

ลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
ของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง

ปริญญาานิพนธ์
ของ
ปริญญา ป็องรอด

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ตุลาคม 2554

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
ของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง

บทคัดย่อ
ของ
ปริญญา ป๋องรอด

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ตุลาคม 2554

ปริญญา ป็องรอด. (2554), *ลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิลาสลักษณ์ ชวัลลี อาจารย์ ดร.สุภาพร ณะชานันท์

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรกลุ่มใด ระหว่างตัวแปรกลุ่มลักษณะทางสังคม ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลังมากที่สุด และตัวแปรใดบ้างที่เป็นตัวทำนายที่ดี

2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มลักษณะทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า) กับตัวแปรในกลุ่มลักษณะทางจิตเดิม (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ

3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ประเภทรายเดือนกับรายชั่วโมง และพนักงานที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย เป็นพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ในส่วนกลาง ประกอบไปด้วย พนักงานโรงงานยาสูบ ประเภทรายเดือน (ระดับ 1 ถึงระดับ 6) และพนักงานโรงงานยาสูบ ประเภทรายชั่วโมง (ระดับ 1 ถึงระดับ 10) จำนวน 336 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตาและวิธีสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติ 2 ลักษณะคือ 1) สถิติบรรยายข้อมูล เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสถิติ t วิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1) กลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้สูงสุด คือตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตเดิมอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ ร้อยละ 57 โดยมีตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เจตคติต่อการทำงานอย่างมีจริยธรรม สถานการณ์ช่วยในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน เป็นตัวทำนายที่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสำคัญที่สุดของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม 2) ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมกับลักษณะทางจิตเดิม ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กล่าวคือ พนักงานโรงงานยาสูบที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมทางหัวหน้า ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก จะเป็นผู้มีพฤติกรรม

การทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานน้อยและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย และพบผลในกลุ่มรวม ในกลุ่มที่มีอายุน้อย (อายุไม่เกิน 41.8 ปี) กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ไม่เกิน 15.6 ปี) และกลุ่มพนักงานรายเดือนที่มีระดับ (ซี) 4-6 และพนักงานรายชั่วโมงที่มีระดับ (ซี) 1-5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) พนักงานโรงงานยาสูบกระทรวงการคลังที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย พบในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย และพนักงานโรงงานยาสูบที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานน้อย พบทั้งในกลุ่มรวมและในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุมาก และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก 4) พนักงานโรงงานยาสูบกระทรวงการคลังที่รับรู้สถานการณ์ยั่วเย้าน้อย เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีรับรู้สถานการณ์ยั่วเย้ามาก พบในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่มีอายุมาก กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก กลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือนมาก และกลุ่มพนักงานที่เป็นรายชั่วโมง และพนักงานโรงงานยาสูบที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย ในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย 5) พนักงานโรงงานยาสูบกระทรวงการคลัง ประเภทรายเดือน ($\bar{X} = 4.84$) กับพนักงานรายชั่วโมง ($\bar{X} = 4.56$) ในกลุ่มอายุน้อย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป

1. การวิจัยนี้ผู้วิจัยพบว่า ตัวแปรลักษณะทางจิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรเป็นการศึกษาวิจัยเชิงพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในเชิงลึกต่อไป
2. จากการวิจัยพบว่า ตัวแปรลักษณะทางจิต คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ คือ เจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมขององค์กร และตัวแปรลักษณะทางสถานการณ์ คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และสถานการณ์ยั่วเย้าในที่ทำงาน ไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบกระทรวงการคลังได้ โดยที่ตัวแปรเหล่านี้อาจมีรายละเอียดอาจมีรายละเอียดที่น่าศึกษา เพื่อให้ได้ความกระจ่างชัดยิ่งขึ้น ดังนั้น การทำวิจัยครั้งต่อไป จึงควรมีการศึกษาตัวแปรเหล่านี้ให้ลึกกลงไปในรายละเอียด เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมและละเอียดลึกซึ้งยิ่งขึ้น
3. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรอื่น เช่น บรรยากาศในการทำงาน สุขภาพทางจิตของพนักงาน ความคลุมเครือในบทบาท ลักษณะภาวะผู้นำ หรือปัจจัยอื่นๆ ที่น่าจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมและตัวแปรอื่นๆ นี้ อาจสามารถอธิบายหรือร่วมอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

4. ควรศึกษาในลักษณะเดียวกันนี้กับพนักงานรัฐวิสาหกิจอื่น ที่มีการรณรงค์และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน เช่น การไฟฟ้านครหลวง การรถไฟแห่งประเทศไทย การประปาส่วนภูมิภาค เป็นต้น ว่าผลการศึกษาจะได้ผลอย่างเดียวกันนี้หรือไม่ อย่างไร

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. จากการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า มีปฏิสัมพันธ์กัน จึงควรมีการพัฒนาพนักงานโรงงานยาสูบในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับพนักงาน โดยกำหนดแนวทางความก้าวหน้าในสายงานให้ชัดเจนเพื่อเป็นเป้าหมายที่ดีในการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาในสายงานต่าง ๆ ควรดูแลให้ความเอาใจใส่พนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัดให้มากยิ่งขึ้น ด้วยการพูดคุย การติดต่อสื่อสาร การให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหา การให้คำปรึกษาและข้อแนะนำอื่น ๆ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา อันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

2. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองก็เป็นเรื่องที่สำคัญ โรงงานยาสูบจึงต้องมีการเพิ่มเติมความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ผ่านทางเอกสารเผยแพร่ ระบบ Intranet รวมถึงการจัดฝึกอบรม สัมมนาหรือจัดประชุม ให้พนักงานรับทราบข้อมูลและสถานการณ์ปัจจุบันของหน่วยงาน เพื่อให้พนักงานได้มีข้อมูลสำหรับประเมินทิศทางในอนาคตของตนเอง ว่าอะไรจะเกิดขึ้นกับตนเองบ้างในอนาคตและควรมีการปรับตัวอย่างไร

3. โรงงานยาสูบควรจัดฝึกอบรมและกิจกรรมอื่น ๆ ให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานเห็นคุณค่าของการทำงานในหน้าที่นั้นๆ เปิดโอกาสพนักงานให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมแก้ไขปัญหาต่างๆ ของหน่วยงาน จะทำให้พนักงานเห็นประโยชน์และคุณค่าในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ถือเป็นเสริมสร้างเจตคติที่ดีการทำงานซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานได้

4. จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานประเภทรายเดือนกลุ่มอายุน้อยมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าพนักงานประเภทรายชั่วโมงกลุ่มอายุน้อย ดังนั้น โรงงานยาสูบควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่เข้าทำงานใหม่ให้มากยิ่งขึ้น โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานเหล่านี้ได้เข้าร่วมกิจกรรมสำคัญๆ ของหน่วยงาน มีการแนะแนวเกี่ยวกับการเรียนรู้และความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่และสายงาน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาในสายงาน ควรมีการดูแลเอาใจใส่พนักงานประเภทรายชั่วโมงกลุ่มอายุน้อยเป็นพิเศษ ด้วยการดูแลเอาใจใส่ การให้กำลังใจ การยกย่อง การเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ เช่น ส่งเข้าประกวดผลงาน QC สนับสนุนให้เป็นนักกีฬาของหน่วยงาน สนับสนุนเข้าโครงการประกวดร้องเพลงของโรงงานยาสูบ สนับสนุนโครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่พนักงานมีความสนใจ เป็นต้น ซึ่งการสนับสนุนดังกล่าวนี้ถือเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา อันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ได้อีกทางหนึ่งเช่นกัน

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS AND SOCIAL SITUATIONS RELATED TO
ETHICAL WORK BEHAVIOR OF PERSONNELS AT THAILAND TOBACCO MONOPOLY,
THE MINISTRY OF FINANCE

AN ABSTRACT
BY
PHARINYA PHOUNGROD

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

October 2011

Pharinya Phoungrod. (2011). *Psychosocial Characteristics and Social Situations Related to Ethical Work Behavior of Personnel at Thailand Tobacco Monopoly, Ministry of Finance*. Master of Science, M.S. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate school, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Ph.D., Wiladlak Chuawanlee, Dr. Supaporn Tanachanan.

The objectives of this research were: 1) to study with variable groups, situational, psychological trait, and psychological state could most explain the variance of ethical work behavior among personnels at Thailand Tobacco Monopoly, The Ministry of Finance. 2) to study the interaction effects between situational and psychological trait variable on ethical work behavior and 3) to compare the ethical work behavior between personnels whose received different try per of payment, and including personnel with different demographic background. Three hundred and thirty personnels at Thailand Tobacco Monopoly were randomly selected by using quota sampling and simple random sampling techniques. Eleven questionnaires were used as a data collection instruments. Frequency, percentage, arithmetic mean and standard deviation were used for descriptive statistics, while t-test, ANOVA, Pearson Correlation and multiple regressions were used for inferential statistics.

The research findings were as follows: 1) The psychological trait variable could most explain (57%) of the variance of ethical work behavior compared to the psychological state factors most and situational factors. These psychological trait Achievement motivation is the most powerful predicts. 2) There were interaction effects between the psychological trait, achievement motivation, and situation variable, social support from superordinate. That was, The personnels who received more social support and having higher achievement motivation expressed more ethical work behavior compared to the personnels who received lesser support and having lower achievement motivation. These findings were found at significance level .05 in the total group, the younger group (age ≤ 41.8), the lesser work experience group (≤ 15.6 years), the common level 4-6 with monthly payment group and the common level 1-5 with per hour payment group. 3) The personnels receiving different try of payment in the younger group showed different ethical work behavior at significance level .05. In the younger group, the personnels with monthly payment expressed higher ethical work behavior than the personnels with per hour payment.

ปริญญาานิพนธ์

เรื่อง

ลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง

ของ

ปริญญา ป๋องรอด

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่.....เดือนตุลาคม พ.ศ. 2554

คณะกรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิลาศลักษณ์ ชวีวัลลี)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ผจงจิต อินทสุวรรณ)

..... กรรมการ

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุภาพร ชนะชานนท์)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิลาศลักษณ์ ชวีวัลลี)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุภาพร ชนะชานนท์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.จรัล อุ่ณัฐิวัฒน)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญาโทฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิลาสลักษณ์ ชวัลลี ประธานกรรมการควบคุมปริญญาโท และอาจารย์ ดร.สุภาพร ธนะชานันท์ กรรมการควบคุมปริญญาโท ที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาและแนะนำในการจัดทำงาน วิจัยทุกขั้นตอน พร้อมทั้งตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำปริญญาโท ทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์และรู้ถึงคุณค่าของงานวิจัยที่จะช่วยให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น และท่าน ได้เป็นแบบอย่างของอาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับศิษย์และงานวิชาการอย่างไม่เหน็ดเหนื่อย นอกจากนี้ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง ร.ต.อ.หญิง ดร.ปานจักษ์ เหล่ารัตนวงษ์ และอาจารย์ ดร.จรัส อุ่นจิตวิวัฒน์ ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รองศาสตราจารย์ ดร.ผจงจิต อินทสุวรรณ และอาจารย์ ดร.จรัส อุ่นจิตวิวัฒน์ ที่กรุณาเป็นประธานและกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาโท ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่ได้รับเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ทุกท่านที่ให้ความกรุณาอบรมสั่งสอนผู้วิจัยจนมีความรู้ความสามารถในสาขาการวิจัยพฤกษศาสตร์และนำมาใช้ในการจัดทำปริญญาโท ซึ่งทำให้ผู้วิจัยรู้ว่าการศึกษามีได้สิ้นสุดลงเพียงการทำปริญญาโทฉบับนี้

ขอขอบคุณพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ในส่วนกลาง ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ประสานงานจนได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และขอขอบคุณคณาจารย์

ขอกราบขอบพระคุณท่านบิดา-มารดา ที่เป็นพระผู้ให้กำลังใจ ในการดำเนินชีวิตตลอดมาจนสามารถต่อสู้อุปสรรคจนทำให้สำเร็จการศึกษาในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีของปริญญาโทฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา รำลึกถึงพระคุณของบิดามารดาและครูบาอาจารย์ที่อบรมสั่งสอน และเป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ผู้วิจัย จนทำให้ผู้วิจัยมีความรู้ความสามารถครบจนถึงทุกวันนี้

ปริญญา ป่องรอด

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	4
ตัวแปรที่ศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
นิยามเชิงปฏิบัติการ	6
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	9
 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	 11
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ประวัติและจริยธรรมองค์กร	11
พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	18
แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมบุคคล	25
ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model)	25
สถานการณ์ทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	26
การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงาน	26
การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมทำงาน อย่างมีจริยธรรม	29
สถานการณ์ยั่วยุในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	33
ลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมการทำงาน	36
จิตลักษณะเดิมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	37
ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม	37
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม.....	38
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	42
เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
จิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	49
เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมกับพฤติกรรมทำงาน อย่างมีจริยธรรม	50
เจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมขององค์กร	55
ความเชื่ออำนาจในตนกับกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	55
ลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	58
สภาพการจ้างงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	58
อายุกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	59
ระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	60
สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม.....	61
ระยะเวลาในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	62
ระดับ (ซี) กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	63
สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ศึกษา.....	64
สมมติฐานการวิจัย.....	65
3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	70
กำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง.....	70
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	71
การหาคุนภาพเครื่องมือ.....	79
การเก็บรวบรวมข้อมูล	80
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	81
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเพื่อบรรยายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร.....	80
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง	80
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปร.....	81
ผลการวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน	82
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา.....	83

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอำนาจในการอธิบายของกลุ่มตัวแปร.....	83
การวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมกับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้วยการใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way ANOVA).....	89
เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของพนักงานโรงงานยาสูบประเภทรายเดือนและรายชั่วโมง และพนักงานที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน.....	138
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	142
สรุปผลและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 1.....	142
สรุปผลและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 2.....	145
สรุปผลและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 3.....	148
สรุปผลและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 4.....	150
สรุปผลและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 5.....	152
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป.....	154
ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ.....	155
บรรณานุกรม.....	156
ภาคผนวก.....	166
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	189

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่าง.....	83
2	แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร.....	84
3	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม.....	85
4	ร้อยละความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์.....	87
5	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	88
6	การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้นของตัวแปรทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแบบใส่ตัวแปรทุกตัวพร้อมกัน (Hierarchical Regression, Enter Method) ประกอบด้วย 3 ส่วน	85
7	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม.....	89
8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยพิจารณาตามการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในกลุ่มรวม.....	90
9	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรม ของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย (อายุเฉลี่ย 41.8 ปี).....	92
10	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยพิจารณาตามการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย.....	92
11	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุมาก.....	94

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุน ทางสังคมจากหัวหน้าและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 15.6 ปี).....	94
13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดย พิจารณาตามการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย.....	95
14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุน ทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก.....	96
15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุน ทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงาน ที่มีเงินเดือนน้อย (เงินเดือนเฉลี่ย 27,582.16 บาท).....	97
16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุน ทางสังคมจากหัวหน้าและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงาน ที่มีเงินเดือนมาก.....	97
17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุน ทางสังคมจากหัวหน้าและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มการศึกษา ระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี.....	98
18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจาก หัวหน้าและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรีขึ้นไป.....	99

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจาก หัวหน้าและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานประเภทรายเดือน.....	99
20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบกระทรวงการคลังที่ได้รับการสนับสนุน ทางสังคมจากหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงาน ประเภทรายชั่วโมง.....	100
21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลังที่ได้รับการสนับสนุน ทางสังคมจากหัวหน้าและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันในกลุ่มพนักงาน รายเดือนที่มีระดับ (ซี) 1 – 3.....	103
21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของพนักงานโรงงานยาสูบ ตามระดับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจาก หัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานรายเดือนที่มีระดับ (ซี) 1-3.....	101
22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคม จากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานรายเดือนที่มี ระดับ (ซี) 4 – 6.....	101
23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของ พนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ตามระดับการได้รับการสนับสนุนทาง สังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานรายเดือนที่มีระดับ (ซี) 4 – 6	102
24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจาก หัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานรายชั่วโมงที่มีระดับ (ซี) 1 - 5.....	103
25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของ พนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ตามระดับการได้รับการสนับสนุน ทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานรายชั่วโมง ที่มีระดับ (ซี) 1 – 5	104

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานรายชั่วโมง ที่มีระดับ (ซี) 6 – 10.....	105
27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่มีลักษณะทางชีวสังคมที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	107
28 แสดงค่าเฉลี่ยของการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่มีลักษณะทางชีวสังคมที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ตามระดับตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว.....	108
29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม.....	109
30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย.....	110
31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุมาก.....	111
32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 15.6 ปี).....	112

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
33	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก.....	112
34	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือนน้อย (เงินเดือนเฉลี่ย 27,582.16 บาท).....	113
35	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือนมาก.....	114
36	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี.....	115
37	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ขึ้นไป.....	115
38	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานประเภทรายเดือน.....	116
39	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานประเภทรายชั่วโมง.....	117

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและ เพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานรายเดือนที่มี ระดับซี (ระดับ 1 - 4).....	117
41 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดี จากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่ม พนักงานรายเดือนที่มีระดับ (ซี) 4 - 6).....	118
42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดี จากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่ม พนักงานรายชั่วโมง ที่มีระดับซี (ระดับ) 1-5.....	119
43 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุน ทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงาน รายชั่วโมง ที่มีระดับ (ซี) 6 – 10.....	120
44 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลังที่มีลักษณะทางชีวสังคมที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย (ตอนที่ 1)	121
45 ค่าเฉลี่ยของการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนฯแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบที่มีลักษณะ ทางชีวสังคมที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ตามระดับตัวแปรอิสระที่ส่งผล แบบเดี่ยว (ตอนที่ 2).....	122
46 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน อย่างมี จริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง การรับรู้สถานการณ์ ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มรวม.....	123

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
47 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง การรับรู้สถานการณ์ ย้าย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย (อายุเฉลี่ย 41.8 ปี)	124
48 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง การรับรู้สถานการณ์ ย้าย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุมาก.....	125
49 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง การรับรู้สถานการณ์ ย้าย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ ในการทำงานน้อย (ประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 15.6 ปี).....	126
50 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง การรับรู้สถานการณ์ ย้าย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ ในการทำงานมาก.....	126
51 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง การรับรู้สถานการณ์ ย้าย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือนน้อย (เงินเดือนเฉลี่ย 27,582.16 บาท).....	127
52 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง การรับรู้สถานการณ์ ย้าย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือน มาก.....	128
53 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง การรับรู้สถานการณ์ ย้าย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี.....	129

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
54	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง การรับรู้สถานการณ์ ย้าย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีขึ้นไป.....	130
55	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง การรับรู้สถานการณ์ ย้าย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานประเภทรายเดือน.....	131
56	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง การรับรู้สถานการณ์ ย้าย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานประเภทราย ชั่วโมง.....	131
57	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง การรับรู้สถานการณ์ ย้าย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานรายเดือน ที่มีระดับ (ซี) 1 - 3.....	132
58	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง การรับรู้สถานการณ์ ย้าย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานรายเดือนระดับ (ซี) 4 - 6.....	133
59	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง การรับรู้สถานการณ์ ย้าย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานราย ชั่วโมง ที่มีระดับ (ซี) 1 - 5.....	134
60	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง การรับรู้สถานการณ์ ย้าย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานราย ชั่วโมง ที่มีระดับ (ซี) 6 - 10.....	135

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
61 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางรับรู้สถานการณ์ย่อย เหตุผลเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลัง ที่มีลักษณะทางชีวสังคมที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย (ตอนที่ 1)	136
62 ค่าเฉลี่ยของการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าฯ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบที่มีลักษณะทางชีวสังคมที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามระดับตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ตอนที่ 2).....	137
63 แสดงผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลัง จำแนกตามตัวแปรชีวสังคมที่แตกต่างกัน เพื่อเทียบเคียงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ระหว่างพนักงานประเภทรายเดือน และพนักงานประเภทรายชั่วโมง.....	139
64 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลัง จำแนกตามตัวแปรชีวสังคมที่แตกต่างกัน เพื่อเทียบเคียงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมระหว่างพนักงานประเภทรายเดือน และพนักงานประเภทรายชั่วโมง (ต่อ).....	140

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model)	25
2 กรอบแนวคิดและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ.....	65
3 ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ระหว่างการได้รับการ สนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	91
4 ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานที่มีอายุน้อย ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	93
5 ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ระหว่างการได้รับการ สนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	95
6 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในกลุ่มพนักงานรายเดือนที่มีระดับ (ซี) 4-6.....	103
7 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในกลุ่มพนักงานรายชั่วโมงที่มีระดับ (ซี) 1-5	105
8 เปอร์เซ็นต์การทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงาน ยาสูบ กระบวนการคลัง ในกลุ่มรวม โดยกลุ่มตัวแปรทางจิตเดิม กลุ่มตัวแปร ลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ และกลุ่มตัวแปรทางสังคม แยกกันทำนายโดย ตัวแปรในแต่ละกลุ่ม.....	143
9 ค่า F ที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางสังคม จิตลักษณะเดิม ที่มีต่อ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย.....	146

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้สภาพสังคมในปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลกระทบให้เกิดปัญหาทางสังคมนานาประการตามมา โดยเฉพาะปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมในสังคมไทย อาทิ ปัญหายาเสพติด อาชญากรรม ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาการทุจริตฉ้อราษฎร์บังหลวง ปัญหาแหล่งอบายมุข แหล่งเร่ร่อน การขาดความรับผิดชอบต่อสังคม ฯลฯ แสดงถึงความเสื่อมถอยทางด้านจิตใจและจริยธรรมของคนในสังคม ซึ่งล้วนเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการที่จะต้องช่วยกันเร่งส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับสังคมไทย การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับคนในสังคมและประเทศชาติ นับเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกภาคส่วนต่างได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมทั้งสิ้น แต่ยังไม่สามารถที่จะดำเนินการให้ชัดเจนเป็นรูปธรรมได้

จากวิกฤติด้านคุณธรรมจริยธรรมตามที่กล่าวมานั้น รัฐบาลได้ให้ความสนใจในการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมโดยพยายามดำเนินการให้ชัดเจนเป็นรูปธรรมกับองค์กรภาครัฐเพื่อเป็นการนำร่องและเป็นแบบอย่างของภาคส่วนอื่นในสังคม ดังนั้น รัฐบาลจึงมีนโยบายการปรับปรุงการบริหารจัดการให้ทันต่อการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและจำเป็นต้องยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 279 มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และพนักงาน หรือลูกจ้างอื่นของรัฐ จะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ในการพิจารณา สรรหา กลั่นกรอง หรือแต่งตั้งบุคคลใด เข้าสู่ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องในการใช้อำนาจของรัฐ รวมทั้งการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการลงโทษบุคคลนั้น จะต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม และคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวด้วย และส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจิตสำนึกในด้านจริยธรรมฯ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550: 111-112)

การปลูกฝังคุณธรรมละจริยธรรมในองค์กรภาครัฐเริ่มจากข้าราชการการเมืองเป็นอันดับแรก โดยกำหนดเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2543 จากนั้นจึงขยายผลไปยังส่วนราชการในระดับกระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานและองค์กรอื่นๆ รวมถึงรัฐวิสาหกิจต่างๆ ซึ่งเป็นกลไกของภาครัฐ เพื่อเป็นแบบอย่างการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสังคมไทย สำหรับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแล้ว รัฐบาลได้มีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2544 ว่าด้วยหลักเกณฑ์และแนวทางการกำกับดูแลองค์กรที่ดีในรัฐวิสาหกิจ หมวดที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณ ซึ่งกล่าวถึง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณ

เพื่อให้กรรมการ ฝ่ายจัดการ และพนักงานทุกคน ได้ทราบถึงมาตรฐานการปฏิบัติที่รัฐวิสาหกิจและเจ้าของกิจการ/ผู้ถือหุ้นคาดหวัง

โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่ต้องดำเนินการปรับปรุงองค์กรและแปรสภาพเป็นบริษัทจำกัดตามนโยบายของรัฐบาล ได้มีการประชุมคณะกรรมการอำนวยการโรงงานยาสูบ ครั้งที่ 7 ประจำปีงบประมาณ 2545 ในวันที่ 30 เมษายน 2545 มีมติให้จัดทำคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและพนักงานยาสูบ จากนั้น จึงมีคำสั่งโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่ 176/2545 ลงวันที่ 12 มิถุนายน 2545 ให้ประกาศใช้คู่มือจริยธรรมดังกล่าว พร้อมกับตั้งยุทธศาสตร์ระดับองค์กรด้านการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรและมีธรรมาภิบาลขึ้นมาในแผนวิสาหกิจ ฉบับที่ 12 ปีงบประมาณ 2545-2549 และต่อเนื่องในแผนวิสาหกิจ ฉบับที่ 13 ปีงบประมาณ 2550-2554 (โรงงานยาสูบกระทรวงการคลัง. 2554)

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ภายในองค์กรของโรงงานยาสูบเมื่อปี 2546 เฉพาะปัจจัยด้านบุคลากร พบว่า พฤติกรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ ยังไม่พัฒนาไปในแนวทางที่พึงประสงค์ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่ตรงเวลา มีความตระหนักรู้และให้ความสำคัญในหน้าที่น้อย ตลอดจน สมรรถนะในการทำงานต่ำ ขาดความเป็นมืออาชีพ (โรงงานยาสูบ. 2547) ซึ่งเนื้อหาโดยรวมของประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ได้ปรากฏอยู่ในคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและพนักงานยาสูบ แต่เมื่อมีการตรวจและปลูกฝังความรู้เรื่องหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาลแล้ว พฤติกรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ ยังคงมีวัฒนธรรมแบบเดิมและไม่พัฒนาไปในแนวทางที่พึงประสงค์เช่นเดิม ผู้บริหารของโรงงานยาสูบได้เห็นถึงความสำคัญและถือว่าเป็นเรื่องด่วนที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไขเพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อการแข่งขันทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีจริยธรรม ซึ่งเป็นการผสมผสานวัฒนธรรมใหม่ตามแผนการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐและเป็นเงื่อนไขของการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรจากกระทรวงการคลัง

ในการที่จะพัฒนาพนักงานโรงงานยาสูบ ให้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและพนักงานยาสูบนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจความรู้พื้นฐานและปัจจัยสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมอื่น ๆ ก่อน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิของไทยได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติดี ประพฤติชอบ ทั้งทางกาย ทางวาจา ทางใจ ซึ่งเป็นแนวทางหรือกฎเกณฑ์ความประพฤติของมนุษย์ที่สัมพันธ์กับระบบของสังคมวิถีดำเนินชีวิต เพื่อความสงบสุขและความดีงาม ซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของมนุษย์ผู้มีปัญญา มีเหตุผลได้ใช้กระบวนการไตร่ตรองอย่างมีระบบว่าสิ่งใดควรกระทำ สิ่งใดไม่ควรกระทำ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2524) และมีหลักฐานจากงานวิจัยจำนวนหนึ่ง พบว่า การที่ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจไทยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นกับปัจจัยหลายประการ ทั้งด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากหน่วยงานมาก (วิเชียร ธรรมารช. 2546; กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ. 2547; รวีกาญจน์ เตือนดาว. 2547; อภิรดี โสภางค์. 2547) มีหัวหน้าและผู้ร่วมงานเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ. 2547; ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ. 2547; อภิรดี โสภางค์. 2547) และด้านลักษณะส่วนบุคคลบางด้าน

เช่น มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองสูง (เนืออน พิณประดิษฐ์ และคณะ. 2546; รวิกาญจน์ เตือนดาว. 2547; ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ. 2547; อภิรดี โสภางค์. 2547) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (เนืออน พิณประดิษฐ์ และคณะ. 2546; รวิกาญจน์ เตือนดาว. 2547; อภิรดี โสภางค์. 2547) มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูง (เนืออน พิณประดิษฐ์ และคณะ. 2546; ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ. 2547; อภิรดี โสภางค์. 2547) เป็นต้น

จากงานวิจัยวิลาสลักษณ์ ชวีวัลลี และคณะ (2547) ที่ศึกษาตัวชี้วัดพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการพลเรือนทั่วไปจาก 4 กระทรวง จำนวน 3,000 คน ได้ผลงานวิจัยที่ศึกษารอบคอบครอบคลุมตัวแปรเชิงเหตุของพฤติกรรมการทำงานราชการในหลายด้าน และมีผลสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบก่อนหน้านี้หลายเรื่อง ตัวชี้วัดสำคัญของการมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์มีทั้งตัวชี้วัดด้านจิตใจ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม ตลอดจนความเครียดในการทำงาน เป็นต้น และสถานการณ์แวดล้อมในการทำงาน เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เจตคติ ที่ดีต่อการทำงาน และการมีแบบอย่างการทำงานที่ดี เป็นต้น อย่างไรก็ตามงานวิจัยดังกล่าวให้ผลเกี่ยวกับลักษณะของข้าราชการทั่วไป ซึ่งคณะผู้วิจัยก็ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ควรจะมีการศึกษาตัวชี้วัดพฤติกรรมทำงานราชการของข้าราชการเฉพาะกระทรวง หรือเฉพาะตำแหน่งงาน อาจทำให้พบผลที่เด่นชัดมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละตำแหน่งหน้าที่อาจจะต้องการพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์แต่ละเรื่องไม่เท่าเทียมกัน จากผลการวิจัยดังกล่าวทำให้เข้าใจได้ว่า ในการที่จะพัฒนาให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของข้าราชการไทยกลุ่มต่างๆ นั้นขึ้นอยู่กับสาเหตุภายนอกและสาเหตุภายในจิตใจของข้าราชการ โดยสาเหตุภายนอกที่สำคัญคือระบบราชการและสภาพแวดล้อมในแต่ละหน่วยงาน ส่วนสาเหตุภายในได้แก่ ลักษณะทางจิตใจของข้าราชการที่เป็นแกนหลักของพฤติกรรมคนดีคนเก่ง ซึ่งมีหลายประการดังกล่าว (ดวงเดือน พันธุมนาวิณ. 2543)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจปัจจัยที่กล่าวมานี้ว่า ปัจจัยทางจิตและสังคมใดจะเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบตามสารระในคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและพนักงานยาสูบ กระทรวงการคลัง หรือหนังสือรับรองการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงานยาสูบ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรกลุ่มใด ระหว่างตัวแปรกลุ่มลักษณะทางสังคม ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลังสูงสุด และตัวแปรใดบ้างที่เป็นตัวทำนายที่ดี

2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มลักษณะทางสังคม กับตัวแปรในกลุ่มลักษณะทางจิตเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทบการคลัง ประเภทรายเดือนกับรายชั่วโมง และพนักงานที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบว่ามีปัจจัยสำคัญด้านใด ในกลุ่มจิตลักษณะเดิม จิตลักษณะตามสถานการณ์ และลักษณะสถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เพื่อเป็นข้อมูลนำไปสู่การพัฒนาหรือป้องกันได้อย่างตรงประเด็น
2. ปัจจัยสำคัญที่ศึกษาพบสามารถนำไปสร้างเป็นต้นแบบชุดฝึกอบรมพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ
3. ผลจากการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางในการเสนอแนะแก่หน่วยงาน ในการส่งเสริมฝึก อบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
4. ได้ทราบว่าสภาพการจ้างงานที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ที่จะเป็นประโยชน์ในการปรับสภาพการจ้างงานเพื่อนำไปใช้การปรับปรุงการบริหารองค์กรให้เป็นนิติบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานโรงงานยาสูบใน ส่วนกลาง ประกอบไปด้วย พนักงานโรงงานยาสูบ ประเภทรายเดือน (ระดับ 3 ถึงระดับ 8) และพนักงานโรงงานยาสูบ ประเภทรายชั่วโมง (ระดับ 1 ถึงระดับ 10) จำนวนทั้งสิ้น 3,321 คน (ข้อมูล ณ วันสิ้นงบประมาณ 2552)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานโรงงานยาสูบ กระทบการคลัง ในส่วนกลาง ประกอบไปด้วย พนักงานโรงงานยาสูบ ประเภทรายเดือน (ระดับ 3 ถึงระดับ 8) และพนักงานโรงงานยาสูบ ประเภทรายชั่วโมง (ระดับ 1 ถึงระดับ 10) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ ยามาเน่ (Yamane, 1967: 886) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้าและวิธีสุ่มแบบง่าย จำนวนทั้งหมด 336 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม หมายถึง สถานการณ์ปัจจุบันหรือสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่บุคคลกำลังประสบอยู่ เป็นสิ่งที่เอื้อหรือขัดขวางการเกิดพฤติกรรมหนึ่ง ๆ สำหรับในงานวิจัยนี้ ตัวแปรที่ศึกษาในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่

1.1.1 การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า

1.1.2 การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

1.1.3 สถานการณ์ยู่ยู่ในการทำงาน

1.2 กลุ่มจิตลักษณะเดิม หมายถึง ลักษณะจิตใจที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหนึ่ง ๆ เป็นลักษณะที่สะสมมาในตัวบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน มีลักษณะที่ค่อนข้างคงที่ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน ตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย

1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1.2.2 ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง

1.2.3 เหตุผลเชิงจริยธรรม

1.3 กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ หมายถึง การศึกษาลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน มีความไวต่อการแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ในปัจจุบัน ตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ ได้แก่

1.3.1 เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

1.3.2 เจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคม

1.3.2 ความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงาน

1.4 กลุ่มลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน โดยการแบ่งกลุ่มตามค่าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ และระดับการศึกษา สภาพการจ้างงาน (ประเภทพนักงาน) และระดับ (ซี) โดยการแบ่งกลุ่มตามค่าเฉลี่ย

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ พฤติกรรมทำงานอย่างมีจริยธรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง หมายถึง ผู้ที่เป็นพนักงานประจำของโรงงานยาสูบทุกประเภทที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ประกอบไปด้วย พนักงานรายเดือน (ผู้ที่เป็นพนักงานประจำของโรงงานยาสูบและปฏิบัติงานในส่วนกลางโดยคิดค่าจ้างเป็นเดือน) และพนักงานรายชั่วโมง (ผู้ที่เป็นพนักงานประจำของโรงงานยาสูบและปฏิบัติงานในส่วนกลางโดยคิดค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง)

นียมปฏิบัติกร

1. พฤติกรรมกรทงนอยงมจริยธรรม พฤติกรรมกรทงนอยงมจริยธรรม หมายถึง กรทงนที่พนักงนรรงนยาสูบ กรทงนกรคล่งปฏิบัติหรือแสดงออกในกรทงนอยงม สอดคล่งกับหลักกรในคุ่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของผูบรหกรและพนักงนยาสูบ กรทงนกรคล่ง ซึ่งมิลักษณะด่งตอไปนี้

1. มรีควมรับผิตชอบ หมายถึง กรปฏิบัติหน้าทที่ดวยควมเออใจใส่ ดวยควมซื่อสัตย์ สุจริต ไม่แสวงหผลประโยชน์ส่วนตน มรีควมอดทน ขยันหมั่นเพียร ตรงต่อเวลา ปฏิบัติงนดวยควม ถูกต้อง รวดเร็ว

2. ปฏิบัติตมระเบียบ หมายถึง กรปฏิบัติหน้าทที่ตมระเบียบข้อบ่งค้บของหน่วยงน โดยประพฤติปฏิบัติตมจริยธรรมและจรรยาบรรณอยงมเคร่งครัด และหลีกเลี่ยงกรให้-รับสิ่งของ กรให้-รับเลี้ยงรับรองหรือประโยชน์อื่น ๆ จากผูที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับรรงนยาสูบ โดยไม่รับของขวัญที่มี มูลค้บเกินกว่ 3,000 บาท และควรรยงนให้ผูบ่งค้บบัญชาทรบ

3. แสวงหควมรู้เพิ่มเติม หมายถึง มรีกรแสวงหแนวทงใหม่ ๆ มรีกรนำอุปกรณ์ ต่ง ๆ ที่ทันสมัยมมาใช้ในกรปฏิบัติงน มรีกรติดตามข่วสกรท่งภยในและภยนอกหน่วยงน เข้าร่วม กรฝีกอบรม/สัมมนาเพื่อนำควมรู้มมาใช้ในกรปฏิบัติงน มรีควมคิดสร้งสรรค์ นำข้อเสนอแนะและ ข้อผิตพลดมมาใช้ปร่งข้บกรปร่งในกรปฏิบัติงน และมรีควมมุงมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้มรี ประสิทธิภพและประสิทธิผลท่งตอตนเองและองค้กร

4. ใช้และรักษทรัพย์สินอยงมประหยัดและคุ่มค้บ หมายถึง กรใช้วัสดุอุปกรณ์ต่ง ๆ ของหน่วยงนโดยมรีกรวางแผนไว้ล่วงหน้า รวมท่งนำวัสดุอุปกรณ์ที่เหลือใช้น้กลับมมาใช้ใหม่ได้ มรีกร เก็บรักษวัสดุอุปกรณ์ไว้ในที่ปลอดภัยให้เป็นระเบียบเรียบร้อยสมรถนนำมใช้ได้อยงมสะดวก มรีกร ซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ที่ชำรุดเพื่อเตรียมพร้อมในกรใช้งนตอไป มรีกรตรวจทงน ดูแลวัสดุอุปกรณ์ ต่ง ๆ หลังจกเลิกใช้แล้ว และช่วยกันรักษสภพแวดล้อมในกรทงน ให้สะอาดและปลอดภัย รื่นรมย์อยู่เสมอ เป็นต้น

5. รักษาควมสัมพันธ์กับลูกค้าและสังคม หมายถึง กรรักษาควมลับของลูกค้า สังคม ประชาชนอยงมเคร่งครัด ให้บรกรกับลูกค้า สังคม ประชาชนดวยควมเป็นธรรม มรีควมเอื้อเฟื้อ มรี น้ำใจ ใช้วจจาที่สุภพอ่อนโยน รวมท่งให้บรกรที่รวดเร็ว ถูกต้องและเป็นทีพอใจตลอดจนรักษาเวลนั ดหมายอยงมเคร่งครัด ประพฤติตนเองให้เป็นทีเชื่อถือของบุคคลท่วไป

6. ยึดมั่นในเกียรติภูมิของรรงนยาสูบ หมายถึง มรีควมภคภูมิใจที่ปฏิบัติงนใน หน่วยงนนี้ ยึดมั่นและเชื่อวกรปฏิบัติงนในหน่วยงนนี้มีเกียรติ มีศค้ศรี

7. มรีควมสอม่ค้บและเกื้อกูลกันภยในหน่วยงน หมายถึง กรให้ความช่วยเหลือซึ่ง กันและกัน มรีกรแนะนำและช่วยแก้ปัญห เออใจใส่เพื่อนร่วมงน พุดจาดวยควมสุภพ มรีน้ำใจ เครพสิทธิส่วนบุคคล มรีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีตอกัน ไม่ปิดบังข่วมูลที่จ้บเป็นตอกรปฏิบัติงนของเพื่อน

ร่วมงาน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่กล่าวร้ายกัน โดยปราศจากข้อมูลความจริง อันนำไปสู่ความแตกแยกหรือความเสียหายภายในหน่วยงาน

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” จำนวน 38 ข้อ มีพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 38-228 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นแบบความคงที่ภายในโดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับ เท่ากับ .934 ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมทุกด้านสูงกว่า แสดงว่าเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

2. การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า หมายถึง การรับรู้ของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ว่าหัวหน้างานให้การสนับสนุนในการทำงาน ทางด้านอารมณ์ เช่น ให้ความจริงใจ กำลังใจในการทำงาน ให้การยอมรับ ยินดีในความสำเร็จ ทางด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น ให้ความรู้ คำปรึกษา พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และทางด้านสิ่งของหรือบริการ เช่น จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน สนับสนุนงบประมาณ การบริการต่างๆ เป็นต้น ในการวัดการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามจากแบบวัดของ อภิรดี โสภางค์ (2547) มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราวัดประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” มีจำนวน 10 ข้อ มีพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10-60 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นแบบความคงที่ภายในโดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .957 ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนต่ำกว่า

3. การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่พนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ได้เห็นตัวอย่างจากหัวหน้าหน่วยงานของตนและเพื่อนร่วมงานทำงานในหน้าที่ได้อย่างมีจริยธรรม สอดคล้องกับคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและพนักงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ในการวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง วัดจากแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” จำนวน 10 ข้อ มีพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10-60 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นแบบความคงที่ภายในโดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .904 ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนต่ำกว่า

4. สถานการณ์ช่วยในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานโรงงานยาสูบถึงสถานการณ์ต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งอาจมีลักษณะชักจูงใจให้บุคคลกระทำขัดกับกฎเกณฑ์ของสังคม หรือกฎเกณฑ์ที่ได้วางไว้เป็นหลักปฏิบัติอยู่แต่เดิม เพื่อประโยชน์ส่วนตัวบางประการ ในการวัดสถานการณ์ช่วยในการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง วัดจากแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” จำนวน 20 ข้อ

มีพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 20–120 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับแบบสัมประสิทธิ์แอล .920 ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่าเป็นผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะยุ่งยากกว่าผู้ที่มีคะแนนต่ำ

5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่พนักงานโรงพยาบาล มีความตั้งใจที่จะทำงาน มีความพากเพียรพยายาม หรือความมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้สำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ถึงแม้จะพบอุปสรรค ก็ไม่ย่อท้อ และรู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง ในการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยปรับปรุงตัดแปลงข้อคำถามจากแบบวัดของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ (2547) มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จาก“จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” มีจำนวน 8 ข้อ มีพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 8–48 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นแบบความคงที่ภายในโดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .865 ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่าเป็นผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ที่มีคะแนนต่ำกว่า

6. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถของพนักงานโรงพยาบาล กระบวนการคลัง ในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคต รวมทั้งความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้รู้จักอดได้รอได้ เพื่อรองรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าที่จะมีมาในอนาคตนั้น ในการวัดลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตนผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามจากแบบวัดของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ (2547) มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จาก“จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” มีจำนวน 10 ข้อ มีพิสัยของคะแนน อยู่ระหว่าง 10–60 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นแบบความคงที่ภายในโดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .865 ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมากกว่าผู้ที่มีคะแนนต่ำกว่า

7. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกหรือตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมบางอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลดังกล่าวนี้จะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล เหตุผลที่บุคคลอาจใช้ได้ นั้นผู้วิจัยใช้ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก ผู้วิจัยนำมาจากแบบวัดของ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ประกอบด้วยสถานการณ์ 7 เรื่อง แต่ละเรื่องประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ รวม 12 ข้อ มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จาก“จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” มีพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 12–72 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นแบบความคงที่ภายในโดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .807 ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่าเป็นผู้ที่มีคะแนนเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนต่ำกว่า

8. เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม หมายถึง การที่พนักงานโรงพยาบาล กระบวนการคลังมีความรู้เชิงประเมินค่า เกี่ยวกับการทำงานที่สอดคล้องกับหลักการในคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและพนักงานโรงพยาบาล ว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์หรือมีโทษ และมีความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักในคู่มือ และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับคู่มือเพียงใด ในการวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ

ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ข้อ จำนวน 19 ข้อ มีพิสัยของคะแนน อยู่ระหว่าง 19–114 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นแบบความคงที่ภายในโดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .939 ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่าเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีคะแนนน้อยกว่า

9. เจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมในองค์กร หมายถึง ความรู้เชิงประเมินค่าของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลังเกี่ยวกับสภาพการเปลี่ยนแปลงภายนอกและภายในองค์กรที่มีผลดีต่อสังคม และประชาชน ว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์หรือมีโทษต่ออาชีพการงานเพียงใด มีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคม ทั้งภายในและภายนอก และมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน หรือยอมรับสภาพการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพียงใดการวัดเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคม ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดที่มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” จำนวน 21 ข้อ มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 21–126 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นแบบความคงที่ภายในโดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .932 ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่า เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมในองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนต่ำกว่า

10. ความเชื่ออำนาจในตนต่อการทำงาน หมายถึง ความเชื่อและการคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับการทำงานว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียนั้นเกิดจากตนเองมากกว่าที่จะเกิดจากคนอื่น หรือความบังเอิญ ในการวัดความเชื่ออำนาจในตนต่อการทำงาน ผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามจากแบบวัดของวิริตี ปานศิลา. (2542) มีลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราวัดประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” มีจำนวน 8 ข้อ มีพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 8–48 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นแบบความคงที่ภายในโดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .837 ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่าเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนต่ำกว่า

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวการวิเคราะห์สาเหตุพฤติกรรมตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นกรอบในการประมวลเอกสารและกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุที่จะอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม กล่าวถึงสาเหตุสำคัญในการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ 4 กลุ่มสาเหตุ ได้แก่ ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม (เช่น การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สถานการณ์ช่วยๆในการทำงาน เป็นต้น) จิตลักษณะเดิม (เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสถานการณ์กับจิตลักษณะเดิม (เช่น การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) และจิตลักษณะตามสถานการณ์ (เช่น ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม)

2. ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ของดวงเดือน พันธุนาวิน (2543) เป็นกรอบในการกำหนดปัจจัยเชิงเหตุด้านจิตใจ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ทฤษฎีนี้สรุปจากผลวิจัยหลายเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนไทยวัยต่างๆ จำนวนมาก จนได้ข้อสรุปที่สอดคล้องตรงกันว่า การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมคนดี และคนเก่ง เช่น การรับผิดชอบหน้าที่ เปรียบได้กับดอกและผลของต้นไม้ นั้น เกิดจากสาเหตุสำคัญทางจิตใจ 2 ส่วน คือ จิตลักษณะส่วนที่เป็นรากของต้นไม้ 3 ประการ ได้แก่ การเป็นบุคคลที่มีสติปัญญาดี สุขภาพจิตดี และประสบการณ์ทางสังคมสูง และส่วนที่เป็นลำต้นของต้นไม้ คือ จิตลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ คุณธรรมและค่านิยม ในการวิจัยครั้งนี้ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงการประพฤติปฏิบัติในการทำงานอย่างตั้งใจและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ เป็นผลมาจากปัจจัยลักษณะทางจิตหลายประการ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม และมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง เป็นต้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง : ประวัติ และจริยธรรมองค์กร
2. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม : ความหมายและการวัด
3. แนวทางการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมบุคคล
4. สถานการณ์ทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
5. ลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
 - 5.1 จิตลักษณะเดิมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
 - 5.2 จิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
6. ลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
7. สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ศึกษา

1. โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง : ประวัติ และจริยธรรมองค์กร

โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง : Thailand Tobacco Monopoly

พ.ศ. 2482 รัฐบาลไทยในสมัยนั้น มีนโยบายที่จะให้รัฐ ดำเนินการอุตสาหกรรมยาสูบ เสียเองทั้งหมด จึงได้เริ่มซื้อโรงงานยาสูบไทย ของห้างหุ้นส่วน บุรพายาสูบ จำกัด ที่สะพานเหลือง ถนนพระราม 4 มาดำเนินงาน ภายใต้การควบคุมของ กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังตั้งแต่วันที่ 19 เมษายน 2482 โดยมีชื่อว่า โรงงานยาสูบ ไทยสะพานเหลือง ภายหลังเป็น โรงงานยาสูบ สรรพสามิต 2 และถือว่าวันนี้เป็น **"วันสถาปนาโรงงานยาสูบ"** กิจการยาสูบได้เริ่มขยายตัว

พ.ศ. 2484 เมื่อรัฐบาล ได้รับซื้อโรงงานผลิตบุหรี่ยี่ห้อของบริษัทกวางฮก และบริษัทฮอฟฟิง มาสมทบอีก และยังรับซื้อโรงงานผลิตบุหรี่ยี่ห้อที่บ้านใหม่ ถนนเจริญกรุง (ร.ย.ส.1) พร้อมกับกิจการ เพาะปลูกใบยา ของบริษัทยาสูบอังกฤษ - อเมริกัน(ไทย) จำกัด หรือเรียกโดยย่อว่า บริษัท บี.เอ.ที. การรับซื้อรายหลังนี้ มีเงื่อนไขว่าเจ้าหน้าที่ บี.เอ.ที. ประมาณ 10 นาย จะให้ความร่วมมือดำเนินงาน ในฐานะหัวหน้างานส่วนต่างๆ ต่อไป จนถึงปีภายใต้การควบคุม ของกรมสรรพสามิต โรงงานยาสูบที่ รัฐบาล รวมซื้อมาดำเนินงานนี้เรียกว่า **"โรงงานยาสูบ กรมสรรพสามิต"** และเรียกชื่อภาษาอังกฤษว่า **"Thailand Tobacco Monopoly"** โรงงานยาสูบ กรมสรรพสามิต ได้ดำเนินกิจการตามระบบงาน ของบริษัท บี.เอ.ที. เรื่อยมา ขณะนั้นได้แบ่งหน่วยงาน เป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายโรงงาน ฝ่ายขาย ฝ่ายบัญชี และ ฝ่ายไร่ การดำเนินงานในขณะนั้น ต้องประสบกับปัญหายุ่งยาก นานาประการ เช่น ประชาชนไม่นิยม เมื่อทราบว่า การประกอบอุตสาหกรรมยาสูบ ได้เปลี่ยนมือจากบริษัท บี.เอ.ที. มาเป็นของกรม สรรพสามิต การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการผลิต เมื่อเกิดสงครามมหาเอเซียบูรพา และการกักตุน บุหรี่ที่เกิดขึ้นตามมา เป็นต้น เมื่อทหารญี่ปุ่นเข้ายึดโรงงานผลิตบุหรี่ยี่ห้อที่บ้านใหม่ และสำนักงานใหญ่

