

158.24  
914.1  
7.3

ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม  
ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา

บทคัดย่อ  
ของ  
สาริต ฤทธิ์เลิศชัย

10 ส.ค. 2549

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์  
ตุลาคม 2548

สาธิต ฤทธิ์เลิศชัย. (2548) ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : รองศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี โยเหลา , อาจารย์ ทศนา ทองภักดี.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะกับสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา 3) เพื่อค้นหาตัวแปรที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นบุคลากรในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2548 จำนวน 121 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์และวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ( $r = .621$  และ  $.193$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$  และ  $.05$  ส่วนการมุ่งอนาคตควบคุมตนและเหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ในขณะที่ค่านิยมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรมกับวัฒนธรรมองค์การต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ แต่พบความแตกต่างของพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา ระหว่างกลุ่มที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรมกลุ่มสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2679 , 1.9232 และ 1.8661 ส่วนกลุ่มต่ำค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.7626, 2.0873 และ 2.0932 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$   $.05$

3. ตัวแปรในการทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ได้คิดเป็นร้อยละ 44.6 % ตัวแปรทั้ง 3 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ  $.026$ ,  $.034$  และ  $.057$  ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ  $.589$  ,  $-.209$  และ  $-.150$  ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTIC AND SOCIAL - SITUATION FACTORS  
RELATING TO CONFLICT OF INTEREST'S BEHAVIOR OF PERSONAL  
IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

AN ABSTRACT  
BY  
SATIT RITLERTCHAI

Presented in partial fulfillment of the requirements  
For the Master of Science Degree in Applied Behavioral Science Research  
at Srinakharinwirot University  
October 2005

Satit Ritlertchai (2005) *Psychological Characteristics and Social – Situation Factors Relating to Conflict of Interest's Behaviors of Personal in Educational Institutions*. Master thesis, M.Sc. (Applied behavioral Science Research ). Bangkok : Graduate School, Srinakarinwirot University.  
Advisor Committee : Assoc.Prof. Dr.Dusadee Yolao Ph.D, Lecturer Thasana Hongpakdi, M.S.

The purposes of this research were 1) to investigate the relationships between psychological characteristics and social context factors and Conflict of Interests Behaviors, 2) to determine interaction effects between psychological characteristics and social contexts on Conflict of Interests Behaviors 3) to variables predicting Conflict of Interests Behaviors

The Sample in this research consisted of 121 personnel in educational institutions. Data collecting tool was a two part questionnaire. Data were analyzed by basic statistical techniques and inferential statistics.

The research results were found as follows :

1. The attitudes towards interest conflicts and organizational culture significantly related to Conflict of Interests Behaviors ( $r=.621$  and  $.193$ ) at statistical level of  $.01$  and  $.05$ , respectively. Self – control for the better future and moral reasoning significantly related to behaviors of interest conflicts at statistical level of  $.05$ . However, work values not relate to the behaviors.

2. There were no interactive effects of attitudes towards interest conflicts, self - control for the better future, work Value and moral reasoning on Conflict of Interests Behaviors. However, there were significant difference between the personnel who had higher levels of attitudes towards interest conflicts ( $\bar{X} = 2.2679$  ) , self - control for the better future ( $\bar{X} = 1.9232$  ) and ethical reasoning ( $\bar{X} = 1.8661$  ) and those who had lower levels ( $\bar{X} = 1.7626, 2.0873$  and  $2.0932$  respectively ) at statistical levels of  $.01$ ,  $.05$  and  $.01$  respectively.

3. The attitudes towards interest conflicts, self - control for the better Future and moral reasoning were able to predict the Conflict of Interests Behaviors at the percentage of 44.60 and multiple Correlation coefficient for these three factors was .668 and regression coefficients were .589, -.209 and -.150 respectively.

ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม  
ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา

ปริญญาพนธ์  
ของ  
สาริต ฤทธิเลิศชัย

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ตุลาคม 2548

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม  
ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา

ของ

นายสาธิต ฤทธิ์เลิศชัย

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)

วันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2548

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี โยเหลา)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ทศนา ทองภักดี)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ อัจฉรา สุขารมณ)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ ดร. ยุทธนา ไชยจุกุล)

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญาโทฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี โยเหลา ประธานที่ปรึกษาปริญญาโท อาจารย์ทัศนากองภักดี กรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทที่สละเวลาอย่างมากในการให้ความรู้ คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันมีค่ายิ่งต่อการทำปริญญาโทครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์อัจนรา สุขารมณ์ อาจารย์ ดร. ยุทธนา ไชยจุลกรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญาโท ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อ้อมเดือน สดมณี อาจารย์ ดร. มนัส บุญประกอบ อาจารย์ ดร. พรรณี บุญประกอบ อาจารย์ ดร. อุษา ศรีจินดารัตน์ กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์กรุณา ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ประสบการณ์ แนวทางในการศึกษาวิจัย และคำแนะนำช่วยเหลือ

ขอขอบคุณ คุณปรีชา เจริญกิจขจร คุณนพรัตน์ ศรีแปดริ้ว คุณธีรวัฒน์ ฝโลทัยชุติมา ได้ช่วยเหลือและให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา คุณวงเดือน พลับจะโปะ ประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล และคุณชูเดช อิศระวิสิทธิ์ตรวจบทคัดย่อ เพื่อนิสิตสาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ขอขอบคุณ คุณกสิณา ฤทธิ์เลิศชัย พร้อมทั้ง ด.ช.อัศววิทย์ ฤทธิ์เลิศชัย ผู้ห่วงใยและเป็นกำลังใจอันสำคัญ

ท้ายที่สุดนี้คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีของปริญญาโท ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดาผู้ให้กำเนิดและอบรมเลี้ยงดู ขอนอบน้อมแด่พระคุณครู อาจารย์ที่วางรากฐานการศึกษาให้ผู้วิจัยมีความรู้ ความสามารถมาจนตราบนานเท่านานนี้

สาธิต ฤทธิ์เลิศชัย



## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้งด้านผลประโยชน์.....	6
ความหมายของความขัดแย้งด้านผลประโยชน์.....	9
ลักษณะของความขัดแย้งด้านผลประโยชน์.....	10
ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์กับการทุจริตคอร์รัปชัน.....	14
การวัดความขัดแย้งด้านผลประโยชน์.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งด้านผลประโยชน์.....	20
แนวความคิดทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม.....	23
รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม.....	25
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์.....	26
เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์.....	26
การมุ่งอนาคตควบคุมตน.....	28
ค่านิยมในการทำงาน.....	32
องค์ประกอบของค่านิยมในการทำงาน.....	33
ผลการศึกษาค่านิยมในการทำงาน.....	35
การวัดค่านิยมในการทำงาน.....	37
เหตุผลเชิงจริยธรรม.....	38
วัฒนธรรมองค์การ.....	42
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	47
นิยามปฏิบัติการ.....	49

## สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ) สมมติฐานของการวิจัย.....	53
3 วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย.....	55
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56
การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	74
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า.....	79
สรุปผลการวิจัย.....	79
อภิปรายผล.....	80
ข้อเสนอแนะ.....	86
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก.....	95
ภาคผนวก ก.....	96
ภาคผนวก ข.....	111
ภาคผนวก ค.....	121
ประวัติผู้วิจัย.....	123

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ช่วงคะแนน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนฐาน ของแบบวัดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์.....	72
2 ตารางวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทาง สังคมกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์.....	73
3 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเจตคติต่อพฤติกรรม ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์กับวัฒนธรรมองค์กรต่อการต่อพฤติกรรมความขัดแย้ง ด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา.....	74
4 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการมุ่งอนาคตควบคุมตน กับวัฒนธรรมองค์กรต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากร ในสถานศึกษา.....	75
5 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานกับ วัฒนธรรมองค์กรต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรใน สถานศึกษา.....	75
6 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเหตุผลเชิงจริยธรรมกับ วัฒนธรรมองค์กรต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรใน สถานศึกษา.....	76
7 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร(Stepwise) ของ ตัวแปรอิสระในการทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์.....	77
8 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดพฤติกรรมความขัดแย้ง ด้านผลประโยชน์.....	112
9 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดเกี่ยวกับจิตลักษณะของ บุคลากรในสถานศึกษาด้านเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์..	113
10 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดเกี่ยวกับจิตลักษณะของ บุคลากรในสถานศึกษา ด้านการมุ่งอนาคตควบคุมตน.....	114
11 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดเกี่ยวกับจิตลักษณะของ บุคลากรในสถานศึกษา ด้านค่านิยมในการทำงาน.....	115
12 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดเกี่ยวกับจิตลักษณะของ บุคลากรในสถานศึกษา ด้านค่านิยมในการทำงาน(ต่อ).....	116
13 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดเกี่ยวกับจิตลักษณะของ บุคลากรในสถานศึกษา ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม.....	117

## บัญชีตาราง

ตาราง(ต่อ)

หน้า

- 14 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางสังคมของบุคลากรในสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมองค์การ.....118
- 15 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของคะแนนเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์กับวัฒนธรรมองค์การในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษาระหว่างเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์กลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ.....119
- 16 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของคะแนนการมุ่งอนาคตควบคุมกับวัฒนธรรมองค์การ ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา ระหว่างการมุ่งอนาคตควบคุมตนกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ.....119
- 17 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์การ ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา ระหว่างค่านิยมในการทำงานกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ.....120
- 18 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของคะแนนเหตุผลเชิงจริยธรรมกับวัฒนธรรมองค์การ ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรมกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ.....120



ผลประโยชน์ขัดแย้งหรือความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ คือ สถานการณ์ที่พนักงานเจ้าหน้าที่ ละเลยการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์ส่วนตัวของเจ้าหน้าที่เอง หรือเพื่อสามี ภรรยา หรือญาติพี่น้อง หรือเป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่มีโอกาสที่จะใช้หน้าที่ของตนเพื่อประโยชน์ตน โดยต้องเลือกว่าจะทำเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือประโยชน์ส่วนรวม (Ekins.1998 : 481 - 482) ซึ่งการประพฤติในรูปแบบความขัดแย้งในผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวมนั้น ก่อให้เกิดผลกระทบหลายด้านทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมโดยส่วนรวม

โรงเรียนถือว่าเป็นสถาบันทางสังคมที่สำคัญในการให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชน ซึ่งจะส่งผลกระทบยาวในการพัฒนาประเทศ การที่โรงเรียนจะมีศักยภาพในการพัฒนาและให้การศึกษาแก่เด็กอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเป็นสำคัญ ดังที่ โอลิเวีย อุดมบุญญาภานุภาพ (2528 : 4) กล่าวว่า "โรงเรียนเป็นแหล่งให้การศึกษาแก่ประชาชนตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่การศึกษาของชาติจะดีหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรในโรงเรียน คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนเป็นหลัก"บุคลากรโรงเรียนถือเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในโรงเรียน โดยบุคลากรในโรงเรียนจะเป็นกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจอย่างเต็มความสามารถในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดรวม ทั้งต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ นักเรียน และบุคลากรอื่นๆ ดังนั้นภาพลักษณ์ของบุคลากรในโรงเรียนนั้นจะเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ และการยกย่องจากสังคม บุคลากรในโรงเรียนจึงต้องพึงระมัดระวังให้การประพฤติปฏิบัติตนเป็นไปด้วยความเหมาะสม โปร่งใส มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความเป็นธรรม ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบุคลากรในโรงเรียนจะเป็นตัวกลไกสำคัญที่ทำให้ระบบการศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

แต่ในสภาพสังคมปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันดิ้นรน เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ในภาวะเศรษฐกิจที่บีบรัดตัวนั้น อาจมีบางสถานการณ์ที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนต้องประสบกับผลประโยชน์ขัดแย้งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก เนื่องจากนโยบายของภาครัฐที่ต้องการให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 ซึ่งโรงเรียนอาจต้องขอความร่วมมือจากชุมชนหรือบุคคลภายนอก มีการรับบริจาคหรือรับการอุปการะจากผู้ปกครอง นักเรียนในรูปแบบต่างๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอน ทุนการศึกษา หรือทรัพย์สินเงินทองต่างๆ เพื่อใช้ในกิจการของโรงเรียน จนทำให้เกิดความคุ้นเคย เกรงอกเกรงใจและต้องการตอบแทนแก่ประชาชน ชุมชน และสังคมนั้นบ้างตามลักษณะนิสัยที่ดีของคนไทย จนอาจทำให้ขาดความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การรับฝากเด็กเข้าเรียนในโรงเรียน หรือการตอบแทนแก่ประชาชนในชุมชนที่มีส่วนร่วมกับโรงเรียนในรูปแบบอื่นๆ เป็นต้น

สำหรับการศึกษาในเรื่องความขัดแย้งในผลประโยชน์นั้น พบว่าใกล้เคียงกับการทุจริตคอร์รัปชันจนแยกไม่ออกว่าพฤติกรรมใดเป็นการทุจริตคอร์รัปชัน พฤติกรรมใดเป็นความขัดแย้งในผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม แต่มีนักวิชาการบางท่านได้ให้ความหมายของ

ความขัดแย้งในผลประโยชน์ สรุปล ได้ว่าการทุจริตถือได้ว่าเป็นการกระทำผิดต่อกฎหมายซึ่งสามารถนำตัวผู้กระทำผิดมาลงโทษได้ แต่บางพฤติกรรมที่ยังไม่เข้าข่ายของการกระทำการทุจริตคอร์รัปชัน แต่การกระทำนั้นอาจผิดทางด้านคุณธรรม นับเป็นพฤติกรรมที่เกิดความขัดแย้งในผลประโยชน์(กมล กอบกัยกิจ.2544 : 4) และจากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งในผลประโยชน์นั้น พบว่าพฤติกรรมความขัดแย้งในผลประโยชน์เป็นเรื่องใหม่ที่ยังมีผู้ที่ศึกษาวิจัย ค้นคว้าถึงสาเหตุ ปัญหา ลักษณะทางจิตลักษณะทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งในผลประโยชน์น้อยมาก

ด้วยสาเหตุต่าง ๆ เหล่านี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าบุคลากรในสถานศึกษามีลักษณะสถานการณ์หรือพฤติกรรมการทำงานที่เข้าข่ายผลประโยชน์ขัดแย้งหรือไม่หรือบุคลากรในโรงเรียนคิดจะหลีกเลี่ยงสถานการณ์เหล่านี้ได้อย่างไร มีเจตนาที่จะหลีกเลี่ยงประโยชน์ขัดแย้งหรือไม่ และอะไรเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งเหล่านั้นเพื่อให้เห็นความชัดเจนของความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ โดยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งหวังให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ และใช้เป็นแนวทางการศึกษาในส่วนของความขัดแย้งด้านผลประโยชน์เพื่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงพฤติกรรมศาสตร์และการพัฒนาประเทศต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะกับสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา
3. เพื่อค้นหาตัวแปรที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา

## ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้ต้องรู้เกี่ยวกับตัวแปรทางจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา
2. ได้ตัวแปรที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา
3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับความขัดแย้งด้านผลประโยชน์มาเป็นข้อมูลในการพัฒนาความเชื่อ เจตคติ ของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา เพื่อลดความขัดแย้งด้านผลประโยชน์
4. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความขัดแย้งในผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถานศึกษาแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2548 จำนวน 121 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถานศึกษาแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2548 จำนวน 121 คน

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

#### 2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

##### 2.1.1 ตัวแปรด้านจิตลักษณะ

2.1.1.1 เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

2.1.1.2 การมุ่งอนาคตควบคุมตน

2.1.1.3 ค่านิยมในการทำงาน

2.1.1.4 เหตุผลเชิงจริยธรรม

##### 2.1.2 ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม

2.1.2.1 วัฒนธรรมองค์การ



## 2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

พฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การเห็นแก่ตัวและพวกพ้อง การใช้เวลาของทางราชการ การใช้ทรัพย์สินทางราชการ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากรในสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการสอน ในสถานศึกษา แห่งหนึ่ง ปีการศึกษา 2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ หมายถึง สภาวะของความสับสนในบทบาทที่เกิดขึ้น ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่บุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสที่จะสามารถใช้อำนาจในหน้าที่ของตน แสวงหาประโยชน์ส่วนตน หรือการรักษาผลประโยชน์ส่วนตนกับการรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งเป็นตัวบั่นทอนให้บุคลากรในสถานศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่าง เต็มความสามารถ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตั้งหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้งด้านผลประโยชน์
  - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง
  - 1.2 ความหมายของความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ (Conflict of Interest)
  - 1.3 ลักษณะของความขัดแย้งด้านผลประโยชน์
  - 1.4 ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์กับการทุจริตคอร์รัปชัน
  - 1.5 การวัดความขัดแย้งด้านผลประโยชน์
  - 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งด้านผลประโยชน์
2. ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม
3. รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม
4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์
  - 4.1 เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์
  - 4.2 การมุ่งอนาคตควบคุมตน
  - 4.3 ค่านิยมในการทำงาน
  - 4.4 เหตุผลเชิงจริยธรรม
  - 4.5 วัฒนธรรมองค์การ
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย
6. นิยามปฏิบัติการ
7. สมมติฐานในการวิจัย

โดยในแต่ละหัวข้อมียุทธศาสตร์ดังนี้

#### 1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

##### 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ามีความหมายของความขัดแย้งไว้ สามารถสรุปที่สำคัญๆ ได้ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ได้ให้ความหมายของคำ “ขัดแย้ง” ว่า หมายถึง “ไม่ลงรอยกัน” นอกจากนั้นได้อธิบายคำว่า “ขัด” หมายถึง ไม่ทำตาม ผ่าฝืน ขืนไว้ และให้ความหมายคำว่า “แย้ง” หมายถึง ไม่ตรงหรือลงรอยเดียวกัน ด้านไว้ ทานไว้ ดังนั้นจึงพอเห็นได้ว่า ความขัดแย้งนั้นประกอบด้วยอาการทั้งขัด ทั้งแย้ง นั่นคือแต่ละฝ่ายนอกจากจะไม่ทำตามกันแล้ว ยังต้านเอาไว้อีกด้วย

พจนานุกรมของเวบสเตอร์(Webster's Dictionary) กล่าวว่า ความขัดแย้งมาจากภาษาละตินว่า “ Confligere” ซึ่งแปลว่า การต่อสู้ การสงคราม ความพยายามที่จะเป็นเจ้าของ การเผชิญหน้าเพื่อมุ่งร้าย การกระทำที่ไปด้วยกันไม่ได้ในลักษณะตรงกันข้าม การไม่ถูกกัน เมื่อมีความสนใจ ความคิด หรือการกระทำที่ไม่เหมือนกัน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534)ได้ให้นิยามความขัดแย้งว่า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติระหว่างบุคคลที่มีเป้าประสงค์และจุดมุ่งหมายต่างกัน ความแตกต่างเหล่านี้นำไปสู่ความขัดแย้งแบ่งออกเป็นสองแบบ คือ ความขัดแย้งภายใน (Inner Conflict) และความขัดแย้งภายนอก (Outer Conflict) ความขัดแย้งภายใน คือ องค์ประกอบภายในตัวบุคคลเอง ซึ่งเป็นความยากลำบากของบุคคล ที่จะตัดสินใจเลือกของสองสิ่งไปด้วยกันไม่ได้ เช่น ในใจคิดว่าอยากได้ของคนอื่นแต่จิตสำนึกค้านว่าไม่ควรกระทำ ส่วนความขัดแย้งภายนอกนั้นเป็นการไปด้วยกันไม่ได้ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลอื่น ความขัดแย้งระหว่างบุคคลเป็นสถานการณ์ที่การกระทำของฝ่ายหนึ่งไปขัดขวาง หรือสกัดกั้นการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่งในการที่จะบรรลุเป้าหมายของเขา หากเป็นความขัดแย้งขององค์การ คือ การไม่เห็นพ้องต้องกันของเหล่าสมาชิก อาจเกิดจากความแตกต่างระหว่างบุคคล ความเชื่อ ทศนคติ หรือ ความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง หรือ เกิดจากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ไม่เพียงพอที่จะแบ่งปันกันอย่างทั่วถึง เช่น ตำแหน่ง ผลตอบแทน สิทธิครอบครอง เป็นต้น โดย ความขัดแย้งภายในบุคคล (Interpersonal conflict) นั้นเป็นความขัดแย้งภายในตัวบุคคลเอง เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากการที่ต้องตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง ความขัดแย้งภายในบุคคล โดยมากเกิดจากการที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมาย (goal conflict) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ March and Simon.(1958) ที่กล่าวว่า ความขัดแย้งภายในบุคคลเป็นความล้มเหลวของกลไกพื้นฐานในการตัดสินใจของบุคคลที่มีประสบการณ์ต่างกัน ในการเลือกกระทำสิ่งต่างๆ ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลจะต้องตัดสินใจ ดังนั้นความขัดแย้งต่อตนเอง คือ ความขัดแย้งในการตัดสินใจของตนเองนั่นเอง

จากเอกสารต่างๆ พอจะสรุปได้ว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของมนุษย์ ที่แสดงออกมาโดยการกระทำระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การสามารถแบ่งออกเป็นความขัดแย้งภายใน และความขัดแย้งภายนอก ซึ่งความขัดแย้งนี้เกิดจากการที่บุคคลจำเป็นต้องตัดสินใจเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นความขัดแย้งในการตัดสินใจของตนเอง

เราสามารถแบ่งประเภทของความขัดแย้งได้ จากการศึกษาพบว่ามีการแบ่งประเภทของความขัดแย้งแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา โดยผู้เชี่ยวชาญ อาศรัยตันกุล. (2530) ได้แบ่งความขัดแย้งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1) ความขัดแย้งภายในบุคคล (Intrapersonal conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในบุคคลแต่ละคนอันเนื่องมาจากที่ความต้องการกระทำหรือรับรู้ในเป้าหมายหรือสิ่งที่คาดหวังไม่สอดคล้องกัน

2) ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (Individual conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลสองคน หรือมากกว่าสองคนที่มีความแตกต่างกันในค่านิยม ความเชื่อ เป้าหมายอาจเกิดจากการแข่งขันในเรื่องต่าง ๆ หรือการรับส่งข้อมูลข่าวสารที่บิดเบือนผิดพลาด

3) ความขัดแย้งภายในกลุ่ม (Group conflict) เป็นความขัดแย้งที่ขยายวงกว้างออกไปมากกว่าความขัดแย้งระหว่างบุคคล เพราะเป็นเรื่องของความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับกลุ่มย่อยหรือกลุ่มย่อยกับแต่ละกลุ่มในองค์การ

4) ความขัดแย้งภายในองค์การ (Organization conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทุกระดับภายในองค์การได้แก่ ความขัดแย้งภายในบุคคล ระหว่างบุคคล ภายในกลุ่มเพราะความไม่สมดุลระหว่างพลังต่าง ๆ ในองค์การ

5) ความขัดแย้งระหว่างองค์การ เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างองค์การกับองค์การ เช่น องค์การสถานศึกษากับสภามหาวิทยาลัย เป็นต้น

ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาความขัดแย้งภายในบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษาที่เกิดจากพฤติกรรมความขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์เป็นหลัก ดังนั้นจึงจะอธิบายในส่วนของความขัดแย้งของบุคคลเพิ่มเติม ดังนี้

ความขัดแย้งของบุคคล เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นใน 2 ลักษณะคือ

1) ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล (Intrapersonal conflict) เป็นสภาวะที่บุคคลรับรู้ถึงความขัดแย้งในจิตใจของตนเองเมื่อเผชิญกับเป้าหมาย ค่านิยม ความเชื่อ ความต้องการหลาย ๆ อย่างที่แตกต่างกันในเวลาเดียวกัน ซึ่งอาจจะเป็นลักษณะที่ตนชอบทั้งคู่ (Approach-Approach conflict) แต่จะต้องเลือกเพียงอย่างเดียวหรือสิ่งที่จะต้องเลือกมีทั้งข้อดีที่ตนเองชอบและข้อเสียที่ตนเองไม่ชอบ (Approach-Avoidance conflict) ทำให้ตัดสินใจลำบากว่าจะเลือกดีหรือไม่หรืออาจจะเป็นสิ่งที่ตนเองไม่ชอบทั้งคู่ (Avoidance-Avoidance Conflict) แต่จะต้องเลือกเอาอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้แก่ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับภาวะที่ต้องยินยอมให้กับอีกฝ่ายหนึ่งแต่ก็ต้องมีความขัดแย้งกับอีกฝ่ายหนึ่งความขัดแย้งในตัวบุคคล ยังเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความไม่แน่ใจว่าเขาถูกคาดหวังให้ปฏิบัติงานอะไรหรือถูกคาดหวังให้ปฏิบัติงาน เกินความสามารถของตนหรือต้องปฏิบัติงานที่ขัดกับความเชื่อของตน ค่านิยม ทัศนคติหรือความต้องการของตนเอง

2) ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (Interpersonal conflict) ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากบุคลิกภาพของผู้ที่มีบุคลิกภาพค่อนข้างก้าวร้าวย่อมจะเกิดความขัดแย้งได้ง่าย โดยเฉพาะบุคคลที่มีความรู้สึกไว เดสเลอร์ (วิเชียร สุขจันทร์.2540 : 36 ; อ้างอิงจาก Desler.1982 : 285)

## 1.2 ความหมายของความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ (Conflict of Interest)

ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ (Conflict of Interest) เป็นประเด็นหนึ่งที่เป็นปัญหาในทางจริยธรรม ซึ่งในประเทศไทยมีการให้ความหมายของ Conflict of Interest ไว้ในพจนานุกรมหลายฉบับได้ให้ความหมายว่า เป็นปฏิปักษ์ที่ไม่ลงรอยกันได้ระหว่างหน้าที่กับผลประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่แห่งความเชื่อถือ และไว้วางใจของผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของรัฐ (Mellinkoff's Dictionary of American Legal Usage," West Publishing :1992 : p.104 - 105) การขัดกันผลประโยชน์อาจจะหมายถึง สถานการณ์ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือการใช้อิทธิพลทางการเมือง "The Random House Dictionary of English Language,"(Random House,1968 : p. 282) และใน ความหมายของพจนานุกรมอีกความหมายคือการขัดกันแห่งผลประโยชน์คือ ความไม่สอดคล้องระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวมของบุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ (Dictionary of Politics : Selected American and foreign political and Legal Term", even edition, (Brunwick) p.92)

เคอร์นากาน (Cooper : 1990 : 114 ; อ้างอิงจาก Kernaghan.1975) ได้ให้คำจำกัดความของผลประโยชน์ขัดแย้งว่า หมายถึง สถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์และได้ใช้อิทธิพลตามหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนรวมไปขัดแย้งกับผลประโยชน์

วิลเลียม (William.1985 : 6) ได้ให้ความหมายของผลประโยชน์ขัดแย้งว่า เป็นการที่ข้าราชการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองได้ปล่อยให้สถานะทางการเงินเข้ามามีอิทธิพลต่อหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ

อีคินส์ (Ekins.1998 : 481) ให้ความหมายของผลประโยชน์ขัดแย้งว่า หมายถึง สถานการณ์ที่ข้าราชการ หรือเจ้าพนักงานของรัฐประสบโอกาสในการใช้อำนาจหน้าที่ของตนให้เป็นประโยชน์เพื่อส่วนตัว เป็นภาวะที่ยากต่อการตัดสินใจทำให้เกิดความสับสนในบทบาทระหว่างการรักษาประโยชน์ส่วนตนกับการรักษาประโยชน์ส่วนรวม ผลประโยชน์ส่วนรวมในที่นี้มีความหมายรวมถึงอิทธิพล ความจงรักภักดี ความรู้สึกหรือความสนใจ ซึ่งจะเป็นตัวบั่นทอนให้ผู้บริหารของรัฐ ไม่อาจปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม ตามศักยภาพที่พึงมีในการทำประโยชน์ให้ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

ส่วนแพทริก บอร์เยอร์ (Patrick Boyer.2541) เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องผลประโยชน์ขัดแย้ง ได้ให้คำจำกัดความ คำว่า ผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้ดำรงตำแหน่งทางสาธารณะว่า หมายถึงในสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่รัฐมีผลประโยชน์และได้ใช้อิทธิพล หรือปรากฏว่าจะใช้

อิทธิพลจากตำแหน่งหน้าที่ไปเพื่อประโยชน์ ได้แก่ เงิน ความรัก ความภักดี สิ่งของมีค่า แพรทริก บอร์เยอร์. (กมล กอบกัยกิจ.2543 :30 - 31;อ้างอิงจาก Patrick Boyer.2541)

สำหรับในประเทศไทยนั้น มีผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ขัดแย้ง โดยสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย (2546 : 2) ได้นิยามผลประโยชน์ขัดแย้งว่า เป็นสถานการณ์หรือการกระทำที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตัวทางการเงินสูงพอที่จะกระทบต่อการใช้อำนาจหน้าที่ของรัฐ หรือเป็นสถานการณ์ที่ดูเสมือนหนึ่งว่าประโยชน์ทางการเงินอาจมีอิทธิพลต่อการใช้อำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ดังนั้นผลประโยชน์ขัดแย้งจึงเกิดจากบุคคล หรือหน่วยงาน มี 2 บทบาท ซึ่งแต่ละบทบาทมีวัตถุประสงค์แตกต่างกันจนเป็นที่มาของผลประโยชน์ขัดแย้ง

นิพนธ์ พังพงศกร และคณะ(2546 : 60 - 61) ได้นิยามผลประโยชน์ขัดแย้งว่าเป็นสถานการณ์ที่ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พนักงานบริษัทเอกชน หรือผู้บริหารมีผลประโยชน์ส่วนตัวมากเพียงพอที่จะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่บุคคลนั้นรับผิดชอบ และส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของส่วนรวม

จากที่กล่าวมาในการให้ความหมายของผลประโยชน์ขัดแย้งในหลายๆ พงจะสรุปได้ว่าผลประโยชน์ขัดแย้ง หมายถึง ความขัดแย้งกันระหว่างการปฏิบัติงานตามหน้าที่เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมกับผลประโยชน์ส่วนตัว เป็นการไม่ประสานกันหรือขัดกันระหว่างอิทธิพลจากภายนอกกับผลประโยชน์ของสังคมและส่วนรวม ซึ่งเป็นหน้าที่ที่เจ้าพนักงานของรัฐพึงรักษา ผู้บริหารหรือเจ้าพนักงานของรัฐอาจจะได้รับโทษ หากทำงานเพื่อผลประโยชน์ของตนเองและอาจทำให้ผู้คนที่สังคมไม่ให้การยอมรับ ทำให้ระบบราชการไม่ได้รับความเชื่อถือจากประชาชน มีผู้เชี่ยวชาญกล่าวเน้นว่าการเกิดสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ขัดแย้งมีความสำคัญพอๆ กับผลประโยชน์ขัดแย้งที่เกิดขึ้นแล้ว

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของผลประโยชน์ขัดแย้ง (Conflict of Interest) ว่าหมายถึง สภาวะของความสับสนในบทบาทที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ ที่บุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสที่จะสามารถใช้อำนาจในหน้าที่ของตนแสวงหาประโยชน์ หรือการรักษาผลประโยชน์ส่วนตนกับการรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งเป็นตัวบั่นทอนให้บุคลากรในสถานศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ โดยสามารถแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การเห็นแก่ตัวและพวกพ้อง การใช้เวลาของทางราชการ การใช้ทรัพย์สินทางราชการ

### 1.3 ลักษณะของความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

มีผู้ที่สนใจศึกษาลักษณะของความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ได้แก่ เคอร์นาทาน (Cooper.1990 : 114 – 118; อ้างอิงจาก Kernaghan.1975) และอีคิน (Ekins.1998) โดยได้ทำการแบ่งลักษณะของพฤติกรรมที่เข้าข่ายของความขัดแย้งในด้านผลประโยชน์ ดังนี้

- 1) การให้สินบนเจ้าหน้าที่ของรัฐ พฤติกรรมในข้อนี้ถือว่าเป็นความผิดตามกฎหมายอาญา ซึ่งสามารถดำเนินการลงโทษ โดยวิธีการของทางกฎหมายอยู่แล้ว
- 2) การใช้สิทธิพลส่วนตัว เป็นเรื่องของการใช้อำนาจ เพื่อจะเข้าไปมีส่วนในการตัดสินใจในนโยบายของรัฐ เพื่อสนับสนุนแก่บุคคลภายนอก ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นมูลเหตุให้มีการใช้สิทธิพลนั้นมาจากเงินหรือผลประโยชน์ อื่น ๆ ที่มีใช้เงินก็ได้
- 3) การรู้ความลับของทางราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเงินทองนั้น มักใช้ข้อมูลสำคัญ เพื่อผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง
- 4) การทำธุรกรรมทางการเงิน เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเงินทองนั้น โดยเฉพาะผู้ที่มีอำนาจหน้าที่จะสามารถโอนย้าย บัญชีการเงินหรือทรัพย์สินใด ๆ ได้ การกระทำประเภทนี้มีโอกาสที่ผลประโยชน์จะขัดกันย่อมมีสูง
- 5) การรับของขวัญและสิ่งบันเทิงเพื่อความเพลิดเพลินต่าง การรับนี้ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยของขวัญและสิ่งบันเทิงนั้น อาจอยู่ในรูปของการเลี้ยงอาหาร การให้ที่พัก โรงแรม ห้องพัก การให้สิทธิพิเศษ หรือการอำนวยความสะดวกต่าง ทั้งนี้เพื่อหวังผลตอบแทนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- 6) การรับจ้างทำงานนอก เป็นที่ปรึกษาบริษัท การกระทำประเภทนี้เป็นเหตุให้มีการใช้เวลาตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ของรัฐไปในทางเพื่อประโยชน์ส่วนตัว
- 7) การทำงานในบริษัทเอกชนหลังจากงานราชการ ส่วนใหญ่อดีตข้าราชการระดับสูงจะถูกจ้างให้มารับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในบริษัทเอกชน ทั้งนี้เพราะบุคคลเหล่านี้สามารถรู้กลไกการทำงานของภาครัฐเป็นอย่างดีตลอดจนรู้ความลับบางอย่างที่อาจจะนำมาใช้ประโยชน์แก่บริษัทที่ผู้นั้นทำงานอยู่
- 8) การเกี่ยวพันกับเครือญาติ ในกรณีที่เป็นระบบอุปถัมภ์ โดยอาจกล่าวว่าเป็นการใช้สิทธิพลส่วนตัว เพื่อผลประโยชน์ให้กับเพื่อนพ้อง ญาติ พี่น้องของตน

การกระทำทั้ง 8 เป็นเหตุที่จะทำให้เกิดการขัดกันผลประโยชน์ ซึ่งเป็นตัวชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและข้าราชการได้กระทำนั้นเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม แต่พฤติกรรมที่เห็นชัดที่สุดถึงพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวมซึ่งจะแยกประเด็นออกเป็น 5 ประการหลัก กมล กอบกัยกิจ ( ผาสุก พงษ์ไพจิตรและสังคิต พิริยะรังสรรค์ ; อ้างอิงจาก กมล กอบกัยกิจ.2543)คือ

**ประการแรก** คือ การที่ข้าราชการประจำหรือข้าราชการทางการเมือง ทหาร ตำรวจ ใช้สถานะของการเป็นบุคคลในระบบราชการหรือใช้ตำแหน่งของตัวเองไปทำการคุ้มครองแก่ธุรกิจของพ่อค้าในรูปของการเป็นประธาน หรือที่ปรึกษาของบริษัทเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพวกนายทหารชั้นผู้ใหญ่ที่กำลังมีอิทธิพลทางการเมือง พวกเขาเหล่านี้มักอ้างว่าไม่มีกฎหมายฉบับใดที่ห้ามมิให้พวกตนประพฤติปฏิบัติเช่นนั้น ในขณะที่เดียวกันคนส่วนใหญ่ก็ยังไม่ถือว่า

พฤติกรรมของข้าราชการแบบนี้เสียหาย ร้ายแรง ไม่ถือว่าเป็นการคอร์รัปชัน แต่ถือเป็นเพียง “พฤติกรรมที่ไม่สมควรกระทำ” พฤติกรรมเช่นนี้มีการขัดกันของผลประโยชน์เกิดขึ้น โดยการเกิดขึ้นเพราะความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐบาลสมัยใหม่อย่างเพียงพอ

