



การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานฝ่ายขายเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์  
และเงินเนอเรชั่นวายของบริษัทธุรกิจพาณิชย์ที่ เป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าประเภทอาหาร  
และเครื่องดื่ม

STUDY OF THE BEHAVIORAL INTEGRITY FACTORS AFFECTING OF GENERATIONS X  
AND GENERATIONS Y IN THE SALES DEPARTMENT OF FOOD AND BEVERAGE

วชิรวิทย์ ไม้คู่

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2562

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานฝ่ายขายเงินเนอ  
เรชั่นเอ็กซ์และเงินเนอเรชั่นวายของบริษัทธุรกิจพาณิชย์ที่ เป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่าย  
สินค้าประเภทอาหารและเครื่องดื่ม



ปริญญาานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์  
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2562  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

STUDY OF THE BEHAVIORAL INTEGRITY FACTORS AFFECTING OF  
GENERATIONS X AND GENERATIONS Y IN THE SALES DEPARTMENT OF  
FOOD AND BEVERAGE DISTRIBUTIONS AND MANUFACTURING  
COMPANIES



A Dissertation Submitted in partial Fulfillment of Requirements  
for DOCTOR OF PHILOSOPHY (Applied Psychology)  
INSTITUTE OF RESEARCH IN BEHAVIORAL SCIENCE Srinakharinwirot University

2019

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานฝ่ายขายเงินเนอเรชั่นอิเล็กทรอนิกส์  
และเงินเนอเรชั่นวายของบริษัทธุรกิจพาณิชย์ที่ เป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าประเภทอาหาร  
และเครื่องดื่ม

ของ

วชิรวิทย์ ไม้คู่

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ..... ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยดา สมบัติวัฒนา) (รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิมาจ ณ วิเชียร)

..... ที่ปรึกษาร่วม ..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจุล) (รองศาสตราจารย์ ดร.ดุษฎี โยเหลา)

ชื่อเรื่อง	การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานฝ่ายขายเงินเนอเธอร์แลนด์และเงินเนอเธอร์แลนด์ของบริษัทธุรกิจพาณิชย์ที่เป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าประเภทอาหารและเครื่องดื่ม
ผู้วิจัย	วชิรวิทย์ ไม้คู่
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2562
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิยดา สมบัติวัฒนา

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมาย 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านสถานการณ์ด้านจิตลักษณะ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ กับความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานเงินเนอเธอร์แลนด์ (เงินเอ็กซ์) และเงินเนอเธอร์แลนด์ (เงินวาย) ภายในองค์กร 2) เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมจากตัวแปรด้านสถานการณ์ ด้านจิตลักษณะ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ของพนักงานเงินเอ็กซ์ และเงินวายภายในองค์กรและ 3) เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาองค์กรเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานเงินเอ็กซ์และเงินวายภายในองค์กร ซึ่งใช้การศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน เมื่อนำมาวิเคราะห์หาความแปรปรวนแบบสามทางพบว่า จิตลักษณะตามสถานการณ์, สถานการณ์ และจิตลักษณะ ส่งผลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของเงินเอ็กซ์ และเงินวาย ส่วนผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมมากที่สุดคือ บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล คือ เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม และ องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักกรานั้น คือ บุคลิกภาพด้านสติปัญญา จากนั้นจึงนำผลไปใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 7 คน และนำมาสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานเงินเอ็กซ์และเงินวาย ว่าควรทำดังนี้ 1) ควรสร้างความรู้ความเข้าใจต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม 2) ควรจัดประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรของพนักงานทุกระดับ 3) ควรแสดงให้เห็นถึงต้นแบบของการปฏิบัติตัวเพื่อแสดงให้เห็นถึงความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม 4) ควรจัดสถานที่หรือบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นที่เชื่อมโยงสู่การปรับเปลี่ยนความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม และ 5) ควรส่งเสริมความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้วยการพัฒนาจริยธรรมในด้านการเรียนรู้ทางจิตใจ

คำสำคัญ : ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม, เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร

Title	STUDY OF THE BEHAVIORAL INTEGRITY FACTORS AFFECTING OF GENERATIONS X AND GENERATIONS Y IN THE SALES DEPARTMENT OF FOOD AND BEVERAGE DISTRIBUTIONS AND MANUFACTURING COMPANIES
Author	VACHIRAVIT MAIKHU
Degree	DOCTOR OF PHILOSOPHY
Academic Year	2019
Thesis Advisor	Assistant Professor Piyada Sombatwattana , Ph.D.

The objective of this research were to study the interaction between the variables of the situational factors, psychological traits and psychological states which related to the behavioral integrity of Sales department staff from Gen. X and Gen. Y, to investigate the predictive power of behavioral integrity of the variables in situational factors, psychological traits, psychological states, and to create organizational development guidelines regarding factors promoting behavioral integrity of sales department staff in Gen. X and Gen. Y within the organization, by using a mixed methods approach. The samples consisted of 400 member of Gen. X and Gen Y. The data was analyzed by three-way ANOVA which found that the psychological traits, situational factors and an extroverted personality were significant, according to the behavioral integrity both Gen. X and Gen. Y. The predictive power of behavioral integrity was analyzed by multiple regression analysis which found that the factor that affecting behavioral integrity the most included are conscientious the personality, the factor that affect behavioral integrity, consistency between The speech and the actions of individuals were attitudes towards behavioral integrity and the factor that affecting behavioral integrity in terms of consistency between established principles and the promise of treatment will follow that principle was indicative of an intellectual personality. The result of both analysis used to create questionnaires for qualitative research. The interviewing of 7 samples brought to conclusions which are ways to develop organizations: 1) Creating knowledge and understanding Behavioral Integrity, 2) organizing a collaborative learning experience within the organization of employees at all levels, 3) demonstrating the model of practice in order to demonstrate behavioral integrity, 4) the establishment of a work place that is conducive to expressing opinions that link to the changing of behavioral integrity, and 5) promoting behavioral integrity by developing ethics in mental learning.

Keyword : Behavioral integrity, Situational factors, Psychological traits, Psychological states

## กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตากรุณา ให้ความช่วยเหลือ และความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ตลอดจนการให้คำแนะนำและให้ข้อคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการแก้ไขข้อบกพร่อง จากบุคคลหลายฝ่ายผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยดา สมบัติวัฒนา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจุกุล ที่ได้ให้ความเมตตา กรุณาเป็นที่ปรึกษาหลักและที่ปรึกษาร่วม ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่ให้ความช่วยเหลือชี้แนะแนวทางในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และการทำปริญญาานิพนธ์นี้ด้วยความเอาใจใส่อย่างดีตลอดมา จนทำให้งานวิจัยนี้มีความก้าวหน้าตลอดจนเวลาที่ผู้วิจัยมีปัญหา อาจารย์จะรับฟัง และเข้าใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา รวมทั้งผู้วิจัยขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ศจีมาจ ณ วิเชียร และ รองศาสตราจารย์ ดร.ดุษฎี โยเหลา ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพิ่มเติมแก่ผู้วิจัย และให้ความใส่ใจที่ดีต่อตัวผู้วิจัย จนทำให้ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์และกรรมการบริหารหลักสูตรสาขาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่านที่ให้คำแนะนำและให้ความรู้ต่างๆ แก่ผู้วิจัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ที่อำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ กับผู้วิจัยตลอดมา และขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ สาขาจิตวิทยาประยุกต์ ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และส่งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เป็นประโยชน์กับผู้วิจัยมาโดยตลอด

ขอขอบคุณ รองกรรมการผู้จัดการ ผู้บังคับบัญชา และ ผู้บริหารระดับสูง ขององค์กรที่ให้โอกาสในการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้เวลาในการมาศึกษา รวมถึงเพื่อนๆ พี่ๆ น้องพนักงานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล และช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ จนทำให้ผู้วิจัยมีเวลามาศึกษาและจัดทำปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สุดท้ายนี้สิ่งที่สำคัญที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบคุณและน้อมรำลึกถึงพระคุณของบิดา และ มารดา ที่ให้การอบรมเลี้ยงดู และให้การศึกษากับตัวผู้วิจัยเป็นอย่างดี รวมถึงสมาชิกในครอบครัว ทุกคนที่เป็นกำลังใจ เป็นแบบอย่างที่ดีทางการศึกษา และเป็นแรงสนับสนุนทางการศึกษาที่สำคัญของผู้วิจัย ผลักดันให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในด้านการศึกษา หน้าที่การงานและการจัดทำปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ .....	ต
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา .....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	6
ความสำคัญของการวิจัย .....	7
ขอบเขตของการวิจัย .....	7
นิยามปฏิบัติการของตัวแปร.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม .....	16
รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม .....	37
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม .....	39
แนวคิดบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร .....	51
แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ.....	60
แนวคิดเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม .....	67
แนวคิดเจนเนอเรชั่น (Generation) ภายในองค์กร.....	75
แนวทางการพัฒนาความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมภายในองค์กร.....	82



กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	85
สมมติฐานการวิจัย.....	91
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	93
ระยะที่ 1 .....	93
การวิจัยเชิงสำรวจ .....	93
ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	93
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	95
การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย .....	100
การเก็บและรวบรวมข้อมูล.....	101
การจัดกระทำข้อมูล .....	101
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	101
ระยะที่ 2 .....	102
สนามวิจัย.....	103
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ .....	103
ขั้นตอนในการวิจัย.....	103
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	104
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	104
การเก็บและรวบรวมข้อมูล .....	105
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	105
การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล.....	105
การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล.....	107
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	108
ผลการวิจัยระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ.....	108

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 2-3.....	109
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	117
การเชื่อมโยงผลการวิจัยระยะที่ 1 สู่การวิจัยระยะที่ 2.....	156
ผลการวิจัยระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	157
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	167
สรุปผลการวิจัย.....	167
1. สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ.....	167
2. สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐาน.....	169
สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	173
การอภิปรายผลการวิจัย.....	179
การอภิปรายผลการวิจัยเชิงปริมาณ.....	179
การอภิปรายผลการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	185
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	188
ข้อจำกัดการวิจัย.....	190
บรรณานุกรม.....	191
ภาคผนวก.....	208
ประวัติผู้เขียน.....	247

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ระดับจริยธรรมและขั้นการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก .....	22
ตาราง 2 ความแตกต่างของคำว่า “ซื่อ” “ซื่อตรง” และ “ซื่อสัตย์” .....	32
ตาราง 3 ตารางเปรียบเทียบคุณลักษณะบุคคลที่มีศีลธรรมกับผู้จัดการศีลธรรม.....	40
ตาราง 4 รูปแบบบรรยากาศจริยธรรมของ Victor and Cullen (1988).....	52
ตาราง 5 เปรียบเทียบคุณลักษณะสำคัญของเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์และเงินเนอเรชั่นวาย (Haserot, 2004).....	80
ตาราง 6 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	94
ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง .....	109
ตาราง 8 ค่าสถิติข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษาในกลุ่มรวม กลุ่มเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ และกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย.....	111
ตาราง 9 ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในกลุ่มรวม .....	114
ตาราง 10 ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย .....	115
ตาราง 11 ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในกลุ่มเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ .....	116
ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ก) มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว (ข) และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม (ค) แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม .....	118
ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม ตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว และเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย .....	119

- ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่าง  
หลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติ ตามหลักการนั้น ตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม  
บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว และเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของ  
พนักงาน กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ..... 120
- ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม  
และด้านย่อย ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ก) มีบุคลิกภาพด้านมโนธรรม  
หรือมีจิตสำนึก (ข) และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม (ค) แตกต่างกันในกลุ่มรวมและ  
กลุ่มย่อย 2 กลุ่ม..... 121
- ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม  
และด้านย่อย ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ก) มีบุคลิกภาพด้านความสุภาพ  
อ่อนโยน (ข) และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม (ค) แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย  
2 กลุ่ม ..... 122
- ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม  
และด้านย่อย ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ก) มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคง  
ทางอารมณ์ (ข) และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม (ค) แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่ม  
ย่อย 2 กลุ่ม ..... 123
- ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม ตามภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรม บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และ เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของ  
พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์..... 124
- ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่าง  
หลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญา จะปฏิบัติตามหลักการนั้น ตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม  
บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงาน  
กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์..... 126
- ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม  
และด้านย่อย ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ก) มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญา  
(ข) และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม (ค) แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม  
..... 128

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม และด้านย่อย ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ก) มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว (ข) และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม (ค) แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม.....	129
ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตาม หลักการนั้น ตามบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว และเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของ พนักงานกลุ่มรวม.....	130
ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น ตามบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว และเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย.....	132
ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม และด้านย่อย ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ก) มีบุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก (ข) และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม (ค) แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม.....	133
ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม และด้านย่อย ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ก) มีบุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน (ข) และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม (ค) แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม.....	134
ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม และด้านย่อย ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ก) มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (ข) และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม (ค) แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม.....	135
ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม และด้านย่อย ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ก) มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญา (ข) และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม (ค) แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม.....	136

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล ตามบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพด้านสติปัญญา และเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย.....	138
ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญา จะปฏิบัติตามหลักการนั้น ตามบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพด้านสติปัญญา และเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงาน กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย .....	140
ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้นของปัจจัยสถานการณ์ ปัจจัยจิตลักษณะเดิม และปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ เพื่อทำนายความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม .....	143
ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้นของปัจจัยสถานการณ์ ปัจจัยจิตลักษณะเดิม และปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ เพื่อทำนายความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม.....	146
ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้นของปัจจัยสถานการณ์ ปัจจัยจิตลักษณะเดิม และปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ เพื่อทำนายความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม .....	149
ตาราง 33 การสรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-way Analysis of Variance) ของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย 2 ด้าน (รูปแบบการรับรู้ถึงความสอดคล้องระหว่างคำพูดกับการกระทำของบุคคล และความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น) ของพนักงานฝ่ายขายที่มีตัวแปรสถานการณ์ มีตัวแปรจิตลักษณะเดิม และมีตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย) .....	152
ตาราง 34 สรุปผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจการทำนายความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน .....	155
ตาราง 35 คุณลักษณะของผู้ให้ข้อมูล .....	157
ตาราง 36 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	168

ตาราง 37 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อความรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามรายข้อ และ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามวัดความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม .....	228
ตาราง 38 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อความรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามรายข้อ และ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม .....	229
ตาราง 39 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อความรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามรายข้อ และ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร .....	232
ตาราง 40 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อความรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามรายข้อ และ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ .....	234
ตาราง 41 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อความรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามรายข้อ และ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามวัดเจตคติความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม .....	236
ตาราง 42 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความแปรปรวน (n = 400).....	241
ตาราง 43 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของ Regression analysis (n = 400) .....	244

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ .....	63
ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปริมาณ .....	90
ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	91





## บทที่ 1

### บทนำ

#### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

โลกปัจจุบันอยู่ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งในแต่ละวันมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ย่นโลกให้เล็กลง การติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลและเรียนรู้ซึ่งกันและกันส่งผลต่อความเจริญทางด้านเศรษฐกิจที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง หากแต่สิ่งที่เกิดขึ้นกลับมีความสวนทางในการพัฒนาทางด้านจิตใจ ปัญหาคอร์รัปชันฉ้อราษฎร์บังหลวง ปัญหาแหล่งอบายมุข แหล่งเสื่อมโทรม เป็นต้น ซึ่งก่อให้เกิดเป็นปัญหาหลักที่จะต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมในสังคมไทยที่จางหายไปอย่างมาก จากการสำรวจเรื่อง สถานการณ์คุณธรรมในสังคมไทย จากประชาชนทั่วประเทศ กระจายทุกระดับการศึกษา และอาชีพ จำนวน 2,166 หน่วยตัวอย่าง พบว่า ความรุนแรงของปัญหาวิกฤตด้านคุณธรรมในสังคมไทย คือปัญหาความซื่อสัตย์สุจริต ทุจริตคอร์รัปชัน คิดเป็น 33.15 % (ศูนย์คุณธรรม (องค์กรมมหาชน), 2558) รวมถึงองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) ได้จัดอันดับประเทศทั้งหมด 168 ประเทศ เกี่ยวกับภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perceptions Index 2015) ผลคะแนนของประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 76 และเป็นอันดับที่ 3 ในกลุ่มประเทศอาเซียน โดยมีคะแนน 38 คะแนนจากคะแนนเต็ม 100 คะแนน (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2560) และในปี 2559 องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) ได้ประกาศค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต สำหรับประเทศไทยได้ 35 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ลดลง 3 คะแนน ตกลงไปอยู่ลำดับที่ 101 (มูลนิธิองค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย, 2560) นั่นจึงเป็นเหตุผลสำคัญของความพยายามในการแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันอย่างต่อเนื่อง เพราะปัญหาคอร์รัปชันเป็นบ่อเกิดของความไม่เสมอภาคและความยากจน ซึ่งส่งผลต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคม การกระจายรายได้ เป็นต้น จากการศึกษาวิจัยเรื่องคอร์รัปชันในวงการศึกษาของไทย : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ผลการศึกษาพบสาเหตุแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมคอร์รัปชันประกอบด้วยหลายสิ่งประกอบกัน ได้แก่ บุคลิกลักษณะส่วนตัว และค่านิยมในการดำเนินชีวิต การได้รับโอกาสในการกระทำ การยอมรับทางสังคม และผลตอบแทนในการกระทำ ความเคยชินหรือการไม่ตระหนักในการกระทำ ช่องว่างในการบังคับใช้ระเบียบ ข้อปฏิบัติ ภาวะรับผิดชอบส่วนตัวและครอบครัว และการมีตำแหน่งเอื้อต่อการกระทำ (รัตนะ บัวสนธ์, 2546) จากสาเหตุดังกล่าวย่อมมีผลกระทบทั้งภายในหน่วยงานเองและผลกระทบต่อภาพรวม สำหรับประเทศไทยก็

ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาประเทศภายใต้การกำหนดแผนพัฒนาความซื่อตรงแห่งชาติขึ้น ในแผนพัฒนาความซื่อตรงแห่งชาติ (พ.ศ.2555 – 2559) กำหนดให้มีการส่งเสริมคุณธรรม ความซื่อตรงในสถาบันหลักของสังคม สร้างวัฒนธรรมและคุณค่าของคุณธรรมความซื่อตรง (ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน), 2554) ส่วนการศึกษาเกี่ยวกับความซื่อตรงขององค์กรภาคเอกชน ในประเทศไทยนั้น ยังมีให้เห็นไม่มากนัก เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นการศึกษาที่เน้นเกี่ยวกับความ ซื่อสัตย์ การทุจริต รวมทั้งคุณธรรมและจริยธรรมภายในหน่วยงาน การมุ่งศึกษาปัจจัยที่เอื้อใน การทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร งานวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรม องค์กร ภาวะผู้นำสร้างการเปลี่ยนแปลง และ พฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์กรเอกชน (จินตนา พลอยภักดิ์วิญญู, 2554 ; อาคม มากมีทรัพย์, 2557; กรกช วิชัย, 2551; สุรินทร์ ชุมแก้ว, 2556)

ในการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ซึ่งเป็นการศึกษาของ Adeline (2015) เกี่ยวกับ พฤติกรรมความซื่อตรงและพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ที่มีอิทธิพลต่อ พนักงานภายในองค์กร พบว่าปัจจัยความซื่อตรงและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อ พนักงานภายในองค์กร สภาพแวดล้อมและ ภาวะหน้าที่ของแต่ละบุคคล เป็นไปในทิศทางเดียวกับการ ศึกษาของ Amena, & Azhar (2013) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมความซื่อตรงและ ความน่าเชื่อถือ ซึ่งเป็นหลักในการทำงานที่ดีภายในองค์กร พบว่าบุคคลที่มีความซื่อสัตย์และมีความ มั่นคงในการกระทำ จะได้รับการยอมรับในด้านข้อมูล ความสามารถปฏิบัติงาน มีความ ทะเยอทะยานและมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งระดับความซื่อตรงภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จากพฤติกรรมความซื่อตรงและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมนั้น ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความซื่อตรงในเชิงพฤติกรรม รวมทั้งพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและมีอิทธิพลต่อ พนักงานภายในองค์กร โดยระดับความซื่อตรงในเชิงพฤติกรรมเป็นอย่างไรจะต้องมีความสัมพันธ์ กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่สำคัญคือ บุคคลที่มีความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมจะได้รับการยก ย่องและให้ความสำคัญภายในองค์กร

หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการขาดคุณธรรม และจริยธรรมในการบริหารงานภายใต้แนวคิดหลักธรรมมาภิบาล (Good Governance) โดยการ นำธรรมมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเข้ามาใช้ในการแก้ไขปัญหาขององค์กร หัวใจ สำคัญของหลักธรรมมาภิบาลคือ ค่านิยมในด้านความซื่อตรง หมายถึง การกระทำที่ซื่อสัตย์ สุจริต ตรงไปตรงมา ประพฤติปฏิบัติตนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง

ขอบธรรม ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “Integrity” ซึ่งเราจะพบว่าในปัจจุบันหลายหน่วยงานได้พยายามสร้างแนวทางในการแก้ไขปัญหาในเรื่องนี้และให้ความสำคัญกับความซื่อตรงในการทำงานมากขึ้น จึงมีการกำหนดค่านิยมองค์กร (Core Value) ขึ้นมาเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนร่วมกัน เช่น บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ ได้กำหนดค่านิยมในองค์กร โดยหนึ่งในค่านิยมคือการมีคุณธรรมและความซื่อสัตย์ (Integrity & Honesty) และ ค่านิยมกลุ่มปตท. ซึ่งคือ SPIRIT เป็นค่านิยมที่จะช่วยให้บริษัทในกลุ่ม ปตท. ผู้บริหาร และพนักงาน มีความเชื่อในการสร้างวิถีและทิศทางการทำงานที่สอดคล้องร่วมกัน และการกำหนดค่านิยมของ บริษัท เซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด ซึ่งกำหนดเรื่องความซื่อตรง (Integrity) เป็นค่านิยมลำดับแรกขององค์กร หมายถึงว่าบริษัทจะต้องซื่อตรงต่อตนเองและผู้อื่น ดำเนินธุรกิจทุกประเภทบนพื้นฐานของจรรยาบรรณมาตรฐานสูงสุด รักษาคำพูด มีความรับผิดชอบต่อการกระทำและงานที่ได้รับมอบหมาย

การกำหนดค่านิยมหลัก (Core Value) เป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ แต่เป็นความเชื่อร่วมกันที่ซ่อนเร้นอยู่ในจิตใจและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรซึ่งดังกล่าวก่อให้เกิดให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะที่ต้องการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์องค์กรที่จะปรับให้เหมาะสม ประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งสู่การพัฒนาองค์กร (Akaraborworn, 2006) ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะเกิดจากการปรับเปลี่ยนบรรยากาศแวดล้อม วัฒนธรรม ซึ่งชาเยน (Schein, 1999) กล่าวว่าวัฒนธรรมจะเป็นตัวกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมายและวิธีปฏิบัติของแต่ละองค์กรที่จะทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Dension & Mishra (1995) เรื่องวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าวัฒนธรรมและประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรม และบุคคลเพื่อให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุงที่สมดุลทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านระดับชาติให้ประเทศมีเศรษฐกิจที่ดี ความสามารถในการแข่งขัน 2) ด้านองค์กร เพื่อปรับปรุงพัฒนาความสามารถในการผลิตและมีคุณภาพ 3) ด้านสังคมชุมชนเพื่อเป็นการบริหารสังคมให้สมดุล และ 4) ด้านพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความก้าวหน้าและมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่นเดียวกับที่ Steers & Porter (1979) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญของการศึกษาเกี่ยวกับองค์กร มีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของมนุษย์รวมถึงพฤติกรรมในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรว่าเป็นการรับรู้ และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และลักษณะเฉพาะของ องค์กรเป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554)

นอกจากบรรยากาศ สภาพแวดล้อมขององค์กรแล้ว ภายในองค์กรที่สามารถขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ขององค์กรคือผู้บริหารหรือผู้นำ ซึ่งจะเป็นบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนนโยบายและเป้าหมายขององค์กร และจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้พนักงานซึ่งอยู่ในสายบังคับบัญชา ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะนี้คือ เราต้องการผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ หรือต้องการผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม ในระยะยาวผู้บริหารที่มีสติปัญญาดีแต่หากขาดคุณธรรมจริยธรรมอาจไม่ประสบความสำเร็จภายในองค์กร (สิวลี ศิริไล, 2550) นับว่าจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารซึ่งจะขาดไม่ได้และจริยธรรมพื้นฐานของผู้บริหารที่ต้องมีและปฏิบัติคือ 1) ความสามารถควบคุมตนเองได้ หักห้ามใจได้ 2) ความซื่อสัตย์ 3) การรักษาคำพูด 4) การพูดแต่ความจริง 5) ความรับผิดชอบ 6) ความยุติธรรม 7) ความเอื้ออาทร 8) ความเคารพต่อผู้อื่น 9) ความน่าเชื่อถือ 10) ความรอบคอบ 11) ความอดทน 12) ความเที่ยงธรรม และ 13) ความกล้าหาญ ซึ่งแสดงให้เห็น จริยธรรมเป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำ ดังที่ Brown & Trevino (2006) ได้ข้อค้นพบจากงานวิจัยเชิงสำรวจว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมมีคุณสมบัติสำคัญทางด้านความซื่อสัตย์ การดูแลและเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์ เป็นผู้ซึ่งทำให้เกิดความยุติธรรมและการตัดสินใจที่ดี อีกทั้งยังสามารถติดต่อสื่อสารกับลูกน้องอยู่บ่อย ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องด้านจริยธรรม

ปัญหาภายในองค์กรที่เกิดขึ้น ภายใต้ความหลากหลายของบุคลากรภายในองค์กรและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลนั้นเป็นส่วนสำคัญต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมซึ่งมีผลต่อการบริหารภายในองค์กร ซึ่งมีหลากหลายทฤษฎีที่สามารถนำมาอธิบายในแต่ละบริบทที่แตกต่างกันออกไป (ศรีเรือน แก้ววังवाल, 2551) เช่น ทฤษฎีจิตวิทยาวิเคราะห์ของคาร์ลจุง (Carl Jung) ทฤษฎีจิตวิทยาของแต่ละบุคคล (Psychology of the individual) ของอัลพอร์ท (Allport) และทฤษฎีโครงสร้างของบุคลิกภาพของกิลฟอร์ด (Guilford, 1959) ที่กล่าวว่าบุคลิกภาพมีโครงสร้างตามระดับขั้นและเชื่อว่าแบบจำลองของโครงสร้างของบุคลิกภาพสามารถนำไปเป็นแบบจำลองขององค์ประกอบ (Factor Model) มาใช้อธิบายได้ สามารถสรุปลักษณะนิสัยที่แตกต่างกันได้ ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่แตกต่างกัน สำหรับความเหมาะสมของการศึกษานั้น พบว่าดิคแมน Digman (1989) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ โดยทำการศึกษาจากผลงานด้านบุคลิกภาพของบุคคลที่มีชื่อเสียงจำนวนมาก โดยการนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า โครงสร้างพื้นฐานของบุคลิกภาพของบุคคลมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การแสดงตัว (Extraversion) ความสุภาพอ่อนโยน (Agreeableness) มโนธรรมหรือมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และ สติปัญญา (Intellect) ซึ่งสามารถองค์ประกอบที่

สำคัญ 5 ประการของบุคลิกภาพที่ดึกแมนได้ทำการศึกษาไว้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543) เป็นสิ่งที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาที่ส่งผลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม

เราต้องยอมรับว่าการขับเคลื่อนขององค์กรที่สำคัญคือ “บุคลากร” นับเป็นหัวใจขององค์กร ภายใต้โครงสร้างขององค์กรประกอบด้วยบุคคลหลายช่วงอายุมาอยู่ร่วมกัน ซึ่งผู้บริหารขององค์กร ควรมีความเข้าใจในความแตกต่างของบุคลากรภายในหน่วยงาน เพราะเป็นปัญหาสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ (Macky, Gardner & Forsyth, 2008) โดยแต่ละช่วงอายุจะมีทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน กราส (Glass, 2007) โดยแต่ละกลุ่มจะมี ลักษณะเด่น ค่านิยม ทัศนคติ พฤติกรรมความคาดหวัง รวมทั้งการทุ่มเทในการทำงาน ที่แตกต่างกัน (ดาร์วาร์ตัน เข็มจระ, 2552) นั่นคือเจนเนอเรชั่น (Generation) ซึ่งหมายถึงกลุ่มคนที่มีแนวคิด อารมณ์ ความรู้สึกและประสบการณ์ร่วมกัน โดยไม่ใช่เพียงแต่เป็นผู้ที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกันเท่านั้น (Zemke, Raines, & Flipzak, 2000) ซึ่งกลุ่มคนในเจนเนอเรชั่นเดียวกัน จะมีค่านิยมและรูปแบบการดำเนินชีวิตเหมือนกัน (Takatoshi, 2003) ความแตกต่างของเจนเนอเรชั่นภายในองค์กรนี้เองจึงเกิดความแตกต่างทางด้านแนวคิดในด้านต่างๆ โดยแนวคิดนี้เกิดจากความต้องการให้สามารถเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ (Mannheim, 1952) ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ ทางด้านการบริหารความแตกต่างของบุคคลในองค์กรได้ (Humphrey & Stokes, 2000) จากปัญหาหลักในภาพรวมขององค์กรที่พบเห็นในหลายองค์กร อาทิเช่น การแบ่งกลุ่มก้อนภายในองค์กร ความสามารถปรับตัวในการทำงาน ค่านิยมหรือรูปแบบของการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นต้น

ในส่วนของกลุ่มเจนเนอเรชั่นภายในองค์กรในประเทศไทยนั้นย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกับบริบทจากการศึกษาในต่างประเทศ ทั้งในแง่ของประสบการณ์ สภาพแวดล้อม (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556) ซึ่งได้มีการจัดกลุ่มเจนเนอเรชั่นโดยพิจารณาจากสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวิถีการดำเนินชีวิต การจัดกลุ่มเจนเนอเรชั่นของประเทศไทย แบ่งออกเป็น 3 เจนเนอเรชั่น ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 เบบี้บูมเมอร์ส (พ.ศ. 2475-2503) กลุ่มที่ 2 เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (พ.ศ. 2504-2520) และ กลุ่มที่ 3 เจนเนอเรชั่นวาย (พ.ศ. 2521-2540) ซึ่งจะทำให้ผู้วิจัยได้เห็นความแตกต่างในส่วนของลักษณะในการทำงาน พฤติกรรม และทัศนคติ เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม โดยเฉพาะองค์กรภาคเอกชน เพื่อให้เห็นถึงปัจจัยที่เสริมสร้างความซื่อตรงให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และสามารถนำผลการศึกษามาปรับใช้เป็นแนวทางของการพัฒนาให้เป็นหน่วยงานที่มีคุณธรรม จริยธรรมมีรูปแบบที่ยึดมั่นความซื่อตรงในการทำงานเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงานที่สามารถ



ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานภายในองค์กร โดยมีองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมที่สำคัญ คือสาเหตุภายในตนของบุคคล คือ “บุคลิกภาพ” ของแต่ละบุคคลจะเป็นรูปแบบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้น พร้อมกับสาเหตุภายนอกที่สำคัญคือ “ผู้นำภายในองค์กรที่จะต้องมีการจรรยาบรรณ” เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กร นั่นคือ “บรรยากาศเชิงจรรยาบรรณในการทำงานภายในองค์กร” ที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม คือ “ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม” แนวทางการศึกษาวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดจิตพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นการอธิบายสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคล โดยใช้ รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) โดยเชื่อว่าสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคล ประกอบด้วยสาเหตุด้านสถานการณ์ (Situational factors) สิ่งที่อยู่รอบตัวบุคคล สาเหตุด้านจิตลักษณะเดิม (Psychological traits) เป็นจิตลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่เกิดจากการสะสมตั้งแต่เด็กและติดตัวมา สาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ (Psychological states) หรือที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์ภายในตน ( Organismic Interaction) เช่น เจตคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นต้น โดยรูปแบบแนวคิดดังกล่าวเชื่อมโยงสู่วิธีการพัฒนาคุณธรรมจรรยาบรรณของบุคคลภายในองค์กร นั้นจึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจรรยาบรรณ บรรยากาศเชิงจรรยาบรรณภายในองค์กร และ บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กร ซึ่งพฤติกรรมที่สังคมต้องการอย่างมากคือ “ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม (Integrity)” โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับความแตกต่างของพนักงานส่วนใหญ่ขององค์กร คือ พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย เพื่อสามารถกำหนดเป็นแนวทางที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาขององค์กรต่อไปได้ในอนาคต

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมาย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในด้านสถานการณ์ ด้านจิตลักษณะ กับจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายภายในองค์กร
2. เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมจากตัวแปรในด้านสถานการณ์ ด้านจิตลักษณะ กับจิตลักษณะตามสถานการณ์ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายภายในองค์กร
3. เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาองค์กรเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายภายในองค์กร

### ความสำคัญของการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยจะทำให้ทราบถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายภายในองค์กร

2. การกำหนดแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการเสริมสร้างความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานซึ่งมีความแตกต่างภายในองค์กร โดยประกอบด้วย 2 แนวทางหลัก ได้แก่

2.1 การศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ทราบเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมหรือการกำหนดนโยบายขององค์กร และ แนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสม

2.2 เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางสำหรับการจัดโปรแกรมการอบรมหรือการพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวกับการสร้างความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมภายในองค์กรให้กับบุคลากรภายในองค์กร

### ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยเป็นแบบการวิจัยผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการวิจัยออกได้เป็น 2 ระยะดังต่อไปนี้

**ระยะที่ 1** เป็นการดำเนินการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในด้านสถานการณ์ ด้านจิตลักษณะ กับจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่มีผลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กร จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นพื้นฐานของการวางแผนแนวคิด การกำหนดและนิยามตัวแปร กำหนดสมมุติฐานการวิจัย การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรเพื่อรวบรวมข้อมูลและทดสอบสมมุติฐานด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กับกลุ่มพนักงานฝ่ายขายบริษัทธุรกิจพาณิชย์ที่ เป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งหมด 1,186 คน ซึ่งเป็นตัวแทนของฝ่ายขาย 1-4 ประกอบด้วยขั้นตอนในการศึกษา ได้แก่

## การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายขายของบริษัทธุรกิจพาณิชย์ที่เป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งหมด 1,186 คน

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

Hair และคณะ (2010) กำหนดวิธีการและเกณฑ์ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์หัตถถอยไว้ 2 ข้อ โดยที่ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวนที่มากกว่าเมื่อใช้เกณฑ์ทั้ง 2 ข้อ คือ 1) กลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่ต่ำกว่า 100 คน และ 2) กลุ่มตัวอย่างต้องมีจำนวนประมาณ 10-20 คนต่อจำนวนตัวแปรต้น 1 ตัวแปร ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 คนต่อหนึ่งตัวแปร ซึ่งตัวแปรต้นในงานวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 19 ตัวแปร สามารถกำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้ที่ 380 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นจำนวน 400 คน

**ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เป็นการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย**

**ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง หน่วยงาน ระดับการศึกษา**

### ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ

1.1 กลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ ประกอบด้วย

1.1.1 บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 5 ตัว ได้แก่

- (1) ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล
- (2) ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- (3) ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ
- (4) ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร
- (5) ด้านจริยธรรมของบุคคล

1.1.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 6 ตัว

ได้แก่

- (1) ความซื่อสัตย์ (Honesty)
- (2) ความไว้วางใจ (Trust)



(3) ความยุติธรรม (Fairness)

(4) ความเสมอภาค (Equal)