ของกองการยาสูบ โดยความเข้าใจผิด ในตอนปลายปี พ.ศ. 2484 เจ้าหน้าที่ บี.เอ.ที. ซึ่งบริหารงาน อยู่ในโรงงานยาสูบ ตามเงื่อนไข บางคนได้หลบหนีออกไปนอกประเทศ และบางคนถูกทหารญี่ปุ่น ควบคุมตัวไว้ เป็นเหตุให้กิจการยาสูบ ในระยะนี้ต้องหยุดดำเนินการ จนกระทั่งได้มีการเจรจาทาง การเมือง ให้ทหารญี่ปุ่นถอนตัวไปจากโรงงาน แล้วกองการยาสูบ กรมสรรพสามิต จึงได้จัดเจ้าหน้าที่ ไทยเข้าดำเนินงานแทนเจ้าหน้าที่ บี.เอ.ที. โรงงานยาสูบโดยเจ้าหน้าที่ไทยบริหารกิจการยาสูบ ระหว่างสงคราม (พ.ศ. 2485-2488) ต้องเปลี่ยนสังกัดครั้งหนึ่ง เมื่อมีการประกาศ พระราชกฤษฎีกา จัดวางระเบียบราชการ กระทรวงอุตสาหกรรม เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2485 ให้โอนโรงงานยาสูบ กรม สรรพสามิต กระทรวงการคลัง ไปสังกัดกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม แต่ต่อมาใน เดือนตุลาคม 2486 โรงงานยาสูบจึงได้กลับมา สังกัดกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ตามเดิม

วิสัยทัศน์ : "เป็นองค์กรระดับนำในธุรกิจยาสูบที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และมุ่งสู่ธุรกิจอื่น"

พันธกิจ : "เป็นผู้นำในการผลิตและจำหน่ายบุหรี่ที่มีคุณภาพดีได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ และตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้าและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ภายใต้องค์กรธรรมาภิบาลที่มีความ รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม คำนึงถึงสุขภาพของผู้บริโภคและมุ่งสู่ธุรกิจอื่น"

นโยบายที่สำคัญของโรงงานยาสูบ : คณะกรรมการอำนวยการโรงงานยาสูบ ได้มอบ นโยบายเพื่อปรับปรุง พัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงงานยาสูบ โดยพิจารณา อนุมัติ และเห็นชอบให้ดำเนินการในเรื่องต่างๆแบ่งตามกลุ่มภารกิจ 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ

1. กำหนดแผนงานที่สำคัญต่อการดำเนินงาน ได้แก่ แผนวิสาหกิจ แผนปฏิบัติการ การ แผนการเงิน ประจำปีงบประมาณ 2553 แผนการตรวจสอบ แผนกลยุทธ์และแผนการ ปฏิบัติการของคณะกรรมการตรวจสอบ แผนการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง แผนการบริหารความเสี่ยง และแผนการย้ายโรงงานผลิตยาสูบ

2. เห็นชอบร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การ ร.ย.ส. แห่งประเทศไทย โดยให้ นำส่งข้อเสนอในการปรับองค์กรเป็นนิติบุคคลของโรงงานยาสูบ และร่างพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว ให้กระทรวงการคลังเพื่อดำเนินการต่อไป

3. อนุมัติให้ตราระเบียบฯ ว่าด้วยคณะกรรมการตรวจสอบ พ.ศ. 2552 และระเบียบฯ ว่าด้วยการตรวจสอบภายใน พ.ศ. 2552 รวมทั้งอนุมัติให้แก้ไขและตราเป็นระเบียบฯ ว่าด้วย คุณสมบัติมาตรฐานพนักงานยาสูบ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2552 และระเบียบฯ ว่าด้วยค่าเสื่อมราคา ทรัพย์สินพ.ศ. 2552 เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและเหมาะสม สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน

4. อนุมัติหลักการดำเนินโครงการพัฒนาที่ดินโรงพยาบาลโรงงานยาสูบ (เดิม) บริเวณถนนสาทร โดยพิจารณาความเป็นไปได้ของการที่โรงงานยาสูบลงทุนโครงการเอง หรือการ ร่วมทุนกับเอกชน เพื่อให้โรงงานยาสูบได้รับประโยชน์สูงสุด

5. เห็นชอบในหลักการและแผนงานให้โรงพยาบาลโรงงานยาสูบปรับปรุงประสิทธิภาพโดยดำเนินการเอง และยังคงเป็นโรงพยาบาลสวัสดิการของโรงงานยาสูบ

6. อนุมัติตั้งงบประมาณ งบกลาง ปี 2552 เพิ่มเติม 7 ล้านบาท จัดสรรเป็นทุนช่วยเหลือการศึกษาสำหรับบุตรพนักงานยาสูบ เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของพนักงานยาสูบ และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงาน

7. ส่งเสริมให้องค์กรแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ผ่านการดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ เช่น การอนุญาตให้องค์กรบริหารส่วนตำบลโป่งงาม อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ไร่ที่ดินของโรงงานยาสูบประมาณ 5 ไร่ เพื่อก่อสร้างอ่างเก็บน้ำห้วยปูแกง เป็นแหล่งกักเก็บน้ำ และช่วยชะลอการไหลหลากของน้ำป่าในช่วงฤดูฝน ไม่ให้ท่วมบ้านเรือนราษฎร

กลุ่มภารกิจด้านไวยา

1. อนุมัติหลักการให้การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในโครงการก่อสร้างโรงบ่มใบยาเวอร์ยี่เนียบแบบประหยัดพลังงาน และโครงการพัฒนาโรงบ่มใบยาเบอร์เลย์ โดยให้ครอบคลุมปริมาณการผลิตของชาวไร่ในสังกัดโรงงานยาสูบให้ครบถ้วน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการผลิตใบยาที่มีคุณภาพ และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

2. อนุมัติหลักการนำระบบการปฏิบัติงานด้านเกษตรกรรมที่ดี ตามแนวทางของศูนย์ความร่วมมือเพื่องานวิจัยวิทยาศาสตร์ด้านพืชยาสูบ มาใช้ในการผลิตยาสูบในปีงบประมาณ 2553 และ 2554 ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อการผลิตใบยาสูบคุณภาพดี และเกิดการพัฒนาในเชิงเศรษฐกิจ

3. อนุมัติซื้อใบยาประเทศจีนและใบยาประเทศบราซิลทดแทนใบยาประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อลดต้นทุนการผลิต

กลุ่มภารกิจด้านการผลิต

1. อนุมัติและให้ความเห็นชอบในการดำเนินโครงการก่อสร้างโรงงานผลิตยาสูบแห่งใหม่ ดังนี้

1.1 อนุมัติจัดซื้อที่ดินสำหรับโครงการฯ จาก บริษัท สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำกัด (มหาชน)

1.2 เห็นชอบผลการคัดเลือกผู้ออกแบบงานจ้างออกแบบฯ โครงการก่อสร้างโรงงานผลิตยาสูบแห่งใหม่และอนุมัติให้ว่าจ้างผู้ร่วมทำงานทั้งห้าฝ่าย ซึ่งประกอบด้วยบริษัท ดีไซน์ 103 อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด, บริษัท ดีไซน์ 103 จำกัด, บริษัท ที่ปรึกษา คีน จำกัด, บริษัท อรุณชัย เสรี คอนซัลติ้ง เอนจิเนียริ่ง จำกัด และบริษัท อีอีซี เอ็นจิเนียริ่ง เนทเวิร์ค จำกัด ให้เป็นผู้ออกแบบฯ โครงการก่อสร้างโรงงานผลิตยาสูบแห่งใหม่

1.3 อนุมัติวงเงินเบิกจ่ายและวงเงินดำเนินงานโครงการฯ ปีงบประมาณ 2552-2557 ที่ได้มีการปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2. อนุมัติหลักการจัดซื้อและจ้างเหมาติดตั้งเครื่องผลิตก้นกรองบุหรี่กำลังผลิตไม่ต่ำกว่า 12,000 ชิ้นต่อนาที เพื่อลดต้นทุนการผลิต

3. อนุมัติซื้อและจ้างเหมาติดตั้งเครื่องอบไอบยา เพื่อใช้งานที่หน่วยงานผลิตบุหรี่ ต้นแบบเพื่อการวิจัย

กลุ่มภารกิจด้านตลาด

1. เห็นชอบในหลักการ ให้ดำเนินการหาพันธมิตรทางการค้าและร่วมมือทางธุรกิจ กับทุกรายที่มีศักยภาพและมีข้อเสนอเป็นประโยชน์กับโรงงานยาสูบ

2. อนุมัติให้ผลิตและวางจำหน่ายบุหรี่กันกรอง ตรา SHOOT

3. อนุมัติให้ผลิตและวางจำหน่ายบุหรี่กันกรองกลุ่มราคาประหยัด ตรา SMS

4. อนุมัติหลักการดำเนินโครงการชุมชนวิชาการและการเรียนรู้บนโลกเสมือนในชื่อ เว็บไซต์

แผนงานและโครงการในอนาคต

ในสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรง ล้วนส่งผลกระทบต่อ โรงงานยาสูบ ได้แก่ การ ตกต่ำของภาวะเศรษฐกิจทั่วโลก การปรับขึ้นภาษีบุหรี่ของภาค รัฐ มาตรการ ควบคุมยาสูบของรัฐที่เข้มงวดมากขึ้น เช่น ห้าม โฆษณา การจำกัดสถานที่สูบบุหรี่ การรณรงค์ต่อต้าน ลด ละ เลิก การสูบบุหรี่ การนำเทคโนโลยีผลิตภัณฑ์ทดแทนบุหรี่ เช่น e-cigarette การแข่งขันจากบุหรี่ ต่างประเทศ นำเข้า และบุหรี่ ปลอม ภาวะการณ์เช่นนี้ไม่เอื้ออำนวยต่อการประกอบธุรกิจยาสูบ โรงงาน ยาสูบต้องปรับตัวให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และความต้องการของผู้บริโภค โดยจัดทำ แผนวิสาหกิจ ฉบับที่ 15 ปรับปรุงครั้งที่ 1 ปีงบประมาณ 2553-2557 เพื่อกำหนด เป็นกรอบแนวทางใน การดำเนินงานขององค์กร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ระดับองค์กร / ยุทธศาสตร์ระดับกลุ่มภารกิจ

1. ยุทธศาสตร์สร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ระดับกลุ่ม ภารกิจ 4 ยุทธศาสตร์ คือ เพิ่มรายได้จากธุรกิจหลัก เพิ่มรายได้จากช่องทางอื่น บริหารค่าใช้จ่ายใน การดำเนินงาน และบริหารสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ยุทธศาสตร์สร้างความพึงพอใจของลูกค้าและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ สร้างความ พึงพอใจให้ลูกค้าและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีสินค้า / บริการ ที่ได้มาตรฐาน คุณภาพ และหาซื้อง่าย ช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของคู่ค้า เป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม และสร้างความพึง พอใจของชาวไร่และผู้บริโภคสิ่งแวดลอม

3. ยุทธศาสตร์เพิ่มประสิทธิภาพองค์กร ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ระดับกลุ่มภารกิจ 6 ยุทธศาสตร์ คือ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการห่วงโซ่อุปทาน บริหารความเสี่ยงอย่างมี ประสิทธิภาพ พัฒนาระบบบริหารงาน พัฒนาระบบการผลิตและควบคุมคุณภาพผลิตภัณฑ์ พัฒนาระบบการด้านการตลาดและช่องทางการจัดจำหน่าย มุ่งเน้นการวิจัยและพัฒนาที่สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์

4. ยุทธศาสตร์คำนึงถึงสังคมและสิ่งแวดลอม ได้แก่ ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดลอม

5. ยุทธศาสตร์สร้างองค์กรให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ เพิ่มประสิทธิภาพ IT โดยมุ่งเน้นที่การสนับสนุนกระบวนการทางธุรกิจ เสริมสร้างธรรมาภิบาลและการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมการบริหารจัดการความรู้ การสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด ได้จัดทำโครงการรองรับทั้งสิ้น 48 โครงการ วัตถุประสงค์สำเร็จโดยใช้ตัวชี้วัด 83 ตัวชี้วัด มีเป้าหมายด้านการตลาดและการเงิน คือ สามารถรักษาส่วนแบ่งทางการตลาดไม่น้อย กว่าร้อยละ 75 โดยมียอดขายไม่ต่ำกว่า 50,000 ล้านบาท มีกำไรสุทธิมากกว่า 4,000 ล้านบาท ตลอดระยะเวลาของแผน รายละเอียดเป้าหมายของแผนฯ ที่สำคัญตามยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ 2553-2557 ดังนี้

5.1 สร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ จาก 1,556 ล้านบาท ในปี 2553 เป็น 1,984 ล้านบาท ในปี 2555 และมีค่าเป็น 1,463 ล้านบาท ในปี 2557 มูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์มีค่าลดลงในปี 2556 และ 2557 เนื่องจากโรงงานยาสูบมีแผน การลงทุนก่อสร้างและย้ายโรงงานผลิตในช่วงเวลาดังกล่าว

5.2 สร้างความพึงพอใจของลูกค้าและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้มี ระดับคะแนนความพอใจที่ระดับ 4 โดยประมาณ ในปี 2553- 2557

5.3 เพิ่มประสิทธิภาพองค์กร โดยเพิ่มกำไรสุทธิต่อจำนวน พนักงานในปี 2553 ให้มีค่า 1.31 ล้านบาท/คน และเพิ่มเป็น 1.50 ล้านบาท/คน ในปี 2557 รักษาส่วนแบ่งตลาด ร้อยละ 75 ในปี 2553-2554 และเพิ่มส่วนแบ่งตลาดเป็นร้อยละ 76 ในปี 2555-2557 รักษาผลผลิตบุหรี่ให้คงอยู่ที่ 1,303 มวน ต่อปริมาณการใช้ส่วนผสมยาเส้น 1 กิโลกรัม ตลอดระยะเวลา 5 ปี ควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่อรายได้ให้อยู่ที่ร้อยละ 12.98 ในปี 2553 และลดลงเหลือร้อยละ 11.80 ในปี 2557 ตลอดระยะเวลาตรวจคุณภาพโดยใช้ระบบประกันคุณภาพลดมูลค่า การสูญเสียวัตถุดิบในกระบวนการผลิต ร้อยละ 1 ในปี 2553 เหลือร้อยละ 0.8 ในปี 2557

5.4 ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม โรงงานยาสูบได้นำระบบ ปฏิบัติการด้านเกษตรกรรมที่ดี เข้ามาใช้ในกระบวนการเพาะ- ปลูกและการผลิตใบยาสูบ โดยตั้งเป้าหมายให้ปริมาณสารเคมี ตกค้างไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ 100 ตลอดทั้งแผนงาน และมุ่งสร้างภาพลักษณ์องค์กรให้เป็นที่ยอมรับต่อสังคม โดย เป้าหมายของระดับทัศนคติ ภาพลักษณ์องค์กร ในปี 2557 มีคะแนนที่ระดับ 4 ควบคุมปริมาณสารในควันบุหรี่ตราหลัก อยู่ในมาตรฐาน 15 มก./มวน ในปี 2552 และลดลงเหลือ 14 มก./มวน ในปี 2557

5.5 สร้างองค์กรให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการฝึกอบรม พนักงานทั้ง ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค หลายหลักสูตรที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานทุกระดับมีส่วนในการขับเคลื่อนองค์กร โดยจัดทำ โครงการสัมมนา Change Management เพื่อปรับเปลี่ยน องค์กร โดยปี 2553 มี เป้าหมายให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างน้อย 2 โครงการ และเพิ่มเป็น 6 โครงการ ในปี 2557 พัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมต่อการทำงานในทุก ระบบขององค์กร เสริมสร้างธรรมาภิบาลและการเรียนรู้ให้เป็น วัฒนธรรมองค์กร โดยมุ่งสร้างธรรมาภิบาลให้แก่พนักงาน ตลอดแผนงาน จำนวน 2,400 คน

การกำกับดูแลองค์กรที่ดี

โรงงานยาสูบเป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงการคลังที่ดำเนินธุรกิจการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ยาสูบ โดยนำส่งเงินรายได้ให้แก่รัฐในรูปของภาษีเพื่อนำไปพัฒนาประเทศในลำดับต้นตลอดระยะเวลา 70 ปี โรงงานยาสูบตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทางการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยได้นำหลักการบริหารและจัดการแบบบรรษัทภิบาลมาใช้ในการดำเนินงานกับกลุ่มภารกิจหลักของโรงงานยาสูบอย่างต่อเนื่อง และได้พัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานทุกด้านตลอดมา เพื่อให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ กิจกรรมในระยะยาวให้กับโรงงานยาสูบ สร้างความโปร่งใสที่สามารถเปิดเผยและตรวจสอบได้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และมีมาตรฐานการปฏิบัติที่เป็นสากล

นอกจากนี้โรงงานยาสูบ ได้จัดทำคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและพนักงานยาสูบ หนังสือรับรองการปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงานยาสูบ เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารและพนักงานยาสูบ ได้มีหลักการและแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมตลอดจนการดำเนินชีวิตที่ดีงาม สอดคล้องกับระเบียบของโรงงานยาสูบ และกฎเกณฑ์ค่านิยมของสังคม โรงงานยาสูบได้กำหนดนโยบายการดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และแนวทางการกำกับดูแลองค์กรที่ดี เน้นความสำคัญการมีกรรมกรอิสระจากภายนอกจำนวนหนึ่งเป็นแกนหลักในคณะกรรมการอำนวยการฯ เพื่อควบคุมตัดสินใจ กำหนดทิศทาง เป้าหมาย นโยบายและแผนงานในการดำเนินงานของโรงงานยาสูบ และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการฯ เป็นกรรมการและอนุกรรมการหลายคณะตามคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ เพื่ออำนวยความสะดวกด้านต่างๆ และมีการติดตามผลการดำเนินงานของฝ่ายบริหารให้มีการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ กำกับดูแลการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของรัฐวิสาหกิจและนโยบายของรัฐบาล ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกรอบของกฎหมาย ขณะเดียวกันโรงงานยาสูบพยายามพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ยาสูบให้อยู่ในระดับมาตรฐานสากล และเป็นที่ยอมรับของผู้บริโภค รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม คำนึงถึงสุขภาพของผู้บริโภค และมุ่งสู่ธุรกิจอื่นตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงงานยาสูบตั้งจะเห็นได้จากการส่งเสริมแนวคิดและการกำหนดนโยบาย อาทิ ส่งเสริมให้มีกระบวนการดำเนินงานเพื่อควบคุมคุณภาพไปยาและคุณภาพการผลิต เสริมสร้างความรู้และให้ความช่วยเหลือชาวไร่ยาสูบ พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ สนับสนุนให้มีการค้นคว้าวิจัยและพัฒนาคุณภาพไปยาสูบตามมาตรฐานสากล โดยมีการดำเนินงานโครงการเพาะปลูกไปยาต้นแบบที่ได้มีการนำระบบปฏิบัติงานด้านเกษตรกรรมที่ดีมาใช้ โครงการก่อสร้างและพัฒนาโรงบ่มไปยาแบบประหยัดพลังงาน รวมถึงการพัฒนาในด้านการผลิตบุหรี่ยี่มีคุณภาพดี โดยการควบคุมปริมาณทาร์และนิโคตินให้อยู่ในปริมาณที่กำหนด ฯลฯ

นอกจากนี้ โรงงานยาสูบยังมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมมากมาย เพื่อช่วยเหลือทำประโยชน์ให้กับสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม ตามแนวทางองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยบริจาคเงินหรือสิ่งของเพื่อตอบแทนสังคม ได้แก่ การมอบเงินสนับสนุนให้กับองค์กรและสมาคมกีฬา การก่อสร้างอาคารเรียน การมอบเครื่องคอมพิวเตอร์ให้กับ

โรงเรียนและสถานศึกษาที่ขาดแคลนกรรมการอิสระเมื่อได้รับการแต่งตั้ง ต้องรายงานความเป็นอิสระ และจัดทำแบบประเมินผลของตนเองเป็นประจำทุกปี รวมทั้งเข้าร่วมประชุมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการอยู่เสมอระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในในระบบการควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการที่ผู้กำกับดูแลฝ่ายบริหารและบุคลากรทุกระดับของหน่วยงานกำหนดให้มีขึ้น และรวมเป็นหนึ่งในการปฏิบัติงานปกติเพื่อให้มีความมั่นใจว่าการดำเนินงานจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

- หน่วยงานดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- มีการใช้ทรัพยากรคุ้มค่า ควบคุมทรัพย์สินไม่ให้สูญหายหรือใช้ในทางไม่เหมาะสม
- รายงานทางการเงินมีความถูกต้องเชื่อถือได้
- การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องระบบการควบคุมภายในที่มี

ประสิทธิผลต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการคือ

1. ระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิผลต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ สภาพแวดล้อมของการควบคุมที่ดี หน่วยงานต้องสร้างความตระหนักและจริยธรรมในทุก ระดับ พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม กำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน

2. กระบวนการประเมินความเสี่ยงที่เหมาะสม โรงงานยาสูบต้องทราบระดับ ความสำคัญของความเสี่ยง มีการประเมินความเสี่ยงโดยระบุปัจจัยวิเคราะห์และจัดการความเสี่ยงนั้น

3. กิจกรรมควบคุมที่ดี มีวิธีการและนโยบายที่ฝ่ายบริหารกำหนดขึ้นเพื่อมั่นใจว่าแนวทางที่วางไว้สามารถลดความเสี่ยงและบรรลุวัตถุประสงค์ มีการนำมาปฏิบัติในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็น การกำหนดนโยบาย แบ่งแยกหน้าที่ การอนุมัติและการดูแลทรัพย์สิน

4. ระบบสารสนเทศและการสื่อสารข้อมูลที่ดี โรงงานยาสูบควรจัดให้มีระบบ สารสนเทศที่เหมาะสม ถูกต้องสมบูรณ์ ทันสมัยอยู่เสมอ รวมถึงการมีระบบสื่อสารสองทาง เพื่อให้เกิด ความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน

5. ระบบการติดตามและประเมินผลที่ดี เพื่อให้ฝ่ายบริหารมั่นใจว่าระบบการ ควบคุมที่มีอยู่เพียงพอ การปฏิบัติได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเพื่อแก้ไขปรับปรุงการควบคุม ภายในอย่างเหมาะสม ทันเวลา และสอดคล้องกับสถานการณ์ ระบบการควบคุมภายในต้องมีการ พัฒนาอยู่เสมอ เพราะนอกจากจะทำให้หน่วยงานมีระบบการควบคุมภายในที่ดีแล้ว ยังส่งเสริมให้เกิด การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีด้วย ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงต้องให้การยอมรับหน่วย ตรวจสอบภายในเป็นส่วนหนึ่งของการควบคุมภายในที่ต้องมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปี 2552 คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานระบบการควบคุมภายในซึ่งประเมินโดยผู้บริหารและผู้ ตรวจสอบภายใน มีความเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ไม่พบประเด็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เป็น สารสำคัญ

จริยธรรมองค์กรและความขัดแย้งทางผลประโยชน์

โรงงานยาสูบ ได้จัดทำคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและพนักงานยาสูบ หนังสือรับรองการปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงานยาสูบ เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารและพนักงานยาสูบ มีหลักการและแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนการดำเนินชีวิตที่ดี สอดคล้องกับระเบียบของโรงงานยาสูบและกฎเกณฑ์ค่านิยมของสังคม รวมทั้งให้ประกาศใช้นโยบายและแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ขัดกัน

โรงงานยาสูบ ได้จัดอบรมความรู้ และแนวคิดในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณให้กับผู้บริหารและพนักงานยาสูบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานทุกคนยึดมั่นในจรรยาบรรณปฏิบัติงานและดำเนินชีวิตตามหลักคุณธรรม ได้แก่ การอบรม บรรยายหลักสูตร จริยธรรม คุณธรรม ธรรมภิบาลจำนวน 4 หลักสูตร การอบรมหลักสูตร อิสลาม – วิถีธรรม นำชีวิต และการปฏิบัติตนของมุสลิมในสังคมปัจจุบัน จำนวน 2 หลักสูตร และการอบรมจริยธรรมนอกสถานที่ หลักสูตร การปฏิบัติธรรมพัฒนาคน พัฒนาจิต เพิ่มประสิทธิภาพ จำนวน 2 หลักสูตร

(<http://www.thaitobacco.or.th>)

2. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

มนุษย์มีความจำเป็นที่จะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่มทำให้เกิดสังคมขึ้น โดยมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งสิ่งแวดล้อมที่เป็นมนุษย์ด้วยกันเองและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวของมนุษย์นั้นเป็นความสัมพันธ์ทั้งทางป้อนทำลายและทางสร้างสรรค์ โดยพิภพ วังเงิน (2537: 1) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อมนุษย์ต้องมีความสัมพันธ์กันก็ย่อมมีหลักในการประพฤติปฏิบัติสำหรับกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อจัดระเบียบในการดำเนินชีวิตและบังคับความประพฤติให้เป็นไปในแนวทางสันติสุขที่สังคมต้องการ ทำให้เกิดปรัชญาชีวิตในแนวค่านิยมเดียวกันจนพัฒนาไปสู่แบบแผนในการดำรงชีพในสังคม แบบแผนในการดำรงชีพในด้านต่าง ๆ นี้ โกวิท ประวาลพุกฤษ์ และ ภณิดา กุสกูล (2547: 3) มองว่าเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติที่ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความเป็นอยู่ของชีวิตมนุษย์ในสังคม คือ จริยธรรม เพราะเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความสามัคคี มิตรภาพ ภารดรภาพ และสันติสุข จริยธรรมซึ่งเป็นข้อกำหนดหรือหลักในการประพฤติปฏิบัติจึงเกิดจากข้อตกลงของคนในสังคมที่มีความเห็นและยอมรับร่วมกัน ความเห็นพร้อมในเรื่องข้อกำหนดหรือหลักในการประพฤติปฏิบัตินี้ สะท้อนออกมาในรูปแบบของกฎหมายหรือระเบียบของสังคม โดยอาจสร้างขึ้นเองหรือดึงมาจากหลักศาสนา ตลอดจนอาจสร้างขึ้นจากหลักความเชื่อของมนุษย์เองนั่นคือ มนุษย์ได้นำเอาคำสอนในทางศาสนามาใช้เป็นหลักในการดำรงชีวิต หลักเกณฑ์ความประพฤติที่กล่าวมานี้ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นของสังคม เพราะหากมนุษย์มีชีวิตแยกกันอยู่อย่างอิสระอย่างโดดเดี่ยวแล้ว ก็สามารถที่จะประพฤติปฏิบัติตามความรู้สึก “อยาก” ของตน นั่นคือ สามารถกระทำตามใจชอบของตนได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการทำงาน องค์กรหรือหน่วยงาน จำเป็นต้องจริยธรรมซึ่งเป็นข้อกำหนดหรือหลักในการประพฤติปฏิบัติจึงเกิดจากข้อตกลงของคนในสังคมที่มีความเห็นและ

ยอมรับร่วมกัน โดยกำหนดเป็นระเบียบ ข้อตกลง หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อปฏิบัติร่วมกัน หากพิจารณาในแง่ของการทำงานแล้ว ก็ย่อมจะสะท้อนภาพของการดำเนินงานภายใต้กรอบอันเป็นข้อกำหนดในการปฏิบัติ ซึ่งพิจารณาได้จากการจำกัดความ ดังนี้

พรพรรณ อุ่นจันทร์ (2543: 7) กล่าวว่าพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงาน ในหน้าที่ซึ่งรวมถึงการกระทำที่แสดงออกในเรื่องที่รับผิดชอบและที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน กระบวนการทำงาน ทักษะในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามนโยบายขององค์กร ประกอบด้วย การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่ง ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ความคิดริเริ่ม การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และการทำงานเป็นทีม

น้ำฝน เพ็ชรดี (2547: 27) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล หรือของกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถสังเกตได้จากลักษณะของพฤติกรรมการทำงานดี และลักษณะของพฤติกรรมการทำงานเสื่อมถอย

เบญจวรรณ โทประเสริฐ (2551: 4) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จโดยเร็ว โดยสามารถทำงานได้ผลผลิตและคุณภาพตามแผนการผลิตของบริษัทได้อย่างถูกต้องและตรงตามเวลารวมถึงพนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นต้น

จุฑารัตน์ กิตติเชษมากร (2553: 28) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ว่าหมายถึง การกระทำต่าง ๆ ของบุคคลที่แสดงออกมาทางความคิดและความรู้สึก เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในการขณะปฏิบัติงาน ซึ่งการประพฤติปฏิบัติ การกระทำ หรือการแสดงออกในกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคล จะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะการกระทำจะกระทำโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตาม อาจเกิดขึ้นภายนอกของบุคคล เมื่อกระทำแล้วผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นได้ หรือการกระทำที่เกิดขึ้นภายในใจของมนุษย์ ที่ผู้อื่นไม่สามารถสังเกตเห็นได้ด้วยตาเปล่าแต่มีเครื่องมือต่าง ๆ ที่สามารถช่วยตรวจสอบได้ ในขณะที่บุคคลปฏิบัติงาน

ดังนั้น พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกต่าง ๆ ทั้งความรู้สึก นึกคิด เพื่อตอบสนองสิ่งเร้าหรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งการกระทำหรือการแสดงออกในเรื่องที่รับผิดชอบ และเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งกระบวนการการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นไปตามนโยบายขององค์กร ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความขยันหมั่นเพียร สามารถประสานงานเพื่อดำเนินภารกิจต่าง ๆ ไปสู่ผลสัมฤทธิ์

โรงงานยาสูบ เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงการคลัง ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลจัดเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับของกระทรวงการคลัง ซึ่งหมายถึงไม่มีกฎหมายรองรับการดำเนินงาน โดยเฉพาะการดำเนินงานปัจจุบันอาศัยระเบียบต่าง ๆ เช่นเดียวกับส่วนงานราชการอื่น ๆ ยกเว้นเรื่องงบประมาณและเงินเดือน ดังนั้น บริบทในการทำงานเป็นไปในลักษณะเดียวกับการปฏิบัติราชการเพียงแต่แตกต่างกันในรายละเอียดภาคปฏิบัติเท่านั้น

การทำงานราชการเป็นการกระทำเพื่อประเทศชาติและประชาชน เป็นงานซึ่งจะมีผลกระทบทั้งในปัจจุบันและอนาคตต่อสังคมมากกว่าจะมีผลต่อตนเองและพวกพ้องเป็นสำคัญงาน

ราชการจึงแตกต่างจากงานเอกชน เป็นการลงทุนลงแรงที่ไม่มีกำไรโดยตรงแก่ผู้ทำและหน่วยงาน แต่จะมีผลดีต่อส่วนรวมและส่วนใหญ่จะเป็นผลระยะยาว ฉะนั้นข้าราชการที่ดีจึงจำเป็นต้องมีพฤติกรรมทางจริยธรรมสูงในการทำงาน ซึ่งหมายถึงการเป็นคนดีและคนเก่งไปพร้อมกัน (ดวงเดือน พันธุนาวิณ. 2548 : 4-5) พฤติกรรมการทำงานที่น่าปรารถนาเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นพลเมืองดี เอื้อต่อการพัฒนาสังคม ดวงเดือน พันธุนาวิณ (2528) ได้ประมวลผลงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมและได้จัดหมวดหมู่พฤติกรรมที่น่าปรารถนาของข้าราชการไว้ 3 ประเภท ด้วยกันคือ 1) พฤติกรรมของพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมซื่อสัตย์รับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น พฤติกรรมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ผู้ที่มีลักษณะนี้จะเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายบ้านเมือง ไม่ประพฤติดังกฎระเบียบของสังคม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง ยึดถือกฎเกณฑ์และเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนมีสติปัญญาสูงและมีทัศนคติที่ดีต่อคุณธรรม 2) พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมการปรับตัวให้สามารถทำงานที่แปลกใหม่ได้ เช่น การพัฒนาอาชีพของตน พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม นอกจากนี้ยังเป็นพฤติกรรมที่ทำเพื่อส่วนรวมและหมู่คณะ เช่น พฤติกรรมการเป็นผู้นำกลุ่มงาน พฤติกรรมอาสาพัฒนาชนบทเป็นต้น และ 3) พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ หมายถึง พฤติกรรมการใช้ความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง มีความมานะบากบั่น

โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง มีคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและพนักงานยาสูบ กระทรวงการคลัง หรือหนังสือรับรองการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงานยาสูบ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

หลักการ

- 1) ยึดมั่นในเกียรติภูมิของโรงงานยาสูบ
- 2) พึ่งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริตและมานะอดทน
- 3) มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณที่ดีในการปฏิบัติงาน
- 4) ประพฤติปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบข้อบังคับของโรงงานยาสูบอย่างเคร่งครัด
- 5) มีความขยันหมั่นเพียร มีความคิดสร้างสรรค์และแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ
- 6) ใช้และรักษาทรัพย์สินของโรงงานยาสูบอย่างประหยัดและคุ้มค่า
- 7) รักษาความลับของโรงงานยาสูบ ลูกค้า สังคม ประชาชน และผู้ค้าอย่างเคร่งครัด

แนวทางปฏิบัติ

1) ความรับผิดชอบต่อตัวเอง ได้แก่

- ก. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบซื่อสัตย์สุจริตระมัดระวังไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนและมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่
- ข. ตรงต่อเวลา ใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่ ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปประกอบธุรกิจส่วนตัว

ค. มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อเป็นการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

ง. เคารพสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน หลีกเลี่ยงการนำข้อมูลหรือเรื่องราวของพนักงานทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวไปเปิดเผยหรือวิพากษ์วิจารณ์ในลักษณะที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่พนักงานหรือภาพพจน์โดยรวมของโรงพยาบาล

2) ความรับผิดชอบต่อองค์กร ได้แก่

ก. ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ขยันหมั่นเพียร สมเหตุสมผล ถูกต้องรอบคอบและรวดเร็วโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงพยาบาลเป็นสิ่งสำคัญ

ข. ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดระเบียบข้อบังคับและนโยบายของโรงพยาบาล โดยประพฤติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณนี้อย่างเคร่งครัด

ค. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่แสวงหาช่องโหว่ของกฎหมายและระเบียบเพื่อกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

ง. ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของโรงพยาบาลอย่างประหยัด คุ่มค่า รวมทั้งเคร่งครัดต่อกิจกรรมทั้งปวงที่จะส่งเสริมคุณภาพประสิทธิภาพและพัฒนาโรงพยาบาลไปสู่ความเป็นเลิศ

จ. ให้ความเอาใจใส่และช่วยดำเนินการใด ๆ ที่จะรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความสะอาดปลอดภัยไร้อันตรายอยู่เสมอ

3) ความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่

ก. มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือและแนะนำ ตลอดจนแก้ปัญหาาร่วมกันเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ข. ฟังเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกป้องคุ้มครองผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามครรลองคลองธรรม

ค. รักษาและร่วมสร้างสรรค์ให้เกิดความสามัคคีและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในหมู่พนักงาน และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบเพื่อประโยชน์ต่องานของโรงพยาบาล

ง. ฟังปฏิบัติต่อเพื่อนพนักงานด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ไม่ปิดบังข้อมูลที่สำคัญในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งให้เกียรติผู้อื่นโดยไม่ความคิดเห็นหรือผลงานผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

จ. ไม่กล่าวร้ายพนักงานหรือผู้บริหารโดยปราศจากข้อมูลความจริงอันนำไปสู่ความแตกแยกหรือความเสียหายภายในโรงพยาบาล

ฉ. ความสัมพันธ์กับลูกค้า สังคม และประชาชน

- รักษาความลับของลูกค้า สังคม และประชาชนอย่างเคร่งครัด
- พึงให้บริการกับลูกค้า สังคม และประชาชนด้วยความเป็นธรรมเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ใช้วาจาที่สุภาพอ่อนโยน รวมทั้งให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้องและเป็นที่พอใจตลอดจนรักษาเวลาที่นัดหมายอย่างเคร่งครัด
- พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป
- หลีกเลี่ยงการให้-รับสิ่งของ การให้-รับเลี้ยงรับรองหรือประโยชน์อื่น ๆ หรือประโยชน์ใดๆ จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงงายาสูบ โดยไม่รับของขวัญที่มีมูลค่าเกินกว่า 3,000 บาท และควรรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

การศึกษาพฤติกรรมคนไทยประเภทต่างๆ ตั้งแต่วัยเด็ก เยาวชน จนถึงวัยผู้ใหญ่ ในสถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่างๆ ให้ครอบคลุมปรากฏการณ์ทางสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในปัจจุบันและอนาคตนั้น ได้มีการทำวิจัยเพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุของจิตใจของการเป็นคนดีคนเก่ง ในคนไทยประเภทต่างๆ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2520 และในปี พ.ศ. 2535 ได้มีการกำหนดการศึกษาสาเหตุและผลที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของคนไทยที่สำคัญ 7 ด้าน ในโครงการวิจัยแม่บท : การวิจัยและพัฒนา ระบบพฤติกรรมไทยหลักในระยะยาว ได้แก่ 1) พฤติกรรมจริยธรรม 2) พฤติกรรมประชาธิปไตย 3) พฤติกรรมสิ่งแวดล้อมและสาธารณประโยชน์ 4) พฤติกรรมสุขภาพกาย สุขภาพจิต และการบริโภค 5) พฤติกรรมครอบครัว 6) พฤติกรรมการทำงาน และ 7) พฤติกรรมการเป็นพลเมืองดี (สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ. 2544)

จริยธรรม (Moral) มีความหมายกว้างขวางและลึกซึ้งการจะกำหนดความหมายให้เฉพาะเจาะจงทำได้ยากและการกำหนดขึ้นอยู่กับสิ่งที่เป็นพื้นฐาน ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายต่างๆ ดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538: 113) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ระบบการทำความดี ละเว้นความชั่ว ซึ่งระบบ หมายถึง สาเหตุของบุคคลที่กระทำความดีละเว้นความชั่ว ตลอดจนกระบวนการเกิดและการเปลี่ยนพฤติกรรมเหล่านี้ด้วย

จริยธรรม หมายถึง การประพฤติ ปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม เป็นการปฏิบัติเพื่อนำมนุษย์ไปสู่จุดมุ่งหมายของชีวิต ซึ่งเป็นหลักแห่งความประพฤติ หรือแนวทางของการปฏิบัติ ให้เป็นคนดีเพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนร่วม มีลักษณะทางสังคมที่หลากหลายของมนุษย์ ลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อกับจริยธรรมจะมีคุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่งใน 2 ประเภท คือ 1) ลักษณะที่สังคมต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกของสังคม เป็นพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบให้การสนับสนุน และผู้ร่วมกระทำ ส่วนมากเกิดความพอใจว่า การกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม 2) ลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกของสังคม เป็นการกระทำที่สังคมลงโทษหรือพยายามจำกัด และผู้กระทำพฤติกรรมนั้นส่วนมากรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่สมควร ดังนั้น ผู้มีจริยธรรมสูง คือ ผู้ที่มีลักษณะและพฤติกรรมประเภทแรกมากและประเภทหลังน้อย เป็นแนวทางในการปฏิบัติอันเป็นลักษณะที่สังคมต้องการ และประเมินแล้วว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งผู้กระทำก็ได้รับความพึงพอใจว่าการกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ยอมรับของผู้อื่น จริยธรรมเป็นศีลธรรมความดีในระดับต่างๆ ที่เป็นแนวทางในการประพฤติตนเพื่ออยู่กันได้ในสังคม แนวทางการประพฤติดี ประพฤติชอบทั้งกาย วาจา

ใจ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม โดยพิจารณาจริยธรรมออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คือ ค่านิยม (Moral value) เป็นส่วนลักษณะทางจิต (Trait) ที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ มีลักษณะเป็น ความเชื่อ ความเห็นคุณค่า ความพอใจ เต็มใจ ปรรอณาที่จะยึดถือ (Commitment) นำหลักจริยธรรม ต่างๆ เข้าไว้ในลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพของตนเอง ถูกต้องดั่งงามสอดคล้องกับค่านิยมที่ตนเอง ยึดถือ ส่วนที่ 2 พฤติกรรมจริยธรรม (Moral conduct) ที่เป็นมาตรฐานของการประพฤติปฏิบัติเพื่อ ให้เกิดความดีและความถูกต้องแก่สังคมในระดับต่าง ๆ ที่สังคมต้องการ การกระทำใดๆ ของบุคคล ถ้าสอดคล้องกับมาตรฐานของการประพฤติถูกต้อง ดั่งงาม ก็จัดว่าบุคคลนั้นมีพฤติกรรมจริยธรรม (สุกัญญา พูนเดช. 2552: 10-11) และสุมน อมรวิวัฒน์และศิศนา เขมมณี (2547: 54-56) กล่าวว่า จริยธรรมของประชากรเป็นสิ่งที่ทุกประเทศจะต้องคำนึงถึง

ลิกโคนา (โกศล มีคุณ; และณรงค์ เทียมเมฆ. 2545; อ้างอิงจาก Lickona. 1992) ได้กล่าว เกี่ยวกับพฤติกรรมจริยธรรมไว้ในหนังสือ "Educating for Character" ความว่า พฤติกรรมจริยธรรม เป็น "การกระทำของบุคคลตามที่เขารู้และรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง" ลิกโคนา เน้นลักษณะทางจริยธรรมที่ สำคัญสองประการคือการยอมรับ (respect) และการรับผิดชอบ (responsibility) ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับพฤติกรรมนั้นเขาอธิบายว่าประกอบด้วย 3 ส่วน คือ สมรรถภาพ (competence) ความตั้งใจ (will) และ นิสัย (habit) ในประเทศไทย ดวงเดือน พันธุมนาวิ (2548: 2) อธิบายความหมายพฤติกรรมจริยธรรม ว่า หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ งดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืน กฎเกณฑ์หรือค่านิยมในสังคมนั้น ตัวอย่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นการกระทำที่สังคมเห็นชอบ และสนับสนุน มีหลายประเภท เช่น การให้ทาน การเสียสละเพื่อส่วนรวม และการช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก เป็นต้น ส่วนพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอีกจำพวกหนึ่งคือ พฤติกรรมในสถานการณ์ที่เข้ายวนใจ หรือในสภาพที่ยั่วให้บุคคลกระทำผิดกฎเกณฑ์ เพื่อประโยชน์ส่วนตนบางประการ พฤติกรรมเชิง จริยธรรมในสถานการณ์ยั่วยู่ เช่น การโกงสิ่งของ เงินทอง หรือคะแนน การลักขโมย และการกล่าวเท็จ เป็นต้น ซึ่งอาจรวมเรียกว่าพฤติกรรมเกี่ยวกับความไม่ซื่อสัตย์ ซึ่งผู้มีจริยธรรมสูงย่อมงดเว้นการกระทำ ที่ไม่ซื่อสัตย์นี้ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่สังคมให้ความสำคัญมากกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้เพราะการ กระทำในทางที่ดีและเลวของบุคคลนั้นส่งผลโดยตรงต่อความผาสุกและความทุกข์ของสังคม สำหรับ จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง ระบบการทำความดีละเว้นความชั่วในเรื่องที่อยู่ในความรับผิดชอบ เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงาน สถานการณ์ในการทำงาน กระบวนการทำงาน ผลงาน ตลอดจนผู้ได้รับ ประโยชน์จากการทำงานนั้น

สำหรับในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง โดยยึดหลักตามแนวทางปฏิบัติของคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหาร และพนักงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ดังนั้น จึงศึกษาพฤติกรรมการทำงานในลักษณะ 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีความรับผิดชอบต่อตนเอง และด้านส่วนรวม (ความรับผิดชอบต่อองค์กร และ ความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน)

ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง หมายถึง การที่พนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลังปฏิบัติหรือแสดงออกในการทำงานอย่างสอดคล้องกับหลักการในคัมภีร์จริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและพนักงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน มีความอดทนและขยันหมั่นเพียร มีความตรงต่อเวลา ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว

2. ปฏิบัติตามระเบียบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน โดยประพฤติปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด และหลีกเลี่ยงการให้-รับสิ่งของ การให้-รับเลี้ยงรับรองหรือประโยชน์อื่นๆ จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงงานยาสูบ โดยไม่รับของขวัญที่มีมูลค่าเกินกว่า 3,000 บาท และควรรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

3. แสวงหาความรู้เพิ่มเติม หมายถึง มีการแสวงหาแนวทางใหม่ๆ มีการนำอุปกรณ์ต่างๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการติดตามข่าวสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เข้าร่วมการฝึกอบรม/สัมมนาเพื่อนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ นำข้อเสนอแนะและข้อผิดพลาดมาปรับปรุงข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งต่อตนเองและองค์กร

4. ใช้และรักษาทรัพย์สินอย่างประหยัดและคุ้มค่า หมายถึง การใช้วัสดุ/อุปกรณ์ต่างๆ ของหน่วยงานเท่าที่จำเป็น ซึ่งมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า รวมทั้งนำวัสดุ/อุปกรณ์ที่เหลือใช้กลับมาใช้ใหม่ได้ มีการเก็บรักษาวัสดุ/อุปกรณ์ไว้ในที่ปลอดภัยให้เป็นระเบียบเรียบร้อยสามารถนำมาใช้ได้สะดวก มีการซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ที่ชำรุดเพื่อเตรียมพร้อมในการใช้งานต่อไป มีการตรวจทาน ดูแลวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ หลังจากเลิกใช้แล้ว และเอาใจใส่และช่วยกันรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้สะอาดและปลอดภัยเรียบร้อยอยู่เสมอ เป็นต้น

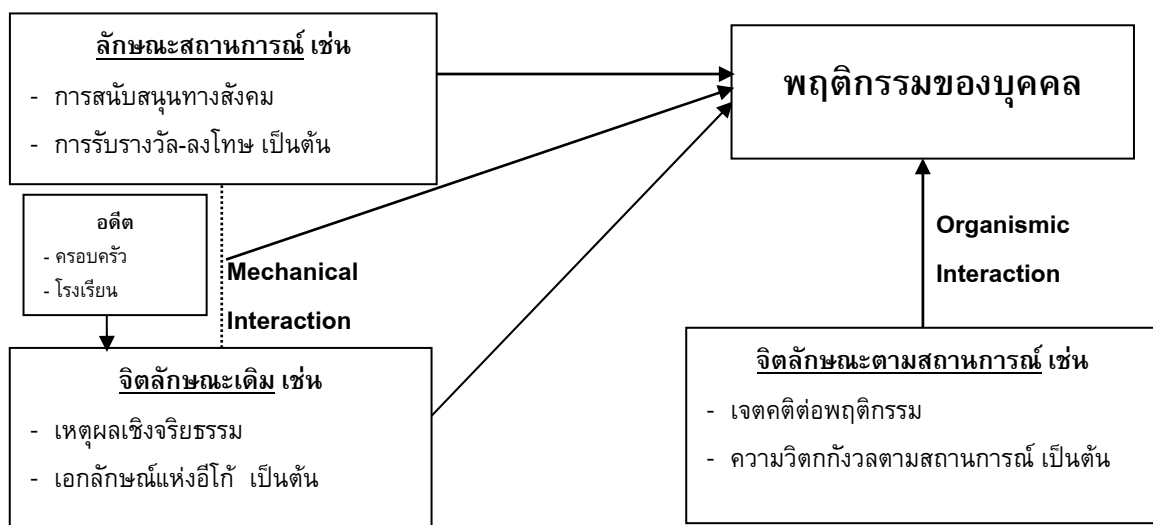
5. รักษาความสัมพันธ์กับลูกค้าและสังคม หมายถึง การรักษาความลับของลูกค้า สังคม ประชาชนอย่างเคร่งครัด ให้บริการกับลูกค้า สังคม ประชาชนด้วยความเป็นธรรม มีความเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ใจกว้างที่สุภาพอ่อนโยน รวมทั้งให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้องและเป็นที่น่าพอใจตลอดจนรักษาเวลานัดหมายอย่างเคร่งครัด ประพฤติตนเองให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

6. ยึดมั่นในเกียรติภูมิของโรงงานยาสูบ หมายถึง มีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ยึดมั่นและเชื่อว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

7. มีความสามัคคีและเกื้อกูลกันภายในหน่วยงาน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแนะนำ ช่วยแก้ปัญหา และเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน พุดจาด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เคารพสิทธิส่วนบุคคล มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นต่อการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่กล่าวร้ายกัน โดยปราศจากข้อมูลความจริง อันนำไปสู่ความแตกแยกหรือความเสียหายภายในหน่วยงาน

3. แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมบุคคล

รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ได้เสนอว่า พฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์เกิดจากสาเหตุที่สำคัญอย่างน้อย 4 ประการ คือ 1) สาเหตุทางสถานการณ์ (Situational factor) เป็นสาเหตุที่อยู่ภายนอกตัวบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น การสนับสนุนทางสังคม วิธีการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครอง และปทัสถานทางสังคม เป็นต้น 2) สาเหตุทางจิตลักษณะเดิม (Psychological traits) เป็นสาเหตุทางจิตใจภายในตัวบุคคลที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น ความเชื่ออำนาจในตน เหตุผลเชิงจริยธรรม เอกลักษณะแห่งอีโก้ เป็นต้น 3) สาเหตุร่วมระหว่างจิตลักษณะเดิมกับสถานการณ์ ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) โดยมีตัวแปรทางจิตลักษณะเดิมกับตัวแปรทางสถานการณ์ ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามตัวหนึ่ง เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน (สถานการณ์) กับความเชื่ออำนาจในตน (จิตลักษณะเดิม) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล เป็นต้น และ 4) สาเหตุทางจิตลักษณะเดิมตามสถานการณ์หรือเรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic interaction) ซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคลกับสถานการณ์ที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญอยู่ ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งจิตลักษณะเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ เช่น เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน เป็นต้น