**ประการที่สอง** เงินค่าคอมมิชชั่นและเงินตามน้ำเป็นตัวอย่างของการสะท้อนให้เห็นว่ายังให้เจ้าหน้าที่ของรัฐจำนวนมากที่ยังไม่เข้าใจบทบาทอันใหม่ของตนเองอย่างดีพอ กล่าวคือเป็นที่รู้กันแล้วว่า ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่จำนวนมาก รายได้ค่อนข้างสม่ำเสมอจากการรับเงินค่าคอมมิชชั่น ไม่ว่าจะเป็นการจัดซื้อจัดจ้างเองในกรมตำรวจ งานก่อสร้าง งานประมูล เสนอราคาอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน การรับค่าคอมมิชชั่นมิใช่การกระทำที่ผิดกฎหมาย แต่เป็นพฤติกรรมที่ผิดศีลธรรม ทำให้ราคาสินค้าของหน่วยราชการแพงขึ้นหรือคุณภาพสินค้าด้อยค่าลง ดังนั้น การที่รัฐบาลและข้าราชการประจำยังมีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ของระบบข้าราชการสมัยใหม่ไม่เพียงพอ ทำให้เกิดเป็นช่องว่างทางกฎหมายขึ้น และตราบไต่ยังคงปล่อยให้มีการกระทำนี้ต่อไปจนเกิดเป็นประเพณีปฏิบัติในข้าราชการการเมือง และข้าราชการประจำแล้ว ผลเสียหายย่อมตกแก่ประเทศชาติโดยรวม

**ประการที่สาม** ระบบการเล่นพรรคเล่นพวก เห็นแก่ญาติพี่น้อง ก็เป็นตัวอย่างได้เป็นอย่างดีที่สะท้อนให้เห็นความขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม ทั้งนี้ เพราะสังคมไทยยังขาดความเข้าใจต่อหน่วยข้าราชการในฐานะองค์การสาธารณะไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการประจำ ต่างมีหลักเกณฑ์ที่จะให้การช่วยเหลือเป็นพิเศษแก่พวกเดียวกัน ในการทำงานนั้นคนที่เริ่มต้นก้าวเข้าสู่ระบบราชการโดยใช้เส้นสาย โดยได้รับการสนับสนุนจากระบบการช่วยเหลือกันเป็นพิเศษ คนในกลุ่มเมื่อเข้าสู่ระบบราชการแล้ว ก็แสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพของตนโดยการใช้เส้นสายต่อไป ความเชื่อถือต่อระบบคุณธรรมในการทำงานก็ไม่มีเพราะฉะนั้น ในระบบนี้จึงสกัดกั้นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และผู้ที่ปรารถนาจะประกอบอาชีพราชการ ในขณะที่เดียวกันระบบนี้ยังทำให้เกิดความห่อหุ้มซ่อนเร้นในการทำงานอีกด้วย ระบบพรรคพวกคงมิใช่ความผิดของคนใดคนหนึ่ง ทั้งนี้สืบเนื่องจากที่ระบบราชการแบบเดิมที่ครั้งหนึ่งเคยกีดกันว่า เป็นเรื่องที่ถูกต้องและสังคมยอมรับ แต่การที่คนไทยในปัจจุบัน ไม่สามารถที่จะตีเส้นแบ่งระหว่างหน้าที่ของระบบราชการแบบใหม่และแบบเก่าได้ คนจำนวนมากยังมีแนวคิดที่จะสืบทอดมาจากระบบดั้งเดิมที่ว่า การช่วยเหลือลูกหลายญาติพี่น้อง เป็นสิ่งที่ดีที่ต้องกระทำ ผู้ที่ไม่กระทำมักจะถูกประณาม และในธุรกิจเอกชนก็ปฏิบัติกันโดยทั่วไป ผู้ที่อ้างอิงในประเด็นนี้ขึ้นมาแสดงให้เห็นถึงความไม่เข้าใจธรรมชาติระหว่าง “องค์การสาธารณะ” กับ “องค์การเอกชน” ซึ่งสามารถกระทำได้ เพราะเป็นเรื่องส่วนตัว เรื่องของครอบครัวหรือของหมู่คณะ ความเสียหายใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นตามมาจากการตัดสินใจ ก็เป็นเรื่องที่เอกชนผู้นั้นจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบไป แต่ในส่วนขององค์การสาธารณะนั้นเป็นเรื่องผลประโยชน์ของคนหมู่มาก การตัดสินใจจึงเป็นเรื่องที่จะส่งผลกระทบต่อคนในสังคม การพิจารณาเลือกเลื่อนคนใดคนหนึ่ง จำเป็นจะต้องอาศัยคุณธรรม และความสามารถควบคู่กัน



ประการที่สี่ ในประเด็นเรื่อง“ เวลา” มีข้าราชการจำนวนหนึ่งที่ไม่เข้าใจเรื่องการใช้เวลาของทางราชการ จึงเอาเวลาราชการไปทำธุรกิจส่วนตัว เอาเวลาราชการไปทำงานให้กับบริษัทเอกชน และใช้เวลาราชการไปทำกิจที่ไม่ใช่ส่วนของทางราชการ โดยไม่มีเหตุอันควร คนไทยโดยทั่วไปถือว่าการที่ข้าราชการใช้เวลาไปเพื่อ การส่วนตัวนั้นไม่เป็นความผิดร้ายแรงแต่อย่างใด แต่กลับถือว่าการที่ข้าราชการใช้เวลาไปเพื่อการส่วนตัวนั้นไม่เป็นความผิดที่ร้ายแรงแต่อย่างใด แต่กลับถือว่าการกระทำดังกล่าวนี้ เป็นเรื่องของการประพฤติมิชอบ เป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้อง เป็นความผิดที่พอให้อภัยกันได้ การที่คนไทยมีทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องเวลาของบุคคลสาธารณะเช่นนี้ ทำให้ข้าราชการมักจะไม่โยงเป้าหมายของการทำงานเข้ากับเวลา เห็นคุณค่าของเวลาในการทำงานยังไม่มากพอ ไม่คิดที่จะปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อทำให้สังคมได้รับผลตอบแทนไปในทางที่ดีให้มากที่สุด

ประการที่ห้า เป็นประเด็นของ“ ทรัพย์สินของทางราชการ”การที่มีข้าราชการบางคนได้เอาทรัพย์สินของทางราชการไปหาผลประโยชน์ส่วนตัว หรือไปกระทำการใดเพื่อตัวเอง เช่น การเอารถหลวงไปหาเงินเข้ากระเป๋าตัวเอง เป็นต้น ที่นำเสนอมาให้เห็นนี้เป็นเรื่องปกติที่เรา มักจะเห็นกันอยู่เป็นประจำ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ถือได้ว่าความเข้าใจในเรื่องของทรัพย์สินขององค์การสาธารณะกับทรัพย์สินส่วนตัวยังไม่เพียงพอ จึงทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวม ในประเด็นนี้จะเห็นว่าเป็นการที่ตัวข้าราชการ เป็นผู้มีส่วนเห็นทรัพย์สินของทางราชการ กล่าวคือ มีสิทธิที่จะใช้ทรัพย์สินของทางราชการได้ แต่การใช้นี้จะต้องกระทำไปเพื่อส่วนรวมเท่านั้น หากเมื่อใดมีการใช้ทรัพย์สินของทางราชการไปในทางส่วนตัวจะถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่ควรกระทำ เพราะเป็นเรื่องส่วนตัวไปขัดกับหน้าที่ในทางที่เป็นสาธารณะ ทำให้พิจารณาได้ว่า การขาดความเข้าใจในเรื่องของทรัพย์สินของสาธารณะนี้ คนไทยยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนอยู่มาก

จากทั้ง 5 ประการที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ประเด็นส่วนใหญ่มุ่งที่การเป็นบุคคลของสาธารณะ หรือการเป็นองค์การสาธารณะกับการใช้ชีวิตส่วนตัว มักจะมีการใช้ปะปนกันอยู่จนเป็นสาเหตุให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม จะเห็นได้ว่าในความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมิได้มีแต่เรื่อง เงิน ๆ ทอง ๆ เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงสิ่งต่าง ๆ ที่มีใช้เงินทองด้วย ทั้งหมดนี้สาเหตุที่มีอยู่ เกิดจากการเป็นบุคคลสาธารณะโดยดั้งเดิมติดตัวมา และยังไม่สืบทอดมาจนถึงปัจจุบัน และนำเอาระบบราชการสมัยใหม่เข้ามาใช้ปะปนกันทำให้ระบบราชการสมัยใหม่ เห็นว่าการกระทำต่าง ๆ ในยุคเดิมนั้นเป็นความผิด เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง การจะแก้ไขปัญหเหล่านี้ได้ต้องรีบกระทำ โดยการให้การศึกษแก่ข้าราชการเพื่อให้เห็นว่า การกระทำต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นเป็นเรื่องที่ไม่สมควรกระทำ ถึงแม้ว่าการกระทำนั้นจะมีได้ละเมิดกฎหมายก็ตาม

#### 1.4 ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์กับการทุจริตคอร์รัปชัน

จากคำจำกัดความที่กล่าวมาจะเห็นว่าการทุจริตคอร์รัปชันกับการขัดกันผลประโยชน์นั้นมีความแตกต่างกันเพียงใด คำว่า คอร์รัปชัน (Corruption) ในภาษาอังกฤษเป็นคำที่มีความหมายกว้างขวาง คำนี้ในพจนานุกรม แบล็ค ลอร์ (Black law Dictionary) หมายถึง การกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย อันเป็นการกระทำที่ชั่วช้าและฉ้อโกง โดยเจตนาที่จะหลีกเลี่ยงกฎหมาย รวมทั้งการกระทำที่ขัดต่อตำแหน่งหน้าที่และสิทธิของผู้อื่น นอกจากนี้ยังหมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งประชาชนไว้วางใจกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ โดยการยอมรับประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น และแวนรอย (พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. 2539 : 11) ให้ความหมาย คอร์รัปชันไว้ว่า “คอร์รัปชัน” คือ การใช้อำนาจ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลกำไร ฉันทามติ อภิสิทธิ์หรือเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม หรือชนชั้น ซึ่งออกมาในลักษณะเป็นการกระทำที่ละเมิดกฎหมาย หรือละเมิดมาตรฐานความประพฤติทางศีลธรรมจรรยาที่เห็นพ้องกัน ส่วนเดวิด เบย์เลย์ (พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. 2539 : 11 ; อ้างอิงจาก David H. Bayley ) กล่าวว่า คอร์รัปชัน ในส่วนที่เกี่ยวกับรับสินบนนั้น เป็นถ้อยคำที่มีความหมายกว้างขวาง และครอบคลุมถึงการใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิด อันเกิดจากการเห็นผลประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้ง ซึ่งประโยชน์ส่วนตนไม่จำเป็นจะต้องเป็นเงินตราเสมอไปและโรโกว์และลาสเวลล์ (พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. 2539 : 13 ; อ้างอิงจาก Arnold A. Rogow and Harold D. Lasswell.) ได้กล่าวเพิ่มเติมเกี่ยวกับคอร์รัปชันว่าเป็น การฝ่าฝืนหรือละเมิดความรับผิดชอบต่อกฎข้อบังคับที่พลเมืองพึงปฏิบัติ และเป็นที่ไม่สอดคล้องกับระบบสาธารณประโยชน์โดยทั่วไป และการฝ่าฝืนผลประโยชน์เพื่อให้ได้มาซึ่งความได้เปรียบเป็นพิเศษนั้น ถือว่าเป็นการคอร์รัปชันด้วย ส่วนพจนานุกรมของบริษัทแพร์พิตยานั้น “คอร์รัปชัน” หมายถึง การฉ้อราษฎร์บังหลวง การเบียดบังเอาโดยอำนาจหน้าที่ราชการ และให้ความหมายคำว่า การฉ้อราษฎร์บังหลวงว่าเป็นการริดนาทาเร้น และการเบียดบังทรัพย์สินของหลวงมาเป็นของตน ฉะนั้นความหมายของคอร์รัปชันคือ การฉ้อราษฎร์บังหลวงตลอดจนการริดไถ โดยการที่เจ้าหน้าที่พนักงานของรัฐเรียกรับสินบนจากราษฎร

ดังนั้นการที่เจ้าหน้าที่กระทำการเรียกรับ หรือยอมรับสินบน หรือใช้ตำแหน่งหน้าที่ทำการทุจริต หรือเข้าไปมีส่วนได้เสียเพื่อผลประโยชน์สำหรับตนเอง หรือผู้อื่นโดยการละเมิดหรืออาศัยตำแหน่งหน้าที่ในทางราชการ เพื่อก่อให้เกิดรายได้เป็นของตนรวมถึงการที่เจ้าพนักงานช่วยเหลือญาติ พี่น้องพวกพ้องของตนให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่ราชการ แม้จะไม่ได้รับสินบน แต่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นก็ได้รับความสบายใจก็จัดว่าเป็นการฉ้อราษฎร์บังหลวง

พฤติกรรมจากการทำงานในหน้าที่นี้เองได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชันและความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ โดยเรื่องนี้ Arnold J. Heidenheimer (อุดม รัฐอมฤต. 2530 : 13 - 14) นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญในเรื่องของคอร์รัปชัน Arnold J. Heidenheimer ได้แบ่งการกระทำโดยอาศัยระดับของความผิดในการคอร์รัปชันไว้ 3 ประเภท คือ

1) การคอร์รัปชันสีขาว (White Corruption) ได้แก่ พฤติกรรมประเภทที่ประชาชน และผู้นำในสังคมยอมรับหรือยอมรับ และเห็นว่าไม่ควรลงโทษผู้กระทำผิด เพราะถือเป็นเรื่องไม่สำคัญมากนัก เนื่องจากการรับผลประโยชน์โดยอ้างอิงอยู่กับขนบธรรมเนียมประเพณี และมีได้เกิดจากการเรียกร้องจากผู้รับ เช่น การให้ซึ่งเป็นการแสดง “น้ำใจ” ของผู้น้อยต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้อยู่ในตำแหน่งที่ให้คุณโทษได้ และการให้ซึ่งเป็น “การตอบแทน” การปฏิบัติ หรือจเว้นปฏิบัติของผู้ที่อยู่ในตำแหน่ง และเป็นคุณประโยชน์แก่ผู้ให้ โดยผู้รับมิได้เรียกร้อง ตัวอย่าง ในการให้ทั้งสองกรณีคือ การให้ของขวัญในโอกาสพิเศษต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานวันเกิด งานขึ้นปีใหม่หรือเป็นเจ้าภาพในงานการกุศลของผู้มีอำนาจ

2) คอร์รัปชันเทา (Grey Corruption) ได้แก่ พฤติกรรมประเภทที่ในหมู่ผู้นำเห็นว่า เป็นความผิด แต่ประชาชนยังไม่แน่ใจว่าเป็นความผิดหรือไม่กรณีนี้เป็นการใช้อำนาจหน้าที่หาประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง ซึ่งประชาชนเป็นผู้ปฏิบัติก่อนในขณะที่ประชาชนเองก็ समयอมต่อการใช้อำนาจโดยมิชอบนั้น ๆ เช่น การให้ค่าน้ำร้อนน้ำชา การให้ค่านายหน้า หรือเงินหักส่วนลดราคาสินค้า เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมประเภทนี้แยกได้เป็นการเรียกร้องเอาประโยชน์ แทนการปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเร่งรัดให้งานต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่มีหน้าที่จะต้องปฏิบัติ อยู่แล้วให้เร็วยิ่งขึ้น เพื่อลดเวลาของการทำธุรกิจต่าง ๆ หรืออาจมีการลดหย่อนมาตรฐานความเข้มงวดเกี่ยวกับกฎระเบียบในกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจต่าง ๆ ได้เป็นการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการหาผลประโยชน์ส่วนตนอย่างเต็มที่ โดยเป็นผู้ประกอบธุรกิจหรือมีผลประโยชน์ได้เสียกับบริษัทห้างร้านที่ทำธุรกิจกับทางราชการที่ตนเองรับผิดชอบ

3) คอร์รัปชันสีดำ (Black Corruption) เป็นคอร์รัปชันที่ทั้งฝ่ายประชาชน และผู้นำ เห็นว่าเป็นความผิดที่เห็นได้ชัดแจ้ง และควรได้รับบทลงโทษในกฎหมาย ซึ่งได้แก่ การใช้ อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งเพื่อผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือพวกพ้อง โดยไม่คำนึงว่าผิดกฎหมายหรือไม่ พฤติกรรมนี้แยกได้เป็นการใช้อำนาจหน้าที่เรียกร้องเอาผลประโยชน์จากผู้กระทำผิดกฎหมายหรือไม่ ซึ่งการกระทำการทุจริตดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนรวม มีเจตนาฝ่าฝืนต่อกฎหมาย เพื่อแสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองและพวกพ้อง

จากการแบ่งประเภทดังกล่าว จะเห็นว่าคอร์รัปชันครอบคลุมได้กว้าง โดยใน พฤติกรรมประเภทหนึ่งและสอง คือ การคอร์รัปชันขาวและเทานั้น มีลักษณะของการกระทำเป็นการขัดแย้งในผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม (Conflict of Interest) ที่ประชาชนยังมีความไม่ เข้าใจในพฤติกรรมส่วนนี้ กลับมองว่าเป็นการกระทำที่สามารถทำได้ ถ้าหากมิได้เป็นการฝ่าฝืน กฎหมายที่บังคับใช้อยู่ ซึ่งในการแบ่งแยกของไฮเดนไฮเมอร์นี้ได้มีการนำตัวอย่างนี้ไป เปรียบเทียบกับพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ การคอร์รัปชันสีขาวและเทา นี้ เป็นส่วน ของ ความขัดแย้งในผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม (Conflict of Interest) กล่าวคือ เป็นพฤติกรรม อยู่ในช่วงต่อระหว่างการทำผิดอาญากับการกระทำผิดในลักษณะที่อาจถูกตั้งคำถามใน

เชิงจริยธรรมว่า การกระทำนั้นจะถูกต้องตามทำนองคลองธรรมหรือไม่เป็นเรื่องที่ควรกระทำ มากน้อยเพียงใด ซึ่งในช่วงดังกล่าวนี้ถือว่าการกระทำที่มีการพัฒนาขึ้นมามากกว่าที่จะพูด ว่า เป็นการทุจริต ซึ่งจะต้องรับผิดชอบตามประมวลกฎหมายอาญาเท่านั้น แต่การคอร์รัปชัน สี ขาวและเทาเป็นการกระทำที่เป็นความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ (Conflict of Interest ) โดย ลักษณะของการกระทำยังไม่อาจที่จะถือว่าเป็นความผิดตามกฎหมายได้ และในเรื่องนี้สร้างความเสียหายต่อรัฐเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะโดยทางตรงและทางอ้อม (กมล กอบกัยกิจ. 2543 ; อ้างอิงจาก Kenneth Kernagham.1993 : 178)

จากความหมายของคำว่า “ทุจริต” หรือ “คอร์รัปชัน” นักวิชาการหลายอาชีพต่าง ๆ กันก็ได้ กำหนดความหมายไว้ต่างกัน เพราะระเบียบทางสังคม วัฒนธรรม และค่านิยม ใน สังคมของประเทศต่าง ๆ ผิดกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมตะวันตก และประเทศที่มีใช้ ตะวันตก ตัวอย่างเช่น ในสังคมของประเทศตะวันตกนั้น การให้สินจ้างรางวัลในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ถึงแม้จะไม่ผิดหน้าที่ราชการแต่ก็ยังถือว่าการกระทำนี้เป็นคอร์รัปชัน ส่วนใน สังคมที่ไม่ใช่สังคมตะวันตก จีน อินเดีย ไทย กลับมองว่าเป็นธรรมเนียมที่จะขาดเสียมิได้ ถือ เป็นการแสดงน้ำใจอย่างหนึ่ง ดังนั้นจึงเป็นนิยามของนักนิติศาสตร์ นักวิชาการ และนักปกครอง ต่างก็คิดว่าจะเป็นปทัสถานของสังคมใดเป็นหลักในการวินิจฉัยว่า การกระทำใดเป็น คอร์รัปชัน ดังนั้น จึงมีการพิจารณาองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ คือ

- 1) ผู้กระทำการได้ประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง ไม่ว่าจะอยู่ในรูปของเงินตรา หรือไม่ก็ ตามทั้งนี้ รวมถึงการรับสินบนด้วย
- 2) ผู้กระทำไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมายที่จะกระทำการตามข้อ (1)
- 3) การได้รับประโยชน์เป็นผลเสียหายแก่ส่วนได้เสียสาธารณะหรือประชาชนเป็นส่วนใหญ่
- 4) ผู้กระทำมีตำแหน่งหน้าที่ราชการ และได้กระทำการเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ ราชการของตน
- 5) การกระทำของผู้นั้นเป็นการฝ่าฝืนหรือละเมิดต่อกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่ กำหนดไว้สำหรับปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยทำให้ระบบราชการต้องเสียหาย

เมื่อทราบความหมายและการกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบ และการคอร์รัปชันแล้ว ในทางเปรียบเทียบกัน จึงต้องมีการศึกษาถึงการกระทำที่เป็นการขัดกันผลประโยชน์ด้วย กล่าวคือ การขัดกันผลประโยชน์นี้ถูกสร้างขึ้นเพื่อให้ความเชื่อมั่นที่ประชาชนมีต่อบุคคลผู้ ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และข้าราชการซึ่งเป็นบุคคลสาธารณะหาผลประโยชน์สำหรับตนเอง และพวกพ้อง ฉะนั้นการที่จะพิจารณาว่าพฤติกรรมหรือการกระทำใดเป็นการขัดแย้งระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมนั้นควรจะต้องดูสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้คือ

1) เจ้าหน้าที่รัฐได้กระทำหรือเข้าไปมีส่วนร่วมหรือใช้ตำแหน่งหน้าที่ของเขาเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในนโยบายของรัฐ

2) การกระทำนั้นอาจคาดคะเนได้ว่า การตัดสินใจนี้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

3) ผลของการตัดสินใจที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจนั้น เป็นส่วนสาระสำคัญที่ทำให้เกิดผลเสียต่อผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งยังมีข้อที่เหมือน แตกต่างกัน รวมทั้งเหลื่อมล้ำกันระหว่างความขัดแย้งในผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมกับการคอร์รัปชัน (กมล กอบกัยกิจ. 2543)

ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์กับการคอร์รัปชันมีส่วนที่เหมือนกัน (กมล กอบกัยกิจ. 2543) ดังนี้

1) เป็นการกระทำไปเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง ซึ่งเป็นการกระทำที่ขัดต่อศีลธรรม จริยธรรม

2) ทำให้ผลประโยชน์ส่วนรวมเสียหาย

3) ประชาชนหมดความเชื่อถือและไม่วางใจต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นต้น

ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์กับการคอร์รัปชันมีส่วนที่แตกต่างกัน (กมล กอบกัยกิจ. 2543) ดังนี้

1) การขัดแย้งในผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมเป็นการกระทำที่ทำได้ตามอำนาจหน้าที่หรือเป็นไปตามกฎระเบียบที่ถูกต้อง ในขณะที่การทุจริตคอร์รัปชันนั้นถือเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย เช่น การรับสินบน

2) การกระทำการขัดกันผลประโยชน์ยังมีลักษณะเบาว่าการกระทำการทุจริตคอร์รัปชันที่ถือว่ารุนแรงกว่า

3) การทุจริตเป็นพฤติกรรมการรับสินบนส่วนบุคคล และการขัดแย้งผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวม ไม่จำเป็นจะต้องเป็นเงินอย่างเดียว

4) การขัดแย้งผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวมมีพฤติกรรมที่อยู่ในข้อห้ามหลังพ้นจากตำแหน่งของเจ้าหน้าที่รัฐไปกระทำการลอบบี้ ส่วนการทุจริตคอร์รัปชันจะกระทำได้ แต่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ที่อยู่ในการดำรงตำแหน่งเท่านั้น เป็นต้น

ความเหลื่อมล้ำในความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมกับการคอร์รัปชัน (กมล กอบกัยกิจ. 2543) คือ

1) การคอร์รัปชันตามความหมายของต่างประเทศนั้นกินความถึง เรื่องที่ผิดกฎหมายแล้วยังให้ความหมายรวมความถึงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ไม่ถูกต้องของเจ้าหน้าที่รัฐ เช่น เอาเวลาราชการแทนที่จะไปสอนหนังสือกลับไปธุระส่วนตัว เป็นต้น ซึ่งในส่วนของตัวอย่างนี้จะเห็นว่ามีส่วนของการขัดกันผลประโยชน์ด้วยส่วนหนึ่ง

2) การขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวมที่เกิดขึ้นเป็นพฤติกรรมที่อาจนำไปสู่การทุจริตได้ในภายหลังหากมีการกระทำความผิดต่อกฎหมายเกิดขึ้น

3) การกระทำของ 2 ประเภทนี้เป็นการกระทำที่รุนแรง ถือเป็นความผิดกฎหมายบ้านเมือง ในขณะที่การขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม เป็นการกระทำที่รุนแรงน้อยกว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ผิดทางจริยธรรม แต่ไม่ผิดกฎหมาย ตัวอย่างเช่น การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้ารับตำแหน่งเป็นประธานกรรมการบริษัท หรือหุ้นส่วนอยู่ในธุรกิจเอกชนใด ๆ ในขณะที่ตนเองยังอยู่ในตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นต้น

ดังนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าในเรื่องดังกล่าวมักมีความสับสนกันอยู่เสมอว่าความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมนั้น เป็นการทุจริตรูปแบบหนึ่ง ความเชื่อแบบนี้เป็นความเชื่อที่เข้าใจผิดอย่างมาก แต่หากกล่าวว่าการขัดกันผลประโยชน์ดังกล่าวมีการหลอกล้อ ลักกับการทุจริตนั้นก็อาจจะถูกกว่า ทั้งนี้เพราะความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ยังไม่ถึงขั้นการทุจริต แต่การขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมนั้นสามารถแปลเปลี่ยนไปเป็นการทุจริตได้ในภายหลังถ้าหากมีการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น (กมล กอบกัยกิจ.2543)

ด้วยเหตุที่กล่าวมาจะพบว่าการทุจริตเป็นการกระทำที่กว้างกว่าการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมแต่การกระทำ 2 อย่างนี้มีข้อที่น่าพิจารณาและน่าสนใจคือการขัดกันของผลประโยชน์เป็นการกระทำที่ถูกต้องตามกฎหมายทุกอย่าง เพียงแต่เราถือกันว่าการกระทำนั้นไม่เหมาะสม ไม่สมควรถือเป็นการขัดต่อจริยธรรมเท่านั้น ส่วนการทุจริตนั้นเป็นการทำที่ผิดต่อกฎหมายอย่างร้ายแรง และเป็นความผิดที่ชัดเจนเห็นได้ในตัวเอง ซึ่งสมควรได้รับการลงโทษทั้งทางเพ่งและทางอาญาในเรื่องดังกล่าว เป็นการชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม ในการกระทำที่ผิดกฎหมายและการกระทำที่อยู่ในข่ายอันจะเป็นตัวนำไปสู่ความผิดต่อกฎหมาย แต่หากนำเอาประเด็นทางจริยธรรมเข้ามาร่วมด้วยแล้ว จะเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วนั้นสามารถแยกแยะให้เห็นได้ 3 ประเด็น (กมล กอบกัยกิจ. 2543) ดังนี้

1) พฤติกรรมที่เกี่ยวกับการกระทำผิดทางศีลธรรมของตนเองไม่ว่าเป็น ข้าราชการ ตำรวจ ครูอาจารย์ ทนายความ แพทย์ หรือนักการเมือง เป็นต้น ซึ่งจริยธรรมในวิชาชีพเหล่านั้นอาจจะกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติให้เห็นเป็นรูปธรรม เพื่อที่จะเป็นตัวควบคุม ก่อให้เกิดเป็นแนวปฏิบัติกันจนเป็นประเพณีวัฒนธรรม เป็นที่ยอมรับแก่คนในสังคมได้

2) พฤติกรรมที่เป็นความผิดร้ายแรง ในพฤติกรรมประเภทนี้เป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนต่อกฎหมายโดยตรง เช่น การทุจริตคอร์รัปชันเป็นการกระทำที่ผู้กระทำได้รับผลประโยชน์ ไม่ว่าจะเพื่อตนเองหรือครอบครัว ในส่วนนี้จะมีกฎหมายออกมารองรับและมีการกำหนดโทษทางอาญาออกมาอย่างชัดเจน โดยกฎหมายที่ใช้ควบคุมการกระทำผิดนี้ได้แก่ กฎหมายอาญาพระราชบัญญัติ หรือกฎหมายป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เป็นต้น

3) พฤติกรรมประเภทนี้เป็นการกระทำที่อยู่ระหว่าง จริยธรรมและการประพฤติในเชิงทุจริต การกระทำในส่วนนี้เป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ส่วนตัวกระทบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งถือว่าเป็นพฤติกรรมที่น่าตำหนิ มีลักษณะการพัฒนากการที่เหนือกว่าการรับสินบน ซึ่งถือว่าเป็นการทุจริต เป็นความผิดทางอาญา โดยพฤติกรรมเช่นนี้เรียกว่า การขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม (Conflict of Interest) ตัวอย่าง ที่จะเห็นได้อย่างชัดเจน ได้แก่ในกรณีที่รัฐมนตรีคนหนึ่งล่วงรู้ความลับว่า ที่ดินส่วนใดของประเทศบางที่กำลังถูกเวนคืนเพื่อนำมาสร้างถนนให้ประชาชน รัฐมนตรีนำความลับไปบอกกับญาติพี่น้องหรือญาติภรรยาสามีของตนทำให้บุคคลเหล่านี้ต่างไปซื้อที่ดินใกล้เคียงกับที่ถูกเวนคืน เพื่อเก็งกำไร หรือในกรณีอธิบดีของกรมหนึ่งได้อนุมัติให้บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งเป็นผู้ชนะการประมูลการก่อสร้างสำนักงานในต่างจังหวัด โดยในบริษัทเอกชนแห่งนั้นได้มีอธิบดีผู้อนุมัติเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่อยู่ หรือมีญาติของอธิบดีท่านนั้นเป็นเจ้าของกิจการนั้นอยู่ การกระทำของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและข้าราชการจะเห็นว่าการพฤติกรรมที่เกิดขึ้นไม่ได้อยู่ในขอบข่ายของการกระทำ การทุจริตคอร์รัปชัน แต่กระทำการเช่นนี้ถือว่าเป็นการไม่เหมาะสม หรือไม่สมควรที่จะกระทำ

### 1.5 การวัดความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

การวัดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของผลประโยชน์ขัดแย้ง (Conflict of Interest) ว่าหมายถึง สภาวะของความสับสนในบทบาทที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ ที่บุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสที่จะสามารถใช้อำนาจในหน้าที่ของตนแสวงหาประโยชน์ ซึ่งทำให้เกิดความสับสนในบทบาทระหว่างการรักษาผลประโยชน์ส่วนตนกับการรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ให้บุคลากรในสถานศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การเห็นแก่ตัวและพวกพ้อง การใช้เวลาของทางราชการ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นตามแนวคิดของเคอร์นากาน (Cooper.1990 ; อ้างอิงจาก Kernaghan.1975) และอีคิน (Ekins.1998) โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามที่เป็นสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 3 ด้านๆ ละ 3 เรื่อง รวม 9 ข้อ โดยให้ผู้ตอบสมมติตนเองเป็นตัวเอกของเรื่องและให้คิดว่าถ้าตนเองเป็นบุคคลในเรื่องจะตัดสินใจทำอย่างไร แล้วเลือกตอบคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของตนมากที่สุด

การวิเคราะห์พฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิด วิธีการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interaction Model) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางที่มีตัวแปรทางจิตลักษณะ ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรมและตัวแปรทางด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวแปรอิสระ และมีพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นตัวแปรตาม

### 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ที่มีในประเทศไทย พบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งด้านผลประโยชน์มีจำนวนน้อยมาก โดยมีงานวิจัยในด้านกฎหมาย คือ งานวิจัยของ วุฒิพงษ์ พาณิชยสวय (2542) เรื่อง การขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับการดำรงตำแหน่งสาธารณะ ซึ่งเป็นงานวิจัยที่เน้นการศึกษาด้านกฎหมายที่ใช้กำหนดข้อห้ามหรือข้อบังคับให้เหมาะสม กว้างขวางและเป็นในทิศทางเดียวกัน ตัวอย่างกรณีดังกล่าว ควรครอบคลุมถึงการมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียทางการเงินในกรณีต่างๆ แต่กำหนดกรณียกเว้น เช่น การเปิดเผยข้อเท็จจริง กำหนดมาตรการการถอดถอน การขาดคุณสมบัติ การทำงานเอกชนควรควบคุมถึงตำแหน่งในองค์การเอกชนที่ไม่แสวงหากำไร การประกอบอาชีพ แต่ยกเว้นการแสวงหารายได้จากภายนอกบางกรณี ส่วนการทำงานภายหลังตำแหน่ง ควรกำหนดข้อห้ามตามลำดับความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลา ตำแหน่งและลักษณะของการเกี่ยวข้องกันในแต่ละกรณี

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของกมล กอบกัยกิจ (2543) ที่ศึกษามาตรการทางกฎหมายในการแก้ไขผลประโยชน์ขัดกันของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและข้าราชการระดับสูงในประเทศไทย ซึ่งเป็นการทำวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับบทลงโทษทางกฎหมายต่อผู้ที่มีความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม

ศุภชัย ยาวะประภาส (2543) ได้จัดทำเอกสารทางวิชาการการจัดประชุมสัมมนาประจำปี 2543 เรื่องสังคมโปร่งใสไร้ทุจริต “คอร์รัปชันในวงราชการ: มุมมองของข้าราชการและแผนปฏิบัติการสร้างสังคมปลอดคอร์รัปชัน” ที่โรงแรมแอมบาสเตอร์ซิตี จอมเทียน ชลบุรีได้ข้อค้นพบโดยการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการใน 2 วิธี วิธีแรกใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์จำนวน 6,345 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 1,200 ฉบับในระดับอำเภอ จังหวัด และส่วนกลาง ในระดับหัวหน้าราชการระดับอำเภอขึ้น สามารถสรุปลักษณะของพฤติกรรมของคอร์รัปชันในวงราชการปัจจัยที่เอื้อต่อการคอร์รัปชัน และประสิทธิภาพในการต้านคอร์รัปชันของกลไกต่างๆ ของรัฐบาลและสังคม และที่สองจากการสัมภาษณ์ในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและกทม. จำนวน 597 ราย พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่าการคอร์รัปชันเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตในสังคม การรับสินบนเป็นเรื่องปกติที่พบได้ทั่วไป ขณะเดียวกันเมื่อสอบถามถึงหน่วยงาน



ของตนเอง ข้าราชการส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยว่ามีการคอร์รัปชันในหน่วยงานของตนเอง และเห็นว่าสถานการณ์เรื่องคอร์รัปชันปัจจุบัน ดีกว่าเมื่อ 5 ปีที่แล้ว การซื้อขายตำแหน่งกันในวงราชการ

นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการคอร์รัปชันอีกมาก เช่น ผลการสำรวจคอร์รัปชันในภาครัฐความเห็นและประสบการณ์ของครัวเรือน (ผาสุกและคณะ.2542) ยุทธศาสตร์การสร้างรัฐบาลโปร่งใสไร้ทุจริต (ทิพาวดี เมฆสวรรค์.2543) สภาพแวดล้อมทางธุรกิจและทัศนะของผู้ประกอบการต่อการให้บริการของภาครัฐ (เสาวนีย์ ไทยรุ่งโรจน์ และคณะ. 2542) คอร์รัปชันในวงราชการ : มุมมองจากข้าราชการ (ศุภชัย ยาวะประภาษ และคณะ. 2543) การเจาะลึกเรื่องยุทธศาสตร์การต่อต้านคอร์รัปชันในประเทศไทย : แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยตลาดคอร์รัปชัน (นิพนธ์ พัวพงศกรและคณะ.2543) ซึ่งงานวิจัยต่างๆ เหล่านี้มีทั้งการสรุปสาเหตุในวิธีการต่างๆ ของความขัดแย้งในด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวมทั้งสิ้น

