริหาร มีผลประโยชน์ส่วนตัวมากเกินไปพอที่จะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของส่วนรวม

ส่วนทูลส์สแมน (Cooper. 1990 : 108 ; citing Tussman. 1960 : 17-18) ได้ค้นพบสาเหตุที่แท้จริงของการเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งในโลกตะวันตก ว่าเกิดจากรากฐานของความรู้สึกส่วนบุคคล (Spirit of Individualism) ของชาวตะวันตก ความรู้สึกเช่นนี้ทำให้บุคคลพยายามแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้ตนเองได้สิ่งที่ตนต้องการตามความปรารถนาและทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น การกระทำตามหน้าที่แล้วได้ประโยชน์ส่วนตนเป็นผลพลอยได้ถูกมองว่าเป็นการกระทำที่ถูกต้อง ดังนั้นจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องเผชิญกับความรู้สึกขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตัวกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest)

Hejka-Ekins A. (1998) ให้ความหมายของผลประโยชน์ขัดแย้งว่า หมายถึง สถานการณ์ต่างๆ ที่ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐประสบโอกาสที่จะใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนให้เป็นประโยชน์เพื่อส่วนตัว เป็นภาวะที่ยากต่อการตัดสินใจที่ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องเลือกระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ของรัฐ ซึ่งผลประโยชน์ในที่นี้หมายถึง อิทธิพล ความจงรักภักดี ความรู้สึก หรือ ความสนใจที่จะชักนำมิให้ผู้บริหารใช้อำนาจอย่างเที่ยงธรรม เชื่อถือได้ และมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ของรัฐโดยส่วนรวม โดยได้แบ่งลักษณะของผลประโยชน์ขัดแย้งออกเป็น 8 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. การรับสินบน คือ การรับทรัพย์สิน เงินทอง สิ่งของมีค่า หรือสิ่งของอื่นๆที่น่าพอใจ เช่น การมีเพศสัมพันธ์ของเจ้าพนักงานของรัฐกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยเจตนา เพื่อแลกกับการเอื้อประโยชน์บางประการเป็นกรณีพิเศษ จากการทำงานตามหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐ
2. ความเอนเอียงของเจ้าพนักงานของรัฐ เกิดขึ้นเมื่อเจ้าพนักงานของรัฐใช้ความพยายามที่จะมีอิทธิพลเหนือการตัดสินใจ หรือ การกำหนดนโยบายของภาครัฐให้เอื้อประโยชน์ต่อบุคคลบางกลุ่ม เพื่อที่กลุ่มบุคคลที่สามหรือตนเองจะได้รับผลตอบแทน

3. การรั่วไหลของข้อมูลข่าวสาร เมื่อเจ้าพนักงานของรัฐผู้กุมข่าวสารข้อมูลที่เป็นความลับของทางราชการ แอบนำข่าวสารหรือข้อมูลที่ตนทราบไปเผยแพร่กับผู้อื่น เพื่อผลประโยชน์ของตนเองทั้งด้านทรัพย์สินเงินทองและด้านอื่น ๆ

4. การรับประโยชน์จากทรัพย์สินของตนเอง เมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับเงินตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ที่เอื้อประโยชน์ให้กับตน โดยที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นมีอำนาจในการตัดสินใจโดยตรง อันอาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ขัดแย้ง

5. ของกำนัลและการเลี้ยงรับรอง เมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐขอหรือรับของกำนัลที่จะมีผลต่อการละเลยหน้าที่ของตน ผลประโยชน์ขัดแย้งในข้อนี้ เช่น การรับตัวดูหนัง การได้ส่วนลดพิเศษในการซื้อของส่วนตัว และการมีเพศสัมพันธ์ หากผู้ให้ทราบจะสามารถทำให้เจ้าพนักงานของรัฐเกิดความโอ้อเอียงในการปฏิบัติหน้าที่

6. การทำธุรกิจส่วนตัวนอกหน้าที่ รวมถึงการทำงานนอกเวลา การทำสัญญา การให้คำปรึกษาและการทำธุรกิจส่วนตัว ซึ่งอาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ หากเจ้าพนักงานของรัฐใช้อำนาจหน้าที่ของตนในการเสริมส่งการทำธุรกิจของตนเอง หรือการทำธุรกิจส่วนตัว จนเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ หรือ การนำอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ และการบริการของรัฐไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเอง

7. การจ้างงานในอนาคต เมื่อเจ้าพนักงานของรัฐมีความตั้งใจจะไปทำงานกับบริษัทเอกชนที่มีธุรกิจติดต่อกันในปัจจุบัน อาจทำให้เกิดผลประโยชน์ขัดแย้งได้ หากเจ้าพนักงานของรัฐคิดเอาใจโดยการให้สิทธิพิเศษแก่บริษัทเอกชนแห่งนั้น เพื่อตำแหน่งงานของคนที่จะได้ในอนาคต

8. การเอื้อประโยชน์พวกพ้อง หมายถึง การที่ผู้บริหารภาครัฐที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งที่สามารถให้สิทธิพิเศษแก่พวกพ้อง ในงานที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้าง การส่งเสริมสนับสนุน การทำสัญญา และธุรกรรมภาครัฐต่างๆ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคูเปอร์ (Cooper. 1990 : 114-117) ที่ได้แบ่งสถานการณ์ของผลประโยชน์ขัดแย้งเป็น 8 ลักษณะ โดยได้นำสถานการณ์ด้านผลประโยชน์ขัดแย้งที่ Kenneth Kernaghan (1975) กำหนดไว้ 7 ลักษณะ และเพื่อความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นจึงเพิ่มสถานการณ์ที่ 8 เกี่ยวกับการเกี่ยวพันกับเครือญาติ โดยอ้างมาจากทฤษฎีของ Beard and Horn (Cooper. 1990 : 114) ซึ่งลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้งดังกล่าวมีดังต่อไปนี้ ลักษณะที่ 1 การให้สินบนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ลักษณะที่ 2 การใช้อิทธิพลส่วนตัว เป็นเรื่องของการใช้อำนาจเพื่อเข้าไปมีส่วนการตัดสินใจในนโยบายสำคัญของรัฐ เพื่อสนับสนุนแก่บุคคลภายนอก ซึ่งสิ่งจูงใจมาจากเงิน หรือผลประโยชน์อื่นๆ ลักษณะที่ 3 การรับรู้อะไรลับของทางราชการ โดยเจ้าหน้าที่ที่รู้ความลับนั้น มักใช้ข้อมูลสำคัญเพื่อประโยชน์ตนเองและพวกพ้อง ลักษณะที่ 4 การทำธุรกรรมเกี่ยวกับการเงิน เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการเงิน และมีอำนาจหน้าที่ที่จะสามารถโอนย้ายบัญชีการเงินหรือทรัพย์สินต่างๆ ลักษณะที่ 5 การรับของขวัญ และสิ่งบันเทิงเพื่อความเพลิดเพลิน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อปฏิบัติ



หน้าที่ ของขวัญที่ได้รับอาจอยู่ในรูปการจัดเลี้ยงอาหาร การให้ที่พัก โรงแรม ห้องพัก สิทธิพิเศษ หรือการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ลักษณะที่ 6 การรับจ้างทำงานนอกเวลาราชการ อาจเป็นที่ปรึกษาของบริษัทหรือเป็นเจ้าของธุรกิจ ที่อาจมีการใช้เวลาราชการ ตลอดจนเครื่องมือของรัฐเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ลักษณะที่ 7 ประโยชน์จากการจ้างงานในอนาคต คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐอาจทำงานในบริษัทเอกชนหลังจากการเพราะบุคคลที่เป็นอดีตข้าราชการระดับสูงจะรู้จักวิถีการทำงานของภาครัฐเป็นอย่างดี ตลอดจนรู้ความลับบางประการ ที่อาจนำมาใช้เป็นประโยชน์แก่บริษัทเอกชนในภายหลัง ลักษณะที่ 8 การเกี่ยวพันกับเครือญาติ ในกรณีนี้เป็นการใช้ระบบอุปถัมภ์ โดยอาจกล่าวได้ว่าเป็นการใช้อิทธิพลส่วนตัวเพื่อหาประโยชน์ให้กับญาติหรือพวกพ้องของตน

เช่นเดียวกับ ไพโรจน์ ภัทรนรากุล (2546 : 20-21) ได้สรุปประเด็นหลักเกี่ยวกับความหมายและองค์ประกอบของผลประโยชน์ขัดแย้งจากมุมมองนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ ว่าผลประโยชน์ขัดแย้งเป็นประเด็นปัญหาความขัดแย้งในบทบาท ในสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบอาจจะใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิด เองงานของหน่วยงานไปให้บริษัทอื่น ๆ ซึ่งอย่างน้อยที่สุดมันก็ไม่เป็นธรรม เพราะแทนที่จะทำอย่างตรงไปตรงมา ทำให้หน่วยงานอาจจะต้องเสียค่าใช้จ่ายมากกว่า ถึงแม้ว่าจะวางตัวอย่างเที่ยงธรรมไม่เข้าข้างธุรกิจของตัวเองเลย เพียงแต่ว่าการที่นิ่งอยู่ที่นั่นมันก็เป็นบทบาทที่วางตัวลำบาก ผู้คนจะมองหรือมีความสงสัยในเรื่องความโปร่งใสว่าเจ้าหน้าที่จะมีผลประโยชน์หรือไม่ และได้จัดระดับของผลประโยชน์ขัดแย้งตั้งแต่อ่อนไปหาเข้ม ระดับอ่อน คือ เรื่องของจริยธรรมและจรรยาบรรณ ซึ่งไม่ควรประพฤติปฏิบัติ โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่จากการทำงานไปแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว หรือ มีการเอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มหรือพวกพ้อง ซึ่งขัดแย้งกับประโยชน์ขององค์กรที่สังกัดอยู่ ส่วนระดับเข้ม คือ การทุจริตประพฤตินิยมชอบโดยการใช้ตำแหน่งหน้าที่ เป็นลักษณะของผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกัน กระทบต่อส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน เรียกรับเงินซึ่งเป็นการทำผิดวินัย ผิดกฎหมาย อาญา ใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อได้มาซึ่งสิทธิประโยชน์บางอย่างทางเศรษฐกิจต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือเครือญาติ

แต่ก่อนภาครัฐมักจะไม่สามารถเอาผิดกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่กระทำผิดเกี่ยวกับผลประโยชน์ขัดแย้งได้ เนื่องจากเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ไม่ได้กระทำผิดตามตัวบทกฎหมายหรือกระทำผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง แต่เป็นการกระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณเท่านั้น เมื่อไม่สามารถเอาผิดกับผู้กระทำผิดจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ จึงเป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่ของรัฐบางคนฉวยโอกาสจากช่องว่างของกฎหมาย แสวงหาประโยชน์ส่วนตัวจากงานในหน้าที่ของตน ก่อให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวมทั้งทางตรงและทางอ้อม

ปัจจุบันภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับปัญหาดังกล่าวมากขึ้น โดยมีการบัญญัติลักษณะความผิดด้านผลประโยชน์ขัดแย้งบางอย่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในพระราชบัญญัติประกอบ

รัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.2542 ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) (สมพร พรหมพิทาธร. 2544 : 89-90) ซึ่งมุ่งควบคุมการทำงานของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ในหมวดที่ 9 ว่าด้วยเรื่อง “การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม” มาตรา 100 ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินกิจการดังต่อไปนี้ (1) เป็นคู่สัญญา หรือ มีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีอำนาจกำกับดูแล ควบคุม ตรวจสอบ หรือ ดำเนินคดี (2) เป็นหุ้นส่วน หรือ ผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีอำนาจกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ หรือดำเนินคดี (3) รับสัมปทาน หรือ คงถือไว้ซึ่งสัมปทานจากรัฐ หน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือเข้าเป็นคู่สัญญากับรัฐ หน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอน ทั้งนี้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม หรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานหรือเข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว (4) เข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงานหรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่ หรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งโดยสภาพของผลประโยชน์ของธุรกิจของเอกชนนั้น อาจขัดหรือแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์ทางราชการ หรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น

นอกจากนั้นยังให้นำบทบัญญัติในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับกับคู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามวรรคสอง โดยให้ถือว่าการดำเนินกิจการของคู่สมรสเป็นการดำเนินกิจการของเจ้าหน้าที่ของรัฐเองด้วย และในมาตรา 101 ยังให้นำบทบัญญัติตามมาตรา 100 มาใช้บังคับกับการดำเนินกิจการของผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปีด้วย แสดงว่ากฎหมายให้ความสำคัญต่อการเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งของข้าราชการทั้งในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งอยู่ และหลังจากพ้นตำแหน่งด้วย ทั้งยังครอบคลุมถึงคู่สมรสของข้าราชการ เพื่อพยายามป้องกันการเกิดพฤติกรรมเกี่ยวกับผลประโยชน์ขัดแย้งของเจ้าพนักงานของรัฐ

สรุปความหมายของผลประโยชน์ขัดแย้ง คือ สถานการณ์ที่ข้าราชการหรือเจ้าพนักงานของรัฐใช้อำนาจหน้าที่ที่พึงมีและต้องปฏิบัติอยู่แล้วตามหน้าที่ แสวงหาประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง ทั้งทางตรงและทางอ้อม ก่อให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวมทั้งขององค์กรและภาครัฐโดยรวม ซึ่งในงานวิจัยนี้มุ่งศึกษาเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ต้องประสบกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ขัดแย้งในการบริหารงานหลายด้านด้วยกัน

จากการที่ผู้วิจัยได้สอบถามและศึกษาจากเอกสาร หลักฐานเกี่ยวกับการร้องเรียนทางวินัย เพื่อให้เห็นความเด่นชัดของลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้งที่เกิดขึ้น จากการกระทำผิดทางวินัยและ

ความประพฤติของข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีการร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียน มีหลายกรณีที่ผู้บริหารโรงเรียนกระทำการเพื่อประโยชน์ส่วนตนโดยที่ไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เข้าข่ายลักษณะของผลประโยชน์ขัดแย้ง เช่น การขาดงานเป็นเวลาติดต่อกันจนเป็นเหตุให้การปฏิบัติหน้าที่บกพร่อง การประพฤติตนไม่เหมาะสม การใช้เวลาราชการเพื่อทำธุรกิจส่วนตัว การประกาศประกวดราคาจ้างเหมาต่อเติมโดยหลีกเลี่ยงระเบียบเพื่อให้เกิดการสมยอมในการเสนอราคา และเรียกเก็บเงินจากผู้ปกครองนักเรียน เพื่อให้เด็กได้เข้าเรียนในสถานศึกษาโดยไม่ต้องสอบคัดเลือกหรือคะแนนสอบคัดเลือกไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด เป็นต้น ลักษณะของการกระทำเป็นการที่เอื้อให้ตนเองหรือพวกพ้องได้ประโยชน์ โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับส่วนราชการและส่วนรวมทั้งทางตรงและทางอ้อม แต่พฤติกรรมดังกล่าวได้มีการสอบสวนความผิดทางวินัยแล้ว ผลจากการสอบสวนความผิดทางวินัยมักจะให้ยุติเรื่อง ว่ากล่าวตักเตือน หรือ มีการลงโทษสถานเบา เนื่องจากไม่มีหลักฐานเด่นชัดพอที่จะการเอาผิดตามกฎหมายได้ และลักษณะสถานการณ์ที่ไม่สามารถเอาผิดตามกฎหมายนี้ มักจะเป็นลักษณะเกี่ยวกับลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้ง

ลักษณะของผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้จากการสอบถาม ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมหลักฐานของผู้วิจัย พบว่ามีลักษณะสถานการณ์ต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียน โดยเด็กไม่ต้องสอบคัดเลือก หรือคะแนนสอบคัดเลือกไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด อาจได้รับผลตอบแทนเป็นทรัพย์สินเงินทองเข้ากองทุนของโรงเรียน หรือผลตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ ทั้งด้านสังคมและจิตใจ
2. การจัดหาทุนต่างๆ เข้าโรงเรียน เช่น การรับบริจาคหรือการจำหน่ายสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ แก่ผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้น
3. การรับการอนุเคราะห์หรือรับการอุปการะจากผู้ปกครองนักเรียน หรือ ประชาชนในชุมชน
4. การที่ผู้บริหารหรือครูในโรงเรียนหรือพวกพ้องของผู้บริหาร มีอาชีพพิเศษเสริมรายได้ เช่น ธุรกิจขายตรง การสอนพิเศษนอกเวลาเรียน การขายประกันภัย หรือ สิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เป็นต้น
5. การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาปี พ.ศ.2542 ทำให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองอาสา และประชาชนในชุมชนมาร่วมงานในโรงเรียนจนเกิดความคุ้นเคยกับผู้บริหารและครูในโรงเรียน จนอาจนำมาสู่การเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งในอนาคต
6. การรับของขวัญหรือสิ่งกำนัลในรูปแบบต่างๆ เช่น การเลี้ยงรับรอง การให้ส่วนลดพิเศษในสินค้าหรือบริการอื่นๆ จากผู้ปกครองนักเรียน หรือ ผู้ได้บังคับบัญชา เนื่องในวาระโอกาสพิเศษหรือ เทศกาลสำคัญต่างๆ

7. เลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง หรือขึ้นเงินเดือนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาคนใกล้ชิด มากกว่าการคำนึงถึงการทำงานหรือประโยชน์ที่จะเกิดแก่หน่วยงาน

8. การนำอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และบุคลากรของโรงเรียน อาจารย์ถึงนักเรียนในโรงเรียนไปใช้งานเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

9. การใช้เวลาในราชการไปทำธุระเรื่องส่วนตัว เช่น การลางาน ขาดงาน และมาสาย เป็นต้น

เพื่อให้เข้าใจความหมายของผลประโยชน์ขัดแย้งได้ชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยจึงขอนำลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้งมาเปรียบเทียบกับกรทุจริตประพฤติมิชอบ (การคอร์รัปชัน) วินัย จริยธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการ เพื่อให้เห็นภาพลักษณ์ ความเหมือนและความแตกต่างของผลประโยชน์ขัดแย้งกับคุณลักษณะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมากขึ้น

### 3. ผลประโยชน์ขัดแย้งกับการทุจริตประพฤติมิชอบหรือคอร์รัปชัน

จากการศึกษาลักษณะของผลประโยชน์ขัดแย้ง เห็นได้ว่ามีหลายกรณีที่เกี่ยวข้องและมีส่วนคล้ายคลึงกับคอร์รัปชันหรือการทุจริตประพฤติมิชอบเป็นอย่างมาก อาจแสดงให้เห็นว่าการทุจริตประพฤติมิชอบกับผลประโยชน์ขัดแย้งนั้นมีความแตกต่างกันเพียงใด คำว่า “ คอร์รัปชัน ” (Corruption) ในภาษาอังกฤษเป็นคำที่มีความหมายกว้างขวางมาก เช่น จากพจนานุกรมแบล็คลอร์ (พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. 2539 :11 ; อ้างอิงจาก Black law Dictionary.) หมายถึง การกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย อันเป็นการกระทำที่ชั่วช้าและฉ้อโกง โดยเจตนาที่จะหลีกเลียงกฎหมาย รวมทั้งการกระทำที่ขัดต่อตำแหน่งหน้าที่และสิทธิของผู้อื่น นอกจากนี้ยังหมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งประชาชนให้ความไว้วางใจกระทำความผิดต่อหน้าที่ทางราชการ โดยการยอมรับผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือพวกพ้อง ส่วน รอย (Roy. 1970 : 86) ให้ความหมายว่า คอร์รัปชัน คือ การใช้อำนาจ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลกำไร ฉันทามติ อภิสิทธิ์ หรือ เพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม หรือ ชนชั้น ซึ่งออกมาในลักษณะเป็นการกระทำที่ละเมิดต่อกฎหมาย หรือ ละเมิดมาตรฐานความประพฤติทางศีลธรรมและจรรยา ส่วน Heidenheimer (1970 : 5) ได้ให้ความหมายว่า คอร์รัปชันเป็นพฤติกรรมที่หันเหออกจากหน้าที่อันพึงปฏิบัติตามปกติ เนื่องจากคำนึงถึงแต่เรื่องส่วนตัว เช่น ครอบครัว ความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อน อันเป็นการกระทำที่ละเมิดกฎหมายซึ่งรวมถึงพฤติกรรมกรให้สินบน การเกื้อกูลญาติมิตร และการฉ้อโกงเงินที่ตั้งไว้เป็นพิเศษ และ Myrdal (1968 : 13) ให้ความหมายของคอร์รัปชันว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้างขวาง มีความหมายรวมถึงการกระทำทุกลักษณะที่เป็นไปโดยมิชอบ หรือ เป็นการกระทำที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว โดยใช้อำนาจหรืออิทธิพลที่มีอยู่ตามตำแหน่งหน้าที่ หรือ อาศัยฐานะการงานพิเศษที่ตนมีในวิถีชีวิตที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมสาธารณะ ทั้งยังมีความหมายครอบคลุมถึงการรับสินบนด้วย

สรุปว่าความหมายของการทุจริตประพฤติมิชอบหรือคอร์รัปชัน คือ การฉ้อราษฎร์บังหลวงตลอดจนการรีดไถ โดยการที่เจ้าพนักงานของรัฐเรียกร้องและรับสินบนจากประชาชนในรูปแบบต่างๆ ทั้งทรัพย์สินเงินทองและสิ่งกำนัลอื่นๆ เพื่อให้ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือใช้อำนาจอื่นใด อันเป็นการเอื้อประโยชน์แก่ผู้ให้สินบนดังกล่าว

ดังนั้นการที่เจ้าหน้าที่เรียกรับ หรือ ยอมรับสินบน หรือ ใช้ตำแหน่งหน้าที่กระทำการทุจริตหรือเข้าไปมีส่วนได้เสียเพื่อผลประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง โดยการละเมิดหรืออาศัยตำแหน่งหน้าที่ในทางราชการเพื่อก่อให้เกิดผลประโยชน์เป็นของตน รวมถึงการที่เจ้าพนักงานช่วยเหลือญาติพี่น้องและพวกพ้องของตนให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่ราชการ แม้จะไม่ได้รับสินบนแต่อาจได้รับผลประโยชน์ทางอ้อมทั้งทางสังคมและจิตใจก็ถือได้ว่าเป็นการทุจริตประพฤติมิชอบหรือคอร์รัปชันเช่นเดียวกัน

พฤติกรรมจากการทำงานในหน้าที่นี้เอง ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชันและผลประโยชน์ขัดแย้ง โดยเรื่องนี้ Heidenheimer (อุดม รัฐอมฤต. 2530 :13-14) นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญในเรื่องคอร์รัปชัน ได้แบ่งการกระทำโดยอาศัยระดับของความผิดในการคอร์รัปชันไว้ 3 ประเภท คือ (1) การคอร์รัปชันสีขาว (White Corruption) ได้แก่ พฤติกรรมประเภทที่ประชาชน และผู้นำในสังคมยอมรับหรือยอมรับและเห็นว่าไม่ควรลงโทษผู้กระทำผิด เพราะถือเป็นเรื่องไม่สำคัญมากนัก เนื่องจากการรับผลประโยชน์โดยอิงอยู่กับขนบธรรมเนียมประเพณีและมีได้เกิดจากการเรียกร้องของผู้รับ เช่น การให้ซึ่งเป็นการแสดงน้ำใจของผู้น้อยต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้อยู่ในตำแหน่งที่ให้คุณให้โทษได้ การให้ซึ่งเป็นการตอบแทนการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติของผู้ที่อยู่ในตำแหน่ง และเป็นคุณประโยชน์แก่ผู้ให้โดยที่ผู้รับมิได้เรียกร้องตัวอย่างในการให้ทั้งสองกรณี คือ การให้ของขวัญในโอกาสพิเศษต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานวันเกิด งานขึ้นปีใหม่ หรือการเป็นเจ้าของกิจการเพื่อการกุศลของผู้มีอำนาจ (2) คอร์รัปชันสีเทา (Grey Corruption) ได้แก่ พฤติกรรมประเภทที่ในหมู่ผู้นำเห็นว่าเป็นความผิด แต่ประชาชนยังไม่แน่ใจว่าเป็นความผิดหรือไม่ กรณีนี้เป็นการใช้อำนาจหน้าที่หาประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง ในลักษณะที่ประชาชนเองก็สมยอมต่อการใช้อำนาจโดยมิชอบ เช่น การให้ค่าน้ำร้อนน้ำชา การให้ค่านายหน้าหรือการให้ส่วนลดราคาสินค้า เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมประเภทนี้อาจแยกได้เป็นการเรียกร้องเอาผลประโยชน์แทนการปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติหน้าที่เพื่อเร่งรัดให้งานต่างๆ ที่เจ้าหน้าที่จะต้องปฏิบัติอยู่แล้วให้เร็วยิ่งขึ้น หรือเพื่อลดเวลาของการทำธุรกิจต่างๆ หรือ อาจมีการผ่อนปรนมาตรฐานความเข้มงวดเกี่ยวกับกฎระเบียบ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้ เป็นการใช้อำนาจหน้าที่ในการหาผลประโยชน์ส่วนตนอย่างเต็มที่ อาจเป็นผู้ประกอบธุรกิจ หรือ ผู้มีส่วนได้เสียกับบริษัทห้างร้านที่ทำธุรกิจกับหน่วยงานที่ตนเองรับผิดชอบ (3) คอร์รัปชันสีดำ (Black Corruption) เป็นคอร์รัปชันที่ทั้งฝ่ายประชาชนและผู้นำเห็นว่าเป็นความผิดที่เห็นชัดแจ้ง และควรได้รับบทลงโทษตามกฎหมาย ได้แก่ การใช้อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งทางราชการกระทำการเพื่อผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือพวกพ้อง โดยไม่

ค้ำนึ่งว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการผิดกฎหมายหรือไม่ เป็นการเจตนาฝ่าฝืนต่อกฎหมายและก่อให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนรวมอย่างร้ายแรง

จากการแบ่งประเภทของคอร์รัปชันดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการทุจริตประพฤติมิชอบหรือการคอร์รัปชัน ครอบคลุมได้กว้างขวาง รวมถึงผลประโยชน์ขัดแย้งด้วย โดยในพฤติกรรมประเภทหนึ่งและสอง คือ การคอร์รัปชันสีขาวและสีเทานั้น มีลักษณะของการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ขัดแย้ง (Conflict of Interest) อย่างชัดเจน การที่ประชาชนยังมีความไม่เข้าใจในพฤติกรรมส่วนนี้ กลับมองว่าเป็นการกระทำที่อาจกระทำได้ หากเป็นการกระทำที่มีได้เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายที่บังคับใช้อยู่ ซึ่งจากการแบ่งของไฮเดนไฮเมอร์นี้ การคอร์รัปชันสีขาวและสีเทานี้จึงเป็นส่วนหนึ่งของผลประโยชน์ขัดแย้ง (Conflict of Interest) กล่าวคือ เป็นพฤติกรรมอยู่ในช่วงต่อระหว่างการกระทำผิดทางอาญากับการกระทำผิดในลักษณะที่อาจถูกถามในเชิงจริยธรรมว่า การกระทำนั้นจะถูกต้องตามทำนองคลองธรรมหรือไม่ จึงถือว่าเป็นการกระทำที่มีการพัฒนาขึ้นมากกว่าที่จะเป็นการทุจริตประพฤติมิชอบ ซึ่งจะต้องรับผิดชอบตามกฎหมายอาญาเท่านั้น แต่การคอร์รัปชันสีขาวและสีเทานี้เป็นการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ขัดแย้ง เพราะลักษณะของการกระทำยังไม่อาจที่จะชี้ชัดว่าเป็นความผิดตามกฎหมาย แต่เรื่องดังกล่าวอาจสร้างความเสียหายต่อภาครัฐโดยรวมได้อย่างมาก ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม (กมล กอบกัยกิจ. 2543 ; อ้างอิงจาก Kemagham. 1993 : 178)

เช่นเดียวกับไพโรจน์ ภัทรนรากุล (2546 : 15 ; อ้างอิงจาก Anechioco and Jacobs. 1996 : 45-62) จัดให้ผลประโยชน์ขัดแย้งอยู่ในกลุ่มคอร์รัปชันสีเทา (grey area of corruption) เป็นปัญหาทางจริยธรรมและเกี่ยวข้องกับค่านิยมของคนในสังคม ในการประเมินคุณค่าความประพฤติของบุคคลในแต่ละสังคมอาจให้คุณค่าที่แตกต่างกัน บางสังคมอาจไม่เห็นว่าเป็นการทุจริต หรือทุจริตที่ไม่รุนแรง ในขณะที่สังคมที่มีอารยะ (Civilized society) รับผิดชอบกับพฤติกรรมที่เป็นการละเมิดทางจริยธรรม

จากการศึกษาของกมล กอบกัยกิจ (2543) ได้ศึกษาเรื่องมาตรการทางกฎหมายในการแก้ไขผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและข้าราชการระดับสูงในประเทศไทย ได้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลประโยชน์ขัดแย้งกับการทุจริตประพฤติมิชอบ หรือคอร์รัปชัน ไว้ดังนี้ (กมล กอบกัยกิจ. 2543 : 34 -41)

ความหมาย ทุจริตประพฤติมิชอบ หรือ คอร์รัปชัน มีนักวิชาการจากหลายสาขาได้กำหนดความหมายไว้แตกต่างกัน เพราะระเบียบทางสังคม วัฒนธรรม และค่านิยมของสังคมแต่ละประเทศแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมของประเทศแถบตะวันตกถือว่าการให้อามิสสินจ้างแก่เจ้าพนักงานของรัฐในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถึงแม้จะไม่ผิดหน้าที่ราชการแต่ก็ยิ่งถือว่าการกระทำนี้เป็นการทุจริตประพฤติมิชอบหรือคอร์รัปชัน ส่วนในสังคมของประเทศแถบตะวันออก เช่น จีน อินเดีย ไทย ฯลฯ กลับมองว่าเป็นธรรมเนียมที่จะขาดเสียมิได้ ถือว่าเป็นการแสดงให้เห็นอย่างหนึ่ง ดังนั้นจึงเป็นปัญหาของนักกฎหมาย นักวิชาการ นักการเมืองและนักปกครองต่างก็คิดว่าจะต้องปทัสสถานของสังคมใดเป็นหลักในการวินิจฉัยว่าการกระทำใดเป็นคอร์รัปชัน จึงมีการพิจารณาองค์ประกอบต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ (1) ผู้กระทำที่ได้ประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง

ไม่ว่าจะอยู่ในรูปของทรัพย์สินเงินทองหรือไม่ก็ตาม รวมถึงการรับสินบนด้วย (2) ผู้กระทำที่ไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมายที่จะกระทำตามข้อ 1 (3) การได้รับประโยชน์นั้นส่งผลเสียต่อส่วนรวม หรือ ต่อประชาชนส่วนใหญ่ (4) ผู้กระทำที่มีตำแหน่งหน้าที่ราชการและได้กระทำการเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน (5) การกระทำนั้นเป็นการฝ่าฝืน หรือ ละเมิดต่อกฎหมาย หรือ ระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายต่อระบบราชการได้

การที่จะพิจารณาว่าพฤติกรรมหรือการกระทำใดเป็นผลประโยชน์ขัดแย้งนั้น ควรจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ต่อไปนี้ คือ (1) เจ้าหน้าที่รัฐได้กระทำหรือเข้าไปมีส่วนร่วมหรือใช้อำนาจหน้าที่เข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในนโยบายของรัฐ (2) การกระทำนั้นทำให้คาดการณ์ได้ว่าอาจมีผลประโยชน์ต่อเศรษฐกิจส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น (3) ผลของการตัดสินใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจนั้น เป็นสาระสำคัญที่ทำให้เกิดผลเสียต่อส่วนรวม นอกจากนี้ยังมีอีกหลายประเด็นเกี่ยวกับความคล้ายคลึงกัน ความแตกต่างกัน รวมถึงความเหลื่อมล้ำกันระหว่างผลประโยชน์ขัดแย้งกับการคอร์รัปชัน

ส่วนที่คล้ายคลึงของผลประโยชน์ขัดแย้งกับการทุจริตประพฤติมิชอบหรือคอร์รัปชัน คือ 1) เป็นการกระทำเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง ซึ่งเป็นการกระทำที่ขัดต่อหลักศีลธรรม และจริยธรรม 2) ทำให้ผลประโยชน์ส่วนรวมเสียหาย 3) ทำให้ประชาชนหมดความศรัทธา ขาดความเชื่อถือและไม่ไว้วางใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นต้น

ด้านความแตกต่างระหว่างผลประโยชน์ขัดแย้งกับการทุจริตประพฤติมิชอบหรือคอร์รัปชันนั้น จากการศึกษาค้นคว้าสามารถเปรียบเทียบได้ดังนี้ (1) ผลประโยชน์ขัดแย้งเป็นการกระทำที่เข้าไปตามอำนาจหน้าที่หรือเป็นไปตามกฎระเบียบที่ถูกต้อง ในขณะที่การทุจริตประพฤติมิชอบหรือคอร์รัปชันนั้น ถือเป็นกระทำที่ขัดต่อกฎหมายบ้านเมือง เช่น การรับสินบน หรือ สิ่งตอบแทนในรูปแบบต่างๆ (2) ผลประโยชน์ขัดแย้งยังมีลักษณะความผิดสถานเบาว่าการกระทำ การทุจริตประพฤติมิชอบ หรือคอร์รัปชันที่ถือว่ารุนแรงกว่า (3) การทุจริตประพฤติมิชอบ หรือคอร์รัปชันเป็นพฤติกรรมการรับสินบนส่วนบุคคล ส่วนผลประโยชน์ขัดแย้งไม่จำเป็นต้องได้รับสิ่งตอบแทนในรูปเงินทองหรือทรัพย์สินเท่านั้น อาจรวมถึงผลประโยชน์ด้านจิตใจหรือด้านสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม (4) ผลประโยชน์ขัดแย้งอาจครอบคลุมถึงพฤติกรรมที่อยู่ในข้อห้าม หลังพ้นจากตำแหน่งของเจ้าหน้าที่รัฐไปแล้ว ส่วนการทุจริตคอร์รัปชันจะกระทำได้โดยอาศัยตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ของตนขณะดำรงตำแหน่งเท่านั้น เป็นต้น

ความเหลื่อมล้ำระหว่างผลประโยชน์ขัดแย้งกับการคอร์รัปชัน ได้แก่ (1) การทุจริตประพฤติมิชอบหรือคอร์รัปชันตามความหมายของต่างประเทศนั้น นอกจากเป็นเรื่องที่ผิดกฎหมายแล้ว ยังให้ความหมายรวมความถึงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ไม่ถูกต้องของเจ้าหน้าที่รัฐด้วย เช่น เอาเวลาราชการไปทำธุระส่วนตัว แทนที่จะไปดูแลโรงเรียนหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ เป็นต้น จะเห็นได้ว่ามีบางลักษณะเป็นผลประโยชน์ขัดแย้งด้วย (2) ผลประโยชน์ขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นพฤติกรรมที่อาจนำไปสู่การทุจริตได้ในภายหลัง หากมีการกระทำความผิดต่อกฎหมาย

เกิดขึ้น (3) การทุจริตประพฤติมิชอบหรือคอร์รัปชันเป็นการกระทำที่รุนแรงกว่า ถือเป็นความผิดต่อกฎหมายบ้านเมือง ในขณะที่ผลประโยชน์ขัดแย้งเป็นการกระทำที่รุนแรงน้อยกว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และเป็นความผิดทางจริยธรรมแต่อาจไม่ผิดต่อกฎหมายบ้านเมือง ตัวอย่างเช่น การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้ารับตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาบริษัทเอกชน หรือ เป็นผู้ถือหุ้นส่วนอยู่ในธุรกิจเอกชนใดๆ ในขณะที่ตนเองยังดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นต้น