(5) การใส่ใจต่อผู้อื่น (Caring)

(6) ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

## 1.2 กลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย

### 1.2.1 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต

5 ตัว ได้แก่

(1) การแสดงออกหรือการแสดงตัว (Extraversion)

(2) มโนธรรมหรือมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

(3) ความสุภาพอ่อนโยน (Agreeableness)

(4) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability)

(5) สติปัญญา (Intellect)

### 1.3 กลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย

ตัวแปรสังเกต 1 ตัว ได้แก่

#### 1.3.1 เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม

## 2. ตัวแปรผล คือ ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกต

2 ตัว ได้แก่

2.1 ความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล

2.2 ความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษา

สัญญาจะปฏิบัติตามหลักการณ์

## 3. ตัวแปรจัดประเภท ประกอบด้วย เจนเนอเรชันของพนักงาน

3.1 เจนเนอเรชันเอ็กซ์ คือผู้ที่เกิดพ.ศ. 2520-2504 ปัจจุบันอายุ

ประมาณ 42-58 ปี

3.2 เจนเนอเรชันวาย คือผู้ที่เกิดในพ.ศ. 2540-2521 ปัจจุบันมีอายุ

ประมาณ 22-41 ปี

**ระยะที่ 2** เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพในการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เหมาะสมสำหรับความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยวิธีการดำเนินการศึกษาวิจัยประกอบด้วย

### **การวิจัยเชิงคุณภาพ**

#### **สนามวิจัย**

สนามวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บริษัทธุรกิจพาณิชย์ที่เป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง เนื่องจากเป็นสถานที่สำหรับกรนัดหมายที่เหมาะสมสำหรับการจัดกิจกรรมการสัมภาษณ์ (Interview) เพื่อให้เกิดความสะดวกในการจัดกิจกรรม

#### **ผู้ให้ข้อมูลหลัก**

การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการยืนยันในการมองหา และกำหนด “แนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาองค์กรต่อการเสริมสร้างความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมภายในองค์กร” ซึ่งเป็นการนำแนวทางของการพัฒนาองค์กรเกี่ยวกับพฤติกรรมความเชื่อตรงภายในองค์กรซึ่งกำหนดไว้จำนวน 4 ไตรมาสในระยะเวลา 1 ปี โดยเป็นการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งจะทำการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้างาน ผู้ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ รวมทั้งหมดจำนวน 7 คน สามารถกำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย

1) ผู้มีองค์ความรู้ทางด้านความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม คุณธรรม จริยธรรม จำนวน 1 ท่าน เช่น คณาจารย์ นักวิจัยที่ทำการศึกษเกี่ยวกับความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม หรือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทางด้านจริยธรรม เป็นต้น หรือเป็นที่ปรึกษาองค์กรที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาล

2) ผู้มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจำนวน 2 ท่าน ซึ่งเป็นตัวแทนจากหน่วยงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายบริหารงานทั่วไป และ ฝ่ายขาย โดยหน้าที่หลักภายในหน่วยงานคือ ผู้ที่มีส่วนในการกำหนดแนวทางของการพัฒนา การฝึกอบรมภายในองค์กร เป็นต้น มีประสบการณ์ในการทำงานภายในองค์กรปัจจุบัน ประมาณ 5-10 ปี ซึ่งเป็นอายุการทำงานเฉลี่ยภายในองค์กร

3) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสำหรับบริหารงานระดับนโยบายภายในองค์กร จำนวน 4 ท่าน โดยเป็นตัวแทนจากผู้บริหารงานทั่วไป และ ผู้บริหารเฉพาะของฝ่ายขาย โดยผู้บริหารที่ทำงานภายในองค์กร มีหน้าที่รับผิดชอบหลักในการพัฒนาองค์กร และมีประสบการณ์ในการทำงานภายในองค์กรปัจจุบัน ประมาณ 5-10 ปี ซึ่งเป็นอายุการทำงานเฉลี่ยภายในองค์กร

## นิยามปฏิบัติการของตัวแปร

1. **ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม** หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกถึงการมีคำพูดตรงกับการกระทำ พูดในสิ่งที่ทำและทำในสิ่งที่พูด การกระทำของพนักงานแสดงถึงค่านิยมที่เขายึดถือ มีการสื่อสารอย่างถูกต้อง ไม่บิดเบือนข้อมูลความเป็นจริง กระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความสุจริตใจ ตรงไปตรงมา วัดได้จากตัวแปรสังเกตจำนวน 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 ความสอดคล้องของการกระทำและคำพูด หมายถึง การกระทำของบุคคลที่รับรู้ถึงความสอดคล้องระหว่างคำพูดกับการกระทำ

1.2 ความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น หมายถึง การกระทำของบุคคลที่รับรู้ถึงความสอดคล้องที่เกิดขึ้นระหว่างหลักการที่กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาว่าจะปฏิบัติตามหลักการนั้น

การวัดความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ผู้วิจัยได้ปรับจากงานวิจัยของ Simons et al (2007) ในส่วนของการพัฒนาแบบวัด ปรับข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา มีการจำแนกระดับความสามารถจากต่ำสุดไปถึงสูงสุด จำนวน 8 ข้อ โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) พนักงานที่ได้คะแนนมากกว่า แสดงว่าเป็นผู้มีระดับความซื่อตรงสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนต่ำกว่า

2. **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม** หมายถึง การที่ผู้นำแสดงออกถึงความประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมถูกต้องตามทำนองครองธรรมทางการปฏิบัติของบุคคลและระหว่างบุคคล เป็นตัวแบบความประพฤติปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรม เพื่อให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม โดยเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ หรือกลุ่มที่กำหนดไว้ ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 ความซื่อสัตย์ (Honesty) หมายถึง การที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ยึดมั่นในความจริงและความถูกต้อง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจาใจโดยไม่ใช้เล่ห์กล ต่อกันเองและผู้อื่น

2.2 ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง การที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่า ผู้นำมีความมั่นคง มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความเป็นผู้นำและมีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง

2.3 ความยุติธรรม (Fairness) หมายถึง การที่ผู้นำแสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

2.4 ความเสมอภาค (Equal) หมายถึง การที่ผู้นำจัดการ หรือต้องปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ก่อให้เกิดประโยชน์กับทุกคน

2.5 การใส่ใจต่อผู้อื่น (Caring) หมายถึง การที่ผู้นำแสดงออกถึงการช่วยเหลือบุคคลให้เจริญเติบโต จนถึงระดับที่เกิดความพึงพอใจหรือเกิดความสำเร็จแห่งตน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและมีคุณค่า

2.6 ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) หมายถึง การที่ผู้นำแสดงออกถึงการพัฒนาตนเองให้รอบรู้ เชี่ยวชาญ แสดงถึงการเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและที่สำคัญคือจะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงามในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม

การวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบวัดจากปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ (2558) และแบบวัดของสุทธาสินี แม้นญาติ (2554) มาปรับข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา โดยเป็นมาตราวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ประเมินผู้บังคับบัญชาของตนเอง ซึ่งการที่พนักงานให้ระดับคะแนนสูงกว่าแสดงว่าระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บังคับบัญชาของพนักงานมีสูงกว่าผู้บังคับบัญชาของพนักงานที่ได้คะแนนต่ำกว่า

**3. บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร** หมายถึง สภาพแวดล้อมภายใน การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

3.1 ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ทำให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน และคำนึงถึงสิ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับคนในองค์กรมากที่สุด ปฏิบัติงานและให้บริการที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการได้อย่างถูกต้อง

3.2 ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ และ มาตรฐานวิชาชีพ

3.3 ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ให้ความสำคัญและกับการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับ วิธีการปฏิบัติงานและนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด

3.4 ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่คำนึงถึงผลประโยชน์ในองค์กร ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และ ทุกคนร่วมกันควบคุมค่าใช้จ่ายขององค์กร

3.5 ด้านจริยธรรมของบุคคล หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่บุคลากรยึดมั่นความเชื่อด้านจริยธรรมของตนเอง เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และตัดสินใจสิ่งใดถูกและสิ่งใดผิดได้ด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน

การวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรม (ECQ) ของ Victor; & Cullen (1990) ปรับให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา และปรับลักษณะของคำถามให้เข้าใจง่าย โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) พนักงานที่ตอบได้คะแนนมากกว่า แสดงว่ามีการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรสูงกว่าพนักงานที่ได้คะแนนต่ำกว่า

**4. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ** หมายถึง ลักษณะนิสัยและพฤติกรรมของแต่ละบุคคลสามารถพิจารณาได้จากรูปแบบของพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ หรือจากการที่บุคคลตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยลักษณะภายนอก และ ภายในที่สังเกตได้จากพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น ประกอบด้วยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

4.1 การแสดงออกหรือการแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะของการชอบเข้าสังคม เปิดเผยตัวตน มีความกระตือรือร้น ตรงไปตรงมา มีลักษณะนิสัยชอบการผจญภัย

4.2 มโนธรรมหรือมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มีความยุติธรรม มีลักษณะที่น่าเชื่อถือได้ ไว้วางใจได้ และสามารถเป็นที่พึ่งพาได้

4.3 สุขภาพอ่อนโยน (Agreeableness) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีการเอื้อเฟื้อไปสู่อารมณ์รับ เชื่อฟังผู้อื่น มีลักษณะสุขภาพเรียบร้อย เป็นมิตรกับบุคคลอื่น มีลักษณะของความอ่อนน้อมถ่อมตน และ ให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่น

4.4 มั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) หมายถึง ลักษณะของพฤติกรรมของบุคคลที่มีความสม่ำเสมอทางด้านอารมณ์ มีความมั่นคง หนักแน่น และไม่หวั่นไหวง่าย มีลักษณะของความสุขุมเยือกเย็น

4.5 สติปัญญา (Intellect) หมายถึง ลักษณะของพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเฉลียวฉลาด มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน ยอมรับฟังเหตุผลของบุคคลอื่น และ มองการณ์ไกล

การวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่พัฒนาจากคิง ตรังต่อจิตร (2553) แบบวัดของปวลัย วรสุต (2547) ภายใต้แนวคิดของดิแกน (Digman, 1989) โดยนำมาปรับข้อความคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา และปรับลักษณะของคำถามให้เข้าใจง่าย โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน)

พนักงานที่ตอบได้คะแนนมากกว่า แสดงว่าเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพ 5 แบบ เหมาะสมกว่าพนักงานที่ตอบได้คะแนนน้อยกว่า

**5. เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม** หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึกและความพร้อมในการกระทำของบุคคลที่มีต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม โดยมีความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ หรือ โทษ ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และความพร้อมในการแสดงออกของพฤติกรรม การวิจัยครั้งนี้วัดเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมใน 3 องค์ประกอบ โดยการสร้างแบบวัดตามขอบเขตเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) พนักงานที่ตอบได้คะแนนมากกว่า แสดงว่ามีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนต่ำกว่า

**6. เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย** หมายถึง กลุ่มของพนักงานภายในองค์กรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขาย 1-4 โดยมีความแตกต่างด้านความคิด พฤติกรรมในการใช้ชีวิต และการทำงานสามารถกำหนดพนักงานภายในองค์กรเป็น 2 กลุ่มดังนี้

6.1 เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ คือผู้ที่เกิด พ.ศ. 2520-2504 ปัจจุบันอายุประมาณ 42-58 ปี

6.2 เจนเนอเรชั่นวาย คือผู้ที่เกิดใน พ.ศ. 2540-2521 ปัจจุบันมีอายุประมาณ 22-41 ปี

**7. แนวทางการพัฒนา** หมายถึง แนวทางในการส่งเสริมความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายภายในองค์กร

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้เป็น การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงาน ฝ่ายขายเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์และเงินเนอเรชั่นวายของบริษัทธุรกิจพาณิชย์ที่เป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าประเภทอาหารและเครื่องดื่ม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและแนวคิดที่สำคัญ รวมทั้งรวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

#### งานวิจัยระยะที่ 1

1. ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม
2. รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม
3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
4. บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร
5. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
6. เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม
7. เงินเนอเรชั่นภายในองค์กร

#### งานวิจัยระยะที่ 2

8. แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการพัฒนาความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม
9. กรอบแนวคิดในการวิจัย
10. สมมติฐานการวิจัย

โดยมีรายละเอียดดังนี้



## ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม

การศึกษาโดยการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม พร้อมทั้งการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานฝ่ายขายเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์และเงินเนอเรชั่นวายของบริษัทธุรกิจพาณิชย์ที่เป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าประเภทอาหารและเครื่องดื่ม

### 1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ซึ่งมีความสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงต่อบุคคลและส่งผลกระทบต่อองค์กร ประกอบด้วยรายละเอียดที่สำคัญดังนี้

ในการศึกษาด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมประกอบด้วยทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มทฤษฎีปัญญานิยม ด้วยแนวคิดและทฤษฎีในกลุ่มนี้เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นถึงสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจมนุษย์ และในส่วนที่เกี่ยวกับเรื่องของความรู้ในลักษณะของสิ่งที่มีมนุษย์จำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อมและก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรม และนำไปสู่พฤติกรรมเชิงจริยธรรม

**1.1.1 ทฤษฎีทางสติปัญญา (Cognitive Theory)** จากการศึกษาของเพียเจต์ (Piaget, 1960) เชื่อว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ทุกคนมีความพร้อมที่จะมีปฏิสัมพันธ์และปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมตั้งแต่เกิด เพราะมนุษย์ทุกคนหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมซึ่งต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ผลจากกระบวนการดังกล่าวจะทำให้มนุษย์เกิดพัฒนาการของเขาว์ปัญญา การพัฒนาสติปัญญาและความคิดของมนุษย์จะต้องอาศัยทั้งการจัดรวบรวมและการปรับตัวดังกล่าว ซึ่งลักษณะพัฒนาการที่เกิดขึ้นจะดำเนินอย่างค่อยเป็นค่อยไป จะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล โดยมีองค์ประกอบสำคัญที่เสริมพัฒนาการทางสติปัญญา 4 องค์ประกอบคือ 1) วุฒิภาวะ (maturation) คือการเจริญเติบโตทางด้านสรีรวิทยามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสติปัญญาและความคิด โดยเฉพาะเส้นประสาทและต่อมไร้ท่อ 2) ประสบการณ์ (experience) ประสบการณ์เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาด้านสติปัญญา เพราะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทุกครั้งที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งประสบการณ์ที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติและประสบการณ์เกี่ยวกับการคิดหาเหตุผลและทางคณิตศาสตร์ ซึ่งสามารถนำมาใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน 3) การถ่ายทอดความรู้ทางสังคม (social transmission) คือการที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดความรู้ด้านต่าง ๆ จากบุคคลรอบข้าง เช่น พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู เป็นต้น และ 4) กระบวนการพัฒนาสมดุล (equilibration) คือการควบคุมพฤติกรรมของตนเองซึ่งอยู่ในตัวของแต่ละบุคคลเพื่อปรับสมดุลของพัฒนาการทางสติปัญญาและความคิดไปสู่ขั้นที่สูงกว่า



การพัฒนาการคุณธรรมและจริยธรรมของมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 3 ชั้น และสามารถนำมาเป็นหลักเกณฑ์ในการแบ่งชั้นพัฒนาการทางจริยธรรม ได้ดังนี้

1. ชั้นก่อนจริยธรรม (Pre-moral Stage) ในช่วงตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 2 ปี เป็นชั้นที่ยังไม่มีความสามารถในการรับรู้สิ่งแวดล้อม และระบบกฎเกณฑ์ได้ แต่ยังมีความต้องการทางกาย ซึ่งต้องการการตอบสนอง ดังนั้น การกระทำ จะพึงกระทำ เพื่อสนองความต้องการของตนเอง โดยที่ไม่คำนึงถึงผู้อื่น

2. ชั้นเชื่อฟังคำสั่ง (Heteronomous Stage) (ระหว่างอายุ 2-8 ปี) เด็กจะสามารถรับสภาพแวดล้อมและบทบาทของตนเองต่อผู้อื่น รู้จักเกรงกลัวผู้ใหญ่ โดยเห็นว่าคำสั่งหรือกฎเกณฑ์เป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติตามโดยไม่สนใจถึงผลที่จะตามมา

3. ชั้นยึดหลักแห่งตน (Autonomous Stage) (ระหว่างอายุ 8-10 ปี) เด็กในวัยนี้จะมีพัฒนาการทางด้านสติปัญญาสูงขึ้น คลายความเกรงกลัวอำนาจจากภายนอก สามารถใช้ความคิดอย่างมีเหตุผลและประสบความสำเร็จประกอบ การตัดสินใจ สามารถประเมินความถูกต้องโดยดูจากเจตนาของผู้กระทำและตั้งเกณฑ์ของตนเองได้

เพียเจตต์ (Piaget, 1960) ได้ทำการวัดพัฒนาการทางจริยธรรมโดยการสร้างแบบสร้างแบบสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยลักษณะของข้อคำถามจะเกี่ยวข้องกับสถานการณ์คู่ (Story Pair) ในรูปแบบของสถานการณ์ที่มีความคล้ายคลึงกัน โดยจะมีความแตกต่างกันในด้านของการแก้ไขปัญหา ซึ่งจากการศึกษาดังกล่าวสามารถนำมากำหนดเป็นเกณฑ์ของการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมไว้ 6 เกณฑ์ ดังนี้

1. การตัดสินใจจากเจตนากระทำ (Intentionality in Judgment) กล่าวคือ เด็กเล็กมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจจากปริมาณที่เกิดขึ้น แต่สำหรับเด็กโตจะตัดสินใจจากความตั้งใจหรือเจตนาของการกระทำของบุคคลนั้น

2. การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องของบุคคลอื่น (Relativism in Judgment) กล่าวคือ เด็กเล็กจะตัดสินใจการกระทำว่าถูกหรือผิดโดยการเชื่อว่าคนอื่นก็คิดเช่นเดียวกัน และเชื่อว่าความเห็นของผู้ใหญ่ย่อมถูกเสมอ สำหรับเด็กโตนั้น จะตัดสินใจตามสถานการณ์

3. ความไม่เกี่ยวข้องกับบทลงโทษ (Independence or section) กล่าวคือ เด็กเล็กมักจะตัดสินใจการกระทำว่าดีหรือไม่ดี เพราะจะทำให้ถูกลงโทษ สำหรับเด็กโตจะตัดสินใจการกระทำว่าไม่ดีเพราะสิ่งนั้นจะไปขัดกับกฎเกณฑ์และจะเกิดอันตรายกับบุคคลอื่น

4. การใช้ระบบตาต่อตา (Use of Reciprocity) สำหรับเด็กเล็กมักจะไม่ใช่ระบบตาต่อตาในการพิจารณาตัดสินบุคคล แต่ในเด็กโตจะใช้บ่อย

5. การใช้บทลงโทษเพื่อล้างบาปและดัดนิสัย (Use of Punishment as restitution and reform) ในเด็กเล็กจะสนับสนุนให้มีการลงโทษอย่างหนัก เพื่อดัดนิสัยผู้กระทำผิด ส่วนเด็กโตจะมีความคิดเช่นนี้น้อยลง

6. การยึดหลักธรรมชาติของความโชคร้าย (Naturalist views of misfortune) โดยมีความคิดว่าถูกพระเจ้าลงโทษ

จากแนวทางดังกล่าวเพียงเจตต์พบว่ากระบวนการที่ทำให้เด็กเปลี่ยนแปลงเกิดจากการพัฒนาทางความคิดและความเข้าใจ (Cognitive Development) ประกอบด้วย 4 ขั้นดังนี้

1. ขั้นประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหว (The sensory motor period) ระยะตั้งแต่เกิดจนถึงอายุประมาณ 2 ปี การรับรู้ทางประสาทสัมผัสในระดับง่าย ๆ จะทำให้เกิดพัฒนาการทางเชาวน์ปัญญาและความคิด เด็กจะค่อย ๆ มีโอกาสสร้างความคิดของสิ่งของที่ได้พบเห็นและจัดกระทำด้วยตนเองในตอนปลายของขั้นนี้ จะเริ่มพัฒนาเรื่องความคงที่ของขนาดและรูปร่างของวัตถุและค้นพบความถาวรของวัตถุ

2. ขั้นความคิดก่อนการปฏิบัติการ (The period preoperational thought) ช่วงอายุประมาณ 2-7 ปี เด็กจะเริ่มใช้ภาพแทนวัตถุและเหตุการณ์เลียนแบบบุคคลอื่นได้ และพัฒนาอย่างรวดเร็วในช่วงอายุ 2-4 ปี พฤติกรรมในระยะแรกจะเป็นแบบยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง (Egocentric) ลักษณะนี้จะลดลงในอายุประมาณ 6-7 ปี ซึ่งเป็นระยะที่เด็กมีพัฒนาการทางภาษาอย่างรวดเร็ว เริ่มพัฒนาความคิดหาเหตุผล

3. ขั้นปฏิบัติการด้วยรูปธรรม (The period of concrete operation) ช่วงอายุประมาณ 7-11 ปี เป็นขั้นที่เด็กมีความคิดแบบตรรกศาสตร์ ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวข้อง กับวัตถุหรือสถานการณ์ที่สามารถมองเห็นหรือจับต้องได้ (Concrete) พัฒนาการทางความคิดสูงขึ้น มีแบบแผนการค้นหาคำความจริงเกี่ยวกับวัตถุและสิ่งแวดล้อม

4. ขั้นปฏิบัติการด้วยนามธรรม (The period of formal operation) ช่วงอายุประมาณ 11-15 ปี เป็นขั้นสูงสุดของพัฒนาการทางเชาวน์ปัญญาและความคิด เด็กจะสามารถคิดค้นหาคำเหตุผลนอกเหนือจากข้อมูลที่มีอยู่ สามารถแก้ปัญหทั้งรูปธรรมและนามธรรมได้โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์

ดังนั้นจากแนวคิด สามารถสรุปได้ว่า ความคิดของบุคคลในแต่ละขั้นของจริยธรรม มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ และมีโครงสร้าง (Structure) ที่ชัดเจน มีการเจริญตามลำดับขั้นตอนของการพัฒนา โดยพัฒนาการทางจริยธรรมจะแฝงอยู่ในพฤติกรรมและกฎเกณฑ์ของเด็ก

ในทุกช่วงอายุการเปลี่ยนแปลงทางด้านจริยธรรมจากขั้นหนึ่งไปสู่อีกขั้นหนึ่งนั้น เป็นผลที่เกิดจากการใช้ความคิดและสติปัญญาของแต่ละคน

**1.1.2 ทฤษฎีพัฒนาการของเหตุผลเชิงจริยธรรม (The cognitive theory of development of moral reasoning ability)** สำหรับทฤษฎีพัฒนาการของเหตุผลเชิงจริยธรรม (The cognitive theory of development of moral reasoning ability) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาโดยนักจิตวิทยา ชื่อ Lawrence Kohlberg ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ใน Harvard University โดยเสนอทฤษฎีนี้ตามพื้นฐานจากทฤษฎีพัฒนาการของการรู้การคิดของ Jean Piaget แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการทางจริยธรรมของเพียเจต์ได้รับการแผ่ขยายออกไป และได้มีการศึกษาที่สอดคล้องกัน โดย Kohlberg (1976) ได้นำแนวคิดนี้มาทำการศึกษาต่อ เพื่ออธิบายถึงขั้นตอนของการพัฒนาทางจริยธรรมโดยใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

โคลเบอร์กมีความเชื่อว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการบรรลุวุฒิภาวะเชิงจริยธรรมพร้อมกับการพัฒนาด้านอื่น ๆ ด้วย Kohlberg (1976) มีความเชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์จะต้องเป็นไปตามลำดับขั้นไม่มีการข้ามขั้นแต่สามารถกระตุ้นให้เกิดเร็วขึ้นได้โดยวิธีการที่เหมาะสมและพัฒนาการทางจริยธรรมจะเกิดได้ก็ด้วยการนำประสบการณ์ทางสังคมความสามารถใช้เหตุผลขั้นต่ำมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาความคิดเชิงเหตุผลขั้นสูงและการใช้เหตุผลขั้นต่ำก็จะถูกใช้น้อยลง

พัฒนาการทางจริยธรรมสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ 6 ขั้น มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน ดังนี้

**ระดับที่ 1 ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Pre – Conventional Level)** เด็กในระดับนี้จะตัดสินใจเลือกกระทำ ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผู้อื่น ในระดับนี้บุคคลจะขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจเหนือตน ระดับนี้เด็กจะมีอายุประมาณ 2 – 10 ปี แบ่งได้เป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 ขั้นหลักการหลบหลีกการถูกลงโทษ (The Punishment and Obedience Orientation) เด็กจะปฏิบัติตามผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่าตน เพราะกลัวการถูกลงโทษ เช่น ไม่กล้าหนีเรียนเพราะกลัวครูตัดคะแนน เป็นต้น (พบในเด็กอายุ 2 – 7 ปี)

สาเหตุที่เด็กวัยนี้ใช้ความกลัวถูกลงโทษเป็นเหตุผลในการตัดสินใจเลือกกระทำนั้น เนื่องจากเด็กยังไม่มีประสบการณ์หรือการรับรู้ทางสังคมที่เพียงพอ และยังไม่เข้าใจในความคิดของผู้อื่นซึ่งเป็นเรื่องของนามธรรม เด็กจึงรับรู้และตัดสินใจเลือกกระทำต่าง ๆ ตามสิ่งที่ปรากฏให้เห็นเป็นรูปธรรม

ขั้นที่ 2 ขั้นหลักการแสวงหารางวัล (The Instrumental Relativist Orientation) เด็กจะทำตามกฎเกณฑ์เพราะเห็นว่าเป็นเครื่องมือที่ทำให้ได้สิ่งที่ต้องการ โดยมุ่งการตอบแทนทางกายและวัตถุมากกว่าในเรื่องของนามธรรม (พบในเด็กอายุ 7 – 10 ปี)

สาเหตุที่เด็กวัยนี้ ใช้การได้รับการตอบสนองของความต้องการของตนเอง เป็นเหตุผลในการตัดสินใจความถูกต้องของการกระทำ เนื่องจากเด็กอายุ 7-10 ปี มีความรู้และประสบการณ์ทางสังคมเพียงพอที่จะรับรู้ได้ว่า แต่ละบุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน และมีความขัดแย้งเกิดจากทุกคนต้องการได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนเอง เนื่องจากเด็กวัยนี้มีข้อจำกัดด้านสติปัญญา จึงตอบสนองเป็นรูปธรรมมากกว่านามธรรม

ผู้ใหญ่ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมจะรักในขั้นนี้จะมีเหตุผลในการทำหรือไม่ทำอะไร เช่น ทำแล้วไม่คุ้ม ทำหน้าที่ที่ต้องขอสิ่งตอบแทน มิฉะนั้นจะไม่ทำ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2555)

**ระดับที่ 2 ระดับตามกฎเกณฑ์ (Conventional Level)** ระดับบุคคลจะทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่ม กระทำตามกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ เพราะต้องการเป็นที่ยอมรับ จะเลียนแบบหรือคล้อยตามบุคคลในกลุ่ม เพื่อปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของสังคม โดยไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นในขณะนั้น ระดับนี้เด็กจะมีอายุประมาณ 10 – 16 ปี แบ่งได้เป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 3 ขั้นใช้หลักการทำตามผู้อื่นเห็นชอบ (The Enter Personal) เด็กจะกระทำในสิ่งที่ตนคิดว่าคนอื่น จะเห็นด้วยและพอใจ ลักษณะเด่นคือ การคล้อยตามเพื่อการเป็นที่ยอมรับของเพื่อน โดยจะกระทำตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสังคมอย่างเคร่งครัด (พบในเด็กอายุ 10 – 13 ปี)

สาเหตุที่เด็กวัยนี้ ใช้การได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหรือสังคม เป็นเหตุผลในการตัดสินใจความถูกต้องของการกระทำ เนื่องจากเด็กในช่วงอายุ 10-13 ปี สามารถที่จะเรียนรู้และเข้าใจได้ว่า การคาดหวังของคนอื่นมีผลต่อตนเองและรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา

ส่วนผู้ใหญ่ที่จริยธรรมหยุดชะงักในขั้นนี้จะเป็นผู้กระทำการใด ๆ โดยเห็นแก่พวกพ้อง เครือญาติ และเพื่อนฝูงมากกว่าจะตัดสินใจกระทำสิ่งใดเพื่อส่วนร่วม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2555)

ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ของสังคม ตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ทางสังคม (The Law and Order Orientation) ในระดับนี้บุคคลจะเข้าใจและมองเห็นความสำคัญของกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ บรรทัดฐานของสังคม ถือว่าตนมีหน้าที่ทำตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสังคมอย่างเคร่งครัด (พบในเด็กอายุ 13 – 16 ปี)

สาเหตุที่วัยรุ่น ยึดถือความเป็นระเบียบและกฎเกณฑ์ของสังคม เป็นเหตุผลในการตัดสินใจความถูกต้องของการกระทำ เนื่องจากช่วงอายุ 13-16 ปี บุคคลสามารถเรียนรู้และเข้าใจความเป็นอยู่ของบุคคลในสังคมได้อย่างเป็นระบบ เช่น ทุกคนต้องรับผิดชอบต่อบทบาทและหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของสังคม ซึ่งจะช่วยให้สังคมเจริญก้าวหน้าและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่สงบสุข

สำหรับผู้ใหญ่ที่จริยธรรมหยุดชะงักในส่วนี้ บุคคลนั้นจะกระทำการใด ๆ โดยอ้างกฎ ระเบียบ เป็นสำคัญ โดยไม่สนใจประโยชน์ส่วนร่วม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2555)

**ระดับที่ 3 ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Post Conventional Level)** ในระดับนี้ บุคคลจะตัดสินใจขัดแย้งต่าง ๆ ด้วยการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบด้วยตนเองพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง หลุดพ้นจากกฎเกณฑ์ของสังคม แบ่งได้เป็น 2 ชั้น คือ

ชั้นที่ 5 หลักการทำตามคำมั่นสัญญาหรือมีเหตุผลเคารพตนเอง (Social Contract Legalistic Orientation) บุคคลจะเห็นความสำคัญของชนหมู่มาก เคารพตนเอง เคารพมติที่มาจาก การลงความเห็น มีเหตุผล ถือว่ากฎเกณฑ์ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงได้โดยยึดประโยชน์และความถูกต้อง คำนี้ถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นใหญ่ (พบในผู้ที่มีอายุ 16 ปี ขึ้นไป ได้แก่ วัยรุ่นตอนปลายและผู้ใหญ่)

สาเหตุที่บุคคลอายุ 16 ปีขึ้นไป ยึดถือคำมั่นสัญญา เป็นเหตุผลในการตัดสินใจความถูกต้องของการกระทำนั้น เนื่องจากบุคคลวัยนี้มีความสามารถในการควบคุมและบังคับตนเองให้ประพฤติ ปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับตนเองและผู้อื่นได้ นอกจากนั้นยังเป็นวัยที่ต้องการได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลที่มีสัจจะและมีอุดมการณ์

ชั้นที่ 6 การทำตามหลักอุดมคติสากล (The Universal Ethical Principle) บุคคลจะสำนึกถึงคุณค่าของความถูกต้อง โดยคำนึงถึงเหตุผลอย่างกว้างขวาง คำนี้ถึงประโยชน์ของส่วนรวม และปฏิบัติตามความถูกต้องนั้นอย่างไม่หวั่นไหว มีความละเอียดต่อการทำความชั่ว มีความยึดหยุ่นทางจริยธรรมเพื่อจุดมุ่งหมายอันเป็นอุดมคติที่ยิ่งใหญ่ มีหลักธรรมประจำใจของตนเอง ผู้ที่มีหลักการตัดสินใจในขั้นส่วนมากเป็นผู้ใหญ่ตอนกลาง

สาเหตุที่วัยผู้ใหญ่ ยึดถือหลักการของจริยธรรมสากลเป็นเหตุผลในการตัดสินใจความถูกต้องของการกระทำ เนื่องจากบุคคลที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป สามารถไตร่ตรองและตัดสินใจเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมได้ด้วยตนเอง และมีความตั้งใจที่จะประพฤติปฏิบัติตามหลักศีลธรรมมากกว่าการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม



ทั้งนี้ สามารถสรุประดับจริยธรรมและขั้นการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์กได้  
ดังนี้

ตาราง 1 ระดับจริยธรรมและขั้นการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก

ระดับจริยธรรม	ขั้นตอนการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม
1. ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Pre – Conventional Level) อายุ 2 – 10 ปี	ขั้นที่ 1 ขั้นหลักการหลบหลีกการถูกลงโทษ (The Punishment and Obedience Orientation) ขั้นที่ 2 ขั้นหลักการแสวงหารางวัล (The Instrumental Relativist Orientation)
2. ระดับตามกฎเกณฑ์ (Conventional Level) อายุ 10 – 16 ปี	ขั้นที่ 3 ขั้นใช้หลักการทำตามผู้อื่นเห็นชอบ (The Enter Personal) ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ของสังคม ตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ทางสังคม (The Law and Order Orientation)
3. ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Post Conventional Level) อายุ 16 ปีขึ้นไป	ขั้นที่ 5 หลักการทำตามคำมั่นสัญญาหรือมีเหตุผลเคารพตนเอง (Social Contract Legalistic Orientation) ขั้นที่ 6 การทำตามหลักอุดมคติสากล (The Universal Ethical Principle)

หากพิจารณาจากแนวคิดของโคลเบอร์ก ซึ่งได้จำแนกระดับของพัฒนาการตัดสินใจศีลธรรมเป็น 6 ระดับ จากระดับที่มีโครงสร้างของการให้เหตุผลเชิงศีลธรรม ที่ซับซ้อนน้อยไปสู่ระดับที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ดังต่อไปนี้ (Remier, Paolitto & Hersh, 1990 อ้างจาก สมสิทธิ์ อัสตรนธิ และ กาญจนา ภูครองนาค, 2555)

ระดับที่ 1 ศีลธรรมแบบภายใต้กฎเกณฑ์ของผู้อื่น (Heteronomous morality) ในระดับนี้สิ่งที่ถูกต้องคือการเชื่อฟังกฎหรือคำสั่งของผู้มีอำนาจที่มาพร้อมกับบทลงโทษ รวมถึงการหลีกเลี่ยงความเสียหายทางกายภาพที่จะเกิดขึ้นกับคนและสิ่งของ เด็กในระดับนี้จะมีทรรศนะแบบที่เริ่มก้าวออกการเอาตนเองเป็นศูนย์กลาง เริ่มรับรู้มุมมองของคนอื่น ๆ ได้ทีละคน แต่ก็ไม่สามารถเชื่อมโยงทรรศนะของหลายคนเข้าด้วยกัน เหตุผลต่อการกระทำที่ถูกต้องอยู่ที่การหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษและอำนาจที่เหนือกว่า

ระดับที่ 2 ความเป็นปัจเจก ประโยชน์ที่จะได้รับ และการแลกเปลี่ยน (Individualism, Instrumental purpose, and Exchange) ในระดับนี้สิ่งที่ถูกต้องคือการทำตามกฎเฉพาะเมื่ออยู่ในความสนใจหลักของตน การทำตามความสนใจและความต้องการของตนเอง และปล่อยให้ผู้อื่นได้ทำแบบเดียวกัน รวมไปถึงความยุติธรรมและการแลกเปลี่ยนหรือการทำตามข้อตกลงที่เท่าเทียมกัน เด็กในระดับนี้จะเริ่มถอยห่างออกจากการรับรู้เบื้องหน้าแล้วมองเห็นปัญหาได้อย่างมีระยะห่าง เริ่มใช้ตรรกะเหตุผลแบบเป็นรูปธรรมจับต้องได้ เริ่มเชื่อมโยงมุมมองต่างๆ เข้าด้วยกันได้ และเห็นว่าความต้องการของผู้อื่นมิได้ตายตัว หากแต่อาจเปลี่ยนแปลงไปได้ตามสถานการณ์หรือพฤติกรรมที่ได้ตอบกัน มีมาตรฐานที่เกิดขึ้นในพัฒนาการระดับนี้ นั่นคือ ความยุติธรรมที่ว่าด้วยเหตุผลและความต้องการของตัวเอง