ส่วนงานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งด้านผลประโยชน์นั้นไม่น้อยมากเช่นกัน โดยส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องของการทุจริตคอร์รัปชัน แต่ยังมีงานวิจัยของจอห์น (Jones.2000) ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ โดยทำการศึกษาความขัดแย้งเกี่ยวกับผลประโยชน์ในกลุ่มนักวิชาการมหาวิทยาลัย 50 แห่ง ที่เน้นการวิจัยโดยการสอบถามนักวิชาการ จำนวน 3,169 คน ในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า นักวิชาการที่เป็นที่ปรึกษาให้กับองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร (non-profit organization) มีผลงานวิจัยและอุทิศตนให้กับสาขาและการบริการในมหาวิทยาลัยมากกว่านักวิชาการที่มีได้เป็นที่ปรึกษาและยังพบว่า มีตำแหน่งสูงกว่าในโปรแกรมทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง และแสดงพฤติกรรมด้านการบริหารการเงิน การจัดการโครงการได้ดีกว่านักวิชาการที่ไม่มีตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาโดยผู้วิจัยสรุปว่า การที่เป็นที่ปรึกษาให้กับองค์กรที่ไม่หวังผลกำไรไม่ใช่ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์

ส่วนเวลล์ (Wells.1999) ได้ทำการศึกษาการฉ้อโกงภายในองค์กรในสหรัฐอเมริกา พบว่ามีมูลค่าถึง \$ 400 พันล้านต่อปีสมาคมตรวจสอบการฉ้อโกง (Association of Certified Fraud Examiners) วิเคราะห์กรณีฉ้อโกง 2,608 กรณี พบว่ามีรูปแบบของการฉ้อโกง 3 ประเภทคือ 1)การปลอมแปลงเอกสาร 2)การใช้ทรัพย์สินบัติสาธารณะอย่างไม่เหมาะสม 3)การคอร์รัปชัน งานวิจัยเรื่องนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปัญหาว่าต้องเริ่มจากนโยบายด้านจริยธรรม (Ethics) การจัดโปรแกรมให้เรียนรู้เพื่อการป้องกันและโกง ในหน่วยงาน การตรวจสอบในด้านการเงินและการเปิดสายด่วนทางโทรศัพท์เพื่อให้เจ้าหน้าที่พนักงานแจ้งหลักฐานเบาะแสเกี่ยวกับการฉ้อโกง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ศศิธร พิมเสน (2547) ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพฝ่ายปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานต่อเนื่อง 5 ปีขึ้นไป โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 202 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 11 ชุด พบว่าเจตคติทางตรงต่อ

การหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง การรับรู้ความสามารถในการควบคุมการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งทางตรงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมเกี่ยวกับการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งทางอ้อม เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง การรับรู้ความสามารถในการควบคุมการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง และพันธะทางจริยธรรมร่วม ทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งโดยรวมได้ร้อยละ 16.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถในการควบคุมการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งทางตรงและพันธะทางจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมย่อยทั้ง 3 พฤติกรรมพบว่าเจตคติทางตรงต่อพฤติกรรมการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อพฤติกรรม การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมทางตรง และพันธะทางจริยธรรมสามารถทำนายเจตนาเชิงพฤติกรรมทั้ง 3 แต่มีน้ำหนักที่แตกต่างกัน

ปรีชา เจริญกิจขจร(2547). การศึกษาเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2546 จำนวน 130 โรงเรียน รวมผู้บริหารโรงเรียน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 7 ชุด ประกอบด้วย แบบสอบถามความเชื่อเกี่ยวกับผลการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง การประเมินผลการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง แรงจูงใจที่คล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง และเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง พบว่าเจตคติทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งมีอิทธิพลทางบวกกับเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งมีอิทธิพลทางบวกกับเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เจตคติทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งและการคล้อย

ตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งร่วมกันทำนายเจตนาหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมได้ร้อยละ 23.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อวิเคราะห์แบบพฤติกรรมเดี่ยวทั้ง 5 พฤติกรรมพบว่าเจตคติทางตรงต่อพฤติกรรม 4 ใน 5 เจตนาเชิงพฤติกรรมและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อพฤติกรรม 2 ใน 5 เจตนาเชิงพฤติกรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อเจตนาเชิงพฤติกรรมทั้ง 5 แต่มีน้ำหนักความสำคัญต่างกัน

ธีรวัฒน์ ผลิตชัยชุติมา(2547). ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งทั้งหมดในเขตจังหวัดลพบุรี จำนวน 114 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม พบว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมและการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ โดยเหตุผลเชิงจริยธรรมมีค่าความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาคือ การมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง ส่วนค่านิยมในการทำงาน และวัฒนธรรมในองค์การพบความสัมพันธ์เชิงลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ตัวแปรในการทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ได้ 12.2 %

## 2. ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ

ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ เป็นทฤษฎีที่เกิดจากการศึกษาวิจัยพฤติกรรมของคนไทยทางด้านจิตวิทยา คนไทยที่มีการกระทำที่จัดได้ว่าเป็นคนดีและคนเก่งนั้น การกระทำเหล่านี้เกิดจากสาเหตุทางด้านจิตใจอะไรบ้าง โดยมีวิธีการวิจัยเปรียบเทียบคนที่อยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกันหรือคล้ายกันแต่มีพฤติกรรมการทำดีในปริมาณต่างกัน จากการวิจัยคนไทยทั้งเด็กและผู้ใหญ่อายุตั้งแต่ 7 ถึง 60 ปี จำนวนกว่า 5,000 คน ในการวิจัยหลายสิบเรื่องจนถึงปัจจุบัน ทำให้พบว่าคนไทยที่มีการกระทำที่จัดได้ว่าเป็นพฤติกรรมของคนดี หรือพฤติกรรมของคนเก่งนั้น มีลักษณะทางจิตใจที่สำคัญ 8 ประการ ในปริมาณที่แตกต่างจากคนที่ดีน้อยหรือเก่งน้อย (ซึ่งอยู่ในสถานการณ์เดียวกันกับคนที่ดีมากและเก่งมาก) นั่นคือ คนที่ดีมาก และเก่งมากเป็นคนที่ (1) มีคุณธรรมต่าง ๆ สูง คือ เป็นผู้ที่เห็นประโยชน์ของความดีงามต่าง ๆ และโทษของความชั่วต่าง ๆ ในทางวิชาการเรียกว่า เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อคุณธรรม (2) เป็นผู้ที่ไม่เห็นแก่ตัวน้อย แต่เห็นแก่ผู้อื่น เห็นแก่ส่วนรวมและเห็นแก่หลักการหรืออุดมคติมากกว่า (มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง) (3) เห็นความสำคัญของอนาคต มีการวางเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว รู้จักบังคับตนให้

อดได้ร้อได้ (มุ่งอนาคตควบคุมตนเองได้มาก) (4) มุมานะ บากบันฝ่าฝืน อุปสรรคเมื่อทำความดี และทำงานอย่างเข้มแข็งตามเป้าหมายที่วางไว้ (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง) (5) เชื่อว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว เชื่อว่าผลดีและผลเสียที่เกิดกับตนเองทั้งในปัจจุบันและในอนาคต (เชื่ออำนาจในตน) (6) เป็นผู้ที่มีความฉลาดคิดได้หลายแง่มุม และคิดได้ในเชิงรูปธรรมและนามธรรมอย่างลึกซึ้ง (ความสามารถทางการเรียนรู้การคิดสูง) (7) วัชรรมชาติของมนุษย์และสังคมอย่างถูกต้อง กว้างไกล รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (มีประสบการณ์ทางสังคมสูง) และ (8) มีอารมณ์ผ่องใส วิตกกังวลน้อย หรือเหมาะสมกับเหตุการณ์ต่างๆ สุขภาพจิตดี (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2523,2526,2531)

ในส่วนแรกคือ ดอกและผล แสดงถึงพฤติกรรมคนดีและคนเก่ง ซึ่งหมายถึง การไม่เบียดเบียนตนเอง การไม่เบียดเบียนผู้อื่น รับผิดชอบต่อหน้าที่และอาสาพัฒนาสังคม ผลที่เป็นพฤติกรรมต่างๆ ที่น่าปรารถนานี้มีสาเหตุ อยู่ 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มแรก สาเหตุทางจิตใจที่เป็นส่วนลำต้นของต้นไม้อันประกอบไปด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ

- 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม
- 2) การมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง
- 3) ความเชื่ออำนาจในตน
- 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และ
- 5) ทศนคติคุณธรรมและค่านิยม (ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมนั้นๆ)

ถ้าต้องการเข้าใจ อธิบาย ทำนายและพัฒนาพฤติกรรมชนิดใดจะต้องใช้จิตลักษณะบางด้านหรือทั้ง 5 ด้านนี้ ประกอบกันจึงจะเป็นผลดีที่สุด

กลุ่มที่สอง คือ สาเหตุทางจิตใจที่เป็นรากของลำต้น ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญของต้นไม้ จริยธรรมมี 3 ด้านคือ

- 1) สติปัญญา
- 2) ประสบการณ์ทางสังคม

และ 3) สุขภาพจิต

ซึ่งจิตลักษณะทั้งสามนี้อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการ ที่ลำต้นของต้นไม้ กล่าวคือ บุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้านดังกล่าว อยู่ในสภาพแวดล้อมทางบ้าน ทางโรงเรียนและทางสังคมที่เหมาะสม จึงจะสามารถพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนั้นบุคคลยังต้องมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ด้านนี้ โดยวิธีอื่นๆ ด้วย ฉะนั้นจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ จึงเป็นสาเหตุของพฤติกรรมคนดีและคนเก่งนั่นเองนอกจากนี้จิตลักษณะ 3 ประการ ที่รากอาจเป็นสาเหตุร่วมกับ

จิตลักษณะ 5 ประการที่สำด้น เพื่ออธิบายทำนายและพัฒนาพฤติกรรมได้ (ทิพย์สุดา จันทร์แจ่มหล้า. 2544 : 26;อ้างอิงจาก ดวงเดือน พันธุนานา.2538 : 3 - 4)

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ได้นำตัวแปรทางจิตลักษณะ ซึ่งได้แก่ เจตคติ เหตุผลเชิงจริยธรรม และการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองของทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมมาใช้เป็นตัวแปรอิสระเพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

### 3.รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม

ในการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์โดยทั่วไป ใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งใน 4 รูปแบบดังต่อไปนี้เป็นหลัก

- 1) รูปแบบเน้นจิตลักษณะ (Trait Model) คือเน้นลักษณะภายในตัวบุคคลที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม
- 2) รูปแบบการวิเคราะห์พลวัตทางจิต (Psychodynamic Model) มุ่งศึกษาโครงสร้างทางจิตที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม
- 3) รูปแบบสถานการณ์นิยม (Situational Model) รูปแบบนี้เห็นว่า สถานการณ์ภายนอกมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์
- 4) รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นรูปแบบที่เน้นความสำคัญของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ (งามตา วนิทานนท์.2536 : 9)

รูปแบบนี้เน้นถึงความสัมพันธ์หลายทิศทางระหว่างบุคคลกับสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อม ปฏิกริยาที่เกิดขึ้นมีความเชื่อมโยงและต่อเนื่อง ซึ่งกันและกัน ปัจจัยด้านบุคคลหรือปัจจัยด้านสถานการณ์เพียงด้านใดด้านหนึ่งไม่สามารถเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมของปัจเจกบุคคลได้ โดยที่ปัจเจกบุคคลเป็นอินทรีย์ที่มีความตั้งใจและมีความกระฉับกระเฉง (An Active Agent) ซึ่งมีตัวบ่งชี้สำคัญของพฤติกรรมคือ ปัจจัยด้านพุทธิปัญญาและปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่วนปัจจัยด้านสถานการณ์ มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญของพฤติกรรม คือการให้ความหมายต่อสถานการณ์ของบุคคลพฤติกรรมที่แท้จริงของปัจเจกบุคคลเป็นผลจากการกระทำของกระบวนการต่อเนื่องของปฏิสัมพันธ์หลายทิศทางหรือเป็นผลสะท้อนกลับระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ (Magnusson & Endler.1977 : 3 - 4)

รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมมีแนวคิดหนึ่งที่จะกล่าวถึง คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่เป็นพลวัต และมีความต่อเนื่อง (Dynamic Interaction) กล่าวคือ เป็นกระบวนการรวมกันระหว่างตัวแปรแทรกซ้อนของบุคคล ตัวแปรปฏิกริยาของบุคคลและสถานการณ์ หรือสิ่งแวดล้อมบุคคลที่อยู่ในโครงสร้างนั้น เพื่ออธิบายพัฒนาการของพฤติกรรมของบุคคลตลอดจน การคงไว้ซึ่งพฤติกรรมนั้นด้วยกระบวนการดังกล่าวอาจเกิดภายในสถานการณ์ หรือเกิดในสถานการณ์หลาย ๆ สถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ภายในสถานการณ์ การกระทำตาม

สถานการณ์จะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่เดียวกันการกระทำตามสถานการณ์ จะโน้มนำปัจเจกบุคคลให้มีการเลือกแปลผล และโต้ตอบข้อมูลที่เขาได้รับปัจเจกบุคคลจะถ่ายโอนสิ่งเหล่านี้ไปสู่การแสดงพฤติกรรมของเขา และส่งผลต่อไปถึงกระบวนการในสถานการณ์ที่จะเป็นข้อมูลแก่บุคคลต่อไป ในทำนองเดียวกันก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมของคนอื่น ๆ นั้น คือ บุคคลกับสถานการณ์ หรือสิ่งแวดล้อมมีปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นพลวัตรและมีความต่อเนื่อง ปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 2 ร่วมกันส่งผลอย่างแยกกันไม่ได้ต่อพฤติกรรมของบุคคลในโครงสร้างนั้น

#### 4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

##### 4.1 เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

เจตคติ (Attitude) จะมีผู้ให้นิยามความหมายต่าง ๆ มากมาย เช่น บริฟ ( Brief.1998 : 67 - 69 ) กล่าวว่าเจตคติเป็นความโน้มเอียงทางจิตใจของบุคคล และจะแสดงออกด้วยการกระทำ ถือเป็นตัวแปรทางจิตวิทยาเพราะว่าไม่สามารถที่จะวัดออกมาได้โดยตรง ส่วนวอลเลซ ( Wallace.1996 : 34) กล่าวว่าเจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการเรียนรู้ ดังนั้นสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า เจตคติหมายถึง ความรู้เชิงประเมินค่าของบุคคลที่จะตอบสนองต่อสิ่งใด ๆ ในลักษณะของการประเมิน ประโยชน์ โทษ คุณค่าและความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ เพื่อโน้มนำไปสู่ความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความรู้สึกลงและการประเมินนั้น ซึ่งเจตคติ ดวงเดือน พันธุมนาวิน(2529 : 20) ได้ อธิบายว่า เจตคติมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้คือ 1) เจตคติเกิดจากการเรียนรู้หรือเป็นผลที่ได้รับมาจากประสบการณ์ต่าง ๆ กัน ในประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจากสิ่งแวดล้อมภายนอกมากกว่าที่จะเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด และมีใช่เป็นแรงขับทางร่างกาย เช่น ความหิว ความต้องการ 2) เจตคติเป็นความพร้อมกระทำ เช่น เกิดพฤติกรรมโต้ตอบ (Predisposition to Respond) ต่อเหตุการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ หรืออาจจะเรียกว่าเป็นสภาวะพร้อมที่จะมีพฤติกรรมจริง 3) เจตคติเป็นสภาวะทางจิตใจ โดยเป็นเครื่องกำหนด หรือที่จะชี้แนวทางในการก่อหรือแสดงพฤติกรรม นั่นคือ เจตคติมีคุณสมบัติของแรงจูงใจ ในอันที่จะทำให้บุคคลประเมินเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมหรือการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมที่แท้จริงกล่าวคือ ถ้าบุคคลมีเจตคติในทางบวก หรือมีเจตคติที่ดีพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกจะมีแนวโน้มที่จะเข้าหา ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลนั้นมีเจตคติในทางลบหรือมีเจตคติที่ไม่ดี พฤติกรรมที่แสดงออกจะมีแนวโน้มที่จะถอยหนีหรือออกห่าง หรือไม่เข้าหาสิ่งนั้น ทั้งนี้เจตคติขึ้นอยู่กับค่าประเมินของความคิดรวบยอด (Concept) เกี่ยวกับลักษณะทางวัตถุ อ่างอิงนั้น ๆ 4) เจตคติเป็นตัวแปรแฝงที่นำไปสู่ความสอดคล้องกันระหว่างพฤติกรรมกับความรู้สึกนึกคิด ไม่ว่าจะแสดงออกโดยวาจาหรือการแสดงออกทางความรู้สึก

ตลอดจนกระทั่งที่ต้องเผชิญหรือหลีกเลี่ยงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง 5) เจตคติมีสิ่งที่ยั่งยืนทางสังคมหรือกลุ่มอ้างอิงที่เฉพาะเจาะจง 6) เจตคติสามารถถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปสู่บุคคลหนึ่งได้ เช่น บิดามารดาไม่ชอบบุคคลหนึ่งย่อมมีแนวโน้มที่จะทำให้บุตรไม่ชอบบุคคลนั้นด้วย 7) เจตคติเป็นสิ่งที่มีความมั่นคง คงทนถาวรและจะมีความคงตัวอยู่ในช่วงระยะเวลา (Persistent Overtime) ซึ่งมีได้หมายความว่า เจตคติจะไม่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพราะสิ่งจูงใจทางอารมณ์ และจิตใจ เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างช้า ๆ 8) เจตคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากเจตคติเป็นสิ่งที่ได้รับมาจากสิ่งจูงใจทางอารมณ์และจิตใจของบุคคล ดังนั้นเมื่อสิ่งดังกล่าวเปลี่ยนไป เจตคติย่อมเปลี่ยนแปลงไปด้วยและการเปลี่ยนแปลงจะเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ตามคุณภาพและความเข้มข้นหรือความแข็งแกร่งจากค่าบวกผ่านค่ากลางไปยังค่าลบ 9) เจตคติมีปริมาณความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอยู่ไม่มากก็น้อย ทั้งนี้ เจตคติมีค่าประเมินของความคิดรวบยอด (Concept) รวมกันอยู่ นั่นคือมีความคล้ายคลึงกัน เกี่ยวกับวัตถุอ้างอิงและค่าบวกค่าลบ 10) บุคคลสามารถเกิดเจตคติกับทุกสิ่งได้ เช่น เกิดกับบุคคล วัตถุของสถาบัน ขนบธรรมเนียม ประเพณี เป็นต้น และ 11) เจตคติเป็นพื้นฐานหรืออย่างน้อยเป็นส่วนหนึ่ง ซึ่งจะเป็นแรงผลักดัน อันก่อให้เกิดลักษณะนิสัย

เจตคติมีทิศทาง 2 ทิศทางคือ เจตคติในทางบวก (Positive Attitude) หมายถึงการที่บุคคลรู้สึกชอบ หรือพอใจต่อสิ่งใด ๆ ส่วนเจตคติในทางลบ (Negative Attitude) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกไม่ชอบ หรือไม่พอใจต่อสิ่งใด ๆ ซึ่งการที่บุคคลมีเจตคติทางบวกหรือทางลบนั้นบุคคลก็จะมีพฤติกรรม หรือการกระทำตอบสนองต่อเจตคติที่แตกต่างกันด้วย ทิศทางของเจตคติทั้งทางบวกและลบจะมีระดับความมากน้อยของความรู้สึกประกอบอยู่ (Brief, 1998 : 15-17 ) และเจตคติจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง (Brief, 1998 : 51 - 54) คือ 1) องค์ประกอบทางด้านความรู้ (Cognitive Component) ซึ่งหมายถึงความรู้เชิงประเมินค่าของบุคคลต่อสิ่งใด ๆ ว่ามีประโยชน์หรือโทษ มีผลดีหรือผลเสียต่อตนเองอย่างไร ซึ่งความรู้เชิงประเมินค่าจะทำให้บุคคลเกิดเจตคติต่อสิ่งนั้น ๆ ในทิศทางที่เป็นบวกหรือทิศทางที่เป็นลบ ตามการประเมินค่าของบุคคล 2) องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใด ๆ ในความชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ หรือเรียกว่า การตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลต่อสิ่งใด ๆ ก็ตาม ความรู้สึกนี้มักจะเป็นไปในทิศทางเดียวกับองค์ประกอบด้านความรู้เชิงประเมินค่า กล่าวคือ เมื่อบุคคลประเมินค่าต่อสิ่งใด ๆ ในทางที่มีประโยชน์ต่อตนเองแล้ว บุคคลก็จะเกิดความรู้สึกชอบหรือพอใจต่อสิ่งนั้น ๆ ตามมา ในทางตรงข้าม เมื่อบุคคลประเมินค่าต่อสิ่งใด ๆ ในทางที่มีโทษต่อตนเองแล้ว บุคคลก็จะเกิดความรู้สึกไม่ชอบหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้น ๆ ตามมาด้วยเช่นกัน 3) องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง ความพร้อมที่จะกระทำของบุคคลหรือมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม ทั้งนี้เป็นผลมาจาก 2 องค์ประกอบแรก กล่าวคือ เมื่อบุคคลประเมินค่าต่อสิ่งใด ๆ ในทิศทางหนึ่งแล้ว บุคคลก็จะเกิดความรู้สึกที่ไปในทิศทางเดียวกันซึ่งส่งผลให้บุคคล

มีความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมเพื่อสนองต่อความรู้สึกและการประเมินค่าของตนตามแบบนั้น ๆ เช่น อาจจะยอมรับหรือปฏิเสธที่จะกระทำเพื่อตอบสนองต่อสิ่งใด สอดคล้องกับการอธิบายเจตคติของเชฟเวอร์(Shaver.1997 : 170) ที่อธิบายว่าเจตคติประกอบด้วยโครงสร้างที่สำคัญ 3 ประการคือ 1) ความรู้เชิงประเมินค่า 2) ความรู้สึกทางด้านอารมณ์ และ 3) ความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรม ส่วนเจตคติต่องาน บริฟ(Brief. 1998 : 1 - 2) กล่าวว่า การศึกษาเจตคติต่องานหรือทัศนคติในองค์การ หรือบริบทองค์การก็คือ การศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในงานนั่นเอง(Job Satisfaction) ซึ่งมีเนื้อหาหรือบริบทที่ใกล้เคียงกัน เจตคติต่อพฤติกรรมใด ๆ ของบุคคลจึงเป็นจิตลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งที่จะผลักดันให้บุคคลกระทำพฤติกรรมที่ไปในทิศทางเดียวกันกับเจตคติของตนเอง

ส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์มีงานวิจัยของ อรุณ วัชรธรรม(2532 : 141 - 142) กล่าวไว้ว่า เจตคติเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน กล่าวคือ ข้าราชการที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่องานราชการและผู้มารับบริการ ก็จะมีพฤติกรรมที่ขาดประสิทธิภาพด้วย นอกจากนี้ มีงานวิจัยของผาสุก พงษ์ไพจิตร( 2541) ที่ทำการสัมภาษณ์หัวหน้าครอบครัวจากในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการเป็นเรื่องปกติไม่เป็นเรื่องน่าละอายแต่อย่างใด

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์นั้น เป็นความรู้เชิงประเมินค่าของบุคคลที่จะตอบสนองต่อความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ในลักษณะของการประเมิน ประโยชน์ โทษ คุณค่าและความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และโน้มนำไปสู่ความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความรู้สึก และการประเมินผลนั้น ซึ่งน่าจะส่งผลต่อความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์

สำหรับการวัดเจตคติต่อความขัดแย้งด้านผลประโยชน์นั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ โดยสร้างขึ้นจากแนวคิดของทฤษฎีต้นไม้วิจัยธรรมของ ดวงเดือน พันธุมนาวินและคณะ(2528) เพื่อให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบบสอบถามเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์นี้ มีลักษณะเป็นข้อคำถามประกอบมาตราส่วนประเมินค่า 6 หน่วย จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" เช่นเดียวกันมีทั้งหมด 10 ข้อ พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์มากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า แบบวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85

#### 4.2 การมุ่งอนาคตควบคุมตน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน(2528 : 21 - 31)และบุญรับ ศักดิ์มณี(2532 : 6) ได้ให้ความหมายของการมุ่งอนาคตควบคุมตนว่า หมายถึงความสามารถของบุคคลที่จะคาดการณ์ไกลและสามารถบังคับตัวเองให้รู้จักอดได้รอได้ สามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดี



หรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต Mischel (1974 : 287) ได้กล่าวถึง ลักษณะการมุ่งอนาคต (Future orientation) ว่าเป็น "การรู้จักคิดถึงอนาคตที่ยาวไกลออกไปทุกที เล็งเห็นผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกลอันจะเกิดกับตนและสังคมในอนาคต ฉะนั้นบุคคลสามารถบังคับตนเองให้อดได้รอได้หรือควบคุมตนเอง การควบคุมตนเองจึงหมายรวมถึงความสามารถของบุคคลที่จะกระทำหรืองดเว้นการกระทำบางชนิดที่ต้องใช้ความอดทนหรือเสียสละ และสามารถกระทำพฤติกรรมนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพที่เหมาะสมเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้" การมุ่งอนาคตนี้เกิดจากการสะสมผลการเรียนรู้จากประสบการณ์เกี่ยวกับลักษณะความมั่นคงของสภาพแวดล้อมตั้งแต่อดีตของบุคคล ดังนั้นถ้าสังคมนั้นมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมสูงไม่ต้องพึ่งพาธรรมชาติ บุคคลในสังคมสามารถคาดสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างแม่นยำพอสมควรแล้วบุคคลในสังคมนั้นก็จะมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ยูพาณี ภูมิศรีแก้ว (ยูพาณี ภูมิศรีแก้ว. 2545 : 11 ; อ้างอิงจาก วรเทพ สวัสดิ์และคณะ) กล่าวว่า ลักษณะการมุ่งอนาคตเป็นความสามารถในการคาดการณ์และเล็งเห็นผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตสามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตส่วนการควบคุมตนเองนั้น หมายถึงความสามารถที่จะละเว้นการกระทำบางชนิดหรือความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมที่ต้องการความเสียสละหรืออดทนในปริมาณและในคุณภาพที่เหมาะสมเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้ เช่นเดียวกับมิเชล (ยูพาณี ภูมิศรีแก้ว. 2545 : 11 ; อ้างอิงจาก Mischel. 1975) กล่าวว่า การมุ่งอนาคต เป็นความสามารถที่คาดการณ์ไกลและเล็งเห็นความสำคัญของผลดี และผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตสามารถวางแผนปฏิบัติ เพื่อได้รับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตส่วนการควบคุมตนเองนั้นเป็นความสามารถที่จะกระทำผิดบางชนิด หรือความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความเสียสละ หรือความอดทนในปริมาณที่เหมาะสมเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลความต้องการในอนาคต ส่วนจรรยา สุวรรณทัต (2528) กล่าวว่าลักษณะของการมุ่งอนาคต หรือลักษณะของอนาคตข้างหน้าจัดเป็นการมองที่ลึกซึ่งกว้างไกลที่จะมีผลไม่เพียงแต่ตัวผู้มองเท่านั้น แต่ครอบคลุมไปถึงบุคคลอื่น และสังคมมนุษยชาติที่บุคคลนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย และควรมีจิตลักษณะที่ควรส่งเสริมพร้อมกัน และคี (Key. 1975) เชื่อว่าบ่อเกิดลักษณะมุ่งอนาคตของบุคคลขึ้นอยู่กับความมั่นคงทางสังคมของบุคคล บุคคลต้องเคยได้รับประสบการณ์ว่าสิ่งที่ต้องรอคอยต้องได้รับจริงๆ ในที่สุดนอกจากนี้การเคยประสบความสำเร็จต่างๆ ในชีวิตเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลมีลักษณะมุ่งอนาคต ทำให้บุคคลเกิดความมานะพยายามทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความหวังว่าจะทำได้สำเร็จดังที่เคยประสบมาแล้ว

สำหรับบุคคลที่มีการมุ่งอนาคตสูงและสามารถควบคุมตนเองได้จะต้องมีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ (1) สามารถคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของอนาคตและตัดสินใจเลือกกระทำอย่างเหมาะสม (2) หาแนวทางแก้ปัญหาและวางแผนดำเนินงานเพื่อเป้าหมายในอนาคต (3) รู้จักการปฏิบัติให้เกิดการอดได้รอได้อย่างเหมาะสม และ (4) สามารถให้รางวัลและลงโทษ

ตนเองได้อย่างเหมาะสม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน.2528 : 21 - 31) การที่บุคคลมีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตสูงจะส่งผลให้บุคคลนั้นทำงานอย่างขยันขันแข็งในปัจจุบัน เพื่อรอรับผลที่ดีในอนาคต ในสภาพสังคมปัจจุบันนั้น ยิ่งสังคมมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้นเท่าใด บุคคลก็ยิ่งจะต้องรอคอยผลที่เกิดจากการกระทำของตนยาวนานมากขึ้นเท่านั้น เช่น การปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อความสงบสุขของสังคมการปฏิบัติตามหลักวิทยาศาสตร์ เพื่อให้เกิดผลดีในระยะยาวมากกว่าผลในปัจจุบันทันที(บุญรับ ศักดิ์มณี.2532 : 7 ; อ้างอิงจาก Skinner.1986 : 568 - 574) เช่น การงดสูบบุหรี่เพื่อให้มีสุขภาพที่ดี อายุยืน เป็นต้น

จากการประมวลเอกสารต่าง ๆ พอจะสรุปได้ว่าการมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง พฤติกรรมการเพิ่มความตระหนักในความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และบังคับตนเองให้อดได้รอได้ หรือเลือกที่จะไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันที แต่จะรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าที่จะเกิดในอนาคต และสามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดี หรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดในอนาคต และละเว้นการกระทำบางชนิด หรือความสามารถที่จะเริ่มกระทำพฤติกรรมที่ต้องการความเสียสละ หรืออดทนในปริมาณ และในคุณภาพที่เหมาะสมเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ดั่งามที่วางไว้สำหรับอนาคตให้ได้

จากการค้นคว้างานวิจัยพบว่า มีงานวิจัยเกี่ยวกับการมุ่งอนาคตควบคุมตนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหลายชนิด แต่มีงานวิจัยที่ใกล้เคียง ได้แก่ งานวิจัยของไรท์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2524 : 25 ; อ้างอิงจาก Wright. 1975) รวบรวมผลการศึกษาค้นคว้าที่แสดงว่าเด็กที่มีความอดได้รอได้ นั้น จะไม่โง่งมในการเล่นเกมมากเท่าเด็กที่ขาดลักษณะนี้ นอกจากนั้นเด็กที่ขโมยเงินจะแต่งเรื่องซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในระยะเวลาที่สั้นกว่าระยะเวลาในเรื่องที่แต่งโดยเด็กที่มีได้ขโมยเงิน ส่วนมิเชลและกิลลิแฮม(ดวงเดือน พันธุมนาวิน.2524 : 24 ; อ้างอิงจาก Mischel & Gilligan.1964) ทำการศึกษากับผู้ที่มีลักษณะการมุ่งสู่อนาคตสูงจะโง่งน้อย แต่ถ้าเด็กประเภทนี้โง่งก็จะใช้เวลานานก่อนที่จะกระทำเช่นนั้น งานวิจัยของ คอลลิส (วันวิสา หาญนอก. 2544 : 35 ; อ้างอิงจาก Collis.1977) ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างในแคนาดา กับผู้ที่มีอายุระหว่าง 8 - 11 ปี จำนวน 10 คน พบว่า ความสามารถอดได้รอได้มีความสัมพันธ์กับความสามารถเข้าใจในสิ่งที่ เป็นนามธรรม ผลการวิจัยนี้แม้ว่าจะไม่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนโดยตรง แต่ความสามารถเข้าใจในสิ่งที่ เป็นนามธรรมและการมีจินตนาการเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลเข้าใจถึงผลที่ได้จากการแสดงพฤติกรรมของตนเอง และงานวิจัยของ มิเชลและคณะ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน.2524 : 24 ; อ้างอิงจาก Mischel.1966,1974) ทำการทดลองหลายเรื่อง พบว่า การเลือกที่จะชะลอการนำบทความความต้องการของบุคคลนั้น เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตและการเลียนแบบจากผู้อื่นด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะการมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์กับลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลอีกมาก เช่น ความรับผิดชอบทางสังคม การสัมฤทธิ์ผล การปรับตน ความฉลาด และสภาวะทางสังคม วัฒนธรรมและครอบครัว ลักษณะมุ่งอนาคตจะเพิ่มมากขึ้นตามอายุและสัมพันธ์กับสติปัญญาแต่ไม่สัมพันธ์กับความสามารถทางวาจา

สำหรับผลการวิจัยในประเทศไทย จินตนา บิลมาศ และคณะ(2529 : 184 - 192) ได้ศึกษาคูณลักษณะของข้าราชการพลเรือนจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการพลเรือนที่บรรจุใหม่และข้าราชการระดับกลางที่ทำงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสังกัด 12 กระทรวง จาก 13 จังหวัด จำนวน 1,253 คน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองสำหรับข้าราชการมีความจำเป็นเนื่องจากข้าราชการที่บรรจุใหม่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองต่ำกว่าข้าราชการเก่า ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานราชการนั้นต้องอาศัยการอดได้รอได้เพื่อผลที่ดีกว่าในระยะยาว แต่ข้าราชการที่บรรจุใหม่อาจจะไม่เคยมีข้อเรียกร้องสำหรับการที่จะต้องรอคอยผลการกระทำของตนเองในระยะยาว ดังนั้นจึงควรมีการฝึกอบรมแนะนำ หรือปฐมนิเทศเพื่อกระตุ้นให้มีการนำลักษณะการมุ่งอนาคตที่คาดว่าจะจะเป็นลักษณะที่มีอยู่ในตัวของข้าราชการที่บรรจุใหม่บางคนแล้ว ทั้งนี้เพื่อป้องกันปัญหาการลาออกจากราชการที่จะเกิดขึ้นตามมาในอนาคต และงานวิจัยของ บุญรับ ตักดีมณี(2532) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงทดลอง เพื่อศึกษาวิธีการเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติงานราชการด้วยวิธีการใช้กิจกรรมการมุ่งอนาคตการควบคุมตนเองเป็นกิจกรรมที่จัดกระทำกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการบรรจุใหม่สังกัดกระทรวงต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 120 คน แบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 3 รุ่น ๆ ละ 40 คน ก่อนการฝึกทำการวัดจิตลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง 7 ด้าน คือ ความเชื่ออำนาจในตน เจตคติต่อการทำงานราชการ การมุ่งอนาคต การควบคุมตนเอง สุขภาพจิต การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและแรงจูงใจในใฝ่สัมฤทธิ์ กลุ่มตัวอย่างถูกสุ่มให้อยู่ในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเพื่อให้วิธีการฝึกที่มีเนื้อหาและวิธีการที่แตกต่างกัน ดังนั้นกลุ่ม ที่หนึ่งได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตร่วมกับการควบคุมตนเอง กลุ่มที่สองได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตเพียงอย่างเดียว กลุ่มที่สามได้รับการฝึกการควบคุมตนเองอย่างเดียว กลุ่มที่สี่เป็นกลุ่มควบคุมนั้นไม่ได้รับการฝึกแต่อย่างใดให้ทำกิจกรรมอื่นแทน ทั้งนี้มีการวัดการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง 2 ครั้ง คือครั้งแรกวัดทันทีหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นและครั้งที่สองวัดจากหลังฝึกอบรมไปแล้วและกลับไปทำงานตามปกติ 3 เดือน สำหรับเจตคติต่อการมุ่งทำงานราชการเพื่ออนาคตและพฤติกรรมกรปฏิบัติงานราชการได้ทำการวัดหลังจากได้รับการฝึกเป็นเวลา 3 เดือนไปแล้ว พบว่า ข้าราชการที่ได้รับการฝึกลักษณะการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง มีปริมาณลักษณะการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกและสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างเด่นชัด กลุ่มที่ได้รับการฝึกทั้งสองด้านให้ผลเท่าเทียมกับกลุ่มที่ได้รับการฝึกด้านเดียว การฝึกลักษณะการมุ่งอนาคตส่งผลต่อเจตคติ ต่อการปฏิบัติงานราชการเพื่ออนาคตและพฤติกรรมกรปฏิบัติงานมากกว่าการฝึกควบคุมตนเอง