#### 4. ผลประโยชน์ขัดแย้งกับวินัย จริยธรรม และจรรยาบรรณ

ความหมายของจริยธรรม มีนักวิชาการให้คำจำกัดความของคำว่า จริยธรรม หมายถึง ลักษณะทางสังคมหลายลักษณะของมนุษย์ และมีขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมทางสังคมประเภทต่างๆ ด้วย ลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมแบ่งออกเป็นสองลักษณะ คือ ลักษณะที่สังคมต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกของสังคมนั้น เป็นพฤติกรรมที่คนในสังคมนิยมชมชอบให้การสนับสนุนและส่วนมากผู้กระทำมีความพึงพอใจว่าการกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม ส่วนอีกประการหนึ่ง คือ ลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกของสังคมเป็นการกระทำที่สังคมทำโทษหรือพยายามจำกัด และผู้ที่กระทำพฤติกรรมนั้นมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสม เป็นความประพฤติที่ประกอบด้วยศีลธรรม คุณธรรม เนติธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี แนวทางที่ปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงสภาพชีวิตอันทรงคุณค่าพึงประสงค์เป็นเรื่องเกี่ยวกับมาตรฐานและระบบกฎเกณฑ์ที่ถูกต้องเหมาะสม และเห็นควรจะต้องปฏิบัติ (ธีระพร อูวรรณโณ. 2527 : 2)

สรุปได้ว่าจริยธรรมของข้าราชการ เป็นข้อกำหนดสำหรับข้าราชการพึงประพฤติปฏิบัติหรือละเว้นการประพฤติปฏิบัติหน้าที่โดยมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชนและต่อภาครัฐโดยรวม หากได้ปฏิบัติถูกต้องก็จะได้รับความนิยมชมชอบ ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากบุคคลที่มารับบริการ โดยคำถึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

สำหรับ จรรยาบรรณ เป็นหลักการหรือสิ่งที่ใช้ในการควบคุมความประพฤติของบุคคล ซึ่งสังคมหรือคนในวงการของบุคคลอาชีพใดอาชีพหนึ่งยอมรับว่าเป็นความประพฤติที่ดีที่ชอบการกระทำอย่างไรเป็นการกระทำที่ผิด หรือ สิ่งใดพึงปฏิบัติและสิ่งใดพึงละเว้นปฏิบัติ ซึ่งเป็นข้อกำหนดกฎเกณฑ์อันเป็นปทัสถานสำหรับผู้ประกอบอาชีพนั้นๆ ให้ยึดถือปฏิบัติ เช่น จรรยาบรรณแพทย์ จรรยาบรรณครู เป็นต้น (อรุณ รักธรรม. 2533 : 157) กู๊ด (Good, 1973 : 110 ; อ้างอิงจาก ไพโรจน์ ภัทรนรากุล. 2546 : 10) ให้ความหมายว่า จรรยาบรรณเป็นแบบมาตรฐานและหลักแห่งความดีที่สามารถแนะนำและถ่ายทอดไปสู่ผู้อื่น มาตรฐานแห่งความดีเป็นแบบอย่างที่ต้องการสร้างขึ้นโดยบุคคลหรือสังคม หรือกลุ่มอาชีพหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติของสมาชิกของกลุ่มนั้นๆ

ด้วยความจำเป็นในการอยู่รอดและการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมนุษย์ ทำให้ไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเกิดความขัดแย้งที่สำคัญ คือ ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ แต่เนื่องจากทรัพยากรมี



จำนวนจำกัด การสร้างระบบการจัดสรรให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายจึงเป็นสิ่งจำเป็น นอกเหนือจากการจัดสรรทรัพยากรทางเศรษฐกิจแล้ว บุคคลในสังคมยังมีสถานภาพแตกต่างกัน และสังคมมักจะถูกจัดเป็นชั้นลดหลั่นกันลงมาตามลำดับ ดังนั้นการจัดระเบียบสังคมจึงเป็นการเข้าไปจัดสรรทรัพยากร และการจัดระเบียบทางสังคมจะกระทำโดยบุคคล ซึ่งมีอำนาจที่จะบังคับให้เกิดขึ้นได้ และบุคคลนั้นจะต้องเป็นคนที่สังคมยอมรับ การยอมรับดังกล่าวอาจจะเกิดจากความเกรงกลัวหรือความเกรงใจ หรือมีความชอบธรรมตามขนบธรรมเนียมประเพณี กฎหมายจึงเป็นกติกากฎที่ผู้มีอำนาจสูงสุดในสังคมนั้นใช้ในการปกครอง และในขณะเดียวกันก็มีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความเชื่อในรูปของอุดมการณ์ ซึ่งอาจจะรวมถึงความเชื่อทางศาสนาให้ประชาชนยอมรับระบบดังกล่าวด้วย ซึ่งในกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติต่อกันนั้นสามารถแยกได้หลายระดับดังนี้ (อมร รักษาสัตย์. 2532 : 214-215) (1) กฎหมาย ถือเป็นข้อบังคับของสังคมที่จะใช้บังคับบุคคลให้ประพฤติปฏิบัติตนตามแง่ของกายกรรมและวจีกรรม หากผู้ใดไม่ปฏิบัติตามอาจจะต้องถูกลงโทษหรือถูกบังคับโดยรัฐบาล ตั้งแต่การปรับ จักรกุ่ม คุมขัง หรือ การประหารชีวิต (2) วินัย เป็นข้อบังคับสมาชิกของหมู่คณะให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในระเบียบแบบแผนอันเดียวกัน (3) ขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นระเบียบประเพณีและค่านิยมของชุมชน หากผู้ใดฝ่าฝืนสังคมก็จะลงโทษในหลายรูปแบบที่อาจจะหนักกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เช่น การถูกเนรเทศ การไม่คบหาสมาคมด้วย เป็นต้น (4) กิริยามารยาท เป็นมาตรฐานที่สังคมถือว่าเป็นการประพฤติ หรือ การแสดงออกโดยทางกาย วาจา (5) ศีล คือ ข้อห้ามทางศาสนาที่กำหนดให้ละเว้นการปฏิบัติทั้งทางกาย วาจา ใจ (6) ศีลธรรม คือ ความประพฤติที่ดีที่ชอบ ซึ่งถ้าพิจารณาในระดับสูง ศีลธรรมอาจหมายถึงข้อกำหนดที่ควรประพฤติทั้งในกายกรรม วจีกรรม และมีโนธรรม (7) คุณธรรม คือ ความดีงามในระดับสูง หมายถึง การกระทำทางกาย วาจา ใจ เฉพาะในสิ่งที่ดีปราศจากโทษซึ่งอยู่ในขั้นละเอียดอ่อนมาก

จะเห็นได้ว่ากฎหมายหรือข้อบังคับนั้นเป็นระดับการควบคุมการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมที่จัดอยู่ในเกณฑ์ธรรมดา และถือว่าเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำที่มนุษย์ต้องยอมรับ หากผู้ใดไม่ปฏิบัติตามก็จะอยู่ด้วยกันไม่ได้ ในทางกลับกันหากมาพิจารณาในด้านของ “ จริยธรรม ” (Ethics) จะพบว่าคำว่า “ จริยธรรม ” นั้นมีการให้ความหมายอยู่หลายอย่าง แต่โดยรวมแล้วจริยธรรมน่าจะหมายถึง หลักการ หรือ กฎเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติอย่างเหมาะสม ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ตามหลักศาสนาและตามปทัสฐานทางสังคม (Social Norm) ซึ่งสิ่งเหล่านี้มักจะผูกพันกับค่านิยม วัฒนธรรม และหลักศาสนาในสังคมนั้นๆ และคนทั่วไปมักจะใช้แทนกัน หรือใช้ควบคู่กันไปกับคำว่า “ คุณธรรมหรือศีลธรรม ”

แต่อย่างไรก็ตามการรู้จักยับยั้งชั่งใจตนเอง และการมีคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่จะช่วยเสริมสร้าง จริยธรรมในการบังคับบัญชาแบบเป็นลำดับขั้น เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเป็นข้าราชการต้องมีความเป็นกลางและเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากที่สุด ปฏิบัติ

หน้าที่ด้านการบริการด้วยความยุติธรรมและความรวดเร็ว โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว และต้องเสียสละเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม

วินัยข้าราชการ หมายถึง ข้อบังคับที่ใช้ควบคุมความประพฤติของข้าราชการ เพื่อให้ทำงานในราชการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ข้อบังคับดังกล่าวใช้ควบคุมความประพฤติของข้าราชการให้เป็นไปตามกฎระเบียบต่างๆ ของทางราชการ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามแผนซึ่งกำหนดไว้ประการหนึ่ง อีกประการหนึ่งคือการใช้วินัยข้อบังคับนี้ เพื่อเสริมสร้างข้าราชการให้มีบุคลิกลักษณะและความพฤติกรรมเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ กล่าวคือควบคุมให้ละเว้นจากการประพฤติต่างๆ ที่จะทำให้หย่อนประสิทธิภาพในการทำงานหรือนำผลเสียมาสู่หน้าที่การงาน เช่น การดื่มสุราในเวลาราชการ การเล่นการพนัน การรับเลี้ยงจากผู้รับเหมา ซึ่งอาจมีส่วนได้ส่วนเสียต่อราชการ เป็นต้น ในด้านความประพฤติของคนดี เนื่องจากสังคมถือว่าข้าราชการที่ดีจะต้องเป็นคนดีที่น่าไว้วางใจให้ทำงานของส่วนรวม เช่น ความประพฤติในเรื่องชู้สาว ซึ่งบางครั้งไม่ปรากฏความผิดทางกฎหมาย แต่ก็อาจถือได้ว่ามีมลทิน วินัยจึงควบคุมความประพฤติในระดับที่ปฏิบัติได้ยากกว่าที่กฎหมายบังคับ ซึ่งเป็นการใช้บังคับบัญชาในการปกครองให้หมู่คณะหรือสังคมให้อยู่ในกรอบระเบียบ ในสังคมหากไม่มีระเบียบวินัยก็จะอยู่ร่วมกันไม่ได้ จะเกิดความแตกแยกและความวุ่นวายเพราะพฤติกรรมของมนุษย์มักจะมีการกระทำที่ปฏิปักษ์ต่อกัน วินัยจึงเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและนักบริหาร ใช้สำหรับให้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้มีสมรรถภาพและดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ด้วยดี อาจมีแบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการปฏิบัติตาม (ปรีชา ช่างขวัญยืน. 2538. : 4 ; คณะกรรมการข้าราชการครู. 2525 : 25)

จากการที่ผู้วิจัยได้สอบถามและศึกษาจากเอกสารและหลักฐานการร้องเรียน เกี่ยวกับการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนของจังหวัดหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏว่ามีการร้องเรียนที่เกี่ยวข้องผู้บริหารโรงเรียนหลายกรณี ที่ผู้บริหารโรงเรียนกระทำการเพื่อประโยชน์ส่วนตนโดยที่ไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เข้าข่ายของผลประโยชน์ขัดแย้ง เช่น การขาดงานเป็นเวลาติดต่อกันจนทำให้การปฏิบัติหน้าที่บกพร่อง การประพฤติตนไม่เหมาะสม การใช้เวลาราชการเพื่อทำธุรกิจส่วนตัว การประกาศประกวดราคาจ้างเหมาต่อเติมโดยหลีกเลี่ยงระเบียบเพื่อให้เกิดการสมยอมในการเสนอราคา และเรียกเก็บเงินจากผู้ปกครองเด็กเพื่อให้เด็กได้เข้าเรียนในสถานศึกษาโดยไม่ต้องสอบคัดเลือก หรือคะแนนสอบคัดเลือกไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด เป็นต้น ลักษณะของการกระทำเป็นการทำพฤติกรรมที่เอื้อให้ตนเองได้ประโยชน์โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับส่วนราชการและส่วนรวมทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวได้มีการสอบสวนทางวินัย ผลการดำเนินการที่ได้จากการสอบสวนมักจะมีคดีหรือมีการลงโทษสถานเบา เช่น ว่ากล่าว ตักเตือน ภาคทัณฑ์ เป็นต้น เนื่องจากไม่มีหลักฐานเด่นชัดพอที่จะเอาผิดตามกฎหมายได้

วินัยกับผลประโยชน์ขัดแย้งจึงมีส่วนที่คล้ายคลึงกัน ตรงที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่เอื้อต่อตนเองมากกว่าจะคำนึงถึงประโยชน์ต่อโรงเรียนหรือนักเรียนที่ถือเป็นส่วนรวม และเป็นพฤติกรรมไม่เหมาะสมไม่ควรปฏิบัติ อาจจะต่างกันตรงที่วินัยจะเป็นเรื่องของกฎระเบียบ หรือ ข้อบังคับที่ข้าราชการต้องปฏิบัติ หากไม่ปฏิบัติตามอาจมีความผิดตามกฎหมายที่ทางราชการกำหนดไว้ ส่วนผลประโยชน์ขัดแย้งไม่สามารถเอาผิดตามกฎหมาย

สรุปว่า ลักษณะของจริยธรรม จรรยาบรรณ และวินัย กำหนดหรือบัญญัติขึ้นตามความต้องการของสังคม เพื่อใช้ในการควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของรัฐ ถือว่าเป็นกระบวนการที่ควบคุมพฤติกรรมของข้าราชการให้ปฏิบัติงานในทิศทางที่เหมาะสม ก่อให้เกิดประโยชน์และความพึงพอใจสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อส่วนรวมตามความคาดหวังของประชาชน ซึ่งลักษณะพฤติกรรมบางประการอาจมีความสอดคล้องคล้ายคลึงและเหลื่อมล้ำกับผลประโยชน์ขัดแย้งเป็นอย่างมาก จนอาจกล่าวได้ว่าหากข้าราชการสามารถหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งได้ ก็จะสามารถหลีกเลี่ยงการกระทำผิดต่อจริยธรรม จรรยาบรรณ และวินัยของข้าราชการได้เช่นเดียวกัน

## 5. ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (A Theory of Reasoned Action)

ทฤษฎีทางจิตวิทยาสังคมที่จะอธิบายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อเจตนาของบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคคลและพฤติกรรมของบุคคล คือ ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลของ ฟิชไบน์และไอเซน (Fishbein and Ajzen, 1975) ซึ่งเขาได้เริ่มต้นศึกษาทฤษฎีนี้มาตั้งแต่เมื่อปี ค.ศ. 1967 ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลมีสมมติฐานว่า บุคคลเป็นผู้ที่มีเหตุผลและมีการใช้ข้อมูลของตนที่มีอยู่แล้วอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง รวมทั้งบุคคลจะพิจารณาผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำก่อนที่จะตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมนั้น

### แนวคิดของทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล

แนวคิดที่เป็นหลักสำคัญของทฤษฎีนี้ ตั้งอยู่บนสมมติฐานว่ามนุษย์เป็นผู้ที่มีเหตุผล และจะใช้ข้อมูลที่มีอยู่อย่างระมัดระวังเป็นระบบ มนุษย์จะพิจารณาถึงผลจากการกระทำก่อนที่จะกระทำพฤติกรรมใด ๆ การจะเกิดพฤติกรรมโดยย่อจะต้องมีที่มา ต้องมีเหตุผลที่จะกระทำและจะต้องกระทำจากเจตนา พฤติกรรมของบุคคลส่วนมากจะขึ้นอยู่กับเจตนาที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคล นั่นคือทฤษฎีนี้เป็นเครื่องมือในการทำความเข้าใจ อธิบาย ทำนายพฤติกรรม เจตนาของบุคคลที่จะกระทำพฤติกรรมหรือไม่กระทำพฤติกรรมและจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ พฤติกรรมจะอยู่ภายใต้การควบคุมของเจตนา เรียกว่า เจตนาเชิงพฤติกรรม (Behavioral Intention หรือ I) ซึ่งมี 2 ตัวแปรหลักเป็นตัวกำหนด คือ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factor) หรือ เจตคติต่อการกระทำพฤติกรรม (Attitude Toward The Behavior = AB)

(2) ปัจจัยทางสังคม หรือ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norms หรือ SN) ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. เจตคติต่อการกระทำพฤติกรรม (Attitude Toward The Behavior = AB) ถือเป็นปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factor) คือ การที่บุคคลพิจารณาแล้วว่าการจะกระทำพฤติกรรมนั้นดีหรือไม่ดีต่อเขาและเขาจะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมนั้น เป็นการประเมินพฤติกรรมทางบวก-ลบ ของบุคคลต่อการกระทำนั้นว่าเขาควรกระทำ หรือ ไม่ควรกระทำพฤติกรรมดังกล่าว เรียกว่า เจตคติต่อพฤติกรรม (AB)

เจตคติต่อการกระทำพฤติกรรมขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับผลการกระทำพฤติกรรม (Behavioral Belief หรือ  $b_i$ ) หากบุคคลมีความเชื่อว่าการกระทำพฤติกรรมนั้นจะนำไปสู่ผลที่เป็นบวก เขาก็จะมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้นและจะกระทำพฤติกรรมดังกล่าว ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลมีความเชื่อว่าการกระทำพฤติกรรมนั้นจะนำไปสู่ผลที่เป็นลบ เขาก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมนั้นและจะไม่กระทำพฤติกรรมดังกล่าว เจตคติต่อการกระทำพฤติกรรมยังขึ้นอยู่กับ การประเมินผลการกระทำ (Evaluation of Consequences หรือ  $e_i$ ) เป็นการประเมินว่า หากเขาทำพฤติกรรมนั้น ผลของการกระทำจะออกมาดีหรือเลว ผลจะเป็นบวกหรือลบ พึงพอใจหรือไม่น่าพึงพอใจ ดังนั้นหากเขาได้ประเมินแล้วว่าดีมีผลดี น่าพึงพอใจ เขาก็จะมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้นและจะกระทำพฤติกรรมดังกล่าว ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลได้ประเมินแล้วว่าผลจะออกมาไม่ดี ไม่น่าพึงพอใจ เขาก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมนั้นและจะไม่กระทำพฤติกรรมดังกล่าว โดยเจตคติต่อพฤติกรรมจะต่างกันไปในแต่ละบุคคล เช่น บุคคลหนึ่งอาจมีเจตคติทางบวกต่อการกระทำพฤติกรรมหนึ่ง แต่อีกบุคคลหนึ่งอาจมีเจตคติทางลบต่อการกระทำพฤติกรรมเดียวกันนั้น ซึ่งฟิชไบน์และไอเซนได้อธิบายในรูปของสมการ ดังนี้ (Fishbein and Ajzen, 1975 : 301)

$$AB = f \sum_{i=1} b_i e_i$$

2. การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norms หรือ SN) ถือว่าเป็นปัจจัยทางสังคม (Social Factor) คือ การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลรอบข้างมีอิทธิพลต่อการกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมของบุคคลหนึ่ง การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเป็นตัวแปรภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางสังคมหรือบุคคลแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลหนึ่ง เป็นการประมาณของบุคคลว่า ตนจะมีการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเพียงใด กลุ่มอ้างอิง หมายถึง บุคคลใกล้ชิดที่มีความสำคัญต่อบุคคลนั้น เป็นความรู้สึกของบุคคลว่าสังคมและคนรอบข้างของเขามีความต้องการให้เขากระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมนั้น หากเขาคิดว่าสังคมหรือคนรอบข้างต้องการให้เขากระทำพฤติกรรม เขาก็ควรมีเจตนาที่จะกระทำพฤติกรรมดังกล่าว การคล้อยตาม

กลุ่มอ้างอิงเป็นผลมาจากความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง (Normative Belief หรือ NB) เป็นความเชื่อว่าคุณคอรอบข้างที่มีความสำคัญต่อเขา มีความต้องการให้กระทำพฤติกรรมนั้นมากน้อยเพียงใด และแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Motivation to Comply หรือ MC) เป็นระดับความเข้มของอิทธิพลจากบุคคลรอบข้างที่สำคัญต่อเขา อยากให้กระทำพฤติกรรมนั้นมากน้อยเพียงใด ซึ่งฟิชไบน์และไอเซนได้สรุปในรูปของสมการ ดังนี้ (Fishbein and Ajzen. 1975 : 302)

$$SN = \sum_{i=1} NB_i MC_i$$

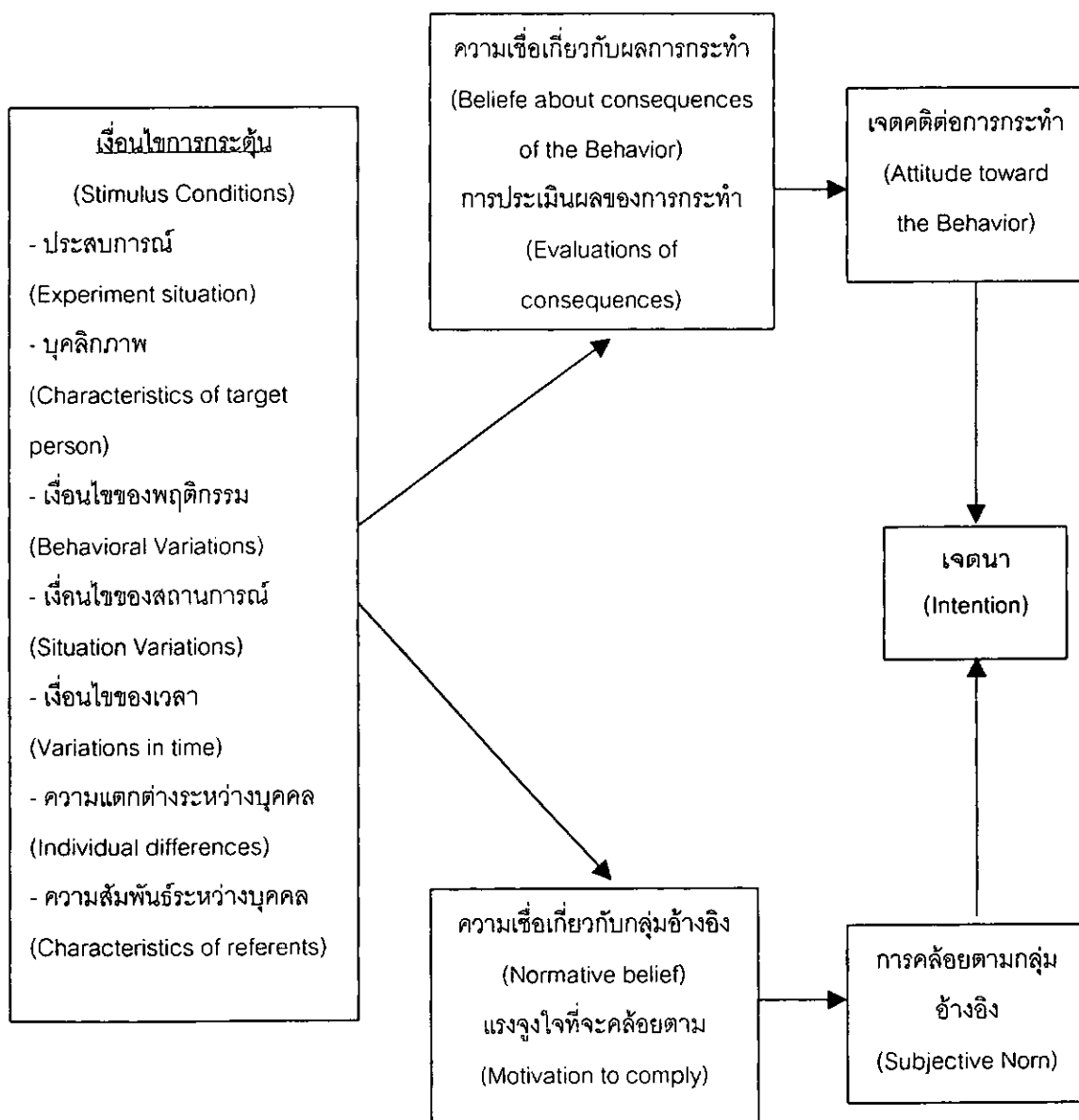
สรุปแนวคิดของทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่เกิดจากเจตคติของตัวบุคคลเอง หมายถึง บุคคลจะมีเจตคติต่อพฤติกรรมเป็นอย่างไร เป็นผลมาจากความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะได้รับที่เกิดจากการกระทำพฤติกรรม และคุณค่าของผลลัพธ์ที่คาดหวัง ซึ่งขึ้นอยู่กับความเชื่อของบุคคลที่ว่า ถ้ากระทำพฤติกรรมนั้นแล้ว จะทำให้เกิดผลดีและมีคุณค่ามาก บุคคลก็จะมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้น

2. ปัจจัยทางสังคม เป็นปัจจัยที่บุคคลได้รับอิทธิพลจากกลุ่มอ้างอิง บุคคลมีความคิดว่าแรงกดดันทางสังคม ทำให้เขากระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมนั้น ซึ่งเป็นระดับของการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามหรือไม่ปฏิบัติตามความรู้สึกของบุคคลอื่น ๆ

3. ปัจจัยภายนอก จะมีผลต่อพฤติกรรมทางอ้อม ได้แก่ ตัวแปรทางชีวสังคม (Demographic Variables) เช่น เพศ อายุ การศึกษา เป็นต้น เจตคติต่อเป้าหมาย (Attitude toward targets) ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น ๆ เช่น เจตคติต่อบุคคล เจตคติต่อสถาบัน เป็นต้น และบุคลิกภาพส่วนบุคคล (personality traits) ซึ่งตัวแปรเหล่านี้จะส่งผลต่อเจตนาเชิงพฤติกรรม ต่อเมื่อมีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อพฤติกรรมหรือการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อพฤติกรรม

จากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น สามารถเขียนเป็นแผนภูมิเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น ดังภาพประกอบ 1



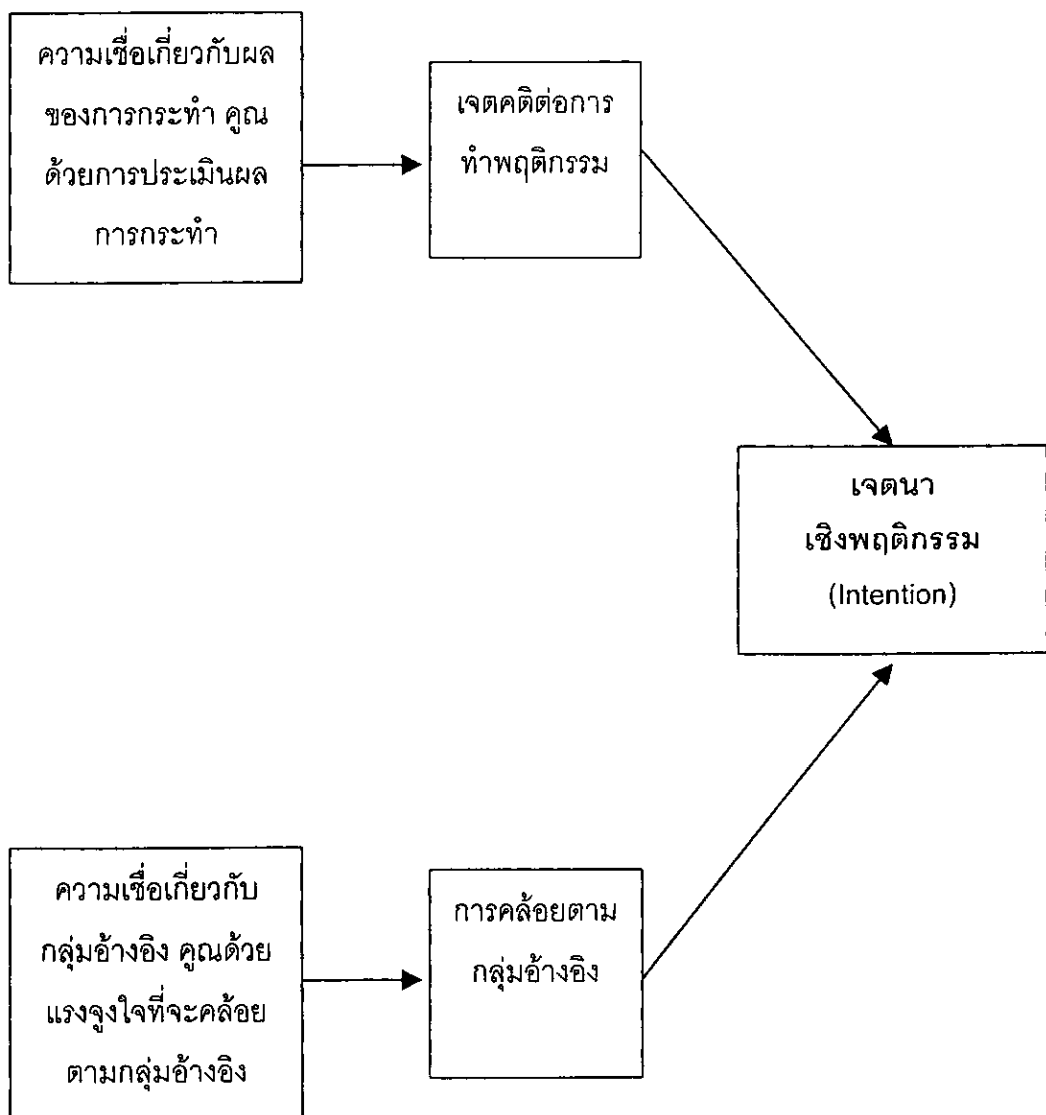
ภาพประกอบ 1 ส่วนประกอบแสดงตัวแปรที่ส่งผลต่อเจตนาเชิงพฤติกรรมตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Fishbein, M. and Ajzen, I. 1975 : 334)

ทฤษฎีระบุว่าพฤติกรรมอยู่ภายใต้การควบคุมของจิตหรือเจตนาโดยมีความเชื่อว่าบุคคลตัดสินใจทำพฤติกรรมโดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ซึ่งประกอบด้วยความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรม (Behavioral beliefs) และความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญต่อเขา (Normative beliefs) หรืออาจเรียกว่าความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง ซึ่งความเชื่อนี้ส่งผลต่อพฤติกรรมโดยผ่านเจตคติต่อการทำพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และความเจตนาเชิงพฤติกรรม เนื่องจากทฤษฎีมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าพฤติกรรมอยู่ภายใต้การควบคุมเจตนา ดังนั้นการให้เจตนาเชิงพฤติกรรม (Behavioral intention) เป็นตัวแปรที่ทำนายว่าพฤติกรรมจะเกิดขึ้นหรือไม่ ซึ่งคาดหวังว่าจะอาจพบความสอดคล้อง หรือ ความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงพฤติกรรมและเจตนาที่จะกระทำพฤติกรรม

ทฤษฎีนี้กล่าวว่าเจตนาเชิงพฤติกรรมถูกกำหนดโดยเจตคติต่อการทำพฤติกรรมซึ่งอาจถือว่าเป็นปัจจัยส่วนบุคคล (personal factor) และการคล้อยตามกลุ่มและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงซึ่งเป็นปัจจัยทางสังคม (social factor) ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นการแสดงความรู้เชิงประเมินคุณค่า เห็นประโยชน์หรือโทษของการกระทำนั้น ๆ วัตได้จากเจตคติต่อการทำพฤติกรรมนั้น เช่น เจตคติต่อการประหยัดน้ำว่าดีหรือเลว ส่วนปัจจัยทางสังคมสังเกตได้จากการคล้อยตามของกลุ่มอ้างอิง ซึ่งเป็นการรับรู้ว่าคุณค่าของเขามีความต้องการให้เขาทำหรือไม่ทำพฤติกรรมนั้น เช่น การรับรู้ว่าคุณแม่ หรือ พี่-น้อง ต้องการให้เขาประหยัดน้ำหรือไม่ โดยปกติเราคาดหวังว่าถ้าบุคคลมีความรู้สึกว่าการกระทำพฤติกรรมประหยัดน้ำเป็นสิ่งที่ดีงาม บุคคลก็จะกระทำพฤติกรรมดังกล่าว แต่หากบุคคลมีความรู้สึกว่าการกระทำพฤติกรรมประหยัดน้ำเป็นสิ่งไม่ดี แต่สังคมและบุคคลรอบข้างต้องการให้เขากระทำ เขาจะต้องตรองซึ่งน้ำหนักตัวแปรทั้งสองก่อนที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมนั้น ๆ

ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลยังได้อธิบายถึงที่มาของเจตคติต่อการทำพฤติกรรม และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงว่าเป็นผลมาจากความเชื่อ 2 ประการ คือ ความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรม (behavioral beliefs) โดยอธิบายว่าความเชื่อนี้มีอิทธิพลต่อเจตคติต่อการทำพฤติกรรม กล่าวคือถ้าบุคคลเชื่อว่าเมื่อทำพฤติกรรมแล้วจะส่งผลทางบวก บุคคลนั้นน่าจะมีเจตคติต่อการกระทำพฤติกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อบุคคลประเมินว่าผลจากการทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์ ในการวัดความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรม ซึ่งกำหนดให้วัดปริมาณของความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ (b) และการประเมินผลของการกระทำ (e) ซึ่งมีมากกว่าหนึ่งความเชื่อ แล้วนำผลคูณของแต่ละความเชื่อมาบวกกันผลที่ได้เรียกว่า เจตคติต่อการทำพฤติกรรมวัดจากความเชื่อ ในงานวิจัยนี้ เรียกว่า การวัดทางอ้อมของเจตคติต่อการทำพฤติกรรมโดยคำนวณจากค่าคณิตศาสตร์ ความเชื่ออีกประการหนึ่งคือ ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง (normative beliefs) ซึ่งทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลอธิบายว่า ความเชื่อนี้มีอิทธิพลต่อการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง กล่าวคือ ถ้าบุคคลเชื่อว่าคนที่มีความสำคัญต่อเขาต้องการให้เขาทำพฤติกรรมนั้น บุคคลจะมีการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงสูงโดยคำนึงด้วยว่า บุคคลนั้นมีแรงจูงใจหรือมีความต้องการกระทำตามคนสำคัญนั้น มากน้อยเพียงใด ในการวัดความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงจะทำการวัดตัวแปรตาม 2 ตัว คือ

ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง (Normative Belief, NB) และแรงจูงใจที่คล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Motivation to Comply, MC) ผลบวกของผลคูณระหว่างสองเทอมนี้เรียกว่าการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงวัดจากความเชื่อ (Belief 3 based Subjective Norms) หรือ ซึ่งในงานวิจัยนี้เรียกว่า การวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมต่อพฤติกรรม ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ส่วนประกอบในทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล  
(ปรับจาก Fishbein, M. and Ajzen, I. 1975 : 16)



จากภาพประกอบ 2 เราสามารถเขียนเป็นสมการเพื่อการอธิบายและทำนายพฤติกรรม ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{BI} &= b_2 \text{Att} + b_3 \text{SN} + e && \text{----- 1} \\ \text{Att} &= b_4 \sum b_i e_i + e && \text{----- 2} \\ \text{SN} &= b_5 \sum \text{NB}_i \text{MC}_i + e && \text{----- 3} \end{aligned}$$

เมื่อ

BI	=	เจตนาเชิงพฤติกรรม
Att	=	เจตคติต่อการทำพฤติกรรม
SN	=	การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง
$b_i e_i$	=	ผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำและการประเมินผลการกระทำ
$\text{NB}_i \text{MC}_i$	=	ผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงและแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง
e	=	ความคลาดเคลื่อน

**สมการที่ 1**     ทำนายเจตนาเชิงพฤติกรรม จากเจตคติต่อการทำพฤติกรรมและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง

**สมการที่ 2**     ทำนายเจตคติต่อการทำพฤติกรรม จากผลรวมของผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำและการประเมินผลการกระทำ

**สมการที่ 3**     ทำนายการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง จากผลรวมของผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงและแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง

จากผลการทดสอบทฤษฎีนี้พบว่า ในการทำนายพฤติกรรมหนึ่งเจตคติต่อการกระทำพฤติกรรม อาจมีอิทธิพลต่อเจตนาเชิงพฤติกรรมสูงกว่าการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ในขณะที่การทำนายพฤติกรรมอื่นๆ อาจมีผลตรงข้ามกันได้ ซึ่งฟิชไบน์และคณะกล่าวว่าน้ำหนักของตัวแปรทั้งสองในการทำนายเจตนาเปลี่ยนไปตามกลุ่มประชากรและพฤติกรรมที่ศึกษา

การกำหนดพฤติกรรมที่จะศึกษานี้ สามารถกำหนดให้มีลักษณะเฉพาะได้ตามที่เราสนใจจะศึกษา เมื่อกำหนดพฤติกรรมได้แล้ว การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมจะต้องวัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรม ส่วนการวัดพฤติกรรมจำเป็นต้องวัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่กำหนดขึ้น และการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมได้ ต้องทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ เหล่านี้ (Ajzen and Fishbein.1980 :

29-39) คือ 1) พฤติกรรมและผล 2) ความคงอยู่เจตนา 3) ปัจจัยส่วนบุคคล 4) ปัจจัยทางสังคม 5) ปัจจัยภายนอก ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1) **พฤติกรรมและผล (Behavior versus Outcome)** ในการศึกษาพฤติกรรมที่น่าสนใจนั้น จะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าจะศึกษาพฤติกรรมหรือผล เพราะทั้งสองอย่างมีความแตกต่างกัน พฤติกรรม คือ การกระทำ เป็นสิ่งที่บุคคลลงมือทำเอง หรือ อาการที่แสดงออกของบุคคลที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้า พฤติกรรมของบุคคลทุกพฤติกรรมย่อมมีสาเหตุ แต่ผลอาจเกิดจากการกระทำและปัจจัยอื่นๆ ที่นอกเหนือจากพฤติกรรม พฤติกรรมหลายพฤติกรรมที่ต่างกันอาจนำไปสู่ ผลกรรมที่เหมือนกันได้ เช่น การรักษาไข้หวัด อาจเกิดจากการกระทำพฤติกรรมต่างๆ เช่น ตื่นน้ำมาก ๆ นอนหลับพักผ่อน ซึ้อยารับประทานเอง หรือไปพบแพทย์ เป็นต้น ในขณะที่เดียวกัน สาเหตุของพฤติกรรมหนึ่งๆ อาจจะมีสาเหตุมาจากหนึ่งหรือหลายสาเหตุ ดังนั้นในการทำความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมเราจะต้องกำหนดให้แน่ชัดว่า เราจะศึกษาพฤติกรรมหรือผล ดังนั้นในการนิยามและการวัดพฤติกรรมจำเป็นต้องแยกแยะระหว่างพฤติกรรมกับผล หากต้องการศึกษาผล จำเป็นต้องกำหนดให้ได้ว่ามีพฤติกรรมใดบ้างที่นำไปสู่ผลนั้นๆ แล้วศึกษาพฤติกรรมแต่ละพฤติกรรมตามทฤษฎี (ธีระพร อุวรรณโณ. 2535 : 301) สิ่งที่ควรคำนึงเกี่ยวกับพฤติกรรม คือ พฤติกรรมเดี่ยว ประเภทพฤติกรรม และความจำเพาะของพฤติกรรม ดังรายละเอียดดังนี้

1.1 **พฤติกรรมเดี่ยว (Single Action)** หมายถึง การกระทำเดี่ยวเป็นพฤติกรรมเฉพาะอย่างเดี่ยว เช่น การรับประทานอาหาร ในการวัดพฤติกรรมเดี่ยวจะต้องให้คำจำกัดความที่ชัดเจน เพื่อให้ตัดสินใจได้ว่าการกระทำนั้นได้เกิดขึ้นหรือไม่ การกระทำอาจสังเกตได้ยาก หรือง่ายแตกต่างกัน ผู้สังเกตอาจสังเกตได้ผลแตกต่างกัน ดังนั้นในการกำหนดวิธีการที่จะสังเกตหรือการวัดพฤติกรรม ควรกำหนดให้ผู้สังเกตหลายๆ คนสังเกตให้ตรงกันในระดับสูง เพราะพฤติกรรมเฉพาะเจาะจงที่บุคคลกระทำนั้นสามารถวัดได้ แต่ต้องนิยามให้มีความชัดเจนเพียงพอที่ผู้สังเกตจะสังเกตได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเกิดความเข้าใจตรงกันในการสังเกต โดยประเมินจากตรงกันความเชื่อมั่นระหว่างผู้สังเกต รวมทั้งยังจะต้องกำหนดการกระทำนั้นให้ถูกต้อง ทั้งนี้เพราะการกระทำบางอย่างสังเกตได้ง่าย แต่การกระทำบางอย่างสังเกตได้ยาก เช่น การนั่งเหม่อลอยอยู่ริมชายหาด เป็นต้น

1.2 **ประเภทพฤติกรรม (Behavioral Categories)** หมายถึง การรวมการกระทำหลายๆ อย่างเข้าด้วยกัน เรียกว่า กลุ่มของการกระทำ เพราะบุคคลมักมองข้ามความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมเดี่ยวกับประเภทพฤติกรรม เนื่องจากเราไม่สามารถที่จะสังเกตประเภทพฤติกรรมได้โดยตรง เพราะประเภทพฤติกรรมหนึ่งประกอบด้วยกรกระทำเฉพาะหลายกรกระทำ เช่น เราไม่สามารถที่จะสังเกต "ความก้าวร้าว" ได้ แต่เราสามารถสังเกตการกระทำเฉพาะหรือการกระทำเดี่ยวได้โดย เราอาจนิยามได้ว่าเป็นความก้าวร้าวหรือไม่ก้าวร้าว เมื่อเราไม่สามารถสังเกตประเภทพฤติกรรมนั้นได้โดยตรง เราจะต้องอนุมานจากการกระทำเดี่ยว ปัญหาของการวัดประเภทพฤติกรรม คือ จะต้องใช้การกระทำเดี่ยวจำนวนเท่าใดจึงจะเพียงพอ ดังนั้นจึงจำเป็นที่

จะต้องกำหนดการกระทำเดี่ยวที่สัมพันธ์กับประเภทพฤติกรรมนั้นๆ ให้มากที่สุด และการกระทำเดี่ยวจะต้องสังเกตได้โดยตรง มีความเชื่อมั่นระหว่างผู้สังเกต และทำการสังเกตการกระทำแต่ละการกระทำแล้วนำมาให้คะแนน คะแนนรวมที่ได้จะเป็นดัชนีในการวัดปริมาณของประเภทพฤติกรรม

1.3 ความจำเพาะของพฤติกรรม คือ การกำหนดพฤติกรรม หรือ การวัดพฤติกรรม ไม่ว่าจะเป็พฤติกรรมเดี่ยวหรือประเภทพฤติกรรม จะมีความเที่ยงตรงมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความจำเพาะของพฤติกรรม หากกำหนดให้มีความเฉพาะเจาะจงจะช่วยให้เราสังเกตและวัดพฤติกรรมได้มากขึ้น และความจำเพาะของพฤติกรรมขึ้นอยู่กับ 1) การกระทำ (Action) คือ พฤติกรรมที่ต้องระบุอย่างชัดเจนว่าเป็นการกระทำเดี่ยว หรือ ประเภทพฤติกรรม เช่น การออกกำลังกาย ซึ่งทำได้หลายๆ วิธี เช่น กระโดดเชือก วิ่ง ว่ายน้ำ เป็นต้น 2) เป้าหมาย (Target) คือ สิ่งที่พฤติกรรมมุ่งไปสู่สิ่งที่สามารถสะท้อนว่าสนใจการกระทำเดี่ยวหรือสนใจประเภทพฤติกรรม ต้องกำหนดว่ากระทำอย่างไร เช่น พฤติกรรมการคุมกำเนิดถาวร 3) บริบท (Context) หมายถึง สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่การกระทำนั้นๆ เกิดขึ้น เช่น การคุมกำเนิดถาวรเมื่อคลอดบุตรคนที่สองและบุตรมีสุขภาพแข็งแรงดี 4) เวลา (Time) หมายถึง เวลาที่การกระทำพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้น เช่น เมื่อคลอดบุตรคนที่สองแล้วได้สองวัน และหากบุตรมีร่างกายแข็งแรงสุขภาพดีจะ คุมกำเนิดถาวรทันที

ในการกำหนดพฤติกรรมที่ศึกษา จะกำหนดให้มีลักษณะเฉพาะมากน้อยเพียงใดก็ได้ แต่ต้องวัดตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในระดับความจำเพาะที่สอดคล้องกัน ถ้าความจำเพาะของพฤติกรรมมีมาก การทำนายพฤติกรรมก็จะมี ความแม่นยำเที่ยงตรงมากขึ้น บางครั้งเราอาจจะสนใจการกระทำหนึ่งในเป้าหมายหนึ่ง แต่เราอาจจะสนใจบริบทและเวลาไม่มากนัก ดังนั้นเราจึงต้องพิจารณาในทุกๆ บริบทและสังเกตตลอดเวลาที่พฤติกรรมนั้นอาจจะเกิดขึ้น

การวัดพฤติกรรม การสังเกตหรือการวัดการกระทำเดี่ยว อาจทำได้หลายวิธีแตกต่างกันขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของข้อมูลที่น่าสนใจ อาจสังเกตจากพฤติกรรมจริง ซึ่งรูปแบบการสังเกตก็จะแตกต่างกันด้วย เช่น การสังเกตปริมาณของการกระทำ การสังเกตความถี่ของการกระทำ เป็นต้น ในบางกรณีการสังเกตการกระทำพฤติกรรมโดยตรงเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก หรือ อาจจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมาก กรณีนี้การวัดพฤติกรรมอาจต้องอาศัยวิธีการรายงานตนเอง แม่วิธีนี้จะมี ความเที่ยงตรงน้อยกว่าการสังเกตพฤติกรรมโดยตรง ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้วิจัยที่จะหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

### วิธีการวัดพฤติกรรม

การสังเกตหรือการวัดการกระทำเดี่ยวที่บุคคลจะกระทำหรือไม่กระทำก็ได้ สามารถวัดได้หลายวิธีต่างกัน ดังนี้ (เรวัต วิเศษโกศล. 2533 : 12-14)

**วิธีที่ 1** วิธีที่ให้คุณคสมมีทางเลือก 2 ทาง คือ การกระทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรม เช่น จะซื้อบ้านและรถยนต์เป็นของตนเองหรือไม่

**วิธีที่ 2** วิธีที่ให้คุณคสมมีทางเลือกมากกว่า 2 ทาง ที่เขาสามารถเลือกได้ เช่น

----- บ้านเดี่ยว	----- บ้านแฝด
----- คอนโดมิเนียม	----- ทาวน์เฮาส์
----- เช่าบ้าน	

ทางเลือกเหล่านี้อาจมองว่าเป็นกลุ่มของการกระทำเดี่ยวที่จะกระทำหรือไม่กระทำก็ได้

**วิธีที่ 3** วิธีวัดหรือสังเกตปริมาณของการกระทำที่เกิดขึ้น เช่น สนใจว่าเขาบริจาคเงินช่วยการกุศลหรือไม่ และบริจาคเป็นเงินเท่าใด ซึ่งจะมีจำนวนเงินหลายจำนวนให้เลือก

----- ไม่บริจาค	----- 1 - 50 บาท
----- 51 - 100 บาท	----- 101 - 200 บาท
----- 201 - 300 บาท	----- มากกว่า 300 บาท

**วิธีที่ 4** วิธีสังเกตพฤติกรรมที่ทำซ้ำ ๆ กัน ซึ่งมีวิธีการวัด 2 วิธี คือ

ก) ความถี่สัมบูรณ์ (The Absolute Frequency) คือ วัดจำนวนครั้งที่บุคคลกระทำพฤติกรรม

ข) ความถี่สัมพัทธ์ (The Relative Frequency) คือ หาสัดส่วนหรือจำนวนร้อยละที่เขากระทำพฤติกรรมนั้น

เมื่อต้องการทราบว่าบุคคลกระทำพฤติกรรมบ่อยเพียงใดจะต้องวัดความถี่สัมบูรณ์ แต่ถ้าต้องการทราบถึงสัดส่วนของจำนวนครั้งที่เกิดพฤติกรรม ต้องวัดความถี่สัมพัทธ์และการใช้การสังเกตซ้ำ โดยการสังเกตการกระทำเดี่ยวที่เป็นการกระทำเดิม สามารถสังเกตได้ทั้งในเงื่อนไขที่มีสภาพเหมือนกันหรือสภาพต่างกัน (Fishbein and Ajzen. 1974 : 60)

**วิธีที่ 5** วิธีวัดจากพฤติกรรมจากคำรายงานด้วยตนเอง พฤติกรรมบางอย่างไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง จึงต้องใช้วิธีรายงานด้วยตนเอง ถึงแม้ว่าผลที่ได้จากการรายงานด้วยตนเองจะมีความเที่ยงตรงน้อยกว่าการสังเกตพฤติกรรมโดยตรง แต่ก็ได้รับการยอมรับในการนำมาใช้ถ้าหากว่าพฤติกรรมนั้นไม่สามารถที่จะสังเกตได้ วิธีการวัดประเภทพฤติกรรมจากคำรายงานด้วยตนเอง จำเป็นต้องบอกกลุ่มของพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับประเภทพฤติกรรมนั้น แล้วให้เขาตอบว่าได้กระทำพฤติกรรมนั้นหรือไม่ วิธีการนี้เป็นวิธีการที่มีประโยชน์มาก หากเราสนใจการรับรู้ตนเองของบุคคล และเป็นวิธีที่ประหยัดทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายด้วย

2) ความคงอยู่ของเจตนา เป็นการวัดเจตนาไม่ได้เป็นตัวทำนายพฤติกรรมที่ดีที่สุดเสมอไป เพราะว่าเจตนาของบุคคลสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลา การวัดเจตนาก่อนที่จะสังเกตพฤติกรรม อาจจะมีค่าต่างจากเจตนาขณะที่พฤติกรรมนั้นถูกสังเกต ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคงอยู่ของเจตนา ได้แก่ ระยะเวลาระหว่างการวัดเจตนากับการวัดพฤติกรรม เจตนาภายใต้เงื่อนไขและตัวแปรอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเจตนา กับพฤติกรรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ระยะเวลาระหว่างการวัดเจตนากับการวัดพฤติกรรม หมายถึง ระยะเวลาในการวัดเจตนาและพฤติกรรมยิ่งห่างกันมากเท่าใด โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะทำให้เจตนาเปลี่ยนแปลงไปก็จะยิ่งมีมากขึ้น และการทำให้การทำนายพฤติกรรมจากเจตนาจะมีความแม่นยำและเที่ยงตรงน้อยลง ในทางตรงกันข้าม ถ้าทั้งช่วงระยะเวลาห่างจากการวัดพฤติกรรมน้อยเท่าใด เจตนาจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมหรือมีโอกาสทำนายพฤติกรรมได้แม่นยำและเที่ยงตรงมากขึ้นเพียงนั้น ดังนั้นเพื่อให้การทำนายพฤติกรรมจากเจตนามีประสิทธิภาพ จึงควรวัดเจตนา ก่อนหน้าที่จะวัดพฤติกรรมในเวลาไม่นานนัก ในการทำนายพฤติกรรมเชิงเจตนา โดยการทิ้งช่วงเวลานานนั้น โดยปกติมักจะไม่นิยมวัดเป็นรายบุคคล แต่จะวัดแนวโน้มของพฤติกรรมในกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ของประชากร เพราะว่าเจตนาโดยรวมของคนกลุ่มใหญ่จะมีความคงอยู่ของเจตนา นานกว่าเจตนาเป็นรายบุคคล

2.2 เจตนาภายใต้เงื่อนไข การทำนายเจตนาเชิงพฤติกรรมภายใต้การเว้นช่วงระยะเวลานาน ไม่ว่าจะเป็นการวัดเจตนาของบุคคลหรือของกลุ่มคน จะต้องพยายามแยกแยะเหตุการณ์เฉพาะที่อาจเกิดขึ้น ที่จะส่งผลทำให้เจตนาของบุคคลเปลี่ยนแปลงไป โดยเพิ่มเข้าไปในการวัดเจตนา เช่น เจ้าของโครงการหมู่บ้านจัดสรร คาดว่าราคาวัสดุก่อสร้างจะขึ้นราคา จึงเพิ่มเหตุการณ์นี้เข้าไปในการวัด ดังนั้นในการวัดเจตนาตั้งแต่แรกจึงควรถามว่า " ถ้าวัสดุก่อสร้างขึ้นราคา 20 % หรือมากกว่านั้น เขาจะซื้อบ้านหรือไม่ " การวัดเจตนาอย่างมีเงื่อนไขนี้ จะสามารถทำนายพฤติกรรมได้แม่นยำและเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น (Ajzen and Fishbein. 1980 : 42 - 43)

2.3 ตัวแปรอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเจตนา กับพฤติกรรม ได้แก่ ประสบการณ์ตรง , การเคยเห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมนั้น , การมีทักษะในการทำพฤติกรรม , การเกิดเหตุการณ์แทรกซ้อนที่ไม่ได้คาดการณ์ล่วงหน้าขึ้นมา

สรุปความหมายของคำว่า เจตนา (Intention) หมายถึง ความตั้งใจ หรือ ความต้องการที่จะพยายามกระทำสิ่งนั้นๆ ดังนั้นจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล เจตนาจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม แต่เจตนาเพียงตัวเดียวอาจไม่เพียงพอที่จะทำนายพฤติกรรมได้เสมอไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากพฤติกรรมนั้นประสบปัญหาในการควบคุมมาก หรือ อาจมีปัจจัยอื่นที่มีปัญหาเกี่ยวกับสิ่งจูงใจ หรือมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเจตนากับการกระทำพฤติกรรม ถ้าการวัดมีลักษณะเป็นนามธรรมหรือมีลักษณะทั่วไปในการวัดเจตนามากเท่าใด ก็จะมีสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่ำมากขึ้นเท่านั้น (Ajzen and Fishbein.1975 : 43)

กฎเกณฑ์พื้นฐานของเจตนา กล่าวคือ เจตนาของบุคคลที่มีความหนักแน่นสูง การได้รับข้อมูลมักจะเพียงพอที่จะเปลี่ยนเจตนาในการกระทำพฤติกรรม ในทางตรงกันข้ามถ้าเจตนาในการกระทำหรือไม่กระทำมีความหนักแน่นต่ำ ความสัมพันธ์เชิงสัมพัทธ์ของเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดคะเนล่วงหน้าเพียงเล็กน้อยก็อาจมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตนาของบุคคลได้ (Ajzen.1985 : 121)

3) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรม (Attitude Toward the Behavior หรือ AB) หมายถึงการประเมินการกระทำพฤติกรรมเป็นบวก – ลบ การตัดสินใจของบุคคลที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นว่าจะเป็นสิ่งดี – เลว ซึ่งบุคคลนั้นสนับสนุนหรือต่อต้านการกระทำนั้น กฎเกณฑ์ทั่วไปถ้าบุคคลมีเจตคติทางบวกมากเท่าใด บุคคลจะมีเจตนาอย่างหนักแน่นที่จะกระทำพฤติกรรมมากเท่านั้น ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีเจตคติทางลบมากเท่าใด บุคคลจะมีเจตนาอย่างหนักแน่นที่จะไม่กระทำพฤติกรรมมากเพียงนั้น (Ajzen and Fishbein.1980 : 54-56 , 63-73)

พิชไบน์และไอเซน ได้เสนอการวัดเจตคติต่อพฤติกรรมไว้ 2 วิธี คือ การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางตรง และการวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางอ้อม หรือการวัดจากความเชื่อ (Belief Based Measure) ซึ่งเจตคติที่วัดโดยทางอ้อมมาจากความเชื่อที่เป็นตัวกำหนดเจตคติทางตรง

3.1 การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางตรง เป็นการประเมินความรู้สึกโดยทั่วไปของบุคคลที่เป็นไปในทางเห็นด้วยหรือคัดค้านต่อการกระทำพฤติกรรมนั้น ซึ่งสามารถใช้การวัดเจตคติชนิดต่างๆ ได้ เช่น มาตรการประมาณค่าของลิเคิร์ท มาตรการนัยปรากฏเท่ากันของเทอร์สโตนหรือกัตแมน แต่ที่นิยมใช้กันมากที่สุดและมีความสัมพันธ์กับแบบวัดเจตคติทางอ้อมคือ มาตรการจำแนกความหมายของออสกูดและคณะ (1957) โดยใช้คำคุณศัพท์คู่ และมีติการประเมินในการวัดเจตคติ แม้ว่าการจำกัดการวัดเจตคติขึ้นอยู่กับประเมินเพียงอย่างเดียวอาจจับภาพที่ซับซ้อนไม่ได้ทั้งหมด แต่ถือว่าการรับภาพส่วนที่สำคัญที่สุดของเจตนาได้ นอกจากนี้ การวัดเจตคติหรือความเชื่อต่อพฤติกรรมจะต้องเป็นการวัดระดับบุคคล ไม่สามารถใช้การวัดระดับทั่วไปได้ .

ตัวอย่างให้ผู้ตอบประเมิน

การหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง สำหรับฉันเป็นสิ่งที่.....								
ดี	_____	_____	_____	_____	_____	_____	เลว	หรือ
	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	
ไม่จำเป็น	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	จำเป็น
	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	

คำตอบที่ได้จากการวัดแบบนี้ คือ เป็นคะแนนรวมของเจตคติที่ได้จากการวัดทางตรง หรืออีกวิธีหนึ่งโดยการให้ผู้ตอบแสดงเจตคติของเขาออกมาโดยตรง ตัวอย่างเช่น

เจตคติของฉันที่มีต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง

ดี \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ ไม่ดี

-3      -2      -1      0      +1      +2      +3

3.2 การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางอ้อมหรือเจตคติที่วัดจากความเชื่อ เป็นคะแนนที่ได้จากผลรวมของผลคูณระหว่างความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ (Salient Belief หรือ b<sub>i</sub>) กับการประเมินผลการกระทำ (Subjective Evaluation หรือ e<sub>i</sub>) ซึ่ง 2 ปัจจัยนี้เป็นตัวกำหนดเจตคติต่อพฤติกรรม จากทฤษฎีของฟิชไบน์และไอเซนเนื้ออธิบายได้ว่าถึงแม้บุคคลจะมีความเชื่อจำนวนมากเกี่ยวกับที่หมายหนึ่งๆ แต่เขาสามารถที่จะใส่ใจกับความเชื่อได้จำนวนน้อยในขณะหนึ่ง ซึ่งจากการวิจัยช่วงความสนใจ ความเข้าใจ และกระบวนการของข่าวสาร พบว่า มนุษย์แต่ละคนสามารถที่จะใส่ใจกับข่าวสารเพียง 5 – 9 ข้อความในขณะหนึ่ง ๆ (Fishbein and Ajzen. 1975 : 218 ; Citing Millet. 1956 ; Woodworth and Schlosberg. 1954 ; Mandler. 1967) เพราะฉะนั้น ความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมจะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเป็นอย่างมาก

3.3 เจตคติต่อพฤติกรรมทางตรง เจตคติทางอ้อมได้มาจากความเชื่อที่เด่นชัด ซึ่งได้จากการกระตุ้นความเชื่อ โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามเกี่ยวกับผลของการกระทำพฤติกรรมเป้าหมาย ซึ่งประสบการณ์ในชีวิตของบุคคลจะนำไปสู่ความเชื่อต่อที่หมายต่างๆ กัน ซึ่งความเชื่อเหล่านี้เป็นความเชื่อที่เด่นชัดเป็นตัวกำหนดเจตคติต่อการกระทำของบุคคล ความเชื่อเด่นชัดอาจจะเปลี่ยนแปลงได้ นั่นคืออาจจะหนักแน่นมากขึ้นหรือหนักแน่นน้อยลง หรืออาจถูกความเชื่ออื่นมาแทนที่เพื่อให้เข้าใจว่าทำไมบุคคลจึงมีเจตคติต่อที่หมายเช่นนั้น จึงต้องประเมินความเชื่อให้เด่นชัดต่อที่หมาย โดยใช้คำถามปลายเปิดให้ตอบอย่างอิสระ ซึ่งจะถามเกี่ยวกับลักษณะของที่หมายของเจตคติ โดยถือว่าความเชื่อ 5 – 9 ความเชื่อเป็นความเชื่อที่เด่นชัด เมื่อได้ความเชื่อแล้ว จะมีขั้นตอนดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) วิเคราะห์เนื้อหาของความเชื่อที่แตกต่างกันของบุคคล 2) จัดกลุ่มความเชื่อที่คล้ายกันเข้าด้วยกัน ถ้าความเชื่อไหนที่คล้ายกันแต่เป็นของผู้ตอบคนเดียวกันก็แยกความเชื่อออกจากกัน ไม่จัดเข้ากลุ่ม 3) คัดเลือกข้อความเชื่อที่เด่นชัด ซึ่งอาจจะใช้วิธีต่างๆ ดังต่อไปนี้

- เลือกความเชื่อที่มีความถี่สูงที่สุด 10 – 12 ความเชื่อ หรือ
- เลือกความเชื่อที่มีความถี่สูงที่สุดจนถึงความเชื่อที่รวมความถี่ได้ร้อยละ 75 ของความถี่ทั้งหมด
- เลือกความเชื่อทั้งหมดที่กลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อยร้อยละ 10-12 กล่าวถึง

ดังนั้นความเชื่อที่ได้มาสร้างแบบวัดจะมีพื้นฐานมาจากกลุ่มของความเชื่อเด่นชัดที่มาจากคนหมู่มาก ฟิชไบน์และไอเซนได้แบ่งความเชื่อออกเป็น 3 ชนิด คือ ชนิดที่ 1 ความเชื่อ

เชิงบรรยาย (Descriptive Belief) เป็นความเชื่อที่เกิดจากประสบการณ์ตรง ซึ่งพบว่าที่หมายมีความสัมพันธ์กับลักษณะเฉพาะอย่าง เช่น โต้ะกลม พรหมสี่เหลี่ยม ชนิดที่ 2 ความเชื่อที่เกิดจากการอนุมาน (Inferential Belief) เช่น นาย ก อ้วนกว่านาย ข และ นาย ข อ้วนกว่านาย ค บุคคลจะเชื่อว่านาย ก อ้วนกว่านาย ค โดยใช้หลักตรรกศาสตร์ ชนิดที่ 3 ความเชื่อที่ได้จากบุคคล (Information Belief) เป็นความเชื่อที่สร้างขึ้นจากการยอมรับในข่าวสารจากแหล่งภายนอก ซึ่งอาจจะเป็นหนังสือ การบรรยาย การบอกเล่าต่อๆ กันมา เป็นต้น เช่น ความเชื่อที่ว่าพระพุทธเจ้าเป็นชาวอินเดีย

ตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ความเชื่อ หมายถึง ความน่าจะเป็นโดยอัตโนมัติของบุคคลที่เห็นว่าที่หมายมีความสัมพันธ์กับลักษณะเฉพาะอย่าง (เรวดี วัฒนโกศล. 2533 : 21 ; อ้างอิงจาก Fishbein and Ijzen. 1975 : 131) ฟิชไบน์และไอเซนให้ความสำคัญกับความเชื่อเป็นอย่างมาก เพราะได้ศึกษาและพบว่าความเชื่อเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเป็นอย่างมาก จึงได้นิยามความหมายของความเชื่อไว้โดยเฉพาะ และได้อธิบายเพิ่มเติมว่าถึงแม้บุคคลจะมีความเชื่อจำนวนมากเกี่ยวกับที่หมายหนึ่งๆ แต่เขาสามารถที่จะใส่ใจกับความเชื่อได้จำนวนจำกัดในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจากการวิจัยช่วงความสนใจ ความเข้าใจและกระบวนการของข่าวสารพบว่า บุคคลแต่ละคนสามารถที่จะใส่ใจกับข้อมูลข่าวสารได้เพียง 5 - 9 ข้อความในช่วงระยะเวลาหนึ่งๆ (Fishbein and Ajzen. 1975 : 218 ; Citing Millet. 1956 ; Woodworth and Schlosberg. 1954 ; Mandler. 1967) และความเชื่อต่อที่หมายในช่วงระยะเวลาหนึ่งเพียง 5 - 9 ความเชื่อนี้เรียกว่า ความเชื่อเด่นชัด (Salient Belief)

ความมากน้อยของความน่าจะเป็นโดยอัตโนมัติ เรียกว่า ความหนักแน่นของความเชื่อ (Belief Strength) ส่วนความเชื่อที่เป็นรากฐานของเจตคติที่มีต่อพฤติกรรม เรียกว่า ความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ (Behavioral Belief) แสดงว่าบุคคลที่เชื่อว่าการกระทำพฤติกรรมอย่างหนึ่งจะนำไปสู่ผลของการกระทำที่เป็นบวก บุคคลก็จะมีเจตคติที่ดีต่อการกระทำนั้น ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่เชื่อว่าการกระทำพฤติกรรมอย่างหนึ่งจะนำไปสู่ผลของการกระทำที่เป็นลบ บุคคลก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการกระทำนั้น ตัวอย่างเช่น ถ้านายสมชายเชื่อว่าการซื้อจักรยานให้ลูก อาจทำให้ลูกของเขาความแข็งแรงขึ้น นายสมชายก็จะมีเจตคติที่เป็นบวกต่อการซื้อจักรยานให้ลูก ในทางตรงกันข้ามถ้านายสมชายเชื่อว่า การซื้อรถจักรยานให้ลูกอาจทำให้ลูกเกิดอุบัติเหตุได้และสนใจการบ้านน้อยลง นายสมชายก็จะมีเจตคติที่เป็นลบต่อการซื้อรถจักรยานให้ลูก

ฟิชไบน์และไอเซนกล่าวว่า การจัดอันดับความเชื่อเด่นชัดจะมีความสัมพันธ์กันสูงกับความหนักแน่นของความเชื่อ โดยเฉพาะความเชื่อเด่นชัดที่มีความถี่สูงมากๆ (Modal Salient Belief) ประมาณ 10 - 12 ความเชื่อ (Fishbein and Ajzen. 1975 : 219) เจตคติของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมถูกกำหนดโดยกลุ่มของความเชื่อเด่นชัดที่มีต่อพฤติกรรม การที่จะเข้าใจเจตคติได้จะต้องเข้าใจความเชื่อเด่นชัดก่อน โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้



ขั้นที่ 1 จะต้องทราบถึงการประเมินผลของพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งสามารถวัดได้โดยการ  
ใช้มาตรวัดค่าคุณศัพท์คู่ 7 ช่วง

ตัวอย่างเช่น

การหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งทำให้การบริหารงาน.....