ระดับที่ 3 ความคาดหวังร่วม สัมพันธภาพ และการทำตามกันและกัน (Mutual interpersonal expectations, Relationship, and Interpersonal conformity) ในระดับนี้ สิ่งที่ต้องคือการใช้ชีวิตตามความคาดหวังของบุคคลใกล้ชิด เช่น การเป็นลูกที่ดี พี่ที่ดี หรือเพื่อนที่ดี เป็นต้น การมีความใส่ใจคนอื่น รวมถึงการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน เช่น การมีความไว้วางใจ ซื่อสัตย์ เคารพ และรู้บุญคุณ เด็กในระดับนี้จะเริ่มเปลี่ยนย้ายมุมมองจากความสนใจของตนเองมาสู่ความสนใจร่วมหรือมาตรฐานของกลุ่มหรือสังคมของบุคคลใกล้ชิด เริ่มมีการใช้ความคิดเป็นแบบนามธรรม ส่วนศักยภาพการสวมบทบาทก็พัฒนาไปสู่ขั้นที่สามารถก้าวออกจากความสัมพันธ์แบบสองบุคคลมาสู่การมีมุมมองแบบบุคคลที่สาม เช่น การเข้าใจได้ว่าคนอื่น จะมองเราอย่างไรเวลาที่เรากำลังทะเลาะกับอีกคนหนึ่งอยู่ เป็นต้น เริ่มการรับรู้ความคาดหวังจากผู้คนรอบตัวที่มาตัดสินตัวเรา และบอกว่าเราควรทำอะไร และเชื่อมโยงทรรศนะของตนเข้ากับกฎใหม่ของกลุ่ม เหตุผลต่อการกระทำที่ถูกต้องอยู่ที่ความต้องการเป็นตนดีในสายตาของทั้งตัวเองและผู้อื่น การใส่ใจผู้อื่น การเชื่อในกฎร่วม รวมถึงความต้องการที่จะรักษากฎเกณฑ์ที่เกื้อหนุนแบบอย่างของพฤติกรรมที่ดี

ระดับที่ 4 ระบบและสำนึกทางสังคม (Social system and conscience) ในระดับนี้สิ่งที่ถูกต้องคือการทำตามหน้าที่ การนำพาต่อกฎหมาย รวมถึงการช่วยเหลือสังคม กลุ่มและองค์กร คนในระดับนี้จะเริ่มสามารถสวมบทบาทที่เข้าถึงทรรศนะและมุมมองร่วมของผู้คนโดยทั่วไปได้ กล่าวคือเป็นมุมมองเชิงระบบสังคมใหญ่ ซึ่งครอบคลุมทั้งหมดที่คนๆ นั้นมีส่วนร่วมอยู่ เช่น องค์กร ชุมชนหรือระบบกฎหมาย ระบบความเชื่อ ซึ่งเป็นตัวกำหนดบทบาทและกฎเกณฑ์อีกที่ แยกแยะทรรศนะของสังคมออกจากข้อตกลงร่วมของกลุ่ม สามารถรับรู้ความสนใจของกลุ่ม

ตนเองและนำมาเปรียบเทียบกับความสนใจของสังคมส่วนร่วมได้ เหตุผลต่อการกระทำที่ถูกต้องอยู่ที่การรักษาให้ระบบ องค์การหรือสังคมโดยรวมไปต่อได้

ระดับที่ 5 สัญญาหรือประโยชน์สาธารณะและสิทธิส่วนบุคคล ( Social contract or utility and Individual rights) ในระดับนี้สิ่งที่ถูกต้องคือการตระหนักว่าแต่ละคนย่อมมีการให้คุณค่าและความคิดเห็นที่หลากหลาย และคุณค่ากฎเกณฑ์เหล่านั้นก็สอดคล้องสัมพันธ์กับกลุ่มพวกเขา การมีกฎเกณฑ์เชิงสัมพัทธ์ที่เป็นไปเพื่อความเที่ยงธรรมและเป็นสัญญาทางสังคม คนในระดับนี้จะเรียนรู้ที่จะรับมือกับความแตกต่างหลากหลายภายนอกระบบสังคมของตนหรือแม้แต่ความขัดแย้งพื้นฐานภายในระบบสังคมของตน เริ่มนิยามความหมายของอัตลักษณ์ ค้นหาจุดสมดุลระหว่างสิทธิส่วนบุคคลกับข้อผูกพันทางสังคม และเห็นว่าสัญญาทางสังคมเป็นไปเพื่อบรรณาการมุมมองต่าง ๆ ของแต่ละคน และตอบสนองสิทธิและความต้องการพื้นฐานของกันและกันได้โดยชอบธรรม โดยอิสระ และ ไม่ได้เป็นสูตรสำเร็จที่ตายตัว นอกจากนี้ยังพบว่าพรรคชนะทางศีลธรรมและกฎหมายบางครั้งก็ขัดแย้งและไปด้วยกันไม่ได้ เหตุผลต่อการกระทำที่ถูกต้องอยู่ที่ความรู้สึกว่าข้อผูกพันทางกฎหมายเป็นสัญญาทางสังคมที่เป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของส่วนร่วมและขณะเดียวกันก็ปกป้องสิทธิพื้นฐานของทุกคน

ระดับที่ 6 หลักจริยธรรมสากล ( Universal ethical principles) ในระดับนี้สิ่งที่ถูกต้อง คือการทำตามหลักการทางจริยธรรมที่ตนเองเลือก กฎหมายหรือข้อตกลงทางสังคมจะมีผลก็ต่อเมื่ออยู่บนหลักการเหล่านี้ ซึ่งเป็นหลักการสากลแห่งความยุติธรรม นั่นคือการทำให้มีความเท่าเทียมกันในสิทธิและเคารพศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ในฐานะปัจเจกอย่างเสมอหน้า ความเป็นมนุษย์คือข้อยุติในตัวเอง คนในระดับนี้จะสามารถสวมบทบาทในเชิงอุดมคติ นั่นคือ การตัดสินใจเชิงศีลธรรมของเขาเข้าเกณฑ์แห่งการสลับบทบาทกันได้ (Reversibility) สม่าเสมอและดีงามเป็นสากล ซึ่งเป็นการตัดสินใจในแบบที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะสามารถยอมรับในความต้องการนั้นได้ เหตุผลต่อการกระทำที่ถูกต้องอยู่ที่ความเชื่อในฐานะของบุคคลผู้มีเหตุผลที่สามารถนำพาต่อหลักจริยธรรมสากลและการมีกระทำที่มุ่งมั่นต่อหลักการเหล่านั้น

**สามารถสรุปจากแนวคิดได้ว่า** สติปัญญาของบุคคลแต่ละบุคคลมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางจริยธรรม เป็นส่วนที่สำคัญและมีผลต่อการพัฒนาทางจริยธรรม แต่สติปัญญาอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการพัฒนาทางจริยธรรม จะต้องมีส่วนกระตุ้นหรือสภาวะจากภายนอกมาร่วมด้วย ซึ่งทั้งเพียเจต์ (Piaget) และ คอลเบอร์ก (Kohlberg) ต่างมองตรงกันว่าพัฒนาการทางจริยธรรมเกิดจากอิทธิพลระหว่างพัฒนาการของสติปัญญา (Cognitive development) กับ



ประสบการณ์ทางสังคม ( Social experience) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2555)

**จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว** พบว่าความซื่อตรงเป็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรม โดยเป็นการเกิดขึ้นจากจิตเป็นส่วนหนึ่งดำเนินการและสั่งการให้เกิดรูปแบบพฤติกรรมนั้น โดยมีอิทธิพลในการแสดงพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพ คือประสบการณ์ในชีวิต สภาพแวดล้อม และผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาด้านสติปัญญาและมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางจริยธรรม จากแนวคิดดังกล่าวนี้นำไปสู่การศึกษาวิจัยที่สามารถเห็นถึงตัวแปรเหตุ คือ ภาวะผู้นำ บรรยากาศภายในองค์กร และ บุคลิกภาพ ซึ่งมีตัวแปรผลคือความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม

## 1.2 ความสำคัญของความซื่อตรง (Integrity)

Person of Integrity หรือการเป็นผู้ยึดมั่นในความชอบธรรม การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม คือ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ อรพินทร์ ชูชม (2542) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมที่ทำให้บุคคลได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรม คือ การเอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีเยี่ยม มีความเอื้อเฟื้อเห็นอกเห็นใจผู้อื่นได้รับความลำบาก เป็นคนอ่อนหวาน พุดจาสุภาพ มีอารมณ์ดีอยู่เสมอ ไม่โกรธง่าย ไม่ขี้แค้นเมื่อผู้อื่นทำผิด ช่วยเหลืองานสังคมด้วยความเต็มใจ ไม่ท้อแท้ต่องานแม้งานจะต้องใช้เวลานานและยุ่งยาก รู้จักใช้จ่ายไม่ซื่อของฟุ่มเฟือย สามารถฟังวิจารณ์ตนเองจากเพื่อนได้ กล่าวยอมรับความจริงเมื่อทำผิดจริง กล่าวแสดงความคิดเห็น มีความยุติธรรม รู้จักปรับตัวดี มีความคิดสร้างสรรค์ และ สุทธิ พนาวรร (2552) ได้อธิบายเกี่ยวกับ Integrity ซึ่งเป็นลักษณะของที่ตั้งตนอยู่บนความถูกต้อง โดยอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วย “ศีลธรรม” “จรรยาบรรณ” “จริยธรรม” “ความซื่อสัตย์” “ความตรงไปตรงมา” “การไม่โกง” “การไม่เบียดบังผลประโยชน์ส่วนรวมมาเป็นส่วนตัว” ย่อมถือได้ว่าเป็นผู้ที่มี “Integrity” ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญและมีความจำเป็นของบุคคลภายในองค์กร นอกจากนี้ ศูนย์สาธารณประโยชน์และประชาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และ องค์กรความโปร่งใสของประเทศไทย (2557) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมในการทำงานนั้น ควรยึดมั่นในความสัตย์จริงและในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม มีความซื่อตรงและมีเจตนาบริสุทธิ์ ปฏิบัติต่อตนเองและผู้อื่น ไม่คิดโกง การพูดความจริง ไม่ลัทธิโมย ทำตัวเป็นที่น่าเชื่อถือ ทำตามสัญญาตรงไปตรงมา กล่าวเปิดเผยความจริง รู้จักแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวม

ศาสตราจารย์สตีเฟ่น แอล. คาร์เตอร์ แห่งมหาวิทยาลัยเยล เสนอว่า การที่บุคคลจะมี “Integrity” จะต้องมีการปฏิบัติครบ 3 ขั้นตอน (ธานินทร์ กรัยวิเชียร : 2552) ประกอบด้วย

1. สามารถแจกแจงได้ว่าสิ่งใดผิดสิ่งใดถูก
2. กล้าที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง แม้จะต้องเสี่ยงต่อการเสียผลประโยชน์
3. ประกาศให้ผู้อื่นรู้ว่าตนเองตั้งในกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและชอบธรรม

กิริติ บุญเจือ (2542) ได้กล่าวเกี่ยวกับจริยธรรมสำคัญในตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความซื่อตรงว่า ความซื่อตรง ได้แก่ การพูดและปฏิบัติตรงตามความคิดและความเข้าใจของเจ้าตัว เรียกว่าพูดตามตรงและประพฤติสุจริต และได้กล่าวถึงความสำคัญของความซื่อตรงไว้ดังนี้

1. ความซื่อตรงเสริมบุคลิกภาพ คนซื่อตรงย่อมมีความสมบูรณ์ในความคิดและการกระทำเพราะไม่มีความขัดแย้งกันระหว่างความคิดคำพูดและการกระทำ

2. ความซื่อตรงเสริมมิตรภาพทำให้ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นไปอย่างราบรื่น คนไม่ซื่อตรงไม่ได้รับความไว้วางใจทำให้เสียผลประโยชน์ที่ควรจะได้ทั้งตัวเองและสังคม

3. ความซื่อตรงเสริมความมั่นคงแก่สังคม สังคมจะอยู่ได้เป็นปึกแผ่นก็เพราะสมาชิกมีความไว้วางใจกันเป็นส่วนมากถ้าหากไม่ไว้วางใจกันเลยจะออกกฎหมายควบคุมให้รัดกุมอย่างไรก็ไม่ได้ผลเพราะมีช่องโหว่ให้คนฉลาดปลิ้นปล้อนเอาไปใช้เอาเปรียบคนอื่นจนได้

4. ความซื่อตรงทำให้ทุกฝ่ายสบายใจผู้มีความซื่อตรงอยู่เป็นประจำย่อมสบายใจไม่ต้องคอยจำว่าพูดอะไรกับใครว่าอย่างไรและไม่ต้องคอยหวาดระแวงจะมีใครมาจับผิดหรือไม่ผู้ที่ติดต่อคบค้าสมาคมด้วยก็ไม่ต้องขบคิดให้หนักสมองว่าจะมากันไม่ไหน

และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง **แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมนั้น พบว่า** พฤติกรรมของแต่ละบุคคล ประกอบไปด้วย พฤติกรรมเกี่ยวกับสติปัญญา ความรู้ ความคิด ความเฉลียวฉลาด ความสามารถในการคิดเรื่องราวต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมด้านจิตใจ ค่านิยม ความรู้สึก ความซาบซึ้ง ทศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ และคุณธรรม โดยการจัดกิจกรรมและจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และสอดแทรกสิ่งที่ดีงามอยู่ตลอดเวลา และ พฤติกรรมที่บ่งถึงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว ซึ่งแสดงออกมาได้โดยตรงโดยมีเวลาและคุณภาพของงานเป็นตัวชี้ระดับของทักษะ เป็นหลักการสำคัญสำหรับการทำงานและการศึกษาในส่วนของพฤติกรรมการทำงานซึ่งเป็นคุณสมบัติที่มีความจำเป็นในองค์กร ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรเหตุคือ ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม

### 1.3 ความหมายของ Integrity หรือความซื่อตรง

คำว่า "Integrity" นั้นมีความหลากหลายในการให้ความหมาย เช่นหมายถึง การมีบุรณภาพ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หรือ การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรม (ธานินทร์ ทรัพย์วิเชียร, 2552) "Integrity" เป็นคำที่มีรากศัพท์มา

จากภาษาละตินว่า Integer ซึ่งแปลว่า ความครบถ้วน สมบูรณ์ ความเป็นจำนวนเต็ม พจนานุกรมของ วิทย์ เทียงบูรณธรรม (2536) กล่าวว่า เป็นคำนาม ซึ่งแปลว่า การยึดหลักคุณธรรม, ความซื่อสัตย์, ความสมบูรณ์, ความมั่นคง ส่วนในพจนานุกรม Webster's dictionary Online ได้ให้ความหมายไว้ว่า Integrity คือ "comprises the personal inner sense of "wholeness" deriving from honesty and consistent uprightness of character." หมายความว่า การประกอบของบทบาทของคนในมิติด้านในอย่างเป็นทางการ ซึ่งได้มาจากความซื่อสัตย์และความซื่อตรงต่อบทบาทนั้น จากพจนานุกรม Macmillan English Dictionary (สมสิทธิ์ อัสตรนีย์และกาญจนา ภูครองนา, 2555) ได้ให้ความหมายของคำว่า Integrity (ความซื่อตรง) ไว้ว่า "The quality of always behaving according to the moral principles that you believe in, so that people respect and trust you" หมายถึงคุณลักษณะของการมีพฤติกรรมที่เป็นไปตามหลักศีลธรรมที่เรายึดถืออยู่อย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้คนอื่นเคารพและเชื่อถือในตัวเรา โดยสอดคล้องกับการให้ความหมายของ Integrity จากคู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือนสำหรับคณะกรรมการจริยธรรม หมายถึง จริยธรรมหรือความเที่ยงธรรม ซึ่งหมายถึง หลักจริยธรรมที่บุคคลยึดถือมีความสอดคล้องกับการกระทำ

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้คำแปลของคำว่า Integrity คือ "ความซื่อตรง" นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความซื่อตรง อาทิ วิทย์ เทียงบูรณธรรม (2536) ได้ให้ความหมายของความซื่อตรง หมายถึง ไร้อหังการไม่คดโกง สำหรับพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายของความซื่อตรง หมายถึง ประพฤติตรงไม่เอินเอียง เช่น ซื่อตรงต่อหน้าที่ ไม่คดโกง เช่น เขาเป็นคนซื่อตรง และกิริติ บุญเจือ (2542) ได้กล่าวถึงจริยธรรมที่เกี่ยวกับความซื่อตรง โดยนิยามว่า ความซื่อตรง ได้แก่ การพูดและปฏิบัติตรงตามความคิดและความเข้าใจของเจ้าตัว เรียกว่าพูดตามตรงและประพฤติสุจริต

Sharma (2002) กล่าวว่า ความซื่อตรง (Integrity) จะต้องยอมรับสิ่งที่วิพากษ์วิจารณ์ด้วยการนำไปประเมินตนเองและจะต้องมีความชัดเจน เกี่ยวกับเป้าหมายและคุณค่าที่เกี่ยวกับบุคคล และ Josephson Institute of Ethics (2009) อธิบายเพิ่มเติมว่า ความซื่อตรง มาจากรากศัพท์ภาษาละตินที่เหมือนกับคำว่า Integer หน่วยที่สมบูรณ์หรือจำนวนเต็ม บุคคลซึ่งมีความซื่อตรงจะไม่เกิดการแบ่งแยกและจะมีความสมบูรณ์ในตัวเหมือนกันกับจำนวนเต็มนั่นเอง นอกจากนี้เวอร์เนอร์เออร์ฮาร์ดและคณะ (Erhard, Jenson, & Zaffon, 2008) ได้ศึกษาความหมายของความซื่อตรงหรือ Integrity ในรูปแบบที่มีความเกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ทางสังคมอีกสามอย่าง ได้แก่ ศีลธรรม จริยธรรม และกฎหมาย โดยได้ตั้งต้นจากการให้ความหมายว่า "ความเป็นทั้งหมดและ

สมบูรณในฐานะคนคนหนึ่ง” โดยที่ สมหวัง วิทยาปัญญาพนธ์ (2547) กล่าวเกี่ยวกับความหมายของความซื่อตรง หมายถึง ความตรง ความเปิดเผย ไม่เกิดโทษ เกิดภัย ไม่เกิดอันตรายใด ๆ เป็นที่ไว้วางใจได้ต่อหน้าที่ที่จะต้องทำให้ถูกต้องเหมาะสมเพียงพอต่อความเป็นมนุษย์อย่างบริสุทธิ์ใจทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อกฎธรรมชาติ รวมทั้ง วีรวาท คงศักดิ์ (2553) ได้ให้ความหมายของความซื่อตรง หมายถึง เป็นการกระทำที่ซื่อสัตย์ สุจริต ตรงไปตรงมา ประพฤติปฏิบัติตนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “Integrity” ซึ่งเป็นค่านิยมที่สำคัญในการสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

คุณลักษณะของความซื่อตรงที่สำคัญ (Burnard, Schurink, & Beer, 2008) ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญคือ

1. แรงจูงใจและแรงขับ (Self – Motivation and drive)
2. ความกล้าหาญทางศีลธรรม (Moral courage and assertiveness)
3. ความซื่อสัตย์ (Honesty)
4. ความยึดมั่น (Consistency)
5. ความไว้วางใจ (Commitment)
6. ความพากเพียร อุตสาหะ (Diligence)
7. การควบคุมตนเอง ความมีระเบียบวินัย (Self-discipline)
8. ความมีเหตุผล (Responsibility)
9. ความน่าเชื่อถือ (Trustworthiness)
10. ความยุติธรรม (Fairness)

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2523) ได้กล่าวถึงจริยธรรมที่เน้นความซื่อตรงต่อตนเอง หน้าที่การงาน คำมั่นสัญญา แบบแผน กฎหมาย และความถูกต้องอันดีงามมีลักษณะพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

1. ซื่อตรงต่อเวลา
2. ซื่อตรงต่องานของตัวเองที่กำหนดให้
3. ซื่อตรงต่อหน้าที่การงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน
4. ซื่อตรงต่อคุณธรรม (หรือความประพฤติที่ดี) ที่ยึดถือ
5. ซื่อตรงต่อการนัดหมาย (การพบปะ การประชุม)
6. ซื่อตรงต่อการให้สัญญา (คำพูด เงิน การช่วยเหลือ)

7. ชื่อตรงต่อคำสั่งของคุณ
8. ชื่อตรงต่อระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน
9. ชื่อตรงต่อทรัพย์สินของผู้อื่น
10. ชื่อตรงต่อหน้าที่ การงานของผู้อื่น รู้จักแบ่งงานให้สมาชิกภายในกลุ่ม ไม่ก้าว  
 ฝายงานของผู้อื่น
11. ชื่อตรงต่อระเบียบแบบแผนประเพณี
12. ชื่อตรงต่อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสังคม
13. ชื่อตรงต่องานที่หมู่คณะมอบหมาย
14. ชื่อตรงต่อข้อมูลปัจจุบันโดยรู้จักจำแนกระหว่างข้อมูล และคำประเมินของ  
 ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี
15. มีความยุติธรรม

สมสิทธิ์ อัสตรนินธิและกาญจนา ภูครองนาค (2555: 52) ได้กล่าวถึงมิติของความ  
 ชื่อตรง ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่

1. ความชื่อตรงทางความคิด (Mental Integrity) จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเรา  
 สามารถปล่อยวางเสียงตัดสินใจและเลิกโทษตัวเอง แล้วกลับมาองตัวเองด้วยความเมตตาแทน  
 การวิพากษ์วิจารณ์ เรียนรู้บนความผิดพลาดของตัวเองด้วยความสง่างาม และอยู่กับจิตใจที่สงบ  
 เงียบเพื่อที่จะได้ยินเสียงของตัวเองที่แท้จริง การถอนการยึดมั่นในความคิดแล้วถอยออกมาเป็นผู้ดู  
 แยกจิตใจที่ช่างคิดออกจากแก่นแท้ทางจิตวิญญาณของเรา มีขั้นตอนดังต่อไปนี้
  - เริ่มจากการตระหนักรู้ ว่าเราเคยเชื่อทุกสิ่งทุกอย่างที่ความคิดเราบอก ถึง  
 เวลาที่ต้องตั้งคำถามกับสิ่งเหล่านี้ ไม่ยอมตกอยู่ภายใต้การควบคุมโดยความคิดอีกต่อไป หัน  
 กลับมาใช้พลังแห่งสติที่เป็นปัจจุบัน
    - ลำดับถัดมาคือการยอมรับ โดยการฝึกที่จะหยุดเสียงตัดสินใจไม่ว่าจะชอบ  
 หรือไม่ชอบ แล้วหันมาเฝ้าดูและยอมรับการบังเกิดขึ้นของความคิด
    - เมื่อสามารถตระหนักรู้และทำใจยอมรับแบบเป็นกลางได้แล้ว ความ  
 กระจ่างใสจะตามมา เป็นพื้นที่ว่างในใจที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติที่ช่วยให้เราเห็นตัวเองและโลก  
 ชัดเจนขึ้น
    - ขั้นตอนสุดท้ายคือ การที่เราเกิดประสบการณ์บริสุทธิ์ เป็นการดำรงอยู่  
 (ไม่ใช่การคิดหรือการหาเหตุผล)



2. ความซื่อตรงทางอารมณ์ (Emotional Integrity) จะทำให้เราสามารถปล่อยวางความบาดเจ็บในใจและยกโทษให้กับตัวเองและผู้อื่นได้ ทุกครั้งที่มีเหตุการณ์มาทำให้รู้สึกทุกข์ใจ เราจะไม่ตำหนิคนอื่น ไม่เก็บกักความรู้สึก โดยมีขั้นตอนดังนี้

- เริ่มจากการตระหนักรู้ว่า เราเคยถูกควบคุมด้วยกฎเกณฑ์ ความเชื่อ และเสียงตัดสินที่มีต่อการแสดงออกทางอารมณ์ จนถูกทำให้เหวี่ยงไปเหวี่ยงมาด้วยแรงอารมณ์ของเราที่ไม่ได้รับการปลดปล่อยเหล่านั้น ที่จริงแล้วเราสามารถเป็นอิสระได้โดยเริ่มจากการกลับมาบอกตัวเองจริง ๆ ว่า ตัวเรากำลังรู้สึกอะไรอยู่โดยไม่เก็บกดหรือปิดเบือนมันเป็นการกลับมาสำรวจโลกด้านในแห่งความรู้สึกของเราตามที่เป็นจริง

- ขั้นต่อมาคือการแสดงออก ผีอกที่จะแสดงอารมณ์ หาทางที่จะปล่อยให้พลังงานของอารมณ์ความรู้สึกได้เคลื่อนผ่านร่างกายของเรา เราจำเป็นต้องหาหนทางอย่างหนึ่งอย่างใดที่จะปลดปล่อยพลังเหล่านั้นยามเมื่อมันบังเกิดขึ้น เช่นหาพื้นที่ที่ปลอดภัยหรือยอมรับได้โดยไม่ต้องกังวลว่ามันจะดูไม่ดี มิฉะนั้นพลังเหล่านั้นจะกลับมาทำให้เราทำอาการได้ตอบต่าง ๆ กับโลกรอบตัวไปโดยที่เราไม่รู้ตัว

- กลับมาเห็นได้ว่า ทุก ๆ อารมณ์ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนั้นมาจากตัวเราเอง (ตามสภาวะด้านในขณะนั้นรวมถึงเรื่องราวความเป็นมาของตัวเรา) เราจะรับผิดชอบต่อทุก ๆ ความรู้สึกของเราเอง ด้วยการไม่ตำหนิผู้อื่น (ที่มาทำให้เรารู้สึกเช่นนั้น) แต่จะกลับไปสืบค้นที่มาและสาเหตุที่ทำให้เราเกิดความรู้สึกนั้น (เช่น การย้อนกลับไปสำรวจเหตุการณ์และความรู้สึกในวัยเด็ก)

- ขั้นตอนสุดท้ายก็คือ การดำรงอยู่เป็นปัจจุบันกับพลังอารมณ์ความรู้สึกที่ไหลเรื่อยผ่านตัวเรา พลังเหล่านั้นไม่ใช่เงื่อนไขภายนอกที่เราจำเป็นต้องเข้าไปเปลี่ยนแปลงแก้ไข แต่มันคืออุปสรรคก้อนใหญ่ภายในตัวเราเอง

3. ความซื่อตรงทางกาย (Physical Integrity) จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อเราสามารถมีการกระทำที่ถูกต้องตามหัวใจของตัวเอง ไม่ใช่แบบแผนหรือนิสัย คนเราแต่ละคนใช้แบบแผนเพื่อทำความเข้าใจโลกและทำให้ตัวเองรู้สึกปลอดภัย เมื่อเรารู้ดังนี้และเท่าทันว่าเราแสดงแบบแผนของเราออกมาเป็นพฤติกรรมอย่างไรบ้าง ความซื่อตรงทางกายประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการได้แก่

- การยอมรับและการมีสัมพันธภาพที่ถูกต้องกับร่างกาย ยอมรับในทุกสิ่งทุกอย่างที่ร่างกายเราเป็น ไม่ว่าจะ เป็น แก่ เด็ก สูง ต่ำ ดำ ขาว

- การลงมือกระทำที่มุ่งมั่นและเฉพาะเจาะจงเพื่อร้อยถอบแบบแผนหรือนิรันดย์ เดิม วางแผนการอย่างละเอียดและเป็นรูปธรรม สามารถชี้วัดได้ มีการบันทึกสิ่งที่เกิดขึ้น ผลสำเร็จที่ได้รับ

4. ความซื่อตรงทาง Spirituality เป็นการกลับมาตระหนักรู้อย่างลึกซึ้งซึ่งว่า ตัวเรา ไม่ใช่ความคิด ไม่ใช่อารมณ์ความรู้สึก และไม่ใช่ร่างกาย หากแต่เป็นแสงสว่างที่เปล่งประกาย ออกมาจากด้านใน

นอกจากนี้ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (2552) ได้กล่าวถึงลักษณะของความซื่อตรงประกอบด้วย ความซื่อตรงต่อตนเอง ความซื่อตรงต่อบุคคลอื่น ต่อสังคม และประเทศชาติ และในด้านของความซื่อตรงต่อกิจการงานอาชีพ หรือหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ ความซื่อตรงต่อเวลา ความซื่อตรงต่อความดี สามารถจำแนกความซื่อตรง เป็น 5 ประการ ได้แก่

1) ซื่อตรงต่อตนเอง คือ การไม่โกหกตนเอง ซื่อสัตย์ สุจริตต่ออุดมการณ์ของตน ไม่ฝืนใจทำในสิ่งที่ไม่ใช่ปณิธานของตนเอง

2) ซื่อตรงต่อบุคคลอื่น คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตน โดยไม่เลือกชั้นวรรณะ ไม่เนรคุณ ผู้มีพระคุณ และไม่เป็นคนหน้าไหว้หลังหลอก

3) ซื่อตรงต่อเวลา คือ จะนัดหมายกับใคร หรือจะ ทำงานสิ่งใดก็ให้ตรงเวลาที่กำหนดไว้ และไม่เอาเวลาราชการ ไปทำประโยชน์ส่วนตัว

4) ซื่อตรงต่อวาจา คือ เมื่อได้รับปากกับใครว่าจะทำสิ่งที่ดีและสุจริต ก็ให้กระทำตามที่ได้อันวาจาไว้ จะไม่ทำสิ่งที่ไม่ดีและทุจริต

5) ซื่อตรงต่อหน้าที่ คือ ซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจ ต่อหน้าที่การงานของตน ไม่ฉ้อราษฎร์บังหลวง ไม่ละทิ้งหน้าที่ และปัดความรับผิดชอบ

ทั้งนี้ศูนย์รัฐสภา สถาบันธนาคารโลก และหน่วยงานการพัฒนาระหว่างประเทศแคนาดา (2000) ศึกษาถึงระบบความซื่อสัตย์สุจริตแห่งชาติ (National Integrity Systems) พบว่า การทุจริตเป็นประเด็นที่ซับซ้อนและหยั่งฐานอยู่ในประวัติศาสตร์สังคมและวัฒนธรรมของประเทศ ในการพัฒนาการเมือง และเศรษฐกิจ ทั้งในประเทศและนโยบายของระบบราชการของประเทศ โดยทั่วไป การทุจริตมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเมื่อสถาบันต่าง ๆ อ่อนแอ

สถาบันพระปกเกล้า (2554) ได้สรุปผลความหมายจากการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาศึกษาเพื่อเสริมสร้างความซื่อตรงในสังคมไทย: ปัญหา ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนา สามารถสรุปความหมายของ “ความซื่อตรง” หมายถึง ประพฤติตรง ไม่เอินเอียง ไร้เล่ห์เหลี่ยม ไม่



คดโกง การกระทำที่ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา ประพฤติปฏิบัติตนสม่ำเสมอทั้งต่อหน้าและลับหลัง การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และในการปาฐกถาพิเศษ เรื่อง “ความซื่อตรงกับค่านิยมสังคมไทย” โดย ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย องคมนตรี ในงานเสวนาทางวิชาการ เรื่อง “แก้วิกฤติไทย ด้วยใจซื่อตรง” เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2555 ได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่าง ความหมายของคำว่า “ซื่อตรง” กับ “ซื่อสัตย์” ซึ่งพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานปี 2542 ได้กล่าวไว้ 3 คำคือ “ซื่อ” “ซื่อตรง” และ “ซื่อสัตย์” พิจารณาความแตกต่างดังนี้

ตาราง 2 ความแตกต่างของคำว่า “ซื่อ” “ซื่อตรง” และ “ซื่อสัตย์”

ซื่อ	ซื่อตรง	ซื่อสัตย์
“ซื่อ” กลุ่มภาษาไต ลาว และไทย มีความหมายเหมือนกันหมด แปลว่า “ตรง” ถ้าไปทางลาวหรือคนเมือง หรือทาง 12 บ้าน นานา “คนซื่อ” แปลว่า คนตรง	ประพฤติดตรง ไม่เอนเอียง ไม่คดโกง ให้สังเกตคำว่า ประพฤติ ประพฤติก็คือ วาจา และการกระทำ ถ้าทางพระจะหมายถึง วชิกรรม กายกรรม	ประพฤติดตรงและจริงใจ ไม่คิดคด ทยศ ไม่คดโกง และไม่หลอกลวง เหมือนกับคำว่าคุณธรรม จริยธรรม คำว่าจริยธรรมบอกแต่เพียงความประพฤติ คือ คำพูด และการกระทำ แต่ถ้าพูดถึงคุณธรรมต้องรวมใจด้วย
ซื่อ = ตรง	ซื่อตรง = ประพฤติดตรง ไม่เอนเอียง ไม่คดโกง	ซื่อสัตย์ = ประพฤติดตรงและจริงใจ ไม่คิดคดทยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง

ซื่อตรง คือสิ่งที่ประพฤติดออกมาให้ปรากฏ แล้วสังคม ตัดสินว่าตรงหรือไม่ตรง แต่ซื่อสัตย์ นอกจากจะประพฤติดตรงแล้ว ยังต้องพัฒนาที่จิตใจ มีความจริงใจด้วย

นอกจากนี้มีการศึกษาเพื่อเสริมสร้าง ความซื่อตรงในสังคมไทย : ปัญหาตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนา โดย บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และคณะ ซึ่งเรียบเรียงโดย วิมลรักษ์ ศานติธรรม (2556) จากผลการศึกษาพบว่า ประเภทของความซื่อตรง แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1.ความซื่อตรงต่อตนเอง 2.ความซื่อตรงต่อผู้อื่น เช่น ซื่อตรงต่อครอบครัว หน่วยงาน ชุมชน สังคม รวมไปถึงความซื่อตรงต่อสถาบันหลัก อันได้แก่ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ 3.ความซื่อตรงต่อหน้าที่ และ 4.ความซื่อตรงต่อวิชาชีพ และในเชิงคุณลักษณะของความซื่อตรงที่เกี่ยวข้อง

กับการพัฒนาพฤติกรรมความซื่อตรงของบุคคล (ตนเอง) สามารถแบ่งคุณลักษณะของความซื่อตรงออกเป็น 2 ส่วน คือ 1. ความซื่อตรงในเชิงการกระทำหรือการปฏิบัติ คือ การประพฤติปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์สุจริตตามหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ประพฤติตรงไปตรงมาทั้งต่อหน้าและลับหลัง ยึดมั่นในความถูกต้องและชอบธรรม มีจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎเกณฑ์ กติกาทางสังคม รู้จักหน้าที่พลเมือง มีสัจจะ พูดจริงทำจริง โปร่งใส ตรวจสอบได้ ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล และ 2. ความซื่อตรงในเชิงจิตใจ คือ มโนสุจริต มีจิตใจที่สุจริต สำนึกดี มีความซื่อสัตย์สุจริต ความถูกต้องชอบธรรม ความยุติธรรม เทียงธรรมจริงใจ ไม่คดโกง มีความเสมอภาค เท่าเทียมตรงไปตรงมา ไม่เอินเอียง ยึดมั่นในความดี ความถูกต้องชอบธรรม ไม่เบียดเบียนจากความจริง โปร่งใส สำนึกรับผิดชอบ สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติตนในทางพระพุทธศาสนา ซึ่งประกอบด้วย ภายสุจริต ได้แก่ การประพฤติตนดี อยู่ในระเบียบวินัย ไม่ผิดกฎหมาย ไม่เบียดเบียนกันโดยทำให้ผู้อื่นได้รับความทุกข์ ไม่ทำร้ายใคร และ วชิสุจริต ได้แก่ การพูดความจริง พูดด้วยความหวังดี ไม่พูดในลักษณะทำลายผู้อื่น ไม่ประจบสอพลอ บิดเบือน อำพรางความจริง คือ ไม่พูดเท็จ ไม่พูดคำหยาบ ไม่พูดเพื่อเจ้าเลวไหล

**ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า** ความหมายของ ความซื่อตรง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึง ความถูกต้อง การกระทำที่ตรงไปตรงมา ไม่คดโกง ประพฤติปฏิบัติตน และยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม อย่างสม่ำเสมอ มีความหนักแน่น มีความน่าเชื่อถือ

**พฤติกรรม** มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “พฤติกรรม” เช่น กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2526) ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมทุกอย่างของมนุษย์ทั้งที่เป็นการแสดงออกซึ่งสังเกตได้และที่ถูกรับรู้ไม่แสดงออกมาให้เห็น รวมทั้ง นิตยา พูลทอง (2535) ได้ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรม ว่าหมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของมนุษย์ที่ปรากฏออกมา เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งการแสดงออกหรือการกระทำดังกล่าวนี้จะมีกระบวนการของสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกำกับอยู่ภายในตัวบุคคลนั้น ๆ เสมอ กล่าวคือ จะมีกลไกกำกับสั่งการจากความนึกคิดและความรู้สึกที่มีอยู่ภายในเป็นของตนเองตลอดเวลา และพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายของพฤติกรรม หมายถึงการกระทำหรือการแสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิดและความรู้สึก เพื่อตอบสนองสิ่งเร้า นอกจากนี้ สุรพล พยอมแย้ม (2545: 18-19) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมว่า หมายถึง การกระทำอันเกิดจากการกระตุ้นหรือถูกจูงใจจากสิ่งเร้าต่าง ๆ การกระทำหรือพฤติกรรมเหล่านี้อาจเกิดขึ้นหลังจากบุคคลได้ใช้ กระบวนการกลั่นกรอง ตัดแต่งและตั้งใจที่จะทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้ผู้อื่นได้สัมผัสรับรู้ รวมทั้ง Twaddle (1981) ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรม หมายถึงปฏิกิริยาหรือ

กิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิต พฤติกรรมของคน หมายถึง ปฏิกริยาต่าง ๆ ที่บุคคลแสดงออกทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล มีทั้งที่สังเกตได้ และสังเกตไม่ได้ และแตกต่างกันออกไปตามสภาพสังคมวัฒนธรรม โดยมักได้รับอิทธิพลจากความคาดหวังของบุคคลรอบตัว รวมทั้งสถานการณ์ขณะนั้นและประสบการณ์ในอดีต

ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของกับพฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรือการแสดงผลออกในแต่ละสถานการณ์ภายใต้ความนึกคิดและความรู้สึกของแต่ละบุคคล

โทนี่ ไชมอน (Simons 1999, 2002 อ้างจากยุทธนา ไชยจุฑา 2552) ให้ความหมายของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม (Behavioral integrity: BI) หมายถึง การรับรู้รูปแบบความสอดคล้องตรงกันระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล อาจกล่าวได้ว่า ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม คือระดับการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมที่แสดงออกด้วยคำพูดและการแสดงออกผ่านการกระทำ เป็นระดับการรับรู้ของความเข้ากันหรือความไม่เข้ากันระหว่างสิ่งที่บุคคลเชื่อและการกระทำของบุคคลนั้น (Simons, Tomlinson, & Leroy, 2011)

ในส่วนของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมซึ่งเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของไซมอนส์ Simon (1999) มาใช้สำหรับการศึกษา องค์ประกอบของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) ความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม (An antecedent to BI) หมายถึง การกระทำของบุคคลที่รับรู้ถึงความสอดคล้องระหว่างคำพูดกับการกระทำ และ 2) ความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักกรานั้น หมายถึง การกระทำของบุคคลที่รับรู้ความสอดคล้องที่เกิดขึ้นระหว่างหลักการที่กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาว่าจะปฏิบัติตามหลักกรนั้น (Perceived alignment)

#### 1.4 การวัดความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม

ผู้วิจัยได้นำแบบวัดที่ใช้สำหรับการศึกษาในครั้งนี้เป็นการนำแบบวัดความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมที่พัฒนาขึ้นโดย Simons & McLean (2000) ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง และได้ถูกแปลเป็นหลายภาษา ได้แก่ ภาษาอังกฤษ ( $\alpha = 0.96$ ), ภาษาสเปน ( $\alpha = 0.94$ ) และภาษาดัตช์ ( $\alpha = 0.90$ ) โดยข้อคำถามแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ กล่าวคือ องค์ประกอบที่ 1 คือ ความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล และองค์ประกอบที่ 2 คือ ความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักกรนั้น สำหรับการวัดความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม สามารถสรุปได้ว่า ผู้วิจัยได้ปรับจากงานวิจัยของไซมอนส์และคนอื่น ๆ (Simons et al. 2007) เป็นส่วนของการพัฒนาแบบวัด มีการ

จำแนกระดับความสามารถจากต่ำสุดไปถึงสูงสุด มาปรับข้อความให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา และปรับลักษณะของคำถามให้เข้าใจง่าย จำนวน 8 ข้อ โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) พนักงานที่ได้คะแนนมากกว่า แสดงว่าเป็นผู้ที่มีระดับความซื่อตรงสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนต่ำกว่า

### 1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม

เมื่อทำการทบทวนงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของหน่วยงานภาครัฐกิจ หรือ ระดับองค์กร โดยผู้วิจัยพบว่าลักษณะของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวโดยตรงนั้นยังพบไม่มากนัก จากการศึกษาพบงานวิจัยที่สามารถนำมาใช้ในการการศึกษาได้ดังนี้

การศึกษาวิจัยของ Adeline (2015) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมความซื่อตรง และพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ที่มีอิทธิพลต่อพนักงานภายในองค์กร การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการศึกษากับครูจำนวน 10 คนจากจำนวน 80 คน ในรูปแบบของการถามคำถามปลายเปิด ซึ่งพบว่าปัจจัยความซื่อตรงและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อพนักงานภายในองค์กร สภาพแวดล้อมและ ภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคล ซึ่งการแก้ไขปัญหาที่ได้ผลคือ การได้กลับปัญหาทางด้านความซื่อตรงและจริยธรรม เพื่อให้การดำเนินการเกิดประสิทธิภาพภายในองค์กร

การศึกษาของ Amena & Azhar (2013) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมความซื่อตรงและความน่าเชื่อถือ ซึ่งเป็นหลักในการทำงานที่ดีภายในองค์กร โดยงานวิจัยชิ้นนี้ได้ให้ความสำคัญกับระดับความซื่อตรงและความน่าเชื่อถือในระดับบุคคลและระดับองค์กรที่เป็นมาตรฐานการปฏิบัติที่ดีขององค์กร โดยพบว่าบุคคลที่มีความซื่อสัตย์และมีความมั่นคงในการกระทำ จะได้รับการยอมรับในด้านข้อมูล ความสามารถปฏิบัติงาน มีความทะเยอทะยานและมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งระดับความซื่อตรงภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและใช้อำนาจในด้านประสิทธิภาพทางการเงินภายในองค์กรเช่นกัน

การศึกษาวิจัยของ Hosmer (1995) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ความซื่อสัตย์และการยึดหลักความจริงของเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับภาครัฐ ความซื่อสัตย์ (Honesty) ได้รับการยกย่องและให้ความสำคัญมากที่สุดในสถานที่ทำงานและเป็นพฤติกรรมที่เข้มแข็งอยู่เหนืออิทธิพลของพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม

นอกจากนี้พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความซื่อตรง ซึ่งสามารถเป็นประโยชน์ในการวิจัย ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของภาครัฐกิจ สถาบันพระปกเกล้า (2555) การศึกษา

เพื่อเสริมสร้างความซื่อตรงในสังคมไทย : ปัญหา ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทั่วไป ความบกพร่องของความซื่อตรงในสังคมไทย จัดทำตัวชี้วัด ตลอดจนเสนอแนวทางเสริมสร้างความซื่อตรงในสังคมไทย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการศึกษาพบว่า ข้อบกพร่องด้านความซื่อตรงในสังคมไทยนั้นพบว่าขาดระบบและกระบวนการปลูกฝังคุณธรรม ความซื่อตรงที่มีประสิทธิภาพ บุคคล ไม่รู้จักบทบาทหน้าที่ ขาดความรับผิดชอบ ขาดวินัย ขาดการปลูกฝังกล่อมเกลาทางจิตใจ ผู้นำไม่เป็นแบบอย่างหรือต้นแบบที่ดี บริหารงานไม่ซื่อตรง การผูกขาดอำนาจ ขาดความตระหนักและ ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง สำหรับภาคธุรกิจเอกชน ไม่ได้เข้าร่วมการเสริมสร้างความซื่อตรงในสังคม จรรยาบรรณวิชาชีพขาดความเข้มแข็งในการควบคุม กำกับดูแลสมาชิก ส่วนแนวทางเสริมสร้างความซื่อตรงในสังคมไทย พบว่าควรบูรณาการระบบ โครงสร้างทั้งหมดไปสู่ทิศทางเพื่อเสริมสร้างความซื่อตรง ส่วนบุคคลต้องเริ่มแก้ไขที่ตนเองขยายสู่คนรอบข้าง ผู้นำทุกระดับควรเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างระบบการตรวจสอบผู้นำด้วยกฎหมาย สังคม ควบคู่กับกฎหมาย ภาคธุรกิจต้องดำเนินธุรกิจตามหลักบรรษัทภิบาล ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม และผู้ที่ทำงานในองค์กรวิชาชีพต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

ชัตติยา กรรณสูต (2547) ซึ่งได้ทำการศึกษาค้นคว้าสังเคราะห์ผลการศึกษาวิจัยคุณธรรม พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย : การเชื่อมโยงสู่นโยบาย พบว่าการเป็นคนดี ที่ซื่อสัตย์ในสถานภาพต่าง ๆ คือ สถานภาพนักเรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง สมาชิกของชุมชน และเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการประชาชนนั้น มีองค์ประกอบสำคัญจากแหล่งต่าง ๆ 4 อย่าง คือ 1. สถาบันครอบครัว การเลี้ยงดูที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรมและพฤติกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างลักษณะทางศาสนา การควบคุมตนเอง และทัศนคติต่อความซื่อสัตย์ 2. สถาบันโรงเรียน นักเรียนในโรงเรียนอิงสถาบันศาสนาได้รับการอบรม สั่งสอนคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่านักเรียนในโรงเรียนทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องทัศนคติต่อความซื่อสัตย์ ซึ่งมีความสำคัญยิ่งในการก่อเกิดและการดำรงรักษาคุณธรรม พฤติกรรมความซื่อสัตย์ และยังพบต่อไปด้วยว่า ปัจจุบันบทบาทของโรงเรียนในด้านนี้ โดยรวมลดลง 3. สถาบันศาสนา มีข้อจำกัดในเรื่องการขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณธรรมและเสียสละ วิธีการถ่าย ทอดยังไม่ดึงดูดความสนใจของเยาวชนให้หันเหจากสิ่งบันเทิงอื่น ๆ ได้ และ 4. สภาพแวดล้อมอื่น ๆ ได้แก่ สื่อมวลชน ผู้บังคับบัญชา กลุ่มเพื่อนฝูง ประชาชน โดยทั่วไป และสภาพสังคมโดยรวมซึ่งมีอิทธิพลต่อการขัดเกลาหล่อหลอมให้เป็น คนดีที่ซื่อสัตย์ และทั้งทำให้ผู้คนเบี่ยงเบนไปจากคุณธรรมจริยธรรมอันดีงาม



จากการประมวลผลเอกสารข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยความเชื่อตรงและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อพนักงานภายในองค์กร ซึ่งจะต้องดำเนินการกระตุ้น เพื่อให้การดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์กร

### รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม

พฤติกรรมบุคคลเกิดจากสาเหตุหลายต่าง ๆ โดยนักจิตวิทยาด้านพฤติกรรมศาสตร์ให้ความสำคัญในการศึกษาสาเหตุของการเกิดพฤติกรรม โดยทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการนิยมนิยมคือ ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) จากผลการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบของทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม ของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2550) มีแนวทางการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมของบุคคล แบ่งออกเป็น 4 แนวทางหลัก ดังนี้

แนวทางที่ 1 การศึกษาสาเหตุด้านชีวพันธุกรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม (Biological approach) โดยมีความเชื่อว่า ความสามารถของบุคคล ซึ่งรวมทั้งความรู้สึกนึกคิดและการกระทำของบุคคลมีมาแต่กำเนิด

แนวทางที่ 2 การศึกษาสาเหตุด้านบุคลิกภาพและจิตใจที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม (Personality approach หรือ Trait approach) โดยมีความเห็นว่า บุคลิกภาพและจิตใจด้านอื่น ๆ ของบุคคลมีอิทธิพลสูงสุดต่อการแสดงพฤติกรรม

แนวทางที่ 3 การศึกษาสาเหตุเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม (Behavioral approach) เป็นการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลที่เน้นเกี่ยวกับสาเหตุที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล (Situation หรือ Environment)

แนวทางที่ 4 คือ การศึกษาบูรณาการของสาเหตุหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม (Interaction approach) โดยพฤติกรรมของบุคคลอาจมีสาเหตุมาจากด้านจิตใจและด้านสถานการณ์รอบตัวบุคคลผสมผสานกัน ตลอดจนเกิดจากอิทธิพลร่วมกันระหว่างจิตใจของบุคคลและสถานการณ์แวดล้อมที่บุคคลเผชิญ โดยนักพฤติกรรมศาสตร์ มีแนวคิดในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลเชิงบูรณาการจิตใจและสถานการณ์เข้าด้วยกัน

รูปแบบของทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) สามารถอธิบายสาเหตุหลายสาเหตุได้พร้อมกัน สามารถสรุปสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. สาเหตุด้านสถานการณ์ (Situational factors) สิ่งที่อยู่รอบตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิต เช่น พ่อแม่ ครู เพื่อน หัวหน้า เป็นต้น หรือ เป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิต เช่น อากาศ อุณหภูมิ เป็นต้น ต่างมีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคล ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ สถานการณ์ที่เอื้ออำนวยให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่น่าปรารถนา เป็นสิ่งรอบตัวที่ช่วยสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมหนึ่งๆ เช่น

สถานการณ์ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนและใช้เหตุผลมาก การเห็นแบบอย่างที่เหมาะสมมาก เป็นต้น และสถานการณ์ที่ขัดขวางไม่ให้คุณแสดงพฤติกรรมที่น่าปรารถนา เป็นอุปสรรคมิให้คุณแสดงพฤติกรรมหนึ่ง ๆ ได้ เช่น ภาระงานหนักเกินไป การถูกลงโทษ เป็นต้น

2. สาเหตุด้านจิตลักษณะเดิม (Psychological traits) เป็นจิตลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่เกิดจากการสะสมตั้งแต่เด็กและติดตัวมา เป็นจิตลักษณะที่มีพื้นฐานมาจากการอบรมถ่ายทอดทางสังคมจากสถาบันทางสังคมที่สำคัญ เช่น ครอบครัว โรงเรียน ศาสนา เป็นต้น

3. สาเหตุที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์เดิม เป็นสาเหตุที่เกิดจากอิทธิพลร่วมกันระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคลและสถานการณ์ที่บุคคลกำลังเผชิญ ซึ่งเรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction)

4. สาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ (Psychological states) เป็นจิตลักษณะที่มีความเป็นพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงในเชิงปริมาณและปริมาณคุณภาพได้มาก อันเป็นผลจากสถานการณ์ปัจจุบันร่วมกับลักษณะของจิตเดิมของบุคคลและมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอย่างใกล้ชิด โดยจิตลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์นี้เรียกว่า จิตลักษณะตามสถานการณ์ กล่าวคือ คนที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน อาจมีจิตลักษณะตามสถานการณ์ในปริมาณที่ต่างกันก็ได้ เพราะขึ้นอยู่กับพื้นเพของจิตลักษณะเดิมที่เกี่ยวข้อง เช่นนิสัยเคยชินของบุคคล ส่วนจิตลักษณะตามสถานการณ์อื่น ๆ ที่สำคัญ คือ ทศนคติต่อพฤติกรรม

การศึกษาความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กรในครั้งนี้ ใช้รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ในการเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษา การกำหนดตัวแปรเชิงเหตุที่สำคัญของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม นั้นจะต้องส่งผลต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม

ดังนั้นในการตั้งสมมติฐานในการวิจัยพร้อมกับการวิเคราะห์และประมวลผล จึงกำหนดตัวแปรเชิงเหตุของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่

-สาเหตุด้านสถานการณ์ ประกอบด้วย ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและบรรยากาศการทำงานเชิงจริยธรรม

-สาเหตุด้านจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย ตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five)

-สาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย ตัวแปรเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม



## ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

### 3.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น Northouse (2003) ได้ศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่จำเป็น พบว่าผู้นำโดยทั่วไปจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นการสร้างความศรัทธา เชื่อมั่น เป็นพลังในการผลักดันให้บุคลากรทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นเลิศและเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ควรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีหลักการหรือคุณลักษณะ ดังนี้

1. การให้ความเคารพผู้อื่น (Respect Others) หมายถึง การยอมรับนับถือผู้นำจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นตามความต้องการของเขาที่จะผลักดันให้เขาปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย อาจกล่าวได้ว่าเป็นการให้เกียรติผู้ตาม การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติต่อผู้ตามเช่นคนตัวเราเอง

2. การบริการผู้อื่น (Serve Others) หมายถึง ผู้นำต้องรู้จักการบริการผู้ตามในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการสนับสนุน จูงใจในปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เช่น การดูแลด้านสุขภาพสวัสดิการต่าง ๆ

3. การแสดงถึงความเที่ยงธรรม (Show Justice) หมายถึง ผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นถึงความเที่ยงธรรมความยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง ให้ทุกคนในองค์กรเกิดความเชื่อมั่น โดยการแสดงความโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้ในการบริหารงานเช่น การเงิน สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

4. ยืนหยัดความซื่อสัตย์ (Manifest Honesty) หมายถึง ผู้นำจะต้องดำรงด้วยความซื่อสัตย์ไม่แสดงความโลภ ออวกได้ของผู้อื่น ไม่คอร์รัปชัน และปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี

5. สรรสร้างความเป็นทีมงาน (Build Community) หมายถึง ผู้นำจะต้องพยายามหาโอกาสสร้างสรรค์การทำงานร่วมกับทีมสุขภาพ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายโดยมีการตกลงกันหรือกำหนดเป้าหมายร่วมกันและทำงานให้สำเร็จด้วยกันซึ่งต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมหรือค่านิยมในกลุ่ม ไม่พยายามผลักดัน หรือกดดันที่มุ่งงานจนเกินไปหรือไม่ใส่ใจงาน ปล่อยางงานหากมอบหมายงานไปแล้ว จะต้องติดตามดูแลทีมงานให้เหมาะสมไม่ตึงหรือหย่อนเกินไป เป็นการพัฒนาทีมงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นต้องมีคุณลักษณะประกอบกัน คือ 1) บุคคลที่มีศีลธรรม (Moral Person) ผู้ซึ่งมีความซื่อสัตย์ (Honest) ความน่าเชื่อถือ (Trustworthy) และ ยุติธรรม (Fair) และ 2) ผู้จัดการศีลธรรม (Moral Manager) ลักษณะของผู้จัดการศีลธรรมนั้น จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและไร้จริยธรรมของผู้ตาม โดยให้ความสำคัญ

ในด้านการสื่อสารอย่างชัดเจนถึงมาตรฐานทางจริยธรรม (Ethical Standard) การเป็นแบบอย่างทางด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม และด้วยการให้รางวัลและการลงโทษเพื่อให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อความประพฤติทางจริยธรรม (Brown, 2007 อ้างถึงจากยุทธนา ไชยจุกุล, 2552) สามารถแสดงตารางเปรียบเทียบคุณลักษณะทั้ง 2 ส่วนดังนี้

ตาราง 3 ตารางเปรียบเทียบคุณลักษณะบุคคลที่มีศีลธรรมกับผู้จัดการศีลธรรม

บุคคลที่มีศีลธรรม (Moral Person)	ผู้จัดการศีลธรรม (Moral Management)
<p>อุปนิสัย (Traits)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความซื่อตรง (Integrity) มีลักษณะครอบคลุมถึงความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือ</li> <li>- ความซื่อสัตย์ (Honesty)</li> <li>- ความน่าเชื่อถือ (Trustworthiness)</li> </ul>	<p>การเป็นแบบอย่างโดยวิธีการกระทำให้เห็น (Role Modeling Through Visible Action)</p>
<p>พฤติกรรม (Behaviors)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Do the Right Thing)</li> <li>- ห่วงใยผู้คน (Concern for People)</li> <li>- เปิดเผย (Being Open)</li> <li>- ศีลธรรมส่วนบุคคล (Personal Morality)</li> </ul>	<p>การสื่อสารเกี่ยวกับจริยธรรมและค่านิยมต่าง ๆ (Communicating About Ethics and Values)</p>
<p>การตัดสินใจ (Decision – Making)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ยึดมั่นค่านิยม (Hold to Values)</li> <li>- ไม่ลำเอียง/ยุติธรรม (Objective/Fair)</li> <li>- ห่วงใยสังคม (Concern for Society)</li> <li>- ปฏิบัติตามกฎหมายเกณฑ์การตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Follow Ethical Decision Rules)</li> </ul>	

จากการศึกษาของ เทรวีโนและคณะ Treviño, Hartman, & Brown (2000) พบว่าพฤติกรรมผู้นำที่สะท้อนความห่วงใยต่อผู้คนและการปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างยุติธรรม เป็นตัววัดว่าผู้นำมีจริยธรรมหรือไม่ โดยอธิบายเพิ่มเติม กล่าวคือ **เสาหลักประการแรก**ของชื่อเสียงในการ

เป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ การเป็น บุคคลที่มีจริยธรรม ทั้งนี้ ผู้นำจะถูกมองด้วยคุณสมบัติ ส่วนบุคคล 3 ประเภท คือ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual traits) 2) พฤติกรรม และ 3) การตัดสินใจ ในการนี้บุคคลที่มีจริยธรรมมักมีคุณลักษณะส่วนบุคคลคือ มีความซื่อตรง ยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ไว้ใจได้ บุคคลที่มีจริยธรรมมีพฤติกรรมที่ถูกต้องคือ แสดงความห่วงใยผู้อื่น ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยการให้เกียรติและความนับถือ เป็นผู้ที่เปิดเผยบุคคลเข้าถึงได้และรับฟังผู้อื่น ตลอดจนแสดงถึงจริยธรรมในชีวิตส่วนตัวของตนเอง บุคคลที่มีจริยธรรมมีการตัดสินใจบนหลักการจริยธรรมคือ ยึดมั่นต่อค่านิยม มีความยุติธรรมมีความห่วงใยต่อสังคม และทำตามกฎการตัดสินใจทางจริยธรรม อย่างไรก็ตาม การที่ผู้นำมีชื่อเสียงว่าเป็นบุคคลที่มีจริยธรรม ผู้นำจำเป็นต้องทำการบริหารจริยธรรม (Moral Managing) คือ การสื่อสารเกี่ยวกับจริยธรรมให้กับบุคคลในองค์กรทราบ เสาหลักประการที่สอง ชื่อเสียงในการเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ เป็นผู้บริหารที่มีจริยธรรม ทั้งนี้ ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญที่จะสื่อสารเกี่ยวกับจริยธรรมและค่านิยมให้กับบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง การให้รางวัลกับบุคคลที่มีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมทางจริยธรรม การกำหนดกฎระเบียบทางวินัยและจัดการกับผู้ที่ละเมิดกฎทุกระดับ ตลอดจนการสื่อสารต่อเนื่องเกี่ยวกับจริยธรรมและค่านิยมกับบุคลากร ประกอบกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Brown & Trevino (2006) ซึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในองค์กรขนาดใหญ่ ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความไว้ใจ 3) ความยุติธรรม และ 4) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น นอกจากนี้ได้มีการศึกษาเพิ่มเติมของ Brown, Treviño, & Harrison (2005) พบว่า พฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรมและคุณลักษณะในตัวผู้นำ นั้นจะต้องแสดงออกถึง 1) ความไว้ใจ 2) มีความยุติธรรม 3) มีความเคารพ 4) ยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ 5) การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงาน 6) ความเป็นพลเมืองดี

Yulk (2001) กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำที่มีความหลากหลาย ได้แก่ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) โดยมีพฤติกรรมแสดงออกเป็นตัวกำหนดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สามารถสรุปมุมมองในด้านต่าง ๆ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้ดังนี้

1. ด้านความซื่อสัตย์ (Integrity of Leader Behavior) ในพฤติกรรมของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะปฏิบัติในทิศทางที่สอดคล้องกับค่านิยมที่นำมาใช้ในองค์กร ในทางตรงกันข้ามผู้นำที่ไร้จริยธรรม จะมองไปที่อะไรคือสิ่งที่เป็นประโยชน์และไปถึงเป้าหมายของบุคคลตามที่เขาต้องการ

2. ด้านการให้ความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง (Participative of Involvement) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมองว่าเมื่อไหร่ก็ตามที่มีโอกาสเป็นไปได้ของเขา เขาจะพยายามสร้างความสมดุลและใช้หลักการบูรณาการเพื่อให้เกิดความร่วมมือ แต่ผู้นำที่ไร้จริยธรรมให้ความสำคัญกับผู้ใกล้ชิดที่ชื่นชอบผู้ซึ่งเสนอของขวัญหรือผลประโยชน์ให้

3. ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์สำหรับองค์กร (Development of a vision) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมองการพัฒนาวิสัยทัศน์บนการเติมเต็มเกี่ยวกับความต้องการค่านิยมและแนวคิดของผู้ตามเป็นส่วนใหญ่ แต่ผู้นำที่ไร้จริยธรรม จะพยายามนำเสนอวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จขององค์กรเพียงอย่างเดียว

4. ด้านความเสี่ยงของการตัดสินใจของผู้นำ (Risk taking in leader Decisions and actions) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีความกล้าหาญและยินดีที่จะจัดการกับความเสี่ยงและการปฏิบัติสำหรับบุคคลเพื่อทำให้บรรลุภารกิจและความสำเร็จของวิสัยทัศน์ แต่ผู้นำที่ไร้จริยธรรม จะหลีกเลี่ยงการตัดสินใจที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงของบุคคล

5. ด้านการสื่อสารหรือการเปิดเผยข้อมูล (Communication of relevant information about operations) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะเปิดเผยข้อมูลที่สมบูรณ์และสำคัญเมื่อถึงเวลาที่เหมาะสมเกี่ยวกับเหตุการณ์ ปัญหาและการปฏิบัติ แต่ผู้นำที่ไร้จริยธรรมสร้างภาพลวงตา บิดเบือนข้อเท็จจริง มีความสำคัญในการรับรู้ของผู้ตามเกี่ยวกับปัญหาและกระบวนการในการดำเนินงาน

6. ด้านการตอบสนองต่อคำวิจารณ์และความไม่เห็นด้วยของผู้ตาม (Response to criticism and dissent by followers) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะให้กำลังใจในการค้นหาคำตอบที่ดีกว่าในการแก้ปัญหา แต่ผู้นำที่ไร้จริยธรรมจะไม่ให้กำลังใจและจะยับยั้ง การประเมินผลงานจะไม่เห็นด้วย

7. ด้านการพัฒนาทักษะผู้ตามและความเชื่อมั่นในตนเอง (Development of follows skills and self-confidence) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะให้การสอนงาน กำกับติดตาม การอบรมพัฒนาผู้ตามอย่างครอบคลุม แต่ผู้นำที่ไร้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะไม่ให้ความสนใจในการพัฒนาผู้ตาม ในเรื่องดังกล่าวจะขึ้นอยู่กับผู้นำเท่านั้น

Avolio (1999) กล่าวว่า การจะเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม นอกจากจะมีการปฏิบัติที่ยุติธรรมแล้ว ยังต้องประกอบด้วย การตัดสินใจที่มีหลักการ (Gini, 1998) และการให้รางวัลและการลงโทษ ก็เป็นตัวแปรที่ทำให้ผู้ตามรับมาเป็นพื้นฐานทางจริยธรรมเช่นกัน ซึ่ง ซึ่ง Pickett (2001) ได้กล่าวถึง 5 ส่วนประกอบที่มีส่วนช่วยสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย

1) สภาพแวดล้อมทางจริยธรรม (Ethical environment) 2) บรรยากาศทางจริยธรรม (Ethical climate) 3) บรรยากาศทางศีลธรรม (Moral climate) 4) กระบวนการภายในเกี่ยวกับ พฤติกรรมศีลธรรม (Inner process of moral behavior) และ 5) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate social responsibility)

Lashway (2006) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความจงรักภักดี 3) ความกล้าหาญ 4) ความมีสัมมาคารวะ 5) ความยุติธรรมและ 6) ความสุภาพ  
แนวคิดของ Freeman & Stewart (2006) กล่าวว่า ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเป็น ผู้มีความไว้วางใจ ได้แก่ 1) มีการกระทำอย่างบริสุทธิ์ใจหรือการเป็นผู้มีลักษณะน่าเชื่อถือหรือรักษาสิ่งที่ตกลงหรือสัญญาไว้ 2) การเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น 3) มองว่าค่านิยมด้านจริยธรรมของผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีความไว้วางใจอาจหมายถึง ความจงรักภักดี และ 4) ความซื่อสัตย์

จากการศึกษาของ Dawn (2007) กล่าวถึง การมีความซื่อตรง ก่อให้เกิดความเชื่อและศรัทธา คือ ผู้นำต้องเชื่อในตัวผู้นำ และคนที่อยู่ด้วย การได้รับความไว้วางใจก่อให้เกิดผลในเชิงอำนาจของภาวะผู้นำ ผู้นำที่ฉลาด จะนำมาซึ่งความสามารถพิเศษที่หลากหลายในการทำงาน เป็นลักษณะพิเศษอย่างหนึ่ง คือ จะทำงานทั้งหมดด้วยความซื่อตรง เพราะว่า ความซื่อตรงของผู้มีภาวะผู้นำเป็นจริยธรรมที่สำคัญทำให้เกิดความไว้วางใจ เกิดความเคารพและจะปฏิบัติตาม ซึ่งหมายถึง ผู้นำทำให้เกิดความเชื่อและศรัทธาตนเอง ซึ่งจะเห็นภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความซื่อตรงในเชิงพฤติกรรม ความฉลาดทางจริยธรรมมีความสำคัญต่อภาคธุรกิจ สอดคล้องกับที่ Lennick & Kiel (2005) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางจริยธรรมที่เข้มแข็งจะทำให้ธุรกิจ ได้รับความเชื่อถือ และประสบผลสำเร็จได้นั้นควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม (Integrity)

De Hoogh & Den Hartog (2008) ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนี้ 1) มิติด้านศีลธรรมและความเป็นธรรม 2) มิติด้านการอธิบายให้กระจ่าง 3) มิติด้านการมีอำนาจ 4) ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ 5) เข้าใจการบริหารที่มุ่งงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และ 6) มองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตในแง่ดี

Grace (2009) กล่าวว่า ตัวแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักหรือเรียกว่า 4 – V Model ได้แสดงถึงการเชื่อมโยงระหว่าง internal (beliefs and values ค่านิยมและความเชื่อ) กับ external (behaviors and actions พฤติกรรมและการแสดงออก) โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความสงบสุข (common good) ดังนี้ 1) ค่านิยม (value) 2) วิสัยทัศน์ (vision) 3) การแสดงความคิดเห็น (voice) และ 4) คุณงามความดี (virtue)



Mowbray และคณะ (2009) กล่าวว่า ตัวแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 4 ส่วน หรือที่เรียกว่า 4-S model ที่ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องปรับความสนใจไปยังคุณธรรมและหลักจริยธรรม เช่นเดียวกับการจูงใจในเรื่องความประพฤติและการกระทำ ได้แก่ 1) สถานะ (status) 2) ผู้ร่วมงาน (staff) 3) การบริการ (service) และ 4) สังคม (society)

นอกจากนี้ Ponnu และ Tennakoon (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีพฤติกรรมกาปฏิบัติที่มีความสอดคล้องกันระหว่างการพูดและการปฏิบัติของผู้นำ ดังนั้นเขาจึงจะเป็นผู้ได้รับความไว้วางใจ โดยเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมของผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะมีผลดีต่อความรับผิดชอบของพนักงานที่มีต่อองค์กร และความเชื่อถือในตัวผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังกล่าวที่จะต้องแสดงออก ได้แก่ 1) แสดงถึงความเป็นเพื่อนที่ไว้วางใจได้ และ 2) แสดงถึงความจงรักภักดีของผู้ตาม และ Dawn (2007) กล่าวถึง การที่ผู้นำมีความซื่อตรงนั้นจะก่อให้เกิดความเชื่อและศรัทธา คือ ผู้นำต้องเชื่อในตัวผู้นำ และคนที่อยู่ด้วย การได้รับความไว้วางใจก่อให้เกิดผลในเชิงอำนาจของภาวะผู้นำ ผู้นำที่ฉลาดจะนำมาซึ่งความสามารถพิเศษที่หลากหลายในการทำงาน แต่สิ่งสำคัญคือจะทำงานทั้งหมดด้วยความซื่อตรง เพราะว่า ความซื่อตรงของผู้นำเป็นจริยธรรมที่สำคัญ ทำให้เกิดความไว้วางใจ เกิดความเคารพและจะปฏิบัติตาม ซึ่งหมายถึงผู้นำทำให้เกิดความเชื่อและศรัทธานั้นเอง และได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับผู้นำเชิงจริยธรรม เรื่องลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ 1) การพัฒนาวิสัยทัศน์ 2) มีวิธีการนำหรือพัฒนา 3) ให้ความสำคัญกับความเคารพนับถือ 4) รักในการเรียนรู้ 5) การควบคุมจิตใจ 6) การให้อำนาจอย่างฉลาด 7) ความเชื่อถือและศรัทธา

Josephson Institute of Ethics (2009) กล่าวถึง ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความเป็นพลเมืองดี ซึ่งความเป็นพลเมืองดีพิจารณาจาก 1) ด้านตนเอง ซึ่งได้แก่ การให้ความสนใจและเรียนรู้เรื่องราวที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน 2) ด้านหน้าที่ของพลเมือง เป็นผู้มีจิตอาสาจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและเพื่อทุกคนและเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับคนรุ่นหลังซึ่งการกระทำที่เป็นแบบอย่าง เช่น การรักษาแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ การริใช้เคิล การใช้บริการ ขนส่งสาธารณะ และการรักษาความสะอาด กำจัดขยะ รักษาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น 3) ด้านการเมืองการปกครอง จะต้องรู้จักกฎหมายและทำตามกฎหมาย ปฏิบัติหน้าที่และใช้สิทธิในทางที่ดีในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมประชาธิปไตย 4) ด้านคุณธรรมในที่ทำงาน การทำงานจะต้องคำนึงถึงเรื่องความยุติธรรม (Fair) ความยุติธรรมจะต้องเกิดขึ้นในสังคมของการทำงาน โดยจะต้องให้ความยุติธรรมกับผู้เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า การกำหนดกรอบ การศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมสำหรับการวัดประสพผลของการ ศึกษาวิจัย และเป็นตัวแปรเชิงเหตุในการเกิดความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม โดยนำแนวคิดของ ของ Brown, Treviño, & Harrison (2006) ซึ่งเป็นข้อค้นพบจากงานวิจัยเชิงสำรวจที่มีความเหมาะสม กับบริบทของงานวิจัยและจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดตัวแปรในการ วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.ความซื่อสัตย์ (Honesty) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ยึดมั่นในความจริงและความ ถูกต้อง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจโดยไม่ใช้เล่ห์กล ต่อตนเองและผู้อื่น 2.ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่า ผู้นำมีความ มั่นคง มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความเป็นผู้นำและมีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง 3.ความ ยุติธรรม (Fairness) ระดับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจโดยใช้ กระบวนการที่ถูกต้อง การตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง 4.เสมอ ภาค (Equal) ระดับพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงจัดการ หรือต้องปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ก่อให้เกิดประโยชน์กับทุกคน 5.การใส่ใจต่อผู้อื่น (Caring) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก ถึงการช่วยเหลือบุคคลให้เจริญเติบโต จนถึงระดับที่เกิดความพึงพอใจหรือเกิดความสำนึกแห่งตน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและมีคุณค่า และ 6.ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการพัฒนาตนเองให้รอบรู้ เชี่ยวชาญ แสดงถึงการเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและที่สำคัญคือจะ ประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงามในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม

### 3.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน ตามมุมมอง Foster (1986 อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2546) กล่าวถึงความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมว่าต้องมี อิสระทั้งด้านความคิดและการกระทำต้องไม่ถูกครอบงำจากอำนาจหรือ อิทธิพลใด ๆ ของผู้นำ ต่อมาในปี ค.ศ.1994 Foster ได้สรุปไว้อย่างชัดเจนอีกว่าการเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมต้องมีการ วิเคราะห์การปฏิบัติการของตนเองอย่างสม่ำเสมอทุกอย่างที่ต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี ตามมาต้องศึกษาเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดทักษะและความสามารถในการทำงานการตัดสินใจ ที่ถูกต้องและทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ดับบลิน Dubrin (1998) เสนอว่า ภาวะผู้นำเป็น ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายของ องค์การ เช่นเดียวกับ Yukl. (1998) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นพฤติกรรมส่วนตัว



ของบุคคล คนหนึ่งที่ชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) รวมทั้ง George (2003) ให้ความหมายและขอบเขตของผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าผู้นำเชิงจริยธรรมเกิดจากความต้องการผู้นำที่น่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์สูง สร้างความไว้วางใจแก่องค์กรอย่างยาวนาน เป็นผู้นำที่มีความตระหนักอย่างมากต่อวัตถุประสงค์และเป็นแบบอย่างที่ดีในการยึดค่านิยมหลักขององค์กร มีความกล้าหาญที่จะสร้างองค์การให้เป็นไปตามความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดและเข้าใจในความสำคัญของการให้บริการต่อสังคม และ Dufresne, Mckenzie (2009) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง คุณสมบัติที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติสม่ำเสมออย่างซื่อตรงมุ่งมั่นให้เกิดผลดีต่อส่วนรวม เริ่มจากการมีค่านิยมหลัก (Core values) มีเสียงเรียกร้องภายใน พัฒนาวิสัยทัศน์ และประพฤติปฏิบัติตามทัศนคติและความเชื่อขององค์กร ในกระบวนการนี้ ผู้นำเชิงจริยธรรมสร้างพื้นที่เพื่อการรับฟังและให้คุณค่าต่อความคิดเห็นและความรู้ของผู้อื่น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งเสริมกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานและสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกันเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม

นอกจากนี้ สุธาสิณี แม้นญาติ (2554) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ลักษณะจิต พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้นำแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง และกล้าหาญที่จะยึดค่านิยมเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม อีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปว่าผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย

บราวน์และคณะ (Brown, Treviño, & Harrison, อ้างถึงใน สุรัตน์ ไชยชมพู, 2557) ให้ความหมายของ “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” ว่าหมายถึง การแสดงออกแห่งความประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมถูกต้องตามธรรมเนียมของธรรมเนียมทางปฏิบัติของบุคคลและระหว่างบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กัน หมายรวมถึงการส่งเสริมความประพฤติปฏิบัติดังกล่าวไปสู่ผู้ตามผ่านการสื่อสารสองทาง การเสริมสร้างอุปนิสัยจริยธรรมให้แข็งแกร่ง และการตัดสินใจ การแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมตามธรรมเนียมของธรรมเนียมประเพณี หรือแบบแผน หรือมาตรฐานของสังคม ผู้นำที่ได้รับการรับรู้ว่าเป็นตัวแบบความประพฤติปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรม ต้องเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ตามหรือลูกน้องไม่ว่าจะเป็น ความซื่อสัตย์สุจริต ความน่าไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่ดูแลผู้ตามอย่างทั่วถึง สิ่งทั้งหมดดังที่กล่าวมานี้ทำให้ผู้นำได้รับการยอมรับและเชื่อถือได้ ตามตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่จากผู้ตามอย่างเต็มภาคภูมิ จึงได้ชื่อว่าเป็น “ตัวแบบ” (Role Model) หรือแบบอย่างที่ดีที่ควรเอาเยี่ยงอย่าง (Brown et al, 2005 อ้างถึงในอรรัตนพ นิยมเดชา, 2557) โดยจำแนกออกเป็น 4 องค์ประกอบ การ ได้ดังนี้

1. องค์ประกอบที่หนึ่ง กล่าวถึงการแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำที่ถูกต้องเหมาะสมตรงตามหลักการประพฤติปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับว่าถูกต้องเหมาะสม ซึ่งแสดงออกทั้งทางการกระทำส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (The Demonstration of normatively appropriate conduct through personal and interpersonal relationships) เนื่องจากผู้ตามจะสามารถรับรู้ว่าคุณนำมีจริยธรรมก็ต่อเมื่อเขาพิจารณาว่าคุณนำแสดงพฤติกรรมถูกต้องตรงตามหลักการประพฤติปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับจากสังคมว่าถูกต้องเหมาะสม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต (Morality) จริใจเปิดเผย (Honesty) ความน่าไว้วางใจเชื่อถือได้ (Trustworthiness) ความยุติธรรม (Fairness) ความดูแลเอาใจใส่สนใจห่วงใย (Care) เป็นต้น ซึ่งทำให้ผู้นำเป็นต้นแบบของพฤติกรรมและได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ตาม

2. องค์ประกอบที่สอง กล่าวถึงการส่งเสริมสนับสนุนพฤติกรรมจริยธรรมแก่ผู้ตามผ่านการสื่อสารแบบสองทาง (The Promotion of Such conduct to followers through two-way communication) กล่าวคือ ผู้นำที่มีจริยธรรมจะไม่เพียงแต่ให้ความสนใจหรือให้ความสำคัญแก่จริยธรรมโดยการพูดถึงจริยธรรมกับผู้ตามเพียงฝ่ายเดียว แต่ต้องให้ผู้ตามได้พูดหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมด้วย

3. องค์ประกอบที่สาม กล่าวถึง การเสริมแรง (Reinforcement) หมายถึงผู้นำที่มีจริยธรรมต้องตั้งมาตรฐานทางจริยธรรม และรู้จักการให้รางวัลกับการกระทำหรือพฤติกรรมจริยธรรมและลงโทษผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่ตั้งไว้

4. องค์ประกอบที่สี่ กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจ (Decision - making processes) ซึ่งผู้นำที่มีจริยธรรมจะพิจารณาถึงผลของการตัดสินใจของเขา และแสดงให้เห็นถึงวิธีการที่ใช้ในการตัดสินใจว่ามีความถูกต้องตามหลักการและยุติธรรมซึ่งผู้ตามสามารถสังเกตเห็นปฏิบัติตามได้

**สามารถสรุปได้ว่า** จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้นำแสดงออกแห่งความประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมถูกต้องตามธรรมนองครองธรรมทางการปฏิบัติของบุคคลและระหว่างบุคคล เป็นตัวแบบความประพฤติปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรม เพื่อให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม โดยเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ หรือกลุ่มที่กำหนดไว้

### 3.3 การวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

การพัฒนา รูปแบบการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นมีการสร้างแบบวัดภาวะผู้นำจากนักวิจัยในต่างประเทศที่นิยมกันมากที่สุดคือ แบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ELS) ของบราวน์ และคนอื่น ๆ (Brown, Trevino, & Harrison, 2005) ในรูปแบบของข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ เป็นมาตรวัดประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ นอกจากนี้มีการพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยสถาบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Institute for ethical leadership) ประกอบด้วย 38 ข้อคำถาม เป็นมาตรวัดประเมินค่าแบบลิเคิร์ต 10 ระดับ แต่เนื่องจากการพัฒนาแบบวัดดังกล่าวมาแล้วเป็นการพัฒนาจากบริบทของต่างประเทศ ซึ่งจะมีความแตกต่างกับบริบทของประเทศไทย สำหรับการพัฒนาแบบวัดภาวะของประเทศไทยนั้น พบว่ามีการพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเป็นการพัฒนาจากแบบวัดของปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ (2558) ซึ่งเป็นแบบวัดที่ประกอบด้วย 12 ข้อคำถาม แบบมาตรวัดประเมินค่าแบบลิเคิร์ต 6 ระดับ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมจากแบบวัดของสุธาสิณี แม้นญาติ (2554) ซึ่งมีจำนวน 44 ข้อคำถาม โดยเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้นำแบบวัดของปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ (2558) และสุธาสิณี แม้นญาติ (2554) มาปรับข้อคำถามให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา และปรับลักษณะของคำถามให้เข้าใจง่าย โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ จจริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน)

### 3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า

งานวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีผลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม จากการศึกษาวิจัยของ Trevino, Brown, & Hartman (2003) ได้ศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับชื่อเสียงในการเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยศึกษาทัศนคติของบุคคลที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่จริยธรรมและผู้บริหารอาวุโส ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นไม่เพียงแต่จะครอบคลุมคุณลักษณะ เช่น ความซื่อตรง และความสามารถสร้างแรงบันดาลใจจากค่านิยม แต่ยังครอบคลุมการสื่อสารและระบบรางวัลเพื่อชักนำพฤติกรรมที่มีจริยธรรม สำหรับ Masgoret & Gardner (2003) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลของผู้นำอันเนื่องมาจากการใช้เทคนิคที่ก่อให้เกิดอิทธิพลต่อผู้ตาม พบว่า ผู้นำที่มีทักษะในการสื่อสารและการมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมความซื่อตรงในระดับสูงจะส่งผลประสิทธิผลของผู้นำดังกล่าว หมายความว่า ผู้นำที่สามารถใช้วาทศิลป์หรือมีระดับการสื่อสารที่ดี และมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ในด้านความซื่อตรง (Integrity) สูง ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบได้แก่ ความซื่อสัตย์ ศีลธรรม ความไว้วางใจ การไม่ทุจริต และการปรับตัวให้เหมาะสม มีผลต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงด้วย โดยมีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $F= 17.80, p <.001$ ) และ ( $F=20.93, p <.001$ ) และจากการศึกษาของ Simons et al (2008) ซึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความสำคัญของพฤติกรรมความซื่อตรง ภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นการศึกษาจากบุคคลในส่วนของกรรมาธิการคำพูด และการยอมรับคุณค่าของตนเอง ซึ่งมีผลต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ทำการศึกษากับกลุ่มพนักงานจำนวน 194 คนจาก 107 โรงแรม โดยการสังเกตเกี่ยวกับพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งพนักงานมีระดับการรับรู้ในด้านการละเมิด การกระทำผิดของกฎหมายและพฤติกรรมความซื่อตรงที่เกิดขึ้น นอกจากนี้พนักงานยังเห็นว่าหากระดับความซื่อตรงของผู้บริหารมีน้อยจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและทัศนคติโดยรวมขององค์กร ดังนั้นในการพัฒนาพฤติกรรมจะต้องมีการจัดการฝึกอบรมและเฝ้าระวังพฤติกรรมความซื่อตรงภายในองค์กร นอกจากนี้ยังมีลักษณะของงานวิจัยที่ใกล้เคียงซึ่งภาวะผู้นำมีผลต่อพฤติกรรมภายในองค์กร คือ Robbin (2005) ศึกษาพฤติกรรมวัฒนธรรมองค์กรพบว่า การมีส่วนร่วมในงาน และความพึงพอใจในงาน และพันธะสัญญาในองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับภาวะผู้นำ และความสัมพันธ์อย่างมากกับการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน และ การศึกษาวิจัยของ Resick et al (2006) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการตรวจสอบข้ามวัฒนธรรมของการรับรองภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1.บุคลิกลักษณะของผู้นำและพฤติกรรมความซื่อตรง 2. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนร่วม 3. แรงจูงใจ และ 4.การให้กำลังใจ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ซึ่งเป็นอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กล่าวคือ หากผู้นำมีการกระทำที่มั่นคงในแนวทางของจริยธรรมจะสามารถทำให้พนักงานในองค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น และ Ponnu & Tennakoon (2009) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับผลการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีผลดีต่อความรับผิดชอบของพนักงานที่มีต่อองค์กรและความเชื่อถือในตัวผู้นำ งานวิจัยนี้สนับสนุนแนวคิดตามทฤษฎีที่ว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ในแง่บวกกับความรับผิดชอบต่อองค์กรของพนักงานและยังสนับสนุนทฤษฎีที่ว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สัมพันธ์ในแง่บวกกับความเชื่อถือของพนักงานที่มีต่อผู้นำนั้น แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลกระทบต่อความรับผิดชอบต่อองค์กรของลูกจ้างและมีความไว้วางใจในตัวผู้นำดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้อง 1) สร้างความไว้วางใจ 2) มีความรับผิดชอบ และ 3) ใช้หลักความเคารพนับถือ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้น

จากงานวิจัยของ Toor & Ofori (2009) ได้ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยการตรวจสอบความสัมพันธ์กับโมเดลการเป็นผู้นำอย่างเต็มรูปแบบของผลการปฏิบัติงาน

พนักงานและวัฒนธรรมองค์การ พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มผลปฏิบัติงานของพนักงาน โดยผลการศึกษาได้แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้วยการแสดงให้เห็นถึงความพยายามและความเต็มใจของผู้นำในการทำให้ลูกจ้างมีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ที่มีความพึงพอใจในงาน และจากบรรยากาศของการมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ชัดเจนนี้จะนำไปสู่การมีผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิคโคโรและคณะ Piccolo et. al (2010) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) กับคุณลักษณะของงานหลัก (Core Job Characteristics) ตามแนวคิดของ Hackman & Oldman โดยศึกษาในกลุ่มนักศึกษา มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรี 174 คนและนักศึกษาปริญญาโท 107 คน พบว่า ผลการวิจัยสนับสนุนโมเดลตัวแปรส่งผ่าน คือ ความสำคัญของงาน (Task Significant) และการมีความพยายามในการทำงานสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านที่ดีของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวได้ว่า หากผู้นำมีจริยธรรมในการเป็นผู้นำสูงและมีการแสดงออกทางด้านจริยธรรมที่สม่ำเสมอจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีผลต่อ แบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristic Model) จากงานวิจัยสุธาสิณี แม้นญาติ (2554) ซึ่งทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่องโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวแปร สังเกตพบว่า มีเพียงตัวแปรสังเกตความผูกพันต่อองค์กรความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ที่มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ตัวแปรสังเกตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความซื่อสัตย์ รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กรและความรับผิดชอบตามลำดับ เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย เมื่อพิจารณาโดยลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม รองลงมา คือ สถานการณ์และบรรยากาศองค์กรทางจริยธรรมตามลำดับ อิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรง 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสถานการณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม ปัจจัยบรรยากาศองค์กรทาง



จริยธรรมและปัจจัยคุณลักษณะ 2) อิทธิพลทางอ้อม 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยคุณลักษณะที่ส่งผ่าน ปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม ปัจจัย สถานการณ์ที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้น จริยธรรมและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การทาง จริยธรรม 3) อิทธิพลรวม 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสถานการณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม ปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยคุณลักษณะ

**สรุปได้ว่า** ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงาน และมีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีของ ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร และมีอิทธิพลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมในเชิงบวก โดยผู้นำที่มี ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งมีระดับการสื่อสารที่ดี และมีการแสดงออกของพฤติกรรมทางด้าน จริยธรรมอย่างสม่ำเสมอภายในองค์กร ส่งผลต่อมความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมในระดับที่สูงขึ้น

## **แนวคิดบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร**

### **4.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร**

Victor and Cullen (1988) ได้เสนอแนวคิดบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ตาม การแบ่งรูปแบบบรรยากาศจริยธรรม (Types of ethical comates) โดยใช้เกณฑ์การตัดสินใจเชิง จริยธรรม (Ethical criterion) ของบุคคลากรในองค์กรมาสร้างตารางกับตำแหน่งวิเคราะห์ (Locus of analysis) ที่ใช้เป็นกลุ่มอ้างอิงการตัดสินใจทางจริยธรรม ประกอบด้วย 2 มิติ สามารถแสดงดัง ตาราง 4



ตาราง 4 รูปแบบบรรยาภาศจริยธรรมของ Victor and Cullen (1988)

		ตำแหน่งวิเคราะห์ (Locus of analysis)		
		ระดับบุคคล (Individual)	ระดับภายใน องค์กร (Local)	ระดับภายนอก องค์กร (Cosmopolitan)
เกณฑ์การ ตัดสินใจเชิง จริยธรรม (Ethical Criterion)	ผลประโยชน์ของ ตนสูงสุด (Egoism)	ผลประโยชน์ส่วน ตน (Self-interest)	ผลกำไรขององค์กร (Company profit)	ประสิทธิภาพ (Efficiency)
	ผลประโยชน์ของ กลุ่ม (Benevolence)	กลุ่มเพื่อน (Friendship)	ผลประโยชน์ของ ทีมงาน (Team interest)	ความรับผิดชอบต่อ สังคม (Social)
	กฎเกณฑ์ (Principle)	ศีลธรรมส่วนบุคคล (Personal morality)	กฎระเบียบ ข้อบังคับและวิธี ปฏิบัติ (Company rules and procedures)	กฎหมายและ จรรยาบรรณวิชาชีพ (Law and professional codes)

**มิตินี้** 1 เกณฑ์การตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Ethical Criterion) สามารถแบ่งเป็น 3 ระดับดังนี้

1. ระดับการเห็นแก่ประโยชน์ของตนสูงสุด (Egoism)
2. ระดับการเห็นแก่ผลประโยชน์ของกลุ่ม (Benevolence)
3. ระดับการคำนึงถึงกฎเกณฑ์ (Principle)

รูปแบบของบรรยาภาศจริยธรรมขององค์กรที่แตกต่างกันไป 3 ระดับ จากแนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินความถูกต้องของบุคคลที่จำกัดอยู่ในขอบเขตของสิ่งที่เป็นรูปธรรมเท่านั้น มาถึงการตัดสินความถูกต้องของการกระทำของบุคคลต่าง ๆ ตามกฎเกณฑ์ของสังคม ไปจนถึงขั้นการตัดสินความถูกต้องเหมาะสมของกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสังคมตามหลักการที่ตนคิดและไตร่ตรองด้วยตนเองว่าถูกต้อง จากมิตินี้ 1 หมายความว่า รูปแบบบรรยาภาศจริยธรรมในการทำงานจะมีความแตกต่างกันออกไปตาม ทฤษฎีจริยธรรม 3 ระดับ บรรยาภาศในแต่ละองค์กรจะมีลักษณะแตกต่างกันไป ซึ่งมีผลต่อการพิจารณาแก้ปัญหาความขัดแย้งทางจริยธรรม (การกระทำถูกหรือผิด)

และการตัดสินใจในการให้เหตุผลทางจริยธรรม หมายถึงการที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ในองค์กรที่มีบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานแบบเห็นแก่ประโยชน์ของตนสูงสุด (Egoism) การตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำอะไร คำนึงผลประโยชน์ตนเองเป็นหลัก ส่วนในองค์กรที่มีบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานแบบเห็นแก่ผลประโยชน์ของกลุ่ม ( Benevolence) ผลประโยชน์ทุกซ์สุขความเป็นอยู่ของคนในองค์กรเป็นเหตุผลสำคัญที่คำนึงถึงในการที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด หรือในองค์กรที่มีบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานแบบคำนึงถึงกฎเกณฑ์ (Principle) ต้องคำนึงถึงว่าพฤติกรรมนั้น ๆ ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนต่าง ๆ หรือไม่ หากจะต้องตัดสินใจกระทำการสิ่งหนึ่งสิ่งใดลงไป

**มิติที่ 2** ตำแหน่งวิเคราะห์ (Locus of analysis) เป็นการใช้นิเวศทางสังคมวิทยาในเรื่องบทบาทและกลุ่มอ้างอิง ( Referent group) ซึ่งจะเป็นตัวชี้การให้เหตุผลทางจริยธรรมที่แตกต่างกันไปสำหรับการตัดสินใจในองค์กร ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับดังนี้

- 1.ระดับบุคคล (Individual)
- 2.ระดับภายในองค์กร (Local)
- 3.ระดับภายนอกองค์กร (Cosmopolitan)

Merton (1957) ได้ทำการศึกษาบทบาทภายในระบบสังคม ได้ชี้ให้เห็นถึงประเภทของกลุ่มอ้างอิงนั้นทำให้เกิดทัศนคติ พฤติกรรมและบทบาทที่บุคคลรับผิดชอบของแต่ละบุคคลหรือระดับบุคคล และได้แยกบทบาทระหว่างภายในองค์กร (Local) และภายนอกองค์กร (Cosmopolitan) โดยบทบาทภายในองค์กรนั้น กลุ่มอ้างอิงที่สำคัญ ระบบสังคมของบุคคล (Local) ซึ่งชี้ให้เห็นการคาดหวังสิ่งที่อยู่ในระบบสังคมที่บุคคลอยู่ ส่วนบทบาทภายนอกองค์กร (Cosmopolitan) กลุ่มอ้างอิงที่สำคัญอยู่ที่ระบบสังคมภายนอกที่แวดล้อมระบบสังคมที่บุคคลอยู่ ซึ่งมีความหมายในลักษณะความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนร่วม

ในเกณฑ์การคำนึงถึงกฎเกณฑ์ (Principle) การวิเคราะห์ตำแหน่งระดับบุคคล (Individual) หมายความว่า กฎเกณฑ์ที่บุคคลในองค์กรยอมรับและปฏิบัติตามโดยการพิจารณาเลือกกฎเกณฑ์นั้น โดยอาศัยจริยธรรมส่วนบุคคล การวิเคราะห์ตำแหน่งระดับภายในองค์กร (Local) คือ ลักษณะของกฎระเบียบข้อบังคับ กระบวนการปฏิบัติงานในองค์กร และการวิเคราะห์ตำแหน่งภายนอกองค์กร (Cosmopolitan) คือ ลักษณะของกฎเกณฑ์จากระบบกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กรเท่านั้น

ระดับตำแหน่งการวิเคราะห์ (Local of analysis) ซึ่งให้เห็นแหล่งที่มาทั่วไปและข้อจำกัดของการพิจารณาการวิเคราะห์ทางจริยธรรม เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตำแหน่งการวิเคราะห์กับเกณฑ์การตัดสินใจเชิงจริยธรรมที่มีความแตกต่างกันของแต่ละเกณฑ์ เช่น ในตำแหน่งการวิเคราะห์ระดับบุคคล (Individual) ในเกณฑ์การตัดสินใจเชิงจริยธรรมแบบการเห็นแก่ตัวผลประโยชน์ของตนสูงสุด

(Egoism) จะให้ความหมายในลักษณะการเห็นแก่ความต้องการและความชอบของตนเป็นหลัก คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนและการปกป้องตนเอง (Self-interest) ในตำแหน่งวิเคราะห์ระดับองค์กร (Local)

เกณฑ์การตัดสินใจเชิงจริยธรรมแบบการเห็นแก่ผลประโยชน์ของตนสูงสุด (Egoism) จะให้ความหมายถึงการเห็นแก่ประโยชน์ขององค์กร (Company profit) กำไรขององค์กร และความได้เปรียบทางกลยุทธ์ขององค์กรเป็นหลัก ส่วนในตำแหน่งวิเคราะห์ระดับภายนอก (Cosmopolitan) ในเกณฑ์การตัดสินใจเชิงจริยธรรมแบบการเห็นแก่ผลประโยชน์ของตนสูงสุด (Egoism) จะให้ความหมายถึง การเห็นแก่ประโยชน์ของระบบเศรษฐกิจสังคมของส่วนร่วม โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ (Efficiency)

สำหรับเกณฑ์การตัดสินใจเชิงศีลธรรมแบบคำนึงถึงกฎเกณฑ์ (Principle) ในการวิเคราะห์ระดับบุคคล (Individual) บุคคลจะใช้หลักเกณฑ์ศีลธรรมส่วนตัว (Personal morality) ซึ่งในบรรยากาศแบบนี้บุคคลจะใช้ศีลธรรมที่แต่ละบุคคลนับถือเป็นเกณฑ์การตัดสินใจ ในการวิเคราะห์ระดับภายในองค์กร (Individual) การตัดสินใจจะมาจากกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติขององค์กร (Company rule and procedures) ในตำแหน่งวิเคราะห์ระดับภายนอกองค์กร (Cosmopolitan) กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการตัดสินใจจะมาจากองค์กรพิเศษภายนอก คือ กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Law and professional codes)

บรรยากาศจริยธรรมในองค์กรถือเป็นมิติหนึ่งของบรรยากาศในการทำงาน และเป็นผู้วางรากทฤษฎีของบรรยากาศจริยธรรม Victor & Cullen (1987) ได้เสนอรูปแบบการวัดการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานขององค์กร ที่มีองค์ประกอบ 6 ด้านกล่าวคือ

1. ด้านวิชาชีพนิยม (Professionalism)
2. ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล (Caring)
3. ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Rules)
4. ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร (Instrumentalism)
5. ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency)

## 6. ด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล (Independence)

ต่อมา Victor & Cullen (1988) ได้พัฒนาแนวคิดบรรยากาศจริยธรรมและรูปแบบของการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมการทำงานในองค์กร โดยการวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor analysis) นำเสนอองค์ประกอบของบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร 5 ด้านคือ

1. ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล (Caring) หมายถึง แนวทางที่ดีงามและเหมาะสม ที่สมควรนำมาปฏิบัติตาม ในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน และคำนึงถึงสิ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับคนในองค์กรมากที่สุด ปฏิบัติงานและให้บริการที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการได้อย่างถูกต้อง

2. ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Law and Code) หมายถึง แนวทางที่ดีและเหมาะสมที่ควรประพฤติและปฏิบัติตาม ในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งให้ความสำคัญและได้รับความหวังในการปฏิบัติงานตามกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ และมาตรฐานวิชาชีพ

3. ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Rule) หมายถึง แนวทางที่ดีงามและเหมาะสม ที่ควรประพฤติปฏิบัติตาม ในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งให้ความสำคัญและได้รับความคาดหวังในการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับ วิธีการปฏิบัติงานและนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด

4. ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร (Instrumental) หมายถึง แนวทางที่ดีงามและเหมาะสม ที่ควรประพฤติปฏิบัติตามในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งคำนึงถึงผลประโยชน์ในองค์กร ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว และ ทุกคนร่วมกันควบคุมค่าใช้จ่ายขององค์กร

5. ด้านจริยธรรมส่วนบุคคล (Independent) หมายถึง แนวทางที่ดีงามและเหมาะสมที่ควรประพฤติปฏิบัติตาม ในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรยึดมั่นในด้านความเชื่อด้านจริยธรรมของตนเอง เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และตัดสินใจสิ่งใดถูกและสิ่งใดผิดได้ด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดที่กล่าวมาแล้วนั้นสามารถสรุปได้ว่า ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดของการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับบริบทของการศึกษาวิจัยคือ แนวคิดของ Victor & Cullen (1988) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร 5 ด้าน ประกอบด้วย **ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล** หมายถึงแนวทางที่ดีงามและเหมาะสม ที่สมควรนำมาปฏิบัติตาม ในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน และคำนึงถึงสิ่งที่เป็น

ประโยชน์สำหรับคนในองค์กรมากที่สุด ปฏิบัติงานและให้บริการที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการได้อย่างถูกต้อง **ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ** หมายถึง แนวทางที่ดีและเหมาะสมที่ควรประพฤติและปฏิบัติตาม ในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งให้ความสำคัญและได้รับความหวังในการปฏิบัติงานตามกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ และ มาตรฐานวิชาชีพ **ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ** หมายถึง แนวทางที่ตึงและเหมาะสม ที่ควรประพฤติปฏิบัติตาม ในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งให้ความสำคัญและได้รับความคาดหวังในการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับ วิธีการปฏิบัติงานและนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด **ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร** หมายถึง แนวทางที่ตึงและเหมาะสม ที่ควรประพฤติปฏิบัติตาม ในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และ ทุกคนร่วมกันควบคุมค่าใช้จ่ายขององค์กร และ **ด้านจริยธรรมของบุคคล** หมายถึง แนวทางที่ตึงและเหมาะสมที่ควรประพฤติปฏิบัติตาม ในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรยึดมั่นในด้านความเชื่อด้านจริยธรรมของตนเอง เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และตัดสินใจว่าสิ่งใดถูกและสิ่งใดผิดได้ด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน

#### 4.2 ความหมายของบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร

ปัจจุบันนักวิชาการด้านบริการได้ให้ความสำคัญกับบรรยากาศทางจริยธรรมภายในองค์กร (ethical climate in organization) ว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กร เจริญก้าวหน้าบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันด้วยความสุข ความสบายใจ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน แก้ปัญหา และฝ่าฟันอุปสรรคไปด้วยกัน บรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กรเป็นเสมือน “จิตวิญญาณ” ขององค์กรที่จะขาดมิได้ มีนักวิชาการทั้งของไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายต่อบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร

Wyld & Jones (1977) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศเชิงจริยธรรมว่าเป็นการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานขององค์กรเฉพาะแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กัน และการใช้หลักจริยธรรมสำหรับการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ และแก้ปัญหาจริยธรรมในองค์กร

Olson. (1995) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรว่า เป็นสิ่งที่รับรู้ร่วมกันในองค์กร โดยใช้หลักการและเหตุผลทางจริยธรรมเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ

Cohen (1995) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศเชิงจริยธรรม เป็นการรับรู้องค์ประกอบของศีลธรรม จริยธรรม บรรทัดฐานขององค์กรร่วมกัน ระหว่างสมาชิกในองค์กรที่นำมาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร



Schneider & Rentsch (1998) กล่าวถึง บรรยากาศจริยธรรมองค์กร หมายถึง ข้อมูลข่าวสารในองค์กรที่สมาชิกรับรู้จากนโยบาย วิธีการปฏิบัติงาน และระบบการให้รางวัลขององค์กร

Victor & Cullen (1990) ให้ความหมายว่าบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานว่าเป็น การรับรู้ร่วมกันโดยทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร ในเรื่องของระเบียบปฏิบัติและข้อบังคับที่เกี่ยวกับหลัก จริยธรรม รวมทั้งการแก้ไขพฤติกรรมและประเด็นจริยธรรมที่เป็นปัญหา

สิวลี ศิริไล (2546) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศจริยธรรมหมายถึง บุคคลใน องค์กรมีความสัมพันธ์ต่อกัน บนพื้นฐานของการเคารพต่อความเป็นบุคคลของกันและกัน ปฏิบัติ ต่อกันด้วยดี มีความจริงใจ เลืออาหาร ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่องานที่ตนรับผิดชอบ มีจิตวิญญาณของ การทำงานเป็นทีม โดยมุ่งต่องานส่วนร่วมขององค์กร

**สรุปได้ว่า** บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายใน การรับรู้ของพนักงานภายในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละองค์กร มี อิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กรบนพื้นฐานของจริยธรรม

#### 4.3 การวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร

การศึกษารูปแบบการวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร พบว่ามีนักวิจัยหลาย ท่านที่มีการพัฒนาแบบวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร เช่น Quall & Pluto (1989) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ โดยใช้มาตรวัดประเมินค่าจำนวน 5 ระดับ โดยเป็นประเมิน เกี่ยวกับความสำคัญของจรรยาบรรณปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยเครื่องมือดังกล่าว วิเคเตอร์และ คัลเลน (Victor & Cullen. 1988) มีการพัฒนาแบบวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรม (Ethical climate questionnaire; ECQ) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 26 ข้อ โดยใช้มาตรวัดประเมินค่าจำนวน 6 ระดับ การวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดบรรยากาศเชิง จริยธรรม (ECQ) ของ Victor; & Cullen. 1990 อ้างจาก ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์, 2558) ซึ่งปรับให้มีความหมายสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา และปรับลักษณะของคำถามให้เข้าใจง่าย โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน)

#### 4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร คือ ด้านความเอื้อ อารมณ์ต่อบุคคล ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการยึดมั่น ผลประโยชน์ขององค์กร และ ด้านจริยธรรมของบุคคลเช่น การศึกษาวิจัยของ Victor & Cullen. 1987 อ้างจากกังสดาล เชาวน์วัฒนกุล (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้บรรยากาศเชิง



จริยธรรมในการทำงาน โดยทำการศึกษากับนักศึกษาในมหาวิทยาลัย Midwestern 4 กลุ่ม จำนวน 146 คน ซึ่งการศึกษาวัดพบว่า กลุ่มอาจารย์และกลุ่มผู้จัดการบริษัทขนส่งมีการรับรู้ บรรยากาศเชิงจริยธรรม ในด้านมิติความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่นและมีผลการยึดมั่นผลประโยชน์ องค์การอยู่ในระดับสูง กลุ่มอาจารย์มีการรับรู้บรรยากาศมิติหลักจริยธรรมส่วนบุคคลอยู่ใน ระดับสูง กลุ่มอาจารย์ กลุ่มผู้จัดการบริษัทขนส่ง กลุ่มผู้บริหารบริษัทธุรกิจ และ กลุ่มทหาร มีการรับรู้บรรยากาศมิติด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับอยู่ในระดับสูง ในส่วนของกลุ่มอาจารย์และกลุ่มทหาร มีการรับรู้บรรยากาศมิติด้านประสิทธิภาพและมิติวิชาชีพนิยมอยู่ในระดับต่ำ

Victor & Cullen (1988) ได้ทำการศึกษารับรู้บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานจำนวน 872 คน พิจารณาคัดเลือกจากองค์กรต่าง ๆ จำนวน 4 องค์กร ผลการศึกษาวัดพบว่า 1. บริษัทธุรกิจสิ่งพิมพ์ บริษัทโฆษณา บริษัทการเงินการธนาคาร และ องค์กรโทรศัพท์ มีการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมมิติกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ และ มิติ กฎระเบียบข้อบังคับ อยู่ในระดับสูง 2. บริษัทธุรกิจการพิมพ์ และ บริษัทโฆษณาสินค้า มีการรับรู้ มิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคลเกี่ยวกับความมีอิสระในการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง 3. บริษัทการเงินการธนาคาร และองค์กรโทรศัพท์ มีการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในมิติด้านหลักจริย ธรรมส่วนบุคคลเกี่ยวกับความมีอิสระในการตัดสินใจ อยู่ในระดับต่ำ 4. มิติด้านความเอื้ออาทร ต่อบุคคลากร และมิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5. องค์ประกอบของบรรยากาศจริยธรรมในการ ทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 41 ( $R^2 = 41$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยของ Smith & Keon (1997) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ บรรยากาศเชิง จริยธรรมในการพัฒนาบุคลากรในการหมุนเวียนงานขององค์กรตามการรับรู้ของนักศึกษาฝึกงาน พบว่า บรรยากาศเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาบุคลากรในการหมุนเวียน งานขององค์กร ( $r=26$ ) บรรยากาศเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กร ( $r=.58$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ มิติความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่นและมีมิติ การยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับการ รับรู้บรรยากาศองค์กรเชิงจริยธรรมในด้านมิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กรและหลัก จริยธรรมส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง สำหรับมิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น กฎหมายและ จรรยาบรรณวิชาชีพ และมิติกฎหมายระเบียบข้อบังคับ อยู่ในระดับปานกลาง