ภาพประกอบ 1 แสดงรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model)

ที่มา: ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2547: 141; อ้างอิงจาก Magnusson; & Endler. 1977)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ในรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นกรอบในการประมวลเอกสารและกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุที่จะอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ในรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม กล่าวถึงสาเหตุสำคัญในการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์มาจาก 4

ประเภทสำคัญ คือ ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สถานการณ์ยุ่งในการทำงาน และความรู้ความเข้าใจในเรื่องจริยธรรมในการทำงาน จิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตแบบพุทธ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนเองต่อการทำงาน

4. สถานการณ์ทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

สถานการณ์ทางสังคม เป็นสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลประสบอยู่และใช้อยู่ในชีวิตประจำวัน ลักษณะต่าง ๆ ทางสังคมหรือสถานการณ์ทางสังคมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคคล ซึ่งสถานการณ์ในหรือองค์กรนั้น ๆ จึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ในการวิจัยนี้ได้ศึกษาสถานการณ์ทางสังคม เพื่อเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในกลุ่มของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ประเภทที่เป็นพนักงานรายเดือน และพนักงานรายชั่วโมง ซึ่งอาจจะเป็นตัวสนับสนุนหรือส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สถานการณ์ยุ่งในการทำงาน และความรู้ความเข้าใจในเรื่องจริยธรรมในการทำงาน รายละเอียด ดังต่อไปนี้

4.1 การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงาน

การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ตัวเองเชื่อว่ามีบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่ายกย่องเขา เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีความผูกพันซึ่งกันและกันในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในเครือข่าย (Network) ของการติดต่อสื่อสาร (Communication) และการทำหน้าที่ที่มีต่อกัน (อภिरตี โสภางค์. 2547: 16; อ้างอิงจาก Cobb. 1976) อัจฉรา วงศ์วัฒนมงคล (2533 : 51) ได้สรุปความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่ามีคนคอยให้ความช่วยเหลือทั้งทางด้านรูปธรรมและนามธรรม ส่วนบทความของ Bhunthumnavin (2000: 155-156) ได้สรุปนิยามการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) เช่นการพูดปลอบโยน การพูดให้กำลังใจ ให้ความหวังใจ ความรัก ความอบอุ่น ความเห็นใจ หรือการยอมรับ เป็นต้น 2) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Support) เช่น การช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา ช่วยหาทางออกที่ดี การให้คำแนะนำ คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา การให้รางวัลหรือการลงโทษ การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจหรือการตัดสินใจที่ดี เป็นต้น 3) การสนับสนุนทางด้านวัสดุ เครื่องใช้ รวมทั้งเงินและแรงงาน (Material Support)

การได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ดีจากหัวหน้างาน เป็นเสมือนตัวค้ำกันที่มีอิทธิพลในการชดเชยความไม่พอใจในสภาพทั่วไปในสังคมที่ทำงาน แต่จะไม่มีอิทธิพลเมื่อสภาพทั่วไปของ

สังคมในสถานที่ทำงานเป็นเชิงบวก นั่นคือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน ทำให้บุคคลสามารถอดทนอยู่ในสภาพงานที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ได้ (วรวรรณ อร่ามพงศ์. (2551: 42)

ดังนั้น การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า หมายถึง การรับรู้ของพนักงานโรงงานยาสูบ ว่าหัวหน้างานให้การสนับสนุนในการทำงาน 3 ด้าน คือ 1) ด้านอารมณ์ เช่น ให้ความจริงใจ กำลังใจในการทำงาน ให้การยอมรับ ยินดีในความสำเร็จ เป็นต้น 2) ด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น คำปรึกษาเกี่ยวกับงาน พุดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นต้น 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน สนับสนุนงบประมาณ เป็นต้น

การวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า จากงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของ สาราชัน และคณะ (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532; อ้างอิงจาก Sarason, et al) ประกอบด้วยความช่วยเหลือด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นแบบวัดประเภทมาตรประเมินรวมค่า มีข้อคำถาม 28 ข้อ คำถามแต่ละข้อประกอบด้วยมาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” นำมาใช้กับครู จำนวน 150 คน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา .87 ต่อมา ฌันฐิสดา สุจินันท์กุล (2541) ได้นำแบบวัดของศักดิ์ชัย นิรัญทวี มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 299 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม 3 ด้าน คือ 1) ด้านอารมณ์ 2) ด้านวัสดุ สิ่งของ 3) ด้านข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับจากสมาชิกในครอบครัว และจากบุคคลในหน่วยงาน ประกอบด้วยประโยคคำถามการรับรู้การสนับสนุนจากบุคคลสำคัญรอบข้าง แต่ละประเภท (สามี บุตร ญาติ หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน) ประเภทละ 7 ข้อความ แต่ละประโยคประกอบด้วยมาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90 นอกจากนี้ มีการสร้างแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มพฤติกรรมอื่นๆ อีก อาทิเช่น ใงานวิจัย ของน็ออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้นำแบบวัดของ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการรับรู้ของตำรวจว่า มีผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และคนในครอบครัวให้ความช่วยเหลือทั้งทางด้านรูปธรรมและนามธรรม ในเวลาที่เขาต้องการ มีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .88 และใงานวิจัยของ อภิรดี โสภางค์ (2547) ได้นำแบบวัดของ Bhanthumnavin (2001) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการที่หัวหน้าให้การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ เช่น ให้ความจริงใจ ให้กำลังใจในการทำงาน ทางด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น ให้ความรู้ คำปรึกษา พุดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทางด้านสิ่งของหรือบริการ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ การบริการต่างๆ มีข้อคำถาม จำนวน 24 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .96 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของ อภิรดี โสภางค์ (2547) มาใช้ เนื่องจาก เป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นอยู่

ในระดับที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงนำแบบวัดดังกล่าวมาดัดแปลงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาในกลุ่มพนักงานโรงงานยาสูบ

สำหรับหลักฐานความเกี่ยวข้องระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม นั้นในงานวิจัยของ บังอร โสฬส และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) ศึกษาปัจจัยสาเหตุและผลของความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารซึ่งเป็นข้าราชการระดับ 5 ถึง 8 จากกระทรวงต่างๆ 5 กระทรวง จำนวน 174 คน พบว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรวมไปถึงการได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในตำแหน่งของตน เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่ทำนายความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่องาน อันได้แก่ ความเครียดและความพึงพอใจในการทำงานได้ 34% และยังพบว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากที่สุด มีความพึงพอใจในการทำงานและมีประสิทธิผลในการทำงานมากที่สุด สำหรับงานวิจัยของ ญัฐสุดา สุจินท์กุล (2541) ที่ศึกษาปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน ลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 299 คน พบว่าการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกในครอบครัวและจากบุคคลในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมให้การพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและจากหน่วยงาน ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคมทำนายเจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการพยาบาลได้ 7% ในกลุ่มรวม ส่วนงานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้ทำการศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย พบว่าตำรวจที่มีการสนับสนุนทางสังคมมาก มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย การได้รับการสนับสนุนทางสังคมเมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์อีก 2 ตัวคือ การเห็นแบบอย่างและการรับรู้สภาพเร้นแค้นในการทำงาน รวมเป็น 3 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปได้ 14.13% ในกลุ่มรวมของชั้นสัญญาบัตรและ 14.68% ในกลุ่มรวมของชั้นประทวน นอกจากนี้ในงานวิจัยของ รวิกาญจน์ เตือนดาว (2547) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการขับชื้ออย่างปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. จำนวน 413 คน พบว่าพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการขับชื้ออย่างปลอดภัยมากกว่า และมีพฤติกรรมการขับชื้ออย่างมีมารยาทมากกว่าพนักงานประเภทตรงข้าม ยังพบผลอีกว่าการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน มีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 3 ในการทำนายเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการขับชื้ออย่างปลอดภัย เมื่อร่วมกับตัวทำนายจากชุดสถานการณ์อื่นอีก 2 ตัว คือปทัสถานจากคนรอบข้าง และสถานการณ์ยั่วๆในการขับชื้อ รวมเป็น 3 ตัวทำนาย สามารถทำนายทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการขับชื้ออย่างปลอดภัยได้ 20.10% ในกลุ่มรวม และอภิรดี โสภางค์ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน 326 คน พบว่า เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานมุ่งอนาคตสูงกว่าเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม โดยการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งอนาคต เมื่อร่วมกับตัวทำนาย

ชุดสถานการณ์ อีก 2 ตัวคือ การรับรู้ทัศนคติทางสังคม และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน รวมเป็น 3 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งมั่นอนาคตได้ 27.3% ในกลุ่มรวม และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่มีจำนวนบุคลากรระหว่าง 7-29 คน โดยการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งมั่นอนาคต เมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์ อีก 2 ตัวคือ การรับรู้ทัศนคติทางสังคม และการเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน รวมเป็น 3 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งมั่นอนาคตได้สูงที่สุด 37.2%

สำหรับงานวิจัยของวรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551: 111-113) ที่ศึกษาตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ พบว่า ในหมู่สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมากหรือน้อยก็ตาม และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากซึ่งพบผลในกลุ่มเพศหญิง และจากงานวิจัยของ สุกันยา พุนเดช. (2552) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จาก 74 จังหวัด จำนวน 479 คน พบว่า วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานสูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานต่ำ และพบว่า ในกลุ่มรวมสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ร้อยละ 34.3 โดยตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม อันดับที่ 2

จากการประมวลเอกสารข้างต้น สรุปได้ว่า พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าต่ำ ดังนั้น ผู้วิจัยมีความคาดหมายว่า ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า น่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบกระทรวงการคลัง จึงได้นำมาเป็นตัวแปรที่ใช้ศึกษาในงานวิจัยนี้

4.2 การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมทำงานอย่างมีจริยธรรม

การมีแบบอย่างหรือตัวแบบ จัดเป็นลักษณะการถ่ายทอดทางสังคมในงานอย่างหนึ่งซึ่งผู้ถ่ายทอด (Socializing Agents) อาจเป็นพ่อแม่ ครู เพื่อน ผู้ร่วมงาน ตัวแบบในละครหรือหนังสือ (วิลสันลักษณะ ชิววัลลี. 2544: 1) ในสถานการณ์ทั่วไป เมื่อบุคคลเห็นคนอื่นกระทำพฤติกรรมบางอย่างเป็นแบบอย่างแล้วผู้เห็นจะกระทำพฤติกรรมชนิดเดียวกันนั้นมากขึ้นกว่าเดิม การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน อาจอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ทฤษฎีนี้อธิบายถึงวิธีการและกระบวนการ ที่บุคคลได้รับอิทธิพลจากสังคม ทำให้เกิดการยอมรับลักษณะและกฎเกณฑ์ทางสังคมมาเป็นลักษณะของตน ทฤษฎีประเภทนี้ได้นำเอาหลักการเสริมแรง (Principle of reinforcement) และหลักการเชื่อมโยง

(Principle of Association) มาใช้อธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม ทฤษฎีการเรียนรู้ได้เน้นการเรียนรู้โดยบังเอิญและการเลียนแบบซึ่งทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แปลกใหม่หรือแตกต่างไปจากเดิมได้โดยง่าย โดยทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญแก่ลักษณะของสถานการณ์ว่าจะเป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมซ้ำๆ จนกลายเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลนั้นไปในที่สุด สิ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ การหวังความพอใจและการหลบหลีกความทุกข์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิ และ เพ็ญแข ประจันปัจฉนิก. 2520: 11) จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมระบุว่า พฤติกรรมส่วนมากรวมทั้ง พฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ เกิดจากการเรียนรู้ การเรียนรู้นี้มี 2 รูปแบบ คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงหรือการเรียนรู้จากผลการกระทำและการเรียนรู้จากการสังเกต ในประเด็นของการเห็นแบบอย่างเป็นการเรียนรู้จากการสังเกต เกิดจากการสังเกตตัวแบบ (Model) ว่าตัวแบบทำอะไร ทำอย่างไร มีกฎเกณฑ์อย่างไร เมื่อสังเกตแล้วก็นำมาคิดว่าตนสามารถทำพฤติกรรมใหม่ได้อย่างไร (อภิรดี โสภางค์. 2547: 23)

กระบวนการเลียนแบบเป็นกระบวนการขัดเกลาสมาชิกในสังคม ให้มีพฤติกรรมตามอย่างบุคคล ซึ่งในทางจิตวิทยาสังคมศึกษาตัวแปรที่สำคัญที่มีผลต่อการเลียนแบบ 2 ตัวแปร ตัวแปรแรก ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแบบกับผู้เลียนแบบ คือ ความสนิทสนมคุ้นเคยเป็นหลัก ซึ่งผู้เลียนแบบจะให้ความสนใจต่อผลตอบแทนที่ตัวแบบได้รับน้อยมาก และอีกตัวแปรหนึ่ง ได้แก่ ผลตอบแทนที่ตัวแบบได้รับเมื่อแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ออกไปแล้ว ว่าตัวแบบได้ผลตอบแทนอย่างไรดีหรือร้าย ซึ่งเป็นพลังเสริมที่ผู้เลียนแบบจะตัดสินใจเลียนแบบ โดยนำรางวัลที่ตัวแบบได้รับมาเป็นเครื่องตัดสินว่าควรจะเลียนแบบหรือไม่ (ดวงเดือน พันธุมนาวิ. 2541: 105–106) ทฤษฎีการเรียนรู้โดยมีตัวแบบ (Social Cognitive Learning Theory) ของ Bandura (1997: 89) แบ่งกระบวนการเรียนรู้แบบเลียนแบบไว้ 4 กระบวนการได้แก่ 1) การเอาใจใส่ (Attention Processes) คือการที่ผู้เลียนแบบมีความเอาใจใส่ สนใจรับรู้ในการกระทำของตัวแบบเพื่อทำการเลียนแบบ 2) การเก็บจำ (Retention Processes) ซึ่งต่อเนื่องจากกระบวนการแรก คือเมื่อสนใจแล้วมีความสามารถในการจดจำการกระทำของตัวแบบ ได้มากน้อยเพียงใดในการเลียนแบบ 3) การแสดงออก (Production Processes) เมื่อจดจำการกระทำของตัวแบบได้แล้ว แบบอย่างที่เคยเห็นและเก็บจำไว้แล้วนั้น จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามแสดงพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกับตัวแบบ และ 4) สิ่งล่อใจและการจูงใจ (Incentive and Motivation) คือ การที่ผู้เลียนแบบสามารถเลียนแบบจากตัวแบบ ได้ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจและเป็นการได้ชื่นชมตัวแบบไปพร้อมกัน ทำให้เสมือนการได้รับรางวัลทางอ้อม คือเป็นรางวัลแก่จิตใจของตนเอง และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะยิ่งภูมิใจในตัวแบบมากขึ้น (อภิรดี โสภางค์. 2547: 23)

การมีตัวแบบเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม โดยก่อให้เกิด 1) การสอนพฤติกรรมใหม่ 2) การสอนกฎเกณฑ์หรือหลักการใหม่ อาจโดยการบอกเล่าของตัวแบบหรือจากการสังเกตพฤติกรรมของตัวแบบจดจำและนำมารวมเป็นกฎเกณฑ์หรือหลักการของตน 3) การสอนความคิดหรือพฤติกรรมสร้างสรรค์ การได้เห็นตัวแบบไม่จำเป็นต้องทำให้ผู้สังเกตมีความคิดหรือแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบราวกับพิมพ์เดียวกันเสมอไป ผู้สังเกตอาจได้ความคิดจากการสังเกตออกมาเป็นความคิดใหม่หรือพฤติกรรมใหม่ก็ได้ 4) การยับยั้งการกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมใด

แล้วนำไปสู่ผลกรรมทางลบ ผู้สังเกตก็มีแนวโน้มจะไม่ทำพฤติกรรมเช่นนั้น 5) การลดความหวั่นเกรงที่จะกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมที่ถูกห้ามโดยไม่มีผลทางลบตามมาให้เห็น มีแนวโน้มให้ผู้สังเกตทำตามตัวแบบได้ 6) การส่งเสริมการกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมบางอย่างก็เป็นสิ่งชี้แนะให้ผู้สังเกตทำพฤติกรรมเช่นเดียวกันได้ 7) การเน้นสิ่งเร้าผู้สังเกตที่เห็นตัวแบบพฤติกรรมบางอย่างอาจรับรู้และใส่ใจสิ่งเร้าบางอย่างในสถานการณ์มากเป็นพิเศษ ภายหลังอาจใช้สิ่งเร้าเหล่านั้นเป็นพิเศษได้ และ 8) การกระตุ้นอารมณ์ การได้เห็นแบบอย่างแสดงอารมณ์บางอย่างเป็นการกระตุ้นอารมณ์ของผู้สังเกต มักทำให้ผู้สังเกตมีความไวต่อการตอบสนองทางอารมณ์ขึ้น (นีออน พินประติษฐ์ และคณะ. 2546: 37)

ดังนั้น การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง จากการได้เห็นหัวหน้าหน่วยงานของตนและเพื่อนร่วมงาน ทำงานในหน้าที่ได้ดีและประสบความสำเร็จโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและประชาชน เป็นสำคัญทำให้คิดว่า สามารถทำได้เช่นกัน หรืออาจทำได้ดีกว่า ถ้ามีความมุ่งมั่น อดทนให้มากกว่า

การวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน จากการประมวลเอกสาร พบว่าสามารถวัดได้ 2 วิธี คือ (1) การให้ผู้ถูกทดลองเล่นเกมในสถานการณ์ยั่ว และให้ได้พบกับตัวแบบประเภทใดประเภทหนึ่งในสี่ประเภท คือ ตัวแบบประเภทอับอายผู้อื่นและดีใจที่ตนไม่ได้โกง ตัวแบบประเภทละอายใจตนเองและดีใจที่ตนไม่ได้โกง ตัวแบบประเภทอับอายผู้อื่นและเสียใจที่ตนไม่ได้โกง และตัวแบบประเภทละอายใจตนเองและเสียใจที่ตนไม่ได้โกง พบในงานวิจัย ของดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบจันท์ (2520) และ (2) ใช้แบบวัดชนิดมาตรประเมินรวมค่า จำนวน 10-20 ข้อ แต่ละข้อมีลักษณะเป็นประโยคประกอบมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” การให้คะแนน ในกรณีข้อความทางบวก “จริงที่สุด” ให้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ให้ 1 คะแนน ข้อความทางลบให้คะแนนกลับกัน พบในงานวิจัยของ นีออน พินประติษฐ์ และคณะ (2546) และได้สร้างแบบวัดการเห็นแบบอย่างในการทำงาน โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดการเห็นแบบอย่างของ พงศธร เครียดชฤตมาล (2537) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการพฤติกรรมในกาปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ และผลของการกระทำนั้น ๆ ตามอุดมคติ 9 ข้อของตำรวจ ซึ่งข้าราชการตำรวจได้เห็นและพิจารณาผลของการกระทำนั้น ๆ ว่าดีหรือไม่ดี และนำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ที่มากขึ้นเพียงใด มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .76 และในงานวิจัย ของอภิรดี โสกาพงศ์ (2547) ได้สร้างแบบวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานและได้ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการรายงานรายได้เห็นเพื่อน ๆ ทำงานในหน้าที่ได้ดีและประสบความสำเร็จ ทำให้คิดว่าสามารถทำได้เช่นกัน มีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานของ อภิรดี โสกาพงศ์ (2547) มาใช้ เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่า

ความเชื่อมั่นในระดับที่สูง โดยผู้วิจัยได้ตัดแปลงข้อความเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาในกลุ่มพนักงานโรงงานยาสูบ

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวกับการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่น่าพึงปรารถนานั้นได้มีนักวิจัยหลายคนพบผลที่สอดคล้องกัน ดังเช่น ในงานวิจัยของน็อน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ซึ่งศึกษาเรื่องตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย พบว่าผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดี มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่า ผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีน้อย การเห็นแบบอย่างที่ดีเมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์ อีก 2 ตัว รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด ตำรวจภูธรภาค 4 ได้ 14.13% ในข้าราชการตำรวจสัญญาบัตร และ 14.68% ในข้าราชการตำรวจชั้นประทวน วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ(2547) ศึกษาข้าราชการระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน พบว่าการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม .06 โดยการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ร่วมกับเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รวม 3 ตัวแปรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ร้อยละ 60 และอภิรดี โสภางค์ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน 326 คน พบว่าเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่มีการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ที่มีการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานน้อย โดยผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม โดยการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานมีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงาน เมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์ อีก 2 ตัวคือ การรับรู้ทัศนคติทางสังคม และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานได้ 8.7% ในกลุ่มรวม และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่ทำงานมากกว่า 10 ปี โดยการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานมีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงาน เมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์ อีก 2 ตัวคือ การรับรู้ทัศนคติทางสังคม และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานได้สูงที่สุด 14.6%

งานวิจัยของนิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ที่ได้ศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี จาก 4 กระทรวง จำนวน 435 คน พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมากเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานน้อย พบผลในกลุ่มรวม และวรวรรณ อร่ามพงษ์ (2551) ได้ศึกษาตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมี

จริยธรรมของสัตวแพทย์ ทำการศึกษาเกี่ยวกับสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง สังกัดกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 353 คน พบว่า มีกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสถานการณ์ ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านชื่อเสียงรับผิดชอบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยได้ร้อยละ 5.74 ตามลำดับ โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงานและพบผลอีกว่าในสัตวแพทย์ที่มีระดับเศรษฐกิจปานกลาง ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมาก

จากการประมวลเอกสารข้างต้น สรุปได้ว่า พนักงานที่ได้เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานต่ำ ดังนั้น ผู้วิจัยมีความคาดหมายว่า ตัวแปรการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน น่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง จึงได้นำมาเป็นตัวแปรที่ใช้ศึกษาในงานวิจัยนี้

4.3 สถานการณ์ยั่วยู่ในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

สถานการณ์ยั่วยู่ (Temptation situations) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีลักษณะชักจูงใจให้บุคคลกระทำในสิ่งซึ่งขัดแย้งกับกฎเกณฑ์ที่ได้วางเป็นหลักปฏิบัติอยู่แต่เดิมในที่นั้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวบางประการ เช่น ได้วัตถุสิ่งของที่ต้องการ ได้รับรางวัลหรือคำชมเชย เป็นต้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และเพ็ญแข ประจันปัจฉนิก 2520: 62) พฤติกรรมที่แสดงออกในสถานการณ์ยั่วยู่แบ่งออกได้เป็น พฤติกรรมโกง ขโมย กล่าวเท็จ และการกระทำที่ขัดกับคำสั่งของเจ้าหน้าที่หรือผู้มีอำนาจ ไรท์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และเพ็ญแข ประจันปัจฉนิก. 2520; อ้างอิงจาก Wright. 1975) สรุปว่า พฤติกรรมในสถานการณ์ยั่วยู่เป็นผลของการตัดสินใจของบุคคล ซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสามประเภท ประเภทแรก คือ ลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความเชื่อเชิงจริยธรรม ความสามารถในการบังคับตน ความฉลาด ความภาคภูมิใจ ความวิตกกังวล ความอ่อนแอต่อสิ่งยั่วยวนใจ และลักษณะบุคลิกภาพบางประการ ซึ่งหมายถึง การแสดงออกอาการทางประสาท (neuroticism) และบุคลิกภาพแสดงตน (extroversion) ประเภทที่สอง คือ ลักษณะสำคัญของสถานการณ์ยั่วยู่ เช่น ความเสี่ยงต่อการถูกจับได้ คุณค่าของรางวัลที่จูงใจให้อยากได้ และการมีตัวแปรซึ่งกระทำความดี หรือชักจูงให้กระทำความชั่ว สาเหตุประเภทสุดท้าย คือ ลักษณะของสังคมหรือกลุ่มที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งอาจมีกฎเกณฑ์ ความเชื่อถือและปทัสฐานที่แตกต่างกัน อันเป็นสาเหตุให้บุคคลจากสังคมหนึ่ง มีความเชื่อสัตย์มากหรือน้อยกว่าบุคคลในสังคมอื่น ๆ ได้ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และเพ็ญแข ประจันปัจฉนิก. 2520: 62-63)

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ สถานการณ์ยั่วยู่ในการทำงาน หมายถึง ปริมาณการรับรู้สถานการณ์ต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจมีลักษณะชักจูงใจให้บุคคลกระทำขัดกับกฎเกณฑ์ของสังคม หรือกฎเกณฑ์ที่ได้วางไว้เป็นหลักปฏิบัติอยู่แต่เดิม เพื่อประโยชน์ส่วนตัวบางประการ เช่น คุณค่าและรางวัลที่จูงใจให้อยากได้ หรือความเสี่ยงต่อการถูกจับได้

การวัดสถานการณ์ช่วยในการทำงาน จากงานวิจัยของศุภชัย สุพรรณทอง (2544) ได้สร้างแบบวัด การอยู่ในสถานการณ์ทุจริตเลือกตั้ง นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1-4 สถาบันราชภัฏในกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 แห่ง และอยู่ต่างจังหวัดจำนวน 2 แห่ง จำนวน 504 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการที่บุคคล จะอยู่ในสถานการณ์ทุจริตเลือกตั้งในแบบต่าง ๆ อาทิเช่น การแจกเงิน และสิ่งของในการซื้อเสียง การข่มขู่ การเล่นพนันเลือกตั้ง การนำรถไปรับลงคะแนน โดยมีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 ส่วนในงานวิจัยของ รวิกาญจน์ เตือนดาว (2547) ได้สร้างแบบวัดสถานการณ์ช่วยในการทำงาน นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. จำนวน 413 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการให้พนักงานขับรถรายงานว่าตนได้พบกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ขับขี่ มีข้อคำถาม จำนวน 13 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 และในงานวิจัย ของ ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา; และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัดลักษณะช่วยของสถานการณ์ทำงานนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมัคคุเทศก์ไทย ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับปริมาณการรับรู้สภาพแวดล้อมที่มีลักษณะชักจูงใจให้บุคคลกระทำขัดกับกฎเกณฑ์ของสังคม เพื่อประโยชน์ส่วนตัวบางประการ โดยมีข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" แบบวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดสถานการณ์ช่วยในการทำงานของชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2547) มาใช้เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ และศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของมัคคุเทศก์ โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามขึ้นมาใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาในกลุ่มพนักงานโรงงานยาสูบ

สำหรับหลักฐานความเกี่ยวข้องระหว่างสถานการณ์ช่วยกับพฤติกรรมต่างๆ นั้น นักวิจัยหลายคนพบว่าสถานการณ์ช่วย มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมหลายประเภท อาทิเช่น พฤติกรรมจริยธรรมของเยาวชนไทย ในงานวิจัยของดวงเดือน พันธุมนาวิณ; และเพ็ญแข ประจวบจันทน์ (2520) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลอง โดยศึกษาพฤติกรรมซื้อสัตย์ของวัยรุ่นไทยที่อยู่ในสถานการณ์ช่วย ซึ่งทางคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดสร้างอุปกรณ์ให้วัยรุ่นที่เข้ารับการทดลองได้เล่นเกมส เพื่อชิงรางวัลที่มีค่าพอประมาณ ทั้งนี้การเล่นเกมนัดดังกล่าวทางคณะ ผู้วิจัยได้แจ้งให้ผู้เข้ารับการทดลองได้ทราบว่าจะหากเล่นได้คะแนนตามที่ผู้วิจัยกำหนด จะได้ของรางวัล ซึ่งการทดลองนี้ ทางคณะผู้วิจัยจะทราบคะแนนจากการเล่นเกมสของผู้เข้ารับการทดลองทุกครั้งแต่ทางผู้วิจัยจะปล่อยให้ผู้เข้ารับการทดลองได้เล่นเกมสอย่างอิสระโดยปราศจากการควบคุม และให้นำผลคะแนนมาแจ้งแก่คณะกรรมการ ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะศึกษาพฤติกรรมซื้อสัตย์ของผู้เข้ารับการทดลองที่อยู่ในสถานการณ์ช่วย จากผลการทดลองนี้ปรากฏว่าสภาพการเล่นเกมนัดในห้องปฏิบัติการได้ช่วยให้ผู้เข้ารับการทดลองที่เป็นวัยรุ่นชาย ราวครึ่งหนึ่ง (53.6%) โกงเพื่อที่จะให้ได้รับรางวัล นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ได้ศึกษาถึงลักษณะช่วยต่างๆ ที่จะมีผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคคล เช่น พฤติกรรมการเสพยาบ้า ในงานวิจัยของเกษม จันทพร (2541) ศึกษาตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเสพยาบ้าของนักเรียน โดยใช้การวิเคราะห์จำแนก

ประเภท ซึ่งสามารถคาดคะเนความถูกต้องของการเป็นสมาชิกกลุ่มได้อย่างสูงถึง 85.51% โดยที่ตัวแปรการอยู่ในสถานการณ์เสี่ยงต่อการเสพยาบ้า มีน้ำหนักในการทำนายพฤติกรรมได้สูงสุด แสดงให้เห็นว่าการที่เยาวชนจะมีพฤติกรรมการเสพยาบ้าจะเป็นผู้ที่อยู่ในสถานการณ์เสี่ยง คืออยู่ในสถานการณ์ที่มีการซื้อขายและสามารถที่จะหายาบ้ามาเสพได้ง่าย นอกจากนี้ในงานวิจัยของ ศุภชัย สุพรรณทอง; และคณะ (2543) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ค่านิยม และลักษณะทางสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเหตุผลเชิงจริยธรรมในการไปใช้สิทธิ์เลือกตั้ง ส.ส. ของประชาชนเมื่อวันที่ 6 มกราคม 2544 ที่ผ่านมาโดยศึกษาจากประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด จำนวน 176 คน ผลการวิจัยพบว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมในการไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งมีความสัมพันธ์ทางลบกับสถานการณ์ทุจริตเลือกตั้งในกลุ่มรวม และพบความสัมพันธ์สูงสุดในกลุ่มผู้ไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งที่มีการศึกษาต่ำ นั้นแสดงว่าผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งถ้าอยู่ในสถานการณ์ที่มีการทุจริตเลือกตั้งมากจะมีเหตุผลเชิงจริยธรรมในการไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งน้อย และมีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติที่มีต่องาน ดังเช่นในงานวิจัยของ รวิกาญจน์ เดือนดาว (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการขับข้อย่างปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. จำนวน 413 คน พบว่า พนักงานขับรถที่ยังอยู่ในสถานการณ์ยุ่งในการขับขี้นมาก จะยังมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการขับข้อย่างปลอดภัยมากกว่าพนักงานขับรถประเภทตรงข้าม และยังพบผลเช่นนี้ในงานวิจัยของชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา; และคณะ (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการบริการของมัคคุเทศก์ไทย ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 คน พบว่า มัคคุเทศก์ที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะยุ่งน้อย เป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมจริยธรรมในงานมากกว่ามัคคุเทศก์ประเภทตรงข้าม และยังพบผลอีกว่ามัคคุเทศก์ที่มีอยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะยุ่งน้อยมีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานมาก ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย กลุ่มย่อยที่สำคัญ ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย ส่วนงานวิจัยของนิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี จาก 4 กระทรวง จำนวน 435 คน พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ยุ่งในการทำงานมาก มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีน้อยและงานวิจัยของจุฑารัตน์ กิตติเชมมากร (2553) พบว่าบรรยากาศในการทำงานช่วยขยายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในบุคลากรที่รับรู้บรรยากาศในการทำงานทุกระดับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เป็นต้น

สรุปได้ว่า บุคคลที่เผชิญกับสถานการณ์ยุ่งให้ละเมิดกฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่มากก็ย่อมมีพฤติกรรมทำงานได้มีประสิทธิผลน้อย ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ยุ่งให้ละเมิดกฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า ย่อมมีพฤติกรรมการทำงานได้มีประสิทธิผลมาก ทำให้คาดได้ว่าพนักงานโรงงานยาสูบ ที่อยู่ในสถานการณ์ที่มีการทุจริตในการทำงานมากจะมีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมน้อยกว่าพนักงานโรงงานยาสูบที่อยู่ในสถานการณ์ที่มีการทุจริตในการทำงานน้อย

5. ลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมการทำงาน

5.1 จิตลักษณะเดิมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

จิตลักษณะเดิม หมายถึง ลักษณะจิตใจที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหนึ่งๆ เป็นลักษณะที่สะสมมาในตัวเดิมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมตามแนวคิดทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ซึ่งพบงานที่สนับสนุนจากในอดีต บุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน มีลักษณะที่ค่อนข้างคงที่ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน (ทิพย์สุตา จันท์แจ่มหล้า. 2544: 28) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แนวทางกำหนดตัวแปรจิตลักษณะและในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้นำมาเป็นแนวทางในการค้นหาสาเหตุทางจิตใจ โดยได้ประมวลเอกสารจิตลักษณะเดิม 4 ตัว ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตแบบพุทธ โดยจะกล่าวในรายละเอียดต่อไป

ลักษณะทางจิต ที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมใดก็ตามจะเป็นลักษณะที่สะสมขึ้นภายในตัวบุคคล ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงปัจจุบัน ลักษณะทางจิตมีลักษณะที่ค่อนข้างคงที่ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ต่างๆ ที่บุคคลประสบอยู่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ลักษณะทางจิตที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ซึ่งมีตัวแปรที่จะศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต และความเชื่ออำนาจในตน จากการประมวลเอกสาร เช่น จากงานวิจัยของ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550: 7-16) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมี 4 ด้าน คือ 1)พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2)พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ 3)พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ 4)พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในระดับซี 5-8 จำนวน 372 คน เมื่อวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณเป็นขั้น ปรากฏว่าพบ จิตลักษณะทั้ง 5 ตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม วิถีชีวิตแบบพุทธ และค่านิยมทางวัตถุ สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ 31.8% ทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้ 43.4% ทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ 24.3% และสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้สูงสุด 44.4% ดังหลักฐานที่ บารุส (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544: 8) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรไว้ว่าการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลของสภาพกายภาพ (Physical Conditions) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติและสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Conditions) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์ และการฝึกอบรมนอกจากนี้ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานได้จากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานสาย การลาและการเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น

จิตลักษณะที่สำคัญกับพฤติกรรมจริยธรรมซึ่งจิตลักษณะต่าง ๆ นี้ มีพื้นฐานมาจาก ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ของศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่สรุป ลักษณะทางจิตใจจากการวิจัยหลายสิบเรื่องที่ได้ศึกษาคนไทยอายุ 6-60 ปี เป็นจำนวนมากในเหตุการณ์ ต่างๆ เนื้อหาของทฤษฎีนี้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องมีคุณสมบัติของคนเก่ง ส่วนความเป็นคนดีก็เป็นส่วนประกอบสำคัญของข้าราชการที่ทำงานอย่างขยันขันแข็ง เพื่อหน่วยงาน และเพื่ออนาคตของชาติ กล่าวคือคุณลักษณะของคนดีและคนเก่ง คือ การมีจิตลักษณะสำคัญใน 8 ด้าน นั้นเอง จึงควรพิจารณাজิตลักษณะตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ดังนี้

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ในทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ได้วิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมคนดี คนเก่ง และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพว่ามีองค์ประกอบทางจิตที่เกี่ยวข้องอยู่ 8 ประการ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ลักษณะที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการ และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอีก 5 ประการ เมื่อนำไปประกอบเป็นภาพต้นไม้ แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนรากและลำต้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ส่วนราก เปรียบเสมือนลักษณะทางจิตใจที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการนั้น ได้แก่

(1) สติปัญญา คือ ความเฉลียวฉลาดเหมาะสมกับอายุ เป็นผู้ใหญ่ก็มีความสามารถทางความคิดที่เป็นนามธรรมขั้นสูงได้ (2) ประสบการณ์ทางสังคม คือ การเข้าใจมนุษย์และสังคม การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (3) สุขภาพจิตดี คือ การมีความวิตกกังวลน้อยหรือในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์

2. ส่วนลำต้น เปรียบเสมือนลักษณะทางจิตใจ 5 ประการ ที่ส่งเสริมให้บุคคลเป็นคนดี

คนเก่ง ถ้ามีมากในบุคคลใดบุคคลนั้นก็จะมีพฤติกรรมของคนดีคนเก่งอย่างสม่ำเสมอ แต่ถ้าขาดลักษณะหลายประการมากเท่าใดบุคคลนั้นก็จะเป็นผู้ที่ไม่สามารถเป็นคนดีคนเก่งได้ ได้แก่ (1) ทศนคติ ค่านิยม คุณธรรม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของคนดีที่สังคมปรารถนามองเห็นคุณ ประโยชน์ของพฤติกรรมหรือคุณธรรมนั้นเกิดความพอใจ และพร้อมที่จะกระทำหรือยึดคุณธรรมเป็นหลัก (2) เหตุผลเชิงจริยธรรม คือ การเลือกกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดด้วยเหตุผลของการเห็นแก่ผู้อื่น ส่วนรวมและหลักสากลมากกว่ากระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดด้วยเหตุผลเพื่อตัวเองหรือกลุ่มพรรคพวกของตน (3) ลักษณะมุ่งอนาคต สามารถคาดการณ์ไกล และสามารถควบคุมตนให้รอดได้รอดได้อย่างเหมาะสม (4) ความเชื่ออำนาจในตน คือ เชื่อผลที่เกิดกับตนว่าเป็นเพราะการกระทำของตนมากกว่าความบังเอิญ โชคเคราะห์ หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ทำดีได้ดีทำชั่วจะต้องได้รับโทษ (5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือความมุ่งมั่นบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถของตน

จิตลักษณะทั้ง 8 ประการนี้ จะหล่อหลอมรวมเป็นลำต้นและรากแก้วของต้นไม้จริยธรรม จะ ผลิดอกออกผลอันหมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพหรือเหมาะสมซึ่งเป็นพฤติกรรมสำคัญที่จะทำให้เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วน รวมได้ (เนืออน พิณประดิษฐ์; และคณะ. 2546) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาจิตลักษณะ 5 ประการ คือ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งมีหลักฐานจากผลงานวิจัยหลายเรื่องพบว่า มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการ (บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532) พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจ (เนืออน พิณประดิษฐ์;

แลคณะ. 2546) และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (อภิรดี โสภางค์. 2547) 2) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ซึ่งมีหลักฐานจากผลงานวิจัยหลายเรื่องพบว่า มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อาทิเช่น พฤติกรรมการต้านทานการเสพยาบ้า (เกษม จันทศร. 2541) พฤติกรรมการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรม (ศุภชัย สุพรรณทอง. 2544) และพฤติกรรมการทำงานอย่าง มีจริยธรรม (อภิรดี โสภางค์. 2547) 3) เหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งมีหลักฐานจากผลงานวิจัยหลายเรื่องพบว่ามีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อาทิเช่น พฤติกรรมการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรม (ศุภชัย สุพรรณทอง. 2544) และพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจ (เนืออน พิณประดิษฐ์; และคณะ. 2546) และ 4) วิถีชีวิตแบบพุทธ ซึ่งมีหลักฐานจากผลงานวิจัยหลายเรื่อง พบว่า มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน (ปริญญา ณ วันจันทร์. 2536) และเกี่ยวข้องกับทัศนคติที่มีต่องาน (อภิรดี โสภางค์. 2547)

จากการประมวลเอกสาร และการศึกษาข้างต้น พบว่า ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ซึ่งได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และวิถีชีวิตแบบพุทธ ล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและอาจจะมีส่วนร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง

5.1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานได้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งอันยังผลให้บุคคลนั้น ถูกจูงใจให้กระทำตามวัตถุประสงค์ และความต้องการของตนได้ เป็นความจริงที่ความต้องการของคนและขององค์กรมักจะมี ความขัดแย้งกัน คนต้องการมีชีวิตที่ดี มีสถานภาพทางสังคมดำรงอย่างมีศักดิ์ศรีในสังคม สำหรับองค์กรมีความต้องการความเจริญเติบโต มีชื่อเสียงสร้างประโยชน์ในสังคม และเพื่อสร้างระบบให้สมดุลระหว่างทรัพยากรบุคคล และองค์การจึงจำเป็นต้องหาวิธีการใช้การบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาองค์การ สนับสนุนให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ จิตลักษณะอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลยอมรับที่จะทำงานอย่าง มานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อที่จะให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนี้จะมีลักษณะดังนี้ (บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532 : 42) ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจทางสังคมที่เกี่ยวกับการทำงานมีหลักฐาน จากการวิจัยมากมายที่บ่งชี้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการสัมฤทธิ์เป็นลักษณะภายในที่สำคัญลักษณะหนึ่ง ซึ่งผลักดันบุคคลให้เกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานจนสำเร็จลงด้วย มาตรฐานที่ดีเยี่ยม (งามตา วณิชทานนท์. 2545: 401-402) และสุรางค์ ไคว์ตระกูล (2544: 172) ให้ ความหมายของ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบ พฤติกรรมที่จะประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่ตนเองตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่จะทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งในงานวิจัย

ของสุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์ (2547) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปได้ด้วยดี ได้ผลเป็นเยี่ยมหรือได้ผลดีกว่าบุคคลอื่น ๆ โดยทุ่มเทความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนประสบความสำเร็จได้รับคำยกย่องชมเชยหรือจนได้รางวัล สำหรับงานวิจัยของลักษมี ลุประสงค์ (2546) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การเพียรพยายามที่จะพัฒนาตนเองและงานของตนให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตน อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน และมุ่งแสวงหา ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประสบความสำเร็จก็เกิดความสุข ความภาคภูมิใจ แต่เมื่อเกิดความล้มเหลวก็ไม่ท้อแท้ กลับพร้อมที่จะลองพยายามทำใหม่ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะเป็นผู้ที่ขออาสาสมัครทำงานต่าง ๆ ขอบแข่งขันเพื่อชัยชนะ มีนิสัยรักงานและทำงานที่ยากโดยไม่ย่อท้อ ทำให้เป็นคนที่ยิ่งตนเองและอาจจะเป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้อีกด้วย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดีและประสบความสำเร็จ (ราตรี พัฒนรังสรรค์. 2542: 58) และ (ดวงเดือน พันธุนาวิณ. 2525: 352-361) ลักษณะใฝ่สัมฤทธิ์นี้ นักจิตวิทยาถือว่าเป็นความต้องการชนิดหนึ่งของมนุษย์ ในการที่จะฝ่าฟันอุปสรรคโดยไม่ย่อท้อ ตั้งมาตรฐานการทำงานไว้อย่างสูงและมีความมานะพากเพียรที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างสมบูรณ์ เมื่อประสบความสำเร็จก็จะเกิดความสุขความภูมิใจ แม้เกิดความล้มเหลวก็ไม่ย่อท้อและพร้อมที่จะลองพยายามใหม่ ผู้ที่มีลักษณะเช่นนี้มากมักเป็นผู้ที่ขออาสาสมัครทำงานต่าง ๆ ขอบเข้าแข่งขันเพื่อจะเอาชนะชนะ มีนิสัยรักงานและทำงานที่ยากอย่างไม่ย่อท้อ ฉะนั้นลักษณะใฝ่สัมฤทธิ์จะทำให้บุคคลเป็นที่พึ่งของตนเอง และอาจเป็นที่พึ่งของผู้อื่นด้วยลักษณะใฝ่สัมฤทธิ์นี้มีใช้ลักษณะของความอยากคืออยากเด่น แต่จุดมุ่งหมายความต้องการมุ่งไปที่การแก้อุปสรรคและปัญหาในชีวิตของตนและของส่วนรวมมากกว่าความใฝ่สูง ผู้ที่มีลักษณะใฝ่สัมฤทธิ์สูงนี้นักจิตวิทยาพบในงานวิจัยต่างทั้งในประเทศและต่างประเทศว่า เป็นผู้ที่มีความสามารถสูงทางการคิดหลายประเภท เช่น เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นทางการคิด มีความคิดริเริ่มสูง สามารถคิดแบบ อเนกนัยได้ดี รวมทั้งสามารถคิดแบบสอบสวนสูงกว่าผู้ที่มีลักษณะใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ความสามารถทางการคิดเหล่านี้ แสดงถึงการมีประสบการณ์ทางปัญญาและการฝึกฝนทางด้านนี้ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นมีความสามารถทางการเรียนและการประกอบอาชีพในขั้นสูงได้ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (ดวงเดือน พันธุนาวิณ. 2531:163-167) เป็นผู้ที่ตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพสูง กล่าวคือเป็นผลงานที่มีลักษณะหลายประการต่อไปนี้เป็นงานที่ทำสำเร็จอย่างรวดเร็ว มีประโยชน์มาก มีคุณ สมบัติพิเศษ และสามารถนำไปใช้ได้ในระยะยาว ผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเห็นว่ารางวัลที่ตนได้จากการทำงานนั้นคือ ความชื่นใจในความสำเร็จอย่างดีของผลงานตนมากกว่าที่จะเห็นความสำคัญ ของรางวัลที่เป็นเงินทอง ลาภยศ หรือคำชมเชยจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำงานหนักเป็นหลักผล ประโยชน์อื่น ๆ เป็นรอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่รับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ทางด้านที่เกี่ยวกับการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จมากกว่าที่จะรับรู้เหตุการณ์นั้นในแง่อื่น ๆ และเมื่อรับรู้เหตุการณ์ในการทำงานก็จะมีคามไวในการคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงาน อุปสรรคที่จะเอื้ออำนวยหรือขัดขวางในการทำงานนั้นตลอดจนคำนึงถึงการลง

มีอดำเนินงานและความรู้สึกที่เกิดจากผลงานนั้น โดยอาจจะคิดว่างานนั้นสำเร็จหรือล้มเหลวก็ตาม ความไวในการรับรู้เหตุการณ์ดังกล่าวนี้เป็นลักษณะสำคัญของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (รวิกาญจน์ เตือนดาว. 2547: 29-30) ในสภาพการทำงานราชการ นั้น มักมีอุปสรรคขัดขวางจึงต้องอาศัยคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงไม่ย่อท้อและวางแผนการและเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตน หรือหน่วยงาน ทำอะไรก็ประสบความสำเร็จได้ง่ายและมีประสิทธิภาพสูงด้วยคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงมักทำงานเพื่อให้ได้ผลงานออกมาดีที่สุดโดยขึ้นกับสิ่งจูงใจภายนอกด้วย ถ้าทักษะการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูงจะทำให้ข้าราชการทำงานเพื่อความสำเร็จของผลงานเป็นหลัก โดยให้ความสำคัญขององค์ประกอบภายนอกอื่นๆ เช่น เงินเดือน ความดีความชอบ หรือผลประโยชน์ที่จะได้รับอื่นๆ ในอันดับรองลงมา ดังนั้นข้าราชการจะพร้อมที่จะทำงานเพื่อหวังผลในระยะยาวและสามารถเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ไม่หวังพึ่งสภาพการณ์ภายนอกอื่นๆ เช่น ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ เพียงอย่างเดียว การทำงานเพื่อมุ่งผลของงานนี้จึงน่าจะทำให้พฤติกรรมการทำงานราชการอยู่นอกเหนือคำกล่าวที่ว่า ทำงานแบบ “เช้าชาม เย็นชาม” แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานราชการ

ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานโรงงานยาสูบ หมายถึง ความพากเพียรพยายามหรือความมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้สำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ถึงแม้จะพบอุปสรรค ก็ไม่ย่อท้อ และรู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จากการประมวลเอกสารพบว่า บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ได้สร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของเฮอร์แมน (Hermans. 1970: 353-363) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน 120 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการทำงาน ความสามารถของคนในการอดทนทำงานให้สำเร็จ การรู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เป็นต้น มีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84 ส่วนรวิกาญจน์ เตือนดาว (2547) ได้สร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานวิจัยของ ดุจเดือน พันธมนาวิน และอัมพร ม้าคนอง (กำลังดำเนินการ) เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของพฤติกรรมพัฒนานักเรียนของครูคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งปรับมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. จำนวน 413 คน มีข้อคำถาม 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .68 ส่วนนีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้สร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปได้ด้วยดีได้ผลเป็นเยี่ยม โดยทุ่มเทความพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และ

คณะ (2547) ได้นำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) นำมาใช้กับข้าราชการ ระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน มีข้อคำถาม 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .81 และอภิรดี โสภางค์ (2547) ได้สร้างแบบวัดตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของจินตนา บิลมาศ; และคณะ (2529) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการที่บุคคลสามารถกระทำสิ่งใดๆ ที่ตั้งใจไว้แล้ว ให้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ ไม่ผลัดวันประกันพรุ่ง ถึงแม้ว่าจะพบอุปสรรค ก็ไม่ย่อท้อ มีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .84 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของวิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ (2547) มาใช้ เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่สูง และอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่ นำพึงปรารถนานั้น ได้มีนักวิจัยหลายคนพบผลที่สอดคล้องกัน ซึ่งบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ศึกษาการ เสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเตรียมตัวเพื่อการทำงานราชการในโอกาสของข้าราชการ พบผลในกลุ่มย่อยในกลุ่มที่ได้รับการฝึกการควบคุมตนเอง ปรากฏว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำนายพฤติกรรมเตรียมตัวเพื่อการทำงานในโอกาสได้ 13% และเนียน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจ 1,209 คน พบว่า ในกลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมการทำงานมี ประสิทธิภาพมากกว่า กลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ นอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 1 โดยเมื่อรวมกับจิตลักษณะอื่นอีก 2 ตัว รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนาย พฤติกรรมนี้ได้ 36.4% ในกลุ่มรวม