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองเป็นสาเหตุของพฤติกรรมกรอดได้รอได้ ซึ่งเป็นลักษณะที่ทำให้บุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในโอกาสที่เหมาะสมเป็นประโยชน์ในระยะยาว นอกจากนี้บุคคลยังสามารถควบคุมตนเองให้กระทำในสิ่งที่ควรกระทำได้ ลักษณะการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองจะมีผลต่อบุคคล จึงทำให้มีพฤติกรรม

ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงเลือกตัวแปรการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองเป็นตัวแปรหนึ่งในการอธิบายความแตกต่าง หรือความแปรปรวนของพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา

สำหรับการวัดมุ่งอนาคตควบคุมตนเองในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามที่สอบถามเกี่ยวกับการมองเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง และสังคมในอนาคตสามารถคาดการณ์ไกลและมีนิสัยให้อดได้ รอได้ หรือเลือกที่จะรับหรือไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันที แต่จะรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่ หรือสำคัญกว่าที่จะตามมาในภายหลัง โดยผู้วิจัยได้นำแบบวัดของบุญทวี ศักดิ์มณี(2532) และธีรวัฒน์ ฝิโลทัยชุตติมา(2547) มาพิจารณาปรับปรุงเพื่อใช้วัดการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองของบุคลากรในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบวัดให้เลือกตอบประกอบด้วยข้อความและมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจาก ไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด เช่นเดียวกันมีทั้งหมด 10 ข้อ และพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า แบบวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .77

#### 4.3 ค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยมเป็นความเชื่อที่บุคคลใช้ยึดถือประจำในการช่วยตัดสินใจในการเลือกสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลเลือกสรรว่าดีแล้ว และมีความหมายสำหรับเขา ซึ่งเขาใช้ยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ดังที่ครัทฟิลด์ (Crutchfield. 1966 : 102) กล่าวว่าค่านิยมเป็นความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งใด ๆ ว่าเป็นสิ่งที่ปรารถนาหรือสิ่งที่ดีและสิ่งใดเป็นสิ่งที่ไม่ปรารถนาหรือไม่ดี เป็นสิ่งที่สมาชิกในสังคมยึดถือร่วมกันปฏิบัติ ผู้ใดยอมรับค่านิยมใดเป็นของตนเองค่านิยมนั้นจะเป็นเป้าหมายในชีวิตของบุคคลนั้น นอกจากนี้ค่านิยมยังเป็นเกณฑ์ หรือมาตรฐานให้นำพฤติกรรมปฏิบัติ และทำหน้าที่เป็นตัวบังคับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งค่านิยมของแต่ละบุคคลจะช่วยในการวางแผนการเลือกงานหรืออาชีพของบุคคลนั้น และฮอปพอก(Hoppock.1957) กล่าวว่าค่านิยมมีความสัมพันธ์และสำคัญยิ่งต่อการเลือกงาน ค่านิยมในการทำงานและความพึงพอใจในงาน ค่านิยมในการทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยม โดยค่านิยมในการทำงานเป็นความเชื่อที่มีค่าและมีความสำคัญต่อการทำงาน และความเชื่อต่าง ๆ เหล่านี้เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่คนเรามักแสวงหาจากงานที่ทำ ซึ่งค่านิยมของบุคคลจะเป็นสิ่งกำหนดว่าบุคคลนั้นจะเลือกงาน หรือเลือกประกอบอาชีพใด และเมื่อเขาเลือกงานและอาชีพนั้นแล้ว เขาจะมีความสุขในงาน หรืออาชีพนั้นหรือไม่ (Ginzberg & Others.1967 : 98) เช่นเดียวกับ ซูเปอร์ (Super. 1970 : 9) กล่าวว่าค่านิยมในการทำงานเป็นความเชื่อที่บุคคลเชื่อว่ามีค่าและมีความสำคัญต่อการทำงานของเขา ความเชื่อต่าง ๆ เหล่านี้เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่คนเรามักจะแสวงหาจากงานที่เขาทำ หรือเป็นความรู้สึกพอใจอันเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากงานของเขา ความเชื่อที่คนเรายึดถือแต่ละอย่างนี้มีความสำคัญไม่เท่าเทียมกันเสมอไป บางอย่างอาจมีความสำคัญอย่างใหญ่หลวงต่อบางคน

แต่บางอย่างอาจมีความสำคัญน้อยมากต่อคนอื่น ๆ ก็ได้ ส่วนวิลโล จิระพรพาณิชย์ (2541 : 15) ดำรง พานทอง(2543 : 7) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงานเป็นความเชื่อพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของคน ทั้งนี้เพราะค่านิยมในการทำงานมีบทบาทสำคัญที่ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งในการเลือกอาชีพเลือกองค์กรเมื่อเข้าทำงาน รวมทั้งยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วย

จากการประมวลเอกสารสามารถสรุปได้ว่าค่านิยมในการทำงาน เป็นความเชื่อพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของคน ซึ่งความเชื่อต่าง ๆ เหล่านี้เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่คนเรามักจะแสวงหาจากงานที่ทำ และมีบทบาทสำคัญที่ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นับตั้งแต่การเลือกงาน หรือเลือกอาชีพ และเมื่อเข้าทำงานแล้วค่านิยมในการทำงานยังมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล

### องค์ประกอบของค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยมในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความอิทธิพลต่อการเลือกงาน หรืออาชีพของคนต่าง ๆ ซึ่งกินเนนและแบนนัน(ฮ่อมเดือน สดมณีและคณะ.2537 : 9 – 10 ; อ้างอิงจาก Kinnane & Bannon.1964 : 273 - 279) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของค่านิยมในการทำงานออกเป็น 10 ด้าน คือ 1) สวัสดิภาพทางสังคม(Social Welfare) เป็นองค์ประกอบของความพอใจ อันเนื่องมาจากการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และการทำให้โลกเป็นสถานที่ที่สวยงาม 2) การให้คำแนะนำ (Supervision) เป็นองค์ประกอบของความพอใจอันเนื่องมาจากการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่ผู้อื่น 3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นองค์ประกอบของความพอใจอันเนื่องมาจากการได้ประดิษฐ์คิดค้นสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมา 4) ความหลากหลาย (Variety) เป็นองค์ประกอบของความพอใจอันเนื่องมาจากการได้ทำงานหลายๆ อย่างไม่ซ้ำซากจำเจ 5) การได้รับผลสำเร็จ (Accomplishment) เป็นองค์ประกอบของความพอใจอันเนื่องมาจากความรู้สึกว่าจะได้รับผลสำเร็จในที่สุด 6) ความอิสระ (freedom) เกี่ยวกับความพอใจอันเนื่องมาจากการได้รับอนุญาตให้ทำหรือใช้ชีวิตตามแบบที่ตนต้องการ 7) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Economic Security) เกี่ยวกับความพอใจในการที่จะได้รับเงินทดแทนมากๆ ถึงแม้ว่าจะทำงานหนัก 8) ความพอใจในการสมาคม (Pleasant Associates) เป็นองค์ประกอบของความพอใจที่ได้จากการทำงาน ซึ่งต้องติดต่อสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน และมีหัวหน้างานที่ตรงไปตรงมา 9) ด้านเกียรติยศ (Prestige) เกี่ยวกับความพอใจอันได้จากการมีเพื่อนร่วมงานยอมรับตนเอง และผลงานที่ทำ 10) ความพอใจในสิ่งแวดล้อม (Pleasant Surroundings) งานที่ทำอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่น่าพอใจ ส่วนซูเปอร์(Super.1970 : 19) แบ่งค่านิยมออกเป็น 15 ด้าน ดังนี้ 1) การบริการสังคม (Altruism) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่สามารถให้สวัสดิการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์บุคคลอื่น และก่อประโยชน์แก่ผู้อื่น ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีความสนใจ หรือมีค่านิยมในการบริการสังคม 2) ด้านสุนทรีย์ (Esthetics) เป็น

ค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ช่วยให้บุคคลได้สร้างสิ่งที่สวยงาม และเพิ่มความงดงามให้แก่โลก บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ ส่วนมากจะเป็นบุคคลที่มีความสนใจงานทางศิลปะ

3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เกี่ยวกับการประดิษฐ์คิดค้น ออกแบบ และพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์นี้เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจทางด้านศิลปะและวิทยาศาสตร์ จะพบในบุคคลที่ชอบแสดงความรู้สึกรักคิดของตนเอง

4) ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความคิดได้อย่างอิสระ ประเมินผลการทำงานของตนจากการเรียนรู้ และสามารถคิดค้นสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมได้

5) ด้านสัมฤทธิ์ผล (Achievement) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ส่งเสริมให้บุคคลประสบความสำเร็จจากการทำงาน และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอีกทั้งยังเป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคคล มุ่งทำงานเพื่องานด้วย บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลนี้ จะมีลักษณะมุ่งมั่น ในการทำงาน และต้องการเห็นผลสำเร็จในการทำงาน

6) ด้านความมีอิสระ (Independence) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งบุคคลที่ทำงานนั้นมีอิสระในการทำงานตามที่ตนเองปรารถนา ค่านิยมการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่ทำงานนั้นมักจะมุ่งในด้านความพึงพอใจของตนเอง

7) ด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งให้เกียรติกับบุคคล ที่ทำงานนั้น ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีแสดงให้เห็นว่าบุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นมากกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีอำนาจเหนือผู้อื่นค่านิยมในการทำงานด้านนี้จะสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจในงานที่ต้องติดต่อกับบุคคลหลายๆ อาชีพ

8) ด้านการบริหารหรือจัดการ (Management) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ต้องมีการวางแผน และจัดสรรงานให้ผู้อื่นทำ ค่านิยมนี้จะพบในบุคคลที่ชอบงานทางด้านธุรกิจ หรือบุคคลที่สนใจในการติดต่อกับงานหลายๆ อาชีพ หรือบุคคลที่ชอบวางแผนการทำงานของตนเอง

9) ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (Economic Returns) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีรายได้ดีหรือรายได้สูงเพียงพอที่จะเลี้ยงชีพ และซื้อสิ่งของเพื่อสนองความต้องการได้ บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านนี้จึงมีความปรารถนาที่จะได้รับรายได้เพื่อมาซื้อวัตถุสิ่งของที่จะช่วยอำนวยความสะดวกสบายให้ตนเอง

10) ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย และเป็นงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมั่นใจได้ว่าจะมีงานทำตลอดไป

11) ด้านสภาพแวดล้อม (Surrounding) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศที่สุขสบายตลอดทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลที่ทำงานในสถาน ที่นั้นมีความสุข สำหรับค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมนี้ เน้นสภาพแวดล้อมทางวัตถุที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน

12) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Supervisory Relations) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นบุคคลที่มีเหตุผล และยุติธรรม

13) ด้านผู้ร่วมงาน (Associates) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับลักษณะงานที่ทำให้บุคคลนั้นได้ติดต่อกับผู้ร่วมงานที่ตนพอใจ โดยเฉพาะผู้ร่วมงานในระดับ

เดียวกัน หรือต่ำกว่า 14) เองต้องการหรือชอบ หรืออยากจะเป็น 15) ด้านการทำงานหลายๆ ด้าน หรือความหลากหลายของงาน (Variety) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลทำงานหลายๆ ด้าน ในขณะที่เดียวกันงานที่ทำงานไม่ซ้ำซากจำเจ ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคล จะทำงานตามความพึงพอใจของตนมากกว่ามุ่งทำงานเพื่องาน

### ผลการศึกษาค่านิยมในการทำงาน

จากการศึกษาค่านิยมในการทำงาน พบว่าค่านิยมในการทำงานสามารถทำนายพฤติกรรมแสดงออกของบุคคลได้ เช่น ฮอฟสตีค (Hofstede, 1980 : 19 - 25) ได้ศึกษาค่านิยมของพนักงานบริษัท ไอบีเอ็ม ซึ่งทำงานใน 40 ประเทศโดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 116,000 คน การสำรวจค่านิยมของพนักงานทำการเก็บข้อมูล 2 ช่วงคือในปี ค.ศ. 1968 และ 1972 และเมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมจากการสำรวจทั้งหมดแล้ว จึงนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factors Analysis) เพื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของค่านิยมที่มีความสำคัญ ผลการศึกษาพบว่า ค่านิยมที่เด่นชัด มี 4 ด้าน หลังจากนั้นจึงนำมาสร้างเครื่องมือวัดค่านิยมในการทำงาน (Hofstede's Value Survey Module) โดยจำแนกออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualism) จากการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่ามี 2 มิติ ได้แก่ 1) ความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualism) เป็นการทำงานอย่างมีอิสระมีการแข่งขันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่เน้นการมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ชอบการสร้างสรรค์สมาคมกับพนักงาน 2) รูปแบบการทำงานเป็นทีม (Collectivism) เป็นการทำงานแบบไม่มีการแข่งขันระหว่างพนักงานด้วยการร่วมกันตัดสินใจให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้านการใช้อำนาจ (Power Distance) เป็นความแตกต่างของสมาชิกในด้านของการใช้อำนาจ การบังคับบัญชา ความต้องการชื่อเสียง สถานภาพทางสังคม ความมั่งคั่งและวัตถุนิยม ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) การทำงานอย่างหนักเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความต้องการงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัยและด้านลักษณะความเป็นเพศชาย (Masculinity) มีลักษณะเป็นเช่นเดียวกันกับค่านิยมในด้านของความเป็นปัจเจกบุคคล คือ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแล้วพบว่าค่านิยมในด้านนี้มี 2 มิติ คือ 1) ลักษณะของความเป็นเพศชาย (Masculinity) เป็นการทำงานแบบกระตือรือร้นเน้นการแข่งขันสูง การหาหนทางไปสู่ความสำเร็จ เน้นความกล้าหาญเด็ดเดี่ยว 2) ความเป็นเพศหญิง (Femininity) เป็นการทำงานแบบชอบเป็นผู้ตามคำนึงถึงผู้อื่นมีความเป็นลูกน้องสูงชอบปฏิบัติตามคำสั่ง เช่นเดียวกับหยาน (Yuan, 1994) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ค่านิยมการทำงาน เกรด เพศ และอิทธิพลของบิดามารดา ในการพัฒนาทางอาชีพของเด็กนักเรียน Secondary ในไต้หวัน พบว่า ค่านิยมการทำงานจะถูกพัฒนามาตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่ เด็กที่เรียนชั้นสูงกว่าจะมีการพัฒนาค่านิยมการทำงานและพัฒนาการทางอาชีพสูงกว่าเด็กที่อยู่ชั้นเรียนต่ำกว่า นักเรียนหญิงจะมีการพัฒนาค่านิยมการทำงานและอาชีพสูงกว่าชาย ค่านิยมการทำงานของเด็กนักเรียนในไต้หวันในระดับ Secondary

จะสูงกว่าการพัฒนาด้านอาชีพ อิทธิพลของบิดามารดาจะมีสูงสุดต่อค่านิยมการทำงานและการพัฒนาทางอาชีพและเอเจย์(Ajay.1997) ศึกษาวิเคราะห์วัฒนธรรมเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานของผู้จัดการโรงแรมชาวอเมริกันและอินเดีย กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 213 คน เป็นชาวอเมริกัน 113 คน ชาวอินเดีย 100 คน พบว่าผู้จัดการชาวอเมริกันจะมีค่านิยมการทำงานสูงกว่าผู้จัดการชาวอินเดีย ในมิติการแข่งขันระหว่างบุคคล ผู้จัดการชาวอินเดียมีคะแนนสูงกว่าผู้จัดการชาวอเมริกัน ในมิติของการประนีประนอม แต่ไม่พบคะแนนแตกต่างกันในมิติของความร่วมมือ วัฒนธรรมทั้งสองจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันกับงาน จากการศึกษาพบว่าผู้จัดการทั้งสองวัฒนธรรมถูกออกแบบให้เปลี่ยนไปในอนาคตเหมือน ๆกัน แต่ต้องขึ้นกับบริบททางวัฒนธรรม

สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย แต่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งวิไล จิระพรพาณิชย์ (2541) ได้ศึกษาค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยและชาวอเมริกันในประเทศไทยกรณีศึกษา : บริษัทในธุรกิจปิโตรเลียมและปิโตรเคมี พบว่าค่านิยมในการทำงานของพนักงานชาวไทย และพนักงานชาวอเมริกันไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานด้านต่าง ๆ พบว่าค่านิยมในการทำงานของพนักงานชาวไทย และพนักงานชาวอเมริกันแตกต่างกัน โดยค่านิยมในการทำงานด้านที่แตกต่างกันได้แก่ ด้านวิถีชีวิต ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการอุปถัมภ์เกื้อกูล ส่วนความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ค่านิยมการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนโชคดี จันทวงศ์.(2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานเหตุผลเชิงจริยธรรมและจริยธรรมในการทำงาน : กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานในองค์กรแห่งนี้มีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่านิยมในการทำงานสูงสุด 5 อันดับแรก คือ ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารจัดการ และด้านความมั่นคง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อค่านิยมการทำงาน ได้แก่ อายุการทำงาน แต่ถ้าพิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่า เพศ อายุ อายุการทำงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อค่านิยมในการทำงาน และค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .41

จากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าค่านิยมในการทำงานเป็นตัวชี้้นำถึงความเป็นไปได้ในการประเมินคุณค่าของสิ่งที่ชื่นชอบนั้นว่าเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของบุคคล และเป็นสิ่งจูงใจหลาย ๆ ด้านที่มีอำนาจทางตรง และสนับสนุนพฤติกรรมการทำงานโดยครอบคลุมไปถึงสิ่งจูงใจต่างๆ ในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์



ของบุคคล ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงเลือกตัวแปรทางด้านค่านิยมในการทำงาน เป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา

#### การวัดค่านิยมในการทำงาน

จากการศึกษาค่านิยมในการทำงานพบว่ามีความสำคัญ และศึกษาอย่างแพร่หลาย พร้อมทั้งได้สร้างเครื่องมือวัดค่านิยมในการทำงานโดยพิจารณาวัดความสำคัญของค่านิยมในการทำงานในด้านที่แตกต่างกัน ซึ่งเซ็นเตอร์ (Centers, 1949 : 151) ได้สร้างแบบวัดที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในการทำงาน และค่านิยมในอาชีพซึ่งเรียกว่า Job Values and Desires Questionnaires ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับค่านิยมในอาชีพ 10 ด้าน วอลเลค (Wollack, 1971 : 22) ได้สร้างแบบวัดค่านิยมในการทำงาน (The Survey of Work Value – SWV) โดยจำแนกค่านิยมในการทำงานออกเป็น 2 ด้าน ส่วนซูเปอร์ (Super, 1970 : 19) ได้สร้างเครื่องมือวัดค่านิยมในการทำงาน (Super's Work Value Inventory) โดยจำแนกค่านิยมในการทำงานออกเป็น 15 ด้านเช่นเดียวกับวิล จิระพรพาณิชย์.(2541) ได้สร้างแบบวัดค่านิยมในการทำงาน โดยปรับปรุงแบบวัดค่านิยมในการทำงานของซูเปอร์(Super, 19670) จำนวน 15 ด้าน และปรับปรุงเพิ่มเติมอีก 2 ด้าน รวม 17 ด้าน ๆ ละ 3 ข้อ รวม 54 ข้อ เป็นลักษณะของมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และโชคดี จันทวงศ์ (2544) ได้สร้างแบบวัดค่านิยมในการทำงานตามแนวคิดของซูเปอร์(Super, 1970) จำนวน 15 ด้าน ๆ ละ 5 ข้อ รวม 75 ข้อ เป็นลักษณะของมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สำหรับการวัดค่านิยมในการทำงานของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดและแบบวัดค่านิยมในการทำงานของซูเปอร์ (Super, 1970) แบบวัดค่านิยมในการทำงานของโชคดี จันทวงศ์ (2544) และแบบวัดค่านิยมในการทำงานของวิล จิระพรพาณิชย์ (2541) มาสร้างข้อคำถามและปรับปรุงเนื้อหาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 ด้าน ๆ ละ 2 ข้อ รวม 30 ข้อ ในลักษณะของมาตรฐานประมาณค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือก เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว จากไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีค่านิยมการทำงานมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า

#### 4.4 เหตุผลเชิงจริยธรรม

เหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral Reasoning) หมายถึง การที่บุคคลให้เหตุผลต่อการที่ตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำพฤติกรรมใดๆ โดยเหตุผลดังกล่าวจะบ่งบอกถึงความหมายในทางจริยธรรมต่อการกระทำและลักษณะทาง จิตใจของบุคคลนั้นๆ ซึ่งตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก นั้นเป็นการอธิบายจริยธรรมในลักษณะของการใช้เหตุผลต่อการกระทำของบุคคล และอธิบายในลักษณะที่เป็นพัฒนาการของบุคคล กล่าวคือ โคลเบอร์ก เชื่อว่า จริยธรรมนั้น เป็นกฎเกณฑ์ใน

การตัดสินใจเลือกหรือไม่ทำของบุคคล ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์เหล่านี้ขึ้นอยู่กับการพัฒนาการทางปัญญา ซึ่งผูกพันกับอายุ และวุฒิภาวะของบุคคล ซึ่งจะมีการพัฒนาเป็นขั้นๆ จากขั้นต่ำไปสู่ขั้นสูงกว่า ไม่มีการย้อนกลับและการข้ามขั้น หรือการเร่งขั้นแต่อย่างไร และจริยธรรมในแต่ละขั้นจะเป็นผลของการคิดไตร่ตรอง ซึ่งเกิดจากข้อมูลส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากประสบการณ์ทางสังคมที่บุคคลได้รับตลอดจนการที่บุคคลจัดระบบทางความคิดอย่างเป็นระบบเกิด เป็นโครงสร้างทางความคิดใหม่ที่แตกต่างไปจากจริยธรรมเดิมที่มีอยู่ในเรื่องของคุณภาพ

โคลเบอร์กได้แบ่งระดับจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับมีประกอบด้วยขั้นย่อยๆ อีก 2 ขั้น รวมเป็น 6 ขั้น ตามลักษณะของการพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคล (ริงสรร์ค โดมยา ; 2543 : อ้างอิงจาก Kohlberg, 1976 : 32 – 33) ดังนี้ คือ

**ระดับที่ 1** เรียกว่าระดับจริยธรรมก่อนกฎเกณฑ์ (Preconventional Level) ในระดับนี้ การใช้เหตุผลในการเลือกทำหรือไม่ทำของบุคคล จะคำนึงถึงผลที่ตนเองจะได้รับจากผลกระทบทางร่างกายหรือจิตใจเป็นหลักในการยอมรับกฎเกณฑ์ และคำสั่งของผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่าตน เช่น บิดา มารดา ครู หรือผู้ปกครอง เป็นต้น บุคคลที่มีระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับนี้จะมีอายุระหว่าง 2 - 10 ปี แบ่งเป็น 2 ขั้น ดังนี้ คือ (1) **ขั้นหลักการหลีกเลี่ยงการถูกทำโทษ** (อายุ 2 - 7 ปี) ขั้นนี้บุคคลจะเชื่อฟัง และทำตามด้วยเหตุผลเพื่อให้ตนเองเป็นสุข ปลอดภัย ไม่ต้องถูกทำโทษ (2) **ขั้นหลักการแสวงหารางวัล** (อายุ 7-10 ปี) ขั้นนี้บุคคลจะแสดงพฤติกรรมหรือกระทำอะไรเพื่อให้ผู้อื่นพอใจ หรืออยากได้สิ่งของรางวัลเป็นผลตอบแทน ซึ่งรางวัลอาจจะเป็นสิ่งของหรือคำชมเชยก็ได้

**ระดับที่ 2** เรียกว่าระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์ (Conventional Level) ในระดับนี้การตัดสินใจเลือกทำหรือไม่ทำของบุคคล เพราะคำนึงถึงผู้อื่น เช่น ครอบครัว สังคม บุคคลจะคำนึงถึงกฎเกณฑ์และกระทำตามความคาดหวังของสังคม ตามค่านิยมของกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อตนเอง บุคคลจะใช้ความคิด และเหตุผลสนับสนุนการกระทำของตนรวมทั้งเลือกกระทำตามบุคคลที่เป็นแบบอย่างบุคคลที่มีระดับเหตุผลเชิงจริยธรรม ในระดับนี้จะมีอายุระหว่าง (อายุ 10 - 16) แบ่งเป็น 2 ขั้น คือ (3) **ขั้นหลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ** (อายุ 10 -12) บุคคลจะยอมทำตามผู้อื่น ซึ่งอาจเป็นเพื่อนหรือบุคคลที่ตน หรือกลุ่มเดียวกันกับตนยอมรับเป็นแบบอย่าง และ (4) **ขั้นหลักการทำตามกฎเกณฑ์ของสังคม** (อายุ 13 - 16) บุคคลมักจะทำตามบุคคลที่มีอิทธิพล หรือมีอำนาจกำหนดไว้ เช่น ทำตามหน้าที่ที่ตนต้องรับผิดชอบ หรือทำตามกฎเกณฑ์ของสังคม

**ระดับที่ 3** เรียกว่าระดับจริยธรรมเหนือกฎเกณฑ์ (Post Conventional Level) ในระดับนี้ การตัดสินใจเลือกทำหรือไม่ทำของบุคคล ขึ้นอยู่กับการใช้สติปัญญาในการพิจารณาไตร่ตรอง และใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของตนเองโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคมมาก

ที่สุดโดยไม่มีข้อกำหนดตามที่ผู้มีอำนาจ หรือผู้มีอิทธิพลกำหนด และไม่ต้องการเลียนแบบ คำนิยมของกลุ่มคนในสังคม บุคคลที่มีระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับนี้จะมีอายุ 16 ปีขึ้นไป แบ่งเป็น 2 ชั้น คือ (5) **ชั้นหลักการทำตามพันธะทางสังคม** คือ บุคคลจะทำการสิ่งที่ถูกต้องดีงาม เพื่อประโยชน์ของการอยู่ร่วมกันในสังคม บุคคลจะมีเหตุผลต่อการกระทำของตนเอง และเห็นความสำคัญของคนส่วนใหญ่ในสังคม สนใจความคิดเห็นและคุณค่าของผู้อื่น และ (6) **ชั้นหลักการทำตามอุดมคติสากล** ในระดับนี้ถือว่าเป็นระดับของการบรรลุวุฒิภาวะทาง จริยธรรม บุคคลจะทำการสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมโดยการกำหนดและการตัดสินใจด้วยความคิด คุณธรรม การยึดถือประโยชน์ต่อส่วนรวม สามารถคิดหรือกระทำสิ่งต่างๆ ในแนวทางของตนเอง ที่สอดคล้องกับหลักอุดมคติ ตามหลักเหตุผลอันเป็นหลักสากลที่เป็นที่ยอมรับในสังคม ซึ่งหลัก ดังกล่าวก็คือหลักการของความมีมนุษยธรรม ความยุติธรรมและการเคารพต่อคุณค่า และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เป็นการกระทำความดีเพื่อผดุงไว้ซึ่งความดีนั่นเอง เช่นเดียวกับ ดวงเดือน พันธมนาวินและเพ็ญแข ประจวบปัจจนิก(2520 : 5 – 6) กล่าวว่าเหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นลักษณะที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำ หรือเลือกที่จะไม่ทำพฤติกรรม ใดๆ อย่างใด อย่างหนึ่ง เหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจ หรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำ ต่างๆ ของบุคคล การศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมจะทำให้ทราบว่าบุคคลมีจริยธรรม ในระดับ แตกต่างกันอย่างมีการกระทำที่คล้ายคลึงกันได้เสมอ และบุคคลที่มีการกระทำเหมือนกันอาจมี เหตุผลเบื้องหลังการกระทำ และท้ายสุดระดับจริยธรรมที่แตกต่างกันได้

จากการประมวลเอกสารสามารถสรุปได้ว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมหมายถึง การที่บุคคลใช้ เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเหตุผลที่ กล่าวถึงนี้จะแสดงการตัดสินใจเรื่องความถูกต้องเหมาะสมของพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงเหตุ จูงใจ หรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำนั้น ว่าอะไรถูก อะไรผิด และเมื่อสิ่งนี้มีความสมบูรณ์ พร้อมตามเวลา และประสบการณ์ก็จะส่งผลถึงการแสดงพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมออกมา

มีงานวิจัยของเคเทเรียน (อภิญา โพิศรีทอง.2536 : 43 ; อ้างอิงจาก Keterian. 1981) ศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพยาบาล โดยใช้เครื่องมือ DIT (Define Issue Test) กับพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลโดยใช้เครื่องมือ JAND (Judgment About Nursing Decision) ซึ่งสร้างขึ้นเองมีลักษณะเป็นสถานการณ์ขัดแย้งทางการพยาบาล จำนวน 7 เรื่องและประกอบไปด้วยคำถามที่เป็นพฤติกรรม 48 ข้อ ศึกษาในพยาบาลปฏิบัติการ จำนวน 79 คน เป็นพยาบาลวิชาชีพ 43 คนและพยาบาลระดับต้นหรือระดับประกาศนียบัตร จำนวน 36 คน พบว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมจริยธรรมมีความสัมพันธ์ ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับในประเทศไทยงานวิจัยเกี่ยวกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับความขัดแย้งด้าน ผลประโยชน์ เช่น งานวิจัยของธีรวัฒน์ ผลไทย์ชุตติมา(2547) ศึกษาปัจจัยและสภาพแวดล้อมทาง สังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค้การบริหารส่วนตำบล

ในเขตจังหวัดลพบุรี พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมมีค่าความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมความขัดแย้ง ด้านผลประโยชน์ งานวิจัยของสมพร กฤษณพิพัฒน์(2541) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาวินัย ของข้าราชการตำรวจพบว่า ลักษณะทางจิต 3 ด้านคือ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ทศนคติ ต่อการปฏิบัติงานและสุขภาพจิต มีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมการรักษาวินัยของข้าราชการ ตำรวจและจากการศึกษาของ ดุษฎี โยเหลา,อภิญญา โพธิ์ศรีทอง และปริญญา ณ.วันจันทร์ (2535) ที่ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างลักษณะทางพุทธศาสนา ลักษณะทาง จิต และ ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครู และพยาบาล ซึ่งทำการศึกษาตัวแปรเหตุผลเชิง จริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาล ที่ ครอบคลุม การพยาบาลที่ดูแลผู้ป่วยสูงอายุ ด้วยความเมตตา กรุณา สุภาพ อ่อนโยน อดทน เสียสละและความรับผิดชอบ เป็นการดูแลที่ ครอบคลุมถึงร่างกาย จิตใจอารมณ์ และสังคม ซึ่งจะเห็นว่า เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรม จริยธรรมในการพยาบาล ผลพบว่า ตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการทำงานของพยาบาล และสอดคล้องกับการศึกษาของ อนิสรา จรัสศรี(2541) ที่ได้ ศึกษาเรื่องลักษณะทางพุทธและพฤติกรรมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมพยาบาลผู้ป่วยติด เชื้อเอดส์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร และสังกัด กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมการผู้ป่วยที่ติด เชื้อเอดส์สูงกว่าพยาบาลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำกว่า และสอดคล้องกับการศึกษาของ รังสรรค์ โฉมยา (2543) ที่ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ความเครียดในบทบาท วัฒนธรรมองค์กร และจิตลักษณะบางประการ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม จริยธรรมในการพยาบาล ของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ ที่พบว่า พฤติกรรมการ พยาบาลที่อยู่ในขอบเขตของกฎระเบียบ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมจริยธรรม ตัวแปรที่มี ความเกี่ยวข้องอย่างเด่นชัดคือ เหตุผลเชิงจริยธรรม งานวิจัยของวิจิตร ชาติกิจเจริญ (2543) ศึกษาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ : ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม พบว่าการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ส่วนใหญ่มีการ ใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ในระดับสูง งานวิจัยของ ณัฐวรรณ เทพพิทักษ์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรม พฤติกรรมจริยธรรมและความเครียดในการ ทำงาน กรณีศึกษาบริษัทอิตซู(ประเทศไทย) จำนวน 100 คน พนักงานระดับหัวหน้า 23 คน พนักงานระดับปฏิบัติการ 77 คน พบว่า พนักงานมีระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมาก การ ใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันกับระดับพฤติกรรมจริยธรรมในการ ปฏิบัติหน้าที่และความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ พนักงานระดับหัวหน้ามีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกับพนักงานระดับ ปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานระดับหัวหน้ามีการใช้เหตุผลเชิง จริยธรรมสูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ และงานวิจัยของโชคดี จันทวงศ์ (2544) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และจริยธรรมในการทำงาน :

กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่กับกลุ่มตัวอย่าง 309 คน พบว่าพนักงานมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับที่ 4 ขึ้นปฏิบัติตามหน้าที่ของสังคม ส่วนทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศมีผลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมและเหตุผลเชิงจริยธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย แสดงให้เห็นว่าการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นพฤติกรรมที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงการตัดสินใจถึงความถูกต้องเหมาะสมของพฤติกรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมความขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์ของบุคคล ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงเลือกตัวแปรด้านเหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา สำหรับการวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์นั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เจตนาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ หรือโทษต่อตนเองและผู้อื่น หรือมีส่วนร่วมในการที่บุคคลจะเลือกกระทำหรือเลือกไม่กระทำในสถานการณ์ที่ผลประโยชน์ของหลายฝ่ายขัดแย้งกัน เป็นเหตุผลของบุคคลในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวความคิดตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก(Kohlberg.1976) แบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของอ้อมเดือน สดมณี.(2536) มาพิจารณาปรับใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ในลักษณะเลือกตอบตามเหตุผลที่แสดงถึงจริยธรรม ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก รวม 6 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการลงโทษทางกาย ชั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ ชั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ ชั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม ชั้นที่ 5 หลักการใช้วิจารณญาณของตนเอง ชั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล แบบวัดเป็นชนิดที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบจากเรื่องจำนวน 10 เรื่อง ๆ ละ 6 ตัวเลือก ซึ่งเป็นเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันและเหตุการณ์ในการทำงาน เช่น การร่วมบริจาคโลหิต การเป็นพยานชี้ตัวผู้ร้าย เป็นต้น ผู้วิจัยจะใช้ข้อคำถามที่สอบถามถึงเจตนาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หรือโทษต่อตนเองและผู้อื่น หรือมีส่วนร่วมในการที่บุคคลจะเลือกกระทำหรือเลือกไม่กระทำ ในสถานการณ์ที่ผลประโยชน์ของหลายฝ่ายขัดแย้งกัน เป็นเหตุผลของบุคคลในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง ตัวแปรนี้สามารถวัดได้โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบวัด จำนวน 10 ข้อ มีข้อความเป็นประโยค ประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินรวม 6 ระดับซึ่งให้ผู้เลือกตอบจากไม่จริงเลยไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด เช่นเดียวกันมีทั้งหมดจำนวน 10 ข้อ และพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

#### 4.5 วัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรม เป็นคำที่ไทเลอร์(Taylor) ใช้เป็นคนแรกในปี ค.ศ. 1871 โดยมี Acuff, Allen ; & Taylor (ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2524 : 35 ; อ้างอิงจาก Acuff, Allen. & Taylor. 1973 ; 69) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมไว้ดังนี้ วัฒนธรรม หมายถึง สิ่งทั้งหมดที่มีลักษณะซับซ้อน ซึ่งได้รวมเอาความรู้ ความเชื่อ จริยธรรม กฎหมาย ขนบธรรมเนียม สมรรถภาพ และนิสัยที่บุคคลได้ไว้ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของสังคม กล่าวได้ว่า เป็นความหมายแรกที่คนทั่วไปยอมรับกันมากจนในปัจจุบันนี้ได้มีการให้ความหมายของคำว่า "วัฒนธรรม" มากมายเช่น วัฒนธรรม หมายถึงรูปแบบของพฤติกรรมอันเกิดจากการเรียนรู้ และมีการถ่ายทอดจากคน รุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง (Linton.1945 : 32 ; Haebel.1956 : 168, Barnuw ; 1964 : 5) และวัฒนธรรม หมายถึง แบบแผนการดำเนินชีวิตของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกเรียนรู้รับถ่ายทอดกันโดยการสั่งสอนอบรมทั้งทางตรงและทางอ้อม(พิทยา สายหู.2514 : 3 ; กิ่งแก้ว อัฒนากร .2520 ; เฉลียว บุรีภักดี. 2527 : 54)