Joseph and Deshpande (1997) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศจริยธรรม ต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ 114 คน โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ สหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ประเด็นที่ 1 การรับรู้ บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานในมิติวิชาชีพนิยมอยู่ในระดับสูง ส่วนรองลงมาคือ มิติด้าน กฎระเบียบข้อบังคับ มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น มิติด้านประสิทธิภาพต่อบุคลากร มิติ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และ มิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคลอยู่ในระดับถัดมา ตามลำดับ ประเด็นที่ 2 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลด้านคุณลักษณะของงานอยู่ในระดับ สูงสุด รองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศ ด้านการได้รับค่าตอบแทน และ ด้านโอกาส ก้าวหน้า อยู่ในระดับถัดมาตามลำดับ ประเด็นที่ 3 บรรยากาศจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความ พึงพอใจในการทำงานของพยาบาล ดังนี้ บรรยากาศจริยธรรมด้านการเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น มี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวม และในด้านค่าตอบแทน และการนิเทศ บรรยากาศ จริยธรรมมิติด้านวิชาชีพนิยม ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และด้านหลักจริยธรรมส่วน บุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมและรายด้าน บรรยากาศจริยธรรมมิติด้าน กฎระเบียบ ข้อบังคับ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม บรรยากาศ จริยธรรมด้านมิติประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงานด้านการ นิเทศ และ ไม่มีบรรยากาศจริยธรรมด้านใดที่มีความพึงพอใจในงานด้านคุณลักษณะงานและด้าน เพื่อนร่วมงาน

**สรุปได้ว่า** งานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นไม่มีชัดเจนมากนัก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการค้นพบงานวิจัย ของตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการทำงานขององค์กรในเชิงบวก

## แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

### 5.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพมีหลายทฤษฎีที่สามารถนำมาอธิบายในแต่ละบริบทที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ เช่น ทฤษฎีจิตวิทยาวิเคราะห์ของคาร์ลจุง (Carl Jung) ซึ่งแบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทเก็บตัว (Introvert) มีลักษณะเคร่งครัด มีหลักเกณฑ์เพื่อตนเอง ไม่ชอบยุ่งกับคนอื่น และ ประเภทแสดงตัว (Extrovert) มีลักษณะเปิดเผย ชอบสังคม สนุกสนาน ช่างพูด และสามารถปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์ หรือ ทฤษฎีจิตวิทยาของแต่ละบุคคล (Psychology of the individual) ของอัลลพอร์ต (Allport) ได้แบ่งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลออกเป็น 2 ชนิด คือ คุณลักษณะร่วม (Common trait) เป็นลักษณะนิสัยที่แสดงลักษณะเหมือนคนอื่นทั่วไป สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ เช่น ค่านิยมทางสังคม ศาสนา การเมือง เศรษฐกิจ และ คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Disposition) เป็นลักษณะที่แสดงลักษณะเฉพาะ มีความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล ไม่สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ ซึ่งสิ่งนี้ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน ประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ ลักษณะเด่น เป็นลักษณะที่เด่นออกมาจากลักษณะอื่น ลักษณะร่วม เป็นชุดของบุคลิกลักษณะใหญ่ๆ ที่ประกอบเป็นแกนสำคัญ เช่น ความยุติธรรม ความมีไมตรี เป็นต้น และลักษณะพฤติกรรม เป็นคุณลักษณะที่สำคัญน้อยกว่า ลักษณะข้างต้น เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็น เช่น ความชอบในการดูภาพยนตร์ ชอบเล่นดนตรี เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีโครงสร้างของบุคลิกภาพของ Guilford (1959) กล่าวว่าบุคลิกภาพมีโครงสร้างตามระดับชั้นและเชื่อว่าแบบจำลองของโครงสร้างของบุคลิกภาพสามารถนำแบบจำลองขององค์ประกอบ (Factor Model) มาใช้อธิบายได้ สามารถสรุปลักษณะนิสัยที่แตกต่างกัน 4 อย่าง คือ การแสดงออกเฉพาะอย่าง (Specification) เฮกซิส (Hexis) ลักษณะนิสัยเบื้องต้น (Primary trait) และรูปแบบของบุคลิกภาพ (Type)

Digman. (1989) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ โดยทำการศึกษาจากผลงานด้านบุคลิกภาพของบุคคลที่มีชื่อเสียงจำนวนมาก ซึ่งมีความเป็นมาดังนี้

Webb (1915) ได้ศึกษาเพิ่มเติมจากงานของสเปียร์แมน (Spearman, 1904) ที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบทั่วไปทางปัญญา (General Factor (g) of Intelligence) ผลการศึกษาพบองค์ประกอบบุคลิกภาพ 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบทั่วไปทางปัญญา (General Factor of Intelligence) เรียกว่า องค์ประกอบ g และองค์ประกอบเจตนาธรรม (Will) เรียกว่า องค์ประกอบ w ซึ่งประกอบด้วยลักษณะของการไม่ละทิ้งงาน (tendency not to abandon

tasks) และความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรค (Perseverance in The face of Obstacles) และความจริงจัง (Conscientiousness)

Garnett (1919) นำค่าสหสัมพันธ์ที่ได้จากการศึกษาของ เวบบ์ มาวิเคราะห์อีกครั้ง และสรุปว่ามีองค์ประกอบที่ 3 ด้วยคือ องค์ประกอบความเฉลียวฉลาด (cleverness) หรือ องค์ประกอบ c ซึ่งเป็นองค์ประกอบนี้คือ องค์ประกอบแบบแสดงตัว (extraversion) ของ Big Five นั่นเอง ปัจจุบันเรียกว่า 3 องค์ประกอบนี้ว่า “องค์ประกอบของเวบบ์-การ์เนตต์ (Webb-Garnett Factors)”

Cattell (1943) ได้นำคำศัพท์แสดงลักษณะนิสัยที่รวบรวมโดยอัลพอร์ทและอ็อดเบิร์ต (Allports & Odbert, 1936) มาศึกษาวิเคราะห์ และสร้างเป็นมาตรวัดชั่วคราว 35 คู่ โดยนำหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้วยวิธี Oblique Rotational Procedures (การหมุนแกนแบบยอมให้องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน พบว่าหลังจากหมุนแกนแล้ว จะได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ แต่แคทเทลล์ (Cattell) สรุปการศึกษาดังกล่าว ว่าองค์ประกอบที่ได้ไม่สามารถทดสอบซ้ำได้ เขาจึงนำผลการศึกษานี้ไปพัฒนาชุดแบบสอบถามองค์ประกอบบุคลิกภาพ

ในปี ค.ศ. 1947 Fiske (1949) ได้ศึกษาซ้ำในงานของแคทเทลล์ หลังจากการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แล้ว พบว่ามี 5 องค์ประกอบที่ใช้อธิบายลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน คือ องค์ประกอบปรับตัวทางสังคม (Social Adaptability) องค์ประกอบการคล้อยตาม (Conformity) องค์ประกอบควบคุมอารมณ์ (Emotional Control) องค์ประกอบเขาวนปัญญา (Inquiring Intelligence) และองค์ประกอบการแสดงออกของตนเองอย่างเชื่อมั่น (Confident Self-expression) โดยที่ 4 องค์ประกอบแรกเทียบได้กับรูปแบบของ Big five ในปัจจุบัน คือ Extraversion, Agreeableness, Emotional Stability และ Intellect ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่ 5 ไม่ชัดเจนพอ การศึกษาของฟิสค์นับว่าเป็นการศึกษาที่น่าสนใจ เพราะในระยะต่อมาเมื่อมีผู้นำการศึกษาของเขา มาวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ใหม่อีกครั้ง (Digman & Takemoto-Chock, 1981) ผลที่ได้ยังคงยืนยันความถูกต้องของฟิสค์เช่นเดิม จนกระทั่งปี 1961 Tupes & Christel (1961) ได้เลือกรายการแสดงลักษณะนิสัยของแคทเทลล์ (Cattell) บางคำมาสร้างเป็นมาตรวัด 30 ข้อ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแล้ว พบว่ามี 5 องค์ประกอบที่มีความคงที่ ต่อการทดสอบซ้ำ ซึ่งถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของ “รูปแบบห้าองค์ประกอบ” (Five-Factor Model : FFM) หรือ Big Five ในปัจจุบันองค์ประกอบทั้งห้าได้แก่ การแสดงออก (Surgency) การประนีประนอม (Agreeableness) การพึ่งพาได้ (Dependability) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และวัฒนธรรม

(Culture) แต่ผลการศึกษาของเขาไม่ได้รับการตีพิมพ์อย่างแพร่หลาย ทำให้มีนักวิจัยไม่มากนักที่พบงานศึกษานี้ นอกจากนี้ยังคงมีนักวิจัยผู้หนึ่งที่ค้นพบรูปแบบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ นอร์แมน (Norman, 1963) ได้ทำการศึกษาซ้ำในงานของ Tupes & Christel (1961) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตั้งลักษณะปัจจัยที่เป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพในงานของ Cattell (1977) โดยการย่อหรือลดส่วนของคำพูดหรือภาษาที่ใช้ในการอธิบายลักษณะนิสัยที่หลากหลาย และทำการจัดกลุ่มใหม่ พบว่ามีองค์ประกอบเพียง 5 แบบ คือ แบบแสดงออก (Surgency) แบบประนีประนอม (Agreeableness) แบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) แบบมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และวัฒนธรรม (Culture) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ใช้แบ่งลักษณะนิสัยของบุคลิกภาพได้อย่างเพียงพอ เป็นจุดเริ่มต้นของคำว่ารูปแบบ 5 องค์ประกอบ (Five-Factor Model : FFM) ยังมีการศึกษาของนักจิตวิทยาท่านอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา เช่น การศึกษาของ Borgatta (1964) Smith (1967) Conley (1985) Digman (1988) และ Botwin & Buss (1989) ซึ่งต่างพบองค์ประกอบบุคลิกภาพห้าแบบ (Costa & McCrae, 1985) ได้ร่วมกันศึกษาแนวคิดทฤษฎีของ Eysenck (1970) และ Norman (1963) และได้พัฒนาขึ้นเป็นบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยในช่วงแรกมีเพียงสามองค์ประกอบ ได้แก่ ความหวั่นไหว (Neuroticism) การแสดงตัว (Extraversion) และการเปิดกว้าง (Openness to Experience) ต่อมาเขาพบว่าองค์ประกอบที่เขาพัฒนาขึ้นนั้นมีความคล้ายคลึงกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมาก จึงได้เพิ่มองค์ประกอบขึ้นอีกสององค์ประกอบ ได้แก่ การประนีประนอม (Agreeableness) และการมีจิตสำนึก (Conscientiousness) จนกลายเป็นบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในที่สุด

การวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า โครงสร้างพื้นฐานของบุคลิกภาพของบุคคลมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การแสดงตัว (Extraversion) ความสุภาพอ่อนโยน (Agreeableness) มโนธรรม (Conscientiousness) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และ สติปัญญา (Intellect) ซึ่งสามารถเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการของบุคลิกภาพที่ดิกแมนได้ทำการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การแสดงออกหรือการแสดงตัว (Extraversion) มีลักษณะของบุคลิกภาพชอบการผจญภัย ชอบการเข้าสังคม เปิดเผย ช่างพูด ตรงไปตรงมา ชอบเด่น ออกหน้าออกตา

2. มโนธรรมหรือมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หรือการกลัวบาปมีลักษณะของบุคลิกภาพ คือ มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ยุติธรรม สามารถไว้วางใจได้ พึ่งพาได้ กลัวการทาบ

3. สุภาพอ่อนโยน (Agreeableness) มีลักษณะบุคลิกภาพ เป็นมิตร ให้ความร่วมมือ สุภาพเรียบร้อย อ่อนน้อม อ่อนโยน

4. มั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) มีลักษณะบุคลิกภาพเยือกเย็น หนักแน่น จิตใจสงบ

5. สติปัญญา (Intellect) มีลักษณะบุคลิกภาพ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ฉลาด มองการณ์ไกล มีเหตุมีผล

ทฤษฎีการอธิบายรายละเอียดเฉพาะเกี่ยวกับ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ซึ่ง โกลด์เบิร์ก (Goldberg, 1990) ได้กล่าวเกี่ยวกับ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หมายถึง การอธิบายบุคลิกลักษณะด้วยการใช้คำคุณศัพท์ และจัดกลุ่มบุคลิกภาพออกเป็น 5 ปัจจัย คือ ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) การแสดงตัว (Extraversion) สติปัญญา (Intellect) ประนีประนอม (Agreeableness) และการมีจิตสำนึก (Conscientiousness) และ คอสต้าและแมคแคร์ (P.T. Costa and R.R. Macare. 1987) อธิบายเกี่ยวกับ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หมายถึง การอธิบายลักษณะของมนุษย์เป็น 5 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพแบบหวุ่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดประสบการณ์ (Openness) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หรือเรียกชื่อย่อว่า "OCEAN"

Openness to Experience	Conscientiousness	Extraversion	Agreeableness	Neuroticism
Fantasy Actions Ideas	Competence Order Self-discipline	Positive emotion Gregariousness Warmth	Trust Straightforwardness Tendermindedness	Anxiety Self-consciousness Vulnerability

ภาพประกอบ 1 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ที่มา: ประยุกต์จาก Costa & McCrae, (1992) "Discriminant Validity of NEO-PIR Facet Scales," 1992.



แนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวนี้ สามารถกำหนดการศึกษาของตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ ดิกแมน (Digman, 1990) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบได้แก่ 1. การแสดงออกหรือการแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง ลักษณะของพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะของการชอบเข้าสังคม เปิดเผยตัวตน มีความกระตือรือร้น ตรงไปตรงมา มีลักษณะนิสัยชอบการผจญภัย 2. มโนธรรม (Conscientiousness) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มีความยุติธรรม มีลักษณะที่น่าเชื่อถือได้ ไว้วางใจได้ และสามารถเป็นที่พึ่งพาได้ 3. ความสุภาพอ่อนโยน (Agreeableness) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีการเอนเอียงไปสู่การยอมรับ เชื้อพียงผู้อื่น มีลักษณะสุภาพเรียบร้อย เป็นมิตรกับบุคคลอื่น มีลักษณะของความอ่อนน้อม ถ่อมตน และ ให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่น 4. ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) หมายถึง ลักษณะของพฤติกรรมของบุคคลที่มีความสม่ำเสมอทางด้านอารมณ์ มีความมั่นคง หนักแน่น และไม่หวั่นไหวง่าย มีลักษณะของความสุขุมเยือกเย็น และ 5. ด้านสติปัญญา (Intellect) หมายถึง ลักษณะของพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเฉลียวฉลาด มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน ยอมรับฟังเหตุผลของบุคคลอื่น และ มองการณ์ไกล

## 5.2 ความหมายของบุคลิกภาพ

นักจิตวิทยาและนักวิจัยที่ทำการศึกษาด้านบุคลิกภาพ ได้ให้แนวทางของความหมายเกี่ยวกับบุคลิกภาพไว้หลายท่าน อาทิ

สุชา จันทรโสม (2541) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ที่รวมกันในตัวบุคคล และ วิธีการแสดงแสดงออกทางพฤติกรรมไม่จำเป็นว่าพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเหล่านั้นจะดีหรือไม่ดี ผิดหรือถูก

สมร พลศักดิ์ (2550) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลทั้งพฤติกรรมที่เปิดเผยและที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีแบบแผน เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมเป็นการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะของตัวตนของแต่ละบุคคลอย่างเป็นเอกลักษณ์

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2551) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนของภายนอกและภายใน ซึ่งภายนอกนั้น คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว การพูดจา เป็นต้น และส่วนภายในก็คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ ความปรารถนา ความใฝ่ฝัน ค่านิยม ความสนใจ เป็นต้น

Cattell (1977) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง แนวคิดที่สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละสถานการณ์ได้ โดยมีโครงสร้างบุคลิกภาพภายในตัวบุคคล คือ อุปนิสัยแต่ละบุคคลนั่นเอง

Jerry (1991) กล่าวเกี่ยวกับบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพของบุคคลจะเป็นรูปแบบเฉพาะทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก พฤติกรรม ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะจำแนกแต่ละบุคคลออกจากบุคคลอื่น และ บุคลิกภาพจะเป็นสิ่งที่คงทนถาวร

Costa & Macare (1992) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลทั้งภายในและภายนอกที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการแสดงออก

จากการให้ความหมายของนักจิตวิทยา นักวิชาการและนักวิจัยหลากหลายท่านนั้น **สามารถสรุปได้ว่า** ความหมายของบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยและพฤติกรรมของแต่ละบุคคลสามารถพิจารณาได้จากรูปแบบของพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ หรือจากการที่บุคคลตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยลักษณะภายนอก และ ภายในที่สังเกตได้จากพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น

### 5.3 การวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

Costa & Macare (1985) ได้มีการพัฒนาแบบวัดเป็นการวัดบุคลิกภาพตามทฤษฎี Big Five Personality โดยใช้แบบสอบถามเป็นส่วนใหญ่แบบสอบถามมาตรฐานมีชื่อว่า NEO-PIR Facet Scales ซึ่งมีข้อคำถามที่ค่อนข้างยาว มีข้อคำถามทั้งหมด 181 ข้อ ต่อมาได้ทำการพัฒนาแบบสอบถาม Big Five Personality โดยแปลเป็นภาษาไทยในงานวิจัยของกลุ่มนักศึกษาปริญญาเอก (JDBA 2002) มี 25 ข้อคำถาม โดยแต่ละข้อจะมี 2 คำ เช่น ทะเยอทะยาน – เรื่อย ๆ สบายๆ, ชอบอยู่เป็นกลุ่ม – ชอบอยู่คนเดียว เป็นต้น ในส่วนของการแปลผลแบบทดสอบทุกชุดที่ใช้วัดบุคลิกภาพตามทฤษฎี Big Five Personality ต้องใช้ความเข้าใจและการตีความในระดับหนึ่ง เนื่องจากผลของแบบสอบถามจะออกมาเป็นบุคลิกภาพ 5 ด้านที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

Goldberg (1990) ได้สร้างและพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยใช้คำคุณศัพท์อธิบายคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลมาจัดกลุ่ม เพื่อบรรยายลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละองค์ประกอบ ต่อมาได้มีการสร้างแบบทดสอบห้าองค์ประกอบ เรียกว่า Unipolar Adjective Markers ต่อมาโกลด์เบอร์คได้พัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพเรียกว่า New International Personality Item Pool (New IPIP) ฉบับยาวมีคำถามจำนวน 100 ข้อ โดยแต่ละองค์ประกอบมีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ

Digman (1988) นั้นได้ทำการพัฒนาเป็นเครื่องมือสำหรับการวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการพัฒนาแบบวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบด้วย อาทิ จากการศึกษาของพัชรี สุภัทรศักดิ์ดา (2547) เรื่องการประมาณค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งเป็นมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสำคัญ ออกเป็นห้าองค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบจำนวน 12 ข้อเท่ากัน รวมจำนวนทั้งหมด 60 ข้อ และจากการศึกษาวิจัยของคณิง ตรงต่อกิจ (2553) โดยการพัฒนาแบบวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบตามแนวคิดของดิกแมนไปพัฒนา โดยมีห้าองค์ประกอบ องค์ประกอบละ 10 ข้อ มีจำนวนทั้งหมด 50 ข้อ และจากการศึกษาโดยการพัฒนาแบบวัดตามแนวคิดของดิกแมนของปวลัย วรสุต (2547) สามารถพัฒนาเป็นแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบได้จำนวนทั้งหมด 17 ข้อ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ ปวลัย วรสุต (2547) ซึ่งเป็นแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบได้จำนวนทั้งหมด 17 ข้อ และแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคณิง ตรงต่อกิจ (2553) มาพัฒนาและปรับให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยพัฒนาเป็นเครื่องมือสำหรับการวัดด้านบุคลิกภาพประกอบด้วย ห้าองค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบมี 4 ข้อคำถาม เป็นจำนวนทั้งหมด 20 ข้อ

#### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบงานวิจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ทั้งนี้พบงานวิจัยที่ใกล้เคียงในเชิงของความสอดคล้องกับตัวแปรสังเกตจากความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม โดยเป็นพฤติกรรมการทำงาน การปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ เช่น จากการศึกษาวิจัยของ Hurtz & Donovan (2000) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานที่มีผู้ศึกษาไว้ (Meta-Analysis) พบว่าองค์ประกอบด้านการมีจิตสำนึก เป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานในทุกอาชีพ ส่วนบุคลิกภาพแบบประนีประนอม แบบเปิดรับประสบการณ์และแบบหัวนโหนสามารถใช้คำทำนายผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการลูกค้า นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลิกภาพแบบหัวนโหนและแบบแสดงตัวสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานด้านการขายและการจัดการได้

บดินทร์ หาญบุญทรง (2555) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนขององค์การทางพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบยอมรับผู้อื่น แบบหัวนโหน และการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ

สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 50.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้จากการศึกษาของสรวีร์ สุซรั๊ก ถวัลย์ เนียมทรัพย์ และอภิญา หิรัญวงษ์ (2560) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การสนับสนุนทางสังคม ความพึงพอใจในชีวิต และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง (สำนักงานใหญ่) พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม บุคลิกภาพแบบมีสติ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานด้านข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวด้านอารมณ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง (สำนักงานใหญ่) ได้ร้อยละ 57.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

**สรุปได้ว่า** งานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นการค้นพบงานวิจัยของตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานขององค์กรในเชิงบวก โดยบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวหรือการแสดงตัว บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ ที่สำคัญในด้านงานขายหรือการบริการพบว่าบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือแสดงตัว ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

## แนวคิดเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม

### 6.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ

เจตคติไม่ใช่สิ่งที่มีมาแต่กำเนิดแต่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ (Shrigley, 1983) เจตคติบางอย่างมีขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการที่อยากให้เห็นเองเป็นที่ยกย่องของสังคม เจตคติเป็นผลรวมของความคิด อารมณ์และพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เจตคติจึงเป็นตัวเชื่อมระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม จากการศึกษาของภุชญา ศักดิ์ศรี. (2530) กล่าวว่า เจตคติมีแหล่งกำเนิดและมีต้นเหตุหลายทาง ประกอบด้วย 1. ประสบการณ์ที่รู้สึกพอใจ (Direct & Indirect Experience) ย่อมก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าเป็นประสบการณ์ที่ไม่พึงพอใจ ก็ย่อมจะเกิดเจตคติที่ไม่ดี บุคคลจะวิเคราะห์ประสบการณ์และสังเคราะห์แนวความคิดแล้วสรุปเป็นเจตคติ 2. การอบรมสั่งสอน สถาบันที่ทำหน้าที่สอนเพื่อการปลูกฝังเจตคติที่มีมากมาย เช่น บ้าน โรงเรียน สื่อมวลชน สิ่งแวดล้อม เป็นต้น 3. สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม รวมทั้งการเลี้ยงดูของครอบครัว มีอิทธิพลที่จะสร้างภาพพจน์หล่อหลอมไปเป็นเจตคติ ความกดดันของกลุ่ม (Group Pressure) วัฒนธรรมภายในสังคม ความเชื่อทางศาสนา โน้มน้าวให้เกิดแนวคิดหรือหลักในการดำรงชีวิต 4. การรับถ่ายทอดหรือการเลียนแบบเจตคติจากคนอื่น คนเราย่อมแปรพฤติกรรมของคนอื่นเป็นเจต

คติ ถ้ายอมรับนับถือหรือเคารพใครก็มักจะยอมรับแนวคิดและเป็นแบบอย่าง (Model) การทำตัวให้เข้าคนที่นิยม รักใคร (Identification) เป็นการถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิดด้วย และ 5. ความก้าวหน้าทางวิชาการ เครื่องมือสื่อสารและเทคโนโลยี ช่วยให้ความรู้สึกนึกคิดของคนเปลี่ยนแปลงไป เพราะได้รับการถ่ายทอด ซึมซาบสิ่งใหม่ๆ อะไรที่ดีกว่าก็จะรับไว้ เจตคติใหม่ก็จะเกิดขึ้น

การแสดงเจตคติและผลที่เกิดขึ้นนั้น ศักดิ์ สุนทรเสถียร. (2531) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเจตคติเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคล เกิดขึ้นได้จากเงื่อนไข 4 ประการ ดังนี้ 1. กระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มพูนและบูรณาการของการตอบสนอง แนวคิดต่าง ๆ เช่น เจตคติจากครอบครัว ครู การเรียนการสอน เป็นต้น 2. ความแตกต่างของบุคคลและประสบการณ์ที่ต่างกันไป นอกจากประสบการณ์ของคนจะสะสมขึ้นเรื่อย ๆ แล้วยังทำให้มีแบบแผน (Pattern) เป็นของตนเองด้วย ดังนั้น เจตคติบางอย่างจึงเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคล แล้วแต่พัฒนาการและความเจริญเติบโตของคนๆ นั้น 3. การเลียนแบบ การถ่ายทอดเจตคติของคนบางคน ได้มาจากการเลียนแบบพฤติกรรม และ เจตคติของบุคคลนั้น ๆ และ 4. อิทธิพลของกลุ่มสังคม มนุษย์ย่อมมีเจตคติคล้ายตามสภาพแวดล้อมของกลุ่มที่คนอาศัยอยู่ เช่น เจตคติต่อศาสนา จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญคือ เจตคติเกิดขึ้นเมื่อได้รับประสบการณ์ การถ่ายทอดและอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมและการเลี้ยงดู การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น เมื่อสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเปลี่ยน เจตคติสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้

นอกจากนี้เจตคติมีความสัมพันธ์ในการทำงาน จัดส์ดี ( Judson, อ้างถึงใน สุวจีศิริปัญญา , 2536) แสดงข้อมูลพฤติกรรมกรรมการแสดงออก ซึ่งเจตคติของบุคคลที่มีต่องานและการบริหารงานขององค์กรมีหลายลักษณะ ในการทำงานนั้นแสดงให้เห็นว่าเจตคติมีผลต่องานและผลการปฏิบัติงาน ซึ่ง Keith (1974) กล่าวถึง เจตคติว่า เป็นปัจจัยที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคิดได้เสนอสมการของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพไว้ดังต่อไปนี้ 1. ความรู้ และ ทักษะ เท่ากับ ความสามารถ 2. สถานการณ์ และเจตคติ เท่ากับแรงจูงใจ 3. ความสามารถและแรงจูงใจ เท่ากับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 4.ผลการปฏิบัติงานและทรัพยากร เท่ากับ ผลงานขององค์กร จากสมการดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายได้ว่า ผลงานขององค์กรได้มาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์กร ผลการปฏิบัติงานจะดีมากหรือน้อยมีประสิทธิภาพเพียงใด ประกอบด้วยความสามารถและแรงจูงใจของพนักงานผู้นั้น ส่วนแรงจูงใจนั้นประกอบได้ด้วย ปัจจัยสถานการณ์และเจตคติ



ที่สำคัญอย่างยิ่งคือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงเจตคติ McGuire (1985) ได้อธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลงเจตคติประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอนสำคัญประกอบด้วย 1) ขั้นสร้างความสนใจ (Attention) การที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคคลนั้น ในขั้นต้นบุคคลจะต้องยอมให้ความสนใจและเอาใจใส่รับรู้ข้อความในการชักจูง 2) ขั้นสร้างความเข้าใจ (Comprehension) ความเข้าใจจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลเอาใจใส่รับฟังการสื่อสาร โดยองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เข้ามามีผลต่อความเข้าใจสื่อสารชักจูงที่สำคัญ เช่น องค์ประกอบเกี่ยวกับการสื่อสาร สื่อควรใช้ข้อความชักจูงที่ทำให้ผู้รับเกิดความเข้าใจได้ง่าย มีความน่าเชื่อถือ มีวิธีการชักจูงที่สอดคล้องกับลักษณะของผู้รับ ไม่เร้าให้ผู้รับใช้กลวิธีในการป้องกันตนเอง และขึ้นอยู่กับลักษณะและสภาพทางจิตใจของผู้รับสารด้วย 3) ขั้นสร้างการยอมรับ (Acceptance) ขั้นนี้เป็นขั้นที่มีความสำคัญและเป็นจุดมุ่งหมายของการพัฒนาเจตคติทั้งหลายแม้ผู้รับสารจะเข้าใจเนื้อหาในสารอย่างชัดเจนว่าได้กล่าวสนับสนุนในหนึ่งเรื่องใด แต่ถ้าจะเห็นด้วยกับเนื้อหาและการชักจูงนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งอื่น ๆ อีกหลายประการที่สำคัญคือ ลักษณะของผู้ทำการชักจูงเนื้อหาของสารชักจูง และสภาพในการชักจูง สาเหตุที่ทำให้ผู้ฟังยอมรับข่าวสาร ได้แก่ ผู้สื่อความที่มีอำนาจสามารถให้คุณให้โทษของการยอมรับ ผู้สื่อความที่สามารถดึงดูดความสนใจเนื้อหาของสารสอดคล้องกับค่านิยมและความคิดของผู้ฟัง 4) การจดจำการเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Retention) เมื่อเกิดการยอมรับแล้วการเปลี่ยนแปลงเจตคติจะคงอยู่ทนทานสักเท่าไรขึ้นอยู่กับความจำในเรื่องราวเกี่ยวกับเจตคตินั้น ๆ ถ้าเป็นเรื่องราวที่มีความสำคัญต่อตัวบุคคล บุคคลจะจำได้นาน วิธีการสื่อสารที่ดึงดูดความสนใจแก่ผู้รับ และการเสนอสารนั้นบ่อย ๆ จะช่วยทำให้ความจำในเนื้อหานั้นๆ ติดทนทาน และ 5) การกระทำตามการชักจูง (Action) เป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการเปลี่ยนแปลงเจตคติคือ การแสดงพฤติกรรมเพื่อแสดงถึงการมีเจตคตินั้น ๆ บุคคลที่จะกระทำตามการชักจูงนอกจากจะมีเจตคติที่เหมาะสมแล้วยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่จะสนับสนุนหรือขัดขวางการกระทำตามเจตคติเช่น ปัจจัยทางด้านจิตลักษณะ ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต ความสามารถควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า เจตคติมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ ของการเปลี่ยนแปลง จะต้องดำเนินการไปตามขั้นตอนที่เหมาะสม

## 6.2 ความหมายของเจตคติ

เจตคติ เป็นลักษณะของจิตที่เกิดจากการรู้คิดในเชิงการประมาณค่าเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทำให้เกิดความรู้สึกโน้มเอียงต่อสิ่งต่าง ๆ มากหรือน้อยต่อสิ่งนั้น และ ความพร้อมที่จะแสดง



พฤติกรรม ในการศึกษาทฤษฎีเจตคติของบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการและนักจิตวิทยาได้ทำการศึกษาไว้ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ได้นำแนวคิดของ McGuire. (1985) ซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับเจตคติต่อพฤติกรรม กล่าวคือ เจตคติมาจากคำว่า “Attitude” ซึ่งเป็นคุณลักษณะทางจิตหรือคุณลักษณะภายในตัวของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและรวมถึงความพร้อมที่จะแสดงออกพฤติกรรมออกมา เพื่อเป็นการตอบสนองจากการประเมินคุณค่าและผลจากการเรียนรู้หรือการรับรู้ต่อสิ่งนั้น รวมกับความรู้สึกที่เกิดขึ้น สามารถตอบสนองออกมาในทิศทางบวกหรือลบ

เจตคติของบุคคลประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก (ดวงเดือน พันธุมนาวินและคณะ.2538) องค์ประกอบที่ 1 คือ องค์ประกอบด้านความรู้เชิงประมาณค่า (Cognitive Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้น ๆ เพื่อเป็นเหตุผลที่จะสรุปความเชื่อหรือช่วยในการประเมินสิ่งเร้า ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งหนึ่งว่าดี มีประโยชน์มากน้อยเพียงใด บุคคลส่วนมากมักมีความรู้เชิงประมาณค่าของสิ่งต่าง ๆ เพียงเล็กน้อย ทำให้เกิดอคติหรือความลำเอียงได้มาก เนื่องจากองค์ประกอบด้านความรู้เป็นต้นกำเนิดของเจตคติของบุคคลต่อสิ่งนั้น ฉะนั้นการเปลี่ยนเจตคติที่สำคัญ คือการปรับองค์ประกอบความรู้เชิงประมาณค่าให้ตรงกับความเป็นจริง โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับคุณหรือโทษต่อสิ่งนั้น องค์ประกอบที่ 2 คือ องค์ประกอบด้วยความรู้สึก (Affective Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ที่มีต่อสิ่งเร้า เมื่อเราเกิดความรู้ความคิดต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้วจะทำให้เกิดความรู้สึกในทางที่ดี หรือความรู้สึกที่ไม่ดี ในขั้นนี้จะเป็นเจตคติที่มีทิศทางแล้ว ซึ่งเปลี่ยนแปลงค่อนข้างยาก กล่าวคือ ความรู้สึกของบุคคลจะเกิดขึ้นเองและสอดคล้องกับความรู้เชิงประมาณค่าเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ และองค์ประกอบที่ 3 คือ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแนวโน้มในการกระทำ (Behavioral Action Component) หมายถึง การที่บุคคลพร้อมที่จะช่วยเหลือ สนับสนุนในสิ่งที่เขาชอบ พอใจ หรือพร้อมที่จะทำลายหรือเพิกเฉยต่อสิ่งที่เขาไม่ชอบหรือไม่พอใจ เป็นองค์ประกอบที่เกิดขึ้นภายหลังเมื่อบุคคลมีความรู้เชิงประมาณค่าและมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นแล้ว สิ่งนี้สอดคล้องกัน ซึ่งติดตามมาคือความพร้อมที่จะกระทำการให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเองต่อสิ่งนั้นด้วย สามารถสรุปได้ว่า เจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด จะประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การรับรู้ ความรู้สึก และพฤติกรรม โดยทั้ง 3 องค์ประกอบจะมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน แต่จะมีปริมาณมากน้อยแตกต่างกันออกไป

มีผู้ให้ความหมายของเจตคติไว้หลากหลายความหมาย อาทิ Guilford (1959) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง อารมณ์ที่ซับซ้อนของบุคคลในอันที่จะยอมรับหรือไม่ยอมรับ ชอบหรือไม่ชอบ ต่อสิ่งของหรือสถานการณ์ นอกจากนี้ Allport (1960) ได้กล่าวถึงความหมายของเจตคติว่า

หมายถึง 1. เป็นภาวะของจิตที่แสดงออกให้เห็นถึงพฤติกรรม 2. เป็นความพร้อมที่จะตอบสนอง กล่าวคือ ความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นตามลักษณะของเจตคติที่เกิดขึ้น 3. เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นระบบ เป็นกลุ่มที่จะจัดระเบียบให้ตัวเอง เมื่อเกิดเจตคติต่อสิ่งใดแล้วจะเกิดต่อเนื่องกัน 4. เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์โดยที่ประสบการณ์จะมีส่วนช่วยในการสร้างเจตคติ และ 5. เป็นพลังสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก และ Good (1973) ซึ่งให้ความหมายของเจตคติ หมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะหนึ่ง ลักษณะใด อาจเป็นการเข้าหาหรือหนี หรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่าง บุคคลหรือสิ่งใด ๆ เช่น รัก เกลียด กล้า ไม่กล้า พอใจ ไม่พอใจ มากน้อยเพียงใดต่อสิ่งนั้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) ให้ความหมายของเจตคติ คือ

**1. ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ หลังจากทีบุคคลได้มีประสบการณ์ในสิ่งนั้น ความรู้สึกนี้แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะคือ**

1.1. ความรู้สึกในทางบวก เป็นการแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วย ชอบ และสนับสนุน

1.2 ความรู้สึกในทางลบ เป็นการแสดงออกในลักษณะไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบ และไม่สนับสนุน

1.3 ความรู้สึกเป็นกลาง คือ ไม่มีความรู้สึกใด ๆ

**2. บุคคลจะแสดงออกทางด้านพฤติกรรม ซึ่งจะแบ่งพฤติกรรมเป็น 2 ลักษณะคือ**

2.1 พฤติกรรมภายนอก เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ มีการกล่าวคำพูดสนับสนุน ท่าทางหน้าตาบอกความพึงพอใจ