วิลาสลักษณ์ ชวัลลี; และคณะ (2547) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อเจตคติต่อ พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม .16 โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัว ทำนายที่สำคัญลำดับที่ 2 เมื่อรวมกับลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม การคิดแบบ โยนิโสมนสิการ หิริโอตตปปะ ความเครียดในการทำงาน และการรับรู้การเมืองในองค์กร โดยตัวแปร ทั้งหมดที่กล่าวข้างต้นอธิบายความแปรปรวนของเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 55 และงานวิจัยของ อภิรดี โสภางค์ (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ใน สังกัดกองคลังหรือ สำนักการคลัง จำนวน 326 คน พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่มี พฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม และยังพบอีกว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 1 ของพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานเมื่อรวมกับตัวทำนาย ชุดจิตลักษณะเดิม และ กลุ่มสถานการณ์ อีก 3 ตัว รวมเป็น 4 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์

ในงานได้ 33% ในกลุ่มรวม และ 29% ในกลุ่มย่อย สำหรับงานวิจัยของวรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) ที่ศึกษาตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ พบผลว่า ในหมู่วิชาการสัตวแพทย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากซึ่งพบผลในกลุ่มลักษณะงานตรงอุปนิสัยมาก และ จุฑารัตน์ กิตติเชมากร. (2553). ได้วิจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับกลุ่มตัวอย่าง 300 คน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมสูง เป็นต้น

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความคาดหวังว่า พนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลังที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูง จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานต่ำ ผู้วิจัยจึงเลือกตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้

5.1.2 ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2537: 86-88, 93) ได้ให้ความหมาย ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะคาดการณ์ไกลในอนาคต โดยคิดได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นทั้งผลดีและผลเสีย และเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้น ในอนาคตนั้น นอกจากนั้นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตจะเป็นผู้ที่สามารถกำหนดเป้าหมายในชีวิตของตนโดยมีการกำหนดโครงการระยะสั้น และระยะยาวให้กับตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการงาน ด้านครอบครัว ด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรม เป็นต้น ลักษณะมุ่งอนาคต คือ ส่วนต้นของปรากฏการณ์ ส่วนการควบคุมตน หรือวินัยในตนเอง จะเป็นส่วนปลายและเกิดขึ้นควบคู่กัน คือมีการมุ่งอนาคตในบางเรื่องนำมาก่อน แล้วบุคคลต้องใช้การควบคุมตนเองดำเนินการไปตามที่ได้วางเป้าหมายไว้ จนประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด ฉะนั้นการควบคุมตนเอง ก็คือการมีวินัยในตนเอง ซึ่งหมายถึงความถึงการจัดระเบียบพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้เกิดผลที่ตนต้องการในเวลาที่ต้องการในอนาคต ลักษณะมุ่งอนาคต คือ ลักษณะทางจิต (บุคลิกภาพ) ประเภทหนึ่งของบุคคล ในอันที่จะคาดการณ์ไกล และเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ลักษณะมุ่งอนาคตนี้มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถการคาดการณ์ไกลว่าอะไรจะเกิดในอนาคต ทั้งใกล้และไกล เข้าใจได้อย่างทะลุปรุโปร่ง หนึ่งสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นนั้นมักเป็นสิ่งที่ยังไม่มีตัวตน ยังอยู่ในลักษณะที่เป็นนามธรรม ผู้ที่จะเข้าใจลักษณะของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างชัดเจน จึงต้องเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูงถึงขั้นนามธรรมด้วย ผู้ที่มุ่งปัจจุบัน คือผู้ที่ไม่มีสายตายันยาวไกลคิดและรับรู้ได้แต่สิ่งที่ผ่านไปแล้ว หรือสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้นเฉพาะหน้าในปัจจุบันเท่านั้น 2) ความเชื่อว่าสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนั้น อาจเกิดกับตนได้เช่นเดียวกับเกิดกับผู้อื่น มีบ่อยครั้งที่บุคคลสามารถคาดการณ์ไกลได้ว่า จะเกิดอะไรขึ้นในอนาคตกับคนอื่น โดยเฉพาะสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องเลวร้ายที่บุคคลไม่ปรารถนา แต่

บุคคลบางคนจะไม่ยอมรับว่าสิ่งนั้นอาจเกิดกับตัวเองได้เช่นเดียวกัน ความไม่ยอมรับความเลวร้ายหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับตัวเองนั้นมาจากข้อจำกัด 2 ประการ ประการแรกคือ การมองไม่เห็นว่าการกระทำของตนจะส่งผลเช่นไรในอนาคต ประการที่สองคือการมองเห็นผลเสียจากการกระทำประเภทหนึ่ง ซึ่งตนกำลังกระทำอยู่แต่ปฏิเสธความจริงว่าผลเสียนั้นอาจเกิดขึ้นกับตนได้ในอนาคต 3) สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมีคุณค่าหรือมีความสำคัญที่ไม่ลดลง

ส่วนการควบคุมตน หรือที่เรียกว่า “วินัยในตนเองนั้น” หมายถึงการบังคับตนเอง การปรับปรุงตนเอง หรือการจัดระเบียบพฤติกรรมบางชนิดของตนเอง โดยการจัดการของตนเอง และไม่ต้องพึ่งการควบคุมบังคับจากผู้อื่น แต่อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะควบคุมตนได้เขาจะต้องมีจุดประสงค์บางอย่างเกิดขึ้นก่อน ซึ่งก็คือการมุ่งอนาคตในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ดังนั้นการควบคุมตนเองโดยปราศจากการมุ่งอนาคตเป็นเบื้องต้นนั้นแทบจะไม่ปรากฏ แต่การที่มุ่งอนาคตที่ไม่มีการควบคุมตนนั้นมีปรากฏอยู่บ่อยๆ และแสดงถึงความล้มเหลวในความตั้งใจของบุคคลนั่นเอง

ผู้ที่มีลักษณะการมุ่งอนาคตสูงและควบคุมตนเองได้นั้น จะต้องมีลักษณะ 4 ประการ คือ 1) สามารถคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของอนาคตและตัดสินใจเลือกกระทำอย่างเหมาะสมเพื่ออนาคตที่ดี 2) หาแนวทางแก้ปัญหาและวางแผนดำเนินงานเพื่อเป้าหมายในอนาคต 3) รู้จักควบคุมตนหรือการปฏิบัติให้เกิดการอดได้รอได้อย่างเหมาะสม และ 4) สามารถให้รางวัลและลงโทษตนเองได้อย่างเหมาะสม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และคณะ. 2531)

ดังนั้น ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน จึงหมายถึง การที่พนักงานโรงงานยาสูบกระทรวงการคลังสามารถคาดการณ์ไกล วางแผนปฏิบัติการ เพื่อรอรับผลที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต ทั้งผลดีและป้องกันผลเสีย ซึ่งเป็นการแสดงลักษณะนิสัยของบุคคล ว่าสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการได้มากน้อยเพียงใด

การวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน จากงานวิจัยของบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ได้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ของจินตนา บิลมาศ และคณะ (2529) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน 120 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับนิสัยส่วนตัวของผู้ตอบเกี่ยวกับผลงานและอนาคต การวางแผนการทำงาน การประหยัด เป็นต้น มีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .78 ส่วนชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา; และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ที่ใช้ในงานวิจัยของชวนชัย เชื้อสาธุชน (2546) มาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมัคคุเทศก์ไทย ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 ราย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับปริมาณของการที่ผู้ตอบจะเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับตนและสังคมในอนาคต สามารถคาดการณ์ไกลและมีนิสัยบังคับตนเองให้อดได้รอได้ หรือเลือกที่จะรับหรือไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันที แต่จะรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่ หรือสำคัญกว่าที่จะตามมาในภายหลัง มีข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ส่วน นีออน พิณประดิษฐ์; และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่ง

อนาคตควบคุมตน โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ของบุญร็บ ตักดีมณี (2532) ที่นำมาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นการรายงานนิสัยและการปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .81 ซึ่ง อภิรติ โสภางค์ (2547) ได้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ของจินตนา บิลมาศ และคณะ (2547) นำมาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับความสามารถคาดการณ์ไกล เกี่ยวกับผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของตน และเห็นความสำคัญของผลเกิดขึ้นในอนาคต มีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .69 และจากงานวิจัยของนิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการด้านการเงินและบัญชี 4 กระทรวง จำนวน 435 คน พบว่าเมื่อวิเคราะห์จิตลักษณะเดิม สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ระหว่าง 17.9%-29.7% โดยตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นอันดับแรก เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ของวิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547) มาปรับใช้กับพนักงานโรงงานยาสูบ เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้

หลายคนพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมหลายประเภท อาทิเช่น พฤติกรรมการต้านทานการเสพยาบ้า ในงานวิจัยของ เกษม จันทร์ (2541) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการต้านทานการเสพยาบ้า ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมต้านทานการเสพยาบ้ามากกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำ พฤติกรรมการเลือกตั้ง ในงานวิจัยนักวิจัยของศุภชัย สุพรรณทอง (2544) ศึกษาปัจจัยทางจิตและสถานการณ์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาศาสนาชั้นมัธยมศึกษา พบว่านักศึกษาที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมากเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมสูงทั้ง 2 ด้าน โดยพบผลในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม พฤติกรรมการทำงานข้าราชการตำรวจ ในงานวิจัยของน้ออน พิณประดิษฐ์; และคณะ (2546) ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พบว่ากลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีพฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิภาพสูง มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงกว่ากลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิภาพน้อย และยังพบว่าลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นจิตลักษณะเดิมที่ควรที่จะพัฒนาให้มากขึ้น ถ้าจะพัฒนาข้าราชการตำรวจสายจรรยา และสายงานปราบปราม นอกจากลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมหลายประเภท ยังพบว่ามีความเกี่ยวข้องกับเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม ดังในงานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ(2547) พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมีอิทธิพลสูงสุดต่อเจตคติต่อ

พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม .25 โดยลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 1 เมื่อรวมกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม หิริโอตตัปปะ ความเครียดในการทำงาน การคิดแบบโยนิโสมนสิการและการรับรู้การเมืองในองค์กร โดยตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวข้างต้นอธิบายความแปรปรวนของเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 55 และในงานวิจัยของ อภิรดี โสภางค์ (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ในสังกัดกองคลังหรือสำนัก การคลัง จำนวน 326 คน พบว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานสูงกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองต่ำ ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม และยังพบว่าลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 2 ของพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงาน เมื่อรวมกับตัวทำนายชุดจิตลักษณะเดิม และกลุ่มสถานการณ์ อีก 3 ตัว รวมเป็น 4 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานได้ 18% ในกลุ่มรวม และ 24% ในกลุ่มย่อย

สรุปได้ว่า ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามาก ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงคาดว่าพนักงานโรงงานยาสูบที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมากจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าพนักงานโรงงานยาสูบที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองน้อย

5.1.3 เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

เหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral Reasoning) หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่เป็นการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ของหลายฝ่าย เช่น ความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตัวกับประโยชน์ของผู้อื่น ความขัดแย้งระหว่างการช่วยเหลือเพื่อนฝูงกับการเคารพกฎเกณฑ์ ตลอดจนการขัดแย้งระหว่างการทำตามระเบียบกับการยึดหลักคุณธรรม เหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่างๆ ของบุคคล ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลจึงจัดเป็นลักษณะทางจิตอีกประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานที่ละเอียดอ่อน และการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวมของบุคคล ซึ่งเป็นการพัฒนาไปเองตามธรรมชาติสูงขึ้นด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2531: 61-62; 2543: 174) และเหตุผลเชิงจริยธรรม ก็ยังหมายถึง ความมุ่งหวังหรือเจตนาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หลีกเลี่ยงโทษที่อาจเกิดต่อตนเอง ผู้อื่น และส่วนรวมโดยการที่ตนจะกระทำ หรือไม่ กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ในสถานการณ์ที่ผลประโยชน์ของหลายฝ่ายขัดแย้งกัน เป็นเหตุผลของบุคคลในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองจำแนกได้เป็น 6 ประเภท เรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปสู่สูงสุดตามทฤษฎีพัฒนาการของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ของโคลเบอร์ก ขั้นต่ำสุดคือการมีเจตนาที่จะหลบหลีกการโดนลงโทษทางกาย บุคคลเลือกกระทำหรือไม่กระทำให้สิ่งใดเพื่อหลีกเลี่ยงมิให้ตนเองถูกลงโทษทางกาย เพราะกลัวความเจ็บปวดที่จะได้รับ บุคคลจึงยอมทำตามคำสั่งผู้มีอำนาจทางกายเหนือตน ขั้นที่สอง คือ เจตนาที่จะได้รับรางวัลเป็นวัตถุสิ่งของ เงินทองเป็นขั้นที่บุคคลเลือกกระทำในสิ่งที่จะนำความพอใจมาให้ตน ความสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นไปในลักษณะแลกเปลี่ยนแบบตีมาตีตอบ ร้ายมาร้ายตอบ มุ่ง

ผลตอบทางกาย และทางวัตถุมากกว่านามธรรม ขั้นที่สาม คือ เจตนาที่จะทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบเพื่อให้เขารักและยอมรับตน บุคคลยังไม่เป็นตัวของตัวเอง ชอบทำตามการชักจูงของผู้อื่นเพื่อคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดี ขั้นที่สี่คือเจตนาที่จะทำตามปทัสถานของสังคม เคารพกฎหมายและหลักศาสนา ในขั้นนี้บุคคลมีความรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นหน่วยหนึ่งของสังคม จึงถือว่าตนมีหน้าที่ทำตามกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่สังคมของตนกำหนดหรือคาดหวังอย่างเคร่งครัด ขั้นที่ห้าคือ การเคารพตนเองสามารถควบคุมตนเองได้ รู้จักละอายใจตนเองเมื่อทำผิด บุคคลจะเห็นความสำคัญของชนหมู่มาก ไม่ทำตนให้ละเมิดสิทธิของผู้อื่นสามารถควบคุมบังคับจิตใจตนเองได้ เกิดความละอายใจหรือภาคภูมิใจ ในการกระทำของตนเองโดยไม่เกี่ยวข้องกับควบคุมจากภายนอกหรือบุคคลอื่นหรือทางพุทธศาสนาหรือมีหิริ และขั้นที่หกขั้นสูงสุดคือ เจตนาที่จะยึดอุดมคติที่เป็นหลักสากล เช่น ความยุติธรรมเสมอภาค การเห็นแก่ส่วนรวม การมีมนุษยสัมพันธ์ หรือการเกลียดกลัวความชั่วในแนวของโอตัมปะ ตามหลักของพุทธศาสนา บุคคลตั้งแต่เด็กจนเป็นผู้ใหญ่จะพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมขึ้นตามขั้น จากขั้นต่ำสุดสู่ขั้นที่สูงขึ้นไปหนึ่งขั้นตามลำดับ แต่เมื่อเป็นผู้ใหญ่พัฒนาการของความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของมนุษย์แต่ละคน แต่ละประเภท อาจไปหยุดอยู่ในขั้นที่แตกต่างกันได้ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2539: 52)

เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นจิตลักษณะที่จำเป็นที่ต้องพัฒนาให้มีในตัวบุคคลในการพัฒนาจริยธรรม เพราะจากการศึกษาของโคลเบอร์ก แสดงให้เห็นว่าการอบรมสั่งสอนบุคคลเพื่อให้มีคุณธรรมหรือจริยธรรมต่างๆ เช่นการรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ การควบคุมตนเอง ความกล้าหาญและความยุติธรรม โดยใช้วิธีการบอกเล่า ฝึกปฏิบัติหรือทำให้ดูเป็นตัวอย่างไม่บังเกิดผลให้บุคคลมีคุณภาพหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ เพราะความรู้ในเนื้อหาหรือความรู้ในคุณธรรมเหล่านั้นเป็นสิ่งที่บุคคลใช้เพื่อยกย่องหรือกล่าวโทษผู้อื่นเท่านั้น มิได้นำมาใช้กับตนเอง บุคคลจะทำการตัดสินใจหรือมีพฤติกรรมใดๆ ย่อมเป็นไปตามเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจว่าเขาคิดว่าถูกต้องเหมาะสมแก่ตนเองในสถานการณ์นั้น ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้มีจริยธรรมสูงจะต้องเป็นผู้มีความสามารถควบคุมบังคับตนเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งการควบคุมจากคนอื่น บุคคลที่ควบคุมบังคับตนได้นั้น จะทำได้ในหลายมิติ เช่นทางด้านเวลา การควบคุมตนให้มุ่งอนาคต คือ รอคอย หรืออดได้รอได้มากกว่าจะเอาให้ได้เดี๋ยวนี้ทันที การอดเปรี้ยวไว้กินหวาน ส่วนทางด้านสถานที่คือควบคุมบังคับตนเอง ทั้งในที่ลับและที่แจ้ง คือทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น โดยบุคคลจะต้องสามารถรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนทำความดีแม้ผู้อื่นจะไม่รู้ไม่เห็นก็ไม่สำคัญ และอีกลักษณะหนึ่งที่มีการวิจัยพบว่ามีมีความสำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมต่างๆ มากรวมทั้งพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้วย คือ ความเชื่ออำนาจในตนนั้นคือเชื่อว่าตนสามารถทำให้เกิดผลดี หรือผลเสียแก่ตนเองและแก่ผู้อื่นได้ตามปรารถนาและมุ่งหวัง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538: 13-14)

ดังนั้น เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกหรือตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลดังกล่าวนี้จะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่างๆ ของบุคคล เหตุผลที่บุคคลอาจใช้ได้นั้นมี 6 ประเภท เรียงตามลำดับจากขั้นต่ำไปสู่ขั้นสูงสุด ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก คือ 1) หลักการเชื่อฟังคำสั่ง การหลบหลีกและการลงโทษ

ทางกาย 2) หลักการแสวงหารางวัลที่เป็นวัตถุประสงค์ของ 3) หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ 4) หลักการทำหน้าที่ของสังคม 5) หลักการใช้วิจารณญาณของตนเอง 6) หลักการยึดมั่นอุดมคติสากล

การวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม จากงานวิจัยของโกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ได้สร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมเพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูจำนวน 276 คน โดยนำแนวคิดแบบประเมินรวมค่าของลิเคิร์ตมาใช้ในการพัฒนาแบบวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม โดยนำเสนอเรื่องขัดแย้งทางจริยธรรม 17 เรื่อง บางเรื่องได้จากแบบวัดของดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนิก (2519) บางเรื่องได้จาก “Hypothetical Dilemma for Moral Discussions” ที่รวบรวมโดย แบลท โคลบี และสไปเซอร์ (Blatt; Colby and Speicher, 1974) จาก “Moral Education and Research Foundation” ที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด สหรัฐอเมริกา และบางเรื่องเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งลงไปต่อจากนั้นจะมีเหตุผลเพื่อการตัดสินใจ 5 ข้อ ซึ่งเป็นเหตุผลแทนขั้นของพัฒนาการทางจริยธรรม ขั้นที่ 2 ถึงขั้นที่ 6 ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก เหตุที่ไม่มีขั้นที่ 1 เพราะแบบวัดนี้มุ่งใช้กับผู้ที่ยู่วัยรุ่นตอนปลาย และวัยผู้ใหญ่ ซึ่งวัยดังกล่าวมีการใช้เหตุผลขั้นนี้น้อยมาก ในแต่ละเหตุผลจะมีมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับตั้งแต่เห็นด้วยที่สุด จนถึงไม่เห็นด้วยที่สุด การตอบเมื่ออ่านจบในแต่ละเรื่องพร้อมกับการตัดสินใจในทางเลือกนั้นๆ ผู้ตอบจะต้องอ่านและแสดงความเห็นโดยการประเมินแต่ละเหตุผลทั้ง 5 เหตุผลว่าตนเห็นด้วยกับแต่ละเหตุผลในระดับใด การตรวจให้คะแนนสำหรับเหตุผลที่แทนขั้น 2 และขั้น 3 ให้คะแนนกลับกัน กับระดับความเห็นที่ประเมินคือการประเมิน 1 ถึง 6 ให้คะแนนเป็น 6 ถึง 1 ตามลำดับ ส่วนเหตุผลที่แทนขั้น 4 ถึงขั้น 6 ให้คะแนนตามระดับความเห็นที่ประเมิน คือ การประเมิน 1 ถึง 6 ก็ให้คะแนน 1 ถึง 6 เช่นกัน นำคะแนนความเห็นที่ประเมินคูณด้วยขั้นของเหตุผลนั้น ได้เป็นคะแนนของการตอบเหตุผลนั้น เช่น ผู้ตอบประเมินเหตุผลข้อหนึ่งเป็นระดับ 5 ถ้าเหตุผลข้อนั้นเป็นขั้นที่ 3 ผู้ตอบจะได้คะแนนจากการตอบข้อนี้เป็น $3 \times 2 = 6$ คะแนน พิสัยคะแนนจากการประเมินเหตุผลแต่ละข้อจึงเป็นได้ตั้งแต่ 2 ถึง 36 คะแนน (คือ ตั้งแต่ $2 \times 1 = 2$ จนถึง $6 \times 6 = 36$) และได้นำชุดของเรื่องขัดแย้งทางจริยธรรมทั้ง 17 เรื่อง ไปทดลองใช้กับครูประจำการซึ่งสอนอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา และนักศึกษาครุรวม 120 คน ซึ่งมีทั้งชายและหญิง อายุ 18 ปี ถึง 45 ปี โดยให้ทุกคนตอบทุกเรื่อง ประเมินทุกเหตุผลในแต่ละเรื่องนำผลการตอบมาตรวจให้คะแนนตามวิธีที่ได้อธิบายมาแล้ว นำไปวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกรายข้อด้วยสถิติที (t-test) จากการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ พบว่าเหตุผลซึ่งให้ประเมินส่วนใหญ่ใน 17 เรื่องมีค่า t สูงกว่า 1.75 ซึ่งแสดงว่ามีนัยสำคัญมีความสามารถในการจำแนก แต่มีอยู่ 2 เรื่องที่ทุกเหตุผลค่า t ไม่มีนัยสำคัญ พบว่าเหตุผลที่มีค่า t สูงๆ ซึ่งแสดงว่าจำแนกได้ดีมากนั้น มักเป็นเหตุผลขั้น 5 รองลงไปคือขั้น 6 เรื่องขัดแย้งทางจริยธรรม 2 เรื่องพร้อมเหตุผลที่ไม่พบนัยสำคัญของการจำแนกได้ถูกตัดออก ที่เหลือเรื่องขัดแย้งทางจริยธรรมพร้อมเหตุผลจำนวน 15 เรื่องได้จัดเป็นชุดแบบวัดใหม่ 7 ชุด ซึ่งแต่ละชุดมีองค์ประกอบที่เป็นเรื่องขัดแย้งและเหตุผลต่างๆ กัน จากการตอบเดิมที่ได้นำมาวิเคราะห์ในตอนแรก นำมาตรวจให้คะแนนใหม่ตามแบบของชุดแบบวัดใหม่ที่ละชุด จนครบทั้ง 7 ชุด นอกจากนั้นยังทดลองใช้วิธีตรวจให้คะแนนสองแบบอีกด้วย คือ ให้คะแนนเหตุผลขั้นต่ำกลับกับเหตุผลขั้นสูง กับให้คะแนนเหตุผลขั้นต่ำแบบเดียวกับเหตุผลขั้นสูง (คือให้คะแนน 1 ถึง 6 กับระดับประเมินไม่เห็นด้วยที่สุด ถึงเห็นด้วยที่สุด) แล้ว

นำข้อมูลเหล่านี้เข้าวิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพ ซึ่งได้พบว่าในส่วนของความสามารถในการจำแนกรายข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 1.98 ถึง 5.59 ค่าความเที่ยงตั้งแต่ .58 ถึง .84 เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบคุณภาพทั้งสองครั้ง จากแบบวัด 7 ชุด ความสามารถในการจำแนกไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก แต่ค่าความเที่ยงเปลี่ยนแปลงไปทุกชุด โดยพบแนวโน้มว่าการตรวจแบบให้คะแนนเหตุผลชั้นสูงกับชั้นต่ำกลับกัน ให้ค่าความเที่ยงสูงกว่าแบบวัดชุดที่มีค่าความเที่ยงสูง แบบวัดที่มีค่าความเที่ยงดีที่สุดคือ ชุดที่ 5 ซึ่งประกอบด้วย 12 เรื่อง 24 เหตุผล แบบวัดดังกล่าวมีเฉพาะเหตุผลชั้น 5 และชั้น 6 โดยมีค่าความเที่ยง .84 จึงได้ทำการปรับปรุงและจัดพิมพ์แบบวัดชุดที่ 5 นี้ขึ้นเพื่อการนำไปใช้ ในภายหลังได้มีผู้นำเครื่องมือนี้ไปใช้ในงานวิจัยอีกหลายเรื่อง เช่น นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้สร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ของ โกศล มีคุณ และ ณรงค์ เทียมเมฆ (2545) นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับเหตุผลที่บุคคลใช้ตัดสินใจเลือกกระทำในเหตุการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรม 7 เรื่อง แต่ละเรื่องมีเหตุผลให้ประเมินสองเหตุผล ซึ่งตรงกับเหตุผลชั้นที่ 5 และ 6 ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก แต่ละเรื่องประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .60 ส่วนงานวิจัยของชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ของ โกศล มีคุณ และ ณรงค์ เทียมเมฆ (2545) นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมัคคุเทศก์ไทยที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับเหตุผลที่บุคคลใช้ตัดสินใจเลือกกระทำในเหตุการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรม 7 เรื่อง แต่ละเรื่องมีเหตุผลให้ประเมินสองเหตุผล ซึ่งตรงกับเหตุผลชั้นที่ 5 และ 6 ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก แต่ละเรื่องประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และ อภิรดี โสภาพงศ์ (2547) ได้สร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ของ โกศล มีคุณ และ ณรงค์ เทียมเมฆ (2545) มาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับเรื่องขัดแย้งทางจริยธรรม ซึ่งตรงกับชั้นที่ 5 และชั้นที่ 6 ตามทฤษฎีพัฒนาการเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก จำนวน 7 เรื่อง แต่ละเรื่องประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ รวม 14 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .75 ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ของ โกศล มีคุณ และ ณรงค์ เทียมเมฆ (2545) มาใช้เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง

จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมนั้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในสังคมต่าง ๆ เช่น งานวิจัยของศุภชัย สุพรรณทอง (2544) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตและสถานการณ์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมทางเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาวิชาชีพ พบว่า ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมทางเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ เหตุผลเชิงจริยธรรมร่วมกับตัวทำนายด้านจิตลักษณะอีก 5 ตัวแปร รวมเป็น 6 ตัวทำนาย สามารถทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมทางเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมได้ 28.6% ในกลุ่มรวมโดยมีเหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวทำนายลำดับที่ 1 และเหตุผลเชิงจริยธรรมยังเป็นตัวทำนายลำดับที่ 1 ใน

กลุ่มตัวอย่างที่แยกย่อยอีก 7 กลุ่ม โภคผล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ศึกษาผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครูอาจารย์ที่สอน ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 276 คน พบว่าครูอาจารย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม โดยเหตุผลเชิงจริยธรรมมีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดกลุ่มจิตลักษณะเดิมอีก 6 ตัว รวมเป็น 7 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ 35.4% ในกลุ่มรวม และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มเพศหญิง โดยเหตุผลเชิงจริยธรรมมีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดกลุ่มจิตลักษณะเดิม อีก 6 ตัว รวมเป็น 7 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้สูงที่สุด 44.7% งานวิจัยของน็อน พิณประดิษฐ์; และคณะ (2546) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นตัวทำนายที่สำคัญร่วมกับจิตลักษณะเดิมอีก 2 ตัว รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของสายสอบสวนได้ 39.7% และสายป้องกันปราบปรามได้ 36.8% และงานวิจัยของวิลาลักษณ์ ชวัลลี; และคณะ (2547) ศึกษาข้าราชการระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมตามค่านิยมชื่อสัตย์รับผิดชอบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม .09 ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการที่มีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมตามค่านิยมชื่อสัตย์รับผิดชอบสูงกว่าข้าราชการที่มีลักษณะตรงข้าม โดยเหตุผลเชิงจริยธรรมมีบทบาทสำคัญเป็นลำดับที่ 3 ในการทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมชื่อสัตย์รับผิดชอบ เมื่อร่วมกับตัวทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมชื่อสัตย์รับผิดชอบได้ 61% และสำหรับนิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ที่ศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี พบผลว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมตามค่านิยมชื่อสัตย์รับผิดชอบและความรับผิดชอบ

สรุปได้ว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่าพนักงานโรงงานยาสูบที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าพนักงานโรงงานยาสูบที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ

5.2 จิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

จิตลักษณะตามสถานการณ์ หรือเรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic Interaction) หมายถึง การศึกษาลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ ปัจจุบัน มีความไวต่อการแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ในปัจจุบัน (ทิพย์สุดา จันทร์แจ่มหล้า. 2544: 42) ในงานวิจัยนี้ ได้ประมวลเอกสารจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัว ได้แก่ เจตคติ

ต่อพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน และ พฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.2.1 เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมกับพฤติกรรมทำงานอย่างมีจริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2527: 125-127) ได้นิยามทัศนคติไว้ว่าเป็นจิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคลอยู่ในรูปของความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกนี้เกิดจากความรู้เชิงประเมินค่าของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งว่า สิ่งนั้นเป็นประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจและมีความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทางที่สอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตนเองต่อสิ่งนั้น ฉะนั้นบุคคลจึงสามารถมีทัศนคติต่อสิ่งต่างๆ มากมาย แม้แต่ทัศนคติต่อตนเองหรือทัศนคติต่อการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดก็ได้ ทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดมี 3 ส่วนคือ (1) ความรู้เชิงประเมินค่า (Cognitive Component) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดว่าดีมีประโยชน์และ หรือเลวมากน้อยเพียงใด จัดเป็นองค์ประกอบที่เป็นต้นกำเนิดของทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ ดังนั้นหากบุคคลมีความรู้เชิงประเมินค่าต่อสิ่งต่างๆ ไม่สมบูรณ์หรืออาจมีความรู้ที่ผิดพลาดจะทำให้เกิดอคติหรือความลำเอียงและอาจทำให้เกิดผลเสียหาย ต่อผู้ยึดถือหรือส่วนรวมได้มาก (2) ความรู้สึกพอใจ (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ส่วนใหญ่แล้วความรู้สึกพอใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่ง จะเกิดโดยอัตโนมัติและสอดคล้องกับความรู้เชิงประเมินค่าต่อสิ่งนั้นด้วย จัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของทัศนคติ (3) ความพร้อมกระทำ (Action Tendency Component) หมายถึง การที่บุคคลมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม ทะนุบำรุง สิ่งที่เขาชอบพอใจ และพร้อมที่จะทำลายหรือทำเพิกเฉยต่อสิ่งที่เขาไม่ชอบหรือไม่พอใจ องค์ประกอบนี้ยังคงอยู่ภายในจิตใจของบุคคล และยังไม่ปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรม ความพร้อมกระทำจะปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรมหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะอื่นๆ ของบุคคลและสถานการณ์องค์ประกอบทั้ง 3 ของทัศนคติดังกล่าวมีมิติสำคัญที่นักจิตวิทยาสังคมนิยมวัด 2 ประการ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ. 2524: 5-9) คือทิศทาง (Direction) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้ในประเด็นที่ต้องการวัดว่าสิ่งนั้นดีหรือเลว มีความรู้สึกต่อสิ่งนั้นไปในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ และพร้อมที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือหรือพร้อมที่จะทำลายหรือขัดขวางความเจริญของสิ่งนั้น ปริมาณ (Magnitude) หมายถึง ความเข้มข้นหรือปริมาณความรุนแรงของทัศนคติไปในทิศทางบวกหรือลบ นั่นคือ อาจมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งอย่างรุนแรงมากหรืออีกสิ่งหนึ่งเพียงบางเบาทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งนั้นหรือขึ้น อยู่กับความพิวพันของบุคคลต่อเรื่องนั้นๆ

ดังนั้น เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง ความรู้เชิงประเมินค่าของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลังเกี่ยวกับลักษณะการทำงานในความรับผิดชอบต่อตนเอง ว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์หรือมีโทษในการทำงานเพียงใด มี

ความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย และมีพร้อมที่จะกระทำ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในด้านความรับผิดชอบต่อส่วนรวม หมายถึง ความรู้เชิงประเมินค่าของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลังเกี่ยวกับลักษณะการทำงานในความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความสัมพันธ์กับลูกค้า ต่อสังคม และประชาชน ว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์หรือมีโทษในการทำงานเพียงใด มีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน และมีพร้อมที่จะกระทำเพื่อค้ำประกันถึงผลประโยชน์ของหน่วยงาน และสังคม

การวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ซึ่งในงานวิจัยของ รวิกาญจน์ เตือนดาว (2547) ได้สร้างแบบวัดทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. จำนวน 413 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการให้พนักงานขับรถประเมินถึงผลดี หรือผลเสียของการกระทำหรือไม่กระทำ และความพอใจหรือไม่พอใจ การมีพฤติกรรมการขับขี้อย่างปลอดภัยดังกล่าว มีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .79 ส่วนชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา; และคณะ (2546) ได้สร้างแบบวัดทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยดัดแปลงมาจากแบบวัด ของไอเซน (Ajzen, 1988: 8–10) นำมาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมัคคุเทศก์ไทย ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการประเมินผลการแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความรู้เรื่องประโยชน์และโทษที่เกี่ยวกับการทำงานอาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ มีความพอใจที่จะกระทำเช่นนั้น มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และอภิรดี โสภาพงศ์ (2547) ได้สร้างแบบวัดทัศนคติที่ดีต่องาน นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการให้เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้รายงานถึง ความรู้ ความรู้สึก ความเชื่อ ประเมินว่าจริยธรรมในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์หรือโทษ มีข้อคำถาม จำนวน 21 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .83 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดความทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของอภิรดี โสภาพงศ์ (2547) มาใช้ เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่สูง และศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาในกลุ่มของพนักงานโรงงานยาสูบ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามสำหรับเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

การเปลี่ยนแปลงทางสังคม

สังคมและวัฒนธรรมมีลักษณะประการหนึ่ง คือ เป็นพลวัตหรือไม่คงที่แต่จะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้โครงสร้างของสังคมและวิถีการดำรงชีวิตหรือวัฒนธรรมของมนุษย์ในแต่ละสังคมเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย (สนธยา พลศรี.2545: 189–191)

การเปลี่ยนแปลง (Change) เป็นภาวะหรือปรากฏการณ์ที่ไม่หยุดนิ่งและเกิดขึ้นตลอดเวลาทั้งกับสิ่งที่ไม่มีชีวิตและสิ่งที่มีชีวิต ทั้งการเปลี่ยนแปลงโดยธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากการกระทำของมนุษย์เอง ทั้งการเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้นหรือเลวลงกว่าเดิม

นักสังคมวิทยาได้ให้ความหมายของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social change) ไว้หลายท่านและคล้ายคลึงกัน เช่น มอร์ลิส กินเบอร์ก (สนธยา พลศรี. 2545 อ้างอิงจาก Ginberg. 1958: 205) ได้ให้ความหมาย การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับโครงสร้างสังคม ซึ่งได้แก่ระเบียบแบบแผนต่างๆ ส่วนแฮนส์ เกิร์ท และ ซี. ไรท์ มินล์ (สนธยา พลศรี. 2545 อ้างอิงจาก Hans, Gerth; & Mill. 1953: 398) ได้ให้ความหมาย การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ว่าหมายถึง การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับบทบาท สถาบันหรือระเบียบต่างๆ ที่ประกอบขึ้นเป็นโครงสร้างสังคม ส่วน นีล เจ. สเมลเซอร์ (สุพิศวง ธรรมพันทา. 2543: 67 อ้างอิงจาก Smelser. 1988: 383) ได้ให้ความหมายและอธิบายว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ว่าหมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับจำนวนประชากร พฤติกรรมของสมาชิกในสังคม โครงสร้างสังคมและแบบแผนของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและแบบแผนทางวัฒนธรรม ซึ่งพจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2524: 337) ได้กำหนดความหมายของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ว่าหมายถึง การที่ระบบสังคมกระบวนการแบบอย่างหรือรูปแบบทางสังคม เช่น ระบบครอบครัว ระบบการปกครองได้เปลี่ยนแปลงไปไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตาม การเปลี่ยนแปลงทางสังคมนี้อาจเป็นไปได้ในทางก้าวหน้าหรือถดถอยเป็นไปอย่างถาวรหรือชั่วคราว โดยวางแผนให้เป็นไปหรือเป็นไปเองและที่เป็นประโยชน์หรือให้โทษก็ได้ทั้งสิ้น และจุมพล หนิมพานิช (2548) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโครงสร้างสังคมได้แก่ ระเบียบแบบแผนต่างๆ เช่น แบบแผนความสัมพันธ์ในสังคม ตลอดจนสถานภาพและบทบาทของสมาชิกในสังคม หรือการเปลี่ยนแปลงระเบียบแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในสังคมเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง หน้าที่หรือกระบวนการต่างๆ ของความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างและหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง และมักจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งหรือสมัยใดสมัยหนึ่ง และภัทรวรรณ สุธรรมพิทักษ์ (2550) ให้ความหมายของ การเปลี่ยนทางสังคมว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งเปรียบเทียบความแตกต่างจากระยะเวลาหนึ่งเปลี่ยนแปลงไปสู่อีกเวลาหนึ่ง นอกจากนี้ยังเป็นการเปลี่ยนแปลงในระบบโครงการและหน้าที่ของระบบความสัมพันธ์ทางสังคม ระหว่างมนุษย์หรือกลุ่มคนในสังคมตลอดจนเป็นการเปลี่ยนแปลงการกระทำระหว่างกันทางสังคมในการติดต่อการกระทำระหว่างมนุษย์หรือกลุ่มคน เป็นต้น

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ เจตคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน และพันธะทางสังคม ดังนี้

1. *เจตคติ* เจตคติเป็นตัวกำหนดนิสัย บุคลิกภาพ และท่าทีในการแสดงออกของบุคคล เจตคติก่อรูปแบบในตัวคนในช่วงเวลาอันยาวนานจนติดฝังแน่น และยากต่อการเปลี่ยนแปลง แต่ก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้ โดยขึ้นอยู่กับตัวแปรหลายประการ เช่น กระบวนการปลูกฝังวัฒนธรรมในช่วงเยาว์วัย (Enculturation) กลุ่มที่บุคคลสังกัด ผู้นำกลุ่ม นวัตกรรม มีมาสาธิตให้รับ อย่างไรก็ตาม ตัวแปรของการอยู่ร่วมกันในกลุ่มสังคมเดียวกันจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนเจตคติของบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะคนจำเป็นต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม และพึ่งพาอาศัยกัน การปรับตัวให้คล้อยตามกลุ่มคือการอยู่รอดของชีวิตนั่นเอง

2. *ค่านิยม* ค่านิยมเป็นส่วนประกอบสำคัญทางสังคม ความต้องการมีชื่อเสียง ความนับหน้าถือตา ทำให้บุคคลให้คุณค่ากับสิ่งที่จะเป็นปัจจัยสร้างชื่อเสียงและหน้าตาให้ตน การให้คุณค่าแก่สิ่งใดขึ้นอยู่กับวัตถุนั้นๆ บางสังคมให้คุณค่าเงินตราสูงมาก บางสังคมให้คุณค่าโลหะธาตุ เช่น ทองคำ บางสังคมยึดถือศีลธรรมและความสวยงามเป็นค่านิยมหลักและผลประโยชน์ค่านิยมรอง เป็นต้น ค่านิยมเป็นองค์ประกอบในสังคม ไม่กฎเกณฑ์กำหนดท่าทีและทิศทางของพฤติกรรมกลุ่ม เพราะฉะนั้นการเปลี่ยนแปลงค่านิยมจึงจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมในสังคมด้วย

3. *บรรทัดฐานและพันธะทางสังคม* บรรทัดฐานและพันธะทางสังคม คือ แนวทางที่สังคมวางใจให้สมาชิกในสังคมประพฤติปฏิบัติในแนวเดียวกัน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม มีความคล้ายคลึงกัน ส่วนพันธะทางสังคมไม่ได้เกิดจากบรรทัดฐาน แต่เกิดมาจากความผูกพันทางสังคมและทำที่อันดีต่อกัน เป็นข้อบังคับทางสังคมที่ถูกสร้างขึ้นโดยคนส่วนใหญ่ แต่บางครั้งมีข้อยกเว้นไม่ปฏิบัติตามก็ได้ เช่น การให้ของกัน และผู้รับต้องให้กลับเป็นการตอบแทน บางครั้งอาจไม่มีของตอบแทนกลับมาก็ได้ พันธะนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ง่ายโดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์เป็นสำคัญ

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมมีรูปแบบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. *การเปลี่ยนแปลงแบบวิวัฒนาการ* คือ สังคมและวัฒนธรรมจะเปลี่ยนแปลงเป็นวิวัฒนาการหรือหมุนเวียนเป็นวงกลมสลับกันระหว่างความเจริญรุ่งเรืองกับความเสื่อมถอย เช่น อาณาจักรบางอาณาจักรเคยมีอำนาจยิ่งใหญ่แล้วค่อย ๆ หมดอำนาจลง และอาจฟื้นกลับสู่ความรุ่งเรืองได้อีกครั้ง เช่น อียิปต์ จีน อินเดีย กรีก โรมัน สเปน และอังกฤษ เป็นต้น หรือการหมุนเวียนกันขึ้นครองอำนาจระหว่างกลุ่มชนชั้นนำประเภทอนุรักษนิยม กับกลุ่มหัวก้าวหน้า เป็นต้น

2. *การเปลี่ยนแปลงแบบวิวัฒนาการ* คือ สังคมและวัฒนธรรมจะเปลี่ยนแปลงไปสู่ความก้าวหน้าหรือความซับซ้อนมากขึ้นเสมอ เช่น จากสังคมดั้งเดิมเป็นสังคมสมัยใหม่ จากสังคมชนบทเป็นสังคมเมือง จากสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรม จากสังคมเทวนิยมเป็นสังคมแบบวิทยาศาสตร์ (โครงการวิชาบูรณาการหมวดศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2541: 183-185)

ในปัจจุบัน สังคมต่างๆ มักจะรับเอาวิถีการดำเนินชีวิตจากสังคมอื่นที่ยอมรับกันว่าเจริญแล้ว เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสังคมของตน และสิ่งต่างๆ ที่รับเอามาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและทำให้สังคมเปลี่ยนไป ซึ่งสังคมมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา ทั้งในสังคมที่เจริญแล้วและสังคมด้อยพัฒนา และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมจะช่วย

ให้สังคมเจริญขึ้นแต่การเปลี่ยนแปลงบางครั้งก็อาจก่อให้เกิดการเสียระเบียบทางสังคม (Social disorganization) และก่อให้เกิดปัญหาสังคมได้เช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วจนผู้คนปรับตัวตามไม่ทัน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่าการเปลี่ยนแปลงทางสังคม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในรูปแบบและหน้าที่ของโครงสร้างสังคม คือ การจัดระเบียบหรือองค์การทางสังคม และสถาบันทางสังคม ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐานทางสังคม ความแตกต่างทางสังคม การขัดเกลาทางสังคม กลุ่มสังคม และสถาบันต่างๆ ในสังคม

เจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมในองค์กร หมายถึง ความรู้เชิงประเมินค่าของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลังเกี่ยวกับสภาพการเปลี่ยนแปลงภายนอกและภายในองค์กร ต่อสังคม และประชาชน ว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์หรือมีโทษต่ออาชีพการงานเพียงใด มีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคม ทั้งภายในและภายนอก และมีพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน หรือยอมรับสภาพการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

ภาวะความปั่นป่วนในกระบวนการจัดทำบริการสาธารณะซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เรียกว่า “รัฐวิสาหกิจ” ได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาสิบห้าปีที่ผ่านมา ปรากฏการณ์ซึ่งแสดงถึงภาวะดังกล่าวได้ปรากฏสู่สาธารณชนเป็นระยะในรูปของการชะงักงันของการจัดทำบริการสาธารณะอันเนื่องมาจากปัญหาแรงงานสัมพันธ์ จากความขัดแย้งในเชิงนโยบายต่อปัญหาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จนกระทั่งถึงการนำพลังต่อรองของพนักงานรัฐวิสาหกิจไปสร้างความกดดันเพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ฯลฯ สภาพการณ์ดังกล่าวนี้ นอกจากจะแสดงให้เห็นถึงภาพด้านหนึ่งของสภาวะวิกฤตของโครงสร้างทางกฎหมายในการจัดองค์กรและการควบคุมรัฐวิสาหกิจแล้ว ยังสะท้อนถึงความไร้ประสิทธิภาพของกระบวนการบังคับใช้กฎหมาย (โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายแรงงานสัมพันธ์) และยิ่งแสดงถึงความบกพร่องในกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะในส่วนที่เกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจอีกด้วย ในภาวะที่มีความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว และมีความสับสนในบทบาททางเศรษฐกิจของรัฐ (ซึ่งแสดงผ่านปัญหารัฐวิสาหกิจ) เช่นในปัจจุบัน ซึ่งปัญหาเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับรัฐวิสาหกิจออกเป็น 4 ประการ คือ 1) ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ 2) ปัญหาการกำหนดค่าจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจ 3) ปัญหาความเป็นอิสระในการบริหารงานรัฐวิสาหกิจ และ 4) ปัญหาเกี่ยวกับนโยบายในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (สุรพล นิติไกรพจน์. 2553) ซึ่งในสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรง ของโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ล้วนส่งผลกระทบต่อโรงงานยาสูบ ได้แก่ การตกต่ำของภาวะเศรษฐกิจทั่วโลก การปรับขึ้นภาษีบุหรี่ของภาค รัฐ มาตรการควบคุมยาสูบของรัฐที่เข้มงวดมากขึ้น

จากหลักฐานทางการวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรม อาจกล่าวได้ว่าเจตคติเป็นจิตลักษณะที่มีผู้เห็นว่ามีค่าเกี่ยวข้องโดยตรงมากที่สุดกับพฤติกรรม โดยทัศนคติอาจทำนายพฤติกรรมได้แม่นยำตั้งแต่ร้อยละ 10-60 ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการวัดเจตคติ และพฤติกรรมที่ต้องการศึกษาอย่างไรก็ตาม เจตคติเพียงด้านเดียวย่อมทำนายพฤติกรรมได้ไม่เต็มที่ควรพิจารณาจิตลักษณะอื่นๆของผู้กระทำพร้อมกันไปด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และคณะ. 2527) ดังนั้นงานวิจัยที่จะ

กล่าวถึงดังนี้ รวีกาญจน์ เตือนดาว (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการขับชื้ออย่างปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. 8 เขตการเดินรถในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 413 คน พบว่าพบว่าผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการขับชื้ออย่างปลอดภัยมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการขับชื้ออย่างปลอดภัยมากกว่าผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการขับชื้ออย่างปลอดภัยน้อย ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม และนักวิจัยยังพบอีกว่า ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการขับชื้ออย่างปลอดภัย เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 1 ของพฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการขับชื้ออย่างปลอดภัย เมื่อรวมกับตัวทำนายชุดจิตลักษณะตามสถานการณ์อีก 1 ตัว รวมเป็น 2 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการขับชื้ออย่างปลอดภัยได้ 36% ในกลุ่มรวม และ 48% ในกลุ่มย่อย และในการศึกษาของ อภิรดี โสภางค์ (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ในสังกัดกองคลังหรือสำนักงานคลัง จำนวน 326 คน พบว่าผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่องานสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานสูงกว่าผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่องานต่ำ ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม และนักวิจัยยังพบอีกว่า เจตคติที่ดีต่องานสูงเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 1 ของพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงาน เมื่อรวมกับตัวทำนายชุดจิตลักษณะตามสถานการณ์อีก 2 ตัว รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานได้ 24% ในกลุ่มรวม และ 29% ในกลุ่มย่อย

สรุปได้ว่า เจตคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน นอกจากนี้ ผลวิจัยยังแสดงว่าเจตคติที่ดีต่อการทำงานเมื่อศึกษาร่วมกับตัวแปรอื่น (เช่น การรับรู้สนับสนุนทางสังคม ความเชื่ออำนาจในตน เป็นต้น) จะสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ดีกว่าใช้ตัวแปรทัศนคติเพียงตัวเดียว ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงคาดหมายว่าพนักงานโรงงานยาสูบกระทรวงการคลังที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมาก และพนักงานโรงงานยาสูบที่มีเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมในองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าพนักงานโรงงานยาสูบที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในองค์กรน้อย

5.2.2 ความเชื่ออำนาจในตนกับกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

เรามักจะพบเสมอว่าการใช้ชีวิตประจำวันของบุคคลบางคน ทั้งเรื่องส่วนตัวหรือการทำงาน มักมีเรื่องของความเชื่อเข้าเกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก เช่น เชื่อดวง เชื่อฮวงจุ้ย เชื่อในผี สางเทวดาว่าสามารถบันดาลให้เกิดผลดี ผลเสียแก่ตนได้ ในขณะที่บางคนเชื่อว่า สิ่งที่จะเกิดขึ้นกับตนนั้นเกิดจากการกระทำของตน ไม่ใช่ดวงดาว โชคชะตา หรือพรหมลิขิตบันดาลให้เป็นไป ความเชื่อที่ว่าตนสามารถกำหนดโชคชะตา หรือชีวิตของตนได้นั้น ทางด้านจิตพฤติกรรมศาสตร์มีจิตลักษณะตัวหนึ่งที่เกี่ยวข้อง คือ ความเชื่ออำนาจในตน (ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา; และคณะ. 2547: 61)