จากความหมายของนักวิชาการที่กล่าวไว้พอจะสรุปได้ว่า วัฒนธรรม หมายถึงรูปแบบของพฤติกรรมอันเกิดจากการเรียนรู้ และมีการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง ซึ่งสมาชิกเรียนรู้ถ่ายทอดด้วยการสั่งสอนอบรมทั้งทางตรงและทางอ้อม

การทำงานนั้นเป็นพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นพฤติกรรมทางวัฒนธรรมอย่างหนึ่งด้วย (ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2524 : 11) เพราะการทำงานเป็นพฤติกรรมที่ต้องการบรรลุตาม เป้าประสงค์ วัฒนธรรมการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่กำหนดรูปแบบ วิธีการ ตลอดจนแรงกระตุ้นในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานโดยตรง ซึ่งกล่าวได้ว่า การทำงานจะสัมฤทธิ์ผลและบรรลุเป้าประสงค์ได้เพียงใดนั้น ย่อมมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมการทำงาน ฉะนั้นวัฒนธรรมการทำงานจึงเป็น วิถีทางการทำงานที่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จ หรือเป็นปัญหาอุปสรรคที่ไม่อาจสู่เป้าประสงค์ได้ ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละบุคคล เพราะความสำเร็จในการทำงานนั้น นอกจากให้บุคคลได้ทำงานตามความเหมาะสมแล้ว (พรรณราย ทรัพย์ประภา.2529:32) ต้องอาศัยปัจจัยที่เอื้ออำนวยในการทำงานอีกด้วย วัฒนธรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลและสนองเป้าประสงค์ได้นั้น จำเป็นต้องมีวัฒนธรรมการทำงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีมนุษยสัมพันธ์และความมีสามัคคีธรรม (ดุสิต หวันเหลิม.2530 : 25 – 32 ; วิบูลย์ ชรินทร์.2536 : 26 – 30) แต่ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเพียง 5 ด้าน คือ ความขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีมนุษยสัมพันธ์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เนื่องจากความรักงานนั้นเป็นเรื่องของความรับผิดชอบต่อหน้าที่(วิเชียร รักการ. 2529 : 132 ; จุรีรัตน์ นันททัยวิกุล. 2538 : 24 , พรรณราย ทรัพย์ประภา. 2529 : 32) ส่วนความมีสามัคคีธรรม เป็นเรื่องการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้อื่น ตลอดจนการอยู่ร่วมกันอย่างมีไมตรี ซึ่งสอดคล้องกับความมีมนุษยสัมพันธ์ (บรรเทา กิตติศักดิ์.2524 : 266 ; และวารุณี วงศา.2525 : 135)

วัฒนธรรมองค์การเป็นหัวใจของการทำงานเป็นการรวมค่านิยมหลักอันจะส่งผลไปยังโครงสร้างขององค์การ และการออกแบบงานรวมถึงแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติของสมาชิก ในองค์การวัฒนธรรมขององค์การถือเป็นการแสดงถึงการร่วมรับรู้และความชัดเจน ถึงบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคลของสมาชิก ในองค์การ (Arroba & James.1922 : 212 - 213) ส่วนไชน์ (Schein.1992 : 12 - 15) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นลักษณะและวิธีการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวมภายใต้สภาวะแวดล้อมที่กำหนดให้ซึ่งลักษณะ และวิธีการดำเนินการดังกล่าวผู้ก่อตั้ง หรือผู้นำในองค์การเป็นผู้กำหนดและรวบรวมขึ้นเป็นมาตรฐานแบบแผนทางพฤติกรรมของสมาชิก ด้วยการบังคับ หรือชวนเชื่อให้ทุกคนถือปฏิบัติ ซึ่งโดยทั่วไปเป็นแบบแผน หรือข้อสมมติฐานการกระทำเบื้องต้นที่สมาชิกในองค์การได้ร่วมกันคิดค้นสะสม และทำการพัฒนาขึ้นเป็นแผนรูปแบบพฤติกรรมได้รับการรวบรวมขึ้นมาจากประสบการณ์และผ่านกระบวนการเรียนรู้ขององค์การเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและเผชิญกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์การนั้น ๆรวมทั้งกระบวนการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การด้วยเพื่อสามารถทำการถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่ขององค์การได้อย่างถูกต้อง และเพื่อให้เกิดรับรู้การกระทำ การแสดงที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับในขณะที่ทำงานในองค์การ และโรบบิน (Robbin.1995 : 746) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นระบบของความหมายร่วมกันที่เกิดจากสมาชิกขององค์การ ทำให้สามารถแยกความแตกต่างขององค์การหนึ่งจากองค์การอื่นๆ ได้ระบบความหมายร่วมกันเป็นกลุ่มของคุณลักษณะสำคัญซึ่งองค์การให้คุณค่าโดยมีคุณลักษณะด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการดังนี้ คือ

- 1) การริเริ่มส่วนบุคคล(Individual Initiative) ได้แก่ ระดับความรับผิดชอบและความอิสระซึ่งแต่ละคนมี
- 2) ความอดทนต่อความเสี่ยง(Risk Toierance) ได้แก่ ระดับที่พนักงานถูกกระตุ้นให้ก้าวร้าวเปลี่ยนแปลงและแสวงหาความเสี่ยง
- 3) การกำหนดทิศทาง (Direction) ได้แก่ ระดับที่องค์การกำหนดวัตถุประสงค์และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
- 4) การประสานและการร่วมมือกัน (Integration) ได้แก่ ระดับที่หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมประสานและร่วมมือกัน
- 5) การสนับสนุนทางการจัดการ (Management Support) ได้แก่ ระดับที่ผู้จัดการได้จัดเตรียมให้การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 6) การควบคุม(Control) ได้แก่ จำนวนของกฎระเบียบและปริมาณของการควบคุมบังคับบัญชาโดยตรงที่นำมาใช้ในการดูแลและควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน
- 7) เอกลักษณ์ (Identity) ได้แก่ ระดับของสิ่งที่สามารถสร้างเอกลักษณ์ให้แก่องค์การในฐานะส่วนรวมมากกว่าของกลุ่มทำงานโดยเฉพาะ หรือความชำนาญด้านวิชาชีพ

8) ระบบการให้รางวัล (Reward System) ได้แก่ ระดับของการกำหนดให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น โดยอาศัยเกณฑ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน

9) แบบแผนของการติดต่อสื่อสาร (Conflict Tolerance) ได้แก่ ระดับของการที่พนักงานได้รับความกระตุนจากลักษณะที่ปรากฏของความขัดแย้งและการวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง

10) แบบแผนของการติดต่อสื่อสาร (Communication Patterns) ได้แก่ ระดับของการติดต่อสื่อสารในองค์การที่ถูกจำกัดโดยระดับของคำสั่งตามสายการบังคับบัญชาและสายงานอย่างเป็นทางการ

นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การยังมีความคล้ายคลึงกับวัฒนธรรมในสังคม (Robbin. 1995 : 751 - 752) ซึ่งมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1) เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะองค์การหนึ่งๆ เช่นการใช้ภาษาพูดหรือคำพูดที่มีลักษณะเฉพาะพิธีการต่างๆ เป็นต้น

2) เป็นปทัสถานหรือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรม ซึ่งเป็นเครื่องชี้นำทางการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์การว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร อะไรคือความพอดีในการแสดงออก

3) เป็นค่านิยมเด่น ๆ ที่องค์การสนับสนุนและคาดหวังให้บุคคลมีส่วนร่วม เช่น มีความรับผิดชอบสูงในงาน

4) วัฒนธรรมถือเป็นปรัชญาซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อขององค์การเกี่ยวกับการดำเนินงาน

5) วัฒนธรรมถือเป็นระเบียบ ซึ่งอาจมิได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรแต่เป็นแนวทางในทางปฏิบัติเพื่อที่จะสามารถดำรงอยู่หรือเป็นที่ยอมรับในฐานะสมาชิกขององค์การได้

6) วัฒนธรรมบรรยากาศขององค์การส่วนหนึ่งรวมถึงความรู้สึกและการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันของสมาชิก

ในขณะที่ ไชท์ (Sath.1985 : 10 - 31) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนของความเชื่อค่านิยมความคิดประจำตัวของพนักงานซึ่งมีอยู่ร่วมกันในองค์การที่ตนเองทำงานอยู่มีต่อสิ่งรอบตัวทั้งในและนอกองค์การแบบแผนนี้เกิดจากการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดควรทำหรือไม่ควรทำอย่างไร (Sathe.1985 :10) นอกจากนี้ ยังได้แบ่งอิทธิพลของวัฒนธรรมต่อองค์การในด้านต่าง ๆ มีดังนี้คือ

1) ความร่วมมือ (Cooperation) ความร่วมมือที่แท้จริงภายในองค์การไม่สามารถเกิดขึ้นจากการออกเป็นกฎระเบียบได้แต่ระดับของความร่วมมือที่แท้จริงได้รับอิทธิพลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีคติฐานร่วมกัน เช่น บางองค์การจะให้ระดับค่านิยมสูงกับการทำงานเป็นทีมในขณะที่บางองค์การแข่งขันกันระหว่างสมาชิกจะถือเป็นค่านิยมในระดับที่สูงกว่าซึ่งความแตกต่างกันของการให้ความสำคัญต่อระดับของความร่วมมือ



2) การตัดสินใจ (Decision Making) วัฒนธรรมส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจเนื่องจากความเชื่อและค่านิยมร่วมกันทำให้เกิดคติฐานเบื้องต้นและเกิดความโน้มเอียงอย่างคงที่ต่อองค์การ ซึ่งนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

3) การควบคุม (Control) หัวใจของการควบคุม คือ ความสามารถที่จะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลตามที่วางไว้โดยพื้นฐานแล้วกลไกการควบคุมในองค์การมี 3 ด้าน คือ

3.1 ด้านการตลาด (Market) จะใช้ราคาเป็นตัวควบคุม

3.2 ด้านการปกครอง (Bureaucracy) จะใช้อำนาจอย่างเป็นทางการเป็นตัวควบคุม

3.3 ด้านเครือข่าย (Clan) จะใช้ความเชื่อและค่านิยมที่มีร่วมกันของสมาชิกสำหรับควบคุมถึงแม้ว่ากลไกการควบคุมทั้ง 3 ด้านข้างต้นไม่ได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด แต่องค์การที่มีวัฒนธรรมแข็งจะให้ความสำคัญต่อการควบคุมด้านเครือข่ายเนื่องจากเป็นวัฒนธรรมที่เกิดจากความเชื่อ และค่านิยมร่วมกันของสมาชิกที่กำหนดขอบข่ายแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมของสมาชิกในองค์การ ซึ่งถือว่าเป็นการควบคุมที่มีประสิทธิภาพสูง

4) การสื่อสาร (Communication) เหตุผลหลักที่สมาชิกในองค์การสื่อสารผิดพลาดเกิดจากปัญหาของการบิดเบือนข่าวสารโดยเฉพาะอย่างยิ่งเนื้อหาสาระมีความซับซ้อนมากเท่าไร ความผิดพลาดในการสื่อสารก็จะมีมากขึ้นเท่านั้นอย่างไรก็ตามวัฒนธรรมช่วยลดปัญหาเหล่านี้ได้ 2 ทางคือ ทางแรกไม่จำเป็นต้องสื่อสารในเรื่องที่ถือว่ามีคติฐานร่วมกันอยู่แล้ว ทางที่สองการมีคติฐานร่วมกันเป็นแนวทางในการตีความสารต่าง ๆ ที่ได้รับ

5) ความผูกพัน (Commitment) บุคคลจะมีความรู้ผูกพันต่อองค์การเมื่อเขามีส่วนร่วมและได้รับประสบการณ์บางอย่างที่จะทำให้ยึดติดกับองค์การสิ่งจูงใจต่าง ๆ เช่นเงินเดือน เกียรติยศและความรู้สึกว่าคุณค่าจะช่วยให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การวัฒนธรรมที่แข็งจะส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยผ่านความเชื่อและค่านิยมต่าง ๆ ที่บุคคลมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในองค์การ

6) การรับรู้ (Perception) วัฒนธรรมจะเป็นตัวกำหนดการรับรู้สถานการณ์ของสมาชิกในองค์การอันนำไปสู่การปฏิบัติ

7) การใช้เหตุผลของการแสดงพฤติกรรม (Justification of Behavior) วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกในองค์การใช้อ้างเป็นเหตุผลในการแสดงพฤติกรรมในขณะเดียวกันองค์การก็จะใช้เหตุผลเป็นแรงเสริมให้สมาชิกรักษากฎพฤติกรรมนั้นไว้ในทางตรงกันข้ามองค์การก็จะกำหนดให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่ต้องการเพื่อไปสู่การเปลี่ยนพฤติกรรมได้เช่นเดียวกัน

จากการประมวลเอกสารพอจะสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนของความเชื่อลักษณะและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การที่ตนเองทำงานอยู่ ต่อสิ่งรอบตัวทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวม ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่กำหนดให้ ซึ่งลักษณะและวิธีการดำเนินการดังกล่าวผู้ก่อตั้งหรือผู้นำในองค์การเป็นผู้กำหนด

และรวบรวมขึ้นเป็นมาตรฐานแบบแผนทางพฤติกรรมของสมาชิกด้วยการบังคับหรือชวนเชื่อให้ทุกคนถือปฏิบัติ

มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ งานวิจัยของฮอฟสตีคและคณะ (ทงศักดิ์ ลอยหา.2542 : 15 ; อ้างอิงจาก Hofstede ; & others.1990) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในประเทศเนเธอร์แลนด์และประเทศเดนมาร์ก จำนวน 10 องค์กร 20 หน่วยงาน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1,295 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบประมาณค่าที่ได้นำมาจากการศึกษากับพนักงานในบริษัท ไอบีเอ็ม ส่วนหนึ่งจากบุคคลอื่นส่วนหนึ่งและพัฒนาเพิ่มเติมอีกส่วนหนึ่ง ทั้งหมดจำนวน 135 ข้อหลังจากใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบแล้วพบมิติต่าง ๆ จำนวน 8 มิติคือ 1) มิติความต้องการความมั่นคง (Need for Security) 2) มิติการให้ความสำคัญกับงาน (Work Centrality) 3) มิติความต้องการอำนาจ (Need for Authority) 4) มิติการมุ่งกระบวนการและมุ่งผล (Process - Oriented vs. Results- Oriented) 5) มิติการมุ่งคนและมุ่งงาน (Employee - Oriented vs. Job - Oriented) 6) มิติการมุ่งกลุ่มและมุ่งวิชาชีพ (Parochial vs. Professional) 7) มิติการเป็นระบบเปิดและระบบปิด (Open System vs. Closed System) 8) มิติการควบคุมไม่เข้มงวดและการควบคุมเข้มทั้งหมด (Loose Control vs. Tight Control) และงานวิจัยของฮัสเตส (Husted.1999) ที่ศึกษาเรื่องการรับรู้ระดับของการคอร์รัปชันในประเทศ โดยใช้ตัวแปรอิสระเกี่ยวกับความมั่งคั่งของประเทศ การกระจายรายได้ ขนาดของรัฐบาลและตัวแปรด้านวัฒนธรรม 4 ตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า ระดับของคอร์รัปชันมีความสัมพันธ์กับ GNP Power Distance Masculinity และ Uncertainty Avoidance และพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง Collectivistic และ High Power distance และเวลล์ (Wells.1999) ศึกษาการฉ้อโกงในองค์กรในสหรัฐอเมริกาพบว่ามีมูลค่าถึง \$ 400 พันล้านต่อปี สมาคมตรวจสอบการฉ้อโกง (Association of Certified Fraud Examiners) วิเคราะห์กรณีฉ้อโกง 2,608 กรณี พบว่า มีรูปแบบของการฉ้อโกง 3 ประเภท 1) การปลอมแปลงเอกสาร 2) การใช้ทรัพย์สินสมบัติสาธารณะอย่างไม่เหมาะสม 3) การคอร์รัปชัน งานวิจัยเรื่องนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาว่า ต้องเริ่มจากนโยบายด้านจริยธรรม การจัดโปรแกรมให้เรียนรู้เพื่อการป้องกันและการโกงในหน่วยงาน การตรวจสอบภายในด้านการเงิน และการเปิดสายด่วนทางโทรศัพท์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ พนักงาน แจ้งหลักฐานเบาะแสเกี่ยวกับการฉ้อโกง

สำหรับงานวิจัยในประเทศไทยนั้น ไม่พบผลการศึกษาที่สนับสนุนเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กรที่สร้างความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา แต่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร เช่น งานวิจัยของ นางลักษณ เรือนทอง (2535) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรในศึกษาธิการอำเภอโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และพบว่าดัชนีของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อการ

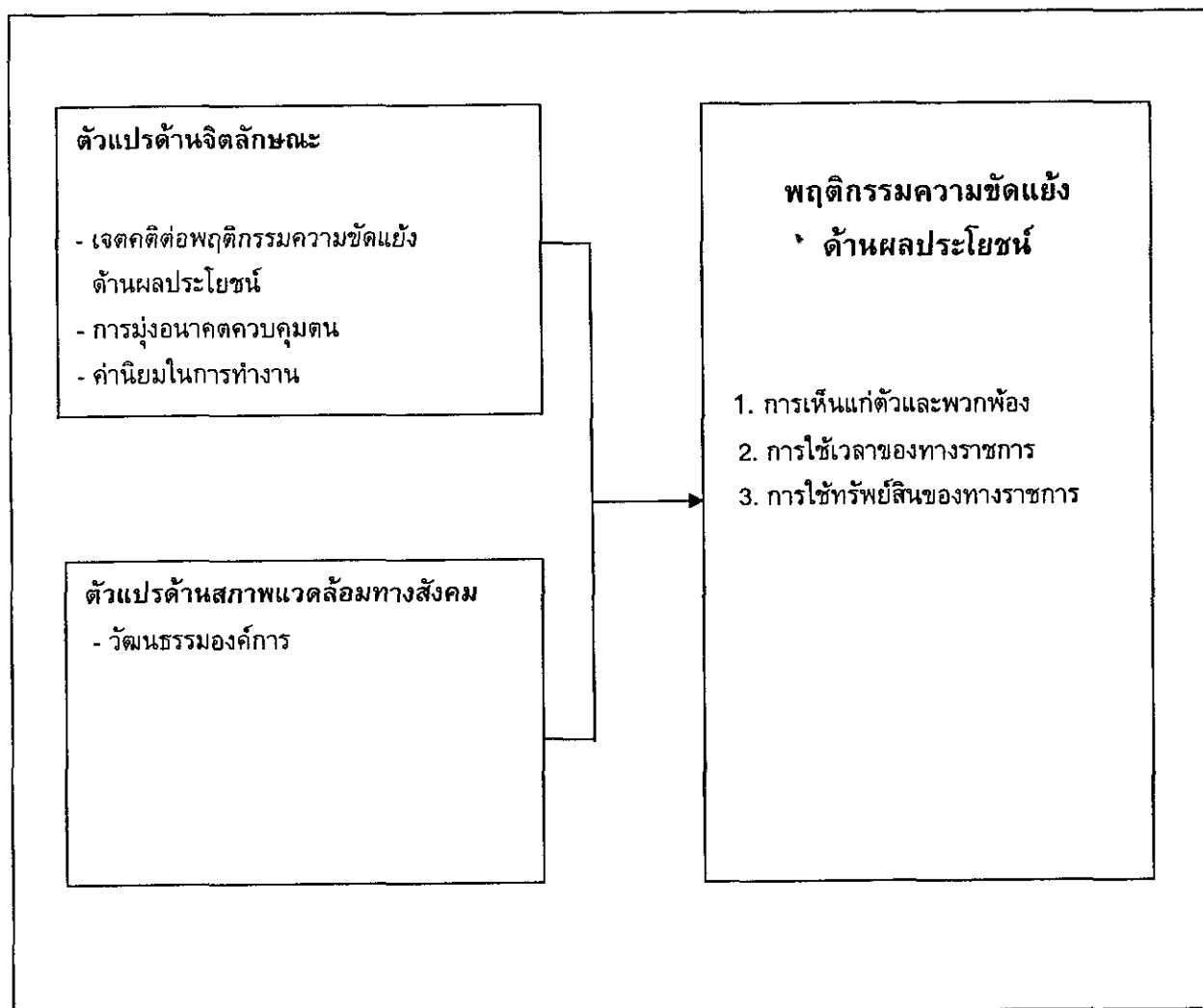
ปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุรณภาพ คุณภาพ ความไว้วางใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและอนาคต เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าดัชนีของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานบริหารทั่วไปมี 2 ด้าน คือ บุรณภาพและคุณภาพ ส่วนงานด้านแผนงานและพัฒนาชนบท มี 5 ด้าน ด้านคุณภาพ บุรณภาพ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจและอนาคต สำหรับงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มี 4 ด้าน ด้านคุณภาพ ความไว้วางใจ บุรณภาพ และการให้อำนาจ

สำหรับการวัดวัฒนธรรมองค์กรนั้น ในการศึกษาครั้งนี้วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงแบบแผนของลักษณะความเชื่อ และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรที่ตนเอง ทำงานอยู่ต่อสิ่งรอบตัวทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวมภายใต้สภาวะแวดล้อมที่กำหนดให้ ซึ่งลักษณะและวิธีการดำเนินการดังกล่าวผู้ก่อตั้งหรือผู้นำ ในองค์กรเป็นผู้กำหนดและรวบรวมขึ้นเป็นมาตรฐานแบบแผนทางพฤติกรรมของสมาชิกด้วยการบังคับหรือชวนเชื่อให้ทุกคนถือปฏิบัติ ตัวแปรนี้สามารถวัดได้ โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson) และแบบวัดของนงลักษณ์ เรือนทอง(2535) มาพิจารณาปรับใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 20 ข้อ มีข้อความเป็นประโยคประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

## 5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการบูรณกรอบแนวคิดและทฤษฎีของการกระทำที่อยู่ในขอบข่ายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของเคอร์นาแกน (Cooper.1990 : 114 – 118 ; อ้างอิงจาก Kernaghan) โดยนำแนวคิดของพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์มาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 3 ด้านได้แก่ การเห็นแก่ตัวและพวกพ้อง การใช้เวลาของทางราชการ การใช้ทรัพย์สินทางราชการ และนอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้นำแนวความคิดทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน(2543) มาเป็นแนวทางในการศึกษาโดยกำหนดให้ปัจจัยด้านจิตลักษณะได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมในการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร โดยนำรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interaction Model) (ดวงเดือน พันธุมนาวิน.2541 : 105) มาวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง

เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยจิตลักษณะและปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา ดังแสดงในภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

## 6. นิยามเชิงปฏิบัติการ

1. พฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ หมายถึง สภาวะของความสับสนในบทบาท ที่เกิดขึ้นใน สถานการณ์ต่างๆที่บุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสที่จะสามารถใช้อำนาจในหน้าที่ของตนแสวงหาประโยชน์ หรือการรักษาผลประโยชน์ส่วนตนกับการรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งเป็นตัวบั่นทอนให้บุคลากรในสถานศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ แบ่งได้เป็น 3 ด้านได้แก่

1.1 การเห็นแก่ตัวและพวกพ้อง หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา ใช้ตำแหน่งหน้าที่และอิทธิพลให้แก่ญาติ พี่น้องและพวกพ้องของตนเองให้ได้รับการช่วยเหลือส่งเสริม ในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้ญาติ พี่น้อง และพรรคพวกของตนเองได้รับประโยชน์ ซึ่งไม่ใช่ผลทางการเงิน และผลประโยชน์ทางด้านอื่น ๆ

1.2 การใช้เวลาทางราชการ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาพยายามที่ใช้เวลาราชการ ไปทำธุรกิจส่วนตัว ไปทำงานให้กับบริษัท งานเอกชน การใช้เวลาราชการไปทำกิจที่ไม่ใช่ส่วนของราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

1.3 การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา นำทรัพย์สินทางราชการไปหาผลประโยชน์ หรือไปกระทำการใด ๆ เพื่อตนเอง

การวัดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำเฉพาะแนวคิดด้านพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของเคอร์นาแกน(Cooper.1990 ; อ้างอิงจาก Kernaghan.1975)และอีคิน(Ekins.1998) โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามที่เป็นสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 3 ด้านๆ ละ 3 เรื่อง รวม 9 ข้อ โดยให้ผู้ตอบสมมติตนเองเป็นตัวเอกของเรื่องและให้คิดว่าถ้าตนเองเป็นบุคคลในเรื่องจะตัดสินใจทำอะไร แล้วเลือกตอบคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของตนมากที่สุด

การให้คะแนนผู้วิจัยให้คะแนนพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้าน คือ การเห็นแก่ตัวและพวกพ้อง การใช้เวลาของทางราชการ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ โดยพิจารณาจากคำตอบที่เลือกตอบ แล้วให้คะแนนตามระดับ จำนวน 3 ระดับ ผู้ตอบจะมีคะแนนรวมในแต่ละด้านอยู่ระหว่าง 3 - 9 คะแนน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าจะมีพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ในด้านการเห็นแก่ตัวและพวกพ้อง การใช้เวลาของทางราชการ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

2. เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ หมายถึง ความรู้เชิงประเมินค่าของบุคคลที่จะตอบสนองต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ในลักษณะของการประเมิน ประโยชน์ โทษ คุณค่า และความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และโน้มนำไปสู่ความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความรู้สึกและการประเมินผลนั้น

การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์นั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ โดยสร้างขึ้นจากแนวคิดของทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของ ดวงเดือน พันธุมนาวินและคณะ(2528)เพื่อให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ โดยใช้แนวคิดของทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2528) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นข้อคำถามประกอบมาตราส่วนประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” เช่นเดียวกันมีทั้งหมด 10 ข้อ พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์มากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า

3. การมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง พฤติกรรมการเพิ่มความตระหนักในความสำเร็จของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และบังคับตนเองให้อดได้ รอได้ หรือเลือกที่จะไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันที แต่จะรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่า หรือสำคัญกว่าที่จะเกิดในอนาคตและสามารถวางแผนการปฏิบัติ เพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดในอนาคตและละเว้นการกระทำบางชนิดหรือความสามารถที่จะเริ่มกระทำพฤติกรรมที่ต้องการความเสียสละ หรืออดทนในปริมาณและในคุณภาพที่เหมาะสมเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งใจไว้สำหรับอนาคตให้ได้

การวัดการมุ่งอนาคตควบคุมตนในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้ข้อคำถามที่สอบถามเกี่ยวกับการมองเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับตนเองและสังคมในอนาคต สามารถคาดการณ์ไกล และมีนิสัยให้อดได้ รอได้ หรือเลือกที่จะรับหรือไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันที แต่จะรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่ หรือสำคัญกว่าที่จะตามมาในภายหลัง โดยแบบสอบถามการมุ่งอนาคตควบคุมตนนี้ มีลักษณะเป็นข้อคำถามประกอบมาตราส่วนประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” เช่นเดียวกันมีทั้งหมด 10 ข้อ พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามี การมุ่งอนาคตควบคุมตน มากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า

4. ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล ซึ่งความเชื่อต่างๆ เหล่านี้เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่คนเรามักจะแสวงหาจากงานที่ทำ และมีบทบาทสำคัญที่ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานนับตั้งแต่การเลือกงานหรือ

เลือกอาชีพ และเมื่อเข้าทำงานแล้วค่านิยมในการทำงานยังคงมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม การทำงานของบุคคล การวัดค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ในสถานศึกษาในครั้งนี้เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้ใช้กรอบความคิด และแบบวัดค่านิยมในกาทำงาน จากการพิจารณาแบบวัดของซูเปอร์ (Super, 1970) แบบวัดค่านิยมในการทำงานของโชคดี จันทรวงศ์ (2544) และแบบวัดค่านิยมในการทำงานของวิไล จิระพรพาณิชย์ (2541) มาพิจารณา สร้างข้อคำถามและปรับปรุงเนื้อหาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 15 ด้าน ๆ ละ 2 ข้อ รวม 30 ข้อ ดังนี้ 1) การบริการสังคม (Altruism) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่สามารถ ให้สวัสดิการให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์บุคคลอื่น และก่อประโยชน์แก่ผู้อื่น ค่านิยมในการทำงาน ด้านนี้แสดงให้เห็นว่า บุคคลนั้นมีความสนใจหรือมีค่านิยมในการบริการสังคม 2) ด้านสุนทรีย์ (Esthetics) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่ช่วยให้บุคคลได้สร้างสิ่งสวยงาม และเพิ่มความงดงาม ให้แก่โลก บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ ส่วนมากจะเป็นบุคคลที่มีความสนใจงาน ศิลปะ 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับการประดิษฐ์ คิดค้น ออกแบบ และพัฒนาแนวความคิดใหม่ ๆ ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์นี้ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจทางศิลปะและวิทยาศาสตร์ และจะพบในบุคคลที่ชอบ แสดงความรู้สึกนึกคิดของตนเอง 4) ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็น ค่านิยมเกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความคิดอย่างอิสระ ประเมินผลการทำงานของ ตนเองจากการเรียนรู้ และสามารถคิดค้นสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมได้ 5) ด้าน สัมฤทธิ์ผล (Achievement) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ส่งเสริมให้บุคคลประสบผลสำเร็จจาก การทำงานและก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ทั้งยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลมุ่งทำงานเพื่องานด้วย บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลนี้ จะมีลักษณะมุ่งมั่นในการทำงาน และต้องการ เห็นผลสำเร็จในการทำงาน 6) ด้านความมีอิสระ (Independence) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงาน บุคคลที่ทำงานนั้นอิสระในการทำงานตามที่ตนปรารถนา ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็น ว่า บุคคลที่ทำงานนั้นมักมุ่งในด้านความพึงพอใจของตนเอง 7) ด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานซึ่งให้เกียรติกับบุคคลที่ทำงานนั้น ค่านิยมในการทำงานด้าน มีศักดิ์ศรี แสดงให้เห็นว่า บุคคลปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น มากกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น ค่านิยมในด้านนี้จะสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความ สนใจในงานที่ต้องติดต่อกับบุคคลหลาย ๆ อาชีพ 8) ด้านการบริหารหรือจัดการ (Management) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่ต้องมีการวางแผนและจัดสรรงานให้ผู้อื่นทำ ค่านิยมในด้านนี้จะพบใน บุคคลที่ชอบงานด้านธุรกิจ หรือบุคคลที่สนใจในการติดต่อกับงานหลาย ๆ อาชีพ หรือบุคคลที่ ชอบวางแผนการทำงานด้วยตนเอง 9) ด้านผลตอบแทนด้านเศรษฐกิจ (Economic Returns) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีรายได้ดี สามารถนำรายได้มาจัดซื้อสิ่งของเพื่อตอบสนองความ ต้องการได้ บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านนี้ จึงมีความปรารถนาที่จะได้รับรายได้เพื่อมาซื้อ วัตถุประสงค์ของที่จะช่วยอำนวยความสะดวกสบายให้ตนเอง 10) ค่านิยมด้านความปลอดภัย

(Security) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย ทำให้ผู้ทำงานนั้น ๆ มั่นใจได้ว่า จะมียานทำตลอดไป 11) ด้านสภาพแวดล้อม (Surrounding) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานซึ่งมี สภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศสบาย และบุคคลที่ทำงานในสภาพแวดล้อมนั้นแล้วเกิดความสุข ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมนั้นเน้นสภาพแวดล้อมทางวัตถุที่จะช่วยอำนวยความสะดวก ประสบความสำเร็จในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานสะอาด ไม่มีเสียงอึกทึก ไม่ร้อนจัด 12) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Supervisory Relation) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่ต้องมี ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นบุคคลที่มีเหตุผลและยุติธรรม 13) ด้านผู้ร่วมงาน (Associates) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำให้บุคคลนั้นได้ติดต่อกับ ผู้ร่วมงานที่ตนพอใจ โดยเฉพาะผู้ร่วมงานในระดับเดียวกันหรือต่ำกว่า 14) ด้านวิถีชีวิต (Way of Life) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ชีวิตตามที่ตนต้องการ หรือชอบ หรือ อยากรจะเป็น 15) ด้านการทำงานหลาย ๆ ด้าน หรือ ความหลากหลาย (Variety) เป็นค่านิยม เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลทำงานหลาย ๆ ด้านในขณะเดียวกัน งานที่ทำก็ต้องไม่ซ้ำซาก จำเจ ค่านิยมในการทำงานด้านนี้ แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะทำงานตามความพึงพอใจมากกว่ามุ่ง ทำงานเพื่องาน แบบวัดค่านิยมในการทำงานเป็นแบบให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความและ มาตรฐานส่วนประเมินค่ารวม 6 ระดับที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว จากไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด เช่นเดียวกันมีทั้งหมดจำนวน 30 ข้อและพิสัยของ คะแนนอยู่ระหว่าง 30 ถึง 180 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าบุคคลากรในสถานศึกษามีค่านิยมในการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการ แบ่งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

5. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำ หรือเลือกที่จะไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงการตัดสินใจถึง เรื่องความถูกต้องเหมาะสมของพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจ หรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง การกระทำนั้น ว่าอะไรถูก อะไรผิด และเมื่อสิ่งนี้มีความสมบูรณ์พร้อมตามเวลาและประสบการณ์ ก็จะสามารถส่งผลถึงการแสดงพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมออกมา

การวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์นั้น โดยผู้วิจัย จะใช้ข้อคำถามที่สอบถามถึงเจตนาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ หรือโทษต่อตนเองและผู้อื่น หรือมี ส่วนร่วมในการที่บุคคลจะเลือกกระทำ หรือเลือกไม่กระทำในสถานการณ์ที่ผลประโยชน์หลาย ฝ่ายขัดแย้งกันเป็นเหตุผลของบุคคลในการตัดสินใจ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองตัวแปรนี้ สามารถวัดได้ โดยผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก(Kohlberg,1976) แบบวัด การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของอ้อมเดือน สดมณี.(2536) มาพิจารณาปรับใช้ให้เหมาะสมกับ กลุ่มตัวอย่างในลักษณะเลือกตอบตามเหตุผลที่แสดงถึงจริยธรรม ตามทฤษฎีของโคลเบอร์กรวม 6 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการลงโทษทางกาย ชั้นที่ 2 หลักการ



แสวงหารางวัลที่เป็นวัตถุประสงค์ของ ชั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ ชั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม ชั้นที่ 5 หลักการใช้วิจารณญาณของตนเอง ชั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล แบบวัดเป็นชนิดที่ให้ผู้ตอบ เลือกตอบจากเรื่องจำนวน 10 เรื่อง ๆ ละ 6 ตัวเลือก ซึ่งเป็นเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันและเหตุการณ์ในการทำงาน เช่น การร่วมบริจาคโลหิต การเป็นพยานชี้ตัวผู้ร้าย เป็นต้น ผู้วิจัยจะใช้ข้อคำถามที่สอบถามถึงเจตนาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หรือโทษต่อตนเองและผู้อื่น หรือมีส่วนร่วมในการที่บุคคลจะเลือกกระทำ หรือเลือกไม่กระทำในสถานการณ์ที่ผลประโยชน์ของหลายฝ่ายขัดแย้งกัน เป็นเหตุผลของบุคคลใน การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง มีข้อความเป็นประโยค ประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินรวม 6 ระดับ ซึ่งให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว จากไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด เช่นเดียวกันมีทั้งหมดจำนวน 10 ข้อ และพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

6. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนของความเชื่อลักษณะและวิธีการปฏิบัติ งานของบุคลากรในองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ต่อสิ่งรอบตัวทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวม ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่กำหนดให้ ซึ่งลักษณะและวิธีการดำเนินการดังกล่าวผู้ก่อตั้งหรือผู้นำในองค์กรเป็นผู้กำหนด และรวบรวมขึ้นเป็นมาตรฐานแบบแผนทางพฤติกรรมของสมาชิกด้วยการบังคับหรือชวนเชื่อให้ทุกคนถือปฏิบัติ

การวัดวัฒนธรรมองค์กรนั้น ผู้วิจัยจะใช้ข้อคำถามที่สอบถามถึงแบบแผนของลักษณะความเชื่อ และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ต่อสิ่งรอบตัวทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวมภายใต้สภาวะแวดล้อมที่กำหนด ซึ่งลักษณะและวิธีการดำเนินการดังกล่าวผู้ก่อตั้ง หรือผู้นำในองค์กรเป็นผู้กำหนด และรวบรวมขึ้นเป็นมาตรฐานแบบแผนทางพฤติกรรมของสมาชิกด้วยการบังคับ หรือชวนเชื่อให้ทุกคนถือปฏิบัติ ตัวแปรนี้ผู้วิจัยพิจารณาและปรับปรุงมาจากแบบวัดของนงลักษณ์ เรือนทอง(2535) ประกอบด้วยข้อคำถามแบบเลือกตอบจำนวน 20 ข้อ มีข้อความเป็นประโยค ประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” สำหรับข้อคำถามทางบวกและในข้อคำถามทางลบ จะให้คะแนนกลับกัน คะแนนอยู่ระหว่าง 20 - 120 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

## 7. สมมติฐานของการวิจัย

1. ตัวแปรทางด้านจิตลักษณะ ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้าน

ผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมในการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา

2. ตัวแปรทางด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา

3. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางด้านจิตลักษณะ ได้แก่ เจตคติที่มีต่อความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมในการทำงานและเหตุผลเชิงจริยธรรมกับตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมได้แก่ วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์บุคลากรในสถานศึกษา

4. ตัวแปรทางด้านจิตลักษณะได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรมกับตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

#### การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2548 ภาคเรียนที่ 1 จำนวน 121 คน

##### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2548 ภาคเรียนที่ 1 จำนวน 121 คน

#### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่
  - 1.1. ตัวแปรด้านจิตลักษณะ
    - 1.1.1 เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์
    - 1.1.2 การมุ่งอนาคตควบคุมตน
    - 1.1.3 ค่านิยมในการทำงาน
    - 1.1.4 เหตุผลเชิงจริยธรรม
  - 1.2 ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม
    - 1.2.1 วัฒนธรรมองค์การ
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ พฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การเห็นแก่ตัวและพวกพ้อง การใช้เวลาของทางราชการ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ประกอบด้วยแบบวัด 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบวัดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านการเห็นแก่ตัวและพวกพ้อง
- 1.2 ด้านการใช้เวลาราชการ
- 1.3 ด้านการใช้ทรัพย์สินทางราชการ

ตอนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับจิตลักษณะของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน คือ

- 2.1 แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์
- 2.2 แบบวัดการมุ่งอนาคตควบคุมตน
- 2.3 แบบวัดค่านิยมในการทำงาน
- 2.4 แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

ตอนที่ 3 แบบวัดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางสังคมของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 1 ตอน คือ

- 3.1 แบบวัดวัฒนธรรมองค์การ

โดยมีรายละเอียดและวิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

### ตอนที่ 1 แบบวัดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

แบบวัดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์เป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1.การเห็นแก่ตัวและพวกพ้อง 2.การใช้เวลาราชการ 3.การใช้ทรัพย์สินทางราชการ

#### 1. ด้านการเห็นแก่ตัวและพวกพ้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ด้านการเห็นแก่ตัวและพวกพ้อง โดยใช้แนวคิดของของเคอร์นากาน(Cooper.1990 ; อ้างอิงจาก Kernaghan.1975) และอีคิน (Ekins.1998) เพื่อวัดปริมาณการเห็นแก่ตัวและพวกพ้องโดยพิจารณาจากรูปแบบของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

ลักษณะของแบบสอบถามนี้ เป็นแบบวัดปริมาณพฤติกรรมการเห็นแก่ตัวและพวกพ้องของบุคลากรในสถานศึกษา โดยจะพิจารณาจากคำตอบที่เลือกตอบ แล้วให้คะแนนตามระดับพฤติกรรมการเห็นแก่ตัวและพวกพ้อง 3 ระดับ จำนวน 3 ข้อ และผู้ตอบจะมีคะแนนรวมอยู่

ระหว่าง 3 - 9 คะแนน โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าบุคคลนั้นมีปริมาณพฤติกรรมกา  
เห็นแก่ตัวและพวกพ้องมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่างแบบวัดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ด้านการเห็นแก่ตัวและพวกพ้อง  
**คำแนะนำในการตอบ** คำถามตอนนี้เป็นเรื่องสั้นๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานของ  
บุคลากรในสถานศึกษา ขอให้ท่านอ่านซ้ำๆ และให้สมมติว่าถ้าบุคคลในเรื่องเป็นตัวท่านเอง ท่าน  
จะดำเนินการอย่างไร แล้วจึงอ่านคำตอบที่มีให้เลือก 3 คำตอบ สำหรับแต่ละเรื่อง คำตอบใดตรง  
กับระดับความคิดเห็นที่ท่านคิดไว้ล่วงหน้ามากที่สุด ให้ทำเครื่องหมาย (✓) หน้าตัวเลือกนั้น ใน  
การตอบคำถามแต่ละข้อ ให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

- (0) สถานศึกษาแห่งหนึ่งประกาศสอบราคาจัดซื้อนมโรงเรียน โดยมีผู้มายื่นซองสอบ  
ราคาจำนวน 3 ราย โดยผู้ยื่นเสนอราคามีคุณสมบัติครบถ้วนและ 1 ในจำนวน 3  
รายเป็นน้องของครูท่านหนึ่งซึ่งเป็นคณะกรรมการสอบราคานมของโรงเรียนแห่งนี้  
ได้ขอให้ประธานคณะกรรมการช่วยเหลือน้องของตนเอง

ถ้าท่านเป็นประธานคณะกรรมการพิจารณาเปิดซองสอบราคา ท่านคิดว่าควรดำเนินการ  
แนวทางใด

- \_\_\_\_\_ 1. ให้คณะกรรมการเปิดซองสอบราคา พิจารณาคุณสมบัติของผู้ยื่นซองทั้งหมด  
และให้รายที่ให้ข้อมูลไม่ชัดเจนเป็นผู้มีคุณสมบัติไม่เพียงพอ  
\_\_\_\_\_ 2. ให้คณะกรรมการเปิดซองสอบราคาดำเนินการต่อรองกับผู้ยื่นซอง  
\_\_\_\_\_ 3. ให้คณะกรรมการเปิดซองสอบราคาพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ เพื่อให้้องเป็นผู้  
ชนะการเปิดซองสอบราคาในครั้งนี้

## 2. ด้านการใช้เวลาราชการ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์  
ด้านการรับสินบนโดยใช้แนวคิดของของ เคอร์นากาน (Cooper, 1990; อ้างอิงจาก  
Kernaghan, 1975) และอีคิน (Ekins, 1998) เพื่อวัดปริมาณการรับสินบนโดยพิจารณาจาก  
รูปแบบของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

ลักษณะของแบบสอบถามนี้ เป็นแบบวัดปริมาณพฤติกรรมการใช้เวลาราชการของ  
บุคลากรในสถานศึกษา โดยจะพิจารณาจากคำตอบที่เลือกตอบ แล้วให้คะแนนตามระดับ  
พฤติกรรมกาารรับสินบน 3 ระดับ จำนวน 3 ข้อ และผู้ตอบจะมีคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 3 - 9  
คะแนน โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าบุคคลนั้นมีปริมาณพฤติกรรมกาารรับสินบน  
มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่างแบบวัดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ด้านการใช้เวลาราชการ  
คำแนะนำในการตอบ คำถามตอนนี้เป็นเรื่องสั้นๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานของ  
 บุคลากรในสถานศึกษา ขอให้ท่านอ่านช้าๆ และให้สมมติว่าถ้าบุคคลในเรื่องเป็นตัวท่านเอง ท่าน  
 จะดำเนินการอย่างไร แล้วจึงอ่านคำตอบที่มีให้เลือก 3 คำตอบ สำหรับแต่ละเรื่อง คำตอบใดตรงกับ  
 ระดับความคิดเห็นที่ท่านคิดไว้ล่วงหน้ามากที่สุด ให้ทำเครื่องหมาย(✓)หน้าตัวเลือกนั้นใน  
 การตอบคำถามแต่ละข้อให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

(0) ปัจจุบันสถาบันกวตวิชาต่าง ๆ ได้มีการเปิดสอนพิเศษจำนวนมาก มีการเปิดสอน  
 เสริมสาระภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ ต่อมานายจรรย์ได้มาชักชวนอาจารย์เอนก ไปสอนพิเศษที่  
 สถาบันของตนเอง ซึ่งบางครั้งต้องใช้เวลาทำงานบางส่วนไปสอน  
 ถ้าท่านเป็นอาจารย์เอนก ท่านคิดว่าควรดำเนินการอย่างไร

- 1.ตกลงตามที่ได้รับการชักชวน
- 2.ใช้เวลาทำงานบางส่วนเท่าที่จำเป็น
- 3.ไม่รับงานสอนดังกล่าว

คะแนนจะแบ่งเป็น 3 ระดับ โดยจะพิจารณาจากคำตอบที่ผู้ตอบเลือกตอบ แล้วให้  
 คะแนนตามระดับพฤติกรรมการรับสินบน 3 ระดับ ผู้ตอบจะมีคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 1 - 3  
 คะแนน โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าบุคคลนั้นมีปริมาณพฤติกรรมการรับสินบน  
 มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

### 3.ด้านการใช้ทรัพย์สินทางราชการ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์  
 ด้านการใช้ทรัพย์สินทางราชการ โดยใช้แนวคิดของของเคอร์นากาน(Cooper.1990 ; อ้างอิงจาก  
 Kernaghan. 1975) และอีคิน (Ekins.1998) เพื่อวัดปริมาณการใช้ทรัพย์สินทางราชการโดย  
 พิจารณาจากรูปแบบของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

ลักษณะของแบบสอบถามนี้ เป็นแบบวัดปริมาณพฤติกรรมการใช้ทรัพย์สินทางราชการ  
 ของบุคลากรในสถานศึกษา โดยจะพิจารณาจากคำตอบที่เลือกตอบ แล้วให้คะแนนตามระดับ  
 พฤติกรรมการรับสินบน 3 ระดับ จำนวน 3 ข้อ และผู้ตอบจะมีคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 3 - 9  
 คะแนน โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าบุคคลนั้นมีปริมาณพฤติกรรมการใช้ทรัพย์สินทาง  
 ราชการมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่างแบบวัดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ด้านการใช้ทรัพย์สินทางราชการ

**คำแนะนำในการตอบ** คำถามตอนนี้เป็นเรื่องสั้นๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษา ขอให้ท่านอ่านซ้ำๆ และให้สมมติว่าถ้าบุคคลในเรื่องเป็นตัวท่านเอง ท่านจะดำเนินการอย่างไร แล้วจึงอ่านคำตอบที่มีให้เลือก 3 คำตอบ สำหรับแต่ละเรื่อง คำตอบโดยตรงกับระดับความคิดเห็นที่ท่านคิดไว้ล่วงหน้ามากที่สุด ให้ทำเครื่องหมาย (✓) หน้าตัวเลือกนั้น ในการตอบคำถามแต่ละข้อ ให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

(0) ผู้อำนวยการโรงเรียนแห่งหนึ่งเดินทางไปราชการจังหวัดที่จังหวัดสระบุรี โดยได้ขอใช้รถตู้ของโรงเรียนจำนวน 3 วัน ผู้อำนวยการมีคุณแม่อาศัยอยู่ที่จังหวัดลพบุรีใกล้เคียงกับจังหวัดสระบุรี ถ้าท่านเป็นผู้อำนวยการของโรงเรียน ควรจะอย่างไร

- \_\_\_ 1. ไม่ไปเยี่ยมคุณแม่ในครั้งนี้อยู่และถ้ามีโอกาสจะมาเยี่ยมคุณแม่ในช่วงวันหยุดจะดีกว่า
- \_\_\_ 2. ไปเยี่ยมคุณแม่ที่จังหวัดลพบุรีเพราะอยู่ใกล้กับสถานที่ๆ ตนเองเดินทางไปราชการ
- \_\_\_ 3. ถ้าว่างและมีเวลาพออาจจะไปเยี่ยมคุณแม่ที่จังหวัดลพบุรีโดยขอจ่ายค่าน้ำมันและค่าตอบแทนพนักงานขับรถ

จากการทดลองใช้แบบวัดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษาทั้งฉบับกับกลุ่มบุคลากรในสถานศึกษาแห่งหนึ่งที่ไม่ได้เป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรในการวิจัย มีค่าสัมพันธระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) อยู่ระหว่าง .199 ถึง .509 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .64

## **ตอนที่ 2** แบบวัดเกี่ยวกับจิตลักษณะของบุคลากรในสถานศึกษา

แบบวัดเกี่ยวกับจิตลักษณะของบุคลากรในสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

### **1. แบบวัดเกี่ยวกับเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์**

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดเจตคติที่มีต่อความขัดแย้งด้านผลประโยชน์โดยใช้แนวคิดของทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2528) โดยแบบสอบถามเจตคติต่อความขัดแย้งด้านผลประโยชน์นี้ มีลักษณะเป็นข้อคำถามประกอบมาตราส่วนประเมินค่า 6 หน่วย จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" เช่นเดียวกันมีทั้งหมด 10 ข้อ พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์มากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า และข้อ

คำถามทางบวกจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 3, 8, 9 และ 10 ส่วนข้อคำถามทางลบจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ 2, 4, 5, 6 และ 7

โดยผู้วิจัยกำหนดการให้คะแนนเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา ดังนี้

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

หากข้อความเป็นลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

ความหมายคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าบุคคลนั้นมีลักษณะเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง กลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ ซึ่งการวัดครั้งนี้คิดคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 2.9762 ดังนั้นผู้ที่มีคะแนนน้อยกว่า 2.9762 จะเป็นกลุ่มที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ต่ำ และผู้ที่มีคะแนนตั้งแต่ 2.9762 ขึ้นไปจะเป็นกลุ่มที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์สูง

ตัวอย่างแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ตรงกับความเป็นจริงตามการระดับความคิดเห็นของท่านแล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ( ✓ ) ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
(0) การอำนวยความสะดวกให้แก่ญาติของข้าราชการเป็นสิ่งที่ควรกระทำ แม้ว่าจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวม						



จากการนำแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรในสถานศึกษาแห่งหนึ่งที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวประชากรที่ใช้ในการวิจัย แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) อยู่ระหว่าง .386 ถึง .830 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .85

## 2. แบบวัดการมุ่งอนาคตควบคุมตน

ลักษณะเครื่องมือแบบวัดนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการมุ่งอนาคตควบคุมตนของบุญรับ ศักดิ์มณี(2532)และธีรวัฒน์ ผลไธยชุตติมา(2547) มาพิจารณาปรับปรุงเพื่อใช้วัดการมุ่งอนาคตควบคุมตนของบุคลากรในสถานศึกษา โดยผู้วิจัยจะใช้ข้อคำถามที่สอบถามเกี่ยวกับการมองเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง และสังคมในอนาคตสามารถคาดการณ์ไกลและมีนิสัยให้อวดได้ รอได้หรือเลือกที่จะรับหรือรับประโยชน์เล็กน้อยในทันที แต่จะรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่หรือสำคัญกว่าที่จะตามมาในภายหลัง และปรับปรุงเนื้อหาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 ข้อ โดยแบบสอบถามวัดการมุ่งอนาคตควบคุมตนนี้มีลักษณะเป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 7 และ 8 ข้อคำถามทางลบจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ 1, 3, 4, 5, 6 และ 7

ลักษณะของแบบวัดประกอบเป็นแบบให้เลือกตอบ ประกอบไปด้วยข้อความและมาตราส่วนประเมินค่ารวม 6 ระดับ ซึ่งให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจาก ไม่จริงเลย ไม่จริงค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด

โดยผู้วิจัยกำหนดการให้คะแนนการมุ่งอนาคตควบคุมตนของบุคลากรในสถานศึกษาดังนี้

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

หากข้อความ เป็นลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

ความหมายของคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าบุคลากรในสถานศึกษานั้นมีการมุ่งอนาคตควบคุมตนมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ ซึ่งการวัดครั้งนี้คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 4.3711 ดังนั้นผู้ที่มีคะแนนน้อยกว่า 4.3711 จะเป็นกลุ่มที่มีการมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำและผู้ที่มีคะแนนตั้งแต่ 4.3711 ขึ้นไปจะเป็นกลุ่มที่มีการมุ่งอนาคตควบคุมตนสูง

ตัวอย่างแบบวัดการมุ่งอนาคตควบคุมตน

**คำชี้แจง** ให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ตรงกับความเป็นจริงตามการระดับความคิดเห็นของท่านแล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ( ✓ ) ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

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

จากการนำแบบวัดการมุ่งอนาคตควบคุมตนไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรในสถานศึกษาแห่งหนึ่งที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวประชากรที่ใช้ในการวิจัย แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) อยู่ระหว่าง .242 ถึง .645 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .77

### 3. แบบวัดเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

ลักษณะเครื่องมือนี้เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้ดัดแปลงใช้กรอบแนวคิดและค่านิยมในการทำงานของ ซูเปอร์(Super.1970). แบบวัดค่านิยมในการทำงานของโชคดี จันทวงศ์(2544). และแบบวัดค่านิยมในการทำงานของวิไล จิระพรพาณิชย์ (2541) มาพิจารณาสร้างข้อคำถามและปรับปรุงเนื้อหาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 15 ด้าน ๆ ละ 2 ข้อ รวม 30 ข้อ ดังนี้ 1) การบริการสังคม(Altruism) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่สามารถ ให้สวัสดิการให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์บุคคลอื่น และก่อประโยชน์แก่ผู้อื่น ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นว่า บุคคลนั้นมีความสนใจหรือมีค่านิยมในการบริการสังคม 2) ด้านสุนทรีย์ (Esthetics) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่ช่วยให้บุคคลได้สร้างสิ่งสวยงาม และเพิ่มความงดงามให้แก่โลก บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ ส่วนมากจะเป็นบุคคลที่มีความสนใจงานศิลปะ 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์(Creativity) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับการประดิษฐ์ คิดค้น ออกแบบ และพัฒนาแนวความคิดใหม่ ๆ ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์นี้เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีความสนใจทางศิลปะและวิทยาศาสตร์ และจะพบในบุคคลที่ชอบแสดงความรู้สึกรักการคิดของตนเอง 4) ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความคิดอย่างอิสระ ประเมินผลการทำงานของตนเองจากการเรียนรู้ และสามารถคิดค้นสิ่งต่างๆ ที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมได้ 5) ด้านสัมฤทธิ์ผล (Achievement)

เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ส่งเสริมให้บุคคลประสบผลสำเร็จจากการทำงานและก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ทั้งยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลมุ่งทำงานเพื่องานด้วย บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลนี้ จะมีลักษณะมุ่งมั่นในการทำงาน และต้องการเห็นผลสำเร็จในการทำงาน 6) ด้านความมีอิสระ (Independence) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานบุคคลที่ทำงานนั้นอิสระในการทำงานตามที่ตนปรารถนา ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นว่า บุคคลที่ทำงานนั้นมักมุ่งในด้านความพึงพอใจของตนเอง 7) ด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานซึ่งให้เกียรติกับบุคคลที่ทำงานนั้น ค่านิยมในการทำงานด้านมีศักดิ์ศรี แสดงให้เห็นว่าบุคคลปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น มากกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น ค่านิยมในด้านนี้จะสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจในงานที่ต้องติดต่อกับบุคคลหลาย ๆ อาชีพ 8) ด้านการบริหารหรือจัดการ (Management) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่ต้องมีการวางแผนและจัดสรรงานให้ผู้อื่นทำ ค่านิยมในด้านนี้จะพบในบุคคลที่ชอบงานด้านธุรกิจหรือบุคคลที่สนใจในการติดต่อกับงานหลาย ๆ อาชีพ หรือบุคคลที่ชอบวางแผนการทำงานด้วยตนเอง 9) ด้านผลตอบแทนด้านเศรษฐกิจ (Economic Returns) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีรายได้ดี สามารถนำรายได้มาจัดซื้อสิ่งของเพื่อตอบสนองความต้องการได้ บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านนี้ จึงมีความปรารถนาที่จะได้รับรายได้เพื่อมาซื้อวัตถุสิ่งของที่จะช่วยอำนวยความสะดวกสบายให้ตนเอง 10) ค่านิยมด้านความปลอดภัย (Security) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย ทำให้ผู้ทำงานนั้น ๆ มั่นใจใจได้ว่า จะมีงานทำตลอดไป 11) ด้านสภาพแวดล้อม (Surrounding) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงาน ซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศสุขสบายและบุคคลที่ทำงานในสภาพแวดล้อมนั้นแล้วเกิดความสุข ค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมนั้นเน้นสภาพแวดล้อมทางวัตถุที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานสะอาด ไม่มีเสียงอึกทึก ไม่ร้อนจัด 12) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Supervisory Relation) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่ต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นบุคคลที่มีเหตุผลและยุติธรรม 13) ด้านผู้ร่วมงาน (Associates) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำให้บุคคลนั้นได้ติดต่อกับผู้ร่วมงานที่ตนพอใจ โดยเฉพาะผู้ร่วมงานในระดับเดียวกันหรือต่ำกว่า 14) ด้านวิถีชีวิต (Way of Life) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ชีวิตตามที่ตนต้องการหรือชอบ หรืออยากจะเป็น 15) ด้านการทำงานหลาย ๆ ด้าน หรือ ความหลากหลาย (Variety) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลทำงานหลาย ๆ ด้านในขณะเดียวกัน งานที่ทำงานก็ต้องไม่ซ้ำซาก จำเจ ค่านิยมในการทำงานด้านนี้ แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะทำงานตามความพึงพอใจมากกว่ามุ่งทำงานเพื่องาน ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวกจำนวน 22 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 14, 15, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 และ 30 ข้อคำถามทางลบจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 9, 12, 13, 16, 20, 28 และ 29

ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบเลือกให้ตอบ ประกอบไปด้วยข้อความและมาตรฐาน ประมาณค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จากไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด

โดยผู้วิจัยกำหนดการให้คะแนนค่านิยมในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ดังนี้

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

หากข้อความเป็นลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

ความหมายคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าแสดงว่าบุคลากรในสถานศึกษามีลักษณะ ค่านิยมในการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า โดยใช้ค่าเฉลี่ย เป็นเกณฑ์ในแบ่ง กลุ่มสูง กลุ่มต่ำ ซึ่งการวัดครั้งนี้คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 4.2957 ดังนั้นผู้ที่มี คะแนนน้อยกว่า 4.2957 จะเป็นกลุ่มที่มีค่านิยมในการทำงานต่ำและผู้ที่มีคะแนนตั้งแต่ 4.2957 ขึ้นไปจะเป็นกลุ่มที่มีค่านิยมในการทำงานสูง

ตัวอย่างแบบวัดค่านิยมในการทำงาน

**คำชี้แจง** ให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ตรงกับความเป็นจริงตามการระดับความคิดเห็นของท่านแล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ( ✓ ) ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	ไม่จริง เลย	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริง ที่สุด
(0) งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่มีรายได้ เพิ่มขึ้น พอเพียงแก่ค่าครองชีพ						

จากการนำแบบวัดค่านิยมในการทำงานไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรในสถานศึกษาแห่งหนึ่งที่ไม่ได้เป็นประชากรที่ใช้ในการวิจัย แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม(Item total Correlation) อยู่ระหว่าง .210 ถึง .672 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89

### 3. แบบวัดเกี่ยวกับเหตุผลเชิงจริยธรรม

ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวความคิดตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก(Kohlberg,1976) แบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของอ้อมเดือน สดมณี(2536). มาพิจารณาปรับใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ในลักษณะเลือกตอบตามเหตุผลที่แสดงถึงจริยธรรม ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก รวม 6 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการลงโทษทางกาย ชั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ ชั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ ชั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม ชั้นที่ 5 หลักการใช้วิจารณ์กฎเกณฑ์ของตนเอง ชั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล แบบวัดเป็นชนิดที่ให้ผู้ตอบ เลือกตอบจากเรื่องจำนวน 10 เรื่อง ๆ ละ 6 ตัวเลือก ซึ่งเป็นเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันและเหตุการณ์ในการทำงาน เช่น การร่วมบริจาคโลหิต การเป็นพยานชี้ตัวผู้ร้าย เป็นต้น ผู้วิจัยจะใช้ข้อคำถามที่สอบถามถึงเจตนาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หรือโทษต่อตนเองและผู้อื่น หรือมีส่วนร่วมในการที่บุคคลจะเลือกกระทำ หรือเลือกไม่กระทำ ในสถานการณ์ที่ผลประโยชน์ของหลายฝ่ายขัดแย้งกัน เป็นเหตุผลของบุคคลในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง ตัวแปรนี้สามารถวัดได้โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบวัด จำนวน 10 ข้อ มีข้อความเป็นประโยค ประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินรวม 6 ระดับซึ่งให้ผู้เลือกตอบจากไม่จริงเลยไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด เช่นเดียวกันมีทั้งหมดจำนวน 10 ข้อและพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน

โดยผู้วิจัยกำหนดการให้คะแนนค่านิยมในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ดังนี้

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

ความหมายคะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่าบุคคลนั้นมีเหตุผลจริยธรรมมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง กลุ่มสูง กลุ่มต่ำ ซึ่งการวัดครั้งนี้คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 3.3058 ดังนั้นผู้ที่มีคะแนนน้อยกว่า 3.3058 จะเป็นกลุ่มที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำและผู้ที่มีคะแนนตั้งแต่ 3.3058 ขึ้นไปจะเป็นกลุ่มที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง

ตัวอย่างแบบวัดเกี่ยวกับเหตุผลเชิงจริยธรรม

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ตรงกับความเป็นจริงตามการระดับความคิดเห็นของท่านแล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ( ✓ ) ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

1. ข้าพเจ้ามาทำงานแต่เช้าเป็นประจำและมักจะมาถึงที่ทำงานเป็นคนแรกทั้งนี้ เพราะข้าพเจ้ารู้สึกว่าการมาทำงานตั้งแต่เช้านั้น ทำให้ข้าพเจ้า

- \_\_\_ 1) ทำงานตอนเช้าทำให้เกิดสมาธิดี สมองโปร่ง ใต้งานมาก และคุณภาพสูง
- \_\_\_ 2) สามารถหลีกเลี่ยงการเกิดอุบัติเหตุในถนน
- \_\_\_ 3) เพื่อไม่ผิดระเบียบราชการเมื่อมาถึงที่ทำงานสาย
- \_\_\_ 4) ทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำในสิ่งที่ตนเห็นสมควร
- \_\_\_ 5) อาจได้รับการพิจารณาความดีความชอบพิเศษ
- \_\_\_ 6) ทำให้เจ้านายรักและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน

จากการนำแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรในสถานศึกษาแห่งหนึ่งที่ไม่ได้เป็นประชากรที่ใช้ในการวิจัย แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม(Item total Correlation)

ตอนที่ 3 แบบวัดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางสังคมของบุคลากรในสถานศึกษา

แบบวัดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางสังคมของบุคลากรในสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ 1) ความมุ่งประสงค์ขององค์การ (Organization purposes) ภายในองค์การควรมีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงถึงความมุ่งประสงค์ขององค์การ โดยคำนึงถึงความสำคัญที่บุคคลในองค์การจะต้องเข้าใจความมุ่งประสงค์ขององค์การ เพื่อเป็นแนวทางพื้นฐานในการปฏิบัติ 2) การให้อำนาจ (empowerment) ในการปฏิบัติงานผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการให้อำนาจในการตัดสินใจ แก่บุคคลในองค์การในบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้โอกาสในการปฏิบัติงานแก่บุคคลในองค์การอย่างเท่าเทียมกัน 3) การตัดสินใจ

(decision making) ในการตัดสินใจ ผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร( sense of community) ผู้บริหารควรควรดำเนินการโดยยึดองค์กรเป็นหลัก พร้อมกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของหน่วยงานให้มากที่สุด 5) ความไว้วางใจ(trust) ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจปฏิบัติงานต่าง ๆ ของบุคคลในองค์กร 6) คุณภาพ (quality) องค์กรควรคำนึงมาตรฐานสูงสุดของงานและการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคคลในองค์กร เพื่อพัฒนาให้สมาชิกขององค์กรมีคุณภาพมากขึ้น 7) การยอมรับ องค์กรควรยอมรับ และเห็นคุณค่าของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมบุคคลในองค์กรในการแสวงหาแนวคิดที่ดี และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน 8) การเอาใจใส่ดูแล(caring) องค์กรควรเอาใจใส่ดูแลในเรื่องความเป็นอยู่และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคคลในองค์กร 9) บูรณภาพ(integrity) องค์กรควรเห็นคุณค่าของความเป็นเอกภาพและความซื่อสัตย์ของบุคคลในองค์กรพร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณภาพของบุคลากร 10) นานาคติ(diversity) องค์กรควรเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในทักษะและวิธีการปฏิบัติของบุคคลในองค์กร ข้อคำถามที่สอบถามถึง แบบแผนของความเชื่อลักษณะและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ต่อสิ่งรอบตัวทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวมภายใต้สภาวะแวดล้อมที่กำหนดให้ ซึ่งลักษณะและวิธีการดำเนินการดังกล่าวผู้ก่อตั้งหรือผู้นำในองค์กรเป็นผู้กำหนด และรวบรวมขึ้นเป็นมาตรฐานแบบแผนทางพฤติกรรมของสมาชิกด้วยการบังคับหรือชวนเชื่อให้ทุกคนถือปฏิบัติ

### 1. แบบวัดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวความคิดตามทฤษฎีของแพตเตอร์สัน (Patterson) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นโรงเรียน มีจำนวน 10 ด้าน โดยผู้วิจัยได้พิจารณานำแบบวัดของนางลักษณะ เรือนทอง (2535) มาปรับใช้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 20 ข้อ มีข้อความประโยคประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่ารวม 6 ระดับ จากไม่จริงเลย ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริงและจริงที่สุด ข้อคำถามทางบวก จำนวน 20 ข้อ

การให้คะแนนผู้วิจัยให้คะแนนการวัดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางสังคมของบุคลากรในสถานศึกษา ดังนี้

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

หากข้อความเป็นลบ ผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

ความหมายของคะแนน ผู้ได้คะแนนสูงกว่าแสดงบุคลากรในสถานศึกษา มีวัฒนธรรมองค์การมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ซึ่งการวัดในครั้งนี้คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 4.3471 ดังนั้นผู้ที่มีคะแนนน้อยกว่า 4.3471 จะเป็นกลุ่มที่มีค่านิยมในการทำงานต่ำและผู้ที่มีคะแนนตั้งแต่ 4.3471 ขึ้นไปจะเป็นกลุ่มที่มีค่านิยมในการทำงานสูง

ตัวอย่างแบบวัดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

**คำชี้แจง** ให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ตรงกับความเป็นจริงตามการระดับความคิดเห็นของท่านแล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ( ✓ ) ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

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

จากการนำแบบวัดวัฒนธรรมองค์การไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรในสถานศึกษาแห่งหนึ่งที่ไม่ได้เป็นประชากรที่ใช้ในการวิจัย แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) อยู่ระหว่าง .192 ถึง .709 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89



### การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยได้นำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทและผู้เชี่ยวชาญแต่ละด้านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษา

2. นำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรในสถานศึกษาแห่งหนึ่งที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาของโรงเรียนสาธิตแห่ง

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเบื้องต้น ดังนี้

2.1 วิเคราะห์รายข้อ (Item – analysis) โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม แต่ละข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดแต่ละชุด (Item–total correlation) มีค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของกลุ่มแต่ละชุด (Item total Correlation) อยู่ระหว่าง -.246 ถึง .363 และ -.011 ถึง .363 ตามลำดับ ในแบบวัดทุกชุดโดยเลือกข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์ตั้งแต่ .25 ขึ้นไปไว้ใช้เป็นแบบวัดจริง (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543 : 131-132)

2.2 วิเคราะห์ความเชื่อถือได้ (Reliability) ในแบบวัดทุกชุด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ของครอนบาค (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543 : 125 - 126)

3. ทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามที่ยังไม่เหมาะสมอีกครั้งหนึ่งและสอดคล้องกับระดับพฤติกรรมของกลุ่มประชากร โดยเจาะแบบวัดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์และแบบวัดจิตลักษณะของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

4. ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามที่ยังไม่เหมาะสม

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มประชากรในการวิจัย

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

### การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการจัดกระทำนั้น ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำไปวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลต่อไป

2. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามค่านำหนักของคำตอบที่กำหนดไว้และนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ประมวลผลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทาง

สังคมศาสตร์(SPSS : Statistical Package for the Social Sciences) ต่อไป และในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปนั้น ผู้วิจัยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

2.1 หาค่าอำนาจจำแนก โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดแต่ละชุด (Item – total correlation)

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา( $\alpha$ -coefficient) ของครอนบาค

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Correlation moment Coefficient)

3.2 ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (2 - way ANOVA)

3.3 ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

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

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานดังนี้

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านจิตลักษณะ ได้แก่ เจตคติต่อความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรกับตัวแปรตามคือ พฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ช่วงคะแนนของแบบวัด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ที่แสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ช่วงคะแนนของแบบวัด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

ตัวแปร	n	ช่วงคะแนนของแบบวัด	$\bar{X}$	S.D.
เจตคติต่อความขัดแย้งด้านผลประโยชน์	121	10 - 60	2.9762	1.1808
การมุ่งอนาคตควบคุมตน	121	30 - 180	4.3711	.6837
ค่านิยมในการทำงาน	121	10 - 60	4.2957	.8937
เหตุผลเชิงจริยธรรม	121	10 - 60	3.3058	.5356
วัฒนธรรมองค์กร	121	20 - 120	4.3471	.9242
พฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์	121	9 - 27	1.9965	.4370

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรเจตคติต่อความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9762 การมุ่งอนาคตควบคุมตนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3711 ค่านิยมในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2957 เหตุผลเชิงจริยธรรมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3058 วัฒนธรรมองค์กรค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3471 และพิจารณาถึงการกระจายของคะแนนพบว่าตัวแปรเจตคติต่อความขัดแย้งด้านประโยชน์มีค่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงเท่ากับ 1.1808 การมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมในการทำงานเหตุผลเชิงจริยธรรมวัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.6837 , 0.8937, 0.5356, 0.9242 และ 0.4370 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 คือ ตัวแปรด้านจิตลักษณะได้แก่ เจตคติต่อความขัดแย้ง ด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 คือ ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร เจตคติต่อความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กรกับ พฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา

ตัวแปร	พฤติกรรมความขัดแย้ง		
	n	r	Sig.
1. เจตคติต่อความขัดแย้งด้านผลประโยชน์	121	.621	.000
2. การมุ่งอนาคตควบคุมตน	121	-.224	.014
3. ค่านิยมในการทำงาน	121	.065	.480
4. เหตุผลเชิงจริยธรรม	121	-.226	.013
5. วัฒนธรรมองค์กร	121	.193	.034