ดี \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : ไม่ดี  
มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

ขั้นที่ 2 การประเมินความเชื่อของบุคคลว่า พฤติกรรมนั้นนำไปสู่ผลของการกระทำแต่ละ  
อย่างด้วยความหนักแน่นเพียงใด

ตัวอย่างเช่น

การหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งทำให้การบริหารงานดีขึ้น

เป็นไปได้ \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : เป็นไปไม่ได้  
มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

จะเห็นได้ว่า เจตคติมีความสัมพันธ์กับความเชื่อ ซึ่งสอดคล้องกับฟิชไบน์และไอเซนที่  
กล่าวไว้ว่า เจตคติที่มีต่อเป้าหมายจะมีความสัมพันธ์กับความเชื่อเกี่ยวกับเป้าหมายนั้น สรุปได้  
ดังนี้ (Fishbein and Ajzen. 1975 : 29)

(1) บุคคลมีความเชื่อมากมายเกี่ยวกับเป้าหมายหนึ่งๆ นั่นคือ อาจเชื่อว่าที่หมายมีความ  
สัมพันธ์กับลักษณะบางอย่างที่หมายอื่น หรือ เป้าหมายบางอย่าง (b<sub>i</sub>)

(2) ลักษณะที่สัมพันธ์กับที่หมายนี้ มักมีการประเมินควบคู่อยู่ด้วย ซึ่งอาจเรียกได้ว่า  
เป็นเจตคติต่อลักษณะนั้นๆ (e<sub>i</sub>)

(3) อาศัยการเรียนรู้จากการวางเงื่อนไข โดยบุคคลจะเรียนรู้ในการเชื่อมความสัมพันธ์  
ระหว่างความเชื่อที่สัมพันธ์กับที่หมาย โดยมีการประเมินอยู่ด้วย (b<sub>i</sub> e<sub>i</sub>) กับที่หมายของเจตคติ

(4) ความเชื่อที่สัมพันธ์กับที่หมาย โดยมีการประเมินอยู่ด้วย จะรวมตัวกัน ( $\sum b_i e_i$ )

(5) ในโอกาสข้างหน้าที่มีที่หมายของเจตคติจะกระตุ้นให้บุคคลแสดงความเชื่อโดยรวมที่  
สัมพันธ์กับเป้าหมาย โดยมีการประเมินอยู่ด้วย หรือ เป็นการแสดงเจตคติโดยรวมนั่นเอง

จากทฤษฎีเจตคตินี้ทำให้มีการพัฒนาสมการเกี่ยวกับการวัดเจตคติ จากการคำนวณ  
ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนที่ได้จากมาตรวัดความหนักแน่นของความเชื่อเกี่ยวกับผลของ  
การกระทำกับการประเมินผลของการกระทำ เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$AB = f \sum_{i=1}^n b_i e_i$$

AB	=	เจตคติต่อพฤติกรรม
$b_i$	=	ความเชื่อเกี่ยวกับผลการกระทำ $i$
$e_i$	=	การประเมินผลของการกระทำ $i$
$n$	=	จำนวนความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรม

เนื่องจากเจตคติมีความสัมพันธ์ทางตรงกับการทำนายและการทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล รวมทั้งความเชื่อเด่นชัดกำหนดเจตคติที่มีต่อพฤติกรรม ดังนั้นในการวัดความเชื่อเด่นชัดและเจตคติควรให้มีความสอดคล้องกันในความจำเพาะทั้ง 4 คือ การกระทำ เป้าหมาย บริบท และเวลา ด้วย

4) **ปัจจัยทางสังคม** (Ajzen and Fishbein. 1980 : 57 , 73-76) เป็นการประมาณของบุคคลว่า คนจะมีการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเพียงใด การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norms หรือ SN) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ว่าบุคคลส่วนใหญ่ที่มีความสำคัญต่อเขาคิดว่าเขาควรกระทำหรือไม่ควรกระทำพฤติกรรมนั้น ซึ่งฟิชไบน์และไอเซนได้เสนอการวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงไว้ 2 วิธี คือ

**วิธีที่ 1)** การวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรง เป็นการประเมินความเชื่อของตัวบุคคลที่มีต่อความคิดเห็นของบุคคลส่วนมากที่มีความสำคัญต่อตัวเขา คิดว่าเขาควรกระทำหรือไม่ควรกระทำพฤติกรรมนั้นๆ

**ตัวอย่างเช่น**

คนส่วนมากที่มีความสำคัญต่อฉันคิดว่า

ฉันควรรับของขวัญ \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : ฉันไม่ควรรับของขวัญ  
มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

**วิธีที่ 2)** การวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม ซึ่งได้จากผลรวมของผลคูณระหว่างความเชื่อเกี่ยวกับทัศนะของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน (Normative Belief หรือ NB<sub>i</sub>) และแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Motivative to Comply หรือ MC<sub>i</sub>) จากทฤษฎีนี้จะเห็นได้ว่าตัวกำหนดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงและแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง

บุคคลจะพิจารณาว่ากลุ่มอ้างอิงที่มีความสำคัญต่อเขา คิดว่าเขาควรกระทำหรือไม่ควรกระทำพฤติกรรมนั้นและเขาจะใช้ข้อมูลนี้ในการที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงหรือไม่ เช่น แม่ของฉันคิดว่าเมื่อฉันเรียนจบ ชั้น ป.4 ควรจะอยู่บ้านช่วยแม่เลี้ยงน้อง (เป็นความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง) ซึ่งเป็นความเชื่อเกี่ยวกับบุคคลอื่นและเกี่ยวกับคำแนะนำในการกระทำของบุคคล ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงนี้เป็นตัวกำหนดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงตัวหนึ่ง การวัดความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงของบุคคลสามารถวัดได้

ตัวอย่างเช่น

การวัดความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงของผู้หญิงเกี่ยวกับครอบครัว

ครอบครัวของฉันสอนว่า

ฉันควรอยู่บ้านเลี้ยงน้อง \_\_\_\_\_:\_\_\_\_\_:\_\_\_\_\_:\_\_\_\_\_:\_\_\_\_\_:\_\_\_\_\_:\_\_\_\_\_: ฉันควรเรียนต่อให้สูงขึ้น  
มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

การทราบถึงความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงไม่เพียงพอที่จะทำนายหรือเข้าใจการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงของบุคคล เราจะต้องประเมินแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงด้วย ซึ่งจะหาได้จากมาตรวัดนี้

ตัวอย่างเช่น

โดยปกติท่านต้องการทำตามคำแนะนำของครอบครัวมากน้อยเพียงใด

ต้องการ \_\_\_\_\_:\_\_\_\_\_:\_\_\_\_\_:\_\_\_\_\_:\_\_\_\_\_:\_\_\_\_\_:\_\_\_\_\_: ไม่ต้องการ  
มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

ดังนั้น ในการวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงจะต้องมีความสอดคล้องกันในความจำเพาะทั้ง 4 ประการ คือ การกระทำ เป้าหมาย บริบท และเวลา ซึ่งทฤษฎีนี้เชื่อว่ากลุ่มอ้างอิงที่มีความสำคัญจะมีอิทธิพลต่อการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงมากกว่ากลุ่มอ้างอิงที่ไม่มีความสำคัญ

การหา **กลุ่มอ้างอิงที่มีความสำคัญ** (กลุ่มอ้างอิงเด่นชัด)

โดยการให้กลุ่มตัวอย่างเขียนถึงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญต่อตัวเขาที่เรียกว่า **กลุ่มอ้างอิงที่เด่นชัด (Salient Referents)** โดยตามคำถาม 3 ข้อ ให้ตอบแบบอิสระ คือ

แบบที่ 1) บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดที่สนับสนุนการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง

แบบที่ 2) บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดที่คัดค้านการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง

แบบที่ 3) บุคคลอื่นที่เข้ามาในใจของคุณ เมื่อคุณคิดจะหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง

จากนั้นเลือกกลุ่มอ้างอิงเด่นชัดที่มีความถี่สูงๆ แล้วจึงวัดความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงและแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในแต่ละกลุ่มอ้างอิงเด่นชัด การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$SN = f \sum_{i=1}^n NB_i MC_i$$

SN	=	การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง
NB <sub>i</sub>	=	ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง
MC <sub>i</sub>	=	แรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง
n	=	จำนวนกลุ่มอ้างอิง

5) ปัจจัยภายนอก (External Variables) ได้แก่ ตัวแปรทางชีวสังคม (Demographic Variables) เช่น เพศ อายุ อาชีพ เป็นต้น ตัวแปรเจตคติต่อเป้าหมาย (Attitude Toward Targets) เช่น เจตคติต่อบุคคล เจตคติต่อสถาบัน เป็นต้น และตัวแปรคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคล (Personality Traits) เช่น ลักษณะเป็นผู้นำ ลักษณะเป็นโรคประสาท เป็นต้น อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมก็ต่อเมื่อตัวแปรภายนอกนั้นมีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อพฤติกรรม หรืออิทธิพลต่อการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง หรือ กล่าวคือมีอิทธิพลต่อนำหนักความสำคัญของตัวแปรทั้งสองนี้ต่อเจตนาเชิงพฤติกรรม

#### เจตคติต่อพฤติกรรม กับ เจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง

เจตคติต่อพฤติกรรม (Attitude Toward Behavior, AB) เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมผ่านเจตนาที่จะทำพฤติกรรม หมายถึง การประเมินผลทางบวกหรือทางลบของบุคคลต่อการที่เขาทำพฤติกรรมนั้น โดยทั่วไปมีทฤษฎีที่อธิบายองค์ประกอบเจตคติ 3 แบบด้วยกัน คือ แบบที่ 1 เจตคติชนิด 3 องค์ประกอบ ได้แก่ อารมณ์ความรู้สึก ปัญญาและพฤติกรรม (Triandis, 1971) แบบที่ 2 เจตคติชนิด 2 องค์ประกอบ ได้แก่ อารมณ์ความรู้สึกและปัญญา (Rosenberg, 1966, 1960) และแบบที่ 3 เจตคติชนิดองค์ประกอบเดียว ได้แก่ องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (Fishbein and Ajzen, 1980, 1975 ; citing Hill, 1981 : 374 ; Bem, 1970 : 14) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้เจตคติมีองค์ประกอบเดียว คือ องค์ประกอบด้านการประเมินค่า ตามทฤษฎีเจตคติ องค์ประกอบเดียวของฟิชไบน์และไอเซน มีความเชื่อว่าเจตคติมีองค์ประกอบเดียว เพราะเป็นองค์ประกอบด้านความรู้ ความเชื่อ (Cognitive Components) และด้านความพร้อมที่จะกระทำ (Conative Components) มีความสัมพันธ์กับเจตคติในระดับต่ำ และสามารถแยกออกไปศึกษาใน

ฐานะเป็นตัวแปรอื่นได้ (จิระนันท์ พากเพียร. 2540 : 36 ; อ้างอิงจาก ชีระพร อูวรรณโณ. ม.ป.ป. : 2528, 2533)

จากการรวบรวมงานวิจัย พบว่า การศึกษาของราชนันท์ บุญธิมา (2536) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทุจริตการสอบของนิสิตปริญญาโท ภาคพิเศษ ผลจากการศึกษาพบว่า เจตคติต่อการทุจริตการสอบร่วมกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง สามารถร่วมกันทำนายเจตนาเชิงพฤติกรรมในการทุจริตการสอบได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในปี 2536 เช่นเดียวกัน ที่ได้ศึกษาการทำนายพฤติกรรมการทุจริตการสอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่าเจตคติต่อการทุจริตการสอบร่วมกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง สามารถร่วมกันทำนายเจตนาเชิงพฤติกรรมในการทุจริตการสอบได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนวชิร โอภิชากร (2541) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเจตนาในการเลือกประกอบอาชีพอิสระและการรับรู้ถึงประสิทธิภาพแห่งตนต่อการประกอบอาชีพอิสระของนักเรียน ปวช. (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ) พบว่า เจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพอิสระมีอิทธิพลโดยตรงต่อเจตนาในการเลือกประกอบอาชีพอิสระของนักเรียน ปวช. (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ) (ค่า  $\beta = 0.178$ ) และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตนต่อการประกอบอาชีพอิสระของนักเรียนระดับ ปวช. ( $\beta = 0.066$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของสมศรี ชูส่งแสง (2532) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมศึกษาต่อของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า เจตคติต่อการศึกษาต่อสามารถทำนายเจตนาในการศึกษาต่อ ได้ร้อยละ 27.42

### การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงกับเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง

การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อผู้อื่นที่เขาให้ความสำคัญ โดยรับรู้ว่ามีผู้อื่นที่เขายอมรับว่าเขาคิดว่าเขาควรหรือไม่ควรกระทำพฤติกรรมนั้นๆ และบุคคลมักมีเจตนาที่จะทำตามการรับรู้ที่เขามีต่อความคิดของผู้อื่นที่เขาให้ความสำคัญ กล่าวคือ ยิ่งบุคคลรับรู้ว่ามีผู้อื่นที่เขาให้ความสำคัญคิดว่าเขากระทำมากเท่าใด ก็จะมีเจตนาที่จะกระทำจริงมากเท่านั้น เขาก็จะไม่มีความตั้งใจที่จะกระทำ โดยที่ตามความเป็นจริงผู้อื่นที่เขาให้ความสำคัญอาจจะคิดเช่นนั้นจริงๆ หรือไม่ก็ได้

การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ได้รับอิทธิพลจากความเชื่อเช่นเดียวกับเจตคติ แต่เป็นความเชื่อเกี่ยวกับบรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน (Normative Belief) ซึ่งเป็นความเชื่อของเขาว่า บุคคลเฉพาะหรือกลุ่มคนเฉพาะคิดว่าเขาควรหรือไม่ควรทำพฤติกรรมนั้น เช่น พ่อ แม่ ของฉันคิดว่าฉันควรเลือกศึกษาต่อ

จากการรวบรวมงานวิจัย พบว่า จากการศึกษาของราชนันท์ บุญธิมา (2536) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทุจริตการสอบของนิสิตปริญญาโทภาคพิเศษ ผลการศึกษา พบว่า เจตคติต่อการทุจริตการสอบร่วมกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง สามารถร่วมกันทำนายเจตนาเชิงพฤติกรรมในการทุจริตการสอบ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และจากการศึกษาของวชิร โอภิชากร ได้

ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเจตนาในการเลือกประกอบอาชีพอิสระและการรับรู้ถึงประสิทธิภาพแห่งตนต่อการประกอบอาชีพอิสระของนักเรียนระดับ ปวช. พบว่า การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการประกอบอาชีพอิสระที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อเจตนาในการเลือกประกอบอาชีพอิสระของนักเรียนระดับ ปวช. ( $\beta = 0.334$ ) และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตนต่อการประกอบอาชีพอิสระของนักเรียนระดับ ปวช. ( $\beta = 0.131$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศรี ชูส่งแสง (2532) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมศึกษาต่อของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงสามารถทำนายเจตนาในการศึกษาต่อได้ร้อยละ 28.22

### ความสำคัญเชิงสัมพันธ์ของเจตคติ และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง

โดยปกติมักจะพบว่าบุคคลจะมีเจตคติทางบวกต่อพฤติกรรม หากบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อเขาคิดว่าเขาควรกระทำพฤติกรรมนั้น ขณะเดียวกันบุคคลจะมีเจตคติทางลบต่อพฤติกรรม หากบุคคลที่มีความสำคัญต่อเขาคิดว่าเขาไม่ควรกระทำพฤติกรรมนั้น (จิระนันท์ พากเพียร. 2540 : 22 ; อ้างจาก Ajzen and Fishbein. 1980 : 58-59) แต่บางครั้งองค์ประกอบทั้งสอง ซึ่งหมายถึงองค์ประกอบของเจตคติและองค์ประกอบเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงก็อาจจะไม่ไปด้วยกันก็ได้ เช่น บุคคลอาจมีเจตคติทางบวกต่อการกระทำพฤติกรรม แต่เขามีความเชื่อว่าบุคคลที่มีความสำคัญต่อเขาคิดว่าเขาไม่ควรกระทำพฤติกรรมนั้น ดังนั้นเจตนาของบุคคลจะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์เชิงสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งสองของแต่ละบุคคล องค์ประกอบทั้งสองจะมีน้ำหนักที่จะบ่งบอกถึงความสัมพันธ์เชิงสัมพันธ์ที่เป็นตัวกำหนดเจตนา น้ำหนักของความสัมพันธ์เชิงสัมพันธ์นั้นอาจเปลี่ยนจากพฤติกรรมหนึ่งไปอีกพฤติกรรมหนึ่ง หรือ จากบุคคลหนึ่งไปอีกบุคคลหนึ่ง น้ำหนักขององค์ประกอบทั้งสองนี้สามารถร่วมกันทำนายเจตนาเชิงพฤติกรรม เช่น งานวิจัย ของสมศรี ชูส่งแสง (2532) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมศึกษาต่อของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า เจตคติต่อการศึกษากับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงสามารถร่วมกันทำนายเจตนาในการศึกษาต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ได้ร้อยละ 36.27

การผันแปรตัวใดตัวหนึ่งของความจำเพาะทั้ง 4 ของพฤติกรรม ซึ่งหมายถึง การกระทำ เป้าหมาย บริบทและเวลา อาจจะมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์เชิงสัมพันธ์ขององค์ประกอบของเจตคติและองค์ประกอบเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง เช่น พบว่าเจตคติมีความสำคัญในพฤติกรรมการแข่งขันมากกว่าการร่วมมือ ในขณะที่กลุ่มอ้างอิงมีความสำคัญในพฤติกรรมความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน

ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลต่างจากทฤษฎีอื่นตรงที่ ไม่พยายามที่จะอธิบายพฤติกรรม โดยการอ้างอิงถึงตัวแปรภายนอก ได้แก่ (1) ตัวแปรชีวสังคม (Demographic Variables) เช่น เพศ อายุ อาชีพ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ศาสนา การศึกษาเจตคติต่อที่หมาย เจตคติต่อบุคคล และเจตคติต่อสถาบัน (2) ลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Traits) เช่น ลักษณะเก็บตัว ลักษณะเปิดเผยตัวเองมีอาการทางประสาท ลักษณะที่มีอำนาจ และมีลักษณะเด่น

ตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลนี้ยอมรับว่า บางครั้งตัวแปรภายนอกอาจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม แต่อาจมีผลกระทบต่อพฤติกรรมทางอ้อม นั่นคือ ตัวแปรภายนอกจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม หากว่าตัวแปรภายนอกนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งในทฤษฎีนี้ และถ้าตัวแปรภายนอกมีอิทธิพลต่อความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ การประเมินผลของการกระทำ ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง หรือแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ซึ่งจะมีผลกระทบต่อเจตนาเชิงพฤติกรรมของบุคคล และทำให้มีผลกระทบต่อพฤติกรรม หากเจตคติหรือการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงนั้นสามารถทำนายเจตนาเชิงพฤติกรรมได้ และเจตนาเชิงพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กันสูง ถึงแม้ว่าบางครั้งจะพบว่าตัวแปรภายนอกจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในเวลาหนึ่ง แต่จะสัมพันธ์กันได้ไม่นานนัก ดังนั้นพีชไบน์และไอเซนจึง กล่าวว่า ไม่มีความจำเป็นที่จะหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายนอกและพฤติกรรม เพราะว่าตัวแปรภายนอกมีผลที่ไม่มีความแน่นอนต่อความเชื่อที่เป็นรากฐานของพฤติกรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงมิได้คำนึงถึงการศึกษาด้านตัวแปรภายนอกมากนัก แต่มุ่งที่จะศึกษาด้านเจตคติต่อการกระทำพฤติกรรม และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ตามแนวคิดของพีชไบน์และไอเซน

สรุป เจตคติของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรม สามารถทำนายโดยความเชื่อเด่นชัดที่ว่า การกระทำพฤติกรรมนำไปสู่ผลกรรมที่เป็นไปได้ อย่างไรก็ตาม การประเมินผลการกระทำพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงของบุคคลถูกทำนายโดยความเชื่อของเขาที่ว่า กลุ่มอ้างอิงเด่นชัดคิดว่าเขาควรกระทำหรือไม่ควรกระทำพฤติกรรมนั้นกับแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงของเขา องค์ประกอบของเจตคติและองค์ประกอบกลุ่มอ้างอิงจะทำนายเจตนาได้เสมอ หากการวัดทุกขั้นตอนสอดคล้องกันในความจำเพาะทั้ง 4 ได้แก่ การกระทำ เป้าหมาย บริบท และเวลา โดยความสามารถในการทำนายพฤติกรรมจะขึ้นอยู่กับความหนักแน่นของความสัมพันธ์ระหว่างเจตนา กับพฤติกรรม การวัดเจตนาและการวัดพฤติกรรมจะต้องมีความสอดคล้องในความจำเพาะทั้ง 4 ส่วนเจตคติต่อการกระทำและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงจะส่งผลต่อพฤติกรรม โดยการใช้เจตนาเป็นสื่อหากเจตนาไม่สามารถทำนายพฤติกรรมได้อย่างเพียงพอ ถึงแม้ว่าเจตคติต่อการกระทำและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงจะทำนายเจตนาได้ แต่เจตคติต่อการกระทำและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงอาจจะไม่สามารถทำนายพฤติกรรมโดยตรงด้วยตัวเอง

## 6. เจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง

เจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง หมายถึง ความตั้งใจที่จะไม่ทำพฤติกรรมที่คาดว่าอาจป้องกันการเกิดลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้ง ซึ่งเป็นความขัดแย้งภายในของบุคคลที่เกิดขึ้นเมื่อมีสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเลือกระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม แบ่งออกเป็น 8 ประเภทสถานการณ์ (Hejka-Ekins A. 1998 : 481-482 , Terry L.Cooper. 1990 : 114-117) ได้แก่

1. การรับสินบน คือ การรับทรัพย์สิน เงินทอง สิ่งของมีค่า หรือของอื่นๆ ที่น่าพอใจ เช่น การมีเพศสัมพันธ์ของเจ้าพนักงานของรัฐโดยเจตนา เพื่อแลกกับการเอื้อประโยชน์บางประการเป็นกรณีพิเศษ จากการทำงานตามหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐ

2. ความเอนเอียงของเจ้าพนักงานของรัฐ เกิดขึ้นเมื่อเจ้าพนักงานของรัฐใช้ความพยายามที่จะมีอิทธิพลเหนือการตัดสินใจ หรือ การกำหนดนโยบายของภาครัฐให้เอื้อประโยชน์ต่อบุคคลบางกลุ่ม เพื่อที่กลุ่มบุคคลที่สามหรือตนเองจะได้รับผลตอบแทน

3. การรั่วไหลของข้อมูลข่าวสาร เมื่อเจ้าพนักงานของรัฐผู้กุมข่าวสารข้อมูลที่เป็นความลับของทางราชการ แอบนำข่าวสารหรือข้อมูลที่ตนทราบไปเผยแพร่กับผู้อื่น เพื่อผลประโยชน์ของตนเองทั้งด้านทรัพย์สินเงินทองและด้านอื่นๆ

4. การรับประโยชน์จากทรัพย์สินของตนเอง เมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับเงินตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ที่เอื้อประโยชน์ให้กับตน โดยที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นมีอำนาจในการตัดสินใจโดยตรง อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ขัดแย้ง

5. ของกำนัลและการเลี้ยงรับรอง เมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐขอหรือรับของกำนัลที่จะมีผลต่อการละเลยหน้าที่ของตน ผลประโยชน์ขัดแย้งในข้อนี้ เช่น การรับตัวดูหนัง การได้ส่วนลดพิเศษในการซื้อของส่วนตัวและการมีเพศสัมพันธ์ หากผู้ให้ทราบว่าสามารถทำให้เจ้าพนักงานของรัฐเกิดความเอนเอียงในการปฏิบัติหน้าที่

6. การทำธุรกิจส่วนตัวนอกหน้าที่ รวมถึงการทำงานนอกเวลา การทำสัญญา การให้คำปรึกษาและการทำธุรกิจส่วนตัว ซึ่งอาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ หากเจ้าพนักงานของรัฐใช้อำนาจหน้าที่ของตนในการเสริมส่งการทำธุรกิจของตนเอง หรือ การทำธุรกิจส่วนตัว จนเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ หรือ การนำอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ และการบริการของรัฐไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเอง

7. การจ้างงานในอนาคต เมื่อเจ้าพนักงานของรัฐมีความตั้งใจจะไปทำงานกับบริษัทที่มีธุรกิจติดต่อกันในปัจจุบัน อาจทำให้เกิดผลประโยชน์ขัดแย้งได้ หากเจ้าพนักงานของรัฐให้สิทธิพิเศษแก่บริษัทนั้น เพื่อตำแหน่งงานของตนในอนาคตที่บริษัทแห่งนั้น

8. การเอื้อประโยชน์พวกพ้อง หมายถึง การที่ผู้บริหารภาครัฐที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งที่สามารถให้สิทธิพิเศษแก่พวกพ้อง ในงานที่เกี่ยวข้องกับการว่างจ้าง การส่งเสริมสนับสนุน การทำสัญญา และธุรกิจภาครัฐต่างๆ

โดยทุกสถานการณ์ที่กล่าวถึงนี้ เป็นลักษณะสถานการณ์ที่เจ้าพนักงานของรัฐพยายามที่จะใช้อำนาจหน้าที่ที่ตนมีอยู่กระทำการต่างๆ เพื่อให้ได้ผลประโยชน์ต่อตนเองทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนอาจจะประสบกับบางสถานการณ์ที่เป็นผลประโยชน์ขัดแย้งครบหรือไม่ครบทั้ง 8 ประเภทก็ได้ แต่จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมหลักฐาน เอกสารต่างๆ พบว่ามีลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารโรงเรียนอยู่หลายสถานการณ์ ดังตัวอย่าง



ลักษณะของผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนที่มักจะได้ยินข่าวและพบเห็นอยู่เสมอ มีลักษณะแตกต่างกันดังต่อไปนี้

1. การรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียน โดยไม่ต้องสอบคัดเลือกหรือคะแนนสอบคัดเลือก ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด
  2. การจัดหาทุนต่าง ๆ เข้าโรงเรียนโดยการบริจาค หรือ การจำหน่ายสิ่งของ ฯลฯ
  3. การรับการอนุเคราะห์หรือการอุปการะจากผู้ปกครองนักเรียน หรือ ประชาชนในชุมชน
  4. การที่ผู้บริหารหรือครูในโรงเรียนหรือพวกพ้องของผู้บริหาร มีอาชีพพิเศษเสริมรายได้ เช่น ธุรกิจขายตรง การสอนพิเศษนอกเวลาเรียน การขายประกันภัย หรือ สิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นต้น
  5. การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษา ปี พ.ศ.2542 ทำให้มีผู้ปกครองอาสา คณะกรรมการโรงเรียนและประชาชนในชุมชนมาร่วมงานในโรงเรียน จนอาจทำให้เกิดความคุ้นเคยกับผู้บริหารและครูในโรงเรียน
  6. การรับของขวัญหรือสิ่งกำนัลจากผู้ปกครองนักเรียน หรือ ผู้ได้บังคับบัญชา
  7. ขาดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และเลือกปฏิบัติ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้นแก่ครูผู้ใกล้ชิดมากกว่าการคำนึงถึงการทำงานและประโยชน์ที่จะเกิดแก่หน่วยงาน เป็นต้น
  8. การนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และบุคลากร รวมถึงนักเรียนในโรงเรียนไปใช้งานเพื่อประโยชน์ของตนเอง
  9. การใช้เวลาราชการไปทำธุระส่วนตัว ทำให้ต้องลางาน ขาดงานและมาสาย เป็นต้น
- ผู้วิจัยจึงได้นำลักษณะสถานการณ์ทั้ง 9 นี้ ไปสอบถามความคิดเห็นจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อลักษณะสถานการณ์ต่างๆ ข้างต้น เพื่อนำมาศึกษาเรื่องเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีต่อไป

## 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ขัดแย้ง

มีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ขัดแย้ง (Conflict of Interest) ในต่างประเทศมาเป็นเวลานานแล้ว ดังจะเห็นได้จากผลงานของนักวิชาการชาวต่างประเทศหลายท่านที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ได้แก่ Sandra Williams ได้เขียนหนังสือเรื่อง **Conflict of Interest : Ethical Dilemma in Politics** เมื่อปี ค.ศ.1985 และ Terry L.Cooper ได้เขียนหนังสือเรื่อง **The Responsible Administrator** เมื่อปี ค.ศ.1990 ในหนังสือส่วนที่กล่าวถึงเรื่องประโยชน์ขัดแย้ง ยังมีการอ้างถึง Kenneth Keraghan (1975) ที่ได้แบ่งลักษณะของผลประโยชน์ขัดแย้งออกเป็น 7 สถานการณ์ แล้ว Cooper ได้เพิ่มเติมจนครบ 8 สถานการณ์ตามที่ได้แสดงไว้ในส่วนที่กล่าวถึงความหมายของผลประโยชน์ขัดแย้ง นอกจากนี้ยังมี E. Beard เขียนเรื่อง **Conflicts of**

**Interest and Public Service** ในปี ค.ศ.1975 และ **V. Held** ได้เขียนเรื่อง **The Public Interest and Individual Interests** ในปี ค.ศ.1988

แสดงว่ามีการศึกษาเรื่องผลประโยชน์ขัดแย้งในต่างประเทศอย่างต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลานานกว่า 20 ปีแล้ว แต่ในประเทศไทยมีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ขัดแย้งโดยตรงน้อยมาก โดยเพิ่งจะเริ่มมีการศึกษามาเมื่อไม่นานนี้ เช่น วุฒิพงษ์ พาณิชย์สวย (2542) กมล กอบกัยกิจ (2543) ไพโรจน์ ภัทรนรากุล (2546) และ นิพนธ์ พัวพงศกรและคณะ (2546) ที่ได้ทำการศึกษารื่องผลประโยชน์ขัดแย้งนี้ แต่ส่วนมากเป็นการศึกษาตามแนวคิดศาสตร์ และแนวรัฐศาสตร์ โดย วุฒิพงษ์ พาณิชย์สวย (2542) มีความสนใจเรื่อง Conflict of Interest โดยใช้คำว่า “ การขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ ” ได้ทำการศึกษารื่อง การขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับการดำรงตำแหน่งสาธารณะ โดยการค้นคว้าและวิเคราะห์เอกสารจากกฎหมายและบทความต่าง ๆ ในเชิงนิติศาสตร์ ได้ผลสรุปว่า การจะห้ามกระทำการอันเป็นผลประโยชน์ขัดแย้ง ต้องลดขนาดของอิทธิพลหรือผลประโยชน์ส่วนตัวอันมิชอบด้วยกฎหมาย ได้แก่ ผลประโยชน์ที่มีส่วนได้เสียทางการเงิน หรือ ผลประโยชน์ส่วนตัวอื่นๆ มิให้มีส่วนสัมพันธ์กับคุณธรรมในการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตในหน้าที่ และเป็นการเสริมสร้างหลักสุจริตธรรมในการบริหารบ้านเมือง และมีการเสนอแนะว่าประเทศไทยควรจะนำแนวทางในการพัฒนากฎหมายหรือธรรมเนียมปฏิบัติของต่างประเทศที่มีสภาพบังคับทางกฎหมายที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย มาพัฒนากฎหมายไทยให้สมบูรณ์มากขึ้น ส่วนกมล กอบกัยกิจ (2543) ศึกษาเรื่อง Conflict of Interest โดยใช้คำว่า “ผลประโยชน์ขัดกัน” ได้ทำการศึกษารื่อง มาตรการทางกฎหมายในการแก้ไขผลประโยชน์ขัดกันของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และข้าราชการระดับสูงในประเทศไทย ได้ผลสรุปว่า ปัจจุบันกฎหมายฉบับต่างๆ ของไทยที่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่อยู่ในข่ายของผลประโยชน์ขัดแย้ง ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะใช้ควบคุมการกระทำที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ขัดแย้งได้ จึงควรจะมีการปรับปรุงและพัฒนากฎหมายไทยให้ครอบคลุมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น งานวิจัยของทั้งสองท่านจึงเป็นการหามาตรการทางกฎหมายที่จะป้องกันและลงโทษผู้กระทำความผิดกฎหมายให้ครอบคลุมถึงการกระทำผิดด้านผลประโยชน์ขัดแย้งด้วย

ปัจจุบันภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับปัญหาดังกล่าวมากขึ้น โดยมีการบัญญัติลักษณะความผิดด้านผลประโยชน์ขัดแย้งบางอย่างของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ลงในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.2542 ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) (สมพร พรหมหิตาธร. 2544 : 89-90) ซึ่งมุ่งควบคุมการทำงานของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ในหมวดที่ 9 ว่าด้วยเรื่อง “การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม” มาตรา100 ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินกิจการดังต่อไปนี้ (1) เป็นคู่สัญญา หรือ มีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐ ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีอำนาจกำกับดูแล ควบคุม

ตรวจสอบ หรือดำเนินคดี (2) เป็นหุ้นส่วน หรือ ผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญา กับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีอำนาจกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ หรือดำเนินคดี (3) รับสัมปทาน หรือ คงถือไว้ซึ่งสัมปทานจากรัฐ หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือ เข้าเป็นคู่สัญญากับรัฐ หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอน ทั้งนี้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทาน หรือเข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว (4) เข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงานหรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่ หรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งโดยสภาพของผลประโยชน์ของธุรกิจของเอกชนนั้น อาจขัดหรือแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์ทางราชการ หรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น

นอกจากนั้นยังให้นำบทบัญญัติในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับกับคู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามวรรคสอง โดยให้ถือว่าการดำเนินกิจการของคู่สมรสเป็นการดำเนินกิจการของเจ้าหน้าที่ของรัฐเองด้วย และในมาตรา 101 ยังให้นำบทบัญญัติตามมาตรา 100 มาใช้บังคับกับการดำเนินกิจการของผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปีด้วย แสดงว่ากฎหมายให้ความสำคัญต่อการเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งของข้าราชการ ทั้งในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งอยู่และหลังจากพ้นตำแหน่งด้วย ทั้งยังครอบคลุมถึงคู่สมรสของข้าราชการ เพื่อพยายามป้องกันการเกิดพฤติกรรมเกี่ยวกับผลประโยชน์ขัดแย้งของเจ้าพนักงานของรัฐ

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง ยังไม่มีผู้สนใจศึกษาผลประโยชน์ขัดแย้งตามแนวทางการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์เลย จึงขอนำผลการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องหรือใกล้เคียงกับผลประโยชน์ขัดแย้งมากที่สุด เช่น การทุจริตและประพฤติมิชอบหรือคอร์รัปชัน จริยธรรม จรรยาบรรณ และวินัยข้าราชการ เป็นต้น

รอย (1970) อธิบายถึงการเกิดขึ้นและคงอยู่ของการคอร์รัปชันในประเทศไทยว่า มาจากความสัมพันธ์แบบระบบอุปถัมภ์ซึ่งได้สืบทอดมาจากยุคศักดินา โดยเฉพาะเป็นผลสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรมในการให้ของขวัญแก่ข้าราชการระดับสูง และข้าราชการผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ระดับสูงหรือระดับอาวุโส มีแนวโน้มที่จะถือตัวว่าตนเป็นใหญ่ในหน่วยงานที่สังกัด จึงใช้อำนาจหน้าที่ของตนเป็นเครื่องมือในการแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเอง

จากการสำรวจโดยออกแบบสอบถามไปยังประชาชนในกลุ่มต่างๆ และในกลุ่มข้าราชการ มิงงานวิจัยของ พ.ต.ท.สัมพันธ์ แจ้งเจริญ และคณะ (2530) ได้มีการวิจัย พบว่า มูลเหตุของการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการมีอยู่หลายประการ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประการ ประการแรกคือ มูลเหตุจากภายในซึ่งพิจารณาจากด้านตัวของผู้กระทำความผิดเองว่ากระทำความผิดหรือไม่ขึ้นอยู่กับโอกาส สิ่งจูงใจ การเสี่ยงภัย และความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ ประการที่สอง คือ

มูลเหตุหรือสาเหตุจากภายนอก ซึ่งรวบรวมได้ 8 ประการ จุดที่น่าจะนำมาวิเคราะห์ คือ ในประเด็นของการที่ข้าราชการหรือบุคคลในครอบครัวเป็นเจ้าของ เป็นกรรมการ หรือมีส่วนอยู่ในบริษัทธุรกิจเอกชนที่พอจะอาศัยอิทธิพลทางราชการให้แก่กิจกรรมนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการและประชาชนให้ความเห็นในกรณีนี้ว่าเป็นความผิด แต่ก็ยังมีอีกไม่น้อยที่คิดว่าในกรณีนี้ไม่เป็นความผิด (ทินพันธ์ นาคะตะ. 2521 : 128-129) จะเห็นว่าในกรณีนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลประโยชน์ขัดแย้งโดยตรง มิใช่เรื่องของการทุจริตแต่อย่างใด ประชาชนที่ให้คำตอบนั้นมีเปอร์เซ็นต์ของการไม่เป็นความผิดนั้นมีลักษณะค่อนข้างใกล้เคียงกัน ประชาชนยังคงมีความสับสนในเรื่องนี้อยู่พอสมควร และมีความเข้าใจว่าเรื่องนี้น่าจะทำได้ หรือแม้กระทั่งในประเด็นของการรับเปอร์เซ็นต์หรือค่าคอมมิชชั่นจากการจัดซื้อ หรือ จัดการประมูลในนามของทางราชการทั้งประชาชนและข้าราชการ ซึ่งอาจถือว่าการกระทำนี้เป็นความผิด แต่ขณะเดียวกันก็ยังมีคนอีกกลุ่มหนึ่งที่คิดว่ากรกระทำเช่นนี้ไม่เป็นความผิด

ยงยุทธ สารสมบัติและคณะ (2527) ได้ทำการวิจัย เรื่องมาตรการทางกฎหมายในการป้องกันและปราบปรามการประพฤติมิชอบในวงราชการ โดยใช้ข้าราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยผลการวิจัย พบว่า ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกดำเนินการทางวินัยและกรรมการสืบสวนหรือสอบสวนทางวินัยมีความเห็นว่า สาเหตุสำคัญทั่วไปที่ทำให้ข้าราชการประพฤติมิชอบที่สำคัญมากที่สุด 2 ประการ คือ ปัญหาเรื่องการเงินและคิดว่าเป็นเรื่องเล็กน้อยไม่คิดว่าจะเป็นความผิด ในขณะที่ผู้ถูกดำเนินการทางวินัยให้ความเห็นว่าสาเหตุที่สำคัญทั่วไป คือ ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ เมื่อพิจารณาความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่สำคัญในการทำความผิดฐานต่างๆ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรักษาวินัย พบว่าสาเหตุที่สำคัญของการทำความผิดฐานต่างๆ อาจจำแนกได้เป็น 5 สาเหตุดังนี้ 1) ระบบราชการ เช่น บุคคลคนเดียวมีความรับผิดชอบมากเกินไป ผู้บังคับบัญชาขาดคุณธรรมของนักปกครองที่ดี ขั้นตอนในการทำงานก่อให้เกิดโอกาสกระทำผิดได้โดยง่าย 2) การกระทำโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ กระทำผิดโดยไม่รู้ตัว ซึ่งกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเองไม่รัดกุมเหมาะสม 3) บัณฑิตส่วนบุคคล เช่น ความประพฤตินิสัย ปัญหาหนี้สิน ปัญหาทางครอบครัว ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 4) บัณฑิตแวดล้อมที่สถานที่ปฏิบัติงาน เช่น สาเหตุโกรธเคืองกันเป็นส่วนตัว 5) บัณฑิตแวดล้อมภายนอกสถานที่ปฏิบัติงาน เช่น รายได้ไม่เพียงพอ (ปัญหาเศรษฐกิจ) ไม่เข้าใจ ขนบธรรมเนียม หรือ ประเพณีแห่งท้องถิ่น