ความเชื่ออำนาจในตน (Internal Locus of Control) หมายถึง ความเชื่อว่าสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเกิดจากการกระทำของตน เชื่อว่าตนสามารถทำนายผลที่เกิดขึ้นกับตนได้อย่างแม่นยำและสามารถจะควบคุมผลนั้นๆ ได้เช่น เชื่อว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว เป็นการคาดหวัง

ทั่วไปของบุคคลว่า สิ่งต่างๆ ที่จนได้รับเกิดจากการกระทำของตน ไม่ว่าจะเป็นด้านดีหรือด้านร้ายก็ตาม ในทางตรงกันข้าม ความเชื่ออำนาจนอกตน (External Locus of Control) เป็นการคาดหวังทั่วไปของบุคคลว่า สิ่งต่างๆ ที่ตนได้รับนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับกระทำของตน แต่ขึ้นอยู่กับสาเหตุต่างๆ ภายนอกเช่น โชคชะตา ไสยศาสตร์ คนอื่น หรือคุณสมบัติภายในตนที่ไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ ความเชื่ออำนาจในตน พัฒนาขึ้นในบุคคลตั้งแต่วัยเด็ก จากการรับรู้ลักษณะทางสังคมวัฒนธรรมและสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคล เป็นการคาดหวังที่เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตว่าตนจะสามารถทำให้เกิดอะไร ได้อย่างไร และสัมพันธ์กับเหตุการณ์อื่น อย่างไร การคาดหวังนี้นำมาใช้คาดการณ์ในสถานการณ์อื่นๆ ด้วย ในเด็กความเชื่ออำนาจในตนเพิ่มขึ้นตามวัยและวุฒิภาวะ แต่ในผู้ใหญ่ความเชื่ออำนาจในตนจะขึ้นกับช่วงเวลาที่ตนสามารถจะควบคุมผลที่เกิดขึ้นได้ และความรับผิดชอบ ความเชื่ออำนาจในตนจะสัมพันธ์กับความเชื่อในการใช้ความพยายามเพื่อให้ได้ผลที่ต้องการ และจะเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นไปตลอดชีวิต บุคคลที่เชื่อว่าผลตอบแทนที่ได้รับขึ้นอยู่กับพัฒนาของตนจะมีความเชื่ออำนาจในตนเพิ่มขึ้นและจะพยายามมากขึ้นเพื่อให้ได้ผลที่ดีกว่า (ณัฐสุดา สุจินันท์กุล, 2541: 47)

ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ ความเชื่ออำนาจในตนต่อการทำงาน หมายถึง ความเชื่อและการคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับการทำงานว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียนั้นเกิดจากตนเองมากกว่าที่จะเกิดจากคนอื่น หรือความบังเอิญ

การวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี (2532) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 405 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับการรายงานความรู้สึกนึกคิดของตนเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ตนปรารถนาในการทำงานว่าผลเหล่านั้นเกิดขึ้นจากความรู้ความสามารถของตนเองหรือเกิดขึ้นจากปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือความสามารถของตนเอง มากน้อยเพียงใด มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90 ต่อมาชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานโดยใช้แนวทางจากแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนของศักดิ์ชัย นิรัฐทวี (2532) นำมาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมัคคุเทศก์ทั่วไป (ต่างประเทศ) ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 คน ลักษณะแบบวัดเป็นการถามถึงความรู้สึกนึกคิดของตนเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ตนปรารถนาในการทำงานมัคคุเทศก์ว่าผลเหล่านั้นเกิดจากความรู้ความสามารถของตนเอง หรือเกิดจากปัจจัยอื่นๆ ที่นอกเหนือจากความสามารถของตนเองมากน้อยเพียงใด มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .81 นีออน พิณประดิษฐ์ ; และคณะ (2546) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน โดยดัดแปลงมาจากแบบวัด ของ จินตนา บิลมาศ (2529) นำมาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับความเชื่อว่าจะสามารถทำให้เกิดผลดี หรือผลเสียแก่ตนเองและผู้อื่นได้ตามที่ตนปรารถนาและมุ่งหวัง เช่น เชื่อว่าความสำเร็จ ความล้มเหลว การได้สิ่งที่ปรารถนาหรือสูญเสียประโยชน์เกิดจากการกระทำของตนเอง

มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .88 และอภิรดี โสภางค์ (2547) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน โดยดัดแปลงมาจากแบบวัด ของ จินตนา บิลมาศ (2529) นำมาปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของเทศบาล จำนวน 326 คน ลักษณะแบบวัดเกี่ยวกับความเชื่อว่ามีผลดีหรือผลเสียที่เกิดกับตนนั้น เป็นเพราะการกระทำของตน มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .79 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนด้านการงานอย่างมีจริยธรรม ของชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา; และคณะ (2547) มาใช้เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง และศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน โดยผู้วิจัยนำมาปรับข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาในกลุ่มพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ลักษณะการทำงานของบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนหากคาดหวังการกระทำว่า จะทำให้เกิดประโยชน์และทำให้เกิดผลตามที่ตนต้องการได้ ก็จะพยายามทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ และยังเป็นผู้เห็นคุณค่าของกาลเวลา สามารถปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ มีความวิตกกังวลน้อย ซึ่งตรงกันข้ามกับลักษณะการทำงานของบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน ซึ่งทำงานแบบเฉื่อยชา ท้อแท้ หมดหวัง วางเฉย หนึ่งดูตาย เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นเพราะเขาเชื่อว่าเขาไม่มีอำนาจพอที่จะแก้ไขหรือทำให้เกิดผลดีขึ้นได้ ดังนั้นความเชื่ออำนาจในตนจึงเป็นลักษณะที่สำคัญตัวหนึ่ง ในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานที่น่าปรารถนาของบุคคล (ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. 2541)

สำหรับงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน และพบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาเช่น จากการศึกษาของอภิรดี โสภางค์ (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ โดยกลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ในสังกัดกองคลังหรือสำนักงานการคลัง จำนวน 326 คน พบว่าผู้ที่ความเชื่ออำนาจในตนในงานสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนในงานต่ำ ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม และยิ่งพบอีกว่าความเชื่ออำนาจในตนในงานเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 2 ของพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานเมื่อรวมกับตัวทำนายชุดจิตลักษณะเดิม และกลุ่มสถานการณ์ อีก 2 ตัว รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานได้ 23% ในกลุ่มรวม และ 33% ในกลุ่มย่อย ซึ่งในการศึกษาของชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา; และคณะ (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการบริการของมัคคุเทศก์ไทย โดยกลุ่มตัวอย่างคือมัคคุเทศก์ทั่วไป (ต่างประเทศ) ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 คน พบว่าผู้ที่ความเชื่ออำนาจในตนในงานสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานของมัคคุเทศก์สูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนในงานต่ำ ผลเช่นนี้พบในกลุ่มบริการนักท่องเที่ยวอื่นๆ โดยความเชื่ออำนาจในตนในงานเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 1 ของพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานของมัคคุเทศก์เมื่อรวมกับตัวทำนายชุดจิตลักษณะเดิม และกลุ่มสถานการณ์ อีก 10 ตัว รวมเป็น 11 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานของมัคคุเทศก์ได้ 38.2% เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมในการทำงาน โดยผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานสูง มักจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานต่ำ ดังนั้น ในงานวิจัยนี้จึงคาดว่าพนักงานโรงงานยาสูบที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเหมาะสมกว่าพนักงานโรงงานยาสูบที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ

6. ลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยต่างๆ พบว่าลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ด้านชีวิตสังคมและภูมิหลังบางตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม และมีความสำคัญในฐานะที่เป็นตัวแปรที่ใช้จำแนกลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามในกลุ่มตัวอย่างย่อยๆ ตามลักษณะตัวแปรทางชีวิตสังคม ในที่นี้ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ระยะเวลาในการทำงาน สภาพการจ้างงาน และระดับ (ซี)

6.1 สภาพการจ้างงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

สภาพการจ้างงาน หมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันเวลา เวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้างหรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างงานหรือการทำงาน

การควบคุมทางสังคม หมายถึง วิธีการและกระบวนการทั้งหมด ซึ่งกลุ่มหรือสังคมใช้ในการให้สมาชิกของสังคมปฏิบัติตามที่สังคมคาดหวัง (All the means and processes whereby a group or a society secures its members conformity to its expectation) และยังเป็นกระบวนการทางสังคมในการจัดระเบียบพฤติกรรมมนุษย์/สมาชิกในสังคมให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งการไร้ระเบียบทางสังคม (Social Disorganization) ซึ่งลักษณะของการควบคุมทางสังคม ประกอบด้วย 1) การควบคุมทางสังคมโดยการจูงใจให้สมาชิกปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ การ ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติตาม บรรทัดฐานทางสังคม ตามสถานภาพและบทบาททางสังคมที่ตนดำรงอยู่ 2) การควบคุมทางสังคมโดยการลงโทษสมาชิกละเมิดฝ่าฝืนบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ผู้ที่ละเมิดฝ่าฝืนวินัยชาวบ้าน จะได้รับปฏิกิริยาต่างๆ จากสมาชิกผู้อื่น ได้แก่ การถูกติเตียน นินทา ผู้ที่ละเมิดฝ่าฝืนจารีต จะได้รับการต่อต้านสมาชิกผู้อื่นรุนแรงกว่าผู้ที่ละเมิดวินัยชาวบ้าน เช่น การถูกประชาทัณฑ์ หรือขับไล่ออกไปจากท้องถิ่น ผู้ที่ฝ่าฝืนกฎหมาย จะได้รับการลงโทษตามกฎหมายกำหนด โดยหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่เป็นผู้ควบคุมบทลงโทษอย่างชัดเจน โดยเครื่องมือในการควบคุมทางสังคม (Agencies of social control) เป็นการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมมนุษย์และมีการวางระเบียบกฎเกณฑ์ขึ้นเป็น แนวทางสำหรับทุกคนในสังคมปฏิบัติตามเพื่อความสงบสุข ความราบรื่นตลอดถึง ความมั่นคงของสังคมนั้น ก็ได้หมายความว่า ทุกคนในสังคมจะปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนนี้อย่างเข้มงวดจริงจังปกติมักจะมีผู้ฝ่าฝืนและหลีกเลี่ยงกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสังคมอยู่เสมอ จำเป็นที่สังคมต้องหาทางบังคับ

ควบคุมให้บุคคลรักษาระเบียบของสังคมให้ได้ การที่จะควบคุมสังคมให้ได้นั้นต้องมีเครื่องมือหรือตัวแทนของการควบคุมสังคม ได้แก่ 1) การควบคุมโดยผ่านความเชื่อ (Control Through Belief) 2) การควบคุมโดยการเสนอแนะแนวทาง (Control by Social Suggestion) 3) การควบคุมโดยศาสนา (Control by Religion) 4) การควบคุมโดยอุดมคติทางสังคม (Control by Social Ideals) 5) การควบคุมโดยงานพิธี (Control of Ceremony) 6) การควบคุมโดยศิลปะ (Control by Arts) 7) การควบคุมโดยผ่านความเป็นผู้นำ (Control Through Leadership) 8) การควบคุมทางสังคมโดยผ่านกฎหมายและการบริหารงาน (Social Control Through Law and Administration) กฎหมายเป็นเรื่องกฎหมายบังคับให้บุคคลยอมรับการปฏิบัติตาม หากใครฝ่าฝืนหรือละเมิดกฎหมายย่อมได้รับโทษานุโทษ บุคคลมีความเกรงกลัวกฎหมาย นอกจากนั้น กฎหมายยังอ้างถึงตัวแทนพลังอีกอย่างหนึ่ง นั่นคือ กลไกการบริหารของรัฐ ซึ่งก็ใช้บังคับบุคคลให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนทางสังคมได้ด้วย 9) การควบคุมโดยผ่านศีลธรรม (Control Through Morals)

จากเอกสารข้างต้น จะเห็นได้ว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อกับธุรกิจทั้งในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน และจากความขัดแย้งในเชิงนโยบายต่อปัญหาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ส่งผลกระทบต่อสภาพการจ้างงาน พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ประเภทรายเดือน จะมีความมั่นคงและยั่งยืนกว่า พนักงานที่อยู่ในประเภทรายชั่วโมง ดังนั้นในงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรสภาพการจ้างงาน ซึ่งเป็นลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างเข้ามาศึกษาด้วย

6.2 อายุกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

อายุเป็นปัจจัยด้านหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความคิดและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลในช่วงวัยต่าง ๆ จะมีประสบการณ์ในชีวิตที่แตกต่างกัน (ทิพย์สุดา จันทน์แจ่มหล้า, 2544: 52) และเป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยถอยลงในขณะที่มีอายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปนั้นจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถจะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548: 54) ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า อายุของบุคคลสามารถนำไปใช้อธิบายหรือใช้ร่วมทำนายกับตัวแปรอื่น ๆ ในการเกิดพฤติกรรมการทำงานของบุคคลได้ ดังรายวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์; และคณะ (2547) ได้ศึกษาข้าราชการระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวง ศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน พบว่า กลุ่มข้าราชการอายุมาก (50 – 55 ปี) และกลุ่มข้าราชการอายุปานกลาง (40-49 ปี) มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านชื่อเสียงรับผิดชอบ และด้านโปร่งใสตรวจสอบได้มากกว่าข้าราชการอายุน้อย (21-31 ปี) อย่างชัดเจน และพบอีกว่า ข้าราชการกลุ่มอายุมากมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการกลุ่มอายุปานกลางและอายุน้อย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ

ลักษณะทางจิตใจด้านต่าง ๆ พบว่า ข้าราชการกลุ่มอายุมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้สูงกว่า ข้าราชการกลุ่มอายุน้อยอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังพบว่า ข้าราชการกลุ่มอายุมากและกลุ่มอายุปานกลาง มีเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและค่านิยมด้านชื่อเสียงรับผิดชอบสูงกว่ากลุ่มอายุน้อย ในส่วนลักษณะทางศาสนา พบว่า ข้าราชการกลุ่มอายุมากและอายุปานกลาง ต่างมีหลักอิทธิบาท 4 และมีการคิดแบบโยนิโสมนสิการสูงกว่ากลุ่มที่อายุน้อยอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชาภัทร โพธิ์บาง. (2550: 81-82) ที่ศึกษาลักษณะทางจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน 435 คน พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมาก พบผลในกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีอายุมาก และยังมีงานวิจัยของสุกัญญา พูนเดช (2552: 74) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแตกต่างจากวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นต้น

จากผลการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่าอายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยที่บุคคลใดที่มีอายุมากก็จะทำให้มีประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิภาวะสูง ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดตัวแปรอายุ ซึ่งเป็นลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างเข้ามาศึกษาด้วย

6.3 ระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์ (2549) ได้นำเสนอสาระสำคัญของระบบการศึกษาต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ อ่านออก เขียนได้ คิดคำนวณเป็น อันเป็นทักษะ ตั้งแต่ขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต (Literacy) และการมีวิชาชีพ เพื่อการประกอบอาชีพและพัฒนาไปถึงขั้นมีวิชาชีพชั้นสูง (Professional occupations) รวมทั้งการมีจิตสำนึกที่ดีต่อการเป็นพลเมืองของประเทศ โดยได้นำเสนอผลการศึกษาวิจัยของศูนย์วิจัยเพื่อการศึกษา และแรงงาน (CELS) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ได้มีการศึกษาและพบว่า บทบาทหน้าที่ของการศึกษามีความสัมพันธ์กับระบบทางสังคมหรือระบบการจ้างงาน โดยที่ระบบการศึกษาทำหน้าที่สำคัญในการคัดสรรผู้เรียนที่มีผลสำเร็จทางการศึกษาหรือสติปัญญาเป็นฐานในการถูกคัดเลือก โดยที่ผู้เรียนสามารถไต่บันได ระดับการศึกษาไปเรื่อยๆ จากระดับการศึกษาภาคบังคับ มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับความสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาของผู้เรียนแต่ละคน หากผู้เรียนสามารถเรียนได้ในระดับ หนึ่งแล้วไม่ไหวหรือต้องการออกไปสู่ระบบการจ้างงาน ก็สามารถหยุดการศึกษาในระบบ เพื่อออกไปสู่ ตลาดแรงงานในระดับต่างๆ ทำให้เกิดความสมดุลในระบบการจ้างงาน

นีออน พิณประดิษฐ์; และคณะ (2546) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจ 1,209 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษามากมีพฤติกรรมการทำงานทั่วไปมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาน้อย (ค่าเฉลี่ย 77.18 และ 75.59 ตามลำดับ) และงานวิจัยของวิลาลักษณ์ ชวัลลสี; และคณะ (2547) ได้ศึกษาข้าราชการระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ รวมพฤติกรรมค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี และพบอีกว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้มากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างชัดเจน สำหรับลักษณะทางจิตใจ พบว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและด้านย่อย 3 ด้าน คือ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ และด้านไม่เลือกปฏิบัติสูงกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าระดับปริญญาตรีอย่างเด่นชัด และพบอีกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและระดับปริญญาตรี มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูงกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และยังพบอีกว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะปรีชาเชิงอารมณ์สูงกว่า ข้าราชการระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนลักษณะทางศาสนา พบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีหลักอิทธิบาท 4 สูงกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี และจากงานวิจัยของสุกัญญา พูนเดช (2552: 74) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแตกต่างจากวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่แตกต่างกันด้วย เป็นต้น

จากผลการประมวลเอกสารและงานวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดตัวแปรระดับการศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะทางจิตสังคมของกลุ่มตัวอย่างเข้ามาศึกษาด้วย

6.4 สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวแตกต่างจากรายได้ของครอบครัว ตามปกติแล้วผู้ที่มีรายได้สูง มักจะรู้สึกว่าตนมีฐานะทางเศรษฐกิจสูง ส่วนผู้ที่มีรายได้ต่ำก็มักจะรู้สึกว่าตนมีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ แต่ผู้ที่มีรายได้สูงอาจรู้สึกว่าตนมีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำก็ได้ ถ้าในครอบครัวมีค่าใช้จ่ายมากหรือมีจำนวนสมาชิกหลายคนที่ใช้จ่ายจากรายได้ดังกล่าว ในทำนองเดียวกันผู้ที่มีรายได้ต่ำแต่อาจรู้สึกว่าตนมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ไม่ฝืดเคืองมากนักก็ได้ เพราะในครอบครัวมีค่าใช้จ่ายน้อยหรือมีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ใช้จ่ายเงินจากรายได้ดังกล่าวน้อย สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว จึงเป็น

ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวตนเองว่าอยู่ในฐานะใด สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว จึงหมายถึง ปริมาณรายได้ทั้งหมดของครอบครัวต่อเดือนร่วมกับจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ใช้จ่ายจากเงินรายได้ดังกล่าว ครอบครัวที่มีปริมาณรายได้น้อยแต่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวใช้จ่ายเงินรายได้มาก จัดเป็นครอบครัวที่มีระดับเศรษฐกิจต่ำ ครอบครัวที่มีปริมาณรายได้มาก แต่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวใช้จ่ายเงินรายได้น้อย จัดเป็นครอบครัวที่มีระดับเศรษฐกิจสูง (ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา; และคณะ. 2547: 33) สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวของบุคคล ย่อมส่งผลถึงพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลกล่าวคือ ผู้ที่มีสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวอยู่ในระดับสูงย่อมมีพฤติกรรมต่างๆ ดี กว่าผู้ที่มีสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ ดังงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวของ ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา; และคณะ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการบริการของมัคคุเทศก์ไทย โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ มัคคุเทศก์ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 598 ราย ผลการศึกษาพบว่า มัคคุเทศก์ที่มีสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานมากกว่ามัคคุเทศก์ประเภทตรงข้าม และงานวิจัยของนิชาภัทร โพธิ์บาง. (2550: 81-82) ที่ศึกษาลักษณะทางจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน 435 คน พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมาก พบผลในกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวสูง เป็นต้น

จากผลการประมวลเอกสารและงานวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่า สภาพเศรษฐกิจของครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ จึงคาดหมายว่าสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว มีความสัมพันธ์และมีความเกี่ยวข้องอย่างเด่นชัดกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้

6.5 ระยะเวลาในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

จากวิจัยน้ออน พิณประดิษฐ์; และคณะ. (2546) ที่ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจ 1,209 คน ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการทำงานของข้าราชการตำรวจมีความเกี่ยวข้องกับจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ด้าน คือ เจตคติต่อการเป็นตำรวจ และความเชื่ออำนาจใจตนในการทำงาน โดยพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นตำรวจมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย (ค่าเฉลี่ย 118.20 และ 105.94 ตามลำดับ) และเช่นเดียวกับข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก มีความเชื่ออำนาจใจตนในการทำงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย (ค่าเฉลี่ย 46.57 และ 44.79 ตามลำดับ) แต่ในงานวิจัยนี้ไม่พบว่าการมีระยะเวลาในการทำงานมากหรือน้อยมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานทั่วไปและพฤติกรรมการทำงานเฉพาะสายงาน ซึ่งงานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี; และคณะ. (2547) ได้ศึกษาข้าราชการระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวง

สาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการมาก (26–42 ปี) และที่มีอายุราชการปานกลาง (16–25 ปี) มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและด้านย่อย 4 ด้าน คือ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์รับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย (1–15 ปี) ในด้านลักษณะทางจิตใจ พบว่า ผู้ที่มีอายุราชการมากมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และด้านย่อยทุกด้าน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อย ส่วนด้านลักษณะทางศาสนา พบว่า ข้าราชการที่อายุราชการมากและปานกลาง มีการคิดแบบ โยนิโสมนสิการและมีหลักอิทธิบาท 4 สูงกว่า ข้าราชการที่อายุราชการน้อย และจากงานวิจัยของ จุฑารัตน์ กิตติเชมากร. (2553) ที่ศึกษาปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า อายุและประสบการณ์ในการทำงานหรือระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เป็นต้น

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดตัวแปรระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างเข้ามาศึกษาด้วย

6.6 ระดับ (ซี) กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ (2547) ได้ศึกษาข้าราชการระดับ 3–10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการระดับซีสูง (ซี 8–10) มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และด้านย่อย 3 จาก 5 ด้าน คือ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โปร่งใสตรวจสอบได้ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีระดับซีปานกลางและต่ำ (ซี 6–7 และ ซี 3- 5) และพบว่า ข้าราชการระดับซีสูงมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบมากกว่าผู้ที่มีระดับซีต่ำ ในส่วนของลักษณะทางจิตใจ พบว่า ข้าราชการระดับซีสูงมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและด้านย่อยทุกด้านสูงที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีระดับซีปานกลางและต่ำ พบอีกว่าผู้ที่มีระดับซีสูงและซีปานกลาง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองสูงกว่าผู้ที่มีระดับซีต่ำ แต่ผู้ที่มีระดับซีสูงจะมีความเครียดในการทำงานต่ำกว่าผู้ที่มีระดับซีต่ำ ในด้านลักษณะทางศาสนา พบว่า ผู้ที่มีระดับซีสูงมีการคิดแบบ โยนิโสมนสิการ และมีหลักอิทธิบาท 4 สูงสุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการที่มีระดับซีปานกลางและต่ำ ส่วนลักษณะสถานการณ์พบว่า ผู้ที่มีระดับซีสูงมีแบบอย่างในการทำงานมากกว่าแต่รับรู้การเมืองในองค์กรน้อยกว่าผู้ที่มีระดับซีปานกลาง และพบอีกว่าผู้ที่มีระดับซีสูงรับรู้การสนับสนุนทางสังคมมากกว่า แต่รับรู้อิทธิพลทางการเมืองในองค์กรน้อยกว่าผู้ที่มีระดับซีต่ำ และงานวิจัยของนิชาภัทร โพธิ์บาง. (2550: 81-82) ที่ศึกษาลักษณะทางจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน 435 คน พบว่า เจ้าหน้าที่

การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมาก พบผลในกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีระดับ ซี 5 เป็นต้น

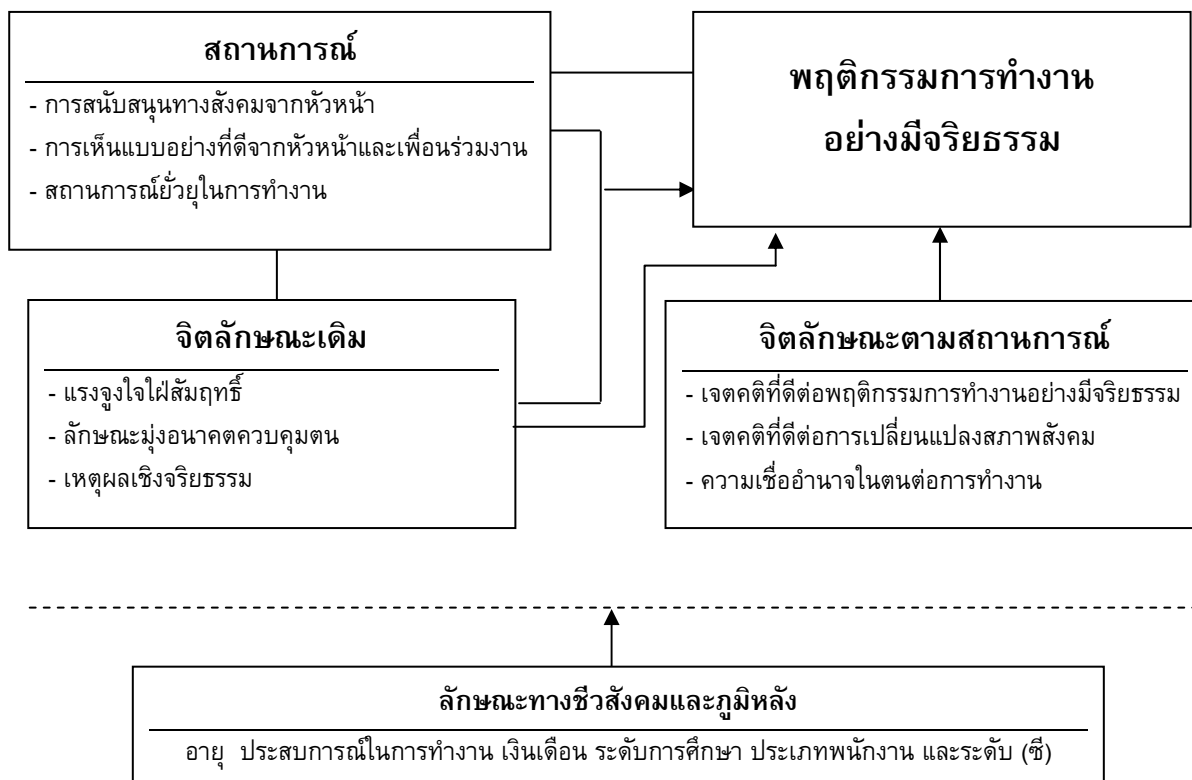
จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระดับ (ซี) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดตัวแปรระดับ (ซี) ซึ่งเป็นลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างเข้ามาศึกษาด้วย

7. สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงเหตุทั้งภายใน และภายนอกตัวบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ซึ่งพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม หมายถึง การที่พนักงานโรงพยาบาล กระบวนการคลังปฏิบัติหรือแสดงออกในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต มีความอดทนและขยันหมั่นเพียร มีความคิดสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ใช้และรักษาทรัพย์สินอย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมถึงการรักษาความลับและยึดมั่นในเกียรติภูมิของโรงพยาบาล และนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อส่งเสริมการทำงานตามหน้าที่ของตนเอง ของเพื่อนร่วมงานและส่งเสริมให้หน่วยงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผลทั้งสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตใจ ประกอบด้วย 2 ลักษณะ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และด้านความรับผิดชอบต่อส่วนรวม(องค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับลูกค้า สังคม และประชาชน) โดยยึดหลักคู่มือ จริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหาร และพนักงานยาสูบ กระบวนการคลัง หรือหนังสือรับรองการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงานยาสูบ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยกรอบแนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม แบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) เป็นพื้นฐานในการค้นหาตัวแปรเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า กลุ่มลักษณะสถานการณ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และสถานการณ์ยั่วยุในการทำงาน กลุ่มจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง เหตุผลเชิงจริยธรรม และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานอย่างมีจริยธรรม เจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมและความเชื่ออำนาจในตนเองต่อการทำงานอย่างมีจริยธรรม นอกจากนี้ยังได้ศึกษาลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังที่สำคัญบางประการของพนักงานโรงพยาบาล กระบวนการคลัง เพื่อเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์แยกกลุ่มย่อยอีกด้วย ในการตั้งสมมติฐานสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ใช้แนวของรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมแบบกลไก และปฏิสัมพันธ์นิยมแบบในตน ประกอบกับหลักฐานที่พบจากงานวิจัยในอดีต ตัวอย่างเช่น ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะเดิม มาวิเคราะห์ร่วมกัน เพื่ออธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมแบบกลไก เช่น การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้ากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง และยังมี

การนำเอาตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์มาร่วมศึกษา เพื่ออธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมแบบภายในตน เช่น เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และความเชื่ออำนาจในตนเองต่อการทำงาน เป็นต้น ซึ่งสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ดังแสดงในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงกรอบแนวคิดและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ศึกษาในการวิจัยนี้

สมมติฐานในการวิจัย

1. กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลังสูงสุด และตัวแปรอิสระทุกตัวในงานวิจัยนี้เป็นตัวทำนายที่ดีของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยที่ตัวแปรเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นตัวทำนายที่สำคัญอันดับแรก

2. พนักงานโรงงานยาสูบกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าพนักงานโรงงานยาสูบกลุ่มอื่น ๆ

3. พนักงานโรงงานยาสูบกลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าพนักงานโรงงานยาสูบอื่น ๆ

4. พนักงานโรงงานยาสูบกลุ่มที่รับรู้สถานการณ์ร้ายน้อยกว่า มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าพนักงานโรงงานยาสูบที่มีลักษณะกลุ่มอื่น ๆ

5. พนักงานโรงงานยาสูบประเภทรายเดือนที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่า พนักงานโรงงานยาสูบประเภทรายชั่วโมงที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานโรงงานยาสูบในส่วนกลาง ประกอบไปด้วย พนักงานโรงงานยาสูบ ประเภทรายเดือน (ระดับ 3 ถึงระดับ 8) และพนักงานโรงงานยาสูบ ประเภทราย ชั่วโมง (ระดับ 1 ถึงระดับ 10) จำนวนทั้งสิ้น 3,321 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ระดับ 3 ถึงระดับ 8 สำหรับพนักงานรายเดือน และพนักงานรายชั่วโมง ระดับ 1 ถึงระดับ 8 ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ โควต้าและวิธีสุ่มแบบง่าย โดยคำนวณจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมดโดยใช้สูตรคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane ใช้สัดส่วนร้อยละของประชากรในแต่ละกลุ่มเพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้ได้จำนวนเท่ากับค่า n ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายตามจำนวนที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ใช้วิธีการกำหนดโควต้าตามจำนวนพนักงานในแต่ละฝ่าย จากจำนวนประชากรทั้งหมด 3,321 คน ประกอบด้วย ฝ่ายผลิต 37% ฝ่ายวิศวกรรมและพัฒนา 10% ฝ่ายการแพทย์ 7% ฝ่ายทรัพยากรบุคคล 9% ฝ่ายบัญชีและการเงิน 9% ฝ่ายตลาด 8% ฝ่ายจัดหาและรักษาพัสดุ 7% ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ 2% ฝ่ายโยธา(เฉพาะในส่วนกลาง) 2% และส่วนงานอื่น ๆ (ส่วนการงบประมาณ ส่วนการพิมพ์ ส่วนกฎหมาย ส่วนตรวจสอบ สำนักผู้อำนวยการ และสำนักผู้อำนวยการปรุง) 9%

1.2 คำนวณจากตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane. 1973: 73) โดยกำหนดให้ $e = .05$ ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 357 คน หรือประมาณ 360 คน พิจารณาตามโควต้าของประชากร กลุ่มตัวอย่างในแต่ละส่วนงานจึงประกอบด้วย ฝ่ายผลิต 134 คน ฝ่ายวิศวกรรมและพัฒนา

36 คน ฝ่ายการแพทย์ 25 คน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล 32 คน ฝ่ายบัญชีและการเงิน 32 คน ฝ่ายตลาด 29 คน ฝ่ายจัดหาและรักษาพัสดุ 25 คน ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ 7 คน ฝ่ายโยธา(เฉพาะในส่วนกลาง) 7 คน และส่วนงานอื่น ๆ 33 คน

1.3 ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ด้วยเครื่องคำนวณ วิทยาศาสตร์เพื่อกำหนดค่าเลขสุ่มจำนวน 3 หลัก แล้วนำ 2 หลักสุดท้ายมาเทียบกับ 2 หลักสุดท้ายของรหัสประจำตัวพนักงานตามทำเนียบรายชื่อของพนักงานในแต่ละฝ่าย หากเลขสุ่มไม่ตรงกับ 2 หลักสุดท้ายของรหัสประจำตัวพนักงาน ก็จะเลือกพนักงานถัดลงมาที่มีรหัสที่ใกล้เคียงเป็นอันดับแรก เช่น เลขสุ่มที่ได้ คือ .863 แต่รหัสพนักงาน คือ 30-2130 , 32-7761, 30-5176 ก็จะเลือกพนักงานที่มีรหัสประจำตัว 30-5176

1.4 เมื่อได้รับรหัสและรายชื่อของพนักงานครบตามจำนวนแล้ว ก็วางแผนเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรตั้งให้นิยามปฏิบัติการไปแล้วข้างต้น เป็นเครื่องมือวัดประเภทมาตรประเมินรวมค่า (Summated rating scale) มีเครื่องมือที่สร้างขึ้นใหม่ส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งทำการปรับปรุงจากแบบวัดที่สร้างไว้แล้ว เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้มีทั้งสิ้น จำนวน 10 ฉบับ ได้แก่ แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม จำนวน 38 ข้อ แบบวัดการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน จำนวน 10 ข้อ แบบวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน จำนวน 10 ข้อ แบบวัดสถานการณ์ช่วยในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 8 ข้อ แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน จำนวน 10 ข้อ แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม จำนวน 12 ข้อ แบบวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม จำนวน 19 ข้อ แบบวัดเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมขององค์กร จำนวน 21 ข้อ แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน จำนวน 8 ข้อ และแบบสอบถามข้อมูลลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง ของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือในแต่ละชุด ดังต่อไปนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 12 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 - 10 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับ อายุ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และระดับ (ซี) ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์

เพื่อใช้บรรยายลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามและวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ โดยมีตัวอย่างดังนี้

แบบสอบถามปัจจัยทางชีวสังคม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความและกรอกรายละเอียดที่เป็นจริงของท่าน

1. อายุ.....ปี
2. ระยะเวลาในการทำงาน.....ปี
3. เงินเดือน..... บาท / เดือน
4. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
5. ประเภทพนักงาน พนักงานรายเดือน พนักงานรายชั่วโมง
6. ระดับ (ซี) ระดับ 1 ระดับ 2 ระดับ 3 ระดับ 4 ระดับ 5 ระดับ 6
 ระดับ 7 (เฉพาะพนักงานรายชั่วโมง) ระดับ 8 (เฉพาะพนักงานรายชั่วโมง)
 ระดับ 9 (เฉพาะพนักงานรายชั่วโมง) ระดับ 10 (เฉพาะพนักงานรายชั่วโมง)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในการปฏิบัติหรือแสดงออกในการทำงานอย่างสอดคล้องกับหลักการในคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและพนักงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ด้วยความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามระเบียบ แสวงหาความรู้เพิ่มเติม ใช้และรักษาทรัพย์สินอย่างประหยัดและคุ้มค่า รักษาความสัมพันธ์กับลูกค้า สังคม และประชาชน ยึดมั่นในเกียรติภูมิของโรงงานยาสูบ และมีความสามัคคีและเกื้อกูลกันภายในหน่วยงาน ลักษณะของประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จำนวน 38 ข้อ จาก “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 38-228 คะแนนให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ผู้ที่ตอบได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง แบบวัดการทำงานอย่างมีจริยธรรม

(0) แม้งานที่ทำจะยากลำบากเพียงใดข้าพเจ้าก็พยายามทำงานนั้นให้สำเร็จจนได้

.....

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

แบบวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีเนื้อหาเกี่ยวกับการรายงานว่าได้เห็นตัวอย่างจากหัวหน้าหน่วยงานของตนและเพื่อนร่วมงานทำงานในหน้าที่ได้อย่างมีจริยธรรม สอดคล้องกับคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและพนักงานยาสูบ กระทรวงการคลัง หรือ หนังสือรับรองการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงานยาสูบ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยจะสร้างข้อคำถามในแบบวัดขึ้นมาใหม่ มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10–60 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าในแบบวัด เป็นผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง แบบวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

(0) ข้าพเจ้าเห็นเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าไม่ค่อยเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
(00)					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(00) ข้าพเจ้ามักเห็นเพื่อนร่วมงานบางคนแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวในทางมิชอบ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรายข้อมาเฉลี่ยกัน พิสัยคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 10 - 60 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ระหว่าง 0.492–0.772 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาฉบับทดลองใช้ เท่ากับ 0.882 และฉบับจริงเท่ากับ 904

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามสถานการณ์ยั่วเยาะในการทำงาน

แบบวัดสถานการณ์ยั่วเยาะในการทำงาน เป็นแบบวัดเกี่ยวกับปริมาณการรับรู้สถานการณ์ต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจมีลักษณะชักจูงใจให้บุคคลกระทำขัดกับกฎเกณฑ์ของสังคม หรือกฎเกณฑ์ที่ได้วางไว้เป็นหลักปฏิบัติ อยู่แต่เดิม เพื่อประโยชน์ส่วนตัวบางประการ เช่น คุณค่าและรางวัลที่จูงใจให้อยากได้หรือความเสียดต่อการถูกจับได้ ในการวัดสถานการณ์ยั่วเยาะในการทำงาน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นมาใหม่ มีข้อคำถาม 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 20–120 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าในแบบวัด เป็นผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ทำงานที่มีลักษณะยั่วเยาะมากที่สุดผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง แบบวัดสถานการณ์ยั่วในการทำงาน

(0) เพื่อนร่วมงานมักกล่าวถึงหน่วยงานในทางเสียหายให้คนภายนอกฟัง

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
<p>เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดสถานการณ์ยั่ว ที่เป็นข้อความทางลบ จะได้คะแนน 6 ถึง 1 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรายข้อมาเฉลี่ยกัน พิสัยคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 20 - 120 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ระหว่าง 0.461–0.701 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาฉบับทดลองใช้ เท่ากับ 0.910 และฉบับจริง เท่ากับ .920</p>					

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยนำมาจากแบบวัด ของวิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์ และคณะ. (2547) เกี่ยวกับความพากเพียรพยายาม หรือความมุ่งมั่นของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่จะทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้สำเร็จ ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ถึงแม้จะพบอุปสรรค ก็ไม่ย่อท้อ รู้จักกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 8 – 48 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าในแบบวัด เป็นผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

(0) เมื่อข้าพเจ้าเริ่มต้นทำสิ่งใดแล้ว ข้าพเจ้าจะพยายามทำจนกระทั่งสำเร็จ

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
<p>เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 1 ถึง 6 คะแนน จากคำตอบ “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะได้คะแนนตรงกันข้าม การคิดคะแนนจะนำคะแนนรายข้อมาเฉลี่ยกัน พิสัยคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 8 – 48 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ระหว่าง 0.464–0.739 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาฉบับทดลองใช้ เท่ากับ 0.821 และฉบับจริง เท่ากับ .865</p>					

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ โดยการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ ครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการ และขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนยาสูบ หรือ หัวหน้าหน่วยงาน ที่ใช้เป็นสถานที่เก็บข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลงานวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบวัดไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 เมื่อได้รายชื่อพนักงานด้วยการสุ่มจากรหัสพนักงาน ตามข้อ 1.3 แล้ว จึงติดต่อตัวแทนที่คุ้นเคยกันและมีความยินดีที่จะช่วยแจกแบบสอบถาม จากส่วนงานต่างๆ พร้อมอธิบายรายละเอียดเบื้องต้นให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยตัวแทนดังกล่าวอาจเป็นผู้มีรายชื่อซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มก็ได้

2.2 อธิบายความเป็นมาของการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิธีการตอบแบบสอบถามแก่ตัวแทนจากส่วนงานต่างๆ สำหรับชี้แจงแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม หากกลุ่มตัวอย่างมีความสงสัย

2.3 กำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 3-4 วัน โดยผู้ตอบสามารถในแบบสอบถามกลับไปตอบที่บ้านได้ หลังจากนั้น ตัวแทนจากส่วนงานต่างๆ ได้ช่วยรวบรวมแบบสอบถามแล้วส่งให้ผู้วิจัยภายใน 1-2 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับจากผู้ตอบ

2.4 ตรวจสอบจำนวนแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 423 ฉบับ จำนวนที่คาดว่าจะได้รับกลับ 360 ฉบับ จากการตรวจสอบพบว่า จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับ และมีความสมบูรณ์ของข้อมูลที่สมควรนำมาใช้ในการวิเคราะห์ คือ 336 ฉบับ

5. การจัดการทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดการทำข้อมูลที่รวบรวมมาได้ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบของเครื่องมือวัดแต่ละชุด
2. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญมีดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะของการแจกแจงของตัวแปร เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเบื้องต้น ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่

4.2.1 ใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ในการทดสอบสมมุติฐานที่ 1

4.2.2 ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way ANOVA) ในการทดสอบสมมุติฐานที่ 2, 3 และ 4

4.2.3 ใช้ค่าสถิติ (t-test) ในการทดสอบสมมุติฐานที่ 5

4.2.3 ใช้สถิติวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่าง มี จริยธรรม ของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของพนักงานโรงงาน ยาสูบ กระทรวงการคลัง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ตัวแปรลักษณะ ทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ โดยตัวแปรลักษณะ ทางชีวสังคม ประกอบด้วย อายุ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา สภาพการ ทำงาน (ประเภทพนักงาน) และระดับ (ซี) ตัวแปรลักษณะทางสังคม ประกอบด้วย การสนับสนุนทาง สังคมจากหัวหน้า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และสถานการณ์ช่วยในการ ทำงาน ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง และเหตุผลเชิงจริยธรรม และตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ประกอบด้วย เจตคติต่อ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เจตคติต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในองค์กร และความเชื่อ อำนาจในตนเองต่อการทำงาน รวมทั้งจะศึกษาผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุดังกล่าวตามรูปแบบ ปฏิสัมพันธ์นิยม

ในบทนี้จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเพื่อบรรยายข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร
2. การวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาด้วยการหาสหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

2.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Hierarchical Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอำนาจในการอธิบายของกลุ่มตัวแปร และศึกษาตัวทำนายที่ดีด้วย (Multiple Regression Analysis, Enter Method)

2.3 การวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมกับตัวแปรลักษณะ ทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way ANOVA)

2.4 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของพนักงานโรงงานยาสูบ ประเภทรายเดือนและรายชั่วโมง และพนักงานที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน ด้วยสถิติค่าที (t-test)

1. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเพื่อบรรยายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร

1.1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา สภาพการจ้างงาน (ประเภทพนักงาน) และระดับ (ซี) ของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง

ค่าสถิติพื้นฐานประกอบด้วย จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
อายุ			41.8	10.26
ระยะเวลาในการทำงาน			15.6	10.09
เงินเดือน			27,582.16	16,638.9
ระดับการศึกษา				
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	141	42.00		
- ปริญญาตรี	175	52.00		
- สูงกว่าปริญญาตรี	20	6.00		
สภาพการจ้างงาน				
- พนักงานรายเดือน	121	36		
- พนักงานรายชั่วโมง	215	64		
ระดับ (ซี)				
- ระดับ 1	38	11.30		
- ระดับ 2	57	17.00		
- ระดับ 3	34	10.10		
- ระดับ 4	57	17.00		
- ระดับ 5	48	14.30		
- ระดับ 6	56	16.70		
- ระดับ 7 (เฉพาะพนักงานรายชั่วโมง)	12	3.60		
- ระดับ 8 (เฉพาะพนักงานรายชั่วโมง)	14	4.20		
- ระดับ 9 (เฉพาะพนักงานรายชั่วโมง)	7	2.10		
- ระดับ 10 (เฉพาะพนักงานรายชั่วโมง)	5	1.50		

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 336 คน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานอายุเฉลี่ย 42 ปี มีระยะเวลาในการทำงานเฉลี่ย 16 ปี รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 27,582.16 บาทต่อเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 52 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายชั่วโมง จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 64 และส่วนใหญ่มีระดับ(ซี) ที่ระดับ 2 และ 4 จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00

1.2 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปร

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรประกอบด้วย ค่าต่ำสุด (Min.) ค่าสูงสุด (Max.) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) รายละเอียดแสดงไว้ในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตัวแปร	Min.	Max.	Mean	SD.
พฤติกรรมทำงานอย่างมีจริยธรรม	3.16	5.97	4.72	.513
การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า	1.00	6.00	4.28	.951
การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	1.00	5.30	2.80	.859
สถานการณ์ยั่วเยวในการทำงาน	1.00	5.20	2.82	.775
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	1.88	6.00	4.52	.661
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน	2.80	6.00	4.66	.604
เหตุผลเชิงจริยธรรม	3.33	6.00	4.80	.569
เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	3.63	6.00	4.99	.558
เจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคม	1.00	6.00	4.05	.815
ความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงาน	1.00	6.00	3.85	.850

จากตาราง 2 ตัวแปรทั้งหมดในงานวิจัยนี้มีค่าพิสัยคะแนนเฉลี่ยเมื่อคิดเป็นคะแนนสเกลจะอยู่ระหว่าง 1-6 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ตัวแปรเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.99 รองลงมาคือ ตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.80 ตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคม ตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงาน ตัวแปรสถานการณ์ยั่วเยวในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.66 4.52 4.28 4.05 3.85 และ 2.82 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 2.80 สำหรับตัวแปรพฤติกรรมทำงานอย่างมีจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.72

2. การวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาด้วยการหาสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ระหว่างตัวแปร (Intercorrelation) ด้วยค่าสหสัมพันธ์ (Pearson's correlation) รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม									
2. การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า	.35**								
3. การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้า	-.16**	-.34**							
4. สถานการณ์ช่วยในการทำงาน	-.26**	-.42**	.73**						
5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.69**	.30**	-.09	-.14**					
6. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน	.67**	.29**	-.13*	-.20**	.63**				
7. เหตุผลเชิงจริยธรรม	.39**	.19**	-.09	-.14*	.33**	.49**			
8. เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน	.65**	.33**	-.21**	-.28**	.58**	.66**	.60**		
9. เจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงฯ	.27**	.14*	.06	-.01	.24**	.27**	.25**	.39**	
10. ความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงาน	.08	-.38**	.39**	.45**	.09	.06	.07	.06	.16**

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** ที่ระดับ .01

จากตาราง 3 ผลปรากฏว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ($r = .35^{**}$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($r = .69^{**}$) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ($r = .67^{**}$) เหตุผลเชิงจริยธรรม ($r = .39^{**}$) เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ($r = .65^{**}$) และเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมในองค์กร ($r = .27^{**}$)

สำหรับตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ($r = -.16^{**}$) สถานการณ์ช่วยในการทำงาน ($r = -.26^{**}$)

ส่วนตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนาย มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ตั้งแต่ระดับต่ำ ($r = -.01, p < .05$) คือระหว่างเจตคติต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในองค์กรกับสถานการณ์ช่วยในการทำงาน จนถึงมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ($r = .73, p < .01$) คือระหว่างการเห็นแบบอย่างที่ดี

ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานกับสถานการณ์ช่วยในการทำงาน การที่ตัวแปรทำนายบางคู่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง อาจเกิดปรากฏการณ์ “Multicollinearity” ซึ่งส่งผลกระทบต่อช่วงความเชื่อมั่น (confidence interval) ของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (regression coefficients) วิธีการหนึ่งในการลดผลกระทบดังกล่าว คือ การเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Motulsky, 2011) ซึ่งงานวิจัยนี้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ คือ 336 คน ประมาณ 37 เท่าของจำนวนตัวแปรอิสระ จึงคาดว่าสามารถลดผลกระทบดังกล่าวได้

2.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอำนาจในการอธิบายของกลุ่มตัวแปร และศึกษาตัวทำนายที่ดีที่สุดด้วย (Multiple Regression Analysis, Enter Method)

การเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามความมุ่งหมายข้อที่ 1 เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรกลุ่มใด ระหว่างตัวแปรกลุ่มลักษณะทางสังคม ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบสูงที่สุด และตัวแปรใดเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดและตัวทำนายสำคัญอันดับแรก