จากตาราง 2 แสดงว่า เจตคติต่อความขัดแย้งด้านผลประโยชน์และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความขัดแย้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนเหตุผลเชิงจริยธรรมและการมุ่งอนาคตควบคุมตนมีความสัมพันธ์ทางลบกับ พฤติกรรมความขัดแย้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ค่านิยมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 คือ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางด้านจิตลักษณะ ได้แก่ เจตคติต่อความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมในการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรมกับสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง เพื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านจิตลักษณะกับสภาพแวดล้อมทางสังคมต่อตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 4 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 เจตคติต่อความขัดแย้งด้านผลประโยชน์กับวัฒนธรรมองค์กร คู่ที่ 2 การมุ่งอนาคตควบคุมตนกับวัฒนธรรมองค์กร คู่ที่ 3 ค่านิยมในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กร คู่ที่ 4 คือ เหตุผลเชิงจริยธรรมกับวัฒนธรรมองค์กรต่อตัวแปรตามตัวเดียว คือ พฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ส่วนตน โดยมีผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 3 - 6

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์กับวัฒนธรรมองค์กร ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา

ตัวแปร	SS	df	MS	F	p-value
เจตคติต่อความขัดแย้งด้าน ผลประโยชน์ (ATT)	7.141	1	7.141	56.441	.000
วัฒนธรรมองค์กร (CUL)	.103	1	.103	.812	.369
ATT x CUL	.361	1	.361	2.855	.094
ส่วนที่เหลือ	14.804	117	.127		
รวม	22.917	120			

จากตาราง 3 ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์กับวัฒนธรรมองค์กรต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ แต่พบความแตกต่างของพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ระหว่างกลุ่มที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์กลุ่มสูงและกลุ่มต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าเฉลี่ยของกลุ่มย่อยปรากฏในตาราง 15 ภาคผนวก

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการมุ่งอนาคตควบคุมตนกับ  
วัฒนธรรมองค์กร ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของ  
บุคลากรในสถานศึกษา

ตัวแปร	SS	df	MS	F	p-value
การมุ่งอนาคตควบคุมตน (CL)	1.124	1	1.124	6.226	.014
วัฒนธรรมองค์กร (CUL)	.689	1	.689	3.816	.053
WK x CUL	.215	1	.215	1.192	.277
ส่วนที่เหลือ	21.114	117	.180		
รวม	22.917	120			

จากตาราง 4 ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งอนาคตควบคุมตนกับวัฒนธรรมองค์กร  
ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ แต่พบความแตกต่างของพฤติกรรม  
ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา ระหว่างกลุ่มการมุ่งอนาคตควบคุมตน  
กลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานกับวัฒนธรรม  
องค์กรในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรใน  
สถานศึกษา

ตัวแปร	SS	df	MS	F	p-value
ค่านิยมในการทำงาน (WK)	8.92E-02	1	8.92E-02	.479	.490
วัฒนธรรมองค์กร (CUL)	.712	1	.712	3.822	.053
WK x CUL	.654	1	.654	3.512	.063
ส่วนที่เหลือ	21.794	117	.186		
รวม	22.917	120			

จากตาราง 5 ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กร  
ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ และไม่พบผลของตัวแปรค่านิยม  
การทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเหตุผลเชิงจริยธรรมกับวัฒนธรรมองค์กร ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ส่วนบุคคลในสถานศึกษา

ตัวแปร	SS	df	MS	F	p-value
เหตุผลเชิงจริยธรรม (MOR)	1.417	1	1.417	7.873	.006
วัฒนธรรมองค์กร (CUL)	.343	1	.343	1.905	.170
MOR x CUL	1.79E-03	1	1.79E-03	.010	.921
ส่วนที่เหลือ	21.057	117	.180		
รวม	22.917	120			

จากตาราง 7 ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรมกับวัฒนธรรมองค์กรต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ แต่พบความแตกต่างของพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา ระหว่างกลุ่มที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าเฉลี่ยของกลุ่มย่อยปรากฏในตาราง 18 ภาคผนวก

**การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4** คือ ตัวแปรทางด้านจิตลักษณะ ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรมและสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น โดยรวมตัวแปรอิสระ คือ เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กรไว้ในสมการถดถอยเพื่อทำนายตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งทำให้ทราบถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม ดังตาราง 7



ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร (Stepwise) ของตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร ในการทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา

ตัวแปรที่มีอำนาจทำนาย	b	SE.b	$\beta$	t	R	R <sup>2</sup>
เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์	.218	.026	.589	8.441**		
การมุ่งอนาคตควบคุมตน	-.102	.034	-.209	-3.022**	.668	.446
เหตุผลเชิงจริยธรรม	-.122	.057	-.150	-2.145*		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 เมื่อใช้ตัวแปรอิสระทุกตัวในการทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร (Stepwise) พบว่า เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ได้คิดเป็นร้อยละ 44.6 และตัวแปรทั้ง 3 นี้มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ .668 โดยตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตนและเหตุผลเชิงจริยธรรม มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .026, .034 และ .057 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .589, -.209 และ -.150 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

#### สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาเรื่องปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา มีความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีดำเนินการ ดังนี้

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะกับสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา
3. เพื่อค้นหาตัวแปรที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา

#### สมมุติฐานของการวิจัย

1. ตัวแปรทางด้านจิตลักษณะ ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ค่านิยมในการทำงาน การมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา
2. ตัวแปรทางด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา
3. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางด้านจิตลักษณะ ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมในการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรมกับตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา
4. ตัวแปรทางด้านจิตลักษณะ ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมในการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรมกับตัวแปรด้าน

สภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถานศึกษาแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2548 ที่ปฏิบัติงานต่อเนื่องตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 121 คน

1. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถานศึกษาแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2548 ที่ปฏิบัติงานต่อเนื่องตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 121 คน

### ตัวแปรที่ศึกษา

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ได้นำตัวแปรทางจิตลักษณะ ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน ตำนิยมในการทำงาน และเหตุผลเชิงจริยธรรมกับตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวแปรอิสระกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นตัวแปรตาม

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับสอบถามบุคลากรในสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับจิตลักษณะของบุคลากรในสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางสังคมของบุคลากรในสถานศึกษา

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นคือ ค่าแจกแจงค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานการวิจัยคือ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson Product Correlation moment Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสอง

ทาง (Two – Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ เป็นขั้น (Multiple regression analysis stepwised) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

### สรุปผลการศึกษาดังนี้

การวิจัยครั้งนี้มีผลการวิจัยโดยสรุปดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ พบว่าเจตคติต่อความขัดแย้งด้านผลประโยชน์และวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ส่วนตน ( $r = .621$  และ  $.193$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$  และ  $.05$  ตามลำดับ การมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ( $r = -.224$  และ  $-.226$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$  ในขณะที่ค่านิยมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (2 way ANOVA) พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการมุ่งอนาคตควบคุมตนกับวัฒนธรรมองค์การต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ แต่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ตัวแปรเจตคติต่อความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรมของค่าเฉลี่ยกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

3. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรร่วมในการทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ระหว่างปัจจัยด้านจิตลักษณะและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม พบว่าตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ คือ เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรมสามารถอธิบายได้คิดเป็นร้อยละ  $44.6$  ( $R^2 = .446$ ) ตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตนและเหตุผลเชิงจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ  $.668$  ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ  $.026$ ,  $.034$  และ  $.057$  ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ  $.589$ ,  $-.209$ ,  $-.150$  ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### อภิปรายผล

ผู้วิจัยจะอภิปรายผลจากข้อค้นพบของการวิจัย โดยจำแนกตามสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1** คือ ตัวแปรด้านจิตลักษณะได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานนี้ ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ซึ่งพบว่าเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ( $r = .621$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจากการศึกษาของ อรุณ วัชรธรรม (2532 : 141-142) กล่าวไว้ว่า เจตคติเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน กล่าวคือ ข้าราชการที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่องานราชการและผู้มารับบริการ ก็จะมีพฤติกรรมที่ขาดประสิทธิภาพด้วย หรือ คำกล่าวของบริฟ (Brief, 1998 : 1-2) ที่กล่าวว่า การศึกษาเจตคติต่องานหรือทัศนคติในองค์การหรือบริบทของการทำงานก็คือ การศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในงานนั่นเอง (Job Satisfaction) ซึ่งมีเนื้อหาหรือบริบทที่ใกล้เคียงกัน เจตคติต่อพฤติกรรมใด ๆ ของบุคคลจึงเป็นจิตลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งที่จะผลักดันให้บุคคลกระทำพฤติกรรมที่ไปในทิศทางเดียวกันกับเจตคติของตนเอง ซึ่งจากการศึกษาพบว่าเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา แสดงว่าเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์เป็นตัวแปรที่สามารถนำมาศึกษาเพื่อใช้ในการอธิบายหรือกำหนดเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ได้

การมุ่งอนาคตควบคุมตนก็มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษาที่ทำการศึกษาวิจัยนั้นมีพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ส่วนตนสูง หรือต่ำนั้นจะไม่สัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานและการมุ่งอนาคตควบคุมตน ทั้ง 2 ตัวแปร ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2546 : 37) ที่พบว่า ค่านิยมและความเชื่อส่วนบุคคลที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตนก็มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมความขัดแย้งอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ในขณะที่ตัวแปรค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิตินั้นอาจกล่าวได้ว่า ค่านิยมในการทำงานของบุคคลที่มีการกระทำที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับเห็นอะไรเป็นสำคัญ จากการศึกษาของวิล จีรพรพานิช(2541) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน พบว่า วิถีชีวิต ความคิดสร้างสรรค์ การอุปถัมภ์เกื้อกูลเป็นสาเหตุให้ค่านิยมในการทำงานแตกต่างกัน

ส่วนเหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา งานวิจัยของโชคดี จันทวงศ์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และจริยธรรมในการทำงาน : กรณีศึกษานักวิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานใหญ่กับกลุ่มตัวอย่าง 309 คน พบว่าพนักงานมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับที่ 4 ขึ้นปฏิบัติตามหน้าที่ของสังคม ส่วนทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเพศมีผลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมและเหตุผลเชิงจริยธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาฉบับนี้ที่พบว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ในทางลบกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษาทั้งนี้อาจเป็นเพราะเหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวแปรที่สามารถนำมาศึกษาเพื่อใช้ในการอธิบายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ได้ในกลุ่มพนักงานของรัฐ ในขณะที่ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ความแตกต่างนี้น่าจะทำการศึกษาวิจัยให้ชัดเจนต่อไป

**สมมติฐานข้อที่ 2** คือ ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานนี้ ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าเป็นตามสมมติฐาน กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษาแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ( $r = .193$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมในองค์การเป็นส่วนสำคัญในการที่จะหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลให้เลือกแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับที่ อโรบาและเจมส์ (Arroba & James, 1922 : 212 - 213) กล่าวว่า วัฒนธรรมในองค์การเป็นหัวใจของการทำงานเป็นการรวมค่านิยมหลักอันจะส่งผลไปยังโครงสร้างขององค์การและการออกแบบงานรวมถึงแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์การวัฒนธรรมขององค์การถือเป็นการแสดงถึงการร่วมรับรู้และความชัดเจนถึงบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคลของสมาชิกในองค์การ และในงานวิจัยของงานวิจัยของ ฮัสเตส (Husted, 1999) ที่พบว่า ระดับของคอร์รัปชันมีความสัมพันธ์กับ GNP Power Distance Masculinity และ Uncertainty Avoidance และพบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง Collectivistic และ High Power distance และงานวิจัยของวิวัฒน์ มานะกิจ (2541) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า โรงพยาบาลตำรวจมีวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบสร้างสรรค์และปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศและหน่วยงานที่สังกัด และงานวิจัยของ นงลักษณ์ เรือนทอง (2535) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อ

การปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่าวัฒนธรรมองค์การในศึกษาธิการอำเภอโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกันทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.001 โดยความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากและพบว่าดัชนีของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุรณภาพ คุณภาพ ความไว้วางใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและน่านาคติ เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าดัชนีของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานบริหารทั่วไป มี 2 ด้าน คือ บุรณภาพและคุณภาพ ส่วนงานด้านแผนงานและพัฒนาชนบท มี 5 ด้าน ด้านคุณภาพ บุรณภาพ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความไว้วางใจและน่านาคติ สำหรับงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มี 4 ด้าน ด้านคุณภาพ ความไว้วางใจ บุรณภาพ และการให้อำนาจ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ส่วนตนของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าวัฒนธรรมในองค์การเป็นตัวแปรที่สามารถนำมาศึกษาเพื่อใช้ในการอธิบายหรือกำหนดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ได้

**สมมติฐานข้อที่ 3** คือ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางด้านจิตลักษณะ ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมในการทำงาน การมุ่งอนาคตควบคุมตนกับสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานนี้ ได้วิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตลักษณะกับสภาพแวดล้อมทางสังคมต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ เป็น 4 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์กับวัฒนธรรมองค์การ คู่ที่ 2 การมุ่งอนาคตควบคุมตนกับวัฒนธรรมองค์การ คู่ที่ 3 ค่านิยมในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์การ คู่ที่ 4 เหตุผลเชิงจริยธรรมกับวัฒนธรรมองค์การต่อตัวแปรตามตัวเดียว คือ พฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 4 คู่ พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านจิตลักษณะ เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรมกับวัฒนธรรมองค์การในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานอาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นหน่วยงานเดี่ยว เป็นองค์กรขนาดเล็ก มีวัฒนธรรมที่เหมือนและคล้ายคลึงกันระหว่างบุคคลกับบุคคล อาจทำให้จิตลักษณะไม่มีปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาหลายๆ องค์กร เพื่อจะได้ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับจิตลักษณะได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

**สมมติฐานข้อที่ 4** คือ ตัวแปรทางด้านจิตลักษณะได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และสภาพแวดล้อม ทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา

ในการตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้ทำการวิเคราะห์ถดถอยแบบเป็นขั้น (Stepwise) โดยตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษาจะถูกคัดเลือกสู่สมการทำนายเป็นลำดับที่ 1 และตัวแปรทำนายที่สำคัญรองลงมาเข้าสู่สมการทำนายเป็นลำดับถัดมา

เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วนนั้นคือ ตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ คือ เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม สามารถทำนายได้ คิดเป็นร้อยละ 44.6 และตัวแปรทั้ง 3 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .668 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .026, .034 และ .057 สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .589, -.209, -.150 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นองค์กรขนาดเล็กมีวัฒนธรรมองค์การคล้ายคลึงกันเป็นอย่างมาก จึงไม่มีผลต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ และค่านิยมการทำงานของกลุ่มก็ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในวิจัยเป็นสายวิชาการ ดังนั้นตัวแปรทั้งสองจึงไม่เข้าสมการในการทำนาย

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา

#### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.1 เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์สามารถอธิบายพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากร ในสถานศึกษาได้ ดังนั้นสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาและไม่ส่งเสริมหรือสนับสนุนพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์แก่บุคลากร



1.2 หน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ โดยจัดฝึกอบรมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีโอกาสเข้ารับการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ การมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรมและความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ เพื่อให้บุคลากรของสถานศึกษาได้เกิดความเข้าใจยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

2.1 ควรประยุกต์แนวทางการวิจัยในครั้งนี้กับกลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการในสังกัดหน่วยงานอื่นๆ เช่น สำนักงานพื้นที่เขตการศึกษาต่าง ๆ สถานศึกษาในสังกัดกระทรวงมหาดไทย

2.2 ควรที่ศึกษากับตัวแปรอิสระอื่น เช่น แนวคิดทางพุทธศาสนา ทั้งด้านความเชื่อ วิถีชีวิตและการปฏิบัติทางศาสนา

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการศึกษา เพื่อจะได้ตรวจสอบพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรได้

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

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

- ณัฐวรรณ เทพพิทักษ์. (2544). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรม พฤติกรรมจริยธรรม และความเครียดในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน.(ม.ป.ป.)."การเสริมสร้างคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน," กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. สำนักงาน ก.พ.
- (2524). "จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา," *พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 2* กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- (2526). "ครูกับการปลูกฝังจริยธรรมแก่นักเรียน," *จุดสารฉบับที่ 4* กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- (2541). "รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม(Interactionism Model)เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์," *วารสารทันตภิบาล*. 10(2) : 105-108.
- (2543). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบจันท์. (2520). *จริยธรรมของเยาวชนไทย*. ฉบับที่ 21.กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ทองศักดิ์ ลอยหา. (2543). *วัฒนธรรมองค์การกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ* *สถานีตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(การบริหารองค์การ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- ทีศนา แคมมณีและคณะ. (2522). *กลุ่มสัมพันธ์ : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. เล่ม 1. กรุงเทพฯ : บุรพาศิลป์การพิมพ์.
- ทรงทรัพย์ พิริคุณธร. (2538, พฤษภาคม). "ประธานกรรมการบริหาร อบต. : เจ้าพนักงานท้องถิ่นคนใหม่," *เทศาภิบาล*. 90 (5).
- ทองศักดิ์ จีระสมบัติ. (2543,มิถุนายน 2543 – พฤษภาคม 2544). "ระบบบริหารราชการไทย : มิติของสภาพปัญหา," *ช่อพะยอม* 12(1)
- ธีรเดช ฉายอรุณ. (2542). *การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่* *โดยใช้การสำรวจซ้ำสองช่วงเวลา*. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์.(2541, 25 พฤษภาคม). "จริยธรรมของนักการเมือง," *สยามรัฐ*. (2)

- ธีรวัฒน์ โผล่ทัญติมา.(2547). ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี.วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร
- นงลักษณ์ เรือนทอง.(2535). วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการ.วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา).นครปฐม:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- บุญรับ ศักดิ์มีณี.(2532).การส่งเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมทำงานราชการ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด.(พัฒนศึกษาศาสตร์).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา เจริญกิจจร.(2547). การศึกษาเจตนาหลักเล็งผลประโยชน์ขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร
- ประสิทธิ์ ดำรงชัย. (2543). "ทิศทางของประเทศไทยในการสร้างธรรมาภิบาลและแก้ไขปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน," เอกสารการประชุมวิชาการ เรื่องความสำเร็จและบทเรียนของประเทศต่างๆในการสร้างธรรมาภิบาล(Good Governance)และการป้องกันปราบปรามทุจริตคอร์รัปชัน. (17 กุมภาพันธ์ 2543). ถ่ายเอกสาร.
- ปัทมา ทองสม. (2543). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถ่ายเอกสาร.
- พรรคไทยรักไทย. (2544). รายงานเบื้องต้นผลการศึกษาเรื่องการบูรณาการการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- พันธุ์ชัย วัฒนชัย. (2543). "การทุจริตในองค์การบริหารส่วนตำบล," เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง ความโปร่งใสและการป้องกันปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันในระดับท้องถิ่นและชุมชน (18-19 พฤศจิกายน 2543). ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ มณีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด). กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2532). เอกสารการสอนชุดวิชา จริยศึกษาหน่วยที่ 1-5  
พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์.
- (2533). เอกสารการสอนชุดชุดวิชา กิจกรรมและเครื่องมือแนะแนวหน่วยที่ 9-15  
พิมพ์ครั้งที่ 1 นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- (2541). เอกสารชุดฝึกอบรม หลักสูตร การบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบล  
สำหรับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและกรรมการบริหารองค์การส่วนตำบล.  
พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- ยุพาณี ภูมิศรีแก้ว. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนกับ  
ความต้องการออกกำลังกายของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตเทศบาลนคร  
อุดรธานี. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. (พลศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- รัตนา ประเสริฐสม. (ม.ป.ป.). "การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง," กิจกรรมสำหรับชุดฝึกอบรม.  
กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ถ่ายเอกสาร.
- (2526). การเสริมสร้างจิตลัษณะเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมอนามัยของนักเรียน  
ประถมศึกษา. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เรณูวรรณ หาญฤทธิ์. (2538). การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาล : กรณีศึกษา  
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช พิษณุโลก. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม.  
(พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วันวิสา หาญนอก. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตน การควบคุมตน ทศนคติ  
ต่อการกระทำผิดกับพฤติกรรมการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนหญิงในสถานพินิจ  
และคุ้มครองเด็กและเยาวชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. (จิตวิทยา  
การศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร ชาตกิจเจริญ. (2543). การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ :  
(ศึกษา เฉพาะกรณีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม). วิทยานิพนธ์. อ.ม. (จริยศาสตร์ศึกษา).  
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร รักการ. (2522). การเปรียบเทียบจิตลัษณะของนิสิตและนิสิตอาสาสมัคร : การศึกษา  
เฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ  
: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- วิเชียร สุขจันทร์. (2540). การเปรียบเทียบผลของการใช้สถานการณ์จำลองและการใช้เทคนิคแม่แบบเพื่อลดพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเผชิญกับความขัดแย้งกับสมาชิกในครอบครัว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มาจากครอบครัวหย่าร้างโรงเรียนพิบูลย์ประชาสรรค์. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- วิวัฒน์ มานะกิจ. (2541). วัฒนธรรมองค์การ. ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วีรติ ปานศิลา. (2542). การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะและการเรียนรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลใน วท.ด.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- วีไล จิระพรพาณิชย์. (2541). ค่านิยมในการทำงานและความสัมพันธ์ต่อองค์การของพนักงานชาวไทยและชาวอเมริกันในประเทศไทย กรณีศึกษา : บริษัทในธุรกิจปิโตรเลียม วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วุฒิพงษ์ พาณิชย์สวย. (2542). การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับการดำรงตำแหน่งสาธารณะ. วิทยานิพนธ์. น.ม.(นิติศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุพัฒน์ จันทนา.(2543). การจัดการความขัดแย้งในองค์กรระดับชุมชน : ศึกษากรณีกลุ่มออมทรัพย์แห่งหนึ่งใน เขตเทศบาลขอนแก่น. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุวิมล สุรงค์กาญจย. (2527). พฤติกรรมและแนวโน้มพฤติกรรมจริยธรรมทางสังคมตามคำรายงานของนักเรียน ครู และผู้ปกครอง. วิทยานิพนธ์. ค.ม.(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณ พิณदानนท์. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล. ปรินูญานิพนธ์ วท.ด.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2534). *ความขัดแย้งการบริหารเพื่อสร้างสรรค์*. พิมพ์ครั้งที่ 2  
กรุงเทพฯ : เลิฟ แอนด์ ลิฟ เพรส จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2544). *คู่มือประชาชนด้านการทุจริต*. กรุงเทพฯ : ศรีเมืองการพิมพ์จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2543). *เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม*.  
(4 กรกฎาคม 2546).
- ศศิธร พิมพ์เสน. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับเจตนาหลักเสี่ยงผลประโยชน์ขัดแย้งของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร
- อรทัย ก๊กผล. (2531, กรกฎาคม – เมษายน). "การจัดการกับคอร์รัปชันในระบบราชการในประเทศโลกที่สาม : ทฤษฎีและปฏิบัติ," *รัฐศาสตร์สาร*. 14(1).
- อรพินท์ สพอิชชชัยและคณะ. (2543). "รัฐธรรมนูญและกลไกใหม่เพื่อสังคมโปร่งใสต้านภัยทุจริต," *เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง ความโปร่งใสและการป้องปรามการทุจริตคอร์รัปชัน ในระดับท้องถิ่นและชุมชน*. (18 - 19 พฤศจิกายน 2543).
- อภิญา โปธิศรีทอง. (2536). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุของพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อนิสรา จรัสศรี. (2541). *ลักษณะทางพุทธและพฤติกรรมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานครและสังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อุดมรัฐ รัฐอมฤติ. (2533). *ปัญหาบางประการเกี่ยวกับกฎหมายป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ*. วิทยานิพนธ์. น.ม. (นิติศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อ้อมเดือน สดมณี. (2536). *ผลการฝึกอบรมทางพุทธพฤติกรรมศาสตร์ต่อจิตลักษณะหนึ่ง* วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



- อ้อมเดือน สดมณีและคณะ. (2543). *ค่านิยมในการทำงาน การถ่ายทอดการทำงาน และ ลักษณะทางจิตใจของประชากรไทย*. รายงานการวิจัยฉบับที่ 78. สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- April Hejka Ekins.(1998).“Conflict of Interest,” in *International Encyclopedia of Public Policy And Administration*. Cololado.
- Bloom,B.S., Hastings,J.T,and Madaus,G.F. *Handbook on Formative and Summative Evaluation of Students Learning*. New York : McGraw-Hill.
- Bull, N.J. (1969). *Moral Education*. London : Rontledge and Kegan Paul.
- Centers,R. (1949). *The Psychology of Social Class*. Princeton University Press.
- Conley , Sharon C.and others. (1989). “The school Work Environment and Teacher Career Dissatisfaction,” *Education Administration Quarterly*. 25(1) : 58-81.
- Ghei, Ajay. (1997). “A Cross-Cultureal Analysis of Interpersonal work values : Field-theoretic evidence from America and Indian Managers (Asia Indian, Hotel Management, Job satisfaction),” *Dissertation Abstracts International*. 57(04) : 4818.
- Ginzberg,Eli,W.W.,Ginzberg,S. Axebrad and J.L.Herma.(1967). *Occupational Choice : An Approach to A General Theory*. New York : Columbia University Press.
- Goslin,David A (1973).*Handbook of Socialization Theory and Research 3rd ed. Chicago :round. McNally College Publishing Company .*
- Hofstede,G.(1980).*Culture’s Consequences : International Difference in Work-related Values*. C.A. ;Sage.
- Hoppock, R. 1957. *Occupational Information*. New York : Mc Graw Hill Book Company.
- Husted,bry w.(1999). “Wealth, Culture,and Corruption,”. *Journal of International Business Studies* .3(2) : 339 – 360.
- Jones,Lisa Marie. (2000). *The Commercialization of Academic Science : Conflict of Inerrest for the Faculty Constant*. Minnesota : University of Minnesota.
- Kay, W. (1975). *Moral Education : Asociological Study of the Influence ofsociety Home and School*. London : Allen & Urwin.
- Kohlberg L. (1974). “ The Cognitive Development Approach to Morality : The State of Art,” *Edited by Rest , J.R. Counseling and Values* ,18.
- Kohlberg L. (1976).*Moral Development and Behavior*. Newyork : Rinchart and Winston,inc.

- Kohlberg L.(1976). (Online). Available : *The Six Stages of Moral Development*. Retrieved. April 24, 2004. [http://www.ccp.uchicago.edu/grad/Joseph\\_Craig/kohlberg.htm](http://www.ccp.uchicago.edu/grad/Joseph_Craig/kohlberg.htm).
- Kretch,D.,Crutchfield,R.C.,and Ballachey,E.L.(1962).*Individual in Society*. New York : McGraw-Hill.
- Michael McDonald.(2002;7 August ). *Centre for Applied Ethics;Ethics and Conflict of Interest*. <http://www.ethics.ubc.ca/msdonald/conflict.html>.
- Netemeyer , R. G. M. W. Johnston and S.Burton. (1990). "Analysis of Role Conflict and Role Ambiguity in Structural Equations Framework," *Journal of Applied Psychology* 75(2):148-157
- Rotter , Julian B. (1966). " Generalized Expectancies for Internal Versus External of Reinforcement," *Psychological Monographs : General and Applied*. 80(1):609.
- Sathe , Vijay. (1991). *Culture knowledge in Organizationa : california* ; SAGE Publication.
- Schein , Edgar H. (1985). " How Culture Forms,Develops and Chang," *Gaining Control of Co*
- Strickland,B.R. (1977). *Internal–External Control of reinforcement in Blass Personality Variables in Social Behavior* . New York : John Wiley & Sons.
- Super,D.E. and M.J.John. (1970). *Occupational Psychology. California : Wadsworth*.
- Tupes E. C. and R. E. Christal. (1961). *Recurrent personality factor based on trait rating (ASD – TR – 61 - 97) Lackland Air Force Base, TX : Aeronautical Systems Division, personality Laboratory*.
- Vroom , V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York. John Wiley and Sons.
- Weiss & Sherman , John Sherman (1973). " Internal – External Control as a Predictor Of Task Effort and Satisfaction Subsequent to Failure," *Journal of Applied Psychology*. 57(2) : 132 - 136.
- Well, Joseph T. (1999). A Fistful of Dollars," *Security Management*. 3(8) : 70 – 75.
- William A. Gamson. (1968). *Power and Discontent*, Homewood, Illinois :Dorsey.
- Yuan, Chin-Huang. 1994 "The Relationship of work Values, gender, and parental influences on career development of secondary students in Taiwan," *Dissertation Abstracts International*. 54(09) : 4947.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามในการวิจัย

## แบบสอบถาม

### เรื่อง ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าพเจ้านายสาธิต ฤทธิเลิศชัย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรม  
ศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร  
กำลังดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อสำรวจความรู้สึกของท่านเกี่ยวกับการทำงานใน  
หน่วยงานโดยที่ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น และไม่เกิดผลกระทบต่อ  
ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใดทั้งสิ้น

ดังนั้น จึงขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามสภาพที่ความเป็นจริง  
ผู้วิจัยเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องทั่วไปในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ด้านสังคมการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือและเสียสละเวลาครั้งนี้

สาธิต ฤทธิเลิศชัย

## ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องทั่วไปในหน่วยงานของท่าน

คำถามตอนนี้เป็นเรื่องสั้นๆ เกี่ยวกับการหน่วยงานของท่าน ขอให้ท่านอ่านช้า ๆ และให้สมมติว่าถ้าบุคคลในเรื่องเป็นตัวท่านเอง ท่านจะดำเนินการอย่างไร แล้วจึงอ่านคำตอบที่มีให้เลือก 3 คำตอบ สำหรับแต่ละเรื่อง คำตอบใดตรงกับระดับความคิดเห็นที่ท่านคิดไว้ล่วงหน้ามากที่สุด กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าตัวเลือกนั้น ในการตอบคำถามแต่ละข้อ ให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

1. สมลักษณะเป็นคณะกรรมการออกข้อสอบบรรจุพนักงาน ในการสอบบรรจุครั้งนี้ หลานของสมลักษณะได้ สมัครสอบแข่งขันด้วยและขอให้สมลักษณะบอกแนวข้อสอบในครั้งนี้อย่างบางส่วน

ถ้าท่านเป็นสมลักษณะท่านคิดว่าควรดำเนินการอย่างไร

- \_\_\_ 1.แนะนำให้อ่านหนังสือเตรียมสอบบรรจุด้วยตนเอง
- \_\_\_ 2.หาหนังสือเตรียมสอบพร้อมแนะนำให้อ่านส่วนที่สำคัญ
- \_\_\_ 3.นำตัวอย่างข้อสอบเก่าให้ทดลองทำ

2. กานดาเป็นกรรมการตรวจสอบการเลื่อนตำแหน่งในสถานศึกษาประจำปี ได้รับรู้ข้อมูลเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งดังกล่าว และสมปองซึ่งเป็นหลานของตนเองอยู่ในขอบข่ายการพิจารณาด้วย

ถ้าท่านเป็นกานดา ท่านคิดว่าควรดำเนินการอย่างไร

- \_\_\_ 1.ดำเนินการตามระเบียบ โดยไม่บอกให้ผู้ใดล่วงรู้
- \_\_\_ 2.นำข่าวดีไปบอกให้สมปองทราบ และพาเข้าพบกรรมการท่านอื่นเพื่อแนะนำตัว
- \_\_\_ 3.นำข่าวดีไปบอกให้สมปองทราบ และให้กำลังใจให้พยายามมากๆ

3. สถานศึกษาแห่งหนึ่งประกาศสอบราคาจัดซื้อนมโรงเรียน โดยมีผู้ยื่นซองสอบราคาจำนวน 3 ราย โดยผู้ยื่นเสนอราคามีคุณสมบัติครบถ้วน และ 1 ในจำนวน 3 รายเป็นน้องของคณะกรรมการสอบราคานมของโรงเรียนแห่งนี้ ได้ขอให้ประธานคณะกรรมการช่วยเหลือน้องของตนเอง

ถ้าท่านเป็นประธานคณะกรรมการเปิดซองสอบราคา ท่านคิดว่าควรดำเนินการแนวทางใด

- \_\_\_ 1.ให้คณะกรรมการเปิดซองสอบราคา พิจารณาคูณสมบัติของผู้ยื่นซองทั้งหมดและให้รายที่ให้ข้อมูลไม่ชัดเจนเป็นผู้มีคุณสมบัติไม่เพียงพอ
- \_\_\_ 2.ให้คณะกรรมการเปิดซองสอบราคาดำเนินการต่อรองกับผู้ยื่นซอง
- \_\_\_ 3.ให้คณะกรรมการเปิดซองพิจารณาเป็นกรณีพิเศษเพื่อให้น้องของกรรมการเป็นผู้ชนะการสอบราคาในครั้งนี้

4. นายพงษ์ศักดิ์ ได้รับมอบให้ควบคุมการสอบเข้าเป็นพนักงานของรัฐที่มาใช้สถานที่ในการสอบ แต่ปรากฏว่าในวันดังกล่าวมีความจำเป็น เพราะรับงานนอกที่มีค่าตอบแทนสูงกว่าไว้แล้ว ถ้าท่านเป็นนายพงษ์ศักดิ์ ท่านคิดว่าควรดำเนินการอย่างไร

- 1. ให้เพื่อนมาควบคุมการสอบแทน
- 2. ตนเองมาควบคุมการสอบและเลื่อนนัดงานอื่น ๆ ออกไป
- 3. ให้เพื่อนมาควบคุมการสอบแทนเพียงบางส่วน

5. ปัจจุบันสถาบันกวัดวิชาต่าง ๆ ได้มีการเปิดสอนพิเศษจำนวนมาก มีการเปิดสอนเสริมสาระภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ต่อมานายเจริญได้มาชักชวนอาจารย์เอนกไปสอนพิเศษที่สถาบันของตนเอง ซึ่งบางครั้งต้องใช้เวลาทำงานบางส่วนไปสอน

ถ้าท่านเป็นอาจารย์เอนก ท่านคิดว่าควรดำเนินการอย่างไร

- 1. ดกลงตามที่ได้รับการชักชวน
- 2. ใช้เวลาทำงานบางส่วนเท่าที่จำเป็น
- 3. ไม่รับงานสอนดังกล่าว

6. นายวินัยเป็นอาจารย์สอนดนตรีของสถานศึกษาแห่งหนึ่ง ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการให้ไปเข้าร่วมสัมมนาของกรุงเทพมหานคร ณ โรงแรมแห่งหนึ่ง กำหนดการ สัมมนา 2 วัน โดยในวันแรกเนื้อหาเป็นการสัมมนาวิชาการ ส่วนวันที่สองเป็นการตอบข้อซักถามและป้าย เป็นการแสดงของตัวแทนแต่ละเขตเมื่อการสัมมนาผ่านมาเป็นวันที่สอง ตอนเช้าซึ่งอาจารย์วินัยก็เข้าสัมมนาส่วนในช่วงป้ายเป็นการแสดงดนตรีของเยาวชน อาจารย์วินัยมองว่าเนื้อหาไม่สำคัญ

ถ้าท่านเป็นอาจารย์วินัย ท่านควรทำอย่างไร

- 1. เนื้อหาสัมมนาบางเรื่องไม่สำคัญ ก็ไม่จำเป็นต้องฟังสัมมนา
- 2. ร่วมสัมมนาจนกระทั่งถึงประธานกล่าวปิดพิธีการสัมมนา
- 3. ออกจากห้องสัมมนาและเดินทางบ้านกลับ

7. นายโอภาส เป็นอาจารย์สอนคอมพิวเตอร์ในสถานศึกษาแห่ง โดยมีหน้าที่หลักในการสอนวิชาคอมพิวเตอร์และดูแลด้านโสตทัศนูปกรณ์ของโรงเรียน ได้แก่ คอมพิวเตอร์ชนิดพกพา กล้องดิจิตอล ช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ที่ผ่านมา นายโอภาสได้พาครอบครัวไปเที่ยวเกาะภูเก็ตในครั้งนี้ด้วย

ถ้าท่านเป็นอาจารย์โอภาส ท่านควรทำอย่างไร

- 1. ไม่นำกล้องดิจิตอลไปใช้ เพราะเป็นสมบัติของโรงเรียน
- 2. นำกล้องกล้องดิจิตอลไปใช้ เพราะตนเองเป็นผู้ดูแล
- 3. นำกล้องดิจิตอลไปใช้ ถ้าได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา

8. อาจารย์ด้อยเป็นอาจารย์อยู่ในสถานศึกษาแห่งหนึ่ง มีบุตรจำนวน 2 คน เป็นชาย 1 คนและหญิง 1 คน ซึ่งบุตรสาวกำลังศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษา กำลังค้นคว้าทำรายงาน และฝากคุณแม่ช่วยจัดการให้