พรศักดิ์ ผ่องแผ้วและคณะ (2539) ได้ศึกษาเรื่ององค์ความรู้ว่าด้วยการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการไทย พบว่า พฤติกรรมดังกล่าวเกิดขึ้นจากองค์ประกอบทางด้านตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม กระบวนการประพฤติมิชอบ และจะพัฒนาไปตามสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงทางด้านบุคลิกภาพ วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการปกครอง นอกจากนี้ยังพบอีกว่า มรดกทางประวัติศาสตร์ระบบราชการของไทยมีส่วน

เกี่ยวข้องกับและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมดังกล่าว โดยอาศัยการวิเคราะห์เอกสารและกรณีศึกษาเป็นหลักในการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยทำให้ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคณะ (2541) ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมเรื่องการคอร์รัปชันในระบบราชการไทย โดยเน้นการวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุการรั่วไหลของรายได้ภาครัฐ อันเกิดจากการคอร์รัปชันในกรณีของภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีศุลกากร และการให้สัมปทานโครงการของรัฐในธุรกิจโทรคมนาคม

กมล สกลเดชา (2525) ได้ทำการศึกษาโดยอาศัยข้อมูลจากเอกสารเป็นส่วนใหญ่ทั้งเอกสารภาษาไทยและต่างประเทศเท่านั้น โดยมีได้ศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิโดยตรงจากการศึกษาวิจัย พบว่า การที่กฎหมายเปิดโอกาสให้เจ้าพนักงานของรัฐใช้ดุลพินิจมีส่วนสัมพันธ์กับการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพราะเหตุว่ากฎหมายได้ให้อำนาจแก่เจ้าพนักงาน ซึ่งเอื้อต่อการกระทำความผิด ตลอดจนเปิดช่องว่างของการใช้ดุลพินิจไว้จึงทำให้เกิดเป็นรูปแบบหนึ่งของการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการขึ้นได้

ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคณะ (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่องการคอร์รัปชันในระบบราชการไทย โดยเน้นการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุการรั่วไหลของรายได้ของรัฐอันเกิดจากการคอร์รัปชันในกรณีของภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีศุลกากรและการให้สัมปทานโครงการของรัฐในธุรกิจโทรคมนาคม นอกจากนี้ยังได้พัฒนาตัวบ่งชี้บางประการ เพื่อแสดงระดับของการคอร์รัปชันในระบบราชการ รวมทั้งยังให้ข้อเสนอแนะยุทธศาสตร์เพื่อการป้องกันและปราบปรามการคอร์รัปชันในระบบราชการไทย

Jones (1994) ศึกษาความขัดแย้งเกี่ยวกับผลประโยชน์ในกลุ่มนักวิชาการจากมหาวิทยาลัย 50 แห่ง ที่เน้นการวิจัย โดยการสอบถามนักวิชาการ จำนวน 3,169 คน ในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า นักวิชาการที่เป็นที่ปรึกษาให้กับองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร (non-profit organization) มีผลงานวิจัยและอุทิศตนให้กับสาขาและการบริการในมหาวิทยาลัยมากกว่านักวิชาการที่ไม่ได้เป็นที่ปรึกษา และพบว่ามีตำแหน่งสูงกว่าในโปรแกรมทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องและพฤติกรรมด้านการบริหารการเงิน การจัดการโครงการ ได้ดีกว่านักวิชาการที่ไม่มีตำแหน่งเป็นที่ปรึกษา โดยผู้วิจัยสรุปว่าการเป็นที่ปรึกษาให้กับองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร ไม่ได้เป็นการสรุปรงานวิจัยได้ว่าการเป็นที่ปรึกษาองค์กรต่างๆ จะไม่มีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ขัดแย้ง และเวลส์ส (ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคณะ. 2541 : 258 ; อ้างอิงจาก Wells. 1999) ศึกษาการฉ้อโกงภายในองค์กรในสหรัฐอเมริกา พบว่ามีมูลค่าถึง 400 พันล้านดอลลาร์ต่อปี สมาคมตรวจสอบการฉ้อโกง (Association of Certified Fraud Examiners) วิเคราะห์กรณีฉ้อโกง 2,608 กรณีพบว่ามีรูปแบบของการฉ้อโกง 3 ประเภทคือ 1) การปลอมแปลงเอกสาร 2) การใช้ทรัพย์สินสมบัติของสาธารณะอย่างไม่เหมาะสม 3) การคอร์รัปชัน

ส่วนงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องจริยธรรม ของจำนงค์ อาศิริวัฒน์ (2530) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้บริหารโรงเรียน และผู้ปกครองที่มีจริยธรรมที่คาดหวังกับจริยธรรมที่ปฏิบัติจริงของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ปกครองมีความคิดว่าครูควรมีจริยธรรม

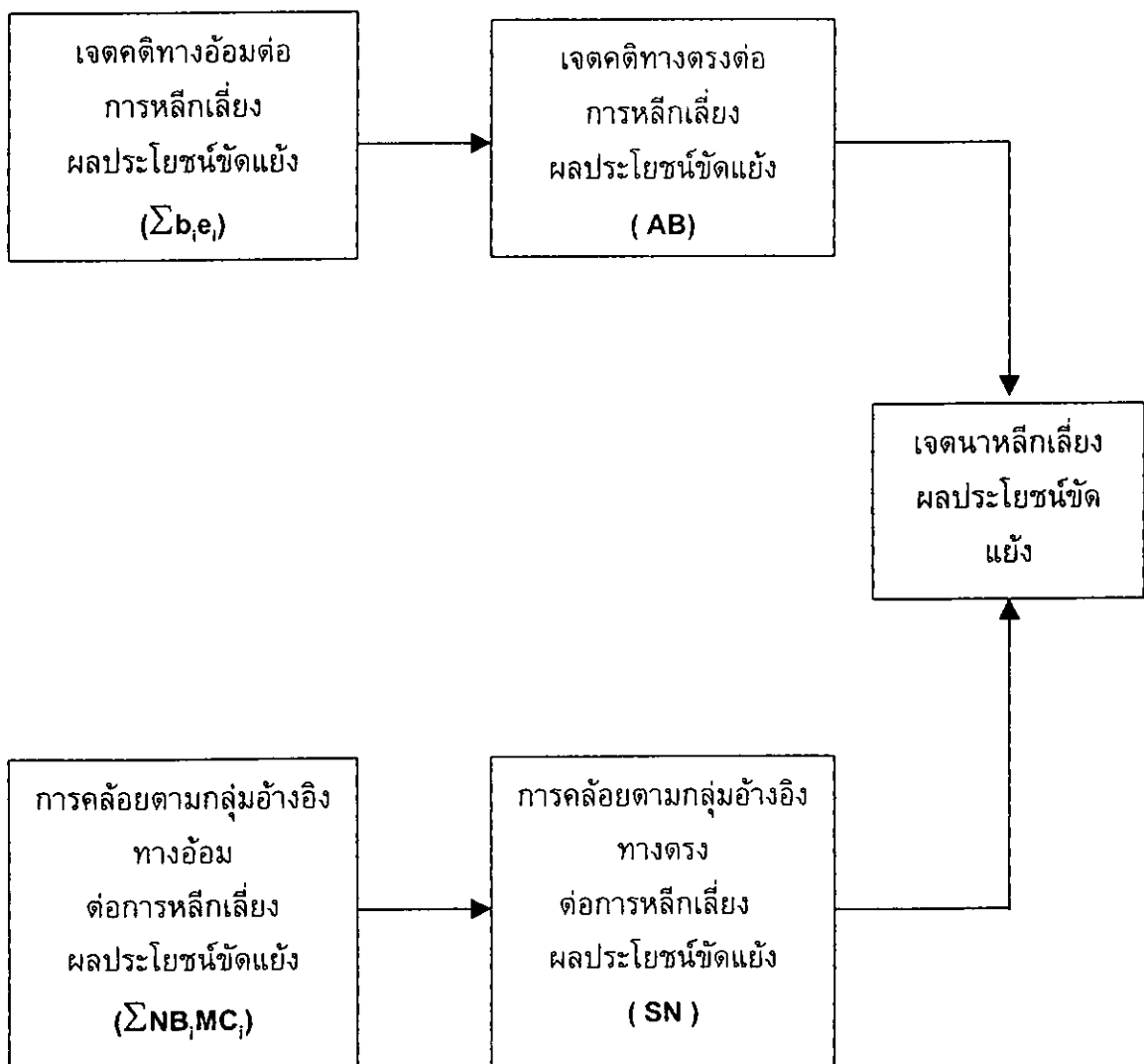
และจริยธรรมที่ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับสูง นักเรียนและครูคาดหวังเกี่ยวกับจริยธรรมของครูด้านเกี่ยวกับสังคมสูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและผู้ปกครอง ส่วนโอภาส ไบสูงเนิน (มปป. ; อ้างอิงจากเอกสารสัมมนาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ใน 4 คุณลักษณะ คือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความเมตตา กรุณา โดยเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารโรงเรียนเพศชายกับเพศหญิง ผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ชนบทกับในเมือง และผู้บริหารโรงเรียนที่มีรายได้ต่ำกว่ารายได้สูง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีพฤติกรรมด้านจริยธรรมอยู่ชั้นที่ 6 มากที่สุดร้อยละ 35.65 เมื่อเปรียบเทียบแต่ละคุณลักษณะจริยธรรม โดยค่าความถี่สะสมไม่พบความแตกต่างเด่นชัดครั้งเปรียบเทียบโดยค่าคะแนนเฉลี่ย พบว่า ในเรื่องความรับผิดชอบผู้บริหารเพศชายกับผู้บริหารเพศหญิงมีความแตกต่างกัน ส่วนจริยธรรมในเรื่องความซื่อสัตย์ ความยุติธรรมและความเมตตา กรุณา ไม่พบความแตกต่างกัน นอกจากนี้ในด้านที่อยู่อาศัยและรายได้ของผู้บริหารโรงเรียนก็ไม่พบความแตกต่างทางด้านจริยธรรมเช่นเดียวกัน

ไพโรจน์ ภัทรนรากุล (2546) ได้การศึกษาความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ขัดแย้ง ด้วยการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐเกี่ยวกับผลประโยชน์ขัดแย้ง จำนวน 305 ตัวอย่าง พบว่า ภาพรวมข้อความที่ตรงกับความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับความหมายของผลประโยชน์ขัดแย้งมากที่สุด คือ เป็นปัญหาความสัมพันธ์จริยธรรมและค่านิยมระดับบุคคล ส่วนด้านองค์ประกอบของผลประโยชน์ขัดแย้งที่พบเห็นในสังคมไทย พบว่า องค์ประกอบที่กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบมากที่สุด คือ เรื่องผลประโยชน์ (92.5%) รองลงมา คือ เรื่องจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (74.1%) ส่วนรูปแบบและพฤติกรรมผลประโยชน์ขัดแย้งที่พบมากในองค์กรหรือหน่วยงาน 5 อันดับแรกตามลำดับ คือ 1) การนำวัสดุ ครุภัณฑ์ของหน่วยงานมาใช้ส่วนตัว 2) การใช้อำนาจหน้าที่หรือสายสัมพันธ์เพื่อฝากคนเข้าทำงานในหน่วยงาน 3) การรับสินบนหรือรับของขวัญทั้งที่เป็นประโยชน์ในรูปของเงินและผลประโยชน์ในรูปอื่นๆ 4) การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้บริษัทของตนหรือพรรคพวกได้รับหางานจากรัฐ 5) การนำรถยนต์ของราชการไปใช้ในกิจธุระส่วนตัวและด้านภาพรวมของปัญหาในองค์กรเกี่ยวกับผลประโยชน์ขัดแย้ง พบว่า หน่วยงานที่มีปัญหาเรื่องผลประโยชน์ขัดแย้ง จัดอันดับตามคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานข้าราชการตำรวจ รองลงมา คือ หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนหน่วยงานข้าราชการครูอาจารย์ถูกจัดอยู่ในอันดับที่ 7 เช่นเดียวกับการจัดอันดับกระทรวงที่คิดว่ามีปัญหาเรื่องผลประโยชน์ขัดแย้ง พบว่า กระทรวงศึกษาธิการถูกจัดให้เป็นกระทรวงที่น่าจะมีปัญหาเรื่องผลประโยชน์ขัดแย้งอยู่ในอันดับที่ 7 จากทั้งหมด 11 กระทรวง เป็นเรื่องที่น่าสังเกตว่า ถึงแม้ว่าสถาบันครูอาจารย์จะได้รับการยอมรับและเป็นที่เคารพนับถือของสังคมและชุมชนโดยรวม แต่ภาพลักษณ์เกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ขัดแย้งของสถาบัน ก็ยังมีผู้ที่สงสัยและเคลือบแคลงใจเกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ขัดแย้งอยู่มากพอสมควร

จากการที่ได้ศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว พบว่า จริยธรรมในการทำงานของผู้บริหารก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ขัดแย้ง ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับวินัย จริยธรรม และการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียน เชื่อว่าหากผู้บริหารโรงเรียนมีเจตนาและมีความตั้งใจที่จะหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งอย่างแท้จริง ก็น่าจะสามารถหลีกเลี่ยงความผิดทั้งด้านวินัย จริยธรรม จรรยาบรรณ และการทุจริตและประพฤติมิชอบได้โดยง่าย งานวิจัยครั้งนี้จึงได้มุ่งศึกษาเจตนาที่จะหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนของรัฐ โดยการใช้ตัวแปรในทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลมาทำการศึกษา

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตามแนวคิดของทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลของฟิชไบน์และไอเซน เป็นทฤษฎีที่ใช้ในการทำความเข้าใจ อธิบายและทำนายพฤติกรรม เจตนาของบุคคลที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรม จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม กล่าวคือ พฤติกรรมอยู่ภายใต้การควบคุมของเจตนา และทฤษฎีนี้มีหลักการสำคัญ คือ เชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้ที่มีเหตุผลและจะใช้ข้อมูลที่มีอยู่อย่างระมัดระวัง การจะเกิดพฤติกรรมใดย่อมต้องมีที่มา ต้องมีเหตุผลที่จะกระทำพฤติกรรมและจะต้องเป็นการกระทำจากเจตนา พฤติกรรมของบุคคลส่วนมากจึงขึ้นอยู่กับเจตนาที่จะกระทำพฤติกรรม เรียกว่า เจตนาเชิงพฤติกรรม (I) ซึ่งมีตัวแปรหลักเป็นตัวกำหนด คือ เจตคติทางตรงต่อพฤติกรรม (AB) เจตคติทางอ้อมต่อพฤติกรรม ( $\Sigma b,e$ ) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อพฤติกรรม (SN) และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมต่อพฤติกรรม ( $\Sigma NB,MC_i$ ) ดังแผนภาพความสัมพันธ์เชิงเหตุต่อไปนี้





## สมมติฐานการวิจัย

1. เจตคติทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง
2. การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง
3. เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (AB) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (SN) มีอิทธิพลทางบวกต่อเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (I)
4. เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (AB) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (SN) สามารถร่วมกันทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (I)

## นิยามปฏิบัติการตัวแปร

1. เจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลที่จะละเว้นการกระทำพฤติกรรมที่คาดว่าจะอาจป้องกันการเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งได้ วัดโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้มาตรประเมินค่า 7 ระดับ มีคะแนนอยู่ระหว่าง (-3) กับ (+3) ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งสูง
2. เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง หมายถึง การประเมินความรู้สึกของบุคคลต่อการละเว้นการกระทำพฤติกรรมที่คาดว่าจะอาจป้องกันการเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งได้ในทางบวกหรือทางลบของแต่ละบุคคล วัดโดยแบบสอบถามเจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้มาตรประเมินค่า 7 ระดับ มีคะแนนอยู่ระหว่าง (-3) กับ (+3) ผู้ที่ได้คะแนนเป็นบวกแสดงว่าเป็นผู้ที่มีเจตคติทางตรงที่ดีต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง
3. เจตคติทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง หมายถึง การประเมินความรู้สึกของบุคคลทางอ้อมต่อการละเว้นการกระทำพฤติกรรมที่คาดว่าจะอาจป้องกันการเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งได้ ด้วยผลรวมของผลคูณระหว่างความเชื่อเกี่ยวกับการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (b;) กับการประเมินผลของการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (e;) วัดโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้มาตรประเมินค่า 7 ระดับ นำผลลัพธ์ที่ได้มาคูณกันเป็นรายข้อ แล้วหาผลรวมเป็นคะแนนเจตคติทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ผู้ที่ได้คะแนนเป็นบวกแสดงว่าเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง
  - 3.1 ความเชื่อเกี่ยวกับผลการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อว่า เมื่อกระทำพฤติกรรมดังกล่าวแล้วจะก่อให้เกิดผลจากการกระทำพฤติกรรม

มากนักน้อยเพียงใด วัดโดยแบบวัดความเชื่อเกี่ยวกับผลการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้มาตรประเมินค่า 7 ระดับ มีคะแนนอยู่ระหว่าง (-3) กับ (+3)

3.2 การประเมินผลของการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง หมายถึง การที่บุคคลประเมินผลของการกระทำพฤติกรรมดังกล่าวว่าเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดีเพียงใด วัดโดยแบบวัดการประเมินผลของการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้มาตรประเมินค่า 7 ระดับ มีคะแนนอยู่ระหว่าง (-3) กับ (+3)

4. การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรง หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อผู้อื่นที่มีความสำคัญต่อเขาคิดว่าเขาควรกระทำหรือไม่ควรกระทำพฤติกรรม วัดโดยแบบวัดการการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้มาตรประเมินค่า 7 ระดับ มีคะแนนอยู่ระหว่าง (-3) กับ (+3) ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงสูง

5. การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อผู้อื่นที่มีความสำคัญต่อเขาทางอ้อมคิดว่าเขาควรกระทำหรือไม่ควรกระทำพฤติกรรม ด้วยผลรวมของผลคูณระหว่างความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงกับแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง วัดโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้มาตรประเมินค่า 7 ระดับ นำผลลัพธ์ที่ได้มาคูณกันเป็นรายข้อ แล้วหาผลรวมเป็นคะแนนการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมสูง

5.1 ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง หมายถึง ความเชื่อของบุคคลต่อผู้อื่นที่มีความสำคัญต่อเขา คิดว่าเขาควรหรือไม่ควรกระทำพฤติกรรมดังกล่าว วัดโดยแบบวัดความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้มาตรประเมินค่า 7 ระดับ มีคะแนนอยู่ระหว่าง (-3) กับ (+3)

5.2 แรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง หมายถึง ระดับความต้องการของบุคคลที่จะกระทำพฤติกรรมตามความต้องการของผู้อื่น ที่มีความสำคัญต่อเขามากน้อยเพียงใด วัดโดยแบบวัดแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้มาตรประเมินค่า 7 ระดับ มีคะแนนอยู่ระหว่าง (-3) กับ (+3)

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. เกณฑ์การให้คะแนน
4. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
5. การหาคุณภาพเครื่องมือ
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2546 รวม 130 โรงเรียน จำนวนผู้บริหารโรงเรียนรวม 130 คน ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบวัดตัวแปรทั้งหมดที่ศึกษาเกี่ยวกับเจตนา หลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งสร้างตามแนวทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลของพีชไบน์และไอเซน (1975 ; 1980) ประกอบด้วยแบบวัดทั้งหมด 7 ชุด ดังต่อไปนี้

##### ชุดที่ 1 แบบวัดความเชื่อเกี่ยวกับผลของการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (b<sub>1</sub>)

เป็นมาตรวัดความเชื่อของบุคคลว่าเมื่อกระทำพฤติกรรมดังกล่าวแล้ว จะก่อให้เกิดผลจากการกระทำพฤติกรรมมากน้อยเพียงใด วัดโดยแบบวัดความเชื่อเกี่ยวกับผลการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้มาตรประเมินค่า 7 ระดับ มีคะแนนอยู่ระหว่าง (- 3) กับ (+ 3)

ตัวอย่างเช่น

(0) การที่ข้าพเจ้าสามารถหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ข้าพเจ้าเชื่อว่าจะ ทำให้ได้รับความเคารพยกย่องและความศรัทธาจากผู้ได้บังคับบัญชา

+3      +2      +1      0      -1      -2      -3  
 เป็นไปได้ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : เป็นไปไม่ได้  
 มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

**ชุดที่ 2 แบบวัดการประเมินผลของการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (e)**

เป็นมาตรวัดการประเมินผลของบุคคลต่อการกระทำพฤติกรรมดังกล่าวว่าเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดีเพียงใด วัดโดยแบบวัดการประเมินผลของการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้มาตรประเมินค่า 7 ระดับ มีคะแนนอยู่ระหว่าง (- 3) กับ (+ 3) ตัวอย่างเช่น

(0) การกระทำใดๆ ที่ ทำให้ได้รับความเคารพยกย่องและความศรัทธาจากผู้ได้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่.....

+3      +2      +1      0      -1      -2      -3  
 ดี : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : ไม่ดี  
 มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

**ชุดที่ 3 แบบวัดเจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (AB)**

เป็นมาตรวัดการประเมินความรู้สึกรู้สึกของบุคคลต่อการละเว้นการกระทำพฤติกรรมที่คาดว่าจะอาจป้องกันการเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งได้ในทางบวกหรือทางลบของแต่ละบุคคล วัดโดยแบบสอบถามเจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้มาตรประเมินค่า 7 ระดับ มีคะแนนอยู่ระหว่าง (- 3) กับ (+ 3) ผู้ที่ได้คะแนนเป็นบวก แสดงว่าเป็นผู้ที่มีเจตคติทางตรงที่ดีต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ตัวอย่างเช่น

(0) ข้าพเจ้าคิดว่า...การที่ข้าพเจ้า หลีกเลี่ยงการใช้เวลาในราชการไปทำธุระส่วนตัว เป็นสิ่งที่.....

+3      +2      +1      0      -1      -2      -3  
 ดี : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : ไม่ดี  
 สมควรทำ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : ไม่สมควรทำ  
 น่าชมเชย : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : น่าตำหนิ  
 มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

#### ชุดที่ 4 แบบวัดความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (NB<sub>1</sub>)

เป็นมาตรวัดความเชื่อของบุคคลต่อผู้อื่นที่มีความสำคัญต่อเขาคิดว่าเขาควรหรือไม่ควรกระทำพฤติกรรมดังกล่าว วัดโดยแบบวัดความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้มาตรประเมินค่า 7 ระดับ มีคะแนนอยู่ระหว่าง (- 3) กับ (+ 3) ตัวอย่างเช่น

( 0 ) ครูและบุคลากรในโรงเรียน เห็นว่า ข้าพเจ้าควรที่จะหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง

+3      +2      +1      0      -1      -2      -3

เป็นไปได้ : \_\_\_\_\_ : เป็นไปไม่ได้  
 มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

#### ชุดที่ 5 แบบวัดแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (MC)

เป็นมาตรวัดระดับความต้องการของบุคคลที่จะกระทำพฤติกรรม ตามความต้องการของผู้อื่นที่มีความสำคัญต่อเขามากน้อยเพียงใด วัดโดยแบบวัดแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้มาตรประเมินค่า 7 ระดับ มีคะแนนตั้งแต่ (+3) ถึง (-3) ตัวอย่างเช่น

( 0 ) โดยปกติการทำตามที่ ครูและบุคลากรในโรงเรียน ต้องการให้ทำ เป็นสิ่งที่ข้าพเจ้า.....

+3      +2      +1      0      -1      -2      -3

ต้องการ : \_\_\_\_\_ : ไม่ต้องการ  
 มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

#### ชุดที่ 6 แบบวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (SN)

เป็นมาตรวัดการรับรู้ของบุคคลต่อผู้อื่นที่มีความสำคัญต่อเขาคิดว่าเขาควรกระทำหรือไม่ควรกระทำพฤติกรรม วัดโดยแบบวัดการการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้มาตรประเมินค่า 7 ระดับ มีคะแนนอยู่ระหว่าง (- 3) กับ (+ 3) ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามี การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงสูง ตัวอย่างเช่น

( 0 ) บุคคลที่มีความสำคัญต่อข้าพเจ้า ส่วนมากคิดว่า...ข้าพเจ้าควรหรือไม่ควร หลีกเลี่ยง  
การใช้เวลาในราชการไปทำธุระส่วนตัว

+3      +2      +1      0      -1      -2      -3

ควรทำ : \_\_\_\_\_ : ไม่ควรทำ  
 มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

### ชุดที่ 7 แบบวัดเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (I)

เป็นมาตรวัดความตั้งใจของบุคคลที่จะละเว้นการกระทำพฤติกรรมที่คาดว่าจะอาจป้องกันการเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งได้ วัดโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้มาตราประเมินค่า 7 ระดับ มีคะแนนอยู่ระหว่าง (- 3) กับ (+ 3) ผู้ที่ได้คะแนนสูง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งสูง ตัวอย่างเช่น

( 0 ) ในช่วงภาคเรียนหน้า...ข้าพเจ้าจะ หลีกเลี่ยงการใช้เวลาในราชการไปทำธุระส่วนตัว

+3      +2      +1      0      -1      -2      -3

เป็นไปได้ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : เป็นไปไม่ได้

มาก   ปานกลาง   น้อย   ไม่แน่ใจ   น้อย   ปานกลาง   มาก

### เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดตัวแปรต่างๆ ที่ศึกษา ผู้วิจัยกำหนดไว้ตามตาราง 1

ตาราง 1 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดตัวแปรที่ศึกษา

ชุดที่	คำขั้วปลายมาตรวัด	การให้คะแนน
1. แบบวัดความเชื่อเกี่ยวกับผลของการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (b <sub>i</sub> )	เป็นไปได้ – เป็นไปไม่ได้	+3 ถึง -3
2. แบบวัดการประเมินผลของการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (e <sub>i</sub> )	ดี – ไม่ดี	+3 ถึง -3
3. แบบวัดเจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (AB)	ดี – ไม่ดี	+3 ถึง -3
4. แบบวัดความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงต่อพฤติกรรม (NB <sub>i</sub> )	ต้องการ – ไม่ต้องการ	+3 ถึง -3
5. แบบวัดแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อพฤติกรรม (MC <sub>i</sub> )	ต้องการ – ไม่ต้องการ	+3 ถึง -3
6. แบบวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อพฤติกรรม (SN)	ควรทำ – ไม่ควรทำ	+3 ถึง -3
7. แบบวัดเจตนาหลีกเลี่ยง (I)	ตั้งใจ – ไม่ตั้งใจ	+3 ถึง -3

## เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนของตัวแปร

การแปลความหมายคะแนนของตัวแปรต่างๆ ที่ศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายไว้ตามตาราง 2

ตาราง 2 การแปลความหมายคะแนนของตัวแปรต่างๆ ที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	N	พิสัยของ มาตรวัด	คะแนน ระหว่าง	ความ หมาย
1. เจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (I)	130	-15 ถึง +15	-15 ถึง -9.1 -9 ถึง -3.1 -3 ถึง +2.9 +3 ถึง +8.9 +9 ถึง +15	น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด
2. เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยง ผลประโยชน์ขัดแย้ง (AB)	130	-90 ถึง +90	-15 ถึง -9.1 -9 ถึง -3.1 -3 ถึง +2.9 +3 ถึง +8.9 +9 ถึง +15	น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด
3. เจตคติทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยง ผลประโยชน์ขัดแย้ง ( $\Sigma b_{pe}$ )	130	-99 ถึง +99	-99 ถึง -59.5 -59.4 ถึง -19.9 -19.8 ถึง +19.7 +19.8 ถึง +59.3 +59.4 ถึง +99	น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด
4. การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรง ต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (SN)	130	-15 ถึง +15	-15 ถึง -9.1 -9 ถึง -3.1 -3 ถึง +2.9 +3 ถึง +8.9 +9 ถึง +15	น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด
5. การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม ต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ( $\Sigma NB_i, MC_i$ )	130	-54 ถึง +54	-54 ถึง -32.5 -32.4 ถึง -10.9 -10.8 ถึง +10.7 +10.8 ถึง +32.3 +32.4 ถึง +54	น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปขออนุญาตจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอจัดเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามปลายเปิด (Open End) สอบถามผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 76 คน เพื่อสำรวจหาความเชื่อเด่นชัด คำคุณศัพท์ และลักษณะสถานการณ์ที่เป็นผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แล้วนำมาสร้างแบบวัดตามแนวทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล
3. นำแบบวัดที่สร้างเสร็จแล้วไปตรวจหาคุณภาพของเครื่องมือ ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบวัดทั้งฉบับ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา
4. นำแบบวัดที่ผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือแล้ว ไปเก็บข้อมูลกับผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 130 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 130 คน

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ศึกษา
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่
  - 2.1 ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
  - 2.2 ใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อ 1 และ ข้อ 2
  - 2.3 ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีการใส่ตัวแปรอิสระตามที่ผู้วิจัยกำหนด (Enter) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อ 3 และ ข้อ 4
  - 2.4 ใช้สถิติที (t-test) ในการศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลักเล็งผลประโยชน์ขัดแย้งสูงกับกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลักเล็งผลประโยชน์ขัดแย้งต่ำเกี่ยวกับตัวแปรเจตคติทางอ้อมต่อพฤติกรรมและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมต่อพฤติกรรม



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยการศึกษาเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ โดยใช้ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาตัวแปรตาม ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (The Theory of Reasoned Action) ที่เกี่ยวข้องกับเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงใต้

#### ข้อตกลงเกี่ยวกับการวิเคราะห์แปลผล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	แทน จำนวนผู้บริหารโรงเรียน
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
SD	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	แทน ค่าอำนาจการทำนาย
R <sup>2</sup>	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ (ร้อยละ) ของอำนาจการทำนาย
$\beta$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน
$\sum b_i e_i$	แทน เจตคติทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง
AB	แทน เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง
AB <sub>1</sub>	แทน เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการใช้เวลาในราชการไปทำธุระส่วนตัว
AB <sub>2</sub>	แทน เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่
AB <sub>3</sub>	แทน เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และบุคลากรของโรงเรียนไปใช้เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง
AB <sub>4</sub>	แทน เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการรับของขวัญหรือสิ่งกำนัลในรูปแบบต่าง ๆ
AB <sub>5</sub>	แทน เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียน
$\sum NB_i MC_i$	แทน การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง
SN	แทน การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง

SN <sub>1</sub>	แทน การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการใช้เวลาในราชการไปทำธุระส่วนตัว
SN <sub>2</sub>	แทน การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่
SN <sub>3</sub>	แทน การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการนำอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้และบุคลากรของโรงเรียนไปใช้เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง
SN <sub>4</sub>	แทน การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการรับของขวัญหรือสิ่งกำนัลในรูปแบบต่าง ๆ
SN <sub>5</sub>	แทน การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียน
I	แทน เจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง
I <sub>1</sub>	แทน เจตนาหลีกเลี่ยงการใช้เวลาในราชการไปทำธุระส่วนตัว
I <sub>2</sub>	แทน เจตนาหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่
I <sub>3</sub>	แทน เจตนาหลีกเลี่ยงการนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และบุคลากรของโรงเรียน ไปใช้เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง
I <sub>4</sub>	แทน เจตนาหลีกเลี่ยงการรับของขวัญหรือสิ่งกำนัลในรูปแบบต่าง ๆ
I <sub>5</sub>	แทน เจตนาหลีกเลี่ยงการรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียน
*	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยครั้งนี้ คือ การศึกษาลักษณะการเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งและการอธิบายและทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (The Theory of Reasoned Action) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรเจตคติทางตรงต่อพฤติกรรมกับเจตคติทางอ้อมต่อพฤติกรรม และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อพฤติกรรมกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมต่อพฤติกรรม ในการอธิบายและทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาลักษณะการเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนของรัฐ

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร (Descriptive Statistics)

### ส่วนที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Intercorrelation Coefficients)

### ส่วนที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

## ส่วนที่ 1 การศึกษาลักษณะการเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนของรัฐ

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จนสามารถนิยามความหมายของผลประโยชน์ขัดแย้งได้แล้ว จึงได้ขอข้อมูลเกี่ยวกับการร้องเรียนให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่คาดว่าจะมีการร้องเรียนทางวินัยที่เข้าข่ายลักษณะเป็นผลประโยชน์ขัดแย้งตั้งแต่ปีพ.ศ. 2540 ถึง พ.ศ.2545 เพื่อศึกษาลักษณะการเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนของรัฐ ตามความมุ่งหมายการวิจัย ข้อที่ 1 ดังตาราง 3 และตาราง 4

### ตาราง 3 ลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครูที่ถูกร้องเรียนทางวินัย

ลักษณะพฤติกรรมที่ถูกร้องเรียน	จำนวน	ร้อยละ
1. มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ไม่มีจรรยาบรรณ	21*	20.59
2. การใช้เวลาราชการไปทำธุระส่วนตัว การขาดงาน การละทิ้งหน้าที่	16*	15.69
3. การบริหารงานผิดพลาด การปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ	14*	13.73
4. ความผิดเกี่ยวกับเรื่องทางเพศ ความสัมพันธ์ฉันท์ชู้สาว	13	12.75
5. การรับเงินบริจาคนและการเรียกเก็บเงินเพื่อฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียน	8*	7.84
6. การลงโทษนักเรียนเกินกว่าเหตุ	6	5.88
7. การใช้อำนาจหน้าที่ทางราชการเบียดเบียนประชาชน	5*	4.90
8. การบกพร่องในหน้าที่ ไม่ตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดผลดี	3	2.94
9. การขาดความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3*	2.94
10. การสมยอมในการเสนอราคาจ้างเหมาและการตรวจรับส่งไปในทางทุจริต	3*	2.94
11. การใช้บุคลากรของโรงเรียนและนักเรียนไปใช้งานเพื่อประโยชน์ของตน	3*	2.94
12. การฉ้อโกง การปลอมแปลงเอกสารและลอกเลียนผลงานทางวิชาการ	3	2.94
13. อื่นๆ เช่น การทะเลาะวิวาท การใช้วาจาไม่สุภาพ ฯลฯ	4	3.92
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>102</b>	<b>100</b>

\* หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่เข้าข่ายผลประโยชน์ขัดแย้ง

จากตาราง 3 พบว่ามีผู้ร้องเรียนให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ถึง พ.ศ. 2545 รวมทั้งสิ้น 102 เรื่อง เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายผลประโยชน์ขัดแย้ง รวม 73 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 71.56 และเป็น การร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ไม่มีจรรยาบรรณมากที่สุด จำนวน 21 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ

20.59 แสดงว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครูที่ถูกร้องเรียนให้ดำเนินการทางวินัย ส่วนใหญ่เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้ง จากลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครูที่ถูกร้องเรียนทางวินัย ผู้วิจัยได้เลือกลักษณะพฤติกรรมที่เข้าข่ายผลประโยชน์ขัดแย้งร่วมกับการประมวลเอกสารและหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้ลักษณะพฤติกรรมที่เข้าข่ายผลประโยชน์ขัดแย้งรวม 9 สถานการณ์

เมื่อได้ลักษณะพฤติกรรมที่เข้าข่ายผลประโยชน์ขัดแย้ง รวม 9 สถานการณ์แล้ว จึงนำลักษณะพฤติกรรมดังกล่าวไปสอบถามความคิดเห็น เพื่อจัดลำดับพฤติกรรมที่เข้าข่ายผลประโยชน์ขัดแย้งจากสูงถึงต่ำ จากประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 76 คน เพื่อให้ได้ลักษณะสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ขัดแย้งตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ได้ผลสำรวจจัดตาราง 4

ตาราง 4 ลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้งตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

ลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้ง	ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน		
	เป็น (ร้อยละ)	ไม่เป็น (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)
1.การรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียน โดยเด็กไม่ต้องสอบคัดเลือก หรือ คะแนนสอบคัดเลือกไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	66* (86.8)	8 (10.5)	2 (2.6)
2.การจัดหาทุนต่างๆ เข้าโรงเรียน เช่น การรับบริจาค หรือ การจำหน่ายสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ แก่ผู้ปกครองนักเรียน	29 (38.2)	38 (50.0)	9 (11.8)
3.การรับการอนุเคราะห์หรือการอุปการะจากผู้ปกครองนักเรียนหรือ ประชาชนในชุมชน	30 (39.5)	39 (51.3)	7 (9.2)
4.การที่ผู้บริหารหรือครูในโรงเรียนหรือพวกพ้องของผู้บริหารมีอาชีพพิเศษเสริมรายได้	40 (52.6)	25 (32.9)	11 (14.5)
5. การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของโรงเรียนตาม พ.ร.บ.การศึกษา พ.ศ. 2542 ทำให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองอาสา และประชาชนในชุมชนมาร่วมงานในโรงเรียน	8 (10.5)	62 (81.6)	6 (7.9)

ตาราง 4 (ต่อ)

ลักษณะผลประโยชน์ชัดเจน	ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน		
	เป็น (ร้อยละ)	ไม่เป็น (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)
6. การรับของขวัญหรือสิ่งกำนัลในรูปแบบต่างๆ เช่น การเลี้ยงรับรอง การให้ส่วนลดพิเศษในสินค้า หรือบริการอื่นๆ จากผู้ปกครองนักเรียนหรือผู้ได้บังคับบัญชา	60* (78.9)	13 (17.1)	3 (3.9)
7. เลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน แก่ผู้ได้บังคับบัญชาคนใกล้ชิด	66* (86.8)	9 (11.8)	1 (1.3)
8. การนำอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และบุคลากรของโรงเรียน อารวมถึงนักเรียนในโรงเรียนไปใช้งานเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง	65* (85.5)	9 (11.8)	2 (2.6)
9. การใช้เวลาในราชการไปทำธุระเรื่องส่วนตัว เช่น การลางาน ขาดงาน และมาสาย	66* (86.8)	9 (11.8)	1 (1.3)

\* หมายถึง ลักษณะสถานการณ์ที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นว่าเป็นผลประโยชน์ชัดเจนเกินกว่าร้อยละ 75

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะสถานการณ์ที่เป็นผลประโยชน์ชัดเจนเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ต่อไปนี้เป็น การรับฝากเด็กไม่ต้องสอบคัดเลือกหรือคะแนนสอบคัดเลือกไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด การใช้เวลาในราชการไปทำธุระเรื่องส่วนตัว และการเลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุดเท่ากันทั้ง 3 สถานการณ์ คิดเป็นร้อยละ 86.8 รองลงมา ได้แก่ การนำอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้และบุคลากรของโรงเรียน อารวมถึงนักเรียนในโรงเรียนไปใช้งานเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง และ การรับของขวัญหรือสิ่งกำนัลในรูปแบบต่างๆ คิดเป็นร้อยละ 85.5 และ 78.9 ตามลำดับ จึงได้คัดเลือกทั้ง 5 สถานการณ์ดังกล่าว มาศึกษาเกี่ยวกับเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ชัดเจนของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

## ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร (Descriptive Statistics)

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ พิสัยของมาตรวัดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ปรากฏตามตาราง 5

ตาราง 5 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	N	พิสัยของ มาตรวัด	ค่าสูงสุด - ค่าต่ำสุด	$\bar{X}$	SD
1. เจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (I)	130	-15 ถึง +15	-15 ถึง +15	10.97	5.19
2. เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยง ผลประโยชน์ขัดแย้ง (AB)	130	-90 ถึง +90	-75 ถึง +90	64.14	28.50
3. เจตคติทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยง ผลประโยชน์ขัดแย้ง ( $\Sigma b_e$ )	130	-99 ถึง +99	-87 ถึง +99	41.50	37.96
4. การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรง ต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (SN)	130	-15 ถึง +15	-14 ถึง +15	8.95	6.71
5. การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม ต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ( $\Sigma NB, MC_i$ )	130	-54 ถึง +54	-27 ถึง +54	23.34	16.68

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีเจตคติทางอ้อมที่ดีต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 41.50$ ) มีเจตคติทางตรงในทางบวกต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 64.14$ ) มีการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมในทางบวกต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 23.34$ ) มีการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงในทางบวกต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 8.95$ ) และมีเจตนาที่จะหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 10.97$ )

### ส่วนที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Intercorrelation Coefficients)

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง เจตคติทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง และเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ตามความมุ่งหมายการวิจัยข้อ 2 และเป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 และข้อ 2 ปรากฏผลตามตาราง 6

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	$\Sigma b_{ie}$	AB	$\Sigma NB_i MC_i$	SN	I
$\Sigma b_{ie}$	-	.270**	.332**	.035	.202*
AB		-	.304**	.512**	.455**
$\Sigma NB_i MC_i$			-	.223*	.254**
SN				-	.380**
I					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ตามสมมติฐานในการวิจัยพบว่า (1) เจตคติทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ( $\Sigma b_{ie}$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (AB) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .270$ ) สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 (2) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ( $\Sigma NB_i MC_i$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (SN) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .223$ ) สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 2

#### ส่วนที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนตามความมุ่งหมายการวิจัยข้อ 2 และเป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 และข้อ 4 โดย แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 แบบ คือ วิเคราะห์แบบพหุคูณรวม และวิเคราะห์แบบพหุคูณเดี่ยว ตามตาราง 7 และ ตาราง 8 ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าความสัมพันธ์พหุคูณและการถดถอยพหุคูณโดยใช้การวิเคราะห์แบบพหุคูณรวม  
เมื่อใช้ตัวแปรเกณฑ์ คือ เจตนาหลักเลียงผลประโยชน์ขัดแย้ง (I)

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์	R	R <sup>2</sup>	F	$\beta$
เจตคติทางตรงต่อการหลักเลียง ผลประโยชน์ขัดแย้ง (AB)	เจตนาหลักเลียง ผลประโยชน์ขัดแย้ง ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม (I)	.486	.236	19.60**	.353**
การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ทางตรงต่อการหลักเลียง ผลประโยชน์ขัดแย้ง (SN)					.199*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

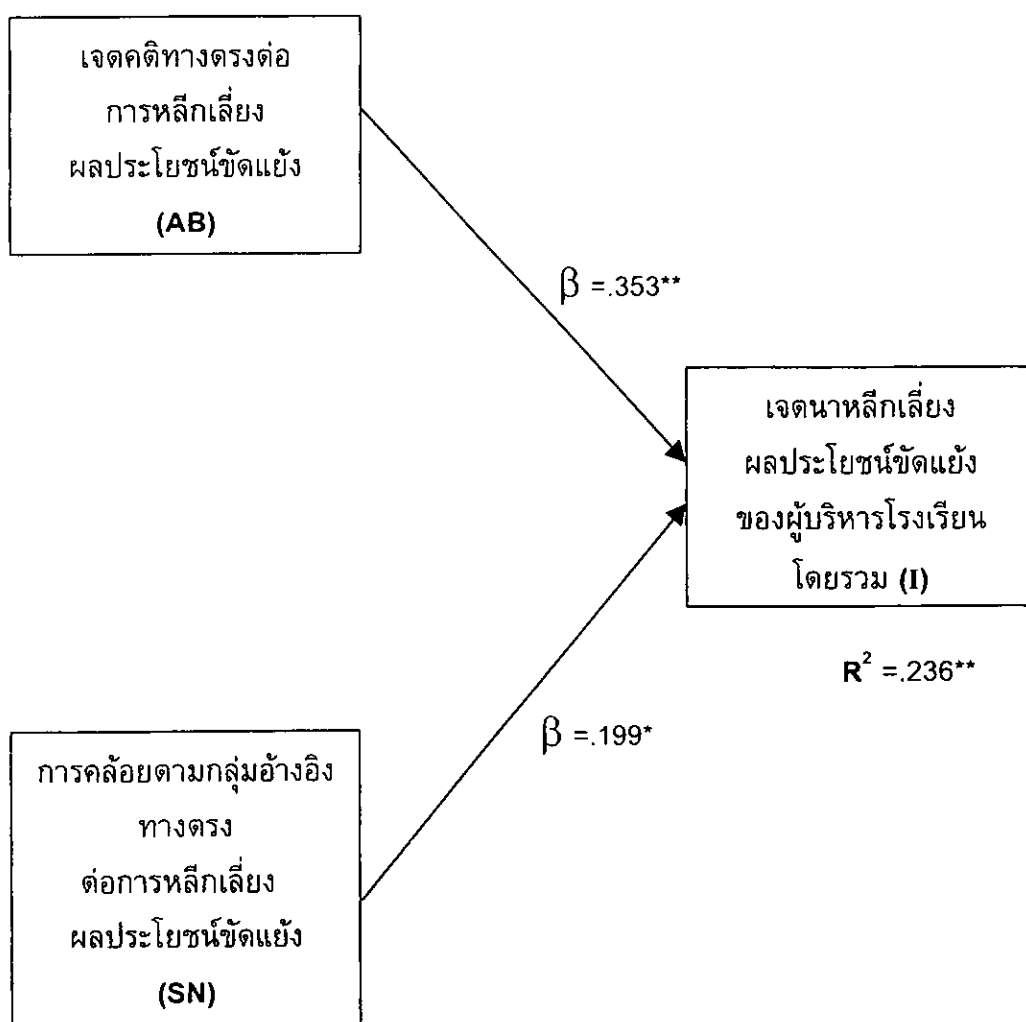
\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 พบว่า (1) เจตคติทางตรงต่อการหลักเลียงผลประโยชน์ขัดแย้ง (AB) และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลักเลียงผลประโยชน์ขัดแย้ง (SN) ร่วมกันทำนายเจตนาหลักเลียงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม (I) ได้ร้อยละ 23.60 ( $F=19.60$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 4 (2) เจตคติทางตรงต่อการหลักเลียงผลประโยชน์ขัดแย้ง (AB) มีอิทธิพลทางบวกต่อเจตนาหลักเลียงผลประโยชน์ขัดแย้ง (I) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .353 หมายความว่า หากผู้บริหารโรงเรียนมีเจตคติทางตรงต่อการหลักเลียงผลประโยชน์ขัดแย้งในทางบวกก็จะส่งผลให้มีเจตนาหลักเลียงหลักเลียงผลประโยชน์สูงตามไปด้วย ส่วนการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลักเลียงผลประโยชน์ขัดแย้ง (SN) มีอิทธิพลทางบวกต่อเจตนาหลักเลียงผลประโยชน์ขัดแย้ง (I) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .199 หมายความว่า หากผู้บริหารโรงเรียนมีการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลักเลียงผลประโยชน์ขัดแย้งในทางบวก ก็จะส่งผลให้มีเจตนาหลักเลียงหลักเลียงผลประโยชน์สูงตามไปด้วย สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการการทำนายเจตนาหลักเลียงผลประโยชน์ขัดแย้ง (I) ในรูปของคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$I = .353 (AB) + .199 (SN)$$



จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเอนเตอร์ตามแนวคิดของทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล เพื่ออธิบายและทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยขอเสนอภาพประกอบแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ เพื่อให้เข้าใจและให้เห็นภาพโดยรวมอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ตามภาพประกอบ 3 ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 ความสัมพันธ์ของตัวแปรเจตคติทางตรง (AB) และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรง (SN) ต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง เพื่ออธิบายและทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน (I)

ตาราง 8 ค่าความสัมพันธ์พหุคูณและการถดถอยพหุคูณโดยใช้การวิเคราะห์แบบพหุคูณเดี่ยว

เมื่อใช้ตัวแปรเกณฑ์ คือ เจตนาหลีกเลี่ยงการใช้เวลาในราชการไปทำธุระส่วนตัว ( $I_1$ ) เจตนาหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ( $I_2$ ) เจตนาหลีกเลี่ยงการนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และบุคลากรของโรงเรียนไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเอง ( $I_3$ ) เจตนาหลีกเลี่ยงการรับของขวัญหรือสิ่งกำนัลในรูปแบบต่างๆ ( $I_4$ ) และเจตนาหลีกเลี่ยงการรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียน ( $I_5$ )

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ )				
ตัวแปรเกณฑ์	เจตคติทางตรง(AB)	การคล้อยตามฯ(SN)	$R^2$	F
1. เจตนาหลีกเลี่ยงการใช้เวลาในราชการไปทำธุระส่วนตัว ( $I_1$ )	.110	.505**	.298	27.01**
2. เจตนาหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ( $I_2$ )	.355**	.136	.151	11.33**
3. เจตนาหลีกเลี่ยงการนำอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ และบุคลากรของโรงเรียนไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเอง ( $I_3$ )	.394**	.144	.230	19.01**
4. เจตนาหลีกเลี่ยงการรับของขวัญหรือสิ่งกำนัลในรูปแบบต่างๆ ( $I_4$ )	.260**	.124	.113	8.11*
5. เจตนาหลีกเลี่ยงการรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียน ( $I_5$ )	.185*	.264**	.128	9.30**

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 พบว่า (1) เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการใช้เวลาในราชการไปทำธุระส่วนตัว ( $AB_1$ ) และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการใช้เวลาในราชการไปทำธุระส่วนตัว ( $SN_1$ ) ร่วมกันทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงการใช้เวลาในราชการไปทำธุระส่วนตัว ( $I_1$ ) ได้ร้อยละ 29.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของเจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการใช้เวลาในราชการไปทำธุระส่วนตัว ( $AB_1$ ) เท่ากับ .110 ไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ แต่การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการใช้เวลาในราชการไปทำธุระส่วนตัว ( $SN_1$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .505 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการการทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงการใช้เวลาในราชการไปทำธุระส่วนตัว ( $I_1$ ) ในรูปของคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$I_1 = .110 (AB_1) + .505 (SN_1)$$

(2) เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ( $AB_2$ ) และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ( $SN_2$ ) ร่วมกันทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ( $I_2$ ) ได้ร้อยละ 15.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของเจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ( $AB_2$ ) เท่ากับ .355 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ( $SN_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .136 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการการทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ( $I_2$ ) ในรูปของคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$I_2 = .355 (AB_2) + .136 (SN_2)$$

(3) เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และบุคลากรของโรงเรียนไปใช้งานเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ( $AB_3$ ) และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และบุคลากรของโรงเรียนไปใช้งานเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ( $SN_3$ ) ร่วมกันทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงการนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และ บุคลากรของโรงเรียนไปใช้งานเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ( $I_3$ ) ได้ร้อยละ 23.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของเจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และบุคลากรของโรงเรียนไปใช้งานเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ( $AB_3$ ) เท่ากับ .394 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และบุคลากรของโรงเรียนไปใช้งานเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ( $SN_3$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .144 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการการทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงการนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และบุคลากรของโรงเรียนไปใช้งานเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ( $I_3$ ) ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$I_3 = .394 (AB_3) + .144 (SN_3)$$

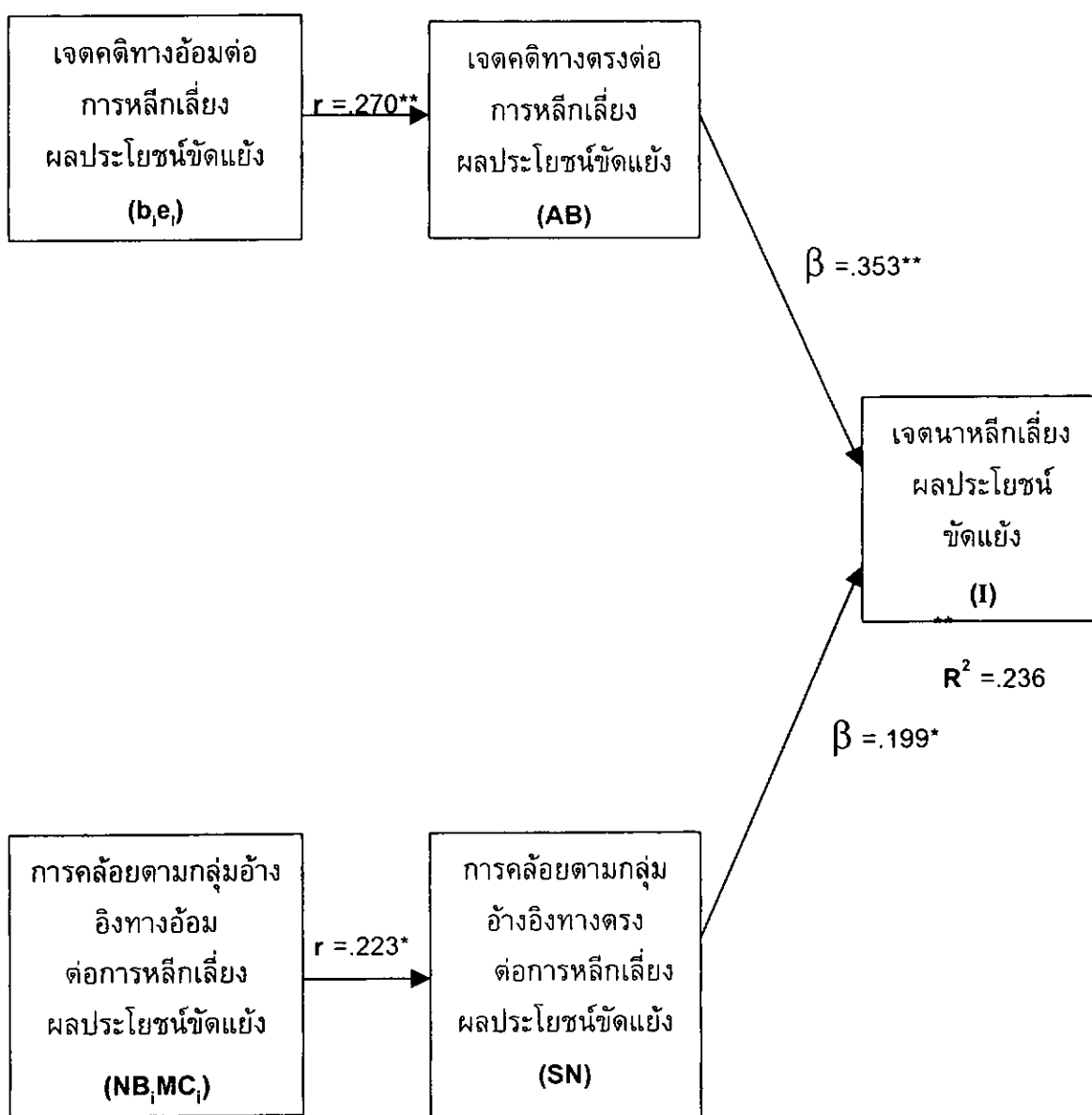
(4) เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการรับของขวัญหรือสิ่งกำนัลในรูปแบบต่าง ๆ ( $AB_4$ ) และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการรับของขวัญหรือสิ่งกำนัลในรูปแบบต่าง ๆ ( $SN_4$ ) ร่วมกันทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงการรับของขวัญหรือสิ่งกำนัลในรูปแบบต่าง ๆ ( $I_4$ ) ได้ร้อยละ 11.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของเจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการรับของขวัญหรือสิ่งกำนัลในรูปแบบต่าง ๆ ( $AB_4$ ) เท่ากับ .260 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการรับของขวัญหรือสิ่งกำนัลในรูปแบบต่าง ๆ ( $SN_4$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .124 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการการทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงการรับของขวัญหรือสิ่งกำนัลในรูปแบบต่าง ๆ ( $I_4$ ) ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$I_4 = .260 (AB_4) + .124 (SN_4)$$

(5) เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียน ( $AB_5$ ) และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียน ( $SN_5$ ) ร่วมกันทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงการรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียน ( $I_5$ ) ได้ร้อยละ 12.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของเจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียน ( $AB_5$ ) เท่ากับ .185 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียน ( $SN_5$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .264 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการการทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงการรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียน ( $I_5$ ) ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$I_5 = .185 (AB_5) + .264 (SN_5)$$

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดของทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรตามตาราง 6 และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเอนเตอร์เพื่ออธิบายและทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนตามตาราง 7 ผู้วิจัยขอเสนอภาพประกอบแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ เพื่อให้เข้าใจและเห็นภาพโดยรวมอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ตามภาพประกอบ 4 ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 4 ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล เพื่ออธิบายและทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน

จากการพบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรต่างๆ ตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งสูงกับกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งต่ำ เกี่ยวกับตัวแปรเจตคติทางอ้อมต่อพฤติกรรมซึ่งประกอบด้วยความเชื่อเกี่ยวกับผลการกระทำพฤติกรรม (b<sub>i</sub>) และการประเมินผลการกระทำพฤติกรรม (e<sub>i</sub>) และ ตัวแปรการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมต่อพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วยความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง (NB<sub>i</sub>) และ แรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (MC<sub>i</sub>) ผลปรากฏตามตาราง 9 ตาราง 10 ตาราง 11 และตาราง 12 ตามลำดับ

ตาราง 9 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความเชื่อเกี่ยวกับผลการกระทำพฤติกรรม (b<sub>i</sub>) รายข้อ จำแนกกลุ่มตามระดับของเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (I)

ความเชื่อเกี่ยวกับผลการกระทำพฤติกรรม (b <sub>i</sub> )	เจตนาหลีกเลี่ยงฯ สูง (n=50)		เจตนาหลีกเลี่ยงฯ ต่ำ (n=23)		t
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
	1. ทำให้ได้รับความเคารพยกย่องและ ความศรัทธาจากผู้ได้บังคับบัญชา	2.50	1.02	1.13	
2. ทำให้การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ	1.39	0.84	2.58	1.27	4.100**
3. ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ	2.48	1.28	1.52	1.44	2.730**
4. ทำให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ร่วมงาน	2.50	1.31	1.43	1.53	2.882**
5. ทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วย ความโปร่งใส	2.60	1.23	1.43	1.59	3.112**
6. ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงและเกียรติยศ	1.17	1.44	2.26	1.70	2.828**
7. ทำให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลบางกลุ่ม	0.65	1.45	1.52	1.46	2.372*
8. ทำให้การบริหารเป็นไปโดยราบรื่น	2.06	1.36	0.91	1.38	3.331**
9. ทำให้ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ จากผู้ปกครองและชุมชน	2.50	0.93	1.09	1.62	3.895**
10. ทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ตำหนิติเตียน	1.17	1.23	2.14	1.27	3.090**
11. ทำให้เกิดความวิตกกังวลและ ไม่สบายใจในการทำงาน	1.52	1.21	2.38	1.34	2.718**

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งสูงกับกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งต่ำ มีความเชื่อเกี่ยวกับผลการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แทบทุกความเชื่อ ยกเว้นความเชื่อว่าจะทำให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลบางกลุ่ม ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลจากการวิเคราะห์ในส่วนนี้แสดงว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งสูง มีความเชื่อว่าผลที่จะได้จากการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งทางบวก ได้แก่ ความเชื่อเกี่ยวกับผลการกระทำ ข้อ 1 ข้อ 3 ข้อ 4 ข้อ 5 ข้อ 8 และ ข้อ 9 ว่าเป็นผลการกระทำทางบวกสำหรับเขามากกว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งต่ำ หมายความว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งสูง มีความเชื่อว่าผลที่จะได้จากการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งจะช่วยให้เขาได้รับผลการกระทำด้านบวกทั้ง 6 ประการนี้ มากกว่าความเชื่อของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งต่ำ และกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งสูง มีความเชื่อว่าผลที่จะได้จากการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งทางลบ ได้แก่ ความเชื่อ ข้อ 2 ข้อ 6 ข้อ 7 ข้อ 10 และ ข้อ 11 ว่าเป็นผลการกระทำทางลบสำหรับเขาน้อยกว่ากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งต่ำ หมายความว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งสูง มีความเชื่อว่าผลจากการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งจะช่วยให้เขาได้รับผลการกระทำด้านลบทั้ง 5 ประการนี้น้อยกว่าความเชื่อของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งต่ำ

ตาราง 10 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยการประเมินผลการกระทำพฤติกรรม (e)

รายข้อ จำแนกกลุ่มตามระดับของเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (I)

การประเมินผลการกระทำ พฤติกรรม (e)	เจตนาหลีกเลี่ยงฯสูง		เจตนาหลีกเลี่ยงฯต่ำ		t
	(n=50)		(n=23)		
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1. การได้รับความเคารพยกย่องและ ความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา	2.76	0.59	1.49	1.40	4.186**
2. การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ	-2.02	2.05	-1.39	1.88	-1.251
3. การเกิดความภาคภูมิใจ	2.56	1.16	1.48	1.44	3.156**
4. เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ร่วมงาน	2.92	0.34	1.78	1.31	4.092**
5. การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความ โปร่งใส	2.92	0.34	2.04	1.19	3.478**
6. การเสื่อมเสียชื่อเสียงและเกียรติยศ	-1.98	2.17	-1.04	2.06	-1.740

ตาราง 10 (ต่อ)

การประเมินผลการกระทำ พฤติกรรม (e)	เจตนาหลีกเลี่ยงสูง		เจตนาหลีกเลี่ยงต่ำ		t
	(n=50)		(n=23)		
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
7. เกิดความขัดแย้งกับบุคคลบางกลุ่ม	-1.36	2.03	-0.57	1.95	-1.574
8. การบริหารเป็นไปโดยราบรื่น	2.66	1.14	1.22	1.65	3.799**
9. การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจาก ผู้ปกครองและชุมชน	2.90	0.30	2.04	1.22	3.310**
10. การถูกผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ตำหนิ ดิเตียน	-1.68	2.17	-0.65	1.87	-1.958**
11. การเกิดความวิตกกังวลและไม่สบายใจ ในการทำงาน	-2.04	1.67	-0.74	1.76	-3.043**

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 พบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งสูง กับกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งต่ำ มีการประเมินผลจากการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งแตกต่างกัน 8 ประการ ได้แก่ การประเมินผลการกระทำ ข้อ 1 ข้อ 3 ข้อ 4 ข้อ 5 ข้อ 8 ข้อ 9 ข้อ 10 และข้อ 11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งสูงได้ประเมินผลที่จะได้จากการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งทางบวก ได้แก่ การได้รับความเคารพยกย่องและความศรัทธาจากผู้บังคับบัญชา การเกิดความภาคภูมิใจ การเกิดความเป็นธรรมต่อผู้ร่วมงาน การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความโปร่งใสการบริหารเป็นไปโดยราบรื่น และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน ว่าเป็นสิ่งที่ดีสำหรับเขามากกว่าการประเมินผลของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งต่ำ หมายความว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งสูงมีการประเมินผลจากการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งว่าจะทำให้เขาได้รับผลการกระทำที่ดีทั้ง 8 ประการนี้มากกว่าการประเมินผลของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งต่ำ และกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งสูงได้ประเมินผลที่จะได้จากการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งทางลบ ได้แก่ การถูกผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานตำหนิ ดิเตียน และ การเกิดความวิตกกังวลและไม่สบายใจในการทำงาน ว่าเป็นสิ่งที่ไม่ดีสำหรับเขามากกว่าการประเมินผลของผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งต่ำ หมายความว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งสูงมีการประเมินผลจากการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งว่าจะทำให้เขา



ได้รับผลการกระทำที่ไม่ดีทั้ง 2 ประการนี้มากกว่าการประเมินผลของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งต่ำ ส่วนการประเมินผลที่จะได้จากการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ข้อ 2 ข้อ 6 และ ข้อ 7 ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำพฤติกรรม (NB<sub>i</sub>) รายข้อ จำแนกกลุ่มตามระดับของเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (I)

ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง (NB <sub>i</sub> )	เจตนาหลีกเลี่ยงสูง (n=50)		เจตนาหลีกเลี่ยงต่ำ (n=23)		t
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
	1. ครูและบุคลากรในโรงเรียน	2.36	1.24	0.78	
2. นักเรียนในโรงเรียน	1.86	1.55	0.96	1.36	2.396*
3. คณะกรรมการสถานศึกษา	2.20	1.21	0.83	1.15	4.565**
4. ผู้ปกครองนักเรียน	2.04	1.34	0.65	1.56	3.907**
5. ผู้บังคับบัญชา	2.20	1.36	0.65	1.58	4.296**
6. ครอบครัวและญาติ	2.34	1.29	0.69	2.01	4.217**

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 พบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งสูงกับกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งต่ำ มีความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงแตกต่างกัน 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่ 4 กลุ่มที่ 5 และกลุ่มที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงที่ 2 ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลจากการวิเคราะห์ในส่วนนี้ แสดงว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งสูงมีความเชื่อว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญต่อเขาทั้ง 6 กลุ่มต้องการให้เขาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งมากกว่าความเชื่อของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งต่ำ เรียงตามลำดับจากสูงถึงต่ำ ดังนี้ ครูและบุคลากรในโรงเรียน ครอบครัวและญาติ ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียนในโรงเรียน

ตาราง 12 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (MC<sub>i</sub>) รายข้อ จำแนกกลุ่มตามระดับของเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (I)

แรงจูงใจที่จะคล้อยตาม กลุ่มอ้างอิง (MC <sub>i</sub> )	เจตนาหลีกเลี่ยงสูง (n=50)		เจตนาหลีกเลี่ยงต่ำ (n=23)		t
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
	1. ครูและบุคลากรในโรงเรียน	2.06	1.17	0.83	
2. นักเรียนในโรงเรียน	2.28	0.83	0.96	1.38	4.210**
3. คณะกรรมการสถานศึกษา	2.24	0.82	0.96	1.33	4.266**
4. ผู้ปกครองนักเรียน	2.22	0.76	1.35	1.15	3.311**
5. ผู้บังคับบัญชา	2.26	1.07	1.09	1.24	4.148**
6. ครอบครัวและญาติ	2.00	0.97	1.35	1.03	2.622*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 พบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งสูง กับกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งต่ำ มีความเชื่อเกี่ยวกับแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงแตกต่างกันทั้ง 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่ 4 และกลุ่มที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงกลุ่มที่ 6 ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลจากการวิเคราะห์ในส่วนนี้ แสดงว่ากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งสูงมีแนวโน้มที่จะคล้อยตามอิทธิพลของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญต่อเขาทั้ง 6 กลุ่มมากกว่ากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งต่ำ เรียงตามลำดับจากสูงถึงต่ำ ดังนี้ นักเรียนในโรงเรียน ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียน

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะการเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนของรัฐ
2. เพื่ออธิบายและทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงใต้ โดยใช้ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล

#### สมมติฐานการวิจัย

1. เจตคติทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง
2. การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง
3. เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (AB) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (SN) มีอิทธิพลทางบวกกับเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (I)
4. เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (AB) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (SN) สามารถร่วมกันทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (I)

#### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2546 จำนวน 130 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 130 คน ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบวัดทั้งหมด 7 ชุด ดังต่อไปนี้
  - 2.1 แบบวัดความเชื่อเกี่ยวกับผลของการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (b<sub>i</sub>) เป็นมาตรวัดความเชื่อของบุคคลว่าเมื่อกระทำพฤติกรรมดังกล่าวแล้ว จะก่อให้เกิดผลจากการกระทำพฤติกรรมมากน้อยเพียงใด จำนวน 11 ข้อ
  - 2.2 แบบวัดการประเมินผลของการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (e<sub>i</sub>) เป็น

มาตรวัดการประเมินผลของบุคคลต่อการกระทำพฤติกรรมดังกล่าวว่าเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดีเพียงใด จำนวน 11 ข้อ

2.3 แบบวัดเจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (AB) เป็นมาตรวัดการประเมินความรู้สึกของบุคคลต่อการละเว้นการกระทำพฤติกรรมที่คาดว่าจะอาจป้องกันการเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งได้ในทางบวกหรือทางลบของแต่ละบุคคล จำนวน 5 ข้อ

2.4 แบบวัดความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (NB<sub>i</sub>) เป็นมาตรวัดความเชื่อของบุคคลต่อผู้อื่นที่มีความสำคัญต่อเขา คิดว่าเขาควรหรือไม่ควรกระทำพฤติกรรมดังกล่าว จำนวน 6 ข้อ

2.5 แบบวัดแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (MC<sub>i</sub>) เป็นมาตรวัดระดับความต้องการของบุคคล ที่จะกระทำพฤติกรรมตามความต้องการของผู้อื่นที่มีความสำคัญต่อเขามากน้อยเพียงใด จำนวน 6 ข้อ

2.6 แบบวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (SN) เป็นมาตรวัดการรับรู้ของบุคคลต่อผู้อื่นที่มีความสำคัญต่อเขา คิดว่าเขาควรกระทำหรือไม่ควรกระทำพฤติกรรม จำนวน 5 ข้อ

2.7 แบบวัดเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (I) เป็นมาตรวัดความตั้งใจของบุคคลที่จะละเว้นการกระทำพฤติกรรม ที่คาดว่าจะอาจป้องกันการเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งได้ จำนวน 5 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ตามแนวคิดทางทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลของฟิชไบน์และไอเซน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลรวม 2 ครั้ง ดังต่อไปนี้

3.1 เป็นการสำรวจหาความความเชื่อเด่นชัด กลุ่มอ้างอิงเด่นชัด คำคุณศัพท์ และความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน โดยการนำแบบสอบถามปลายเปิด (Open End) สอบถามผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคฤดูร้อน ปีการศึกษา 2545 ซึ่งขณะที่เก็บรวบรวมข้อมูลนั้นมีผู้บริหารโรงเรียนตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวนทั้งสิ้น 76 คน จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้นำมาสร้างแบบวัด

3.2 นำแบบวัดที่ผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือแล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2546 ซึ่งขณะที่เก็บรวบรวมข้อมูลนั้นมีผู้บริหารโรงเรียนตำแหน่งผู้อำนวยการเพิ่มขึ้นเป็น 130 คน

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐาน (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายลักษณะประชากรและตัวแปรที่ศึกษาใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน ข้อ 1 และ ข้อ 2 ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในทดสอบสมมติฐานข้อ 3 และ ข้อ 4 และ ใช้ค่าสถิติ t (t-test) ในการศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งสูงกับกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งต่ำ เกี่ยวกับตัวแปรเจตคติทางอ้อมต่อพฤติกรรมและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมต่อพฤติกรรม

## สรุปผลการวิจัย

ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลสามารถใช้อธิบายเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. เจตคติทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ( $\Sigma b_{pe}$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (AB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .270$ )
2. การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ( $\Sigma NB_i MC_i$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (SN) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .223$ )
3. เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (AB) มีอิทธิพลทางบวกต่อเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (I) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ .353 หมายความว่า หากผู้บริหารโรงเรียนมีเจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งในทางบวกก็จะทำให้มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์สูงตามไปด้วย ส่วนการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (SN) มีอิทธิพลทางบวกต่อเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (I) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .199 หมายความว่า หากผู้บริหารโรงเรียนมีการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งในทางบวกก็จะทำให้มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์สูงตามไปด้วย

4. เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (AB) และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (SN) ร่วมกันทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม (I) ได้ร้อยละ 23.60 ( $F=19.60$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อหาค่าความสัมพันธ์พหุคูณและการถดถอยพหุคูณโดยใช้การวิเคราะห์แบบพหุคูณเดียว เมื่อใช้ตัวแปรเกณฑ์ คือ เจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งทั้ง 5 สถานการณ์ พบว่า