จากสมมติฐานที่ 1 กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทั่งการคลังสูงสุด และตัวแปรเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นตัวทำนายที่สำคัญอันดับแรก การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์ข้อนี้เพื่อหาอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ซึ่งจะวิเคราะห์ความแปรปรวนทั้งหมดของกลุ่มตัวแปรที่ยังไม่ได้ควบคุมอิทธิพลของกลุ่มตัวแปรปัจจัยสาเหตุอื่น โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยที่ใส่ตัวแปรอิสระทั้งหมดในกลุ่มเข้าไปในสมการ (Standard Multiple Regression Analysis) ซึ่งจะพิจารณาจากร้อยละความแปรปรวนที่ตัวแปรอิสระทั้งหมดในสมการสามารถอธิบายได้ (variance explained/ R^2) ส่วนการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ที่ใช้กลุ่มตัวแปรที่ต้องการหาอำนาจในการอธิบาย เป็นกลุ่มตัวแปรอิสระ และความแปรปรวนที่ไม่ซ้ำซ้อน (unique variance) ที่ควบคุมและขจัดอิทธิพลของกลุ่มตัวแปรปัจจัยสาเหตุอื่นแล้ว โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับการเข้าสมการของตัวแปรอิสระ (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ซึ่งจะวิเคราะห์โดยนำเอากลุ่มตัวแปรปัจจัยสาเหตุที่ต้องการควบคุมอิทธิพลเข้าไปในสมการถดถอยก่อนเป็นลำดับแรก จากนั้นจึงนำกลุ่มตัวแปรปัจจัยสาเหตุที่ต้องการหาอำนาจในการอธิบายและความแปรปรวนที่ไม่ซ้ำซ้อนจากอิทธิพลของกลุ่มตัวแปรอื่น เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับสุดท้าย ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง

ตาราง 4 ร้อยละความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์

กลุ่มตัวแปร	อธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	
	ความแปรปรวน	ความแปรปรวนไม่ซ้ำซ้อน
ลักษณะทางสังคม	13.90%	1.50%
ลักษณะทางจิตเดิม	57.00%	15.30%
ลักษณะทางจิตตามสถานการณ์	43.00%	3.30%
ทุกกลุ่ม	62.10%	

หมายเหตุ ตัวแปรลักษณะทางสังคม : การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน สถานการณ์ช่วยในการทำงาน ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม ตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ : เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เจตคติต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมต่อองค์กร และความเชื่ออำนาจในตน

จากตาราง 4 ที่แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อศึกษาอำนาจในการอธิบายของกลุ่มตัวแปรต่างๆ ผลปรากฏว่า กลุ่มตัวแปร ที่มีอำนาจในการอธิบายความแปรปรวนสูงสุด คือ กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ร้อยละ 57.00 รองลงมาคือ กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม ร้อยละ 43.00 และ 13.90 ตามลำดับ จากผลการวิเคราะห์ ซึ่งในตาราง 4 ปรากฏว่า อำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกลุ่มตัวแปรต่างๆ ที่ไม่ซ้ำซ้อนกับกลุ่มตัวแปรอื่นๆ ทั้งหมด (unique variance) หรืออำนาจในการอธิบายของกลุ่มตัวแปรที่ควบคุมอิทธิพลจากกลุ่มตัวแปรอื่นทั้งหมด ปรากฏว่า กลุ่มตัวแปรลักษณะจิตเดิม อธิบายได้สูงสุด ร้อยละ 15.30 รองลงมาคือ กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ และกลุ่มตัวแปรทางสังคม ร้อยละ 3.30 และ 1.50 ตามลำดับ

เมื่อนำตัวแปรลักษณะทางจิตสังคมรวมทั้ง 9 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สถานการณ์ช่วยในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เจตคติต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมต่อองค์กร และความเชื่ออำนาจในตน เข้าไปในสมการถดถอยเพื่ออธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นทั้งหมด ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดในตาราง 5

ตาราง 5 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตัวแปรทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแบบใส่ตัวแปรทุกตัวพร้อมกัน (Multiple Regression, Enter Method)

กลุ่มตัวแปร	การทำพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม			
	b	SE	β	p-value
ตัวแปรลักษณะทางสังคม :				
การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า	.047	.022	.087*	.037
การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้า	.020	.030	.034	.509
สถานการณ์ช่วยในการทำงาน	-.082	.036	-.123*	.023
ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม :				
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.266	.036	.343**	.00
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน	.221	.043	.260**	.00
เหตุผลเชิงจริยธรรม	-.033	.039	-.036	.406
ตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ :				
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานจริยธรรม	.223	.051	.243***	.00
เจตคติต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมต่อองค์กร	.004	.024	.006	.872
ความเชื่ออำนาจในตน	.055*	.025	.091*	.030
R²	.621			
F	59.25***			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 5 ปรากฏว่า เมื่อควบคุมตัวแปรทั้งหมดในงานวิจัยแล้ว ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ความเชื่ออำนาจในตน และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ($\beta = .343 .260 .243 .091$ และ $.087$) ซึ่งรวมกันมีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ร้อยละ 62.10 (ตาราง 4)

สรุปได้ว่า จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมมีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้สูงสุด และมีตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายที่สำคัญอันดับแรก ($\beta = .343$)

ตาราง 6 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้นของตัวแปรทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแบบใส่ตัวแปรทุกตัวพร้อมกัน (Hierarchical Regression, Enter Method) ประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เมื่อควบคุมกลุ่มตัวแปรลักษณะจิตเดิมและกลุ่มตัวแปรลักษณะจิตตามสถานการณ์

กลุ่มตัวแปร	Model 1 :			Model 2 :		
	กลุ่มตัวแปรลักษณะจิตเดิมและกลุ่มตัวแปรลักษณะจิตตามสถานการณ์			กลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม		
	b	SE	β	b	SE	β
ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม :						
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.278	.036	.358***	.266	.036	.343***
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน	.232	.044	.274***	.221	.043	.260
เหตุผลเชิงจริยธรรม	-.035	.040	-.039	-.033	.039	-.036***
ตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ :						
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน	.262	.051	.285***	.223	.051	.243***
เจตคติต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม	.007	.024	.012	.004	.024	.006
ความเชื่ออำนาจในตน	.007	.021	.011	.055	.025	.091*
ตัวแปรลักษณะทางสังคม						
การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า				.047	.022	.087*
การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้า				.020	.030	.034
สถานการณ์ช่วยในการทำงาน				-.082	.036	-.123*
R²	.606			.015		
F	84.04***			59.25***		

จากส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้นของตัวแปรทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแบบใส่ตัวแปรทุกตัว (Hierarchical Regression, Enter Method) ความแปรปรวนที่ไม่ซ้ำซ้อน (unique variance) ที่ควบคุมและขจัดอิทธิพลของกลุ่มตัวแปรปัจจัยสาเหตุอื่นแล้ว โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับการเข้าสมการของตัวแปรอิสระ (Hierarchical Multiple Regression Analysis) โดยนำเอากลุ่มตัวแปรลักษณะจิตเดิมและกลุ่มตัวแปรลักษณะจิตตามสถานการณ์ (เพื่อควบคุมอิทธิพล) เข้าไปในสมการถดถอยก่อนเป็นลำดับแรก แล้วจึงนำกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม (เพื่อหาอำนาจในการอธิบายและความแปรปรวนที่ไม่ซ้ำซ้อนจากอิทธิพลของกลุ่มตัวแปรอื่น) เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับสุดท้าย ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัว

แปรกลุ่มลักษณะทางสังคมมีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแบบไม่ซ้ำซ้อนกับกลุ่มตัวแปรอื่นๆ ทั้งหมด (unique variable) ใ้ร้อยละ 1.50

ส่วนที่ 2 เมื่อควบคุมกลุ่มตัวลักษณะจิตตามสถานการณ์และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม

กลุ่มตัวแปร	Model 1 :			Model 2 :		
	กลุ่มตัวลักษณะจิตตามสถานการณ์ และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม			ตัวแปรแปรลักษณะ จิตเดิม		
	b	SE	β	b	SE	β
ตัวแปรลักษณะทางสังคม						
การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า	.099	.026	.183***	.047	.022	.087*
การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้า	.031	.036	.053	.020	.030	.034
สถานการณ์ช่วยในการทำงาน	-.088	.042	-.133***	-.082	.036	-.123*
ตัวแปรลักษณะทางจิตตาม						
สถานการณ์ :						
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน	.514	.044	.559***	.223	.051	.243***
เจตคติต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม	.001	.028	.002	.004	.024	.006
ความเชื่ออำนาจในตน	.092	.029	.152*	.055	.025	.091*
ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม :						
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์				.266	.036	.343***
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน				.221	.043	.260***
เหตุผลเชิงจริยธรรม				-.033	.039	-.036
R²	.468			.153		
F	17.85***			59.25***		

จากส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้นของตัวแปรทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแบบใส่ตัวแปรทุกตัวพร้อมกัน (Hierarchical Regression, Enter Method) ความแปรปรวนที่ไม่ซ้ำซ้อน (unique variance) ที่ควบคุมและขจัดอิทธิพลของกลุ่มตัวแปรปัจจัยสาเหตุอื่นแล้ว โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับการเข้าสมการของตัวแปรอิสระ (Hierarchical Multiple Regression Analysis) โดยนำเอากลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคมและกลุ่มตัวแปรลักษณะจิตตามสถานการณ์ (เพื่อควบคุมอิทธิพล) เข้าไปในสมการถดถอยก่อนเป็นลำดับแรก แล้วจึงนำกลุ่มตัวแปรกลุ่มตัวแปรลักษณะจิตเดิม (เพื่อหาอำนาจในการอธิบายและความแปรปรวนที่ไม่ซ้ำซ้อนจากอิทธิพลของกลุ่มตัวแปรอื่น) เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับสุดท้าย ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตเดิมมีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแบบไม่ซ้ำซ้อนกับกลุ่มตัวแปรอื่นๆ ทั้งหมด (unique variable) ใ้ร้อยละ 13.10

ส่วนที่ 3 เมื่อควบคุมกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคมและกลุ่มตัวแปรลักษณะจิตเดิม

กลุ่มตัวแปร	Model 1 :			Model 2 :		
	กลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคมและ กลุ่มตัวแปรลักษณะจิตเดิม			กลุ่มตัวแปรลักษณะจิตตาม สถานการณ์		
	b	SE	β	b	SE	β
ตัวแปรลักษณะทางสังคม						
การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า	.040	.022	.074	.047	.022	.087*
การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าฯ	.022	.031	.037	.020	.030	.034
สถานการณ์ย่ำแย่ในการทำงาน	-.078	.036	-.118*	-.082	.036	-.123*
ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม :						
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.324	.036	.418***	.266	.036	.343***
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน	.289	.042	.340***	.221	.043	.260***
เหตุผลเชิงจริยธรรม	.051	.037	.057	-.033	.039	-.036
ตัวแปรลักษณะทางจิตตาม						
สถานการณ์ :						
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานฯ				.223	.051	.243***
เจตคติต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมฯ				.004	.024	.006
ความเชื่ออำนาจในตน				.055	.025	.091*
R²	.588			.033		
F	78.12***			59.25***		

จากส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้นของตัวแปรทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแบบใส่ตัวแปรทุกตัวพร้อมกัน (Hierarchical Regression, Enter Method) ความแปรปรวนที่ไม่ซ้ำซ้อน (unique variance) ที่ควบคุมและขจัดอิทธิพลของกลุ่มตัวแปรปัจจัยสาเหตุอื่นแล้ว โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับการเข้าสมการของตัวแปรอิสระ (Hierarchical Multiple Regression Analysis) โดยนำเอากลุ่มตัวแปรลักษณะจิตเดิมและกลุ่มตัวแปรลักษณะจิตตามสถานการณ์ (เพื่อควบคุมอิทธิพล) เข้าไปในสมการถดถอยก่อนเป็นลำดับแรก แล้วจึงนำกลุ่มตัวแปรทางจิตตามสถานการณ์ (เพื่อหาอำนาจในการอธิบายและความแปรปรวนที่ไม่ซ้ำซ้อนจากอิทธิพลของกลุ่มตัวแปรอื่น) เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับสุดท้าย ผลการวิเคราะห์ พบว่าตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตตามสถานการณ์มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแบบไม่ซ้ำซ้อนกับกลุ่มตัวแปรอื่นๆ ทั้งหมด (unique variable) ได้ร้อยละ 3.30 และเป็นกลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจในการอธิบายได้สูงสุด

ซึ่งผลการวิเคราะห์ดังกล่าวขัดแย้งกับสมมติฐานที่ 1 ที่ระบุไว้

2.3 การวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมกับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิมต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way ANOVA)

การเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาผลปฏิสัมพันธ์ ตามความมุ่งหมายที่ 2 คือเพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรลักษณะทางสังคมใดบ้าง ที่มีปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง และเพื่อตอบสนองมติฐานที่ 2 พนักงานโรงงานยาสูบกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลังสูงกว่าพนักงานโรงงานยาสูบกลุ่มอื่นๆ

สำหรับสมมติฐานที่ 3 พนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลังสูงกว่าพนักงานโรงงานยาสูบที่มีลักษณะตรงกันข้าม และสมมติฐานที่ 4 พนักงานโรงงานยาสูบกลุ่มที่รับรู้สถานการณ์ยั่วเย้าน้อย มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลังสูงกว่าพนักงานโรงงานยาสูบกลุ่มอื่น ๆ จะเป็นการวิเคราะห์เพิ่มเติมจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อให้ได้ผลครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พิจารณาตามกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา เงินเดือนและประเภทพนักงาน (พนักงานรายเดือน และพนักงานรายชั่วโมง) ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคม และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ต่างกัน ผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การสนับสนุนทางสังคมฯ	3.03	1	3.03	18.84**	.000
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	27.82	1	27.82	173.06**	.000
การสนับสนุนทางสังคมฯ X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.71	1	.71	4.38*	.037
Error	53.34	332			
Corrected Total		335			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

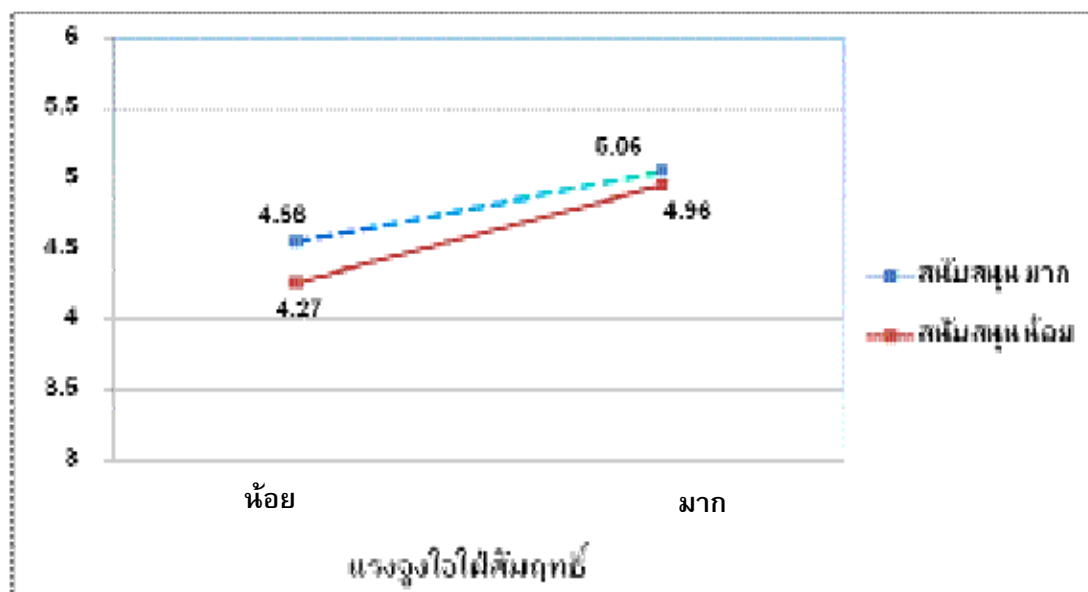
จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ระหว่างการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ย ของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (ค่าเอฟเท่ากับ 4.38) และ พบในผลเช่นนี้ในกลุ่มรวม และได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรม ตามระดับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังตาราง 8 และแสดงลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งสองตัว แบบ ordinal interaction ดังภาพประกอบ 3

และพบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปรทั้งสองตัว คือ การสนับสนุนทางสังคมจาก หัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ตามระดับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มรวม

การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	รหัส	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	11
มาก	มาก	109	5.06	22	.367	0.1	0.5*	0.79*
น้อย	มาก	54	4.96	12	.453	-	0.4*	0.69*
มาก	น้อย	90	4.56	21	.360	-	-	0.29*
น้อย	น้อย	83	4.27	11	.447	-	-	-

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ภาพประกอบ 3 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในกลุ่มรวม

จากภาพประกอบ 3 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว เป็นแบบ ordinal interaction (Kerlinger, & Lee. 2000) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตาราง 8) พบว่า กลุ่มพนักงานโรงงานยาสูบที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานมาก ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่ากลุ่มอื่นๆ

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทั่งการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย (อายุเฉลี่ย 41.8 ปี)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การสนับสนุนทางสังคมฯ	1.53	1	1.533	10.31**	.000
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	11.79	1	11.79	79.28***	.000
การสนับสนุนทางสังคมฯ X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	<1	1	<1	5.25*	.023
Error	22.76	153	<1		
Corrected Total		156			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

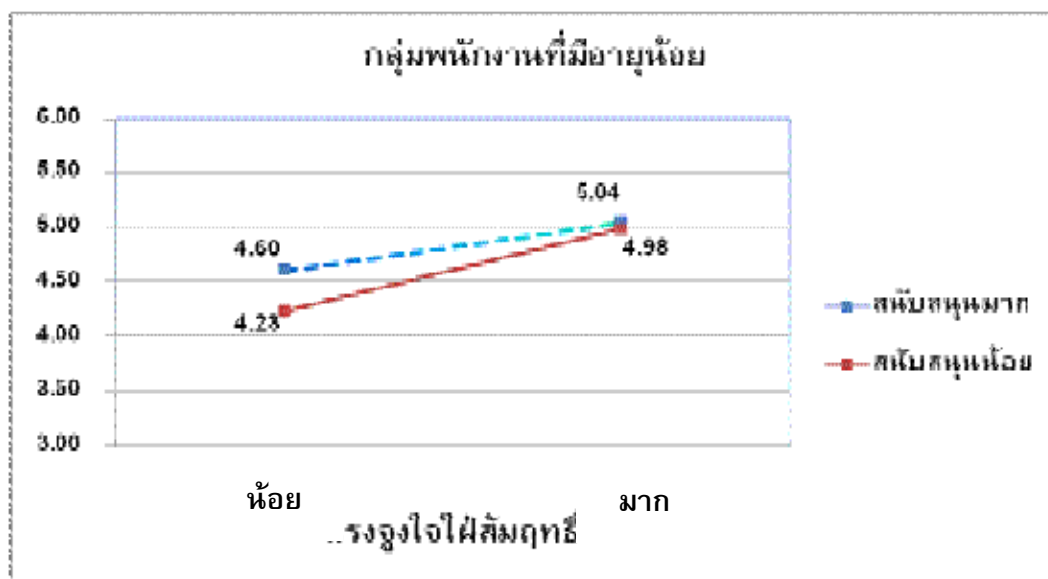
จากผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ระหว่าง การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย (ค่าเอฟเท่ากับ 5.25) ซึ่งสามารถเสนอผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย ดังภาพประกอบ 4 และลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งสองตัว แบบ ordinal interaction

และพบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปรทั้งสองตัว คือ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ตามระดับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย

การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	รหัส	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	11
มาก	มาก	46	5.04	22	.343	0.06	0.44*	0.81*
น้อย	มาก	18	4.98	12	.405	-	0.38*	0.75*
มาก	น้อย	46	4.60	21	.387	-	-	0.37*
น้อย	น้อย	47	4.23	11	.415	-	-	-

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001



ภาพประกอบ 4 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย

จากภาพประกอบ 4 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว คือกราฟทั้ง 2 เส้นไม่ตัดกัน เป็นแบบ ordinal interaction (Kerlinger, & Lee. 2000) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตาราง 10) พบผลในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย กล่าวคือ กลุ่มพนักงานโรงงานยาสูบที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานมาก ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทั่งการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุมาก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การสนับสนุนทางสังคม	1.30	1	1.13	6.54*	.011
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	14.71	1	14.71	85.13***	.000
การสนับสนุนทางสังคม X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.06	1	.06	<1	.575
Error	30.24	175	.17		
Corrected Total		178			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ระหว่าง การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุมาก พบว่า ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

และพิจารณาคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มของพนักงานที่มีอายุมาก พบว่า 1) พนักงานโรงงานยาสูบที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก ($\bar{X} = 4.81$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย ($\bar{X} = 4.64$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก ($\bar{X} = 5.02$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย ($\bar{X} = 4.43$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 15.6 ปี)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การสนับสนุนทางสังคมฯ	1.08	1	1.08	6.79**	.010
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	13.79	1	13.79	86.45***	.000
การสนับสนุนทางสังคมฯ X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	1.33	1	1.33	8.35**	.004
Error	23.30	146	.16		
Corrected Total		149			

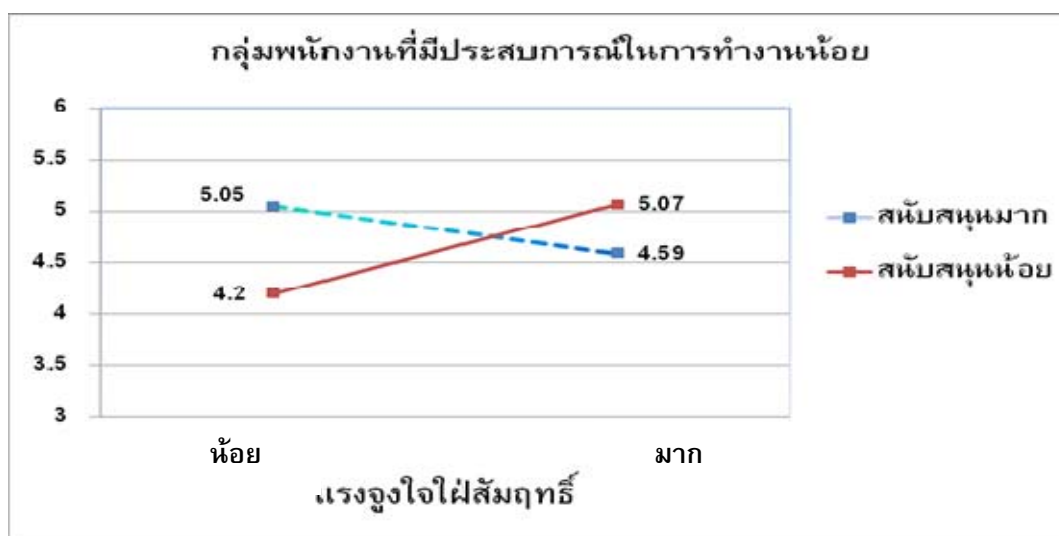
หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 12 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ระหว่างการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ค่าเอฟเท่ากับ 8.35) ซึ่งสามารถเสนอผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ดังภาพประกอบ 5 และลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งสองตัว แบบ disordinal interaction

และพบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปรทั้งสองตัว คือ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ตามลำดับ

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ตามระดับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	รหัส	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	22	21	11
น้อย	มาก	16	5.07	12	.451	.02	0.48*	0.87*
มาก	มาก	43	5.05	22	.363	-	0.46*	0.85*
มาก	น้อย	47	4.59	21	.385	-	-	0.39*
น้อย	น้อย	44	4.20	11	.428	-	-	-



ภาพประกอบ 5 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

จากภาพประกอบ แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว กราฟตัดกัน เป็นแบบ disordinal interaction (Kerlinger, & Lee. 2000) พบผลในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยว่า แสดงว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ร่วมกัน

ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เมื่อพิจารณาลักษณะเส้นตรงและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตาราง 13) พบผลในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย กล่าวคือ กลุ่มพนักงานโรงพยาบาลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานน้อย ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่ากลุ่มอื่นๆ

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงพยาบาล กระทรวงการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การสนับสนุนทางสังคมฯ	1.20	1	1.20	7.50**	.007
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	13.26	1	13.26	82.75***	.000
การสนับสนุนทางสังคมฯ X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.004	1	.004	<1	.877
Error	29.16	182	.16		
Corrected Total		185			

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ระหว่าง การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก พบว่า ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงพยาบาล กระทรวงการคลัง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก พบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปรทั้งสองตัว กล่าวคือ 1) พนักงานโรงพยาบาลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก ($\bar{X} = 4.80$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย ($\bar{X} = 4.64$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) พนักงานโรงพยาบาลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก ($\bar{X} = 4.99$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่ไม่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย ($\bar{X} = 4.45$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงพยาบาล กระทรวงการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือนน้อย (เงินเดือนเฉลี่ย 27,582.16 บาท)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การสนับสนุนทางสังคมฯ	2.75	1	2.75	17.85***	.000
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	15.82	1	15.82	102.76***	.000
การสนับสนุนทางสังคมฯ X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.41	1	.41	2.67	.103
Error	29.41	191	.15		
Corrected Total		194			

หมายเหตุ ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ระหว่าง การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือนน้อย พบว่า ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

และพบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปรทั้งสองตัว คือ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กล่าวคือ 1) พนักงานโรงพยาบาลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก ($\bar{X} = 4.86$) เป็นผู้ที่มีความประพฤติการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย ($\bar{X} = 4.61$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 2) พนักงานโรงพยาบาลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก ($\bar{X} = 5.03$) เป็นผู้ที่มีความประพฤติการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย ($\bar{X} = 4.44$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงพยาบาล กระทรวงการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือนมาก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การสนับสนุนทางสังคมฯ	.54	1	.54	3.13	.079
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	12.00	1	12.00	70.24***	.000
การสนับสนุนทางสังคมฯ X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.24	1	.24	1.38	.243
Error	23.42	137	.17		
Corrected Total		140			

หมายเหตุ ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ระหว่าง การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือนมาก พบว่า ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

และพบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กล่าวคือ พนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก ($\bar{X} = 4.99$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย ($\bar{X} = 4.39$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทั่งการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การสนับสนุนทางสังคมฯ	2.45	1	2.45	14.83***	.000
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	10.27	1	10.27	62.11***	.000
การสนับสนุนทางสังคมฯ X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.29	1	.29	1.74	.190
Error	22.64	137	.17		
Corrected Total		140			

หมายเหตุ ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ระหว่าง การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก พบว่า ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

และพบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปรทั้งสองตัว คือ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ 1) พนักงานโรงงานยาสูบที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก ($\bar{X} = 4.80$) มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย ($\bar{X} = 4.52$) 2) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก ($\bar{X} = 4.95$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย ($\bar{X} = 4.37$)

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การสนับสนุนทางสังคมฯ	.98	1	.98	6.29*	.013
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	16.62	1	16.62	106.19***	.000
การสนับสนุนทางสังคมฯ X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.29	1	.29	1.88	<1
Error	29.89	191	.16		
Corrected Total		194			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ระหว่าง การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป พบว่า ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

และพบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปรทั้งสองตัว คือ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กล่าวคือ 1) พนักงานโรงงานยาสูบที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก ($\bar{X} = 4.80$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย ($\bar{X} = 4.52$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก ($\bar{X} = 4.95$) มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย ($\bar{X} = 4.37$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานประเภทรายเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การสนับสนุนทางสังคมฯ	.45	1	.45	3.20	.077
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	6.87	1	6.87	49.09***	.000
การสนับสนุนทางสังคมฯ X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.50	1	.50	<1	.549
Error	16.36	117	.14		
Corrected Total		120			

หมายเหตุ ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ระหว่าง การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานประเภทรายเดือน พบว่า ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

และพบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กล่าวคือ พนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ($\bar{X} = 4.99$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย ($\bar{X} = 4.46$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานประเภทรายชั่วโมง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การสนับสนุนทางสังคมฯ	2.56	1	2.56	14.71***	.000
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	19.66	1	19.66	112.99***	.000
การสนับสนุนทางสังคมฯ X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.61	1	.61	3.51	.062
Error	36.71	211	.17		
Corrected Total		214			

หมายเหตุ ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ระหว่าง การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานประเภทรายเดือน พบว่า ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

และพบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปรทั้งสอง คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กล่าวคือ 1) พนักงานโรงงานยาสูบที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก ($\bar{X} = 4.83$) มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย ($\bar{X} = 4.60$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 2) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก ($\bar{X} = 5.02$) เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย ($\bar{X} = 4.41$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานรายเดือนที่มีระดับ (ซี) 1 - 3

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การสนับสนุนทางสังคมฯ	2.29	1	2.29	15.01***	.000
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	8.02	1	8.02	52.44***	.000
การสนับสนุนทางสังคมฯ X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.07	1	.07	<1	.050
Error	19.11	125	.15		
Corrected Total		128			

หมายเหตุ ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ระหว่าง การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานประเภทรายเดือน พบว่า ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

และพบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปรทั้งสอง คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กล่าวคือ 1) พนักงานโรงงานยาสูบที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก ($\bar{X} = 4.79$) มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย ($\bar{X} = 4.50$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 2) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก ($\bar{X} = 4.91$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย ($\bar{X} = 4.38$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานรายเดือนที่มีระดับ (ซี) 4 - 6

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การสนับสนุนทางสังคมฯ	1.59	1	1.59	10.92**	.001
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	16.65	1	16.65	114.37***	.000
การสนับสนุนทางสังคมฯ X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.72	1	.72	4.93*	.028
Error	22.86	157	.15		
Corrected Total		160			

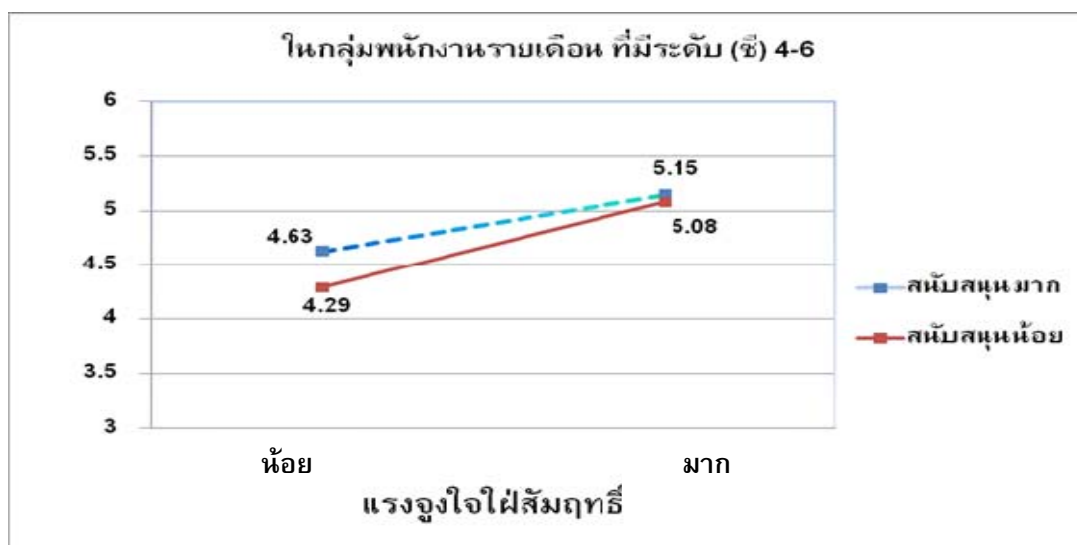
จากผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ระหว่างการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในกลุ่มพนักงานรายเดือนที่มีระดับ (ซี) 4 - 6 (ค่าเอฟเท่ากับ 4.93) ซึ่งสามารถเสนอผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานรายเดือนที่มีระดับ (ซี) 4 - 6 ดังภาพประกอบ 6 และลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งสองตัว แบบ ordinal interaction

และพบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปรทั้งสอง คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กล่าวคือ 1) พนักงานโรงงานยาสูบที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก ($\bar{X} = 4.89$) มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย ($\bar{X} = 4.68$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก ($\bar{X} = 5.11$) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย ($\bar{X} = 4.46$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ตามระดับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานรายเดือนที่มีระดับ (ซี) 4 - 6

การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	รหัส	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	22	21	11
มาก	มาก	51	5.15	22	.380	.07	.52*	.86*
น้อย	มาก	29	5.08	12	.390		.45*	.79*
มาก	น้อย	41	4.63	21	.274			.34
น้อย	น้อย	40	4.29	11	.464			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ภาพประกอบ 6 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน ระหว่าง การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของ คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในกลุ่มพนักงานรายเดือนที่มีระดับ (ซี) 4 – 6

จากภาพประกอบ 6 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว กราฟไม่ตัดกันเป็นแบบ ordinal interaction (Kerlinger, & Lee. 2000) พบผลในกลุ่มพนักงานรายเดือนที่มีระดับ (ซี) 4 – 6 และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตาราง 23) กล่าวคือ 1) กลุ่มพนักงาน โรงงานยาสูบที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานมาก ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก เป็นผู้ มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของ พนักงานโรงงานยาสูบ กระทั่งการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานรายชั่วโมงที่มีระดับ (ซี) 1 - 5

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การสนับสนุนทางสังคมฯ	1.58	1	1.58	10.65**	.001
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	21.62	1	21.62	145.70***	.000
การสนับสนุนทางสังคมฯ X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	1.06	1	1.06	7.14**	.008
Error	34.13	230	.15		
Corrected Total		233			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .001

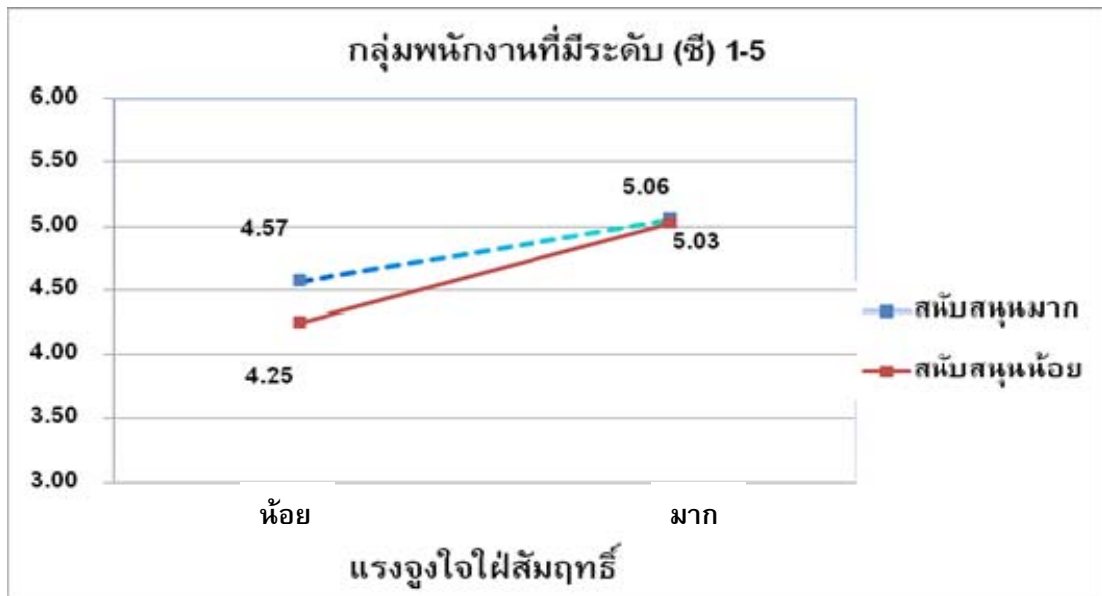
จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ระหว่างการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในกลุ่มพนักงานรายชั่วโมง ที่มีระดับ (ซี) 1 - 5 (ค่าเอฟเท่ากับ 4.93) ซึ่งสามารถเสนอผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานรายเดือนที่มีระดับ (ซี) 1 – 5 ดังภาพประกอบ 7 และลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งสองตัว แบบ ordinal interaction

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มพนักงานรายชั่วโมง ที่มีระดับ (ซี) 1-5 ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 25 พบผลว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ คือ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า 1) พนักงานโรงงานยาสูบที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ตามระดับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานรายชั่วโมงที่มีระดับ (ซี) 1 - 5

การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	รหัส	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	11
มาก	มาก	75	5.05	22	.329	.02	0.48*	0.8*
น้อย	มาก	35	5.03	12	.478		0.46*	0.78*
มาก	น้อย	66	4.57	21	.366			0.32*
น้อย	น้อย	58	4.25	11	.412			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ภาพประกอบ 7 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ระหว่าง การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อความแปรปรวน ของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในกลุ่มพนักงานรายชั่วโมงที่มีระดับ (ซี) 1-5

จากภาพประกอบ 7 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว กราฟไม่ตัดกัน เป็นแบบ ordinal interaction (Kerlinger, & Lee. 2000) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตาราง 25) กล่าวคือ กลุ่มพนักงานโรงงานยาสูบที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานมาก ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่า กลุ่มอื่นๆ

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของ พนักงานโรงงานยาสูบ กระทั่งการคลั่ง ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานรายชั่วโมง ที่มีระดับ (ซี) 6 - 10

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การสนับสนุนทางสังคมฯ	1.78	1	1.78	9.45**	.003
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	5.92	1	5.92	31.49***	.000
การสนับสนุนทางสังคมฯ X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.04	1	.04	<1	.648
Error	16.94	90	.19		
Corrected Total		93			

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ระหว่างการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างเชื่อมั่นได้ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 26 พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ คือ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานโรงงานยาสูบที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากสมมติฐานข้อที่ 2 จากผลการวิเคราะห์ พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของพนักงานโรงงานยาสูบ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ดังตารางสรุปรายละเอียด 27 และ 28

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่มีลักษณะทางชีวสังคมที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน	ค่าเอฟ (F)			% ทำนาย
		การสนับสนุน ทางสังคมจาก หัวหน้า (ก)	แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ (ข)	กxข	
กลุ่มรวม	336	18.84**	173.06**	4.38*	39.50
กลุ่มที่มีอายุน้อย (อายุไม่เกิน 41.8 ปี)	157	10.31**	79.28**	5.25*	42.10
กลุ่มอายุมาก	179	6.54*	85.13***	<1	34.70
กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ไม่เกิน 15.6 ปี)	150	6.79**	86.45***	8.35*	43.80
กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก	186	7.50	82.75***	<1	34.10
กลุ่มที่มีเงินเดือนน้อย (เฉลี่ย 27,582.16 บาท)	195	17.85***	102.76***	2.67	41.90
กลุ่มที่มีเงินเดือนมาก	141	3.13	70.24***	1.38	35.00
กลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรี	141	14.83***	62.11***	1.74	40.50
กลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป	195	6.29*	106.19***	1.88	37.60
กลุ่มพนักงานที่เป็นรายเดือน	121	3.20	49.09***	<1	34.00
- ระดับ (ซี) 1-3	129	15.01***	52.44***	<1	39.30
- ระดับ (ซี) 4-6	161	10.92**	114.37***	4.93*	45.80
กลุ่มพนักงานที่เป็นรายชั่วโมง	215	14.71***	112.99***	3.51	40.40
- ระดับ (ซี) 1 – 5	234	10.65**	145.70***	7.14**	42.60
- ระดับ (ซี) 6 - 10	94	9.45**	31.49***	<1	31.90

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ยของการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่มีลักษณะทางชีวสังคมที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ตามระดับตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย	
		ของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
กลุ่มอายุมาก	การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 4.81	น้อย = 4.64
		มาก = 5.02	น้อย = 4.43
กลุ่มที่มีประสบการณ์ใน การทำงานมาก	การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 4.80	น้อย = 4.64
		มาก = 4.99	น้อย = 4.45
กลุ่มเงินเดือนน้อย	การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 4.86	น้อย = 4.61
		มาก = 5.03	น้อย = 4.44
กลุ่มเงินเดือนมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 4.99	น้อย = 4.39
ในกลุ่มปริญญาตรี	การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 4.80	น้อย = 4.52
		มาก = 4.95	น้อย = 4.37
ในกลุ่มปริญญาตรีขึ้นไป	การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 4.80	น้อย = 4.52
		มาก = 4.95	น้อย = 4.37
กลุ่มพนักงานรายเดือน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 4.99	น้อย = 4.46
กลุ่มพนักงานรายเดือน ที่มีระดับ (ซี) 1-3	การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 4.83	น้อย = 4.60
		มาก = 5.02	น้อย = 4.41
กลุ่มพนักงานรายชั่วโมง	การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 4.79	น้อย = 4.50
		มาก = 4.91	น้อย = 4.38
กลุ่มพนักงานรายชั่วโมง ที่มีระดับ (ซี) 6-10	การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 4.84	น้อย = 4.56
		มาก = 4.95	น้อย = 4.44

จากตาราง 27 และ 28 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยพิจารณาในกลุ่มรวมพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามีผลปฏิสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพิจารณาตามกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา เงินเดือนและประเภทพนักงาน (พนักงานรายเดือน และพนักงานรายชั่วโมง) และระดับ (ซี) พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามีผลปฏิสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย ตั้งแต่อายุ 41.8 ปีลงไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย คือ ตั้งแต่ 15.6 ปีลงไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 ในกลุ่มพนักงานรายเดือน ที่มีระดับ (ซี) 4-6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในกลุ่มพนักงานรายชั่วโมงที่มีระดับ (ซี) 1-5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผลการวิเคราะห์สอดคล้องและเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อ 2

การวิเคราะห์เพื่อตอบสนองสมมติฐานที่ 3 พนักงานโรงงานยาสูบที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลังสูงกว่าพนักงานโรงงานยาสูบที่มีลักษณะตรงกันข้าม

สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมพิจารณาตามกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา เงินเดือนและประเภทพนักงาน (พนักงานรายเดือน และพนักงานรายชั่วโมง) และระดับ (ซี) ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ต่างกัน ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 29

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	.65	1	.65	3.81	.052
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	29.19	1	29.19	171.24***	.000
การเห็นแบบอย่างที่ดี X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.11	1	.11	<1	.429
Error	56.60	332	.17		
Corrected Total		335			

หมายเหตุ ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 29 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทำการวิเคราะห์ในกลุ่มย่อย

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลัง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างเชื่อมั่นได้ พบผลว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect)

อย่างเชื่อมั่นได้ เพียงตัวเดียว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

และทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ตามลักษณะทางชีวสังคม ในกลุ่มย่อย ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย (อายุเฉลี่ย 41.8 ปี)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	.04	1	.04	<1	.647
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	13.962	1	13.962	82.83***	.000
การเห็นแบบอย่างที่ดี X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.10	1	.10	<1	.446
Error	25.790	153	.17		
Corrected Total		156			

หมายเหตุ ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 30 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลัง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย พบผลว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ เพียงตัวเดียว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงพยาบาล กระทรวงการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุมาก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	.82	1	.82	4.67*	.032
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	14.33	1	14.33	82.06***	.000
การเห็นแบบอย่างที่ดี X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.05	1	.05	<1	.578
Error	30.55	175	.18		
Corrected Total		178			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 31 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุมาก

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงพยาบาล กระทรวงการคลัง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย พบผลว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า 1) พนักงานโรงพยาบาลที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานน้อย จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่ได้รับการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) พนักงานโรงพยาบาลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	.00	1	.00	<1	.964
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	15.43	1	15.43	85.22***	.000
การเห็นแบบอย่างที่ดี X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.40	1	.40	2.20	.141
Error	26.44	146	.18		
Corrected Total		149			

หมายเหตุ ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 32 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย พบผลว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้เพียงตัวเดียว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่าพนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	1.00	1	1.00	6.19*	.014
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	13.16	1	13.16	82.59***	.000
การเห็นแบบอย่างที่ดี X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.001	1	.001	<1	.942
Error	29.35	182	.16		
Corrected Total		185			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 33 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก

และพิจารณาตัวแปรอิสระทีละตัว (Main effect) คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ 1) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานน้อย ($\bar{X} = 4.80$) จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่ได้รับการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก ($\bar{X} = 4.65$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก ($\bar{X} = 4.99$) มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย ($\bar{X} = 4.45$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือนน้อย (เงินเดือนเฉลี่ย 27,582.16 บาท)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	.37	1	.37	2.16	.143
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	16.94	1	16.95	99.22***	.000
การเห็นแบบอย่างที่ดี X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.03	1	.03	<1	.695
Error	32.12	191	.17		
Corrected Total		194			

หมายเหตุ ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 34 และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือนน้อย

และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือนน้อย พบผลว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้เพียงตัวเดียว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่

สัมฤทธิ์มาก ($\bar{X} = 5.04$) มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย ($\bar{X} = 4.44$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือนมาก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	.34	1	.34	2.02	.158
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	12.03	1	12.03	70.47***	.000
การเห็นแบบอย่างที่ดี X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.49	1	.49	2.85	.094
Error	23.39	137	.17		
Corrected Total		140			

หมายเหตุ ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 34 และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือนมาก

และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือนมาก พบผลว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้เพียงตัวเดียว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก ($\bar{X} = 5.00$) มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย ($\bar{X} = 4.41$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	.68	1	.68	3.71	.056
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	9.55	1	9.55	52.24***	.000
การเห็นแบบอย่างที่ดี X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.13	1	.13	<1	.405
Error	25.05	137	.18		
Corrected Total		140			

หมายเหตุ ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 36 และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

และพบพิจารณาความแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้เพียงตัวเดียว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ขึ้นไป

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	.23	1	.23	1.40	.238
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	17.59	1	17.59	109.52***	.000
การเห็นแบบอย่างที่ดี X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.31	1	.31	1.90	.170
Error	30.67	191	.16		
Corrected Total		194			

หมายเหตุ ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 37 และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานมีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป พบผลว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้เพียงตัวเดียว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานประเภทรายเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	.31	1	.31	2.24	.137
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	8.50	1	8.50	60.55***	.000
การเห็นแบบอย่างที่ดี X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.15	1	.15	1.06	.306
Error	16.43	117	.14		
Corrected Total		120			

หมายเหตุ ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 38 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานประเภทรายเดือน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มพนักงานประเภทรายเดือน พบผลว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้เพียงตัวเดียว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานประเภทรายชั่วโมง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	.29	1	.29	1.53	.218
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	20.77	1	20.77	110.21***	.000
การเห็นแบบอย่างที่ดี X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.005	1	.005	<1	.877
Error	39.77	211	.19		
Corrected Total		214			

หมายเหตุ ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 39 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานประเภทรายชั่วโมง

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มพนักงานประเภทรายชั่วโมง พบผลว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้เพียงตัวเดียว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานรายเดือน ที่มีระดับซี (ระดับ 1 - 3)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	.22	1	.22	1.25	.266
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	9.69	1	9.69	56.22***	.000
การเห็นแบบอย่างที่ดี X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.06	1	.06	<1	.548
Error	21.54	125	.17		
Corrected Total		128			

หมายเหตุ ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 40 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว พบว่า คະแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานรายเดือน ที่มีระดับซี (ระดับ 1 - 3)

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคະแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มพนักงานรายเดือน ที่มีระดับซี (ระดับ 1-3) พบผลว่า คະแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้เพียงตัวเดียว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคະแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานรายเดือน ที่มีระดับซี (ระดับ 4 - 6)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	.24	1	.24	1.50	.223
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	17.84	1	17.84	113.76***	.000
การเห็นแบบอย่างที่ดี X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.41	1	.41	2.59	.110
Error	24.61	157	.16		
Corrected Total		160			

หมายเหตุ ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 41 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว พบว่า คະแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานรายเดือน ที่มีระดับซี (ระดับ 4 - 6)

และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคະแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มพนักงานรายเดือน ที่มีระดับซี (ระดับ 4 - 6) พบว่า คະแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้เพียงตัวเดียว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานรายชั่วโมง ที่มีระดับซี (ระดับ) 1-5

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	.45	1	.45	2.83	.094
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	22.62	1	22.62	143.45**	.000
การเห็นแบบอย่างที่ดี X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.36	1	.36	2.31	.130
Error	36.27	230	.16		
Corrected Total		233			

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานรายชั่วโมง ที่มีระดับซี (ระดับ) 1 - 5)

และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานรายชั่วโมง ที่มีระดับซี (ระดับ) 1-5 พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเพียงตัวเดียวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นั่นคือ พนักงานโรงงานยาสูบที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานรายชั่วโมง ที่มีระดับ (ซี) 6 - 10

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้า ฯ	.19	1	.19	<1	.333
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	6.06	1	6.06	29.62***	.000
การเห็นแบบอย่างที่ดี X แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.16	1	.19	<1	.381
Error	18.40	90	.20		
Corrected Total		93			

จากตาราง 43 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานรายชั่วโมง ที่มีระดับซี (ระดับ 6 - 10)

และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มพนักงานรายชั่วโมง ที่มีระดับซี (ระดับ) 6 – 10 พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเพียงตัวเดียวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นั่นคือ พนักงานโรงงานยาสูบที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากสมมติฐานข้อที่ 3 จากผลการวิเคราะห์ พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ดังตารางสรุปรายละเอียด 43 และ 44