2.2 พฤติกรรมภายใน เป็นพฤติกรรมที่สังเกตไม่ได้ ชอบหรือไม่ชอบ ก็ไม่แสดงออก หรือความรู้สึกที่เป็นกลาง

จากการให้ความหมายของนักจิตวิทยาและนักวิชาการ **สามารถสรุปได้ว่า** ความหมายของเจตคติ หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ หรือ โทษ ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และความพร้อมในการแสดงออกของพฤติกรรม สำหรับการศึกษาวิจัยในส่วนของเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม จึงเป็นการวัดระดับความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึกและความพร้อมในการกระทำของพนักงานภายในองค์กรที่มีต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม

ดังนั้นในการศึกษาวิจัยในส่วนของเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม เป็นการประเมินของพนักงานภายในองค์กรต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ มีโทษ มี

ความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจ และมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติตัวหรือจะหลีกเลี่ยงในการปฏิบัติสำหรับแนวทางความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมภายในองค์กร



### 6.3 การวัดเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม

เนื่องจากเจตคติค่อนข้างไปทางนามธรรมมากกว่ารูปธรรม เป็นความรู้สึกความเชื่อของบุคคลซึ่งมีการเปลี่ยนแปลง สำหรับเครื่องมือวัดเจตคติที่นิยมใช้กันมากคือ แบบสอบถามหรือแบบสำรวจ ภายใต้ข้อจำกัดคือ 1. การศึกษาทางด้านเจตคติเป็นเรื่องของความคิดเห็น ความรู้สึกของบุคคลที่มีลักษณะคงเส้นคงวา หรืออย่างน้อยก็เป็นความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่จะไม่เปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาหนึ่ง 2. เจตคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถวัดหรือสังเกตได้โดยตรง การวัดเจตคติจึงเป็นการวัดทางอ้อม จากแนวโน้มที่บุคคลแสดงออก หรือพฤติกรรมที่มีแบบแผนคงที่ และ 3. การศึกษาเจตคติของบุคคล มิใช่แต่เป็นการศึกษาทิศทางเจตคติของบุคคลเท่านั้น แต่เป็นการศึกษาถึงระดับความมากน้อยหรือความเข้มของเจตคติด้วย สำหรับการวัดเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม พบลักษณะงานวิจัยเกี่ยวเจตคติกับพฤติกรรมทางด้านจริยธรรม เช่น ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม เป็นต้น จากงานวิจัยของสุกัญญา พูนเดช (2552) ได้สร้างแบบวัดเจตคติที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม จำนวน 30 ข้อ ด้านการประเมินค่าเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานว่าเป็นประโยชน์หรือโทษในการทำงานเพียงใด มีความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจ หรือชอบหรือไม่ชอบพฤติกรรมดังกล่าว ตลอดจนความพร้อมที่จะกระทำเพื่อประสิทธิผลของงานหรือหลีกเลี่ยงที่จะกระทำพฤติกรรมดังกล่าว งานวิจัยของจิรพัฒน์ ศิริรักษ์ (2555) ได้สร้างแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตนในด้านการรับผิดชอบ เป็นเรื่องที่มีประโยชน์ หรือโทษมากเพียงใด จึงเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ ต่อการกระทำนั้นและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหรือหลีกเลี่ยงการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด จำนวน 15 ข้อคำถาม โดยเป็นแบบมาตรวัดประเมิน 6 หน่วย

งานวิจัยของ มารวย วิชาญยุทธานุกูล (2560) ได้สร้างแบบแสดงความคิดเห็นในด้านเจตคติต่อการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบแสดงระดับความคิดเห็น (Rating Scale) จำนวน 9 ข้อคำถาม ประกอบด้วย เจตคติด้านความพึงพอใจในงาน เจตคติด้านความมีส่วนร่วมในงาน และเจตคติด้านความผูกพันต่อองค์กร และจากการศึกษาวิจัยของทิพนพพร เกื้อเกิด (2558) ในการสร้างแบบวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส โดยพัฒนามาจากแบบวัดเจตคติที่ดีในการทำงานของชญญา ลีศัตรุพ่าย (2552) เป็นการรับรู้เชิงประมาณค่าและความรู้สึกของเจ้าหน้าที่พัสดุเกี่ยวกับการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสว่าเป็นการทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด มีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ ในพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของตนเพียงใด รวมทั้งพร้อมที่จะส่งเสริมสนับสนุนในการกระทำ โดยเป็นแบบวัด

ประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 10 ข้อ ดังนั้นจากการแนวทางของการวัดเจตคติ การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจะสร้างแบบวัดเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ตามขอบเขตเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) พนักงานที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่ามีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมสูงกว่าพนักงานที่มีคะแนนต่ำกว่า จำนวนทั้งหมดจำนวน 10 ข้อคำถาม

#### 6.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมนั้น พบว่าไม่มีงานวิจัยที่ตรงกับตัวแปรดังกล่าวชัดเจน แต่เป็นลักษณะของงานวิจัยที่เป็นเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรม จากผลการศึกษาของจิรพัฒน์ ศิริรักษ์ (2552) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบ ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการปลูกฝังอบรมด้านความรับผิดชอบของครู เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบแต่ละด้านทั้ง 2 ด้าน คือ ทำนายพฤติกรรมพัฒนาตนเองด้านการเรียน ได้เพิ่มขึ้นจากชุดตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะเดิม เคยทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มรวมและในกลุ่มย่อยทุกประเภทที่ศึกษา โดยมีร้อยละการทำนายเพิ่มขึ้นอยู่ระหว่างร้อยละ 12.9 ถึงร้อยละ 22.9 ในกลุ่มนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ มีตัวทำนายสำคัญคือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบ เจตคติที่ดีต่อการปลูกฝังอบรมด้านการรับผิดชอบของครู การเห็นแบบอย่างที่ดีจากครอบครัว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมีภูมิคุ้มกันทางจิต ตามลำดับ

ผลศึกษาของทิพนพร เกื้อเกต (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคกลาง ในด้านเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส พบว่า พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวมได้ร้อยละ 38.63 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญเรียงตามลำดับ คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส และเหตุผลเชิงจริยธรรม (ค่าเบต้า .32, .31, .26, .19, .09 ตามลำดับ) หมายความว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เจตคติที่ดีต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ

โปร่งใส และเหตุผลเชิงจริยธรรมมากเท่าใดก็จะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ด้านรวมมากเท่านั้น

การศึกษาของประเชิญ พันธุ์อร่าม (2561) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้เรียงลำดับตัวแปรเชิงสาเหตุจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) เจตคติ 2) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน 3) เหตุผลเชิงจริยธรรม และ 4) การรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.954 0.855 0.081 และ 0.063 ตามลำดับ พบว่า เจตคติเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ โดยที่เจตคติมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงสุดคือ 0.954

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า เจตคติเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน โดยพนักงานขององค์กรที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมด้านจริยธรรมภายในองค์กร

### แนวคิดเจเนอเรชั่น (Generation) ภายในองค์กร

มีผู้ให้นิยามความหมายเกี่ยวกับ Generation ไว้หลากหลาย อาทิ เจเนอเรชั่น (Generation) หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดรุ่นราวคราวเดียวกัน เจริญเติบโตขึ้นมาโดยได้รับประสบการณ์จากสภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน ทำให้มีแนวคิด ทศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมือนกัน (Glass, 2007; Takatoshi, 2003; Zemke, Raines, & Filipczak, 2000; Strauss & Howe, 1992) หรือ เจเนอเรชั่น (Generation) คือ การแบ่งคนออกเป็นกลุ่มย่อยโดยพิจารณาจากช่วงปีเกิด และเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิต คนที่อยู่ในเจเนอเรชั่นเดียวกันจะมีลักษณะเฉพาะที่คล้ายคลึงกัน เช่น ความเชื่อ ค่านิยม ลักษณะนิสัย เป็นต้น ซึ่งแต่ละเจเนอเรชั่นจะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน (Mannheim, 1952; Lyons, 2003)

ในประเทศไทยได้มีการศึกษาวิจัยโดยธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) มีการจัดกลุ่มเจเนอเรชั่นโดยพิจารณาจากสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวิถีการดำเนินชีวิต การจัดกลุ่มเจเนอเรชั่นของประเทศไทย แบ่งออกเป็น 3 เจเนอเรชั่นได้ดังนี้

1. เบบี้บูมเมอร์ส (พ.ศ. 2475-2503) อยู่ในช่วงที่การเมืองของไทยขาดความมั่นคง เกิดการปฏิวัติ รัฐประหาร ในเรื่องของ จำนวนการเกิดก็มีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากยังไม่มี การคุมกำเนิด การวางแผนครอบครัวหรือวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ทางการแพทย์



2. เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (พ.ศ. 2504-2520) อยู่ในเวลาที่สังคมไทยได้รับการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในและภายนอก การเปลี่ยนแปลงภายในคือ นโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นการพัฒนา เศรษฐกิจ ตั้งแต่มีการเริ่มวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504) ประเทศไทยจึงได้เข้าสู่ ภาควัตสาหกรรมการผลิต และการเปลี่ยนแปลงภายนอกคือ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของ ประเทศอื่น ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง รวมทั้งการแพร่ขยายของเทคโนโลยีสมัยใหม่ เทคโนโลยีทางด้านข่าวสาร ทำให้การติดต่อสื่อสารทำได้สะดวกขึ้น เศรษฐกิจของไทยภายหลังจาก การวางแผนพัฒนาฯ กลายเป็นเศรษฐกิจแบบเปิด ติดต่อกับต่างประเทศมากขึ้น พึ่งพา เศรษฐกิจโลก ภาวะด้านสังคมอื่น ๆ ก็ต้องปรับตัวหรือที่เรียกว่าโลกาภิวัตน์ รวมทั้งวัฒนธรรม ไทย ก็เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน

3. เจนเนอเรชั่นวาย (พ.ศ. 2521-2540) เกิดและเติบโตในช่วงที่มีความเจริญของ สังคมเริ่มเข้าสู่ยุคประชาธิปไตย และประเทศยังคงพัฒนาสู่อุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งยัง เปิดรับอารยธรรมต่างชาติทั้งตะวันตกและเอเชีย เทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่การพัฒนาเศรษฐกิจและ อุตสาหกรรมเกิดผลกระทบที่ตามมาคือ เกิดปัญหาสังคมต่าง ๆ เช่น โรคเอดส์ อาชญากรรม โสเภณี สิ่งแวดล้อม เป็นต้น ส่วนแนวทางหนึ่งรัฐใช้ในการแก้ปัญหาเรื่องคนคือ การให้การศึกษา ส่งผลให้คนรุ่นหลังมีการศึกษาที่สูงขึ้น

นอกจากนี้ ศิวารัตน์ ณ ปทุม (2552) ได้ให้แนวคิดไว้เกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นตามมุมมองใน เชิงของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยแบ่งคนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 4 ช่วงกลุ่ม บุคลากร ดังนี้

1.กลุ่มเงียบ เกิดช่วงอายุปี พ.ศ.2468-2488 มีลักษณะพื้นฐานเป็นผู้ที่ยึดถือความ ถูกต้องตามบรรทัดฐานทางสังคม ชอบการทำงานในลักษณะของการใช้คำสั่งและควบคุม จึง ต้องการผู้นำที่เข้มแข็งและมีผลงาน โดยยินดีที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่หรือทักษะใหม่เพื่อประสิทธิผลใน งานที่ทำอยู่

2.กลุ่มที่เกิดหลังสงครามโลก เกิดช่วงอายุปี พ.ศ.2489-2507 มีลักษณะพื้นฐานใน การใช้ชีวิตอยู่กับงาน ชอบช่วยเหลืองาน ต้องการได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา โดย ให้มีส่วนในเรื่องการตัดสินใจ ความรับผิดชอบในงาน การมอบหมายหน้าที่ที่ทำทนาย ทำให้ เจริญเติบโตในงานได้ รวมถึงการมีความมั่นคงในงาน ความปลอดภัยและบรรยากาศในงานที่ ส่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งหมายถึงการมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงานในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3.กลุ่มเอ็กซ์ เกิดช่วงอายุปี พ.ศ.2508-2520 มีลักษณะพื้นฐานในการทำงานเพื่ออยู่ เท่านั้น เพราะให้ความสำคัญกับความสมดุลของงานและชีวิตและครอบครัวมากกว่ากลุ่มใด

ต้องการเป็นผู้นำอิสระ หรือเป็นผู้ประกอบการธุรกิจของตนเองมากกว่าการเป็นลูกจ้าง มีความคิดสร้างสรรค์ทางด้านเทคโนโลยี ต้องการงานที่มีความหลากหลายและโปร่งใส ต้องการรางวัลตอบแทนด้านการเงินและผลประโยชน์พอกพูนจากการทำงานแบบด่วน ซึ่งหมายถึงเห็นผลได้ทันที ต้องการสภาพแวดล้อมในงานและเติมเต็มบรรยากาศในการทำงานที่ยืดหยุ่นไม่เคร่งครัด เป็นผู้ที่ชอบแสวงหาสิ่งที่ใหญ่กว่าและดีกว่าในเรื่องของงาน จึงยินดีที่จะย้ายงานเพื่อสร้างทักษะ มีความภาคภูมิใจในงานต่อระดับบริหาร

4. กลุ่มวาย เกิดช่วงอายุปี พ.ศ.2521-2538 มีลักษณะพื้นฐานในการทำงานหนักเพื่อหวังผล มีความทะเยอทะยานสูง และความคาดหวังที่จะมีโอกาสในการเติบโตได้อย่างรวดเร็ว ต้องการประสบความสำเร็จทางการเงิน เสาะแสวงหาความท้าทาย งานที่มีความหมายและมีผลได้ตอบแทนที่ ชอบสิ่งประดิษฐ์ใหม่ มีความภาคภูมิใจต่อองค์กร แต่ภาคภูมิใจกับหัวหน้างานโดยตรง

จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเจนเนอเรชันนั้น มีลักษณะคล้ายกัน จะยกเว้นเพียงช่วงปีที่กำหนดเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง และข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มเจนเนอเรชัน นั้นมีลักษณะในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งในด้านของพฤติกรรม ทศนคติ ค่านิยม รูปแบบการปฏิบัติตัวที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มพนักงานเป็น 2 กลุ่มในการศึกษาวิจัยเพื่อความสอดคล้องกับกลุ่มคนทำงานส่วนใหญ่ที่อยู่ในองค์กร คือ กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และ กลุ่มเจนเนอเรชันวาย โดยนำแนวคิดของการจัดกลุ่มของธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) ซึ่งได้กำหนดการแบ่งกลุ่มที่เหมาะสมกับประเทศไทย ประกอบด้วย 1) เจนเนอเรชันเอ็กซ์ คือผู้ที่เกิดพ.ศ. 2504-2520 ปัจจุบันอายุประมาณ 58 – 42 ปี และ 2) เจนเนอเรชันวาย คือผู้ที่เกิดในพ.ศ. 2521-2540 ปัจจุบันมีอายุประมาณ 41 – 22 ปี โดยไม่นับรวมกลุ่มที่กำลังจะเกษียณคือกลุ่มเบบี้บูมส์และกลุ่มที่เพิ่งจะเริ่มเข้าสู่กระบวนการทำงาน

#### **ลักษณะสำคัญของเจนเนอเรชันเอ็กซ์**

เจนเนอเรชันเอ็กซ์ หรือ Gen X คือกลุ่มที่เกิดในยุคที่มีความมั่งคั่งแล้ว การดำเนินชีวิตจึงมีความสะดวกสบายและคอมพิวเตอร์เริ่มมีการพัฒนาในยุคนี้ รวมถึงทีวีแบบขาวดำด้วย อาจเรียกอีกชื่อว่า "ยัปปี้" (Yuppie) ที่ย่อมาจาก Young Urban Professionals คนในเจนเนอเรชันเอ็กซ์ เป็นกลุ่มที่เริ่มใช้เทคโนโลยี ทำให้สามารถปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

อุปนิสัยของบุคคลในเจนเนอเรชันนี้จึงชอบความเสี่ยง ชอบทำอะไรใหม่ๆ มีความยืดหยุ่น ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดีชอบความเป็นอิสระ และมักจะท้าทายกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่อาจไม่เหมาะสมกับยุคสมัย (Wong et al, 2008; Gursoy, Maier; & Chi, 2008) ประชากรในกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของ

ตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันยุคทันสมัย และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานได้อย่างดี (Glass, 2007)

ด้านการทำงาน ประชากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ มักมองว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต จึงทำให้คนกลุ่มนี้สร้างสมดุลในการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนรอบข้าง โดยให้น้ำหนักความสำคัญต่อสัมพันธ์ภาพ ทั้งเรื่องงาน ครอบครัว และสังคมเท่ากัน ที่เรียกว่า Work Life Balance ซึ่งกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์เป็นกลุ่มที่อยู่ในช่วงระยะกลางของการทำงานที่กำลังมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีความทะเยอทะยาน ขยันขันแข็ง และชอบทำงานแบบพึ่งพาตัวเอง มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และมีการตั้งเป้าหมายในงานอยู่เสมอ ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2551)

### ลักษณะสำคัญของเจนเนอเรชั่นวาย

ในด้านการทำงาน เจนเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญกับ กระบวนการคิดมากกว่าการท่องจำ หรือการปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัดตามคำสั่ง จึงมักไม่ต้องการ คำแนะนำว่าควรหรือไม่ควรทำ อะไร แต่ให้ความสนใจกับ ผลสำเร็จของงานหรือความท้าทายของเนื้อหาของงานมากกว่าวิธีการทำงาน (Glass, 2007; Hurst & Good, 2009) และ ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของเจนเนอเรชั่นวาย โดยเสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550) กล่าวว่า แนวโน้มพฤติกรรมของเจนเนอเรชั่นวายมีอยู่ 13 ประการ คือ

1.เป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดอ่าน มีทัศนคติเป้าหมาย รวมถึงการแต่งกายวิธีการพูดจา รูปแบบการใช้ชีวิตที่เป็นแบบฉบับของตัวเอง มีความภูมิใจในตัวเอง ไม่ต้องการเป็นอย่างไร ยืนหยัดความคิดเห็นของตนเอง และไม่คล้อยตามผู้อื่นง่ายๆ

2.ความอดทนต่ำทั้งร่างกายและจิตใจ เมื่อหิว ร้อน เหนื่อยหรือง่วงจะแสดงอาการออกมาอย่างจริงจัง และยังมีภูมิด้านทานทางจิตใจต่ำ เก็บอารมณ์ไม่ค่อยได้ หากเกิดปัญหาหรือไม่พอใจในงานก็มีโอกาสลาออกจากงานสูง และ หากมีผลการทำงานที่ดีมาก แต่มีโอกาสความก้าวหน้าหรือค่าจ้างไม่ทันใจ ก็พร้อมที่จะลาออกไปหาความก้าวหน้าที่อื่น

3.อยากรู้ อยากเห็น มักเก็บความสงสัยไว้ไม่ได้และมักถามว่าทำไมอยู่บ่อย ๆ เมื่อได้รับคำสั่งหรือองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งต้องการคำตอบจากคำถามนั้นทันที

4.ทำทนายกฎระเบียบ ต้องการความยืดหยุ่นของกฎระเบียบและข้อบังคับ ยิ่งมีการควบคุมที่เข้มงวดก็จะยิ่งกระตุ้นให้มีการฝ่าฝืนและแหกกฎมากขึ้นเท่านั้น นอกจากกฎระเบียบแล้ว เจนเนอเรชั่นวายไม่นิยมปฏิบัติตามวัฒนธรรม ประเพณี หรือ แนวปฏิบัติเดิม ๆ เท่าไหร่

5. มีความทะเยอทะยานสูง เป้าหมายทางอาชีพมีความชัดเจนและสูงลิ่ว และพร้อมที่จะมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึง มีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ ไม่ใช่จงรักภักดีต่อองค์กร หากองค์กรไม่ตอบโจทย์เรื่องความก้าวหน้า ก็พร้อมที่จะเปลี่ยนงาน ไม่ค่อยนิยมทำงานระดับล่าง และอยากมีการเติบโตแบบก้าวกระโดด พุ่งสู่เป้าหมายด้วยระยะเวลาอันสั้น

6. ค่อนข้างเทคโนโลยี ใช้คอมพิวเตอร์อย่างคล่องแคล่ว และมักจะใช้ชีวิตในโลกไซเบอร์ (Cyber Space)

7. ชอบการเปลี่ยนแปลง มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง แม้ว่าจะไม่สามารถนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า แต่ก็กล้าเสี่ยง อยากลอง รู้สึกตื่นเต้นและเร้าใจที่จะเปลี่ยนไปสู่สิ่งใหม่ อยากมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร หากทำอะไรหลายอย่างซ้ำ ๆ กันเหมือนเดิมจะรู้สึกเบื่อหน่าย

8. กระตือรือร้น ไฟแรงและคล่องแคล่วมาก คิดเร็ว พุดเร็ว ทำเร็ว เมื่อทำอะไรก็อยากให้เห็นผลเร็ว ๆ บางครั้งเหมือนไม่รอบคอบ ยิ่งทำงานที่ชอบก็จะยิ่งตื่นเต้น กระตือรือร้น แต่เมื่อใดที่ทำงานไม่ชอบจะรู้สึกเบื่อหน่าย

9. มองโลกในแง่ดีมาก เมื่อทำอะไรก็มักคิดบวกหรือคิดในแง่ดี ทุกอย่างเป็นไปได้ และประสบความสำเร็จ

10. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีไอเดียมากมายอยู่ในหัว อยากพูดอยากบรรยาย อยากให้เกิดขึ้นจริงและไม่ยึดติดกับกรอบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นี้มีผลมาจากการเลี้ยงดูของบิดา มารดาสมัยใหม่ ทำให้มีความมั่นใจ กล้าคิด และกล้าทำ

11. มีความมั่นใจในตัวเองสูง ความมั่นใจในเชิงลึกของเจเนอเรชันวายเป็นไปในเชิงรู้สึกดีกับตนเอง ไม่ได้เปรียบเทียบกับผู้ใด จนบางครั้งถูกเข้าใจว่าไม่อ่อนน้อม แข็งกระด้าง

12. ไม่เคารพผู้อาวุโส ผู้ที่มีอายุสูงกว่าหรือมีตำแหน่งสูงกว่าโดยอัตโนมัติ แต่หากจะเคารพใครจะต้องเคารพที่ตัวตนของคนนั้น ๆ

13. มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ เป็นคนเลือกงานไม่ใช่เลือกองค์กร ในการทำงานเจเนอเรชันวายมักยื่นข้อเสนอก่อนที่จะทำหน้าที่สูงกว่าที่องค์กรเสนอให้ และมององค์กรเป็นสะพานเชื่อมต่อไปสู่เป้าหมายแห่งอาชีพ

สำหรับ Zemke et al, (2000) อ้างในทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์ (2554) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระหว่างเจเนอเรชันเอ็กซ์และวาย กล่าวคือ เจเนอเรชันเอ็กซ์นั้น ในมุมมองของการทำงานมีความคิดว่างงานคืองาน ไม่จงรักภักดีหรือผูกพันกับองค์กร ต้องการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ไม่ชอบทำงานเกินเวลาหรือมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นคนหัวแข็ง ไม่ค่อยสุภาพ ไม่ตรงต่อเวลา ไม่ชอบการทำงานในองค์กรที่กำหนดเวลาในการทำงานตายตัว ชอบการ

แต่งกายสบาย เลือกทำในสิ่งที่ตัวเองคิดว่าใช่หรือถูกต้องโดยใช้เหตุผลหรือยึดประโยชน์ของผู้อื่น เป็นที่ตั้ง มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยี และ สำหรับเจนเนอเรชั่นวายคือ กลุ่มคนที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ได้รับการเลี้ยงดูมาอย่างประคบประหงม ให้การศึกษาหลากหลาย ทำให้มีความรู้ความสามารถหลายด้าน เป็นพวกวัตถุนิยม และเกิดมาในยุคที่มีการผสมผสานของวัฒนธรรมจากคนหลายเชื้อชาติ ทำให้เป็นคนที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากกว่าทุกรุ่น มีจิตใจการทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์และความซื่อตรงเป็นอย่างมาก มีความสามารถในการปรับตัวหรือมีความยืดหยุ่นเป็นจุดแข็งที่สุด มีทัศนคติในการทำงานดี

สามารถสรุปลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายได้ดังตาราง 5

ตาราง 5 เปรียบเทียบคุณลักษณะสำคัญของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย (Haserot, 2004)

เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	เจนเนอเรชั่นวาย
ชอบอิสระ Independent	ชอบกลุ่ม Team-oriented
ตนเองเป็นศูนย์กลาง Self-centered	กลุ่มเป็นศูนย์กลาง We-oriented
แสวงหาสังคม Looking for Community	สร้างสังคม Create Community
รู้จักใช้เทคโนโลยี Tech Savvy	รู้จักใช้เทคโนโลยี Tech Savvy
ปัจเจก Individualistic	ให้คุณค่ากับกลุ่ม Communitarian Values
มีทักษะการเอาตัวรอด Survival-minded	มองโลกในแง่ดี Optimistic
ต้องการได้รับการยกย่อง Crave Respect	คาดหวังว่าจะได้รับปฏิบัติดี Expect to be Treated Well
ต้องการคำวิพากษ์หรือแนะนำ Want Feedback	ต้องการคำวิพากษ์หรือแนะนำ Want Feedback
ต้องการเป็นผู้ควบคุม Want to be in Control	ต้องการการชี้แนะหรือทิศทาง Want Guidance / Direction
ต้องการพัฒนาเรียนรู้ Want Training	ต้องการพัฒนาเรียนรู้ Want Training

ตาราง 5 (ต่อ)

เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	เจนเนอเรชั่นวาย
มักวิพากษ์วิจารณ์สิ่งต่างๆ Often Cynical	เชื่อมั่นในความอาวุโส More Trusting of Elders
ชอบทำงานด้วยตนเอง Free Agents	เข้ากับกลุ่มได้ดีเวลาทำงาน Comfortable With Organizations
ช่างสงสัย Skeptical	เชื่อว่าทุกสิ่งเป็นไปได้ Can do Attitude
ชอบความตรงไปตรงมา Appreciate Directness	ต้องการความน่าเชื่อถือ Demand Authenticity
ต้องการมีเวลาส่วนตัว Want "a Life"	ต้องการมีเวลาส่วนตัว Want "a Life"
เต็มใจทำงานหนัก Willing to Work Hard	มักยุ่ง วุ่นวายตลอดเวลา Used to Being Busy all the Time
ไม่ชอบการใช้อำนาจ Reject Authority	คล้อยตามผู้มีอำนาจ Defer Authority
ไม่อดทนกับการประชุม Impatient With Meetings	การประชุมเป็นงานสังคม Meeting as a Social Aspect
ยอมรับความแตกต่าง หลากหลาย Open to Diversity	คาดหวังความแตกต่าง หลากหลาย Expect Diversity

จากตาราง 5 จะทำให้เห็นว่ามีคุณลักษณะสำคัญมีความแตกต่างกันทั้ง 2 เจนเนอเรชั่น ยกเว้นในด้านของการพัฒนาเรียนรู้ และต้องการมีเวลาส่วนตัว ซึ่งเหมือนกันทั้งสองเจนเนอเรชั่น

จากการศึกษาดังกล่าวทำให้เห็นความแตกต่างของบุคลิกภาพ พฤติกรรมของกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญภายในองค์กรและเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาองค์กรไปสู่ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ดังนั้นจึงเป็นที่น่าสนใจอย่างสำหรับการศึกษเกี่ยวกับแนวทางของการพัฒนาสู่การกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมขององค์กร เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาที่สำคัญที่จะต้องให้ความสำคัญ ถือเป็นปัญหาของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ (Macky, Gardner & Forsyth. 2008)



### แนวทางการพัฒนาความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมภายในองค์กร

ทฤษฎีการเรียนรู้ เบนจามิน บลูมและคณะ (Bloom et al, 1956) แบ่งเป้าหมายในการเรียนรู้ 3 ด้านคือ ด้านความรู้ (Cognitive Domain) ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) และด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) โดยในแต่ละด้านจะมีการจำแนกระดับความสามารถจากต่ำสุดไปถึงสูงสุด เช่น

ด้านพุทธิพิสัย เริ่มจากความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมิน นอกจากนี้ยังนำเสนอระดับความสามารถที่มีการปรับปรุงใหม่ตามแนวคิดของ Anderson & Krathwohl (2001) เป็น การจำ (Remembering) การเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมินผล (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating)

ด้านจิตพิสัย จำแนกเป็น การรับรู้, การตอบสนอง, การสร้างค่านิยม, การจัดระบบ และการสร้างคุณลักษณะจากค่านิยม

ด้านทักษะพิสัย จำแนกเป็น ทักษะการเคลื่อนไหวของร่างกาย, ทักษะการเคลื่อนไหวอวัยวะสองส่วนหรือมากกว่าพร้อม ๆ กัน ทักษะการสื่อสารโดยใช้ท่าทาง และทักษะการแสดงพฤติกรรมทางการพูด การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลได้พยายามปรับพฤติกรรมของตน เพื่อเข้ากับสภาพแวดล้อมตามสถานการณ์ต่าง ๆ จนสามารถบรรลุถึงเป้าหมายตามที่แต่ละบุคคลได้ตั้งไว้

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเน้นการพัฒนาพฤติกรรมด้านจิตพิสัย (Affective Domain) เป็นพฤติกรรมด้านจิตใจ ค่านิยม ความรู้สึก ความซาบซึ้ง ทศนคติ ความเชื่อ ความสนใจและคุณธรรม พฤติกรรมด้านนี้อาจไม่เกิดขึ้นทันที ดังนั้น การจัดกิจกรรมเป็นการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และสอดแทรกสิ่งที่ดีงามอยู่ตลอดเวลา จะทำให้พฤติกรรมของบุคคลนั้นเปลี่ยนไปในแนวทางที่พึงประสงค์ได้ ด้านจิตพิสัย จะประกอบด้วย พฤติกรรมย่อย ๆ 5 ระดับ ได้แก่

1) การรับรู้ (Receiving or attending) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นต่อปรากฏการณ์ หรือสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นไปในลักษณะของการแปลความหมายของสิ่งเร้านั้นว่าคืออะไร แล้วจะแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่เกิดขึ้น

2) การตอบสนอง (Responding) เป็นการกระทำที่แสดงออกมาในรูปของความเต็มใจ ยินยอม และพอใจต่อสิ่งเร้านั้น ซึ่งเป็นการตอบสนองที่เกิดจากการเลือกสรรแล้ว

3) การเกิดค่านิยม (Valuing) การเลือกปฏิบัติในสิ่งที่เป็นที่ยอมรับกันในสังคม การยอมรับนับถือในคุณค่านั้น ๆ หรือปฏิบัติตามในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกลายเป็นความเชื่อ แล้วจึงเกิดทัศนคติที่ดีในสิ่งนั้น

4) การจัดระบบ (Organization) การสร้างแนวคิด จัดระบบของค่านิยมที่เกิดขึ้นโดยอาศัยความสัมพันธ์ถ้าเข้ากันได้ก็จะยึดถือต่อไป แต่ถ้าขัดกันอาจไม่ยอมรับอาจจะยอมรับค่านิยมใหม่โดยยกเลิกค่านิยมเก่า

5) บุคลิกภาพ (Characterization) การนำค่านิยมที่ยึดถือมาแสดงพฤติกรรมที่เป็นนิสัยประจำตัว ให้ประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ถูกต่องดงามพฤติกรรมด้านนี้ จะเกี่ยวกับความรู้สึกและจิตใจ ซึ่งจะเริ่มจากการได้รับรู้จากสิ่งแวดล้อม แล้วจึงเกิดปฏิกิริยาโต้ตอบ ขยายกลายเป็นความรู้สึกด้านต่าง ๆ จนกลายเป็นค่านิยม และยังพัฒนาต่อไปเป็นความคิด อุดมคติ ซึ่งจะเป็นควบคุมทิศทางพฤติกรรมของคนคนจะรู้สึกช่วยอย่างไรนั้น ก็เป็นผลของพฤติกรรมด้านนี้

โดยผู้วิจัยเน้นกระบวนการ 3 ขั้นตอนที่สอดคล้องกับการกำหนดแนวทางของพัฒนาความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมภายในองค์กร คือ

ขั้นที่ 1 การรับรู้ค่านิยม (Receiving or attending) เป็นการจัดประสบการณ์หรือสถานการณ์ที่ช่วยให้บุคคลได้รับรู้ในค่านิยมนั้นอย่างใส่ใจ เช่น เสนอกรณีตัวอย่างที่เป็นประเด็นปัญหาขัดแย้งเกี่ยวกับค่านิยมนั้น คำถามที่ท้าทายความคิดเกี่ยวกับค่านิยมนั้น เป็นต้น ในขั้นนี้ควรพยายามกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรม ดังนี้ 1. การรู้ตัว (Awareness) 2. การเต็มใจรับรู้ (Willingness) และ 3. การควบคุมการรับรู้ (Control)

ขั้นที่ 2 การตอบสนองต่อค่านิยม (Responding) เป็นจัดประสบการณ์หรือสถานการณ์ ที่ช่วยให้บุคคลมีโอกาสตอบสนองต่อค่านิยมนั้นในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น ให้พูดแสดงความคิดเห็นต่อค่านิยมนั้น เป็นต้น ให้ลองทำตามค่านิยมนั้น ให้สัมภาษณ์หรือพูดคุยกับผู้มีค่านิยมนั้น เป็นต้น ในขั้นนี้ควรพยายามกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมดังนี้ 1. การยินยอมตอบสนอง (Acquiescence in responding) 2. การเต็มใจตอบสนอง (willingness to respond) และ 3. ความพึงพอใจในการตอบสนอง (Satisfaction in respond)

ขั้นที่ 3 การเห็นคุณค่าของค่านิยม (valuing) เป็นการได้เห็นคุณค่าของค่านิยมนั้น เช่น การให้ลองปฏิบัติตามค่านิยมแล้วได้รับการตอบสนองในทางที่ดี เห็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับตนหรือบุคคลอื่นที่ปฏิบัติตามค่านิยมนั้น เห็นโทษหรือได้รับโทษจากการละเลยที่ไม่ปฏิบัติตามค่านิยมนั้น เป็นต้น ในขั้นนี้ควรพยายามกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรม ดังนี้ 1. การยอมรับใน

คุณค่านั้น (Acceptance of a value) 2.การขึ้นชอบในคุณค่านั้น (preference for a value) และ 3.ความผูกพันในคุณค่านั้น (Commitment)

นอกจากนี้แนวทางสำคัญของการพัฒนาเชิงจริยธรรมตามกลุ่มทฤษฎีพัฒนาการทางความคิด สามารถทำได้หลายวิธี ดังสรุปได้ต่อไปนี้ (ทิตินา แซมมณี, 2546)

1. การให้ความรู้ขั้นสูง เป็นการจัดประสบการณ์ให้บุคคลได้รับเหตุผลใหม่และเหนือกว่าที่เคยเป็นอยู่ (ขั้นสูงกว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลนั้น ๆ 1 ขั้น)

2. การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และสภาพแวดล้อม เป็นการจัดประสบการณ์ให้บุคคลได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและสภาพแวดล้อม

3. การให้แสดงบทบาทสมมติ เป็นการจัดให้บุคคลได้รับโอกาสสวมบทบาทอื่น นอกเหนือจากที่ตนเป็นอยู่และบทบาทนั้นควรเกี่ยวข้องกับจริยธรรม การรับเอาความคิดและความรู้สึกของคนอื่นจะก่อให้เกิดความคิดความเข้าใจแตกต่างไปจากเดิมและไม่ยึดติดอยู่แต่ตนเอง