ถ้าท่านเป็นอาจารย์ด้อยควรทำอย่างไรดี

- \_\_\_ 1. นำเอกสารที่บุตรสาวฝากไปให้เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลช่วยพิมพ์ในช่วงพักหรือนอกเวลาทำการ
- \_\_\_ 2. นำเอกสารที่บุตรสาวฝากไปให้เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลช่วยพิมพ์และจ่ายค่าพิมพ์
- \_\_\_ 3. นำเอกสารของบุตรสาวไปให้เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลพิมพ์ พร้อมทั้งพิมพ์ออกทางกระดาษรายงาน

9. ผู้อำนวยการโรงเรียนแห่งหนึ่งเดินทางไปราชการจังหวัดที่จังหวัดสระบุรี โดยได้ขอใช้รถตู้ของโรงเรียนจำนวน 3 วัน ผู้อำนวยการมีคุณแม่อาศัยอยู่ที่จังหวัดลพบุรีใกล้เคียงกับจังหวัดสระบุรี

ถ้าท่านเป็นผู้อำนวยการของโรงเรียน ควรจะอย่างไร

- \_\_\_ 1. ไม่ไปเยี่ยมคุณแม่ในครั้งนี้อย่างไรก็ตามมีโอกาสจะมาเยี่ยมคุณแม่ในช่วงวันหยุดจะดีกว่า
- \_\_\_ 2. ไปเยี่ยมคุณแม่ที่จังหวัดลพบุรี เพราะอยู่ใกล้กับสถานที่ ๑ ตนเองเดินทางไปราชการ
- \_\_\_ 3. ถ้าว่างและมีเวลาพออาจจะไปเยี่ยมคุณแม่ที่จังหวัดลพบุรี โดยขอจ่ายค่าน้ำมันและค่าตอบแทนพนักงานขับรถ

## แบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่องทั่วไปในหน่วยงานของท่าน

### แบบสอบถามด้านจิตลักษณะ

คำชี้แจง ขอให้พิจารณาข้อความเหล่านี้ และโปรดตอบ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับการรับรู้ของท่าน **เพียงแห่งเดียว** จากจริงที่สุด จนถึงไม่จริงเลย ในแต่ละข้อ และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

จริงที่สุด	หมายถึง	การกระทำตามข้อความนั้น ๆ มากที่สุดหรือเป็นประจำทุกครั้งอย่างสม่ำเสมอ
จริง	หมายถึง	การกระทำตามข้อความนั้น ๆ มาก หรือเกือบทุกครั้ง
ค่อนข้างจริง	หมายถึง	การกระทำตามข้อความนั้น ๆ ค่อนข้างมาก หรือบ่อยครั้ง
ค่อนข้างไม่จริง	หมายถึง	การกระทำตามข้อความนั้น ๆ ค่อนข้างน้อย หรือกระทำบ้างเป็นบางครั้ง
ไม่จริง	หมายถึง	การกระทำตามข้อความนั้น ๆ น้อย หรือกระทำบ้างแต่นานครั้ง
ไม่จริงเลย	หมายถึง	การไม่ได้กระทำตามข้อความนั้น ๆ เลย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็น					
		ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
1.	การอำนวยความสะดวกให้แก่ญาติของข้าราชการเป็นสิ่งที่ควรกระทำแม้ว่าจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวม						
2.	การใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อช่วยเหลือแก่ญาติพี่น้อง อาจทำให้หน่วยงานได้รับความเสียหาย						
3.	ใช้อำนาจหน้าที่ทางราชการให้สิทธิพิเศษแก่ญาติพี่น้องเป็นสามารถทำได้						
4.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจ ถ้าได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่						
5.	การทำงานพิเศษในเวลาราชการเป็นการเอาเปรียบกับหน่วยงานของตน						
6.	ข้าพเจ้าพร้อมจะอำนวยความสะดวกให้กับทุกคนที่มาใช้บริการ						
7.	ข้าพเจ้าจะหลีกเลี่ยงการใช้เวลาราชการอำนวยความสะดวกแก่ผู้มีพระคุณเป็นกรณีพิเศษ						
8.	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่ได้ใช้รถยนต์ของหน่วยงานไปรับส่งบุตรของตนเอง						



ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็น					
		ไม่จริง เลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
9.	การนำคอมพิวเตอร์ของหน่วยงานไปใช้ที่บ้านเป็นการกระทำที่ไม่เหมาะสม						
10.	ข้าพเจ้าจะนำกล้องดิจิทัลของหน่วยงานที่ตนเองดูแลอยู่ไปใช้ที่บ้านเมื่อจำเป็น						
11.	ข้าพเจ้ามักจะทำงานไม่เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้						
12.	การวางแผนล่วงหน้าเป็นการกระทำที่ไร้ประโยชน์เพราะมักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้						
13.	สิ่งตอบแทนที่ดีที่สุดในการทำงานคือเงินหรือตำแหน่ง						
14.	ถ้าข้าพเจ้าเห็นของที่อยากได้มากและราคาแพงมากข้าพเจ้าจะตัดสินใจซื้อทันทีและยอมอดหลังจากนั้น						
15.	ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีประโยชน์อะไรเลยที่จะต้องไปวิตกกังวลเกี่ยวกับอนาคต						
16.	ถ้าข้าพเจ้าอยากได้สิ่งใดแต่ต้องรอคอยข้าพเจ้าจะหมดความอดทนหรือทนไม่ได้						
17.	ข้าพเจ้าพยายามใช้เงินอย่างประหยัดเพื่อให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายตลอดเดือน						
18.	ข้าพเจ้าคิดว่าถึงเวลาแล้ว ที่เราควรจะมีการรณรงค์ใน เรื่องการใช้ทรัพยากรของชาติเพื่อให้เหลือถึงเยาวชนรุ่นต่อไป						
19.	ในการประชุมถ้ามีการพูดกันถึงสิ่งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วย ข้าพเจ้าจะคัดค้านทันที โดยไม่สนใจว่าขณะนั้นเป็นจังหวะที่เหมาะสมหรือไม่						
20.	ข้าพเจ้าคิดว่าคนเราควรหาความสุขใส่ตัวให้มากที่สุดในขณะที่ เพราะอนาคตเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอน						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็น					
		ไม่จริง เลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
21.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่สามารถทำได้ อย่างอัตโนมัติ หลังจากได้เรียนรู้งานแล้ว						
22.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ต้องใช้ สติปัญญาในการสร้างสรรค์ผลงาน						
23.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่สามารถมีส่วน ช่วยเหลือครูและบุคคลคลทั่วไปได้						
24.	งานข้าพเจ้าเป็นงานที่ ข้าพเจ้าได้ช่วย ส่งเสริม การกินดี อยู่ดี ให้กับบุคคลทั่วไป						
25.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ค่าตอบแทน คุ้มกับแรงงานที่ทำ						
26.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่มีรายได้ เพิ่มขึ้น พอเพียงแก่ค่าครองชีพ						
27.	งานข้าพเจ้าเป็นงานที่มีโอกาสจะทำอะไร ได้หลาย ๆ สิ่งหลาย ๆ อย่าง						
28.	งานที่ข้าพเจ้าทำสามารถมองเห็นการ เปลี่ยนแปลงได้						
29.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ตัดสินใจทุกอย่าง						
30.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่สามารถ ตัดสินใจด้วยตนเอง						
31.	งานข้าพเจ้าเป็นงานที่คนในครอบครัวชื่น ชอบ						
32.	งานข้าพเจ้าเป็นงานที่ผู้ทำงานไม่รู้สึกร ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานนี้						
33.	งานที่ข้าพเจ้าทำนั้นเป็นงานที่ไม่สามารถ เสริมสร้างความสวยงามให้เกิดขึ้นในโลก ได้						
34.	งานข้าพเจ้าเป็นงานที่สามารถสร้าง ผลิตผลที่สามารถดึงดูดใจผู้อื่น						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็น					
		ไม่จริง เลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
35.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานช่วยสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงาน						
36.	งานที่ข้าพเจ้าทำ ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มผู้ร่วมงาน						
37.	งานข้าพเจ้าทำ เป็นงานที่สามารถทำได้ตลอดไป						
38.	งานที่ข้าพเจ้าทำ ข้าพเจ้าทราบว่าเป็นงานที่มั่นคง						
39.	งานของข้าพเจ้าทำ สามารถเป็นตัวของตัวเองได้ตามที่ข้าพเจ้าต้องการ						
40.	งานที่ข้าพเจ้าทำนั้น ไม่สามารถมีวิถีชีวิตตามที่ข้าพเจ้าชอบ						
41.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนความก้าวหน้าของลูกน้อง						
42.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องควบคุมการทำงาน ในการบังคับบัญชาหากเพียงแต่คอยดูแลผลงานให้เป็นที่พอใจตามเป้าหมายเท่านั้น						
43.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ทำให้ทุกคนได้แสดงความสามารถของตนเองจากผลงานของตนเอง						
44.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ทำให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถของตนเองได้ชัดเจน						
45.	งานของข้าพเจ้าได้รับความสะดวกเพียงพอในด้านห้องพักผ่อน และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ						
46.	งานที่ข้าพเจ้าทำ มีสถานที่ทำงานที่ดี เช่น มีแสงสว่างเหมาะสม						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็น					
		ไม่จริง เลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
47.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ ข้าพเจ้าต้องมี ส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ได้ด้วย ตนเอง						
48.	งานของข้าพเจ้าทำ เป็นงานที่ข้าพเจ้าไม่ สามารถเป็นผู้นำได้						
49.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ไม่ต้องพัฒนา ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมให้ทัน						
50.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ ข้าพเจ้ามีส่วน ในการเสนอความคิดใหม่ ๆ						

## แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถามนี้เป็นเรื่องสั้น ๆ เกี่ยวกับตัวท่านเอง หรือเกี่ยวกับบุคคลต่าง ๆ ขอให้ท่านอ่านช้า ๆ บุคคลในเรื่องจะเลือกกระทำอย่างหนึ่งให้ท่านหยุดคิดถึงเหตุผลว่าท่านเป็นบุคคลนั้น ท่านกระทำเช่นนั้นเพราะเหตุใด เมื่อท่านได้เหตุผลแล้ว จึงอ่านคำตอบที่มีให้เลือก 6 คำตอบ สำหรับแต่ละเรื่อง คำตอบใดตรงกับเหตุผลที่ท่านคิดไว้ล่วงหน้ามากที่สุด ทำเครื่องหมาย ✓ หน้าตัวเลือกนั้น ในการตอบคำถามนั้น ให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

1. ข้าพเจ้ามาทำงานแต่เช้าเป็นประจำและมักจะมาถึงที่ทำงานเป็นคนแรกทั้งนี้ เพราะข้าพเจ้ารู้สึกว่าการมาทำงานตั้งแต่เช้านั้น ทำให้ข้าพเจ้า

- ทำงานตอนเช้าทำให้เกิดสมาธิดี มองไปรุ่ง ได้งานมาก และคุณภาพสูง
- สามารถหลีกเลี่ยงการเกิดอุบัติเหตุในถนน
- เพื่อไม่ผิดระเบียบราชการเมื่อมาถึงที่ทำงานสาย
- ทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำในสิ่งที่ตนเห็นสมควร
- อาจได้รับการพิจารณาความดีความชอบพิเศษ
- ทำให้เจ้านายรัก และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน

2. ถ้าหน่วยแพทย์และพยาบาลเคลื่อนที่มารับบริจาคโลหิตที่สำนักงาน ข้าพเจ้าจะไม่บริจาคโลหิต เพราะ

- บุคคลไม่จำเป็นต้องจะต้องละอายุใจตนเอง เมื่อไม่ได้บริจาคโลหิต เพราะการทำคามดีนั้นทำได้หลายทาง
- มีงานในหน้าที่ซึ่งสำคัญกว่าที่จะต้องรีบทำ
- เป็นการเสียสละที่ได้ผลไม่คุ้มค่า
- เพราะเห็นว่ายังมีโลหิตสำรองเหลืออยู่มาก แต่ถ้าประเทศอยู่ในภาวะสงครามก็ยินดีบริจาค
- ข้าพเจ้ากลัวเจ็บ และเมื่อบริจาคโลหิตแล้วจะทำให้ร่างกายอ่อนแอติดโรคง่าย
- ข้าพเจ้าไม่กลัวเพื่อนร่วมงานจะหาว่าข้าพเจ้าเป็นคนใจแคบ เพราะมีเพื่อน ๆ อีกหลายคนที่ไม่บริจาคโลหิต

3. ถ้าข้าพเจ้าเห็นผู้ร้ายกำลังลักทรัพย์ และต่อมาผู้ร้ายถูกจับได้ ตำรวจขอร้องให้ข้าพเจ้าเป็นพยาน ข้าพเจ้าจะไม่เป็นพยานให้ เพราะ

- การเป็นพยานให้ตำรวจจะทำให้ข้าพเจ้ามีแต่ทางเสียมากกว่าทางได้
- การปรักปรำผู้อื่น โดยข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่าเขาเป็นผู้ร้ายจริง เป็นสิ่งที่น่าละอายใจเกินกว่าที่ข้าพเจ้าจะทำได้
- ข้าพเจ้ากลัวผู้ร้ายจะมาแก้แค้นภายหลัง
- ถ้าข้าพเจ้าไม่ยอมเป็นพยานก็ไม่เป็นการกระทำที่ขัดเกณฑุใด ๆ
- การลงโทษคนที่ไม่ได้ทำผิดแม้เพียงคนเดียวเลวร้ายกว่าการปล่อยให้คนชั่วลอยนวล
- เป็นการฉลาดที่จะปฏิเสธไม่ยอมเป็นพยานเพราะคนอื่น ๆ ก็คงจะเห็นข้าพเจ้าทำถูกต้องแล้ว

4. ข้าพเจ้าตั้งใจชมภาพยนตร์เรื่องหนึ่ง ถึงแม้มีคนเข้าคิวคอยซื้อตั๋วเป็นแถวยาวมาก และถ้าไปต่อคิวตั๋วอาจจะหมดเสียก่อน แต่ข้าพเจ้าก็จะเข้าคิวตามลำดับก่อนหลัง เพราะ

- ข้าพเจ้ากลัวการแย่งชิง ซึ่งอาจทำได้ทำให้เกิดการทำร้ายกันขึ้นได้
- เป็นการรักษาความยุติธรรมที่ทุกคนต้องการ
- ข้าพเจ้ามาที่หลังคนอื่น ๆ จึงต้องรับผิดชอบในผลของการมาที่หลัง
- เป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่จะต้องช่วยรักษาความเป็นระเบียบของสังคม
- ข้าพเจ้าอยากให้คนอื่นเห็นว่าข้าพเจ้ามีมารยาทดี
- ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีใครในแถวอยากให้ข้าพเจ้าแซงคิว เพราะข้าพเจ้าเองก็ไม่อยากให้ใครมาแซงคิวข้าพเจ้า เช่นกัน

5. ข้าราชกรขึ้นผู้ใหญ่คนหนึ่งเพิ่งไปรับงานในหน่วยงานใหม่ได้เพียง 1 สัปดาห์ สำนักงานอำนวยความสะดวกก็ถูกโจรกรรม หัก ๆ ที่ก็ได้มีการจัดเวรยาม ทั้งการโรงและเจ้าหน้าที่ตามปกติแล้วต่อมาก็สืบทราบว่าการโจรกรรมครั้งนี้เป็นการแสดงความไม่พอใจของคนเก่าและพวก ซึ่งผิดหวังจากตำแหน่งนี้แต่ก็มีหลักฐานแน่ชัด ข้าราชกรผู้ใหญ่คนนี้จะตัดสินใจจ่ายค่าเสียหายให้แก่รัฐโดยจำนองบ้านของตนเองเป็นเงินมากกว่าหนึ่งแสนบ้าน

ถ้าข้าพเจ้าเป็นข้าราชกรผู้ใหญ่คนนี้ ข้าพเจ้าไม่ยอมชดใช้ค่าเสียหายเพราะ

- จะทำให้ข้าพเจ้าเดือดร้อนโดยข้าพเจ้ามิได้เป็นผู้กระทำ
- การยอมชดใช้ค่าเสียหายจะทำให้คู่ปรับกระหิวระเหาะเขาว่าใจงำ
- เป็นการแก้ที่ปลายเหตุ ไม่ช่วยให้ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในการเสียสละของตนเอง
- ควรมีการสอบสวนดำเนินการตามระเบียบหาตัวผู้กระทำผิด ถ้าหาไม่ได้ก็แล้วไป
- เป็นการลงทุนที่ได้ผลไม่คุ้มค่า เพราะผลตอบแทนที่จะได้จากตำแหน่งนี้ก็ไม่มีมากนัก
- การยอมชดใช้ค่าเสียหายมิได้ช่วยในการเสริมสร้างและรักษาภาวะเป็ยบของหน่วยงานและของสังคมแต่อย่างใด

6. ถ้าในหน่วยงานของท่านมีระเบียบว่าจะต้องเลือกตั้งหัวหน้าจากคนในหน่วยงานนั้น ๆ ถ้าในกรณีที่ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมากที่สุด มีอาวุโสสูงและมีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับทั่วไปมากกว่าข้าราชการคนอื่น ๆ ท่านจะลงคะแนนเสียงเลือกตัวท่านเองหรือไม่ เพราะเหตุใด ข้าพเจ้าจะไม่เลือกตนเองเพราะ

- \_\_\_\_\_ การเป็นหัวหน้าในสมัยนี้ลำบากทั้งกายและใจ ไม่เป็นหัวหน้าจะสบายมากกว่า
- \_\_\_\_\_ คนเราอาจดูตนเองผิดไปได้เพราะความลำเอียง ข้าพเจ้าอาจจะชอบกพร่องทางด้านอื่นก็ได้
- \_\_\_\_\_ ถ้าเป็นการเลือกตั้งทางการเมือง คนเราอาจจะเลือกตนเองได้ แต่ไม่ควรนำมาใช้กับหน่วยงาน
- \_\_\_\_\_ เก่งจะเป็นที่ครหานินทาถ้ามีผู้ทราบข้าพเจ้าเลือกตนเอง
- \_\_\_\_\_ เชื่อกันว่าอย่างไรเสียข้าพเจ้าก็คงจะได้รับเลือกเป็นหัวหน้าอย่างแน่นอนอยู่แล้ว
- \_\_\_\_\_ ระเบียบของการเลือกตั้งให้ดูเสียงข้างมากเป็นฝ่ายชนะ

7. เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดได้รับแบ่งงานจากหัวหน้างานพิมพ์เป็นสัดส่วนเท่าเทียมกันแล้ว คนที่หนึ่งพิมพ์เร็วและขยันจึงเสร็จก่อน และว่างอยู่ ส่วนคนอื่น ๆ พิมพ์ช้าผิดบ่อยจึงยังมีงานเหลือเกือบครึ่งหนึ่ง ในขณะที่นั้นก็ยังมีเรื่องด่วนอีกเรื่องหนึ่งเข้ามา ซึ่งผู้ใหญ่อต้องการในวันนั้น หัวหน้างานพิมพ์จึงขอร้องให้คนที่หนึ่งช่วยรับเรื่องด่วนนั้นมาพิมพ์ให้ด้วย ถ้าท่านเป็นเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดคนที่หนึ่ง ท่านจะรับพิมพ์ให้หรือไม่ เพราะเหตุใด

ข้าพเจ้าพิมพ์ให้เพราะ

- \_\_\_\_\_ จะทำให้เพื่อนร่วมงานชอบพอรามากขึ้น และผู้บังคับบัญชาเขาก็จะยกย่องชมเชยคนทำงานดี
- \_\_\_\_\_ เป็นความภาคภูมิใจของข้าพเจ้าที่เป็นคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงและไม่เห็นแก่ตัว
- \_\_\_\_\_ เราช่วยเขาในครั้งนี้ ครั้งหน้าเขาจะได้ช่วยเราบ้าง นอกจากนั้น ข้าพเจ้ายังอาจได้รับพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษด้วย
- \_\_\_\_\_ เป็นหน้าที่ของพนักงานพิมพ์ดีดที่จะต้องพิมพ์งานต่าง ๆ อยู่แล้ว ตามการมอบหมายของผู้บังคับบัญชา
- \_\_\_\_\_ การช่วยให้งานเร่งด่วนของราชการสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จะทำให้ประเทศชาติพัฒนา ไปอย่างรวดเร็ว
- \_\_\_\_\_ ข้าพเจ้าก็ว่างอยู่แล้วและพิมพ์ได้อย่างคล่องแคล่ว จึงไม่มีความลำบากอะไรที่จะรับมาพิมพ์ให้

8. ถ้าท่านมีโอกาสให้คำปรึกษาแนะนำแก่ลูกหลานหรือคนรู้จักที่กำลังตัดสินใจว่าจะเข้าเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาดีหรือไม่ ถ้าท่านเห็นว่าเขาควรเรียนต่อ ท่านจะให้เหตุผลกับเขาว่าอย่างไร

\_\_\_\_\_ ควรเรียนให้มาก ๆ เพื่อจะได้เป็นสิ่งที่พึ่งแก่ตนเองและผู้อื่นเมื่อโตขึ้น  
 \_\_\_\_\_ การเรียนให้มากจะช่วยให้ไม่ต้องทำงานที่เหนื่อยมาก ลำบากกาย  
 \_\_\_\_\_ การเรียนให้มากจะทำให้มีกินมีใช้อย่างสมบูรณ์พูนสุข  
 \_\_\_\_\_ ถ้ามีคนส่งเสริมให้เรียน หน้าที่ของคนในวัยนี้คือ เรียนหาความรู้ให้เต็มที่  
 \_\_\_\_\_ ควรเรียนให้มาก เพราะใคร ๆ ก็ชอบคบหาสมาคมกับคนที่มีความรู้ และยกย่องด้วย  
 \_\_\_\_\_ คนที่มีความรู้จะสามารถทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่สังคมและส่วนรวมได้มาก

9. ถ้าบุตรหลานของท่านคบเพื่อนที่มีนิสัยไม่ดี ชอบลักขโมย แม้แต่บุตรหรือหลานของท่านก็ยังคงโดนเพื่อนคนนี้ขโมยเงิน ถ้าท่านเป็นผู้ให้คำแนะนำแก่บุตรหลานของท่าน ท่านจะบอกให้เขาเลิกคบเพื่อนที่ไม่ดี โดยท่านจะให้เหตุผลว่า

\_\_\_\_\_ การคบคนชั่วจะได้ผลอย่างเดียว คือ ทำให้จิตใจของเราต่ำลงทุกที  
 \_\_\_\_\_ การเป็นเพื่อนกับคนขโมยจะทำให้เราพลอยเสียชื่อเสียงไปด้วย  
 \_\_\_\_\_ การตอบแทนการกระทำชั่วร้ายของเพื่อนคนนี้ โดยการตัดขาดความเป็นเพื่อนกันเสีย  
 \_\_\_\_\_ คนที่ตีนาคบยังมีอีกมาก ไม่ควรเสียเวลาไปคบหากับคนไม่ดี  
 \_\_\_\_\_ ควรเลิกคบเพื่อนคนนี้ เพราะจะมาขโมยเงินทำให้เราเดือดร้อนอีก  
 \_\_\_\_\_ ถ้าไม่อยากรุ่งเกี่ยวกับกฎหมาย ก็ควรจะปลีกตัวออกห่างจากเพื่อนคนนี้

10. ถ้าวัยรุ่นในบ้านของท่านชอบทะเลาะวิวาท โต้เถียง และลงไม้ลงมือกันเป็นประจำ ท่านเป็นผู้ใหญ่ในบ้าน ท่านจะห้ามปรามวัยรุ่นเหล่านี้โดยท่านจะให้เหตุผลกับเขาว่า

\_\_\_\_\_ ถ้าไม่เลิกทะเลาะกันผู้ใหญ่จะลงโทษให้เจ็บตัว  
 \_\_\_\_\_ การทะเลาะเบาะแว้งกันทำให้จิตใจขุ่นมัวและความสุข  
 \_\_\_\_\_ การทะเลาะกันจะไม่ช่วยแก้ปัญหาได้ แต่การปรับความเข้าใจกันอย่างสงบจะมีประโยชน์กว่า  
 \_\_\_\_\_ การทะเลาะกันทำให้ขายหน้าชาวบ้าน ใคร ๆ จะเอาไปนิทานได้  
 \_\_\_\_\_ เราทำดีกับคนอื่น เขาก็จะทำดีตอบแทนเรา ถ้าเราทำไม่ดีกับเขา เขาก็จะทำไม่ดีกับเรา  
 \_\_\_\_\_ สมาชิกในบ้านเดียวกันมีหน้าที่จะต้องรักษาความสามัคคี และอภัยให้แก่กัน



## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นด้านสังคมในการทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  
ที่ตรงกับระดับความคิดของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็น					
		ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
1.	หน่วยงานข้าพเจ้าตระหนักและเห็น ความสำคัญที่บุคลากรจะต้องเข้าใจความ มุ่งประสงค์ของหน่วยงาน						
2.	ในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตามหน่วยงาน ข้าพเจ้าจะต้องให้สอดคล้องกับความมุ่ง ประสงค์						
3.	เมื่อใดที่มอบหมายงานแก่บุคลากร รับผิดชอบ หน่วยงานข้าพเจ้าได้มอบ อำนาจในการตัดสินใจ ไปด้วย						
4.	หน่วยงานข้าพเจ้าเชื่อว่าการกระจาย อำนาจจะทำให้มีความร่วมมือมากขึ้น						
5.	หน่วยงานข้าพเจ้าเชื่อว่าการตัดสินใจควร คำนึงถึงความเป็นไปได้ ในการปฏิบัติมาก ที่สุด						
6.	หน่วยงานข้าพเจ้าเชื่อว่าผู้ที่มีส่วนได้รับ ผลกระทบโดยตรงควรมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ ในเรื่องนั้น						
7.	ในหน่วยงานข้าพเจ้าทุกคนเห็น ความสำคัญของคำว่า "เรา" และมี ความรู้สึกที่เป็นเจ้าของหน่วยงาน						
8.	ในหน่วยงานข้าพเจ้าเห็นว่าทุกคนเป็น เจ้าของและมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานของ หน่วยงาน						
9.	หน่วยงานข้าพเจ้าเชื่อว่าถ้าบุคลากรมี โอกาสเลือกทำงานตามต้องการ ผลงานจะ ออกมาดี						
10.	หน่วยงานข้าพเจ้าไว้ใจว่าบุคลากร สามารถจะตัดสินใจได้เป็นอย่างดี						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็น					
		ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
11.	หน่วยงานข้าพเจ้ามีความคาดหวังอย่างมากในมาตรฐานของงานและคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงาน						
12.	หน่วยงานข้าพเจ้าเชื่อว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
13.	หน่วยงานข้าพเจ้าเปิดโอกาส และให้การยอมรับในความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่ดีกว่าของบุคลากรในหน่วยงาน						
14.	หน่วยงานข้าพเจ้าให้การยอมรับในความสำเร็จ และผลงานของบุคลากร						
15.	หน่วยงานข้าพเจ้าเอาใจใส่ดูแล และเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของบุคลากรทุกคน						
16.	หน่วยงานข้าพเจ้าเอาใจใส่บุคลากรในการปฏิบัติงานและการกระทำของบุคลากร						
17.	หน่วยงานข้าพเจ้ามีการกำหนดมาตรฐานเพื่อเป็นบรรทัดฐานและคาดหวังให้บุคลากรได้ปฏิบัติตาม						
18.	หน่วยงานข้าพเจ้าแสดงความผูกพันต่อบุคลากรในหน่วยงานอย่างมากที่สุดและเรื่องของการลงโทษเป็นไปอย่างยุติธรรม						
19.	หน่วยงานข้าพเจ้านิยมให้บุคลากร แต่ละคนมีค่านิยมในวิธีการปฏิบัติที่แตกต่างกัน						
20.	หน่วยงานข้าพเจ้าบุคลากรมีความยึดหยุ่นในวิธีการปฏิบัติงานและการปฏิบัติต่อผู้ที่มาติดต่อติดต่อราชการด้วยดี						

## ภาคผนวก ข

- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
- ค่าเฉลี่ยของตัวแปรระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

ตาราง 8 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

ข้อคำถาม	ครั้งที่ 1 (N = 30)	ครั้งที่ 2 (N = 121)	ผลการวิเคราะห์
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
1	.355	.509	ใช้ได้
2	.250	.372	ใช้ได้
3	.470	.548	ใช้ได้
4	-	.041	ตัดออก
5	-	-.491	ตัดออก
6	.124	.077	ใช้ได้
7	.303	.388	ใช้ได้
8	.368	.446	ใช้ได้
9	.201	.199	ใช้ได้

ตาราง 9 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดเกี่ยวกับจิตลักษณะของบุคลากรในสถานศึกษา  
ด้านเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

ข้อคำถาม	ครั้งที่ 1 (N = 30)	ครั้งที่ 2 (N = 121)	ผลการวิเคราะห์
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
1	.649	.639	ใช้ได้
2	.473	.393	ใช้ได้
3	.306	.389	ใช้ได้
4	.811	.806	ใช้ได้
5	.672	.631	ใช้ได้
6	.793	.830	ใช้ได้
7	-	-.046	ตัดออก
8	.581	.703	ใช้ได้
9	-	-.126	ตัดออก
10	.359	.482	ใช้ได้

ตาราง 10 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดเกี่ยวกับจิตลักษณะของบุคลากรในสถานศึกษา  
ด้านการมุ่งอนาคตควบคุมตน

ข้อคำถาม	ครั้งที่ 1 (N = 30)	ครั้งที่ 2 (N = 121)	ผลการวิเคราะห์
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
1	.342	.330	ใช้ได้
2	.587	.621	ใช้ได้
3	.461	.481	ใช้ได้
4	.212	.242	ใช้ได้
5	.450	.496	ใช้ได้
6	-	-.669	ตัดออก
7	.523	.586	ใช้ได้
8	.287	.310	ใช้ได้
9	.571	.645	ใช้ได้
10	.405	.421	ใช้ได้

ตาราง 11 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดเกี่ยวกับจิตลักษณะของบุคลากรในสถานศึกษา  
ด้านค่านิยมในการทำงาน

ข้อคำถาม	ครั้งที่ 1 (N = 30)	ครั้งที่ 2 (N = 121)	ผลการวิเคราะห์
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
1	.376	.371	ใช้ได้
2	-.392	.392	ปรับปรุง
3	.479	.515	ใช้ได้
4	.483	.485	ใช้ได้
5	.348	.308	ใช้ได้
6	.415	.392	ใช้ได้
7	.459	.474	ใช้ได้
8	.584	.585	ใช้ได้
9	.586	.591	ใช้ได้
10	.383	.384	ใช้ได้
11	.207	.210	ใช้ได้
12	.447	.470	ใช้ได้
13	.446	.464	ใช้ได้
14	.519	.532	ใช้ได้
15	.490	.501	ใช้ได้
16	.603	.606	ใช้ได้
17	.354	.368	ใช้ได้
18	.291	.296	ใช้ได้
19	.480	.490	ใช้ได้
20	.503	.485	ใช้ได้
21	.488	.497	ใช้ได้
22	.523	.516	ใช้ได้

ตาราง 12 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดเกี่ยวกับจิตลักษณะของบุคลากรในสถานศึกษา  
ด้านค่านิยมในการทำงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ครั้งที่ 1 (N = 30)	ครั้งที่ 2 (N = 121)	ผลการวิเคราะห์
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
22	.523	.516	ใช้ได้
23	.671	.672	ใช้ได้
24	.590	.593	ใช้ได้
25	.327	.317	ใช้ได้
26	.372	.380	ใช้ได้
27	.474	.493	ใช้ได้
28	.509	.495	ใช้ได้
29	.356	.355	ใช้ได้
30	.498	.509	ใช้ได้



ตาราง 13 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดเกี่ยวกับจิตลักษณะของบุคลากรในสถานศึกษา  
ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม

ข้อคำถาม	ครั้งที่ 1 (N = 30)		ครั้งที่ 2 (N = 121)	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ผลการวิเคราะห์
1	.199		.005	ใช้ได้
2	.130		.050	ใช้ได้
3	.153		.130	ใช้ได้
4	.136		.217	ใช้ได้
5	.243		-.246	ใช้ได้
6	.109		.143	ใช้ได้
7	.180		.082	ใช้ได้
8	.481		-.101	ใช้ได้
9	.117		-.018	ใช้ได้
10	.636		.362	ใช้ได้

ตาราง 14 แสดงค่าความสัมพันธ์ของแบบวัดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางสังคมของบุคลากรใน  
สถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมองค์การ

ข้อคำถาม	ครั้งที่ 1 (N = 30)	ครั้งที่ 2 (N = 121)	ผลการวิเคราะห์
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
1	.464	.679	ใช้ได้
2	.296	.637	ใช้ได้
3	.139	.693	ใช้ได้
4	.280	.732	ใช้ได้
5	.390	.594	ใช้ได้
6	.411	.192	ใช้ได้
7	.531	.682	ใช้ได้
8	.352	.641	ใช้ได้
9	.494	.579	ใช้ได้
10	.496	.513	ใช้ได้
11	.504	.460	ใช้ได้
12	.625	.547	ใช้ได้
13	.511	.681	ใช้ได้
14	.559	.670	ใช้ได้
15	.432	.709	ใช้ได้
16	.516	.754	ใช้ได้
17	.636	.694	ใช้ได้
18	.274	.616	ใช้ได้
19	.286	.360	ใช้ได้
20	.359	.456	ใช้ได้

ตาราง 15 แสดงค่าวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์กับวัฒนธรรมองค์การ ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ระหว่างกลุ่มเจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์กลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

ตัวแปร เจตคติต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์	Mean	S.D.	n
กลุ่มสูง	2.2679	.3511	56
กลุ่มต่ำ	1.7626	.3636	65

ตาราง 16 แสดงค่าวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์กับวัฒนธรรมองค์การ ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์การระหว่งการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

ตัวแปร การมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง	Mean	S.D.	n
กลุ่มสูง	1.9232	.4395	67
กลุ่มต่ำ	2.0873	.4203	54

ตาราง 17 แสดงค่าวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนค่านิยมในการทำงานต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์กับวัฒนธรรมองค์การ ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ระหว่างค่านิยมในการทำงานกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

ตัวแปร ค่านิยมในการทำงาน	Mean	S.D.	n
กลุ่มสูง	2.0056	.4435	51
กลุ่มต่ำ	1.9898	.4353	70

ตาราง 18 แสดงค่าวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเหตุผลเชิงจริยธรรมต่อพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์กับวัฒนธรรมองค์การ ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรมกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

ตัวแปร เหตุผลเชิงจริยธรรม	Mean	S.D.	n
กลุ่มสูง	1.8681	.3654	52
กลุ่มต่ำ	1.7626	.4634	69

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

### ด้านพฤติกรรมความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

- |  |                           |
|--|---------------------------|
| 1. อาจารย์ ดร. มนัส บุญประกอบ<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  | สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ |
| 2. อาจารย์ ดร. พรรณี บุญประกอบ<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ | สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ |
| 3. อาจารย์ ดร. ยุทธนา ไชยจุกุล<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ | สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ |

### ด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางสังคม

- |   |                           |
|---|---------------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อ้อมเดือน สดมณี<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ | สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ |
| 2. อาจารย์ ดร. ยุทธนา ไชยจุกุล<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ            | สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ |
| 3. อาจารย์ ดร. อุษา ศรีจินดารัตน์<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ         | สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ |

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นายสาริต ฤทธิ์เลิศชัย
วัน เดือน ปีเกิด	24 สิงหาคม 2511
สถานที่เกิด	เขตธนบุรี กรุงเทพฯ ฯ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	108/ 651 ถ พหลโยธิน ต.คลองถนน แขวงอนุสาวรีย์ ระเบียบใต้ เขตบางเขน กรุงเทพฯ ฯ 10220
สถานที่ทำงาน	ภาควิชาพัฒนาผลิตภัณฑ์ คณะอุตสาหกรรมเกษตร 50 ถ.พหลโยธิน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10903
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2529	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน
พ.ศ. 2536	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันราชภัฏนครปฐม
พ.ศ. 2541	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา สถาบันราชภัฏนครปฐม
พ.ศ. 2548	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