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่มีลักษณะทางชีวสังคมที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน	ค่าเอฟ (F)			% ทำนาย
		การเห็นแบบอย่าง ที่ดีจากหัวหน้าและ เพื่อนร่วมงาน (ก)	แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ (ข)	กxข	
กลุ่มรวม	336	3.81	171.24***	<1	35.20
กลุ่มที่มีอายุน้อย (อายุเฉลี่ย 41.8 ปี)	157	<1	82.83***	<1	34.40
กลุ่มอายุมาก	179	4.67*	82.06***	<1	34.00
กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย(เฉลี่ย15.6 ปี)	150	<1	85.22***	2.20	36.30
กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก	186	6.19*	82.59***	<1	33.60
กลุ่มที่มีเงินเดือนน้อย (เฉลี่ย 27,582.16 บาท)	195	2.16	99.22***	<1	35.52
กลุ่มที่มีเงินเดือนมาก	141	2.02	70.47***	2.85	35.10
กลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรี	141	3.71	52.24***	<1	34.20
กลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป	195	1.40	109.52***	1.90	36.00
กลุ่มพนักงานที่เป็นรายเดือน	121	2.24	60.55***	1.06	33.70
- ระดับ (ซี) 1 – 3	129	1.25	56.22***	<1	31.50
- ระดับ (ซี) 4 - 6	161	1.50	113.76***	2.59	41.60
กลุ่มพนักงานที่เป็นรายชั่วโมง	215	1.53	110.21***	<1	35.40
- ระดับ (ซี) 1 – 5	234	2.83	143.45***	2.31	39.00
- ระดับ (ซี) 6 - 10	94	<1	29.62***	<1	26.00

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

ตาราง 45 ค่าเฉลี่ยของการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่มีลักษณะทางชีวสังคมที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ตามระดับตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย	
		ของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
กลุ่มรวม	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 5.02	น้อย = 4.43
กลุ่มอายุน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 5.02	น้อย = 4.41
กลุ่มอายุมาก	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 4.80	น้อย = 4.66
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 5.02	น้อย = 4.44
กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 5.07	น้อย = 4.41
กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก	การเห็นแบบอย่างที่ดี	มาก = 4.80	น้อย = 4.65
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 4.99	น้อย = 4.45
กลุ่มเงินเดือนน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 5.04	น้อย = 4.44
กลุ่มเงินเดือนมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 5.00	น้อย = 4.41
ในกลุ่มปริญญาตรี	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 4.94	น้อย = 4.39
ในกลุ่มปริญญาตรีขึ้นไป	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 5.06	น้อย = 4.46
กลุ่มพนักงานรายเดือน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 5.02	น้อย = 4.48
กลุ่มพนักงานรายเดือนที่มีระดับ (ซี) 1-3	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 4.95	น้อย = 4.39
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 5.12	น้อย = 4.44
กลุ่มพนักงานรายชั่วโมง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 5.05	น้อย = 4.42
กลุ่มพนักงานรายชั่วโมงที่มีระดับ (ซี) 1-5	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 4.97	น้อย = 4.45
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 5.03	น้อย = 4.40
กลุ่มพนักงานรายชั่วโมงที่มีระดับ (ซี) 6-10	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 5.03	น้อย = 4.40

จากตาราง 44 และ 45 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยพิจารณาในกลุ่มรวมพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีผลปฏิสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มพนักงานรายชั่วโมง ที่มีระดับ (ซี) 9-10

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์จึงไม่สอดคล้องและเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อ 3

การวิเคราะห์เพื่อตอบสนองสมมติฐานที่ 4 พนักงานโรงงานยาสูบที่รับรู้สถานการณ์ยั่วยุคน้อย มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลังสูงกว่าพนักงานโรงงานยาสูบที่มีลักษณะตรงกันข้าม

การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พิจารณาตามกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา เงินเดือนและประเภทพนักงาน (พนักงานรายเดือน และพนักงานรายชั่วโมง) และระดับ (ซี) ที่รับรู้สถานการณ์ยั่วยุคน้อย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมที่ต่างกัน ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 45

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง การรับรู้สถานการณ์ยั่วยุคน้อย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ที่รับรู้สถานการณ์ยั่วยุคน้อย	3.49	1	3.49	15.28***	.000
เหตุผลเชิงจริยธรรม	7.40	1	7.40	32.452***	.000
ที่รับรู้สถานการณ์ยั่วยุคน้อย X เหตุผลเชิงจริยธรรม	.24	1	.24	1.06	.303
Error	75.70	332	.23		
Corrected Total		335			

หมายเหตุ ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 46 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ในกลุ่มรวม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สถานการณ์ยั่วยุคน้อย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม

และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การรับรู้สถานการณ์ยั่วยุคน้อย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมอย่างเชื่อมั่นได้ พบผลว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ คือ การรับรู้สถานการณ์ยั่วยุคน้อย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า 1) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีการรับรู้สถานการณ์ยั่วยุคน้อย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สถานการณ์ยั่วยุคน้อยมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 2) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา เงินเดือนและประเภทพนักงาน (พนักงานรายเดือน และพนักงานรายชั่วโมง)

และระดับ (ซี) ที่รับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมที่ต่างกัน ผลการวิเคราะห์ตั้งรายละเอียดต่อไป

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลัง การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย (อายุเฉลี่ย 41.8 ปี)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ที่รับรู้สถานการณ์ยั่วๆ	.73	1	.73	3.08	.081
เหตุผลเชิงจริยธรรม	2.88	1	2.88	12.19**	.001
ที่รับรู้สถานการณ์ยั่วๆ X เหตุผลเชิงจริยธรรม	.16	1	.16	<1	.410
Error	36.13	153	.24		
Corrected Total		156			

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และการมีเหตุผลเชิงจริยธรรม

และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน โรงงานยาสูบ กระบวนการคลัง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมอย่างเชื่อมั่นได้ พบผลว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ คือเหตุผลเชิงจริยธรรม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานโรงงานยาสูบที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลัง การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกันในกลุ่มพนักงานที่มีอายุมาก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ที่รับรู้สถานการณ์ยั่วๆ	2.65	1	2.65	12.00**	.001
เหตุผลเชิงจริยธรรม	4.54	1	4.54	20.59***	.000
ที่รับรู้สถานการณ์ยั่วๆ X เหตุผลเชิงจริยธรรม	.06	1	.06	<1	.604
Error	38.57	175	.22		
Corrected Total		178			

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 48 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุมาก พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม

และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลัง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว คือ การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมอย่างเชื่อมั่นได้ พบผลว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ คือ การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า 1) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆน้อย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 15.6 ปี)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ที่รับรู้สถานการณ์ยั่วๆ	.46	1	.46	1.74	.190
เหตุผลเชิงจริยธรรม	30.6	1	3.06	11.63**	.001
ที่รับรู้สถานการณ์ยั่วๆ X เหตุผลเชิงจริยธรรม	.09	1	.09	<1	.561
Error	38.39	146	.26		
Corrected Total		149			

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 49 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม

ผลการวิเคราะห์พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้เพียงหนึ่งตัว คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ที่รับรู้สถานการณ์ยั่วๆ	3.15	1	3.15	15.91***	.000
เหตุผลเชิงจริยธรรม	4.46	1	4.46	22.52***	.000
ที่รับรู้สถานการณ์ยั่วๆ X เหตุผลเชิงจริยธรรม	.19	1	.19	<1	.335
Error	36.02	182	.20		
Corrected Total		185			

หมายเหตุ ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 50 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สถานการณ์ย่อย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม

และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว คือ การรับรู้สถานการณ์ย่อย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมอย่างเชื่อมั่นได้ พบผลว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ คือ การรับรู้สถานการณ์ย่อย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า 1) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีการรับรู้สถานการณ์ย่อยน้อย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สถานการณ์ย่อยมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 2) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง การรับรู้สถานการณ์ย่อย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือนน้อย (เงินเดือนเฉลี่ย 27,582.16 บาท)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ที่รับรู้สถานการณ์ย่อย	1.07	1	1.07	4.43*	.037
เหตุผลเชิงจริยธรรม	3.08	1	3.08	12.77***	.000
ที่รับรู้สถานการณ์ย่อย \times X เหตุผลเชิงจริยธรรม	.23	1	.23	<1	.331
Error	46.13	191	.24		
Corrected Total		195			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 510 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ในกลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือนน้อย พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สถานการณ์ย่อย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม

และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว คือ การรับรู้สถานการณ์ย่อย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมอย่างเชื่อมั่นได้ พบผลว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ คือ การรับรู้สถานการณ์ย่อย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า 1) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีการรับรู้

สถานการณ์ย้วยน้อย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สถานการณ์ย้วยมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ในกลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือนน้อย พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สถานการณ์ย้วย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลัง การรับรู้สถานการณ์ย้วย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือนมาก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ที่รับรู้สถานการณ์ย้วย	2.63	1	2.63	12.50*	.001
เหตุผลเชิงจริยธรรม	4.76	1	4.76	22.62***	.000
ที่รับรู้สถานการณ์ย้วย \times X เหตุผลเชิงจริยธรรม	.06	1	.06	<1	.587
Error	28.83	137	.21		
Corrected Total		141			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 52 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ในกลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือนมาก พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สถานการณ์ย้วย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม

และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลัง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การรับรู้สถานการณ์ย้วย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมอย่างเชื่อมั่นได้ พบผลว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ คือ การรับรู้สถานการณ์ย้วย และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า 1) พนักงานโรงงานยาสูบที่ที่มีการรับรู้สถานการณ์ย้วยน้อย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สถานการณ์ย้วยมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 53 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลัง การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ที่รับรู้สถานการณ์ยั่วๆ	2.74	1	2.74	11.43*	.001
เหตุผลเชิงจริยธรรม	2.39	1	2.39	9.99**	.002
ที่รับรู้สถานการณ์ยั่วๆ X เหตุผลเชิงจริยธรรม	.12	1	.12	5.12	.475
Error	32.81	137	.24		
Corrected Total		141			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 53 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ในกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม

และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลัง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมอย่างเชื่อมั่นได้ พบผลว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ คือ การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า 1) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆน้อย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลัง การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ที่รับรู้สถานการณ์ยั่วๆ	1.09	1	1.09	5.01*	.026
เหตุผลเชิงจริยธรรม	5.22	1	5.22	23.96***	.000
ที่รับรู้สถานการณ์ยั่วๆ X เหตุผลเชิงจริยธรรม	.12	1	.12	<1	.465
Error	41.64	191	.22		
Corrected Total		194			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 54 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม

และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลัง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมอย่างเชื่อมั่นได้ พบผลว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ คือ การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า 1) พนักงานโรงงานยาสูบที่ที่มีการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆน้อย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 55 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลัง การรับรู้สถานการณ์ร้าย และ มีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานประเภทรายเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ที่รับรู้สถานการณ์ร้าย	.54	1	.54	2.83	.095
เหตุผลเชิงจริยธรรม	2.61	1	2.61	13.69***	.000
ที่รับรู้สถานการณ์ร้าย \times เหตุผลเชิงจริยธรรม	<1	1	<1	<1	.993
Error	22.30	117	.19		
Corrected Total		121			

หมายเหตุ ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 55 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ในกลุ่มพนักงานประเภทรายเดือนพบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สถานการณ์ร้าย และ มีเหตุผลเชิงจริยธรรม

และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลัง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การรับรู้สถานการณ์ร้าย และ มีเหตุผลเชิงจริยธรรมอย่างเชื่อมันได้ พบผลว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมันได้เพียงตัวเดียว คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานโรงงานยาสูบที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 56 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลัง การรับรู้สถานการณ์ร้าย และ มีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานประเภทรายชั่วโมง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ที่รับรู้สถานการณ์ร้าย	2.93	1	2.93	11.69**	.001
เหตุผลเชิงจริยธรรม	4.44	1	4.44	17.73***	.000
ที่รับรู้สถานการณ์ร้าย \times เหตุผลเชิงจริยธรรม	.49	1	.49	1.94	.166
Error	52.86	211	.25		
Corrected Total		215			

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 56 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ในกลุ่มพนักงานประเภทรายชั่วโมง พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง

และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว คือ การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมอย่างเชื่อมั่นได้ พบผลว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ คือ การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า 1) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ น้อย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ มากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 57 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานรายเดือน ที่มีระดับ (ซี) 1 - 3

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ที่รับรู้สถานการณ์ยั่วๆ	1.04	1	1.04	4.65*	.033
เหตุผลเชิงจริยธรรม	3.12	1	3.12	13.90***	.000
ที่รับรู้สถานการณ์ยั่วๆ X เหตุผลเชิงจริยธรรม	.07	1	.07	<1	.581
Error	28.05	125	.31		
Corrected Total		129			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 57 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ในกลุ่มพนักงานรายเดือน ที่มีระดับ (ซี) 1 - 3 พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม

และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว คือ การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมอย่างเชื่อมั่นได้ พบผลว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มพนักงานรายเดือน ที่มีระดับ (ซี) 1 - 3 คือ การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม เมื่อพิจารณา

ค่าเฉลี่ย พบว่า 1) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆน้อย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 58 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานรายเดือน ที่มีระดับ (ซี) 4 - 6

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ที่รับรู้สถานการณ์ยั่วๆ	2.05	1	2.05	9.08**	.003
เหตุผลเชิงจริยธรรม	4.29	1	4.29	19.03***	.000
ที่รับรู้สถานการณ์ยั่วๆ X เหตุผลเชิงจริยธรรม	.01	1	.01	<1	.833
Error	35.40	157	.23		
Corrected Total		160			

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 58 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ในกลุ่มพนักงานรายเดือน ที่มีระดับ (ซี) 4 - 6พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม

และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมอย่างเชื่อมั่นได้ พบผลว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มพนักงานรายเดือน ที่มีระดับ (ซี) 4 - 6 คือ การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า 1) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆน้อย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 59 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลัง การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกันในกลุ่มพนักงานรายชั่วโมง ที่มีระดับ (ซี) 1 - 5

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ที่รับรู้สถานการณ์ยั่วๆ	1.95	1	1.95	8.54**	.004
เหตุผลเชิงจริยธรรม	4.85	1	4.85	21.28***	.000
ที่รับรู้สถานการณ์ยั่วๆ X เหตุผลเชิงจริยธรรม	.21	1	.21	<1	.337
Error	52.43	230	.23		
Corrected Total		233			

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 59 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ในกลุ่มพนักงานรายชั่วโมง ที่มีระดับ (ซี) 1 - 5 พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม

และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลัง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมอย่างเชื่อมั่นได้ พบผลว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มพนักงานรายชั่วโมง ที่มีระดับ (ซี) 1 – 5 คือ การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า 1) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆน้อย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 60 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานรายชั่วโมง ที่มีระดับ (ซี) 6 - 10

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ที่รับรู้สถานการณ์ยั่วๆ	1.35	1	1.35	5.76*	.018
เหตุผลเชิงจริยธรรม	2.34	1	2.24	9.58**	.003
ที่รับรู้สถานการณ์ยั่วๆ X เหตุผลเชิงจริยธรรม	.26	1	.26	1.11	.295
Error	21.04	90	.23		
Corrected Total		93			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 60 เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ในกลุ่มพนักงานรายชั่วโมง ที่มีระดับ (ซี) 6-10พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม

และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว คือ การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมอย่างเชื่อมั่นได้ พบผลว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว (Main effect) อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มพนักงานรายชั่วโมง ที่มีระดับ (ซี) 6-10 คือ การรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และมีเหตุผลเชิงจริยธรรม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า 1) พนักงานโรงงานยาสูบที่ที่มีการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆน้อย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากสมมติฐานข้อที่ 4 จากผลการวิเคราะห์ พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สถานการณ์ยั่วๆ และเหตุผลเชิงจริยธรรม ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของพนักงานโรงงานยาสูบ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ดังตารางสรุปรายละเอียด 61

ตาราง 61 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง รับรู้สถานการณ์ย้าย เหตุผลเชิงจริยธรรม และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงพยาบาล กระทรวงการคลัง ที่มีลักษณะทางชีวสังคมที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน	ค่าเอฟ (F)			% ทำนาย
		รับรู้ สถานการณ์ ย้าย (ก)	เหตุผลเชิง จริยธรรม (ข)	กxข	
รวม	336	15.29***	32.45***	1.06	13.40
กลุ่มที่มีอายุน้อย (ไม่เกิน 41.8 ปี)	157	3.08	12.19**	<1	8.20
กลุ่มอายุมาก	179	12.00**	20.59***	<1	16.70
กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย(ไม่เกิน15.6 ปี)	150	1.74	11.63**	<1	7.50
กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก	186	15.91***	22.52***	<1	18.50
กลุ่มที่มีเงินเดือนน้อย (เฉลี่ย 27,582.16 บาท)	195	4.43*	12.77***	<1	8.80
กลุ่มที่มีเงินเดือนมาก	141	12.50**	22.62***	<1	20.00
กลุ่มการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	141	11.43**	9.99**	<1	13.80
กลุ่มการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป	195	5.01*	23.96***	<1	13.10
กลุ่มพนักงานที่เป็นรายเดือน	121	2.83	13.69***	<1	10.00
- ระดับ (ซี) 1-3	129	4.65*	13.90***	<1	10.90
- ระดับ (ซี) 4-6	161	9.08*	19.03***	<1	16.10
กลุ่มพนักงานที่เป็นรายชั่วโมง	215	11.69**	17.73***	1.94	14.20
- ระดับ (ซี) 1-5	234	8.54**	21.28***	<1	11.80
- ระดับ (ซี) 6-10	94	5.76*	9.58**	1.11	15.40

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

ตาราง 62 ค่าเฉลี่ยของการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ที่มีลักษณะทางชีวสังคมที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ตามระดับตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย	
		ของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
กลุ่มรวม	สถานการณ์ยั่วยุ	น้อย = 4.81	มาก = 4.60
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 4.85	น้อย = 4.55
กลุ่มอายุน้อย	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 4.79	น้อย = 4.52
กลุ่มอายุมาก	สถานการณ์ยั่วยุ	น้อย = 4.81	มาก = 4.60
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 4.91	น้อย = 4.58
กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมาก	สถานการณ์ยั่วยุ	น้อย = 4.87	มาก = 4.61
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 4.90	น้อย = 4.58
กลุ่มเงินเดือนน้อย	สถานการณ์ยั่วยุ	น้อย = 4.77	มาก = 4.62
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 4.82	น้อย = 4.57
กลุ่มเงินเดือนมาก	สถานการณ์ยั่วยุ	น้อย = 4.86	มาก = 4.58
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 4.91	น้อย = 4.53
ในกลุ่มปริญญาตรี	สถานการณ์ยั่วยุ	น้อย = 4.78	มาก = 4.50
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 4.77	น้อย = 4.51
ในกลุ่มปริญญาตรีขึ้นไป	สถานการณ์ยั่วยุ	น้อย = 4.83	มาก = 4.67
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 4.91	น้อย = 4.59
กลุ่มพนักงานรายเดือน	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 4.89	น้อย = 4.59
กลุ่มพนักงานรายเดือนที่มีระดับ (ซี) 1-3	สถานการณ์ยั่วยุ	น้อย = 4.72	มาก = 4.54
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 4.78	น้อย = 4.47
กลุ่มพนักงานรายชั่วโมง	สถานการณ์ยั่วยุ	น้อย = 4.80	มาก = 4.57
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 4.83	น้อย = 4.54
กลุ่มพนักงานรายชั่วโมงที่มีระดับ (ซี) 1-5	สถานการณ์ยั่วยุ	น้อย = 4.78	มาก = 4.60
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 4.84	น้อย = 4.55
กลุ่มพนักงานรายชั่วโมงที่มีระดับ (ซี) 6-10	สถานการณ์ยั่วยุ	น้อย = 4.85	มาก = 4.60
	เหตุผลเชิงจริยธรรม	มาก = 4.88	น้อย = 4.56

จากตาราง 62 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การรับรู้สถานการณ์ยั่วยุ และเหตุผลเชิงจริยธรรม พบว่า ไม่พบปฏิสัมพันธ์กับระหว่างตัวแปรทั้งสอง ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์จึงขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อ 4

2.4 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของพนักงานโรงพยาบาลประเภทรายเดือนและรายชั่วโมง และพนักงานที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน

การเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของพนักงานประเภทรายเดือนและรายชั่วโมง โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยพิจารณาตัวแปรประเภทพนักงาน 2 ประเภท คือ พนักงานรายชั่วโมง และพนักงานรายเดือน โดยจำแนกตามตัวแปรชีวสังคม ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีขึ้นไป) และเงินเดือน โดยใช้สถิติ T-test เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ตอบสนองมาตรฐานข้อที่ 4 ซึ่งกล่าวว่า พนักงานโรงพยาบาล กระทรวงการคลังประเภทรายเดือนกับรายชั่วโมง และพนักงานที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแตกต่างกัน

สำหรับการแบ่งกลุ่มอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และเงินเดือนของพนักงานโรงพยาบาล จะใช้การแบ่งกลุ่ม โดยการกระจายของค่าข้อมูลแบบ Quartile โดยกำหนดให้ Q1 เป็นกลุ่มต่ำ และ Q3 ขึ้นไปเป็นกลุ่มสูง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงพยาบาล กระทรวงการคลัง จำแนกตามตัวแปรชีวสังคมที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบระหว่างพนักงานประเภทรายเดือน และพนักงานประเภทรายชั่วโมง ดังตาราง 60

ตาราง 63 แสดงผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง จำแนกตามตัวแปรชีวสังคมที่แตกต่างกัน เพื่อเทียบเทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ระหว่างพนักงานประเภทรายเดือน และพนักงานประเภทรายชั่วโมง

กลุ่ม	จำนวน	Mean	SD.	t	p-value
อายุน้อย (อายุน้อยกว่า 33 ปี)					
- พนักงานประเภทรายเดือน	25	4.84	.454	2.35*	.021
- พนักงานประเภทรายชั่วโมง	67	4.56	.511		
อายุมาก (อายุตั้งแต่ 49 ปีขึ้นไป)					
- พนักงานประเภทรายเดือน	27	4.88	.428	.717	.475
- พนักงานประเภทรายชั่วโมง	66	4.79	.568		
ประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ไม่เกิน 5 ปี)					
- พนักงานประเภทรายเดือน	25	4.77	.539	1.42	.159
- พนักงานประเภทรายชั่วโมง	62	4.59	.530		
ประสบการณ์ในการทำงานมาก (ตั้งแต่ 22 ปีขึ้นไป)					
- พนักงานประเภทรายเดือน	25	4.80	.480	.677	.500
- พนักงานประเภทรายชั่วโมง	69	4.70	.607		
เงินเดือนน้อย (เงินเดือนไม่เกิน 13,000 บาท/เดือน)					
- พนักงานประเภทรายเดือน	22	4.72	.545	.460	.647
- พนักงานประเภทรายชั่วโมง	69	4.66	.533		
เงินเดือนมาก (เงินตั้งแต่ 27,582.16 บาท/เดือน)					
- พนักงานประเภทรายเดือน	32	4.81	.391	.644	.521
- พนักงานประเภทรายชั่วโมง	50	4.73	.633		

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 64 แสดงผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง จำแนกตามตัวแปรชีวสังคมที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ระหว่างพนักงานประเภทรายเดือน และพนักงานประเภทรายชั่วโมง (ต่อ)

กลุ่ม	จำนวน	Mean	SD.	t	p-value
ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี					
- พนักงานประเภทรายเดือน	24	4.76	.420	<1	.336
- พนักงานประเภทรายชั่วโมง	117	4.65	.546		
ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป					
- พนักงานประเภทรายเดือน	97	4.76	.472	<1	.912
- พนักงานประเภทรายชั่วโมง	98	4.75	.531		
ระดับ (ซี) 1-3					
- พนักงานประเภทรายเดือน	39	4.67	.479	<1	.582
- พนักงานประเภทรายชั่วโมง	90	4.62	.513		
ระดับ (ซี) 4-6					
- พนักงานประเภทรายเดือน	80	4.81	.450	<1	.636
- พนักงานประเภทรายชั่วโมง	81	4.77	.580		
ระดับ (ซี) 1-5					
- พนักงานประเภทรายเดือน	96	4.75	.479	<1	.334
- พนักงานประเภทรายชั่วโมง	138	4.69	.528		
ระดับ (ซี) 6-10					
- พนักงานประเภทรายเดือน	23	4.80	.389	<1	.390
- พนักงานประเภทรายชั่วโมง	71	4.69	.563		

จากตาราง 63 และ 64 พิจารณาตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ที่ตัวแปรระดับการศึกษาซึ่งมี 3 ระดับ คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สำหรับในส่วนนี้ จะทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ระหว่างพนักงานประเภทรายเดือนและพนักงานประเภทรายชั่วโมง โดยแบ่งกลุ่มระดับการศึกษาเพียง 2 ระดับ คือ การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป เนื่องจากว่าพนักงานโรงงานยาสูบที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 21 คน และมีเฉพาะในกลุ่มพนักงานประเภทรายเดือนเท่านั้น

สำหรับผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง จำแนกตามตัวแปรชีวสังคมที่แตกต่างกัน เพื่อเทียบ

เทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ระหว่างพนักงานประเภทรายเดือน และพนักงานประเภทรายชั่วโมง ผลปรากฏว่า พนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ประเภทรายเดือนกับพนักงานรายชั่วโมง ในกลุ่มอายุน้อย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พบว่า พนักงานโรงงานยาสูบประเทศรายเดือนมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่า พนักงานรายชั่วโมง

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์จึงสอดคล้องและเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อ 5 บางส่วน

บทที่ 5

การสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลัง” เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์และเปรียบเทียบปัจจัยเชิงสาเหตุ ทั้งด้านจิตลักษณะและด้านสถานการณ์ ที่ส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ โดยอาศัยแนวการวิเคราะห์สาเหตุพฤติกรรม ตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interaction Model) เป็นกรอบในการประมวลเอกสาร และกำหนดตัวแปรเชิงเหตุที่จะอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยบทนี้จะกล่าวถึงการสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานการสรุปและอภิปรายนอกเหนือสมมติฐาน สรุปผลเกี่ยวกับลักษณะของพนักงานโรงงานยาสูบ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนา และข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การสรุปและอภิปรายผล

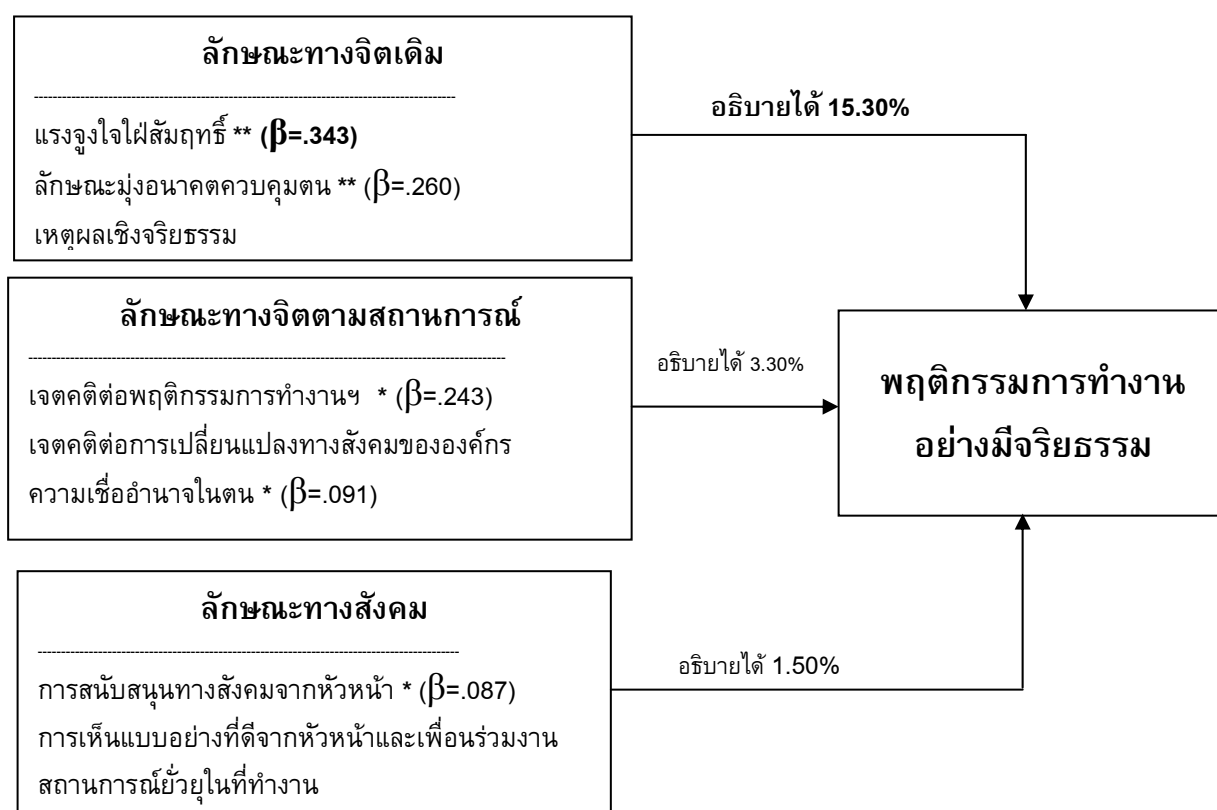
การนำเสนอการสรุปและอภิปรายผลในบทนี้ จะนำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยเป็นหลัก ดังนั้นในหัวหน้านี้อาจแบ่งออกเป็น 3 หัวข้อย่อย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในแต่ละหัวข้อจะเริ่มจากการสรุปผลการวิจัยหลักเป็นสำคัญเพื่อให้เห็นภาพรวมของงานวิจัยว่าสนับสนุนสมมติฐานที่กำหนดขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม การประมวลทฤษฎี เอกสาร และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด และต่อจากนั้นเป็นการอภิปรายผลการวิจัยร่วมกัน ซึ่งทดสอบโดยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในบทที่ 4 และสามารถสังเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสรุปผลตามสมมติฐานในแต่ละข้อได้ดังนี้

1. การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 1

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรกลุ่มใด ระหว่างตัวแปรกลุ่มลักษณะทางสังคม ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลังมากที่สุด และตัวแปรใดบ้างที่เป็นตัวทำนายที่ดี สมมติฐานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อนี้ คือสมมติฐานที่ 1 กล่าวไว้ว่า กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ (เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมขององค์กร และความเชื่ออำนาจในตนเองด้านการทำงาน) มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระบวนการคลังสูงสุด และตัวแปรเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเป็นตัวทำนายที่สำคัญอันดับแรก

สรุปผลตามสมมติฐานที่ 1

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอำนาจในการอธิบายของกลุ่มตัวแปรต่างๆ ที่ขจัดอิทธิพลของตัวแปรอิสระในกลุ่มอื่น ๆ แล้ว ผลปรากฏว่า กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง และเหตุผลเชิงจริยธรรม) มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างจริยธรรมสูงสุดร้อยละ 15.30 รองลงมาคือ กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ (เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความเชื่ออำนาจในตน) ร้อยละ 3.30 กลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า แบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และสถานการณ์ย้ายในที่ทำงาน) ร้อยละ 1.50



ภาพประกอบ 8 เปรียบเทียบการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงาน ยาสสูบ กระบวนการคลัง ในกลุ่มรวม โดยกลุ่มตัวแปรทางจิตเดิม กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ และกลุ่มตัวแปรทางสังคม แยกกันทำนายโดยตัวแปรในแต่ละกลุ่ม

และจากการวิเคราะห์โดยใส่ตัวแปรทั้งหมดเข้าไปพร้อมกัน ปรากฏว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ความเชื่ออำนาจในตน และการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า ซึ่งมีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงาน

อย่างมีจริยธรรม ร้อยละ 62.10 โดยที่ตัวแปรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานสูงสุด ($\beta = .343$)

อภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 1

จากสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ปัจจัยเชิงเหตุที่สำคัญที่สุดในการที่จะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม นั่นก็คือ ปัจจัยในกลุ่มลักษณะทางจิตเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานของนีออน พิณประดิษฐ์และคณะ (2546) พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมอีก 2 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไป ของตำรวจกลุ่มรวมได้ร้อยละ 38.10 โดยมีตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายที่สำคัญอันดับแรก ส่วนผลการวิจัยของ มยุรฉัตร สุขดำรงค์. (2547) ก็พบผลว่า ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม อันดับแรกและพบในกลุ่มของเพศชายและกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานน้อย ส่วนงานวิจัยของนิชาภัทร โพธิ์บาง. (2550) ที่ศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี พบผลว่า จิตลักษณะเดิม (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม วิถีชีวิตแบบพุทธ และค่านิยมทางวัตถุ) สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ 32.8% ในกลุ่มรวม และงานวิจัยของวรวรรณ อร่ามพงศ์. (2551) และจุฑารัตน์ กิตติเชษมากร. (2552) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายที่สำคัญอันดับแรก ของพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ไม่สอดคล้องและเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ที่ระบุไว้ว่า กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลังสูงสุด และตัวแปรเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นตัวทำนายที่สำคัญอันดับแรก แต่ในชุดตัวแปรทำนายที่งานวิจัยนี้ศึกษา พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด อย่างไรก็ตาม ตัวแปรเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานก็ยังคงเป็นตัวทำนายที่ดีเช่นกัน แสดงให้เห็นว่า การที่จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมจะต้องมีลักษณะทางจิตที่เน้นการทำงานให้สำเร็จอย่างมีมาตรฐานเป็นเลิศ ที่มีความเกี่ยวข้องกับยอมรับผิดชอบในงานซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ประกอบกับจะต้องเห็นว่าพฤติกรรมการทำงานแบบนี้มีคุณค่า จึงมีความยินดีที่จะทำและพร้อมที่จะทำ

นอกจากพนักงานจะเป็นผู้มีความปรารถนาที่จะทำกิจกรรมให้ดีและประสบความสำเร็จอย่างมีมาตรฐานเป็นเลิศแล้ว ยังต้องอาศัยการเห็นคุณค่าและความสำคัญในอนาคตของสิ่งที่ตนกระทำนั้นๆ รวมทั้งจะต้องมีวินัยในตัวเอง ด้วยการบังคับตนเองและปรับปรุงตนเองเพื่อให้เป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จผลด้วยดี การเห็นคุณค่าและการมีวินัยในตัวเองนี้ เป็นลักษณะนิสัยของบุคคล หากได้รับการเอาใจใส่ การให้ความรัก การให้กำลังใจ รวมถึงการได้รับการสนับสนุน การ

ช่วยเหลือในการแก้ปัญหาจากบุคคลอื่นเป็นที่รักและเคารพด้วยแล้ว ก็ยิ่งจะส่งเสริมให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมให้สูงขึ้นอีกด้วย

2. การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 2

การสรุปผลและอภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อที่ 2 3 และ 4 นั้น เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ ทดสอบปฏิสัมพันธ์โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way ANOVA) ของตัวแปรในกลุ่มลักษณะทางสังคมและลักษณะทางจิตเดิม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม รายละเอียดดังต่อไปนี้

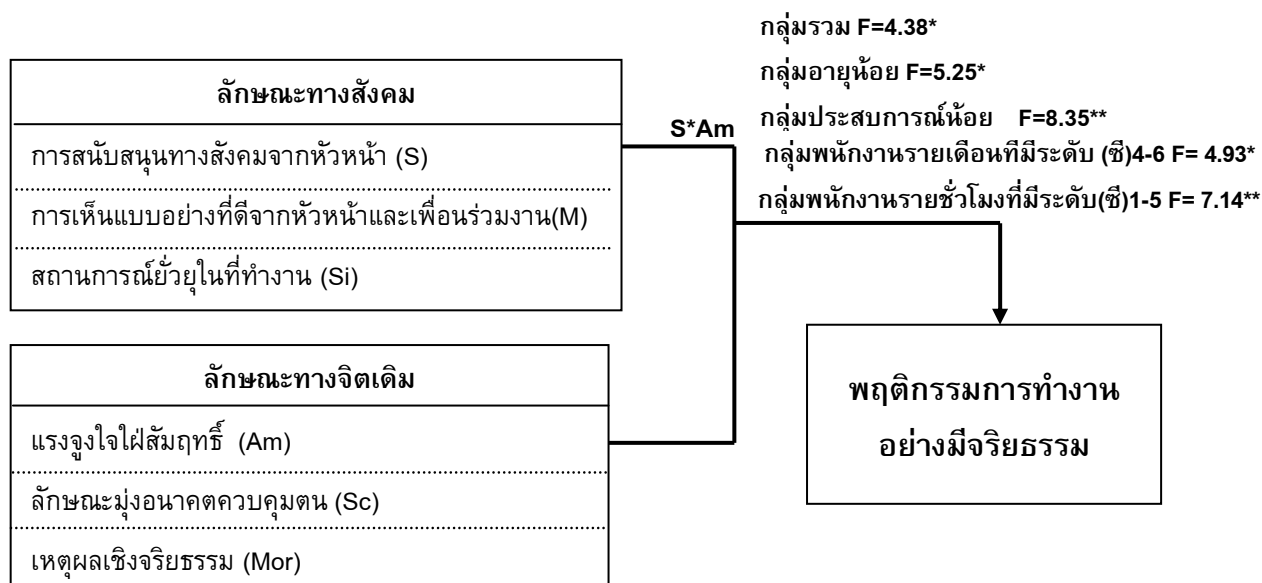
วัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มลักษณะทางสังคม (การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า) กับตัวแปรในกลุ่มลักษณะทางจิตเดิม (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ สำหรับสมมติฐานที่ 2 กล่าวว่า พนักงานโรงงานยาสูบที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทั่งการคลังสูงกว่าพนักงานโรงงานยาสูบที่มีลักษณะอื่น

สรุปผลตามสมมติฐานที่ 2

การสรุปผลตามสมมติฐานในข้อนี้มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือ 1) การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานมาก และกลุ่มพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานน้อย และ 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก และกลุ่มพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย สำหรับตัวแปรตามมี 1 ตัวแปร คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยการวิเคราะห์ทั้งในกลุ่มรวม และแบ่งกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวิตสังคมทั้งหมด 10 กลุ่ม ได้แก่ อายุน้อย อายุมาก ประสบการณ์ในการทำงานน้อย ประสบการณ์ในการทำงานมาก ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ประเภทพนักงานรายเดือน ประเภทพนักงานรายชั่วโมง ระดับ (ซี) 1-5 และระดับ (ซี) 6-10

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผลที่สนับสนุนสมมติฐาน และเป็นไปตามความมุ่งหมาย คือ 1) พนักงานโรงงานยาสูบ กระทั่งการคลังที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย พบในกลุ่มรวม กลุ่มที่มีอายุน้อยและอายุมาก (อายุเฉลี่ย 41.8 ปี) กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ไม่เกิน 15.6 ปี) กลุ่มที่มีเงินเดือนน้อย (ไม่เกิน 27,582.16 บาท/เดือน) กลุ่มการศึกษา ระดับปริญญาตรี กลุ่มการศึกษา ระดับปริญญาตรีขึ้นไป กลุ่มพนักงานที่เป็นรายชั่วโมง และในกลุ่มที่มีระดับ (ซี) 2) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย พบทั้งในกลุ่มรวมและในทุกกลุ่มย่อย

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคม จากหัวหน้า กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในกลุ่มรวม และ กลุ่มย่อย คือ ในกลุ่มที่มีอายุน้อย (อายุไม่เกิน 41.8 ปี) กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ไม่เกิน 15.6 ปี) กลุ่มพนักงานรายเดือนที่มีระดับ (ซี) 4-6 และพนักงานรายชั่วโมงที่มีระดับ (ซี) 1-5 กล่าวคือ 1) กลุ่มพนักงานโรงงานยาสูบที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานมาก ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย 2) ในกลุ่มพนักงานโรงงานยาสูบที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานน้อย ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย 3) ในกลุ่มพนักงานโรงงานยามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานน้อย และ 4) กลุ่มพนักงานโรงงานยาสูบที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานมาก ขณะเดียวกันก็มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่า ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานน้อย แต่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย อาจกล่าวได้ว่า พนักงานโรงงานยาสูบที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานน้อย และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมน้อยกว่าในกลุ่มเปรียบเทียบกับอื่นทุกกลุ่ม ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 9 ค่า F ที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางสังคม จิตลักษณะเดิม ที่มีต่อ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย

อภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 2

เมื่อพิจารณาผลปฏิสัมพันธ์จากการวิเคราะห์ ดังภาพประกอบ 8 ผลปฏิสัมพันธ์ที่แบ่งตามลักษณะตัวแปรชีวสังคม พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่

สัมฤทธิ์ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ซึ่งผลการวิจัยช่วยยืนยันและสนับสนุนความเที่ยงตรงในการอธิบายสาเหตุพฤติกรรมมนุษย์ของรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ที่ระบุไว้ว่าสาเหตุพฤติกรรมมนุษย์ประเภทหนึ่ง เป็นสาเหตุที่มาจากอิทธิพลของลักษณะทางสถานการณ์ หรือลักษณะทางสังคม กับจิตลักษณะเดิม หรือที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) ซึ่งปฏิสัมพันธ์แบบภายนอกระหว่างจิตลักษณะเดิมกับสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรม (Magnusson; & Endler. 1977: 18-21) ผลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุลักษณะทางสังคมกับลักษณะทางจิตเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ผลปฏิสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นั่นคือ พนักงานโรงงานยาสูบที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง และเกิดผลปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย

ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์น้อย และพนักงานรายเดือนที่มีระดับ (ซี) 4-6 นั้น จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมจะเกิดมากในกลุ่มพนักงานที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานน้อย ซึ่งคนที่มีอายุน้อยส่วนใหญ่เป็นคนที่มีความประสพการณ์ในการทำงานน้อยเช่นกัน เนื่องจากหัวหน้างานเห็นว่ายังเป็นพนักงานที่อาจจะยังไม่มีประสบการณ์มากเท่ากับพนักงานที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานมานาน จึงยิ่งเข้าไปให้ความสำคัญและสนับสนุนมากเป็นพิเศษ การเริ่มเข้ามาปฏิบัติงานไม่นาน พนักงานใหม่จะเริ่มเรียนรู้บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ และกฎระเบียบขององค์กร ซึ่งเป็นช่วงสำคัญทำให้พนักงานใหม่เกิดความวิตกกังวลขาดความมั่นใจ (จรัล อุ่ณฐิติวัฒน์. 2548 อ้างอิงจาก Champoux. 2000: 101) จึงทำให้บุคลากรใช้ความพยายามในการทำความเข้าใจกับสิ่งต่างๆ และเกิดความวิตกกังวล ดังนั้นจึงเพิ่มความระมัดระวังในการทำงาน ทำให้เกิดความจริงจังในการทำงานมากยิ่งขึ้น และเมื่อพนักงานใหม่เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรมากขึ้น โดยอายุและประสบการณ์มากขึ้นจะทำให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้ พนักงานใหม่รู้สึกสบายในบทบาทใหม่ ความวิตกกังวลลดลง ยอมรับค่านิยมขององค์กรอย่างชัดเจน และปรับตัวเข้ากับกลุ่มเพื่อนร่วมงานได้ (จรัล อุ่ณฐิติวัฒน์. 2548 อ้างอิงจาก Champoux. 2000: 101)

ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุลักษณะทางจิตเดิมที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ผลการวิจัยนี้ก็ยิ่งช่วยยืนยันและสนับสนุนความเที่ยงตรงในการอธิบายสาเหตุพฤติกรรมของคนดีคนเก่ง ตามทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2543) ที่อธิบายว่าพฤติกรรมดังกล่าวมาจากสาเหตุทางจิตใจมนุษย์ (Trait approach) ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรในส่วนลำต้นของต้นไม้และเป็นสาเหตุสำคัญของตัวผู้กระทำ ซึ่งทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะจะเน้นในเรื่องการพัฒนาบุคคลที่จิตใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามมา ในกรณีที่เปลี่ยนแปลงสถานการณ์ในสังคมทำได้ยาก หรือยังทำไม่ได้ ก็ควรจะเปลี่ยนที่คนจำนวนหนึ่งในสถานการณ์เดียวกันนั้น โดยเปลี่ยนจิตใจของคนที่มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในปริมาณน้อยกว่าคนอื่น ๆ ที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน เช่น ปรับเปลี่ยนจิตใจคนให้มี

ความรู้สึกลึกซึ้งยิ่งขึ้นและมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้มากขึ้น (พัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ที่พบว่าตำรวจที่มีการสนับสนุนทางสังคมมาก มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับงานวิจัยของวรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) พบผลว่า ในหมู่สัตวแพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมากหรือน้อยก็ตาม และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากซึ่งพบผลในกลุ่มเพศหญิง และยังพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมอันดับแรก ได้ร้อยละ 61 เป็นต้น

ดังนั้น ในหน่วยงานควรให้ความสำคัญในระดับหัวหน้างานและผู้บริหารในการแสดงออกถึงการสนับสนุนทางสังคมที่ดีจากหัวหน้าให้แก่พนักงานมากยิ่งขึ้น เพราะการสนับสนุนทางสังคมที่ดีจากหัวหน้า เป็นเหมือนตัวค้ำยันที่มีอิทธิพลในการชดเชยความไม่พอในสภาพทั่วไป ในสังคมที่ทำงาน แต่จะไม่มีอิทธิพลเมื่อสภาพทั่วไปทางสังคมในที่ทำงานเป็นเชิงบวก (วรวรรณ อร่ามพงศ์. 2551: 42, อ้างอิงจาก Repetti. 1987: 715) นั่นคือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน ทำให้บุคคลสามารถถอดถอนอยู่ในสภาพที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ได้ (วรวรรณ อร่ามพงศ์. 2551: 42, อ้างอิงจาก Sarason; et al. 1983: 127) และยิ่งพนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากแล้วนั้นก็ยิ่งทำให้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากยิ่งขึ้น เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือสิ่งที่ช่วยให้บุคคลยอมรับที่จะทำงานอย่างมาะบางบั้น ฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อที่จะทำให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ก็พบว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มีแนวโน้มที่จะสูงมากยิ่งขึ้น ถ้าเราพัฒนาและให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สรุปผลการวิเคราะห์ในงานวิจัยนี้ เป็นที่ยืนยันและสนับสนุนรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมที่ยังให้ข้อคิดและแนวทางในการกำหนดมาตรการในการพัฒนาบุคคลและสังคมที่ถูกต้องและครอบคลุม นั่นคือ ในการพัฒนาบุคคลและสังคมจะต้องมีการพัฒนาไปพร้อมกัน ทั้งทางด้านสถานการณ์แวดล้อมของมนุษย์กับด้านจิตใจของบุคคล จึงจะทำให้เกิดผลดีโดยรวมได้มากขึ้น และจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวิณ. 2541: 107-108) ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องและเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ระบุไว้ว่า พนักงานโรงงานยาสูบที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าพนักงานโรงงานยาสูบที่มีลักษณะอื่น

3. การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 3

สำหรับสมมติฐานที่ 3 กล่าวว่า พนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทั่งการคลังสูงกว่าพนักงานโรงงานยาสูบที่มีลักษณะตรงกันข้าม ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์เพิ่มเติมจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อให้ได้ผลครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

สรุปผลตามสมมติฐานที่ 3

การสรุปผลตามสมมติฐานในข้อนี้มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก และกลุ่มพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย และ 2) เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก และกลุ่มพนักงานที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานน้อย สำหรับตัวแปรตามมี 1 ตัวแปร คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยการวิเคราะห์ทั้งในกลุ่มรวม และแบ่งกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวิตสังคมทั้งหมด 10 กลุ่ม ได้แก่ อายุน้อย อายุมาก ประสบการณ์ในการทำงานน้อย ประสบการณ์ในการทำงานมาก ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ประเภทพนักงานรายเดือนระดับ (ซี) 1-3 และระดับ (ซี) 4-6 ประเภทพนักงานรายชั่วโมง ระดับ (ซี) 1-5 และระดับ (ซี) 6-10

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พบผลที่สนับสนุนสมมติฐานและเป็นไปตามความมุ่งหมายบางส่วน คือ

- 1) พนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลังที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย พบในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย
- 2) พนักงานโรงงานยาสูบที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานน้อย พบทั้งในกลุ่มรวมและในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุมาก และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก

อภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 3

จากผลสรุปการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

- 1) พนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลังที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย พบในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนอฮอน พิณประดิษฐ์และคณะ. (2546) ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดภูธรภาค 4 พบว่า ในกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมมีประสิทธิผลมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และอภิรดี โสภางค์ (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ โดยกลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ในสังกัดกองคลังหรือ สำนักงานการคลัง จำนวน 326 คน พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม และยังพบอีกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 1 ของพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานเมื่อรวมกับตัวทำนายชุดจิตลักษณะเดิม และ กลุ่มสถานการณ์ อีก 3 ตัว รวมเป็น 4 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานได้ 33% ในกลุ่มรวม และ 29% ในกลุ่มย่อย เป็นต้น ดังนั้นจะเห็นว่า

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการสัมฤทธิ์เป็นลักษณะภายในที่สำคัญลักษณะหนึ่ง ซึ่งผลักดันบุคคลให้เกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานจนสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม (งามตา วรินทร์านนท์. 2545: 401-402)

2) พนักงานโรงงานยาสูบที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานน้อย พบทั้งในกลุ่มรวมและในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุมาก และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิรดี โสภางค์. (2547) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ พบว่า เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่มีการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการซื่อสัตย์ในงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่มีการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานน้อย และนิชาภัทร โพธิ์บาง. (2550) ได้ศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานน้อย พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย เป็นต้น

4. การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 4 กล่าวว่า พนักงานโรงงานยาสูบที่รับรู้สถานการณ์ยั่วยุคน้อย มีเหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบกระทรวงการคลังสูงกว่าพนักงานโรงงานยาสูบที่มีลักษณะอื่น