4.1 เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการใช้เวลาในราชการไปทำธุระส่วนตัว ( $AB_1$ ) และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการใช้เวลาในราชการไปทำธุระส่วนตัว ( $SN_1$ ) ร่วมกันทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงการใช้เวลาในราชการไปทำธุระส่วนตัว ( $I_1$ ) ได้ร้อยละ 29.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของเจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการใช้เวลาในราชการไปทำธุระส่วนตัว ( $AB_1$ ) เท่ากับ .110 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการใช้เวลาในราชการไปทำธุระส่วนตัว ( $SN_1$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .505 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ( $AB_2$ ) และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ( $SN_2$ ) ร่วมกันทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ( $I_2$ ) ได้ร้อยละ 15.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของเจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ( $AB_2$ ) เท่ากับ .355 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ( $SN_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .136 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และบุคลากรของโรงเรียนไปใช้งานเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ( $AB_3$ ) และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และบุคลากรของโรงเรียนไปใช้งานเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ( $SN_3$ ) ร่วมกันทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงการนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และบุคลากรของโรงเรียนไปใช้งานเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ( $I_3$ ) ได้ร้อยละ 23.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของเจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และบุคลากรของโรงเรียนไปใช้งานเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ( $AB_3$ ) เท่ากับ .394 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และ บุคลากรของโรงเรียนไปใช้งานเพื่อผลประโยชน์ของตนเองส่งผลต่อเจตนาหลีกเลี่ยงการนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และบุคลากร

ของโรงเรียนไปใช้งานเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ( $SN_3$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .144 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.4 เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการรับของขวัญหรือสิ่งกำนัลในรูปแบบต่างๆ ( $AB_4$ ) และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการรับของขวัญ หรือ สิ่งกำนัลในรูปแบบต่างๆ ( $SN_4$ ) ร่วมกันทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงการรับของขวัญหรือสิ่งกำนัลในรูปแบบต่างๆ ( $I_1$ ) ได้ร้อยละ 11.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของเจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการรับของขวัญหรือสิ่งกำนัลในรูปแบบต่างๆ ( $AB_4$ ) เท่ากับ .260 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการรับของขวัญหรือสิ่งกำนัลในรูปแบบต่างๆ ( $SN_4$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .124 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.5 เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียน ( $AB_5$ ) และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียน ( $SN_5$ ) ร่วมกันทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงการรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียน ( $I_5$ ) ได้ร้อยละ 12.80 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของเจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียน ( $AB_5$ ) เท่ากับ .185 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงการรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียน ( $SN_5$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .264 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

## อภิปรายผล

เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัย ปรากฏว่าผลการวิจัยสนับสนุนทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลว่าสามารถนำไปใช้อธิบายและทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งได้อย่างสมบูรณ์ โดยจะนำเสนอตามลำดับของสมมติฐานการวิจัย ดังต่อไปนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1** เจตคติทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ( $b_{e1}$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ( $AB$ ) ผลจากการศึกษาพบว่า เจตคติทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (ผลรวมของผลคูณระหว่างความเชื่อเกี่ยวกับผลการกระทำกับการประเมินผลของการกระทำ) ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .270 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 เนื่องจากเจตคติทางอ้อมเป็นที่มาของเจตคติทางตรง จากแนวคิดตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลของฟิชไบน์และไอเซนมีหลักการที่สำคัญ คือ มนุษย์เป็นผู้ที่มีเหตุผลและจะใช้ข้อมูลที่มีอยู่อย่างมีระบบ การที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดต้องมีที่มาและมีเหตุผลที่จะกระทำ โดยส่วนมากจะกระทำตามเจตนา เรียกว่า เจตนาเชิงพฤติกรรม ซึ่งมี 2 ตัวแปรหลักเป็นตัว

กำหนด คือ เจตคติต่อการกระทำ (AB) และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำ (SN) เจตคติต่อการกระทำหรือเจตคติทางตรงต่อพฤติกรรมเป็นปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factor) จะขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับผลการกระทำ (b<sub>i</sub>) และการประเมินผลการกระทำ (e<sub>i</sub>) ซึ่งฟิชไบน์และไอเซนกำหนดให้ผลรวมของผลคูณระหว่างความเชื่อเกี่ยวกับผลการกระทำและการประเมินผลการกระทำเป็นเจตคติทางอ้อมต่อพฤติกรรม โดยสรุปในรูปสมการดังนี้ (Fishbein and Ajzen, 1975 : 301)

$$AB = f \sum_{i=1} b_i e_i$$

เจตคติทางอ้อมจึงควรจะมีลักษณะที่คล้ายกันหรือใกล้เคียงกับเจตคติทางตรง และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ดังเช่นงานวิจัยของ ประธาน วสวนนท์ (2538) ได้ศึกษาพฤติกรรม การวางแผนการสอนของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า เจตคติทางอ้อมมีความสัมพันธ์กับเจตคติทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ราชนีย์ บุญธิมา (2536) ศึกษาพฤติกรรมการทุจริตการสอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า เจตคติทางอ้อมต่อการทุจริตการสอบมีความสัมพันธ์กับเจตคติทางตรงต่อการทุจริตการสอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ ศิริวรรณ โพธิ์วัน (2546) ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริโภคอาหารเพื่อการ เล่นกีฬาของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยพลศึกษาในเขตภาคกลาง พบว่า เจตคติทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริโภคอาหารเพื่อการ เล่นกีฬามีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติทางตรงต่อพฤติกรรมการบริโภคอาหารเพื่อการ เล่นกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ เวรดี วัฒนากโกศล (2533) ได้ศึกษาพฤติกรรม การเลือกศึกษาต่อสายสามัญหรือสายอาชีพของ นักเรียนชั้นมัธยมปีที่ 3 ในกรุงเทพมหานคร พบว่า เจตคติทางตรงต่อการเลือกเรียนสายสามัญหรือสายอาชีพต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติทางอ้อมต่อการเลือกเรียนสายสามัญหรือสายอาชีพต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานข้อที่ 2** การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ( $\sum NB_i MC_i$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมีการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (SN) ผลจากการศึกษา พบว่า การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมต่อการ หลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (ผลรวมของผลคูณระหว่างความเชื่อของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำ กับแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง) ของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการ คล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .223 สอดคล้องกับสมมติฐาน การวิจัยข้อที่ 2 เนื่องจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมเป็นที่มาของการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ทางตรง ตามแนวคิดทางทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลของฟิชไบน์และไอเซน การคล้อยตาม



กลุ่มอ้างอิงถือว่าเป็นปัจจัยทางสังคม (Social Factor) เป็นผลมาจากความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง (NB<sub>i</sub>) และแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (MC<sub>i</sub>) ซึ่งพีชไบน์และไอเซนกำหนดให้ผลรวมของผลคูณระหว่างความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง (NB<sub>i</sub>) และแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (MC<sub>i</sub>) เป็นการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมต่อพฤติกรรม โดยสรุปในรูปสมการดังนี้ (Fishbein and Ajzen.1975 : 301)

$$SN = f \sum_{i=1} NB_i MC_i$$

การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมจึงควรจะมีลักษณะที่คล้ายกัน หรือ ใกล้เคียงกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงและมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ดังเช่นงานวิจัยของ อาวีวรรณ รุ่งทวีวัฒน์ (2541) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการรีไซเคิลขยะมูลฝอยของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตทดลองโครงการรีไซเคิลขยะมูลฝอยของกรุงเทพมหานคร พบว่า การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ มัณฑนา สิริรัตโนภาส (2538) ที่ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริจาคโลหิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ เวรดี วัฒนโกศล (2533) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเลือกศึกษาต่อสายสามัญหรือสายอาชีวะของนักเรียนชั้นมัธยมปีที่ 3 ในกรุงเทพมหานคร พบว่า การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการเลือกเรียนสายสามัญหรือสายอาชีวะต่างกันต่างๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมต่อการเลือกเรียนสายสามัญหรือสายอาชีวะต่างกันต่างๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ ศิริวรรณ โพธิ์วัน (2546) ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริโภคอาหารเพื่อการเล่นกีฬาของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยพลศึกษาในเขตภาคกลาง พบว่า การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมต่อพฤติกรรมการบริโภคอาหารเพื่อการเล่นกีฬา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อพฤติกรรมการบริโภคอาหารเพื่อการเล่นกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานข้อที่ 3** เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (AB) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (SN) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (I) ผลจากการศึกษาพบว่า (1) เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (AB) ของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางบวกกับเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (I) ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\beta=.353$ ) (2) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (SN) ของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางบวกกับเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (I) ของผู้บริหารโรงเรียน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\beta=.199$ ) สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 เนื่องจากการกระทำพฤติกรรมของบุคคลโดยปกติจะเกิดจาก 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางสังคม โดยบุคคลเป็นผู้ที่มีเหตุผล จะใช้ข้อมูลที่มีอย่างเป็นระบบเพื่อพิจารณาถึงผลที่จะได้รับจากการกระทำทั้งทางตรงและทางอ้อม ก่อนจะตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมนั้น ตามแนวคิดทางทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลถือว่าการจะเกิดพฤติกรรมใดย่อมจะต้องมีที่มา ต้องมีเหตุผลที่จะกระทำและจะต้องทำจากเจตนา (I) โดยเจตนาดังกล่าวจะมี 2 ตัวแปรหลักเป็นตัวกำหนด คือ เจตคติต่อการกระทำพฤติกรรม (AB) และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำพฤติกรรม (SN) ดังเช่นงานวิจัยของ เรวดี วัฒนโกศล (2533) ได้ศึกษาพฤติกรรมการศึกษาต่อสายสามัญหรือสายอาชีวของนักเรียนชั้นมัธยมปีที่ 3 ในกรุงเทพมหานคร พบว่า เจตคติทางตรงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการเลือกศึกษาต่อสายสามัญหรือสายอาชีว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการเลือกศึกษาต่อสายสามัญหรือสายอาชีว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ วชิร โอภิชากร (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเจตนาในการเลือกประกอบอาชีพอิสระของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พบว่า การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการประกอบอาชีพอิสระมีอิทธิพลโดยตรงต่อเจตนาในการเลือกประกอบอาชีพอิสระของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานข้อที่ 4** เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (AB) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (SN) สามารถร่วมกันทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (I) ผลจากการศึกษาพบว่า เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (AB) ของผู้บริหารโรงเรียน และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (SN) ของผู้บริหารโรงเรียนร่วมกันทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม (I) ได้ร้อยละ 23.60 ( $F=19.60$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล การที่เจตนาเชิงพฤติกรรมถูกกำหนดโดยเจตคติต่อการกระทำพฤติกรรมซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยส่วนบุคคล และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยทางสังคมนั้น หมายความว่า เจตคติต่อการกระทำและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงสามารถกำหนดเจตนาเชิงพฤติกรรมได้ ดังนั้นหากเราสามารถวัดค่าตัวแปรทั้งสองได้ เราก็สามารถนำค่าที่วัดได้มาคำนวณด้วยวิธีการทางคณิตศาสตร์เพื่อทำนายเจตนาเชิงพฤติกรรมได้ แต่ความสามารถในการทำนายพฤติกรรมจะขึ้นอยู่กับความหนักแน่นของความสัมพันธ์ระหว่างเจตนากับพฤติกรรม อย่างไรก็ตามน้ำหนักของตัวแปรทั้งสองในการทำนายเจตนาจะเปลี่ยนไปตามกลุ่มประชากรและพฤติกรรมที่ศึกษา บางครั้งอาจพบว่าเจตคติต่อพฤติกรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อเจตนาเชิงพฤติกรรมสูงกว่าการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อพฤติกรรม แต่ในขณะที่เดียวกันอาจใช้ตัวแปรเดิมทุกประการไปศึกษาประชากรกลุ่มอื่นกลุ่ม

หนึ่งอาจได้ผลออกมาตรงกันข้าม ดังเช่นงานวิจัยของ ราชันย์ บุญธิมา (2536) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทุจริตการสอบของนิสิตปริญญาโท ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า เจตคติต่อการทุจริตการสอบกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการทุจริตการสอบ สามารถร่วมกันทำนายเจตนาทุจริตการสอบได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ เรวดี วัฒนทกโกศล (2533) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเลือกศึกษาต่อสายสามัญหรือสายอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เจตคติทางตรงและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงร่วมกันทำนายเจตนาในการเลือกศึกษาต่อได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนาลัย อยู่สำราญ (จิระนันท์ พากเพียร. 2540 : 47 ; อ้างอิงจากพนาลัย อยู่สำราญ. 2535) พบว่าการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเพียงตัวเดียวที่ทำนายพฤติกรรมการสอนแบบเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ วชิร โอภิชากร (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเจตนาในการเลือกประกอบอิสระของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พบว่า การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการประกอบอาชีพอิสระมีอิทธิพลโดยตรงต่อเจตนาในการเลือกประกอบอาชีพอิสระของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

ส่วนที่ 1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อให้เข้าใจเรื่องผลประโยชน์ขัดแย้งมากขึ้น และสามารถนำไปแก้ไขและป้องกันมิให้เกิดผลประโยชน์ขัดแย้งในผู้บริหารโรงเรียน ตามความสำคัญของการวิจัยข้อ 1 และข้อ 2

ความหมายของผลประโยชน์ขัดแย้ง คือ สถานการณ์ที่ข้าราชการ หรือ เจ้าพนักงานของรัฐใช้อำนาจหน้าที่ที่พึงมีและต้องปฏิบัติอยู่แล้วตามหน้าที่ แสวงหาประโยชน์แก่ตนเอง หรือ พวกพ้องทั้งทางตรงและทางอ้อม ก่อให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวมทั้งขององค์กรและภาครัฐโดยรวม จากผลการวิจัยทำให้ทราบถึงลักษณะสถานการณ์เกี่ยวกับผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ให้ความเห็นว่ามี 5 ลักษณะสถานการณ์ที่ผู้บริหารโรงเรียนควรหลีกเลี่ยง ได้แก่ การใช้เวลาในราชการไปทำธุระส่วนตัว การเลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ การนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และบุคลากรของโรงเรียนไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเอง การรับของขวัญหรือสิ่งกำนัลในรูปแบบต่างๆ และการรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียนโดยไม่ต้องสอบคัดเลือกหรือคะแนนสอบคัดเลือกไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และตัวแปรที่ส่งผลต่อเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง คือ เจตคติ

ต่อพฤติกรรม (AB) และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อพฤติกรรม (SN) โดยผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีเจตคติทางอ้อมและมีเจตคติทางตรงในทางบวกต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งอยู่ในระดับมากและมากที่สุดตามลำดับ และผู้บริหารโรงเรียนมีการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมและมีการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงในทางบวกต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งอยู่ในระดับมากทั้งสองตัวแปร และผู้บริหารโรงเรียนมีเจตนาที่จะหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีความตั้งใจและมีความคิดที่จะหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งในระดับสูง

ตามแนวทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล การจะพัฒนาระดับของเจตนาหรือความตั้งใจที่จะหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน ตัวแปรหลักที่มีความสำคัญและควรที่จะต้องพัฒนา คือ เจตคติทางอ้อมต่อพฤติกรรม ได้แก่

1. ความเชื่อเกี่ยวกับผลการกระทำ (b) แม้ว่าผลจากการวิจัยนี้ ความเชื่อเกี่ยวกับผลการกระทำสามารถแยกแยะระดับเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนได้ก็ตาม แต่การพัฒนาความคงอยู่ของเจตนาเป็นสิ่งสำคัญ จะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยการพยายามชี้ให้ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า หากสามารถหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งได้จะทำให้เกิดผลดีอะไรบ้าง เช่น หากหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งได้จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ทำให้การบริหารงานเป็นไปโดยราบรื่น เป็นต้น ผลการกระทำด้านดีเหล่านี้จะส่งผลดีต่อตนเอง ครอบครัว และส่วนรวมอย่างไรบ้าง และหากไม่สามารถหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งจะทำให้เกิดผลเสียอะไรบ้าง เช่น ทำให้ถูกผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานตำหนิตყเรียน ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงและเกียรติยศ เป็นต้น ผลเสียเหล่านี้จะส่งผลร้ายต่อตนเอง ครอบครัว และส่วนรวมอย่างไรบ้าง เพื่อเป็นพัฒนาความคงอยู่ของเจตนา อาจกระทำได้ด้วยการจัดสัมมนาหรือจัดกิจกรรมส่งเสริม โดยการเชิญวิทยากรหรือผู้ชำนาญการในการบรรยายหรืออบรมด้านจริยธรรมในการทำงาน

2. การประเมินผลการกระทำ (e) โดยการชี้ให้เห็นความเลวร้ายของผลที่ตามมาจากการกระทำของเขา จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ การเสื่อมเสียชื่อเสียงและเกียรติยศ และการเกิดความขัดแย้งกับบุคคลบางกลุ่ม ไม่สามารถแยกแยะระดับเจตนาของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนออกเป็นกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ อาจใช้ผลการวิเคราะห์เป็นประโยชน์ในการพัฒนา โดยการพยายามชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ การเสื่อมเสียชื่อเสียงและเกียรติยศ และการเกิดความขัดแย้งกับบุคคลบางกลุ่ม เป็นสิ่งไม่ดียังไร จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตนเอง ครอบครัว วงศ์ตระกูล องค์กรและต่อภาครัฐโดยรวมอย่างไรบ้าง ส่วนผลจากการกระทำทางบวกที่สามารถแยกแยะระดับเจตนาของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ การได้รับความเคารพยกย่องและความศรัทธาจากผู้บังคับบัญชา การเกิดความภาคภูมิใจ การเกิดความเป็นธรรมต่อผู้ร่วมงาน การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความโปร่งใส การบริหารงานเป็นไปโดยราบรื่น และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน แสดงว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งสูง มีความเชื่อว่าหากหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งได้ จะทำให้เกิด

สิ่งดี ๆ เหล่านี้ตามมา จึงควรมีกิจกรรมกระตุ้นให้ผู้บริหารโรงเรียนคงความเชื่อดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ โดยการส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนเห็นแจ้งว่า หากหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งได้ จะได้รับผลดีตามที่ได้ประเมินผลไว้จริง ๆ ส่วนผลจากการกระทำทางลบที่สามารถแยกระดับเจตนาของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ การถูกผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานตำหนิ ดิถียน และการเกิดความวิตกกังวลและความไม่สบายใจในการทำงาน แสดงว่า ผลจากการกระทำทางลบเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไม่ดีสำหรับเขามากกว่ากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งต่ำ จึงควรพัฒนาความเชื่อของผู้บริหารโรงเรียนให้คงความเชื่อที่ว่าสิ่งที่ไม่ดีเหล่านี้จะไม่มากระทบต่อเขา หากเขาสามารถหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งได้อย่างแน่นอน ส่วนผู้ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งได้อาจได้รับผลเสียหรือรับโทษจากการกระทำอย่างจริงจัง เช่น การเข้มงวดกวดขันของผู้บังคับบัญชา หรือ การกำหนดโทษ หรือ การลงโทษอย่างจริงจัง

ส่วนผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม ได้แก่ ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง (NB;) และแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (MC;) ตามตารางที่ 11 และตาราง 12 พบว่ากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งสูงมีความเชื่อว่านักเรียนในโรงเรียนมีความต้องการให้เขาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งมากกว่ากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งต่ำน้อยที่สุดใน 6 กลุ่ม ในขณะที่เดียวกันกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งสูง มีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งจากอิทธิพลของนักเรียนในโรงเรียน มากกว่ากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งต่ำมากที่สุดใน 6 กลุ่ม แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนคิดว่านักเรียนต้องการให้เขาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งน้อยที่สุด แต่ในขณะที่เดียวกันอิทธิพลของนักเรียนในโรงเรียนกลับเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้บริหารโรงเรียนคิดจะหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งมากที่สุด แสดงว่า ถึงแม้ผู้บริหารโรงเรียนจะมีความเชื่อว่านักเรียนในโรงเรียนมีความคิดว่าเขาควรหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งน้อยที่สุด แต่ผู้บริหารโรงเรียนก็ยังมีแนวโน้มที่จะคล้อยตามอิทธิพลของนักเรียนในโรงเรียนมากที่สุด หมายความว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความตั้งใจที่จะหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง เพราะเห็นแก่เด็กนักเรียนในโรงเรียน การที่ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของนักเรียนถือว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม หากยึดถือตามแนวทางของ พ.ร.บ.การศึกษาฉบับล่าสุดที่ให้ถือเอานักเรียนเป็นศูนย์กลางในการจัดการเรียนการสอน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ที่เกี่ยวข้อง จะต้องวางแนวทางและพยายามกระตุ้นให้นักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในระบบการเรียนการสอน เช่น อาจให้มีตัวแทนนักเรียนเข้ามาเป็นหนึ่งในคณะกรรมการสถานศึกษา นอกเหนือจากครูอาจารย์ ผู้นำชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน เพื่อจะได้รับทราบความต้องการของนักเรียนอย่างแท้จริง

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องผลประโยชน์ขัดแย้งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและเอกชน ในหน่วยงานอื่นๆ ตามความสำคัญของการวิจัยข้อ 3

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเจตนาหลักเล็งผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากลักษณะพฤติกรรมที่ศึกษาเป็นพฤติกรรมเชิงลบจึงศึกษาเพียงแค่เจตนาเท่านั้น เพราะเกรงจะเกิดผลกระทบต่อประชากรที่ศึกษา แต่ตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลนั้นเชื่อว่าเจตนาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม แต่ไม่ได้หมายความว่าพฤติกรรมการวัดเจตนาจะเป็นตัวทำนายพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมเสมอไป อาจมีองค์ประกอบอื่นที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเจตนา กับพฤติกรรม เช่น ความสอดคล้องระหว่างเจตนา กับพฤติกรรมและความคงอยู่ของเจตนา ดังนั้น การทำนายพฤติกรรมจากเจตนาจะต้องแน่ใจว่ามีความสอดคล้องกันในความจำเพาะทั้ง 4 คือ การกระทำ เป้าหมาย บริบทและเวลา จะทำให้การทำนายพฤติกรรมแม่นยำมากขึ้น และควรคำนึงถึงความคงอยู่ของเจตนา เนื่องจากเจตนาของบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้น ผลจากการวิจัยจึงอาจนำไปใช้ทำนายเจตนาหลักเล็งผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนได้เพียงช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น ในงานวิจัยเรื่องต่อไปหากมีการศึกษาเจาะลึกในกลุ่มที่มีพฤติกรรมผลประโยชน์ขัดแย้ง หรือ ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือตัวแปรอื่นๆ อาจจะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการศึกษาต่อไปถึงพฤติกรรมโดยตรงได้

2. จากผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อพฤติกรรมและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงร่วมกันทำนายเจตนาหลักเล็งผลประโยชน์ขัดแย้งได้ร้อยละ 23.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $F=19.60$ ) ดังนั้นจึงน่าจะมีการศึกษาโดยการเพิ่มตัวแปรต้น หรือ ตัวแปรพยากรณ์อื่น ที่อาจร่วมกันทำนายหรืออธิบายเจตนาหลักเล็งผลประโยชน์ขัดแย้งได้มากขึ้น เช่น ตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceive Behavioral Control) ตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (The Theory of Planned Behavior) ของไอเซน (Ijzen, 1985) ซึ่งอาจจะศึกษาผ่านเจตนาหรือศึกษาพฤติกรรมโดยตรงก็ได้ สามารถนำมาปรับใช้เพื่อศึกษาตามความเหมาะสมกับพฤติกรรมและกลุ่มประชากรอื่นๆ ได้

3. ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลเป็นทฤษฎีที่เหมาะสมในการทำนายเจตนาและพฤติกรรม แต่การทำนายพฤติกรรมหนึ่งอาจพบว่า เจตคติต่อพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อเจตนาเชิงพฤติกรรมสูงกว่าการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อพฤติกรรม ขณะที่การทำนายอีกพฤติกรรมหนึ่งอาจได้ผลตรงกันข้ามก็ได้ เนื่องจากน้ำหนักของตัวแปรทั้งสองในการทำนายเจตนาจะเปลี่ยนไปตามกลุ่มประชากรและพฤติกรรมที่ศึกษา ดังนั้นการศึกษาด้วยทฤษฎีนี้จึงต้องมีการหาความเชื่อเด่นชัดและกลุ่มอ้างอิงเด่นชัดของกลุ่มประชากรที่ศึกษา ก่อนทุกครั้ง

4. งานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ขัดแย้งยังมีผู้ทำศึกษาน้อย ทั้งที่เป็นเรื่องสำคัญต่อภาครัฐอย่างมาก สมควรส่งเสริมให้มีการศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้ตัวแปรอื่น หรือ กลุ่มประชากรอื่นๆ ของภาครัฐในวงที่กว้างขึ้น โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริการประชาชนหรืองานด้านที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับประชาชน เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจให้แก่ข้าราชการ ให้เห็นความสำคัญของการหลักเล็งผลประโยชน์ขัดแย้งมากขึ้น

5. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน โดยจำแนกตามสถานที่ตั้ง ขนาดของโรงเรียน หรือ จำนวนนักเรียน เพื่อให้ได้โรงเรียนที่มีโอกาสเกิดลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้งได้มากขึ้น เช่น โรงเรียนที่อยู่ในเขตเมืองหรือเขตเทศบาล อาจมีโอกาสดเกิดลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้งได้มากกว่าโรงเรียนที่อยู่นอกเขต เป็นต้น

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กมล กอบกัยกิจ. (2543). *มาตรการทางกฎหมายในการแก้ไขผลประโยชน์ขัดกันของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและข้าราชการระดับสูงในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- กมล สกลเดชา. (2525). *การทุจริตและประพฤตินิชอบในวงราชการ*. บทวิเคราะห์ทางกฎหมายในเชิงความหมายและการใช้กฎหมาย. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จำนงค์ อาศิริวัจน์. (2530). *การศึกษาความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้บริหารโรงเรียน และผู้ปกครองที่มีต่อจริยธรรมที่คาดหวังกับจริยธรรมที่ปฏิบัติจริงของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 ปีการศึกษา 2529*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- จิระนันท์ พากเพียร. (2540). *การทำนายและอธิบายพฤติกรรมการติดเชื้อแบบครอบจักรวาลในคลินิกทันตกรรมของนักศึกษาทันตภิบาล : ทดสอบทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2543). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน และคณะ. (2540). *รายงานการวิจัยความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไทย : การปลูกฝังธรรมและคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดุษฎี โยเหลา และประทีป จินนี. (2537). *รายงานการวิจัยปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรมอนุรักษ์นำของครูประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทินพันธ์ นาคะตะ. (2521). *การคอร์รัปชันในราชการไทย ใครได้อะไร อย่างไรและเหตุใด ในการใช้จ่ายเงินงบประมาณ*. *รวมปาฐกถาจากสมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย พ.ศ 2520-2521*. สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- ธีระพร อูวรรณโณ. (2527). *รายงานผลการวิจัยจริยธรรมของชาวกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2535). *เจตคติ : การศึกษาตามแนวทฤษฎีหลัก*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์.

- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นพมาศ ชีรเวคิน. (2539). *จิตวิทยาสังคมกับชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิพนธ์ พัวพงศกร. (2546). *ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม*. เอกสารประกอบการสัมมนาเผยแพร่ผลการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.).
- ประธาร วสวนนท์. (2541). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมวางแผนการสอนของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี*. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา ช่างขวัญยืน. (2538). *ปรัชญาแห่งอุดมการณ์ทางการเมือง*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เปรมสุริย์ เชื่อมทอง. (2536). *จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคณะ. (2541). *รายงานผลการวิจัยการคอร์รัปชันในระบบราชการไทย*. กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. (2539). *องค์ความรู้ว่าด้วยการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการไทย*. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพโรจน์ ภัทรนรากุล. (2546). *ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม : ศึกษากลุ่มวิชาชีพข้าราชการและเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ*. เอกสารประกอบการสัมมนาเผยแพร่ผลการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.).
- ยงยุทธ สารสมบัติ และคณะ. (2527). *มาตรการทางกฎหมายในการป้องกันและปราบปรามการประพฤติมิชอบในวงราชการ*. กรุงเทพฯ : กองนิติการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- ราชันย์ บุญธิมา. (2536). *การทำนายพฤติกรรมทุจริตการสอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (วัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- \_\_\_\_\_ . (2536). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทุจริตการสอบของนิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. การศึกษานำร่องประกอบการศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (วัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- รัตน์ดาว สายสุด. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจในการกระทำพฤติกรรมป้องกันการติดเชื้อแบบครอบจักรวาลกับพฤติกรรมป้องกันการติดเชื้อแบบครอบจักรวาลของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เรวดี วัฒนากโกศล. (2533). การสำรวจความเชื่อ เจตคติ และพฤติกรรมการเลือกศึกษาต่อสายสามัญหรือสายอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกรุงเทพมหานคร ตามแนวทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วชิร โอภิชากร. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระ และการรับรู้ถึงประสิทธิภาพแห่งตนต่อการประกอบอาชีพอิสระของนักเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช). ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วุฒิพงษ์ พาณิชย์สวय. (2542). การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับการดำรงตำแหน่งสาธารณะ. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ โพธิ์วัน. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างเจตนาในการกระทำพฤติกรรมการบริโภคอาหารเพื่อการเล่นกีฬาและการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมกับพฤติกรรมการบริโภคอาหารเพื่อการเล่นกีฬานักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูง วิทยาลัยพลศึกษาในเขตภาคกลาง ตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2546). ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม. เอกสารประกอบการสัมมนาโครงการการวิจัยเรื่อง "ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม". กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สมพร พรหมหิตาธร. (2544). คู่มือปฏิบัติงานดำเนินคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- สมศรี ชูส่งแสง. (2532). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการศึกษาต่อของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในเขตพื้นที่ขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดนครศรีธรรมราช. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (ม.ป.ป.) ผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องวินัยและจริยธรรม. กรุงเทพฯ : ฝ่ายส่งเสริมวินัย. กองวินัยและนิติการ. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- สุพจน์ พันธุ์ณะ. (2542). อิทธิพลความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). ความขัดแย้งการบริหารเพื่อความสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เลิฟ แอนด์ ลิฟ เพรส.
- หทัยรัตน์ ร่มประพันธ์. (2543). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันโรคมะเร็งปากมดลูกของสตรีในจังหวัดสระบุรี ตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อมร รักษาสัตย์ และคณะ. (2541). รายงานการวิจัยประกอบการร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ประเด็นการศึกษากับการพัฒนา ประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- อรุณ รักธรรม. (2533). พฤติกรรมในระบบราชการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อัญชลี โมกขาว. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงกับความตั้งใจกระทำพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐ. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อารีวรรณ รุ่งทิวณิช. (2541). พฤติกรรมการใช้เคล็ดลับมูลฝอยของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตทดลองโครงการรีไซเคิลขยะมูลฝอยของกรุงเทพมหานคร : ศึกษาตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุดม รัฐอมฤต. (2533). ปัญหาบางประการเกี่ยวกับกฎหมายป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- Ajzen, Icek., and Fishbein, Martin. (1980). *Understanding Attitude and Prediction Social Behavior Process*. Englewood Coiff, N.J.: Prentice-Hall.
- Cooper, Terry L. (1990). *The Responsible Administrator : An Approach to Ethics for the Administrative Role*. California : Jossey – Bass.

- Cronbach, L.J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. 3<sup>rd</sup> ed. N.Y.: Harper and Row.
- Fishbein, Martin. (1975). "Belief, Attitude, Intention, and Behavior." *An Introduction to Theory and Research*, Philippines : Addison - Wesley.
- \_\_\_\_\_ . (1980). "A Theory of Reason Action : Some Applications and Implications," *In Nebraska Symposium on Motivation*, p.65-116. H.Howe and M.page. Lincoln : University of Nebraska Press.
- Heidenheimer, Arnold J. (1970). *Political Corruption : Readings in Comparative Analysis*. New York : Hplt Reinhart and Winston, Inc.
- Hejka – Ekins, A. (1998). "Conflict of interest," *International Encyclopedia of Public Policy and Administration*. p.481-485. Cololado : Westview Press.
- Jones, Lisa Marie. (1994). "Conflict of Interest for the Faculty Constant," *The Commercialization of Academic Science*. Minnesota : University of Minnesota.
- Myrdal, Gunnar. (1968). *Asian Drama*. 3 Vols. New York : Twentieth Century Fund.
- Van Roy, Edward. (October,1970). "On the Theory of Corruption," *Economic Development and Culture Change*. 19 (1) : 86 –110.
- Wells, Joseph T. (1999). A Fistful of Dollars. *Security Management*. 3 (8) : 70 –75.
- Williams, Sandra. (1985). *Conflict of Interest : The Ethical Dilemma in Politics*, Vermont : Gower Publishing Company.

ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

1. แบบสอบถามเพื่อสำรวจความเชื่อมั่นชุดเกี่ยวกับการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน
2. ตัวอย่างแบบวัดที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

## แบบสอบถาม

### ความคิดเห็นและความเชื่อเกี่ยวกับการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง

เรียน ผู้บริหารโรงเรียนทุกท่าน

ท่านเป็นผู้ที่ได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนของผู้บริหารโรงเรียน ในการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งโดยใช้ประสบการณ์ทำงานของท่าน ซึ่งจะไม่มีผลถูกหรือผิดและจะไม่มีผลเสียหายของท่านแต่อย่างใด เป็นเพียงความคิดเห็นส่วนบุคคลที่ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการสร้างแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในลำดับต่อไป และผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้เป็นความลับที่สุดดังนั้นจึงขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความคิด ความรู้สึก และความเชื่อของท่าน

แบบสอบถามทั้งหมดมี 3 ชุด ก่อนที่ท่านจะตอบแบบสอบถาม กรุณาทำความเข้าใจกับความหมายของการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งในหน้า 1 - 2 แล้วจึงตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง

(นายปรีชา เจริญกิจขจร)

นิสิตปริญญาโท (ภาคพิเศษ)

สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



### **ผลประโยชน์ขัดแย้ง (Conflict of Interest)**

ความหมายของผลประโยชน์ขัดแย้ง คือ สถานการณ์ที่ข้าราชการหรือเจ้าพนักงานของรัฐใช้อำนาจหน้าที่ที่พึงมีและต้องปฏิบัติอยู่แล้วตามหน้าที่ แสวงหาประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง ทั้งทางตรงและทางอ้อม ก่อให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวมทั้งขององค์กรและภาครัฐโดยรวม

Hejka-Ekins A. (1998) ให้ความหมายของผลประโยชน์ขัดแย้งว่า หมายถึง สถานการณ์ต่างๆ ที่ข้าราชการ หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐประสบโอกาสที่จะใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนให้เป็นประโยชน์เพื่อส่วนตัว เป็นภาวะที่ยากต่อการตัดสินใจที่ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องเลือก ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ของรัฐ ซึ่งผลประโยชน์ในที่นี้ หมายถึง อิทธิพล ความจงรักภักดี ความรู้สึกหรือความสนใจที่จะชักนำมิให้ผู้บริหารใช้อำนาจอย่างเที่ยงธรรม เชื่อถือได้และมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ของรัฐโดยส่วนรวม และได้แบ่งลักษณะของผลประโยชน์ขัดแย้งออกเป็น 8 ชนิด ดังต่อไปนี้

1. การรับสินบน คือ การรับทรัพย์สิน เงินทอง สิ่งของมีค่า หรือ ของอื่นๆ ที่น่าพอใจ เช่น การมีเพศสัมพันธ์ของเจ้าพนักงานของรัฐโดยเจตนา เพื่อแลกกับการเอื้อประโยชน์บางประการเป็นกรณีพิเศษจากการทำงานตามหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐ

2. ความเอนเอียงของเจ้าพนักงานของรัฐ เกิดขึ้นเมื่อเจ้าพนักงานของรัฐใช้ความพยายามที่จะมีอิทธิพลเหนือการตัดสินใจ หรือ การกำหนดนโยบายของภาครัฐให้เอื้อประโยชน์ต่อบุคคลบางกลุ่ม เพื่อที่กลุ่มบุคคลที่สามหรือตนเองจะได้รับผลตอบแทน

3. การรั่วไหลของข้อมูลข่าวสาร เมื่อเจ้าพนักงานของรัฐผู้กุมข่าวสารข้อมูลที่เป็นความลับของทางราชการ แอบนำข่าวสารหรือข้อมูลที่ตนทราบไปเผยแพร่กับผู้อื่น เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ทั้งด้านทรัพย์สินเงินทองและด้านอื่น ๆ

4. การรับประโยชน์จากทรัพย์สินของตนเอง เมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับเงินตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ที่เอื้อประโยชน์ให้กับตน โดยที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นมีอำนาจในการตัดสินใจโดยตรง อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ขัดแย้ง

5. ของกำนัลและการเลี้ยงรับรอง เมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐขอหรือรับของกำนัลที่จะมีผลต่อการละเลยหน้าที่ของตน ผลประโยชน์ขัดแย้งในข้อนี้ เช่น การรับตัวดูหนัง การได้ส่วนลดพิเศษในการซื้อของส่วนตัว และการมีเพศสัมพันธ์ หากผู้ให้ทราบจะสามารถทำให้เจ้าพนักงานของรัฐเกิดความเอนเอียงในการปฏิบัติหน้าที่

6. การทำธุรกิจส่วนตัวนอกหน้าที่ รวมถึงการทำงานนอกเวลา การทำสัญญา การให้คำปรึกษาและการทำธุรกิจส่วนตัว ซึ่งอาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ หากเจ้าพนักงานของรัฐใช้อำนาจหน้าที่ของตนในการเสริมส่งการทำธุรกิจของตนเอง หรือ การทำธุรกิจส่วนตัว จนเป็นเหตุ

ให้ไม่สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ หรือ การนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และการบริการของรัฐไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเอง

7. การจ้างงานในอนาคต เมื่อเจ้าพนักงานของรัฐมีความตั้งใจจะไปทำงานกับบริษัทเอกชนที่มีธุรกิจติดต่อกันในปัจจุบัน อาจทำให้เกิดผลประโยชน์ขัดแย้งได้ หากเจ้าพนักงานของรัฐให้สิทธิพิเศษแก่บริษัทเอกชนนั้น เพื่อตำแหน่งงานของตนในอนาคตที่บริษัทเอกชนแห่งนั้น

8. การเอื้อประโยชน์พวกพ้อง หมายถึง การที่ผู้บริหารภาครัฐที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งที่สามารถให้สิทธิพิเศษแก่พวกพ้อง ในงานที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้าง การส่งเสริมสนับสนุน การทำสัญญา และธุรกรรมภาครัฐต่างๆ

**ลักษณะของผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน** ที่เห็นเด่นชัดมีลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียน โดยเด็กไม่ต้องสอบคัดเลือกหรือคะแนนสอบคัดเลือกไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด อาจได้รับผลตอบแทนเป็นทรัพย์สินเงินทองเข้ากองทุนของโรงเรียน หรือผลตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ ทั้งด้านสังคมและจิตใจ
2. การจัดหาทุนต่างๆ เข้าโรงเรียน เช่น การรับบริจาค หรือ การจำหน่ายสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ แก่ผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้น
3. การรับการอนุเคราะห์หรือการอุปการะจากผู้ปกครองนักเรียน หรือ ประชาชนในชุมชน
4. การที่ผู้บริหาร หรือ ครูในโรงเรียน หรือ พวกพ้องของผู้บริหารมีอาชีพพิเศษเสริมรายได้ เช่น ธุรกิจขายตรง การสอนพิเศษนอกเวลาเรียน การขายประกันภัย หรือ สิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เป็นต้น
5. การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของโรงเรียน ตาม พ.ร.บ.การศึกษา พ.ศ.2542 ทำให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองอาสา และประชาชนในชุมชนมาร่วมงานในโรงเรียน จนเกิดความคุ้นเคยกับผู้บริหารและครูในโรงเรียน จนอาจนำมาสู่การเกิดผลประโยชน์ขัดแย้งในอนาคต
6. การรับของขวัญหรือสิ่งกำนัลในรูปแบบต่างๆ เช่น การเลี้ยงรับรอง การให้ส่วนลดพิเศษในสินค้าหรือบริการอื่นๆ จากผู้ปกครองนักเรียนหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องในวาระโอกาสพิเศษหรือเทศกาลสำคัญต่างๆ
7. เลือปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาคนใกล้ชิด มากกว่าการคำนึงถึงการทำงานหรือประโยชน์ที่จะเกิดแก่หน่วยงาน
8. การนำอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และบุคลากรของโรงเรียน อารวมถึงนักเรียนในโรงเรียนไปใช้งานเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง
9. การใช้เวลาในราชการไปทำธุระเรื่องส่วนตัว เช่น การลางาน ขาดงาน และมาสาย เป็นต้น

### แบบสอบถามชุดที่ 1

จากลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนข้างต้น ท่านคิดว่าลักษณะต่างๆ ดังกล่าวเป็นลักษณะของผลประโยชน์ขัดแย้งหรือไม่ (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านเห็นสมควร)

ลักษณะสถานการณ์	เป็น	ไม่เป็น	ไม่ แน่ใจ
1. การรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียน โดยเด็กไม่ต้องสอบคัดเลือก หรือ คะแนนสอบคัดเลือกไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด			
2. การจัดหาทุนต่างๆ เข้าโรงเรียน เช่น การรับบริจาค หรือ การจำหน่ายสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ แก่ผู้ปกครองนักเรียน			
3. การรับการอนุเคราะห์หรือการอุปการะจากผู้ปกครองนักเรียน หรือ ประชาชนในชุมชน			
4. การที่ผู้บริหารหรือครูในโรงเรียนหรือพวกพ้องของผู้บริหาร มีอาชีพพิเศษเสริมรายได้			
5. การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของโรงเรียน ตาม พ.ร.บ.การศึกษา พ.ศ.2542 ทำให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองอาสา และประชาชนในชุมชนมาร่วมงานในโรงเรียน			
6. การรับของขวัญหรือสิ่งกำนัลในรูปแบบต่างๆ เช่น การเลี้ยงรับรอง การให้ส่วนลดพิเศษในสินค้าหรือบริการอื่นๆ จากผู้ปกครองนักเรียนหรือผู้ได้บังคับบัญชา			
7. เลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนแก่ผู้ได้บังคับบัญชาคนใกล้ชิด			
8. การนำอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และบุคลากรของโรงเรียน อารวมถึงนักเรียนในโรงเรียนไปใช้งานเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง			
9. การใช้เวลาในราชการไปทำธุระเรื่องส่วนตัว เช่น การลา งาน ขาดงาน และมาสาย			

แบบสอบถามชุดที่ 2 กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องสี่เหลี่ยม

1. จากลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนข้อที่ 1 ท่านคิดว่าใครเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์จากสถานการณ์นี้

ผู้บริหารโรงเรียน       โรงเรียน / รัฐ       ไม่แน่ใจ

2. จากลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนข้อที่ 2 ท่านคิดว่าใครเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์จากสถานการณ์นี้

ผู้บริหารโรงเรียน       โรงเรียน / รัฐ       ไม่แน่ใจ

3. จากลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนข้อที่ 3 ท่านคิดว่าใครเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์จากสถานการณ์นี้

ผู้บริหารโรงเรียน       โรงเรียน / รัฐ       ไม่แน่ใจ

4. จากลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนข้อที่ 4 ท่านคิดว่าใครเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์จากสถานการณ์นี้

ผู้บริหารโรงเรียน       โรงเรียน / รัฐ       ไม่แน่ใจ

5. จากลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนข้อที่ 5 ท่านคิดว่าใครเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์จากสถานการณ์นี้

ผู้บริหารโรงเรียน       โรงเรียน / รัฐ       ไม่แน่ใจ

6. จากลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนข้อที่ 6 ท่านคิดว่าใครเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์จากสถานการณ์นี้

ผู้บริหารโรงเรียน       โรงเรียน / รัฐ       ไม่แน่ใจ

7. จากลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนข้อที่ 7 ท่านคิดว่าใครเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์จากสถานการณ์นี้

ผู้บริหารโรงเรียน       โรงเรียน / รัฐ       ไม่แน่ใจ

8. จากลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนข้อที่ 8 ท่านคิดว่าใครเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์จากสถานการณ์นี้

- ผู้บริหารโรงเรียน
- โรงเรียน / รัฐ
- ไม่แน่ใจ

9. จากลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนข้อที่ 9 ท่านคิดว่าใครเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์จากสถานการณ์นี้

- ผู้บริหารโรงเรียน
- โรงเรียน / รัฐ
- ไม่แน่ใจ

10. นอกจากลักษณะสถานการณ์ดังกล่าวแล้ว ท่านคิดว่ายังมีสถานการณ์ใดที่เป็นลักษณะของผลประโยชน์ขัดแย้งอีกบ้าง

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....
- 7.....
- 8.....
- 9.....
- 10.....

### แบบสอบถามชุดที่ 3

1. หากท่านสามารถหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นได้ ท่านคิดว่า จะเกิดผลดีกับท่านอย่างไร

1.1.....

1.2.....

1.3.....

2. หากท่านไม่สามารถหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นได้ ท่านคิดว่า จะเกิดผลเสียกับท่านอย่างไร

2.1.....

2.2.....

2.3.....

3. หากท่านจะหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ท่านจะนึกถึงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใด

3.1.....

3.2.....

3.3.....

4. หากท่านจะหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ท่านคิดว่าใครจะเป็นผู้สนับสนุนหรือเห็น ด้วยกับการกระทำของท่าน

4.1.....

4.2.....

4.3.....

5. หากท่านจะหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ท่านคิดว่าใครจะเป็นผู้คัดค้านหรือไม่เห็น ด้วยกับการกระทำของท่าน

5.1.....

5.2.....

5.3.....

6. ท่านคิดว่าการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง เป็นสิ่งที่ .....(คำคุณศัพท์).....

6.1.....

6.2.....

**แบบสอบถาม**  
**ความคิดเห็นเกี่ยวกับการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง**

เรียน ท่านผู้อำนวยการโรงเรียน

ท่านเป็นผู้ที่ได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนของผู้บริหารโรงเรียน ในการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งโดยใช้ประสบการณ์ทำงานของท่าน ซึ่งจะไม่มีตัวเลือกใดถูกหรือผิด ไม่มีผลคะแนนมากหรือน้อย และจะไม่มีผลเสียหายต่อท่านแต่อย่างใด เป็นเพียงความคิดเห็นส่วนบุคคลที่ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการศึกษาวิจัยในลำดับต่อไป และผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลที่ได้เป็นความลับที่สุด ดังนั้นจึงขอให้ท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความคิด ความรู้สึก และความเชื่อของท่าน

แบบสอบถามทั้งหมดมี 7 ชุด รวม 49 ข้อ ก่อนที่ท่านจะตอบแบบสอบถาม กรุณาทำความเข้าใจลักษณะสถานการณ์ที่เป็นผลประโยชน์ขัดแย้ง แล้วจึงตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง

(นายปรีชา เจริญกิจขจร)  
นิสิตปริญญาโท (ภาคพิเศษ)  
สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## (ตัวอย่าง)

### แบบสอบถาม

#### ความคิดเห็นเกี่ยวกับการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็น ความเชื่อ และความรู้สึกของผู้บริหารโรงเรียน ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน เกี่ยวกับการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ซึ่งท่านเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะให้ข้อมูลดังกล่าว การตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่มีข้อใดถูกหรือผิด เป็นเพียงความคิดเห็นส่วนบุคคลที่จะไม่ส่งผลเสียต่อผู้ตอบ ข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่มีการอ้างถึงตัวท่าน หน่วยงาน หรือจังหวัดที่ท่านทำงาน และขอรับรองว่าจะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น ขอได้โปรดตอบคำถามอย่างตั้งใจ ตรงตามความรู้สึกและความเชื่อของท่านมากที่สุด และโปรดทำทุกข้อ

แบบสอบถามทั้งหมดแบ่งออกเป็น 7 ชุด รวม 11 หน้า จำนวน 49 ข้อ

ขณะที่ตอบแบบสอบถามนี้ ขอให้ท่านนึกถึงลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน ในความหมายต่อไปนี้

ลักษณะสถานการณ์ที่เป็นผลประโยชน์ขัดแย้ง มีดังต่อไปนี้

1. การใช้เวลาในราชการไปทำธุระส่วนตัว เช่น การลางาน ขาดงาน และมาสาย โดยไม่มีเหตุอันควร
2. การเลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนแก่ผู้ได้บังคับบัญชาคนใกล้ชิด มากกว่าการคำนึงถึงการทำงานหรือประโยชน์ที่จะเกิดแก่หน่วยงาน
3. การนำอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และบุคลากรของโรงเรียน อาจารย์รวมถึงนักเรียนในโรงเรียนไปใช้งานเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง
4. การรับของขวัญหรือสิ่งกำนัลในรูปแบบต่างๆ จากผู้ปกครองนักเรียนหรือผู้ได้บังคับบัญชา เนื่องในวาระโอกาสพิเศษหรือเทศกาลสำคัญต่างๆ
5. การรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียน โดยเด็กไม่ต้องสอบคัดเลือกหรือไม่ผ่านกระบวนการสอบคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด

ขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียนทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อมูลอย่างตั้งใจและครบถ้วนทุกประการ

นายปรีชา เจริญกิจจจร



## (ตัวอย่าง)

## ชุดที่ 1 แบบวัดความเชื่อเกี่ยวกับผลของการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถาม ความเชื่อของท่านที่มีต่อผลการกระทำพฤติกรรม ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเชื่อของท่านมากที่สุด เพียง 1 ช่อง และโปรดทำทุกข้อ

1. การที่ข้าพเจ้าสามารถหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ข้าพเจ้าเชื่อว่าจะ ทำให้ได้รับความเคารพยกย่องและความศรัทธาจากผู้ได้บังคับบัญชา

เป็นไปได้ : \_\_\_\_\_ : เป็นไปไม่ได้  
 มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

2. การที่ข้าพเจ้าสามารถหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ข้าพเจ้าเชื่อว่าจะ ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

เป็นไปได้ : \_\_\_\_\_ : เป็นไปไม่ได้  
 มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

3. การที่ข้าพเจ้าสามารถหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ข้าพเจ้าเชื่อว่าจะ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

เป็นไปได้ : \_\_\_\_\_ : เป็นไปไม่ได้  
 มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

4. การที่ข้าพเจ้าสามารถหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ข้าพเจ้าเชื่อว่าจะ ทำให้เกิดความเป็นธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน

เป็นไปได้ : \_\_\_\_\_ : เป็นไปไม่ได้  
 มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

5. การที่ข้าพเจ้าสามารถหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ข้าพเจ้าเชื่อว่าจะ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความโปร่งใส

เป็นไปได้ : \_\_\_\_\_ : เป็นไปไม่ได้  
 มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

## (ตัวอย่าง)

## ชุดที่ 2 แบบวัดการประเมินผลของการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง

**คำชี้แจง** แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถาม การประเมินความเชื่อของท่านต่อการกระทำ  
พฤติกรรม ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย  $\surd$  ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเชื่อของท่านมากที่สุด  
เพียง 1 ช่อง และ โปรดทำทุกข้อ

1. การกระทำใดๆ ที่ ทำให้ได้รับความเคารพยกย่องและความศรัทธาจากผู้ได้บังคับบัญชา  
เป็นสิ่งที่.....

ดี : \_\_\_\_\_ : ไม่ดี  
          มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

2. การกระทำใดๆ ที่ ทำให้การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่.....

ดี : \_\_\_\_\_ : ไม่ดี  
          มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

3. การกระทำใดๆ ที่ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เป็นสิ่งที่.....

ดี : \_\_\_\_\_ : ไม่ดี  
          มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

4. การกระทำใดๆ ที่ ทำให้เกิดความเป็นธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งที่.....

ดี : \_\_\_\_\_ : ไม่ดี  
          มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

5. การกระทำใดๆ ที่ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นสิ่งที่.....

ดี : \_\_\_\_\_ : ไม่ดี  
          มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

6. การกระทำใดๆ ที่ ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงและเกียรติยศ เป็นสิ่งที่.....

ดี : \_\_\_\_\_ : ไม่ดี  
          มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก



3. ข้าพเจ้าคิดว่า...การที่ข้าพเจ้า หลีกเลี่ยงการนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และบุคลากรของโรงเรียน ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว เป็นสิ่งที่.....

	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่แน่ใจ	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ดี	:	:	:	:	:	:	:	ไม่ดี
สมควรทำ	:	:	:	:	:	:	:	ไม่สมควรทำ
น่าชมเชย	:	:	:	:	:	:	:	น่าตำหนิ
น่ายกย่อง	:	:	:	:	:	:	:	ไม่น่ายกย่อง
ควรสนับสนุน	:	:	:	:	:	:	:	ควรคัดค้าน
จำเป็น	:	:	:	:	:	:	:	ไม่จำเป็น

### (ตัวอย่าง)

**ชุดที่ 4** แบบวัดความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง

**คำชี้แจง** แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถาม ความเชื่อของท่านต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญต่อท่านเกี่ยวกับการกระทำพฤติกรรม ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเชื่อของท่านมากที่สุด เพียง 1 ช่อง และ โปรดทำทุกข้อ

1. ครูและบุคลากรในโรงเรียน เห็นว่า ข้าพเจ้าควรจะหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง

เป็นไปได้ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : เป็นไปไม่ได้  
 มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

2. นักเรียนในโรงเรียน เห็นว่า ข้าพเจ้าควรจะหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง

เป็นไปได้ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : เป็นไปไม่ได้  
 มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

3. คณะกรรมการสถานศึกษา เห็นว่า ข้าพเจ้าควรจะหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง

เป็นไปได้ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : เป็นไปไม่ได้  
 มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

4. ผู้ปกครองนักเรียน เห็นว่า ข้าพเจ้าควรจะหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง

เป็นไปได้ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : เป็นไปไม่ได้  
 มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

## (ตัวอย่าง)

**ชุดที่ 5 แบบวัดแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง**

**คำชี้แจง** แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถาม ความต้องการของท่านที่จะกระทำพฤติกรรม ตามความต้องการของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญต่อท่าน ขอให้ท่านโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด เพียง 1 ช่อง และ โปรดทำทุกข้อ

1. โดยปกติ การทำตามที่ ครูและบุคลากรในโรงเรียน ต้องการให้ทำ เป็นสิ่งที่ข้าพเจ้า.....  
 ต้องการ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : ไม่ต้องการ  
 มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก
2. โดยปกติ การทำตามที่ นักเรียนในโรงเรียน ต้องการให้ทำ เป็นสิ่งที่ข้าพเจ้า.....  
 ต้องการ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : ไม่ต้องการ  
 มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก
3. โดยปกติ การทำตามที่ คณะกรรมการสถานศึกษา ต้องการให้ทำ เป็นสิ่งที่ข้าพเจ้า.....  
 ต้องการ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : ไม่ต้องการ  
 มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

## (ตัวอย่าง)

**ชุดที่ 6 แบบวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง**

**คำชี้แจง** แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถาม ความเชื่อเกี่ยวกับบุคคลที่มีความสำคัญต่อท่าน ซึ่งมีผลต่อการกระทำพฤติกรรม ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับ ความเชื่อของท่านมากที่สุด เพียง 1 ช่อง และ โปรดทำทุกข้อ

1. บุคคลที่มีความสำคัญต่อข้าพเจ้า ส่วนมากคิดว่า...ข้าพเจ้าควรหรือไม่ควร หลีกเลี่ยงการใช้เวลาในราชการไปทำธุระส่วนตัว  
 ควรทำ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : ไม่ควรทำ  
 มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก
2. บุคคลที่มีความสำคัญต่อข้าพเจ้า ส่วนมากคิดว่า...ข้าพเจ้าควรหรือไม่ควร หลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ควรทำ : \_\_\_\_\_ : ไม่ควรทำ  
 มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

3. บุคคลที่มีความสำคัญต่อข้าพเจ้า ส่วนมากคิดว่า...ข้าพเจ้าควรหรือไม่ควร หลีกเลี่ยงการนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และบุคลากรของโรงเรียน ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

ควรทำ : \_\_\_\_\_ : ไม่ควรทำ  
 มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

### (ตัวอย่าง)

#### ชุดที่ 7 แบบวัดเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถาม ความตั้งใจของท่านที่มีต่อการกระทำผิดศีลธรรม ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความตั้งใจของท่านมากที่สุด เพียง 1 ช่อง และโปรดทำทุกข้อ

1. ในช่วงภาคเรียนหน้า...ข้าพเจ้าจะ หลีกเลี่ยงการใช้เวลาในราชการไปทำธุระส่วนตัว

เป็นไปได้ : \_\_\_\_\_ : เป็นไปไม่ได้  
 มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

2. ในช่วงเดือนหน้า...ข้าพเจ้าจะ หลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

เป็นไปได้ : \_\_\_\_\_ : เป็นไปไม่ได้  
 มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

3. ในช่วง 2 สัปดาห์ข้างหน้า...ข้าพเจ้าจะ หลีกเลี่ยงการนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และบุคลากรของโรงเรียน ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

เป็นไปได้ : \_\_\_\_\_ : เป็นไปไม่ได้  
 มาก ปานกลาง น้อย ไม่แน่ใจ น้อย ปานกลาง มาก

หมายเหตุ ผู้ที่ประสงค์จะได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ โปรดติดต่อที่ประธานคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท หรือ ผู้วิจัย

## ภาคผนวก ข

ผลการสำรวจความเชื่อเด่นชัด  
เกี่ยวกับการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน

### สรุปผลการสำรวจหาความเชื่อเด่นชัด

ตาราง 13 ความถี่ของความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้ง  
ที่ผู้วิจัยกำหนด

ลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้ง	ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน (n = 76)		
	เป็น (ร้อยละ)	ไม่เป็น (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)
1. การรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียนโดยเด็กไม่ต้อง สอบคัดเลือก หรือ คะแนนสอบคัดเลือกไม่ผ่านเกณฑ์ ที่กำหนด	66* (86.8)	8 (10.5)	2 (2.6)
2. การจัดหาทุนต่างๆ เข้าโรงเรียน เช่น การรับบริจาค หรือ การจำหน่ายสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ แก่ผู้ปกครอง	29 (38.2)	38 (50.0)	9 (11.8)
3. การรับการอนุเคราะห์หรือการอุปการะจาก ผู้ปกครองนักเรียน หรือ ประชาชนในชุมชน	30 (39.5)	39 (51.3)	7 (9.2)
4. การที่ผู้บริหารหรือครูในโรงเรียนหรือพวกพ้อง ของผู้บริหารมีอาชีพพิเศษเสริมรายได้	40 (52.6)	25 (32.9)	11 (14.5)
5. การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของ โรงเรียน ตาม พ.ร.บ.การศึกษา พ.ศ.2542 ทำให้มี คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองอาสา และ ประชาชนในชุมชนมาร่วมงานในโรงเรียน	8 (10.5)	62 (81.6)	6 (7.9)
6. การรับของขวัญหรือสิ่งกำนัลในรูปแบบต่างๆ เช่น การเลี้ยงรับรอง การให้ส่วนลดพิเศษในสินค้า หรือบริการอื่นๆ จากผู้ปกครองนักเรียนหรือ ผู้ได้บังคับบัญชา	60* (78.9)	13 (17.1)	3 (3.9)
7. เลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรมในการ ปฏิบัติหน้าที่ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน แก่ผู้ได้บังคับบัญชาคนใกล้ชิด	66* (86.8)	9 (11.8)	1 (1.3)



ตาราง 13 (ต่อ)

ลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้ง	ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน		
	(n = 76)		
	เป็น (ร้อยละ)	ไม่เป็น (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)
8. การนำอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และบุคลากร ของโรงเรียน อาจารย์ถึงนักเรียนในโรงเรียน ไปใช้งานเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง	65* (85.5)	9 (11.8)	2 (2.6)
9. การใช้เวลาในราชการไปทำธุระเรื่องส่วนตัว เช่น การลางาน ขาดงาน และมาสาย	66* (86.8)	9 (11.8)	1 (1.3)

\* หมายถึง ลักษณะผลประโยชน์ขัดแย้งที่มีความถี่สูงเกินร้อยละ 75 ตามความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารโรงเรียน

ตาราง 14 ลักษณะการถูกร้องเรียนทางวินัยของผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครู สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียง

ลักษณะสถานการณ์	ความ ถี่	ลักษณะสถานการณ์	ความ ถี่
1.การเลือกปฏิบัติและขาดความเป็น ธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	7*	13.การใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	1
2.การขาดความเป็นนักบริหารที่ดี	6*	14.การไม่รักษาคำพูด	1
3.การปฏิบัติงานเพื่อเกื้อกูลกลุ่มผลประโยชน์	6*	15.แนวความคิดระหว่างผู้บริหารกับ ครูแตกต่างกัน	1
4.การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ ส่วนตน	5*	16.แนวความคิดระหว่างผู้บริหารกับ ชุมชนแตกต่างกัน	1
5.การสนิทสนมกับครูและผู้ปกครอง เป็นพิเศษ	3*	17.การกั๊ยืมเงินจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้เกิดความเกรงใจ	1
6.การประพฤติผิดทำนองชั่วสาว	3*	18.การใช้วาจาไม่สุภาพ	1
7.ความบกพร่องหรือการหย่อน สมรรถภาพในการทำงาน	3*	19.การใช้สิทธิหรือสวัสดิการของรัฐ เกินความจำเป็น	1
8.อิทธิพลจากนักการเมืองท้องถิ่น	2*	20.การปฏิบัติงานไม่ซื่อตรง	1
9.การใช้เงินงบประมาณไม่ตรงตาม วัตถุประสงค์	2*	21.ความไม่เป็นธรรมในการให้ทุนการ ศึกษาแก่นักเรียน	1
10.การปิดบังหรือเปิดเผยข้อมูลข่าว สารที่ทำให้รัฐเสียประโยชน์	2*	22.ความไม่เป็นธรรมต่อชุมชนท้องถิ่น	1
11.การบริหารงานไม่เป็น ประชาธิปไตย	2*	23.การแสวงหาอำนาจในลักษณะ ต่าง ๆ	1
12.การขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี	2		

\* หมายถึง ลักษณะสถานการณ์ที่เข้าข่ายผลประโยชน์ขัดแย้ง

ตาราง 15 ความเชื่อเกี่ยวกับผลการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (ด้านบวก) ที่ได้จากการสำรวจ  
หาความเชื่อเด่นชัด ตามความเชื่อของผู้บริหารโรงเรียน

ความเชื่อเกี่ยวกับผลการกระทำ	ความ ถี่	ความเชื่อเกี่ยวกับผลการกระทำ	ความ ถี่
1. ได้รับความเคารพยกย่องและความ ศรัทธาจากผู้ได้บังคับบัญชาและ ประชาชน	28*	10. เกิดผลดีด้านความเป็นผู้นำและ การปกครองผู้ได้บังคับบัญชา	3
2. การบริหารงานประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น	26*	11. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรและ ประชาชน	3
3. เกิดความภาคภูมิใจ มีศักดิ์ศรี เกียรติประวัติ และชื่อเสียงอันดีงาม	16*	12. ส่วนราชการได้รับประโยชน์อย่าง เต็มที่	3
4. เกิดความเป็นธรรมต่อเพื่อนร่วม งาน	9*	13. ได้รับความร่วมมือจากบุคลากร และชุมชนมากขึ้น	3
5. การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความ โปร่งใสและบริสุทธิ์ยุติธรรม	9*	14. เกิดความมั่นใจในตนเอง	2
6. การบริหารเป็นไปโดยราบรื่น ไม่มี ความขัดแย้ง	7*	15. ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข	2
7. ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจาก ผู้ปกครองและชุมชน	7*	16. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับ บัญชา	1
8. ทำงานด้วยความสบายใจ ลดความ วิตกกังวล	6	17. มีกำลังใจในการทำงาน	1
9. ทำให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างมีคุณ ภาพ	5	18. อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข	1
		19. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว	1
		20. เกิดความตั้งใจทำงานแก่ทางราช การมากขึ้น	1
		21. รู้สึกว่าเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ	1

\* หมายถึง ความเชื่อเด่นชัดที่มีความถี่สูงที่นำไปสร้างเป็นแบบวัด

ตาราง 16 ความเชื่อเกี่ยวกับผลการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง (ด้านลบ) ที่ได้จากการ  
สำรวจหาความเชื่อเด่นชัด ตามความเชื่อของผู้บริหารโรงเรียน

ความเชื่อเกี่ยวกับผลการกระทำ	ความ ถี่	ความเชื่อเกี่ยวกับผลการกระทำ	ความ ถี่
1.ขาดความเชื่อถือและความศรัทธา จากผู้ได้บังคับบัญชาและประชาชน	17*	15.อยู่ในสังคมลำบาก สังคมรังเกียจ	2
2.ไม่สามารถบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ	10*	16.สังคมอยู่ไม่เป็นสุข	2
3.ไม่เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจจาก ชุมชนและสังคม	8*	17.เกิดการแทรกแซงและกดดันจาก กลุ่มผลประโยชน์และบุคคล ภายนอก	2
4.เสื่อมเสียชื่อเสียงและเกียรติยศ	8*	18.เสียระบบการปกครอง	2
5.เกิดความขัดแย้งกับกลุ่มบุคคล บางกลุ่ม	8*	19.หน้าที่การงานไม่ก้าวหน้า	2
6.ขาดความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและ ชุมชน	6*	20.เกิดผลเสียและสร้างปัญหาให้ หน่วยงาน	2
7.ถูกผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ตำหนิ ตีเตียน	6*	21.เสียประวัติในการปฏิบัติงาน ราชการ	1
8.ขาดความมั่นใจจากผู้ได้บังคับ บัญชาและชุมชน	5*	22.ไม่เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และผู้ได้บังคับบัญชา	1
9.การบริหารงานไม่ประสบความสำเร็จ	5*	23.ไม่เป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับ บัญชาและผู้ได้บังคับบัญชา	1
10.บริหารงานด้วยความยากลำบาก	4*	24.เกิดความแตกแยกในโรงเรียนและ ชุมชน	1
11.สถานศึกษาเสื่อมสมรรถภาพและ ไม่พัฒนา	3*	25.เกิดความไม่เสมอภาคด้านการ บริหารการศึกษา	1
12.เกิดความวิตกกังวลและไม่สบาย ใจในการทำงาน	3*	26.บุคลากรในโรงเรียนหมดกำลังใจ ในการทำงาน	1
13.ถูกมองว่าขาดความยุติธรรมและ แสวงหาผลประโยชน์	3	27.ขาดความเป็นผู้นำ	1
14.ขาดความมั่นใจในตนเอง	2	28.ขาดเพื่อนและพวกพ้อง	1
		29.ขาดความเป็นระเบียบ	1

\* หมายถึง ความเชื่อเด่นชัดที่มีความถี่สูงที่นำไปสร้างเป็นแบบวัด

ตาราง 17 กลุ่มอ้างอิงเด่นชัดที่ได้จากสำรวจหาความเชื่อเด่นชัด ตามความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของผู้บริหารโรงเรียน

กลุ่มอ้างอิง	ความถี่	กลุ่มอ้างอิง	ความถี่
1.ครูและบุคลากรในโรงเรียน	43*	9.พ่อค้าและนักธุรกิจ	3
2.นักเรียนในโรงเรียน	28*	10.คณะกรรมการสถานศึกษาหรือโรงเรียน	3
3.ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง	15*	11.ผู้มีอิทธิพล	2
4.ผู้ปกครองนักเรียน	13*	12.ผู้ที่เคารพนับถือ	2
5.ผู้บังคับบัญชา	11*	13.ประชาชน	2
6.ครอบครัวและญาติพี่น้อง	7	14.ผู้ช่วยงานและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	1
7.นักการเมืองท้องถิ่นและผู้นำชุมชน	6		
8.เพื่อนและพวกพ้อง	4		

\* หมายถึง ความเชื่อเด่นชัดที่มีความถี่สูงที่นำไปสร้างเป็นแบบวัด

ตาราง 18 กลุ่มอ้างอิงเด่นชัดที่ได้จากสำรวจหาความเชื่อเด่นชัด ตามแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของผู้บริหารโรงเรียน

กลุ่มอ้างอิง	ความถี่	กลุ่มอ้างอิง	ความถี่
1.ครูและบุคลากรในโรงเรียน	28*	7.นักการเมืองท้องถิ่นและผู้นำชุมชน	6
2.ประชาชนในชุมชนและผู้รับบริการ	23*	8.ครอบครัวและญาติพี่น้อง	5
3.ผู้ปกครองนักเรียน	16*	9.นักเรียนในโรงเรียน	5
4.เพื่อนร่วมงานหรือผู้ร่วมงาน	13*	10.กลุ่มผลประโยชน์	3
5.ผู้บังคับบัญชา	11*	11.ผู้ที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและบ้านเมือง	2
6.คณะกรรมการสถานศึกษา/โรงเรียน	10*		

\* หมายถึง ความเชื่อเด่นชัดที่มีความถี่สูงที่นำไปสร้างเป็นแบบวัด

ตาราง 19 คำคุณศัพท์ที่ได้จากการสำรวจหาความเชื่อเด่นชัด ตามความเชื่อของผู้บริหาร  
โรงเรียน

คำคุณศัพท์	ความถี่	คำคุณศัพท์	ความถี่
1.ดี	29*	12.วิเศษ	1
2.สมควรทำ	9*	13.สร้างสรรค์	1
3.น่าชมเชย	6*	14.ยาก	1
4.น่ายกย่อง	6*	15.ยุติธรรม	1
5.ควรสนับสนุน	3*	16.น่าพึงพอใจ	1
6.ประเสริฐ	3*	17.เหมาะสม	1
7.จำเป็น	2	18.ชอบธรรม	1
8.ควรปฏิบัติ	2	19.มีเกียรติ	1
9.ควรหลีกเลี่ยง	2	20.ถูกต้อง	1
10.ควรให้ความร่วมมือ	1	21.โปร่งใส	1
11.มีประโยชน์	1		

\* หมายถึง คำคุณศัพท์เด่นชัดที่มีความถี่สูงที่นำไปสร้างเป็นแบบวัด

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ  
ผู้ตรวจสอบแบบวัดในการวิจัย

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ**  
**ผู้ตรวจสอบแบบวัดในการวิจัย**

1. ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ราชบัณฑิต  
อาจารย์พิเศษประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
อดีตคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย อินทรประวัตติ  
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา
3. อาจารย์ ดร.วีระชัย เสมากักดี  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร  
อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประทีป จินนี่  
อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติย่อผู้วิจัย

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นายปรีชา เจริญกิจขจร
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 89/414 หมู่บ้านแฮปปี้แลนด์วิลล์ ซอยลาซาล 32 ถนนสุขุมวิท 105 แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร 10260
ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	เจ้าของและผู้จัดการ
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	สำนักงานเจริญกิจขจร เลขที่ 387/11 ซอยจอมสมบูรณ ถนนพระราม 4 แขวงมหาพฤฒาราม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 10500
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2519	ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนวัดราชโอรส กรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2523	ระดับปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาและวรรณคดีตะวันตก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสงขลา
พ.ศ.2546	ระดับปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