สรุปผลตามสมมติฐานที่ 4

การสรุปผลตามสมมติฐานในข้อนี้มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือ 1) รับรู้สถานการณ์ยั่วยุคน้อย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่รับรู้สถานการณ์ยั่วยุคน้อย และกลุ่มพนักงานที่รับรู้สถานการณ์ยั่วยุคน้อย และ 2) เหตุผลเชิงจริยธรรม แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก และกลุ่มพนักงานที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย สำหรับตัวแปรตามมี 1 ตัวแปร คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยการวิเคราะห์ทั้งในกลุ่มรวม และแบ่งกลุ่มย่อยตามลักษณะทางชีวิตสังคมทั้งหมด 10 กลุ่ม ได้แก่ อายุน้อย อายุมาก ประสบการณ์ในการทำงานน้อย ประสบการณ์ในการทำงานมาก ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ประเภทพนักงานรายเดือนระดับ (ซี) 1-3 และระดับ (ซี) 4-6 ประเภทพนักงานรายชั่วโมง ระดับ (ซี) 1-5 และระดับ (ซี) 6-10

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ไม่พบผลที่สนับสนุนสมมติฐาน และเป็นไปตามความมุ่งหมายบางส่วน คือ

1) พนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลังที่รับรู้สถานการณ์ยั่วยุคน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีรับรู้สถานการณ์ยั่วยุ่มาก พบในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่มีอายุมาก กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก กลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือนมาก และกลุ่มพนักงานที่เป็นรายชั่วโมง

2) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย ในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย

อภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 4

1) พนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลังที่รับรู้สถานการณ์ยั่วยุคน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีรับรู้สถานการณ์ยั่วยุ่มาก พบในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย โดยเฉพาะ กลุ่มพนักงานที่มีอายุมาก กลุ่มพนักงานที่มีเงินเดือนมาก กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก และกลุ่มพนักงานที่เป็นรายชั่วโมง เช่นงานวิจัยของนิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ที่ศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี จาก 4 กระทรวง จำนวน 435 คน พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อยู่ในสถานการณ์ยั่วยุในการทำงานมาก มีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีน้อย เป็นต้น

2) พนักงานโรงงานยาสูบที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย ในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภชัย สุพรรณทอง (2544) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตและสถานการณ์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาราชภัฏ พบว่า ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ พบผลเช่นกับโกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ที่ทำการศึกษาผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครูอาจารย์ที่สอน ในโรงเรียนประถมศึกษารัฐบาลจังหวัดราชบุรี จำนวน 276 คน พบว่าครูอาจารย์ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำเช่นกัน และนิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี พบผลว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ เป็นต้น ดังนั้นจะเห็นว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นจิตลักษณะที่จำเป็นที่ต้องพัฒนาให้มี ในตัวบุคคลในการพัฒนาจริยธรรม เพราะจากการศึกษาของโคลเบอร์ก แสดงให้เห็นว่าการอบรมสั่งสอนบุคคลเพื่อให้มีคุณธรรมหรือจริยธรรมต่างๆ เช่น การรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ การควบคุมตนเอง ความกล้าหาญ และความยุติธรรม โดยใช้วิธีการบอกเล่า ฝึกปฏิบัติหรือทำให้ดูเป็นตัวอย่างไม่บังเกิดผลให้บุคคลมีคุณภาพหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ เพราะความรู้ในเนื้อหาหรือความรู้ในคุณธรรมเหล่านั้นเป็น

สิ่งที่บุคคลใช้เพื่อยกย่องหรือกล่าวโทษผู้อื่นเท่านั้น มิได้นำมาใช้กับตนเอง บุคคลจะทำการตัดสินใจ หรือมีพฤติกรรมใด ๆ ย่อมเป็นไปตามเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจว่าเขาคิดว่าถูกต้องเหมาะสมแก่ตนเองในสถานการณ์นั้น เป็นต้น

5. การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 5 กล่าวว่า พนักงานโรงงานยาสูบ ประเภทรายเดือนกับรายชั่วโมง ที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแตกต่างกัน เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรในกลุ่มชีวสังคม (อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ระดับซี) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยพิจารณาในกลุ่มของพนักงานประเภทรายเดือนและพนักงานประเภทรายชั่วโมง ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

สำหรับการแบ่งกลุ่มอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และเงินเดือนของพนักงานโรงงานยาสูบ จะใช้การแบ่งกลุ่ม โดยการกระจายของค่าข้อมูลแบบ Quartile โดยกำหนดให้ Q1 เป็นกลุ่มต่ำ และ Q3 ขึ้นไปเป็นกลุ่มสูง

การสรุปผลตามสมมติฐานที่ 5

สำหรับผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง จำแนกตามตัวแปรชีวสังคมที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ระหว่างพนักงานประเภทรายเดือน และพนักงานประเภทรายชั่วโมง ผลปรากฏว่า พนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ประเภทรายเดือนกับพนักงานรายชั่วโมง ในกลุ่มอายุน้อย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานโรงงานยาสูบประเภทรายเดือนมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่า พนักงานรายชั่วโมง

อภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 5

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าพนักงานประเภทรายเดือนในกลุ่มที่มีอายุน้อยมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าพนักงานประเภทรายชั่วโมงในกลุ่มอายุน้อย ทั้งนี้ เนื่องจากว่า สถานะของพนักงานยาสูบมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะในส่วนของโรงงานผลิตต่าง ๆ จะมีพนักงานประเภทรายชั่วโมงเป็นจำนวนมาก และมีฐานะเป็นผู้ใช้แรงงานซึ่งมีระเบียบปฏิบัติค่อนข้างเคร่งครัดทำให้ขาดอิสระ เช่น ห้ามเข้า-ออก โรงงานก่อนเวลาที่กำหนด ถ้าจะออกไปภายนอกโรงงานจะต้องทำเรื่องขออนุญาตเป็นครั้ง ๆ ไป จำนวนครั้งที่ขออนุญาตจะถูกบันทึกเอาไว้เพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปี การเข้าออกบริเวณพื้นที่ผลิตจะถูกตรวจค้นอย่างละเอียด การมาสายก็มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ หากมาสายเกิน 9.00 น. ต้องถูกบังคับให้ลาป่วยครึ่งวัน เป็นต้น ส่วนพนักงานประเภทรายเดือนจะมีอิสระมากกว่า เพราะจะเข้า-ออกโรงงานได้โดย

อิสระ ไม่มีเกณฑ์เรื่องการมาสายในการพิจารณาความดีความชอบ สามารถเข้าสายได้มากกว่า 9.00 น. โดยไม่ต้องเสียวันลา เพียงแต่แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบเท่านั้น และที่สำคัญคือพนักงานประเภท รายเดือนจะถูกจัดให้อยู่ในฐานะผู้บังคับบัญชาของพนักงานประเภทรายชั่วโมงโดยปริยาย ซึ่งถือเป็น ตัวสะท้อนให้เห็นการมีเกียรติและศักดิ์ศรีที่แตกต่างระหว่างพนักงานด้วยกัน นอกจากนี้ ภาระงานการสรรหาพนักงานก็มีความแตกต่างกัน พนักงานประเภทรายเดือนจะมีการสอบบรรจุและ แต่งตั้งระบบสากลทั่วไป และส่วนใหญ่จะรับสมัครผู้มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นอย่างน้อย โดยจะแต่งตั้งในตำแหน่งพนักงานระดับ 3 ขึ้นไป ทั้งนี้ ขึ้นกับตำแหน่งและคุณสมบัติประจำตำแหน่ง ตามที่ระเบียบว่าด้วยการพนักงานระบุไว้ ส่วนพนักงานประเภทรายชั่วโมงจะสอบเข้ามาในลักษณะ ของนักเรียนฝึกหัดของโรงงานยาสูบ โดยรับผู้มีระดับการศึกษา ม.6 ปวช. และ ปวส. ถึงแม้ว่าจะมี ระดับการศึกษาที่สูงกว่าก็ตาม เมื่อสอบผ่านเกณฑ์แล้วจะต้องเข้าเรียนกระบวนการต่าง ๆ ที่มีอยู่ใน โรงงานยาสูบทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการผลิต ซึ่งต้องใช้ระยะเวลา ในการเป็นนักเรียนฝึกหัดประมาณหกเดือน จากนั้นจึงจัดให้มีการสอบวัดความรู้และประเมิน ความสามารถในภาคปฏิบัติ ผู้มีคะแนนประเมินสูงจะได้สิทธิ์ในการเลือกหน่วยงานที่จะไปสังกัดได้ ก่อน หลังจากนั้นจึงบรรจุแต่งตั้งให้เป็นพนักงานรายชั่วโมง 1 สำหรับพนักงานหญิง และตำแหน่ง พนักงานรายชั่วโมง 2 สำหรับพนักงานชาย ต่อไป

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานประเภทรายเดือนในกลุ่มที่มีอายุน้อยมีพฤติกรรมการ ทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าพนักงานประเภทรายชั่วโมงในกลุ่มอายุน้อยนั้น เนื่องจากว่า พนักงานที่มีอายุน้อย (ทั้งรายเดือนและรายชั่วโมง) เป็นพนักงานที่เพิ่งสอบเข้ามาทำงาน ยังถือว่าอยู่ ในระหว่างการปรับตัวเพื่อเรียนรู้งานและสภาพทางสังคมในที่ทำงาน แต่เนื่องจากฐานะของพนักงาน ประเภทรายชั่วโมงถูกจัดเป็นผู้ใช้แรงงานและเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทุกอย่างต้องทำตามระเบียบ และอาจไม่คุ้นชินกับสภาวะการทำงาน ในขณะที่พนักงานประเภทรายเดือนถูกจัดให้เป็น ผู้บังคับบัญชาซึ่งจะต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และพนักงานประเภทรายเดือน ยังได้ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่า ก็ย่อมมีโอกาสได้รับการสนับสนุนมากกว่า มีโอกาส ได้รับการพัฒนามากกว่า ส่วนพนักงานประเภทรายชั่วโมงนั้นจะมีจำนวนที่มากกว่า (โดยเฉพาะฝ่าย ผลิต) มีหน้าที่ประจำที่ตายตัวมีโอกาสในการพัฒนาตนเองและการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ น้อยกว่าเมื่อ เทียบกับพนักงานประเภทรายเดือน จึงทำให้ขาดการดูแลเอาใจใส่และการสนับสนุนอื่นๆ จาก ผู้บังคับบัญชา ดังนั้น เมื่อโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง รณรงค์เกี่ยวกับการปลูกฝังความมี จริยธรรมในการทำงานโดยเท่าเทียมกันและเข้าถึงทั่วองค์กรแล้ว จึงทำให้พนักงานประเภทราย เดือนในกลุ่มที่มีอายุน้อยมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าพนักงานประเภทราย ชั่วโมงในกลุ่มอายุน้อย ตามเหตุปัจจัยที่กล่าวมา

ในส่วนของพนักงานในกลุ่มอายุมากขึ้น จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานประเภทราย เดือนและพนักงานประเภทรายชั่วโมงมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมไม่แตกต่างกัน ที่เป็น เช่นนี้เนื่องจาก เมื่อทำงานจนเกิดความเคยชิน พนักงานรายชั่วโมงไม่ได้ให้ความสำคัญเรื่องความ แตกต่างด้านฐานะในหน่วยงาน มีความพอใจในสถานะการทำงานที่ไม่ต้องไปเกี่ยวข้องกับเรื่องของ

การบริหารจัดการใด ๆ และมีความภาคภูมิใจในสภาพความเป็นอยู่ เนื่องจากได้รับค่าแรงสูงกว่า พนักงานรายเดือนโดยเฉพาะการคิดค่าทำงานล่วงเวลา เพราะสัดส่วนของการได้ทำงานล่วงเวลาของ พนักงานรายเดือนจะต่ำกว่าพนักงานรายชั่วโมง และที่สำคัญคือพนักงานรายชั่วโมงเมื่อบรรจุและ แต่งตั้งแล้ว 3 ปี สามารถสอบปรับเป็นพนักงานรายเดือนได้ถ้ามีคุณสมบัติตรงตามระเบียบ นอกจากนี้ พนักงานรายชั่วโมงกลุ่มที่มีอายุมากจะมีความใกล้ชิดกับพนักงานรายเดือนที่เป็น ผู้บังคับบัญชาสูง เพราะต้องร่วมกันแก้ปัญหาทางเทคนิคเฉพาะเรื่องต่าง ๆ ทำให้รู้สึกถึงการได้รับ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชามากขึ้น ส่วนพนักงานประเภทรายเดือนมีการหมุนเวียนผลัดเปลี่ยน กันไปตามวาระ แต่พนักงานประเภทรายชั่วโมงจะอยู่ประจำตามหน่วยงานของตนจนกว่าจะ เกษียณอายุ จึงทำให้มีความรู้สึกผูกพันและหวงแหนหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่ เมื่อมีอายุมากขึ้น พนักงานประเภทรายชั่วโมงจะทำตัวเป็นแบบอย่างพนักงานรายชั่วโมงกลุ่มอายุน้อยที่เข้ามาทำงาน ตามลำดับอาวุโส ดังนั้น เมื่อโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ทรนรงค์เกี่ยวกับการปลูกฝังความมี จริยธรรมในการการทำงานโดยเท่าเทียมกันและเข้าถึงทั่วองค์กรแล้ว จึงทำให้พนักงานประเภทราย เดือนในกลุ่มที่มีอายุมากกับพนักงานประเภทรายชั่วโมงในกลุ่มอายุมาก จึงมีพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป

1. การวิจัยนี้ผู้วิจัยพบว่า ตัวแปรลักษณะทางจิตโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง ดังนั้น ใน การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรเป็นการศึกษาวิจัยเชิงพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในเชิงลึกต่อไป
2. จากการวิจัยพบว่า ตัวแปรลักษณะทางจิต คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ตัวแปรลักษณะทาง จิตตามสถานการณ์ คือ เจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมขององค์กร และตัวแปรลักษณะทาง สถานการณ์ คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และสถานการณ์ช่วยใน ที่ทำงาน ไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลังได้ โดยที่ตัวแปรเหล่านี้อาจมีรายละเอียดอาจมีรายละเอียดที่น่าศึกษา เพื่อให้ได้ ความกระจ่างชัดยิ่งขึ้น ดังนั้น การทำวิจัยครั้งต่อไป จึงควรมีการศึกษาตัวแปรเหล่านี้ให้ลึกลงไป ใน รายละเอียด เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมและละเอียดลึกซึ้งยิ่งขึ้น
3. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรอื่น เช่น บรรยากาศในการทำงาน สุขภาพทาง จิตของพนักงาน ความคลุมเครือในบทบาท ลักษณะภาวะผู้นำ หรือปัจจัยอื่นๆ ที่น่าจะเกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมและตัวแปรอื่นๆ นี้ อาจสามารถอธิบายหรือร่วมอธิบาย พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
4. ควรศึกษาในลักษณะเดียวกันนี้กับพนักงานรัฐวิสาหกิจอื่น ที่มีการรณรงค์และปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน เช่น การไฟฟ้านครหลวง การรถไฟแห่งประเทศไทย การประปา ส่วนภูมิภาค เป็นต้น ว่าผลการศึกษาจะได้ผลอย่างเดียวกันนี้หรือไม่ อย่างไร

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. จากการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า มีปฏิสัมพันธ์กัน จึงควรมีการพัฒนาพนักงานโรงงานยาสูบในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับพนักงาน โดยกำหนดแนวทางความก้าวหน้าในสายงานให้ชัดเจนเพื่อเป็นเป้าหมายที่ดีในการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาในสายงานต่าง ๆ ควรดูแลให้ความเอาใจใส่พนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัดให้มากยิ่งขึ้น ด้วยการพูดคุย การติดต่อสื่อสาร การให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหา การให้คำปรึกษาและข้อแนะนำอื่น ๆ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา อันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

2. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองเป็นเรื่องที่สำคัญ โรงงานยาสูบจึงต้องมีการเพิ่มความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ผ่านทางเอกสารเผยแพร่ ระบบ Intranet รวมถึงการจัดฝึกอบรม สัมมนาหรือจัดประชุม ให้พนักงานรับทราบข้อมูลและสถานภาพปัจจุบันของหน่วยงาน เพื่อให้พนักงานได้มีข้อมูลสำหรับประเมินทิศทางในอนาคตของตนเอง ว่าอะไรจะเกิดขึ้นกับตนเองบ้างในอนาคตและควรมีการปรับตัวอย่างไร

3. โรงงานยาสูบควรจัดฝึกอบรมและกิจกรรมอื่น ๆ ให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานเห็นคุณค่าของการทำงานในหน้าที่นั้นๆ เปิดโอกาสพนักงานให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมแก้ไขปัญหาต่างๆ ของหน่วยงาน จะทำให้พนักงานเห็นประโยชน์และคุณค่าในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ถือเป็น การเสริมสร้างเจตคติที่ดีการทำงานซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานได้

4. จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานประเภทรายเดือนกลุ่มอายุน้อยมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าพนักงานประเภทรายชั่วโมงกลุ่มอายุน้อย ดังนั้น โรงงานยาสูบควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่เข้าทำงานใหม่ให้มากยิ่งขึ้น โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานเหล่านี้ได้เข้าร่วมกิจกรรมสำคัญๆ ของหน่วยงาน มีการแนะแนวเกี่ยวกับการเรียนรู้งานและความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่และสายงาน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาในสายงาน ควรมีการดูแลเอาใจใส่พนักงานประเภทรายชั่วโมงกลุ่มอายุน้อยเป็นพิเศษ ด้วยการดูแลเอาใจใส่ การให้กำลังใจ การยกย่อง การเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ เช่น ส่งเข้าประกวดผลงาน QC สนับสนุนให้เป็นนักกีฬาของหน่วยงาน สนับสนุนเข้าโครงการประกวดร้องเพลงของโรงงานยาสูบ สนับสนุนโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่พนักงานมีความสนใจ เป็นต้น ซึ่งการสนับสนุนดังกล่าวนี้ถือเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา อันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน ได้อีกทางหนึ่งเช่นกัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กุหลาบ ไทโรโพธิ์ภู. (2546). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการรักษาความสะอาดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- โกศล มีคุณ; และณรงค์ เทียมเมฆ. (2545). ผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู. ทุนอุดหนุนการวิจัย โครงการแม่บท: การวิจัยและพัฒนา ระบบพฤติกรรมไทย. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. ถ่ายเอกสาร.
- เกษม จันทศร. (2541). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการต้านทานการเสพติด ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.(2546). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 – 2550). สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. กรุงเทพฯ.
- งามตา วนินทานนท์. (2536). ลักษณะทางพุทธศาสนาและพฤติกรรมศาสตร์ของบิดามารดาที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูบุตร. รายงานวิจัยฉบับที่ 50. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- งามตา วนินทานนท์; และคนอื่นๆ. (2545). การถ่ายทอดทางสังคมกับพัฒนาการของมนุษย์. เอกสารคำสอนวิชา วป 581. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จรรยา สุวรรณทัต. (2526). ครูกับการพัฒนาค่านิยมในครอบครัว. ใน ประมวลบทความวิชาการที่บรรยายในโอกาสต่างๆ ภายในประเทศ พ.ศ. 2511 – 2526. หน้า 255 – 261. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จรัส อุ่ณัฐิวัฒน์. (2548). กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์การสำหรับพนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ. ปริญญาานิพนธ์ วท.ด. (พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา บิลมาศ และคณะ. (2529). คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือนและจริยธรรมของข้าราชการ. รายงานการวิจัย.กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- จิตติพร ไวโรจน์วิทยาการ. (2551). ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนที่ประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- จุฑารัตน์ กิตติเชมากร. (2553). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จุมพล หินพานิช. (2548). *การบริหารจัดการภาครัฐใหม่ : หลักการ แนวคิด และกรณีตัวอย่างของไทย*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช [ผู้จัดจำหน่าย].
- ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา; สุภชัย สุพรรณทอง; ทิพย์สิริ กาญจนวาสี; และแจ่มใส รัตนมาลี. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการบริการของมัคคุเทศก์ไทย*. รายงานการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. (2541). *ปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ*. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และเพ็ญแข ประจันปัจฉินิก. (2520). *จริยธรรมของเยาวชนไทย*. รายงานการวิจัย. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และคณะ. (2531). *ชุดฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยมและจริยธรรมของข้าราชการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2537, มกราคม). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม กับ พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการไทย*. *จิตวิทยา*. 1(1) : 81 – 89.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). *การวัดและการวิจัยทัศนคติที่เหมาะสมตามหลักวิชาการ*. การบรรยายพิเศษในวิชาสัมมนาสังคมศาสตร์เชิงพฤติกรรม ในหลักสูตรปริญญาโท สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว. ประสานมิตร. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2539). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทย การวิจัยและประยุกต์ในเอกสารฉบับพิเศษในวันครบรอบปีที่ 33 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*: 52.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2540). *ความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไทย: การปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541, มกราคม). *รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์*. *ทันตภิบาล*. 10(2): 105-108.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และคนอื่นๆ. (2543). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2544). *ทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมทางสังคม เอกสารประกอบการบรรยายวิชา พค. 713 คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2548) อยู่ระหว่างการจัดพิมพ์). *ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ* การวิจัยและการพัฒนาบุคคล.
- दनัย ไชยโยธา. (2548). *การเมืองและการปกครองของไทย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2548.
- ทิพย์สุดา จันทร์แจ่มหล้า. (2544). *ปัจจัยด้านจิตสังคมของผู้ดูแลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมให้การสนับสนุนทางสังคมแก่ผู้ติดเชื้อเอชไอวี*. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นรา จันชนะกิจ. (2548). *ปัจจัยเชิงเหตุแบบบูรณาการระหว่างครอบครัว สังคม และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการใช้โทรศัพท์มือถืออย่างเหมาะสมของนักศึกษา*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิชาภัทร โพธิ์บาง. (2550). *ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี*. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นืออน พิณประดิษฐ์ และคณะ. (2546). *ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4*. รายงานการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. ถ่ายเอกสาร.
- น้ำฝน เพ็ชรดี. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัท เคน แมกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บังอร โสฬส และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2539). *การศึกษาความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย*. รายงานการวิจัย คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). *การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เบญจวรรณ โทประเสริฐ. (2551). *ปัจจัยจิตลักษณะและความยุติธรรมในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด*. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2537). *ทัศนคติ: การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ปรินญา ณ วันจันทร์. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย*. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประวัติโครงการยาสูบ กระทรวงการคลัง. สืบค้นวันที่ 23 เมษายน 2554 จาก <http://www.thaitobacco.or.th/thai/about/about-2-0-1998.html>

- พงศธร เครียดธฤมาล. (2537). การเห็นแบบอย่างกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ (ศึกษาศาสตร์).
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณราย พิทักษ์เจริญ. (2543). จิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสุขภาพกาย
และจิตของข้าราชการสูงอายุ. ภาคนิพนธ์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พระพุทฺธทาส. (2529). คนถึงธรรม-ธรรมถึงคน. ฉลอง 80 ปี ท่านพุทฺธทาส สอนโมกขลารามไชยา
สุราษฎร์ธานี. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- พิภพ วังเงิน. (2545). จริยธรรมวิชาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- เพ็ชรี ระบุวิเชตร์. (2550). การเรียนรู้ลักษณะการจัดการ : การจัดการข้ามวัฒนธรรม. เชียงใหม่ :
นพบุรีการพิมพ์.
- ภัทรวรรณ สุธรรมพิทักษ์. (2550). การศึกษาการรับรู้การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ปัจจัยทางชีวสังคม
กับสุขภาวะทางจิต: กรณีศึกษา พนักงานบริษัท เอ อแล ที่ อินเทอร์เน็ตโปรเซสเซอร์ จำกัด.
ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โกคิน พลกุล.(2539). การปฏิรูประบบราชการในยุคโลกาภิวัตน์. พิมพ์ครั้งที่ 1. ฟอรัมพริ้นติ้ง
จำกัด. กรุงเทพฯ.
- มาโนช เวชพันธ์; นาวาอากาศเอก. 2532. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่องการมีส่วนร่วมทางการเมือง
ของ ข้าราชการประจำ: ศึกษาเปรียบเทียบข้าราชการพลเรือน ทหารและตำรวจ. มปท.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (2550). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
พุทธศักราช 2550 ฉบับ Pocked PC. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2554 จาก
www.thailawpda.com.
- ลออ หุตางกูร. (2522). จรรยาสำหรับพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- ลักษมี ลุประสงค์. (2546). ปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม
การทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและ
สัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O. 1102: ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษากระทรวง
ศึกษาธิการ. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ลิขิต ธีรเวคิน.(2539). แนวปฏิบัติตนของข้าราชการในยุคสมัยแห่งการปรับปรุงบริการภาครัฐ เพื่อ
ประชาชน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ฟอรัมพริ้นติ้ง จำกัด.
- วรวรรณ อร่ามพงษ์. (2551). ที่ศึกษาตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม
การทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรม
ศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.

- วรรณพณี สุวิบูลย์. (2548). *บรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ บช.ม.(สาขาการจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล. (2544). *อิทธิพลของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลคั่นกลาง และอิทธิพลสอดแทรก*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิลาสลักษณ์ ชวัลลี. (2544). *การถ่ายทอดทางสังคมเพื่อเตรียมบุคคลเข้าสู่การทำงาน*. เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษ วิชาสัมมนาการวิจัยเยาวชนจิตพัฒนา สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.
- วิลาสลักษณ์ ชวัลลี; งามตา วนินทานนท์; และวิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล. (2547). *กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่*. รายงานการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ถ่ายสำเนา.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภชัย สุพรรณทอง.(2544). *ปัจจัยทางจิตและสถานการณ์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลือกตั้งอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษาสถาบันราชภัฏ.ภาคานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม)*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภากร มนตรีพิศุทธิ์. (2532). *ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการบริหารพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2545). *พันธะแห่งภารกิจ: แนวทางเพื่อปฏิบัติ (ประมวลมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ)*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.
- สนธยา พลศรี. (2545). *หลักสังคมวิทยา (Principle of Sociology)*. กรุงเทพฯ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2546). *ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. ม.ป.พ.
- สุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์. (2547). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรมฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สุกัญญา พูนเดช. (2552). *ปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.ปริญญาานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพรรณนา หนูรักษ์. (2542). *พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา).* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2544). *จิตวิทยาทั่วไป.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
- สุพัตรา สุภาพ. (2520). *สังคมและวัฒนธรรมไทย ค่านิยม ครอบครัว ศาสนา ประเพณี.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุนทรีย์ โคมิน; และสนธิ สมัครการ.(2522). *รายงานการวิจัยค่านิยมและระบบค่านิยมไทย เครื่องมือในการสำรวจวัด.* กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสรี พงศ์พิศ. (2547). *ร้อยคำที่ควรรู้.* พิมพ์ครั้งที่ 1. สำนักพิมพ์พลังปัญญา. กรุงเทพฯ.
- เสาวณีย์ ไทรุ่งโรจน์ และคณะ. (2544). *สภาพแวดล้อมทางธุรกิจและทัศนคติของผู้ประกอบการต่อการให้บริการของภาครัฐ. ใน รายงานการวิจัยคอร์ปชั่นในประเทศไทย. หน้า 2 – 30.*
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2546). *รายงานสรุปผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการทุจริตคอร์ปชั่น พ.ศ. 2546.*
- สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ กองส่งเสริมการวิจัย. (2544). *รางวัลผลงานวิจัย และพัฒนาระบบพฤติกรรมไทยประจำปี 2544: โครงการวิจัยแม่บท การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- สุพิศวง ธรรมพันทา. (2543). *วัฒนธรรมมอญพระประแดง : กรณีศึกษาศิลปหัตถกรรมพื้นบ้าน การทำโลงมอญ พระประแดง สมุทรปราการ: รายงานการวิจัย.* กรุงเทพฯ: สาขาสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- อรพินทร์ ชูชม; และคนอื่นๆ. (2550). *การสำรวจพฤติกรรมการใช้และจัดโทรศัพท์มือถือแบบเตอร์รี่ของคนไทย. รายงานการวิจัย* ทุนอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณรายได้. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อนรรฆมนงค์ เรียบร้อยเจริญ. (2549). *ปัจจัยเชิงเหตุแบบบูรณาการระหว่าง บ้าน โรงเรียน และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันการคุกคามทางเพศของนักเรียนหญิงมัธยมศึกษาตอนต้นในโครงการก้าวอย่างเข้าใจ. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*
- อภิรดี โสภาพงศ์. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*
- อรุณ รักธรรม. (2524). *พฤติกรรมข้าราชการไทย.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อุทัย หิรัญโต.(2519). *ข้าราชการทำไมคอร์ปชั่น.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544). *ปัจจัยชีวิตสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- อุบล เลี้ยววาริณ. (2534). *ความสำคัญของการศึกษาที่มีต่อจิตลักษณะ และพฤติกรรมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อักษร สวัสดิ์. (2542). *ความรู้ความเข้าใจและความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย: กรณีศึกษาในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร*. ภาคนิพนธ์ ปรินญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อ้อมเดือน สดมณี. (2536). *ผลของการฝึกอบรมทางพุทธศาสนา พฤติกรรมต่อจิตลักษณะและประสิทธิผลของครู*. วิทยานิพนธ์. กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Bhunthumnav, D.. 2000. *Importance of supervisory social support and its implications for HRD in Thailand. Psychology and Developing Societies*, 12 (2). : 155 –156
- Kerlinger, N. Fred; & Lee, B. Hoard. (2000). *Foundations of Behavioral Research*. Fourth Editor: Harcourt College Publishers.
- Magnusson, D.;& Endler, N.S. (1977). *Personallity at the Crossroads : Current Issues in Interactionism Psychology*. NewJersey: LEA Publishers: 18-21
- Motulsky, H. (2011). *Multicollinearity in multiple regression*. Retrieved August 19, 2011. From <http://www.gtaphpad.com/articles/Multicollinearity.html>
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics : An Introduction Analysis*. 2 nd ed. New York: Harper & Row.

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง ลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
ของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง

คำชี้แจง แบบวัดชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อทำปริญญาโท ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะเก็บ
เป็นความลับและใช้ในการศึกษาเท่านั้น ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ชุด จำนวน 12 หน้า และเพื่อให้
ได้ผลการวิจัยที่ถูกต้องที่สุด โปรดตอบคำถามด้วยตนเองให้ครบทุกข้อ และขอขอบพระคุณที่ท่านได้
สละเวลาอันมีค่าในการตอบคำถามในแบบวัดนี้

แบบสอบถามชุดที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม :

กรุณากรอกข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็น
จริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. อายุ.....ปี
2. ระดับการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
3. เงินเดือน..... บาท / เดือน
4. ประเภทพนักงาน พนักงานรายเดือน พนักงานรายชั่วโมง
5. ระยะเวลาในการทำงาน.....ปี
6. ระดับ (ซี)
 ระดับ 1 ระดับ 2 ระดับ 3 ระดับ 4 ระดับ 5 ระดับ 6
 ระดับ 7 (เฉพาะพนักงานรายชั่วโมง) ระดับ 8 (เฉพาะพนักงานรายชั่วโมง)
 ระดับ 9 (เฉพาะพนักงานรายชั่วโมง) ระดับ 10 (เฉพาะพนักงานรายชั่วโมง)

คำชี้แจงในการตอบ

แบบสอบถามชุดที่ 2 – 10 นี้มีความประสงค์ที่จะสอบถามเกี่ยวกับความ
คิดเห็นในการทำงานของท่าน ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย ✓
ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

10. ข้าพเจ้ารีบมาทำงานแต่เช้าเพื่อมาทำงานที่ค้างหรือที่ยังไม่เสร็จ ($r=.427$)
-
- | | | | | | |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | จริงที่สุด |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
11. เมื่อหัวหน้ามอบหมายงานให้ทำ ข้าพเจ้ารีบทำให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด ($r=.721$)
-
- | | | | | | |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | จริงที่สุด |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
12. ข้าพเจ้าทำงานในหน้าที่ให้ลุล่วงตามความเร่งด่วนของงานเป็นหลัก ($r=.642$)
-
- | | | | | | |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | จริงที่สุด |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
13. เมื่อผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาตรวจพบข้อผิดพลาดในงานที่ข้าพเจ้าทำ ข้าพเจ้ายินดีที่จะนำกลับมาแก้ไขโดยทันที ($r=.672$)
-
- | | | | | | |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | จริงที่สุด |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
14. ในการทำงานข้าพเจ้าพูดความจริงซึ่งเป็นผลดีต่อหน่วยงาน แม้จะทำให้เกิดผลเสียกับข้าพเจ้าไปบ้าง ($r=.631$)
-
- | | | | | | |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | จริงที่สุด |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
15. ข้าพเจ้าทำงานโดยยึดระเบียบข้อบังคับของโรงงานยาสูบอย่างเคร่งครัด ($r=.679$)
-
- | | | | | | |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | จริงที่สุด |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
16. ข้าพเจ้าปฏิเสธผู้ที่จะทำให้ข้าพเจ้าทำในสิ่งที่ขัดต่อมาตรฐานของหน่วยงาน ($r=.533$)
-
- | | | | | | |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | จริงที่สุด |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
17. ข้าพเจ้าแสวงหาแนวทางใหม่ๆในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จและมีประสิทธิภาพดีขึ้น ($r=.694$)
-
- | | | | | | |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | จริงที่สุด |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
18. ข้าพเจ้านำข้อเสนอแนะหรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานมาปรับปรุงตนเองเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นอีก ($r=.674$)
-
- | | | | | | |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | จริงที่สุด |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|

19. ข้าพเจ้านำอุปกรณ์สมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ (r=.533)
-
- | | | | | | |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | จริงที่สุด |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
20. ข้าพเจ้าวางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานล่วงหน้าก่อนจะลงมือปฏิบัติงานเสมอ (r=.568)
-
- | | | | | | |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | จริงที่สุด |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
21. ข้าพเจ้านำวัสดุอุปกรณ์ที่ข้าพเจ้าเก็บรักษา มาใช้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว (r=.578)
-
- | | | | | | |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | จริงที่สุด |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
22. ข้าพเจ้าจัดเก็บและรักษาสิ่งของ วัสดุอุปกรณ์ของข้าพเจ้าให้สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย (r=.574)
-
- | | | | | | |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | จริงที่สุด |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
23. ข้าพเจ้าปิดอุปกรณ์ไฟฟ้า เครื่องมือต่างๆ หลังเลิกงาน (r=.506)
-
- | | | | | | |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | จริงที่สุด |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
24. หลังจากที่ข้าพเจ้าใช้วัสดุอุปกรณ์แล้ว ข้าพเจ้าตรวจทานและซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ที่ชำรุดก่อนจะเก็บเข้าที่เสมอ (r=.531)
-
- | | | | | | |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | จริงที่สุด |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
25. ข้าพเจ้าได้ให้บริการแก่บุคคลสำคัญเป็นพิเศษก่อนผู้รับบริการรายอื่นเพื่อชื่อเสียงของหน่วยงาน (r=.206)
-
- | | | | | | |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | จริงที่สุด |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
26. ข้าพเจ้ารักษาความลับของลูกค้า สังคม และประชาชนอย่างเคร่งครัด (r=.648)
-
- | | | | | | |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | จริงที่สุด |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
27. ข้าพเจ้าใช้คำพูดและท่าทางที่สุภาพอ่อนโยน ในการให้บริการกับลูกค้า (r=.614)
-
- | | | | | | |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|
| จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | จริงที่สุด |
|------------|------|--------------|-----------------|---------|------------|

6. หัวหน้างานของข้าพเจ้ามักยินดีในความสำเร็จของข้าพเจ้า ($r=.845$)
-
- จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
7. ข้าพเจ้ามักได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างาน เมื่อข้าพเจ้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ($r=.804$)
-
- จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
8. ข้าพเจ้ามั่นใจว่าหัวหน้างานให้การยอมรับ และหวังดีในตัวข้าพเจ้า ($r=.836$)
-
- จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
9. หัวหน้างานจะอำนวยความสะดวกในการออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ของข้าพเจ้า ($r=.825$)
-
- จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
10. หัวหน้างานของข้าพเจ้ามักจะให้การสนับสนุนข้าพเจ้าเสมอ ($r=.769$)
-
- จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด

Alpha = .957

ข้อความทางบวก	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
ข้อความทางลบ	-

ตอนที่ 3 การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

1. หัวหน้างานของข้าพเจ้ามักเข้างานสายเสมอ ($r=.492$)
-
- จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
2. ข้าพเจ้าเห็นหัวหน้างาน ไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน ($r=.577$)
-
- จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
3. เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามาทำงานสายเสมอโดยไม่มีใครตำหนิ ($r=.644$)
-
- จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด

2. ลูกค้ำมักเสนอสิ่งตอบแทนให้แก่ข้าพเจ้า เพื่อให้ข้าพเจ้าทำประโยชน์แก่เขา (r=.580)
-
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
3. หัวหน้างานมักให้ข้าพเจ้าช่วยงานส่วนตัวของเขา แม้ในเวลางาน (r=.563)
-
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
- 4.ญาติและเพื่อนฝูง มักขอให้ข้าพเจ้าใช้อำนาจหน้าที่ของข้าพเจ้าช่วยเหลือเขา (r=.546)
-
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
5. ผู้ที่มาติดต่องานมักขอร้องรัดข้าพเจ้าโดยไม่คำนึงถึงขั้นตอนในการทำงาน (r=.461)
-
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
6. หัวหน้างานมักแสดงอารมณ์ฉุนเฉียวกับข้าพเจ้า (r=.616)
-
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
7. งานของข้าพเจ้ามักเร่งด่วน จนต้องทำให้ข้าพเจ้าข้ามขั้นตอนการทำงาน (r=.571)
-
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
8. เพื่อนร่วมงานมักแนะนำช่องทางการเลี้ยงกฎ ระเบียบในการทำงานให้แก่ข้าพเจ้า (r=.688)
-
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
9. เพื่อนร่วมงานชอบจับกลุ่มนินทาเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (r=.539)
-
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
10. เพื่อนร่วมงานมักกล่าวถึงหน่วยงานในทางเสียหายให้คนภายนอกฟัง (r=.649)
-
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
11. ข้าพเจ้าโดดดอชม โดยเฉพาะในช่วงใกล้พักกลางวันและช่วงใกล้เวลาเลิกงาน (r=.526)
-
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด

1. หากไม่ดูแลครั้งนี้ แล้วต้องเสียญาติผู้เป็นที่เคารพไป ฉันคงไม่สบายใจไปตลอดชีวิต ($r=.445$)

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
2. การอยู่ดูแลเพื่อยืดชีวิตหรือทำให้ชีวิตรอด ถือว่าเป็นการกระทำที่ประเสริฐเพราะชีวิตนั้นมีค่าเหนือสิ่งใด ($r=.434$)

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด

เรื่องที่ 2

ฉันเป็นหัวหน้าหน่วยงาน นายกมลเป็นลูกน้องคนหนึ่ง เขาช่วยเหลืองานของฉันอย่างขยันขันแข็ง จนฉันรู้สึกพอใจ เมื่อต้นเดือนมีการแบ่งงานจากโครงการใหม่มอบหมายให้แต่ละคนไปทำ เมื่อถึงกำหนดส่งงานสัปดาห์ที่ผ่านมา งานของผู้อื่นเสร็จเรียบร้อย ยกเว้นของนายกมล ฉันพยายามต่อเวลาให้ชีวิตแต่ก็ไม่มีท่าว่าจะเสร็จ ฉันจึงตัดสินใจ เรียกงานคืนจากนายกมล รวมทั้งไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานนั้นด้วย ฉันตัดสินใจเช่นนี้เพราะ

3. นายกมลผิดสัญญาเองที่ทำงานไม่เสร็จ ($r=.390$)

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
4. พิจารณาว่าได้ทำอย่างถูกต้องยุติธรรมก็เป็นสิ่งที่ฉันควรมั่นใจ ($r=.389$)

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด

เรื่องที่ 3

ถ้าบุตรหลานของฉันคบเพื่อนที่มีนิสัยไม่ดี ชอบลักขโมยและก้าวร้าว แม้แต่บุตรหรือหลานของฉัน ก็ยังเคยโดนเด็กคนนี้ขโมยเงิน ฉันคิดว่าจะแนะนำให้บุตรหลาน เลิกคบกับเพื่อนคนนี้ เพราะ.....

5. การให้คบกันต่อไป ถ้าหากเกิดความเสียหายแก่บุตรหลานในภายหลัง ฉันคงไม่ให้ภัยตนเองที่ปล่อยปละละเลยเช่นนั้น ($r=.456$)

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
6. การให้เลิกคบเป็นการกันไว้ดีกว่าแก้ ย่อมถือเป็นการกระทำที่เหมาะสมที่สุด ($r=.525$)

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด

เรื่องที่ 4

หนุ่มสาวคู่อึ่งรักกันตั้งใจจะแต่งงานร่วมชีวิตครอบครัว ครั้นหนุ่มพาสาวไปบ้าน ก็ได้ทราบจากมารดาของตนเองว่า หญิงสาวคนนั้นเป็นลูกของครอบครัวที่ร่ำรวยและเคยทำให้ครอบครัวของตนประสบหายนะมาในอดีต ถ้าข้าพเจ้าเป็นชายหนุ่ม ก็คงยังแต่งงานกับหญิงสาวผู้นั้น เพราะ

7. หากไม่แต่งงานครั้งนี้โดยนำเอาอดีตที่เกิดกับคนรุ่นก่อนมายึดถือ ย่อมเป็นความโง่เขลา (r=.343)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด

8. ข้าพเจ้าถือว่ารัก คือ สิ่งที่สำคัญที่สุดในการสร้างครอบครัวให้มีความสุขและมั่นคง (r=.455)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด

เรื่องที่ 5

สุนัขของข้าพเจ้าและของเพื่อนบ้าน ถูกยาเบื่อเสียชีวิตไปหลายตัว ต่อมาทราบว่าผู้ที่วางยาเบื่อสุนัขคือ เพื่อนบ้านชื่อวิชัย เขาเป็นคนค่อนข้างลึกลับ อาชีพไม่มีใครทราบ เป็นผู้มึนอิทธิพล มีบริวารเป็นนักเลงจำนวนมาก การเบื้อสุนัขครั้งนี้ไม่มีใครทราบสาเหตุ คาดว่าเป็นเพราะเขารำคาญเสียงเห่าหอนหรือเตรียมการโจรกรรมของตามบ้าน เพื่อนบ้านหลายคนี่สุนัขตายเพราะพิษยาเบื่อ ขอร้องให้ข้าพเจ้าเป็นผู้นำในการแจ้งความดำเนินคดีกับวิชัย เมื่อพิจารณาแล้ว ข้าพเจ้าตั้งใจจะไปแจ้งความ เพราะ

9. การแจ้งความเป็นความพยายามที่จะยุติความชั่วร้ายที่จะเกิดกับชุมชนและสังคม ย่อมเป็นการกระทำที่เหมาะสม (r=.543)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด

10. การแจ้งความ เป็นการป้องกันเหตุร้ายที่จะเกิดต่อไปซึ่งจะทำให้เราไม่เสียใจภายหลัง (r=.526)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด

เรื่องที่ 6

คนร้ายบุกเข้าบ้านของพัชรี และขโมยของมีค่าไปหลายชิ้น ซึ่งประมาณครึ่งหนึ่งของสิ่งของมีค่าพัชรีได้ทำประกันไว้กับบริษัท บริษัทได้ให้เธอทำรายการรูปพรรณของเครื่องประดับที่หายไปเพื่อจะจ่ายเงินให้ตามเงื่อนไข เพื่อนสนิทของพัชรีซึ่งอยู่ในวงการประกันได้แนะนำเธอว่า เธอควรจะแจ้งว่าสิ่งของที่ทำประกันหายไปทั้งหมด เพื่อที่จะได้ค่าชดเชยเต็มที่เพราะเป็นการยากที่บริษัทจะตรวจสอบได้และ

2. ข้าพเจ้าตระหนักดีว่า เมื่อโรงงานยาสูบมีการเปลี่ยนแปลงสภาพเป็นนิติบุคคลแล้วจะทำให้การทำงานของข้าพเจ้ามีคุณค่าต่อสังคมมากขึ้น (r=.714)
-
- จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
3. ข้าพเจ้าเห็นว่าโรงงานยาสูบ มีแผนการเพิ่มประสิทธิภาพงานของพนักงาน (r=.620)
-
- จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
4. ข้าพเจ้าเห็นว่าการที่โรงงานยาสูบได้พยายามพัฒนาบุคลากร ให้มีความพร้อมนั้น ก็เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (r=.695)
-
- จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
5. ข้าพเจ้าทราบดีว่าการแปลงสภาพเป็นนิติบุคคลและการย้ายโรงงาน มีเป้าหมายอยู่ที่ความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการบริหารงานเพื่อความมั่นคงขององค์กร (r=.750)
-
- จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
6. เนื่องจากโรงงานยาสูบได้รับผลกระทบต่างๆ จากสังคมภายนอกเป็นอย่างมาก ข้าพเจ้าเล็งเห็นว่ามีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดขององค์กร (r=.730)
-
- จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
7. ข้าพเจ้าทราบดีว่า การเปลี่ยนแปลงของโรงงานยาสูบเป็นไปตามนโยบายของรัฐ (r=.539)
-
- จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
8. การเปลี่ยนสภาพองค์กรเป็นนิติบุคคล จะทำให้ข้าพเจ้ามีความมั่นคงในชีวิตมากยิ่งขึ้น เนื่องจากองค์กรมีกฎหมายรองรับที่ชัดเจน (r=.675)
-
- จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
9. ข้าพเจ้าต้องปรับตัวให้มีความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติงาน เมื่อสภาพการทำงานเปลี่ยนไป (r=.607)
-
- จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด

10. ข้าพเจ้าชอบที่จะมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานที่ทันสมัยยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ (r=.680)
-
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
11. ข้าพเจ้าไม่ชอบระบบการบริหารงานแบบเดิมๆ ที่อิงกับระบบราชการมากเกินไป (r=.621)
-
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
12. ข้าพเจ้าหวังว่าเมื่อองค์กรเป็นนิติบุคคลแล้ว จะมีการจัดหาสิทธิประโยชน์บางอย่างที่ไม่เคยมีมาก่อนให้แก่พนักงาน (r=.573)
-
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
13. ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะได้ร่วมงานผู้บริหารและหัวหน้างานที่มีความสามารถ ตามเกณฑ์การสรรหาแบบใหม่ (r=.721)
-
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
14. ข้าพเจ้ารู้สึกกังวลใจการระบบการประเมินผลงานแบบใหม่ ซึ่งอาจจะมีเกณฑ์ที่มีความเข้มงวดมากกว่าเดิม (r=.188)
-
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
15. ข้าพเจ้าตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานเป็นกะ ตามระเบียบของโรงงานใหม่ (r=.548)
-
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
16. ข้าพเจ้าสามารถที่จะปฏิบัติตามระเบียบของโรงงานใหม่ที่อาจจะเข้มงวดมากขึ้น (r=.654)
-
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด
17. ข้าพเจ้าเตรียมตัวที่จะจัดซื้อที่อยู่อาศัยในบริเวณที่ใกล้เคียงกับโรงงานแห่งใหม่เพื่อความสะดวกในการเดินทาง (r=.347)
-
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด

4. มีบุคลลากรในหน่วยงานของข้าพเจ้ามาสายประจำ ทำแต่กิจส่วนตัว ลาป่วย ลากิจบ่อยครั้ง แต่ก็ยังได้รับการประเมินอยู่ในระดับเท่าเทียมกับผู้ที่มิมีผลงาน ($r=.604$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด

5. บางครั้งข้าพเจ้าไม่เข้าใจว่าทำไมข้าพเจ้าจึงถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชาอย่างรุนแรง ($r=.641$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด

6. มีบ่อยครั้งที่ข้อเสนอแนะของคน ๆ หนึ่งมักเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ทั้ง ๆ ที่ข้าพเจ้ามองไม่เห็นความเหมาะสม ($r=.702$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด

7. คนโปรดของเจ้านายมักไม่ถูกลงโทษอย่างรุนแรง ถึงแม้ว่าจะทำผิดร้ายแรงอันมีผลเสียหายต่อหน่วยงานก็ตาม ($r=.684$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด

8. ในหลายกรณีผู้ที่ได้รับความดีความชอบเป็นพิเศษในหน่วยงานของข้าพเจ้านั้น ไม่ใช่คนที่ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นคนที่ทำงานดี ($r=.670$)

.....
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จริงที่สุด

Alpha = .818

ข้อความทางบวก	2,3
ข้อความทางลบ	1,4,5,6,7,8

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล	นายปริญญา บ็องรอด
วันเดือนปีเกิด	13 กรกฎาคม พ.ศ. 2512
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	217/243 ซอยประชาอุทิศ 17 ถนนประชาอุทิศ เขตราชวัชรบุรณะ กรุงเทพฯ 10140
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	พนักงานการผลิต 6 สังกัดกองการมวนและบรรจุ โรงงานผลิตยาสูบ 3
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง เลขที่ 184 ถนนพระราม 4 เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2531	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาช่างกลโรงงาน จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น
พ.ศ. 2533	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาช่างกลโรงงาน จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น
พ.ศ. 2535	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศ.บ.) สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม จากคณะวิศวกรรมเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทเวศร์
พ.ศ. 2538	ประกาศนียบัตรบัณฑิต (ป.บัณฑิต) สาขาการวิจัยทางสังคม จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2545	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขาไทยศึกษา จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2548	วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วศ.ม.) สาขาวิศวกรรมระบบการผลิต จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
พ.ศ. 2554	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (วท.ม.) สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