4. การฝึกเผชิญกับปัญหาความขัดแย้งเชิงจริยธรรม กล่าวคือ การฝึกเผชิญกับปัญหาความขัดแย้งเชิงจริยธรรมจะช่วยฝึกให้บุคคลได้คิดวิเคราะห์อภิปรายโต้แย้งกันและตัดสินใจโดยพิจารณาความเห็นรวมทั้งกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในสังคมด้วย โดยปัญหาที่นำมาใช้ในการอภิปรายนั้นควรเป็นปัญหาที่สามารถใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับที่ตรงกับระดับพัฒนาการทางจริยธรรมที่เป็นอยู่และระดับที่สูงกว่าของบุคคลนั้น

5. การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็น กล่าวคือ การที่บุคคลมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็น อภิปรายเกี่ยวกับปัญหาความขัดแย้งเชิงจริยธรรมร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างเปิดเผยจะช่วยกระตุ้นพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลให้สูงขึ้นได้

จากแนวคิดจิตพฤติกรรมศาสตร์ โดยใช้รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) อ๋อมเดียน สดมณี และ สุวิภากร จันประเสริฐ (2554) อธิบายวิธีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามแนวคิดจิตพฤติกรรมศาสตร์นั้นพบว่าก่อนที่จะดำเนินการพัฒนานั้นนักพัฒนาจริยธรรมจะต้องตอบคำถามอย่างน้อย 3 ข้อต่อไปนี้ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2538) 1.จะต้องพัฒนาอะไร 2.จะพัฒนาโดยมีขั้นตอนอย่างไร และ 3.จะพัฒนาอย่างไรหลังจากนั้นจึงนำคำตอบที่ได้มาประมวลเพื่อวางแผนและดำเนินการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลต่อไป ซึ่งแนวคิดกลุ่มจิตพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์มาจากทั้งสาเหตุที่เป็นปัจจัยภายนอกอันได้แก่สถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ และปัจจัยภายในคือจิตใจตัวบุคคลเองตลอดจนปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ปัจจุบันที่บุคคลประสบอยู่นอกจากนี้ยังเห็นว่าภาวะ

พัฒนาพฤติกรรมของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จนั้นต้องอาศัยข้อมูลจากการวิจัยเป็นพื้นฐานดังนั้น ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลตามแนวคิดของกลุ่มนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาถึงสาเหตุของ พฤติกรรมของบุคคลตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมเพื่อที่จะค้นหาลักษณะหรือประเภทของบุคคล กลุ่มเสี่ยง (มีจิตลักษณะและ/หรือพฤติกรรมบางประการที่ด้อยกว่ากลุ่มประเภทอื่น) และศึกษา ปัจจัยเชิงเหตุหรือสาเหตุต่าง ๆ ของจิตลักษณะหรือพฤติกรรมจริยธรรมที่ต้องการพัฒนา

**สามารถสรุปได้ว่า** แนวทางของการพัฒนาความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมภายในองค์กร ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การรับรู้ค่านิยม (Receiving or attending) ขั้นที่ 2 การตอบสนองต่อค่านิยม (Responding) และ ขั้นที่ 3 การเห็นคุณค่าของค่านิยม (Valuing) โดยผู้วิจัยจักได้แนวทางตามกระบวนการของการพัฒนาจริยธรรม ได้แก่ การให้ความรู้ การจัดประสบการณ์ให้บุคคลได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและสภาพแวดล้อม การให้แสดง บทบาทสมมติ การฝึกเผชิญการแก้ไขปัญหา และ การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็น เป็นรูปแบบหลักการพัฒนาความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมภายในองค์กร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ลักษณะแบบแผนเชิงอธิบาย (Explanatory Design) เป็นแบบแผนการวิจัยที่มี ลักษณะการดำเนินงานวิจัยสองระยะ ระหว่าง การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งดำเนินการศึกษาวิจัย 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 เป็นการดำเนินการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร และ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องต่อความซื่อตรงเชิง พฤติกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายภายในองค์กร ผู้วิจัยได้ ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุทั้งด้านจิตใจและสถานการณ์ที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมของบุคคล ที่ใช้กันอย่างแพร่หลายของ Magnusson & Endler (ดวงเดือน พันธุมนาวิณ, 2541) เป็นแนวทางในการศึกษาสำหรับการกำหนดตัวแปรเชิงเหตุ โดยทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมนั้น ประกอบด้วยสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมที่สำคัญคือ 1. สาเหตุด้านสถานการณ์ (Situational factors) เป็นสิ่งรอบตัวไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต ที่มีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคล 2. สาเหตุด้านจิตลักษณะเดิมเป็นลักษณะที่เกิดจากการสะสมตั้งแต่เด็กและติดตัวบุคคลใน สถานการณ์หนึ่ง ๆ 3. สาเหตุด้านจิตลักษณะร่วมกับสถานการณ์ เป็นสาเหตุที่เกิดจากอิทธิพล ร่วมกันระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคลและสถานการณ์ที่บุคคลกำลังเผชิญ ซึ่งเรียกว่า

การปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) และ 4 สาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณณ์ (Psychological states) หรือเรียกว่า ปฏิสัมพันธ์ในตน (Organismic Interaction) หมายถึงจิตลักษณะที่เป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคลกับสถานการณณ์ปัจจุบันภายในตัวบุคคล โดยจิตลักษณะตามสถานการณณ์มักแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณณ์โดยง่าย ได้แก่ เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องตามแนวคิดของ เลวิน (Lewin & Lippitt, 1938) ซึ่งได้ทำการศึกษเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเมื่อปี ค.ศ. 1930 โดยพยายามที่จะเชื่อมโยงพฤติกรรมของบุคคลกับสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกัน โดย Lewin ซึ่งให้เห็นว่า พฤติกรรมของคนในองค์กรนั้นจะได้รับอิทธิพลจากบุคลิกหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์กร

ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรในด้านจิตลักษณะเดิม คือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละสถานการณณ์ที่แตกต่างกัน (Cattell, 1977) คุณลักษณะและพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลทั้งพฤติกรรมที่เปิดเผยและที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีแบบแผนเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมเป็นการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลกับสถานการณณ์เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะของตัวตนของแต่ละบุคคลอย่างเป็นเอกลักษณ์ (สมร พลศักดิ์, 2550) และบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ลักษณะดังกล่าวจะจำแนกแต่ละบุคคลออกจากบุคคลอื่น ที่แสดงให้เห็นคุณลักษณะส่วนบุคคลได้เป็นอย่างดี จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบส่งผลต่อพฤติกรรมความซื่อตรงภายในองค์กร (Loyd, 1976; Tett et al., 1991 citing Robertson & Cooper, 1995; Hurtz & Donovan, 2000; ธนพล เตียสุวรรณ, 2546 ; ชุษณีวรรณ เพ็ชรโยธา, 2546) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five) ของ ดิกแมน (Digman, 1988) ได้แก่ การแสดงออกหรือการแสดงตัว (Extraversion) ด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ความสุภาพอ่อนโยน (Agreeableness) ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และ ด้านสติปัญญา (Intellect)

ตัวแปรเชิงเหตุที่สำคัญอีก 1 ตัวแปรโดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในด้านสถานการณณ์ คือ บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร เนื่องจากการทบทวนเอกสารพบว่า บรรยากาศเชิงจริยธรรมนั้นเป็นตัวแปรสำคัญที่แสดงออกเกี่ยวกับพฤติกรรมของแต่ละบุคคล (Victor & Cullen, 1987; จริยา สายวารีและคณะ, 2560) และรับรู้องค์ประกอบของศีลธรรม จริยธรรม บรรทัดฐานขององค์กรร่วมกัน แล้วนำมาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติงาน (Cohen, 1995) ทั้งในเรื่องของระเบียบปฏิบัติและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับหลักจริยธรรม รวมทั้งการแก้ไขพฤติกรรมและประเด็น



จริยธรรมที่เป็นปัญหา (Victor & Cullen, 1990) สำหรับการศึกษาวิจัยของตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร ได้นำแนวคิดของ Victor & Cullen (1988) ประกอบด้วยองค์ประกอบของบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล (Caring) ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Caring) ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Rule) ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร (Instrumental) และ ด้านจริยธรรมของบุคคล (Independent) นอกจากนี้ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาคำศัพท์ด้านสถานการณ์ คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่าผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและไร้จริยธรรมของผู้ตาม โดยให้ความสำคัญในด้านการสื่อสารอย่างชัดเจนถึงมาตรฐานทางจริยธรรม (Ethical Standard) การเป็นแบบอย่างทางด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (Brown, 2007 อ้างถึงจากยุทธนา ไชยจกุล, 2552) ส่วนประกอบที่มีส่วนช่วยสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่วนหนึ่งคือ สภาพแวดล้อมทางจริยธรรม (Ethical environment) บรรยากาศทางจริยธรรม (Ethical climate) บรรยากาศทางศีลธรรม (Moral climate) กระบวนการภายในเกี่ยวกับ พฤติกรรมศีลธรรม (Inner process of moral behavior) และความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate social responsibility) (Pickett, 2001) ซึ่งทำให้เห็นว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นตัวแปรเหตุ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทางศีลธรรม นั่นคือ ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ที่เป็นตัวแปรผล จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยแสดงให้เห็นถึงตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานเชิงจริยธรรม (Gardner, 2003; Robbin.2005; สิริวิ ใจหาญ, 2550; สุธาสินี แม้นญาติ, 2554; อาคม มากมีทรัพย์, 2557) โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Brown, Treviño, & Harrison (2005) มากำหนดเป็นตัวแปรสำหรับการศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความซื่อสัตย์ (Honesty) ความไว้วางใจ (Trust) ความยุติธรรม (Fairness) ความเสมอภาค (Equal) การใส่ใจต่อผู้อื่น (Caring) และมีความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์นั้น กำหนดตัวแปรที่ศึกษาคือ เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม เนื่องจากเจตคติเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึกนึกคิด ประสบการณ์ ความเชื่อ ความคิดเห็น พฤติกรรมกระทำ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบของเจตคติของ McGuire (1985) มากำหนดเป็นแนวทางในการศึกษาประกอบด้วย องค์ประกอบการรู้คิดเชิงประเมินค่า (Cognitive Component) องค์ประกอบทางความรู้สึก (Affective Component) และ องค์ประกอบทางการพร้อมกระทำ (Action Component) สำหรับการศึกษาคำศัพท์เป็นกรณีนำแนวคิดทางการศึกษาพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งเป็นการศึกษา



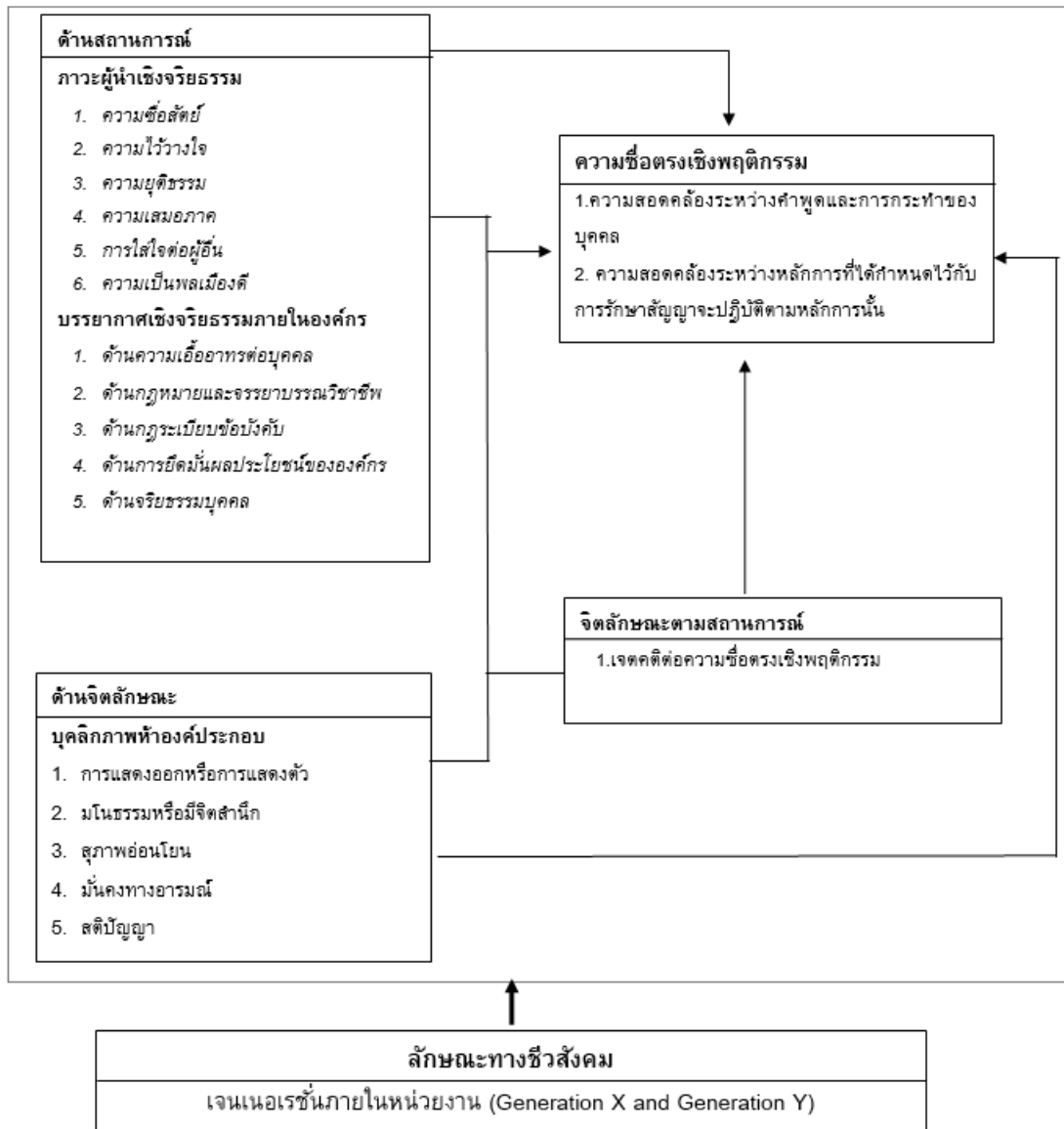
สาเหตุต่างๆ ที่ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะภายในและภายนอกของมนุษย์ ซึ่งพฤติกรรมที่เกิดขึ้นมีสาเหตุจากทั้งด้านของจิตใจ ประสบการณ์ และ สภาพแวดล้อมรอบตัว ของบุคคลแต่ละคน ในการศึกษาวิจัย ได้นำมากำหนดเป็นแนวทางของการศึกษาด้านความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ประกอบด้วย 2 คุณลักษณะสำคัญ รูปแบบของการรับรู้ถึงความสอดคล้องระหว่างคำพูดกับการกระทำของบุคคล และ ความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น โดยผู้วิจัยกำหนดให้เป็นตัวแปรผล นอกจากนี้ได้มีการเปรียบเทียบพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กร โดยกำหนดเป็น 2 กลุ่มเจเนอเรชั่น เนื่องจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยพบว่า พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกนั้นมีความแตกต่างกันในแต่ละช่วงวัย จากกลุ่มคนที่เกิดรุ่นราวคราวเดียวกัน เจริญเติบโตขึ้นมาโดยได้รับประสบการณ์จากสภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน และทำให้มีแนวคิด ทศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมือนกัน (Glass, 2007; Takatoshi, 2003; Zemke, Raines, & Filipczak, 2000 ; Strauss & Howe, 1992) เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะพฤติกรรมและวิถีชีวิตของคนไทยจากการศึกษาวิจัยของ ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) โดยผู้วิจัยได้พิจารณาให้สอดคล้องกับพนักงานส่วนใหญ่ภายในองค์กร ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 เจเนอเรชั่นคือ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ คือผู้ที่เกิดพ.ศ. 2504-2520 ปัจจุบันอายุประมาณ 58 – 42 ปี และ เจเนอเรชั่นวาย คือผู้ที่เกิดในพ.ศ. 2521-2540 ปัจจุบันมีอายุประมาณ 41 – 22 ปี

ระยะที่ 2 เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เหมาะสมสำหรับความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ผู้วิจัยนำผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยมาวางแผนเป็นแนวทางของการพัฒนาองค์กร (Organization Development) เมื่อได้แนวทางของการพัฒนาแล้วจะนำไปใช้ร่วมกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กรในลำดับต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำมาเป็นสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยภายใต้ปัจจัยทางด้านบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ที่ส่งผลต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมภายในองค์กร โดยการนำแนวคิดและทฤษฎีของเรียนู้อ์ของบลูม (Bloom's taxonomy) แบ่งเป้าหมายในการเรียนรู้ 3 ด้านคือ ด้านความรู้ (Cognitive Domain) ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) และด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) ในการศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม เป็นส่วนที่สัมพันธ์กับด้านจิตพิสัย (Affective Domain) เป็นพฤติกรรมด้านจิตใจ ค่านิยม ความรู้สึก ความซาบซึ้ง ทศนคติ ความเชื่อ ความสนใจและคุณธรรม พฤติกรรมด้านนี้อาจไม่เกิดขึ้นทันที

ดังนั้น การจัดกิจกรรมเป็นการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และสอดคล้องสิ่งที่ตั้งตามอยู่ตลอดเวลา จะทำให้พฤติกรรมของบุคคลนั้นเปลี่ยนไปในแนวทางที่พึงประสงค์ได้ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบสำคัญ คือ การรับรู้ (Receiving) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นต่อปรากฏการณ์ หรือสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นไปในลักษณะของการแปลความหมายของสิ่งเร้า นั่นก็คืออะไร แล้วจะแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่เกิดขึ้น การตอบสนอง (Responding) เป็นการกระทำที่แสดงออกมาในรูปของความเต็มใจ ยินยอม และพอใจต่อสิ่งเร้า นั้น ซึ่งเป็นการตอบสนองที่เกิดจากการเลือกสรรแล้ว คุณค่าและค่านิยม (Valuing) การเลือกปฏิบัติในสิ่งที่เป็นที่ยอมรับกันในสังคม การยอมรับนับถือในคุณค่านั้น ๆ หรือปฏิบัติตามในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกลายเป็นความเชื่อ แล้วจึงเกิดทัศนคติที่ดีในสิ่งนั้น การจัดระบบ (Organization) การสร้างแนวคิด จัดระบบของค่านิยมที่เกิดขึ้นโดยอาศัยความสัมพันธ์ถ้าเข้ากันได้ก็จะยึดถือต่อไป แต่ถ้าขัดกันอาจไม่ยอมรับ อาจจะยอมรับค่านิยมใหม่โดยยกเลิกค่านิยมเก่า และ บุคลิกภาพ (Characterization by Value Set) การนำค่านิยมที่ยึดถือมาแสดงพฤติกรรมที่เป็นนิสัยประจำตัว ให้ประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ถูกต้องตั้งตามพฤติกรรมด้านนี้ จะเกี่ยวกับความรู้สึกและจิตใจ ซึ่งจะเริ่มจากการได้รับรู้จากสิ่งแวดล้อม แล้วจึงเกิดปฏิกิริยาโต้ตอบ ขยายกลายเป็นความรู้สึกด้านต่าง ๆ จนกลายเป็นค่านิยม และยังพัฒนาต่อไปเป็นความคิด อุดมคติ ซึ่งจะควบคุมทิศทางพฤติกรรมของคนคนจะรู้ตัวหรือไม่ อย่างไรนั้น ก็เป็นผลของพฤติกรรมด้านนี้ ลักษณะสำคัญในด้านจิตพิสัย (Affective Domain) แสดงให้เห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม ผู้วิจัยสามารถสรุปได้เป็น 2 ระยะในการศึกษาวิจัยดังนี้

**ระยะที่ 1** เป็นการศึกษานิสัยสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในด้านสถานการณ์ ด้านจิตลักษณะ กับจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานเงินเนอเรชั่น เอ็กซ์และเงินเนอเรชั่นวายภายในองค์กร โดยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1

**ระยะที่ 1 : การวิจัยเชิงปริมาณ** การศึกษานิสัยสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในด้านสถานการณ์ ด้านจิตลักษณะ กับจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์และเงินเนอเรชั่นวายภายในองค์กร

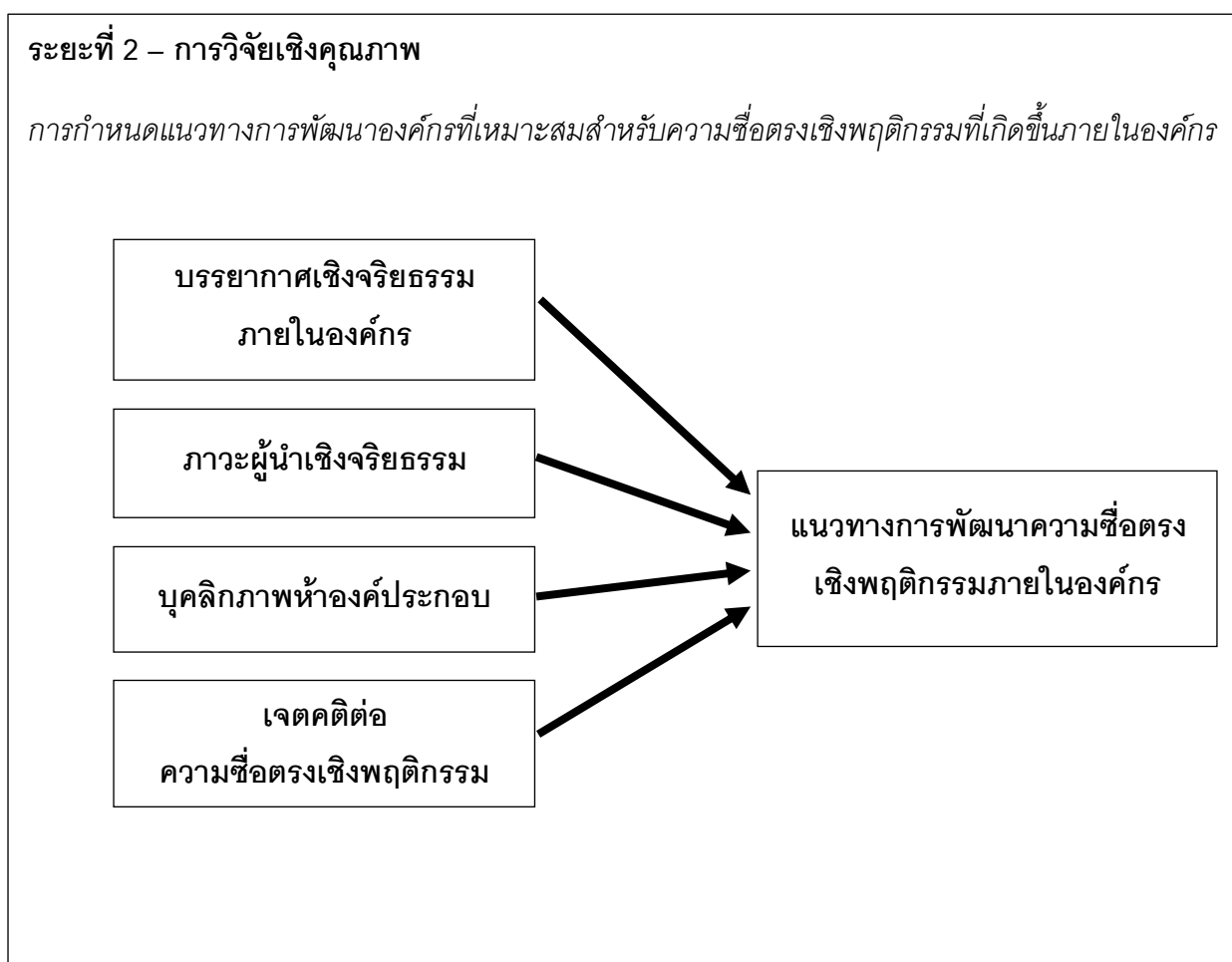


ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปริมาณ

**การศึกษาวิจัยระยะที่ 2** เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรภายใต้ปัจจัยในการส่งเสริมความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวายภายในองค์กร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เป็นการศึกษาวิจัยที่มุ่งเน้นการอธิบายหรือการบรรยายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยเชิงลึก ศึกษาเฉพาะกรณีเฉพาะ เหตุการณ์มักจะเป็นงานวิจัยที่มีบริบทเกี่ยวข้อง การวิจัยประเภทนี้ไม่มุ่งเน้นการสรุปอ้างอิงหรือสรุปนัยทั่วไป ผู้กลุ่มประชากรแต่ละจะมุ่งการอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่นักวิจัยต้องการศึกษาวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการจัดกิจกรรมการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีการ

สัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ ( Informal Interview) เป็นการสัมภาษณ์ร่วมกับการสังเกต โดยจะมีการเตรียมคำถามไว้ล่วงหน้า แต่เป็นคำถามปลายเปิด ที่ให้อิสระแก่ผู้ถูกสัมภาษณ์ในการตอบปัญหา และ ให้ข้อมูลกับผู้วิจัยแบบกว้างๆ มีการซักถามเพื่อล้วงเอาส่วนลึกของข้อมูลที่ต้องการทราบออกมาจากผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ เรียกว่าเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก ( In-dept Interview) ในงานวิจัย

สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยระยะที่ 2 ได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงคุณภาพ

### สมมติฐานการวิจัย

10.1 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพ ห่วงค์ประกอบ และเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม มีผลต่อกับความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายภายในองค์กร

10.2 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพ  
ห้าองค์ประกอบ และ เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม สามารถร่วมกันทำนายการเกิดความ  
ซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายภายในองค์กร



### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานฝ่ายขายเงินเนอเรชั่นอิเล็กทรอนิกส์และเงินเนอเรชั่นวอยของบริษัทธุรกิจพาณิชย์ที่ เป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าประเภทอาหารและเครื่องดื่ม” โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ ( Informal Interview) จากผู้ทรงคุณวุฒิรวมถึงผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อยืนยันรูปแบบหรือแนวทางที่เหมาะสมให้มีความสมบูรณ์ต่อไปและนำไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้แบ่งการศึกษาวิจัยออกเป็น 2 ระยะ โดยมีรายละเอียดของการศึกษาวิจัยดังนี้

#### ระยะที่ 1

เป็นการดำเนินการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในด้านสถานการณ์ ด้านจิตลักษณะ กับจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานเงินเนอเรชั่นอิเล็กทรอนิกส์และเงินเนอเรชั่นวอยภายในองค์กร โดยวิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ กับกลุ่มพนักงานฝ่ายขายบริษัทธุรกิจพาณิชย์ที่ เป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

#### การวิจัยเชิงสำรวจ

##### ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายขายของบริษัทธุรกิจพาณิชย์ที่ เป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง จำนวน 1, 186 คน

##### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานฝ่ายขายบริษัทธุรกิจพาณิชย์ที่ เป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย

1. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อความเหมาะสมกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าต้องการใช้วิธีการประมาณค่าสูงสุด (Maximum Likelihood) ซึ่งเป็นวิธีการ



ประมาณค่าพารามิเตอร์ที่ใช้แพร่หลายมากที่สุดเนื่องจากเป็นวิธีที่มีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัด (Bollen, 1989) นักสถิติส่วนใหญ่เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ควรมีขนาดมากพอ เพื่อให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มีความมั่นใจในการทดสอบ ดังนั้นการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่จะทำให้การประมาณค่าพารามิเตอร์ของประชากรมีความคงเส้นคงวา แม้ว่าการแจกแจงของตัวแปรจะไม่ใช่เป็นโค้งปกติหลายตัวแปรก็ตาม (Multivariate Normal Distribution) (Bollen, 1989) สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนั้นจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับการใช้สถิติแต่ละประเภท โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์โดยใช้สถิติขั้นสูงที่ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเป็นพื้นฐาน จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่พอสมควร ซึ่ง Hair et al (2010) กำหนดวิธีการและเกณฑ์ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ถดถอย ไว้ 2 ข้อ โดยที่ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวนที่มากกว่าเมื่อใช้เกณฑ์ทั้ง 2 ข้อ คือ 1) กลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่ต่ำกว่า 100 คน และ 2) กลุ่มตัวอย่างต้องมีจำนวนประมาณ 10-20 คนต่อจำนวนตัวแปรต้น 1 ตัวแปร ดังนั้นในการศึกษานี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 คนต่อหนึ่งตัวแปร ซึ่งตัวแปรต้นในงานวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 19 ตัวแปร สามารถกำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้ที่ 380 คนจากประชากรจำนวนทั้งหมด 1,186 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นจำนวน 400 คน

2. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการพิจารณาตามการแบ่งงานของฝ่ายขายซึ่งประกอบด้วย 4 ฝ่ายหลัก โดยคำนวณสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากร สามารถกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

ตาราง 6 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	ฝ่าย	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	ฝ่ายขาย 1	289	95
2	ฝ่ายขาย 2	262	90
3	ฝ่ายขาย 3	423	143
4	ฝ่ายขาย 4	212	72
รวม		1, 186	400

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของเครื่องมือสำหรับการศึกษาวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 6 ชุด ประกอบด้วย ชุดที่ 1 เป็นชุดของข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล และ ชุดที่ 2-6 เป็นแบบวัดเกี่ยวกับตัวแปรประกอบด้วย ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และ เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม

**ตอนที่ 1** ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งได้แก่ หน่วยงานที่สังกัด อายุ ปัจจุบัน เพศ ระดับการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ อายุการทำงานเฉพาะที่หน่วยงานแห่งนี้ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกให้เลือกตอบและเติมคำตอบ ดังนี้

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

หน่วยงานที่สังกัด

ฝ่ายขาย 1

ฝ่ายขาย 2

ฝ่ายขาย 3

ฝ่ายขาย 4

อายุปัจจุบันของคุณ ปี .....

เพศ

ชาย

หญิง

ระดับการทำงาน

ระดับปฏิบัติการ

ผู้บริหารระดับต้น

ผู้บริหารระดับกลาง

ผู้บริหารระดับสูง

ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

รายได้ต่อเดือน

ไม่เกิน 25, 000 บาท

25, 001-40, 000 บาท

40, 001 – 55, 000 บาท

55, 001 – 70, 000 บาท

70, 001 – 85, 000 บาท

85, 001-100, 000บาท

มากกว่า 100, 000 บาท

อายุการทำงานเฉพาะที่หน่วยงานแห่งนี้

จำนวน .....

**ตอนที่ 2** แบบการวัดความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม วิจัยได้ปรับจากงานวิจัยของ Simons et al. (2007) โดยปรับแบบวัดในส่วนของข้อความคำถามเพื่อให้สอดคล้องกับตัวแปรความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม โดยมีการจำแนกระดับความพฤติกรรมจากต่ำสุดไปถึงสูงสุด โดยปรับข้อความให้มีความหมายสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา และปรับลักษณะของคำถามให้เข้าใจง่าย โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) พิจารณาคัดเลือกสำหรับใช้จริงจำนวน 8 ข้อ ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญพบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-objective congruence index: IOC) จากข้อความทั้งหมด 8 ข้อ พบว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50-0.83 จำนวน 5 ข้อ และมีค่า IOC ต่ำกว่าเกณฑ์เล็กน้อย จำนวน 3 ข้อ จึงได้ปรับปรุงข้อความคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เมื่อนำแบบวัดไปทดลองใช้กับพนักงานขององค์กรหนึ่งในธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 100 คน พบว่า แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .894 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .40 ถึง .79

#### ตัวอย่างแบบวัดความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม

ตัวอย่างข้อความคำถาม	6	5	4	3	2	1
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของคุณ						
1. ข้าพเจ้ามีคำพูดกับการกระทำที่สอดคล้องกัน						
ความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น						
2. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญอย่างมากกับสิ่งที่ข้าพเจ้าพูดไว้ว่าจะทำ						

หมายเหตุ เมื่อข้อความทางบวก ให้คะแนนจริงที่สุด คือ 6 คะแนน จนถึงไม่จริงเลย คือ 1 คะแนน

**ตอนที่ 3** แบบการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่พัฒนาจาก ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ (2558) แบบวัดของสุทธาสินี แม้นญาติ (2554) มาปรับข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา และปรับลักษณะของคำถามให้เข้าใจง่าย โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) พิจารณาคัดเลือกสำหรับใช้จริงจำนวน 27 ข้อ ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญพบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-objective congruence index: IOC) จากข้อคำถามทั้งหมด 27 ข้อ พบว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 จำนวน 23 ข้อ และมีค่า IOC ต่ำกว่าเกณฑ์เล็กน้อย จำนวน 4 ข้อ จึงได้ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เมื่อนำแบบวัดไปทดลองใช้กับพนักงานขององค์กรหนึ่งในธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 100 คน พบว่า แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .981 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .68 ถึง .89

#### ตัวอย่างแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ตัวอย่างข้อคำถาม	6	5	4	3	2	1
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1. หัวหน้างานของข้าพเจ้าดำเนินงานและรายงานผลการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา						
2. หัวหน้างานของข้าพเจ้าแสดงให้เห็นว่าดำเนินงานอย่างไร่งใสสามารถตรวจสอบได้						

หมายเหตุ เมื่อข้อความทางบวก ให้คะแนนจริงที่สุด คือ 6 คะแนน จนถึงไม่จริงเลย คือ 1 คะแนน

**ตอนที่ 4** แบบการวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรม (ECQ) Victor & Cullen (1990) ซึ่งปรับให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา และปรับลักษณะของคำถามให้เข้าใจง่าย โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) พิจารณาคัดเลือกสำหรับใช้จริงจำนวน 20 ข้อ ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดย

ผู้เชี่ยวชาญพบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-objective congruence index: IOC) จากข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ พบว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 จำนวน 18 ข้อ และมีค่า IOC ต่ำกว่าเกณฑ์เล็กน้อย จำนวน 2 ข้อ จึงได้ปรับปรุงข้อคำถามตามค่าชี้แนะของผู้เชี่ยวชาญ เมื่อนำแบบวัดไปทดลองใช้กับพนักงานขององค์กรหนึ่งในธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 100 คน พบว่า แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .806 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .08 ถึง .79

### ตัวอย่างแบบวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร

ตัวอย่างข้อคำถาม	6	5	4	3	2	1
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1.บุคลากรภายในหน่วยงานของข้าพเจ้า มีพฤติกรรมดูแลซึ่งกันและกัน						
2.เกณฑ์การพิจารณาหลักสำหรับการตัดสินใจภายในหน่วยงาน คือ การเลือกสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับทุกคน						

หมายเหตุ เมื่อข้อความทางบวก ให้คะแนนจริงที่สุด คือ 6 คะแนน จนถึงไม่จริงเลย คือ 1 คะแนน

**ตอนที่ 5** แบบการวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่พัฒนาจากคณิง ตรงต่อจิต (2553) แบบวัดของปวลัย วรสุต (2547) ภายใต้แนวคิดของ Digman (1988) โดยนำมาปรับข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา และปรับลักษณะของคำถามให้เข้าใจง่าย โดยเป็นมาตราวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) พิจารณาคัดเลือกสำหรับใช้จริงจำนวน 25 ข้อ ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญพบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-objective congruence index: IOC) จากข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ พบว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 จำนวน 24 ข้อ และมีค่า IOC ต่ำกว่าเกณฑ์เล็กน้อย จำนวน 1 ข้อ เมื่อนำแบบวัดไปทดลองใช้กับพนักงานขององค์กรหนึ่งในธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 100 คน พบว่า แบบ

วัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .965 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .62 ถึง .82

### ตัวอย่างแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ตัวอย่างข้อคำถาม	6	5	4	3	2	1
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1.ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ						
2.ข้าพเจ้ามีมนุษยสัมพันธ์ดี						

หมายเหตุ เมื่อข้อความทางบวก ให้คะแนนจริงที่สุด คือ 6 คะแนน จนถึงไม่จริงเลย คือ 1 คะแนน

**ตอนที่ 6** แบบการวัดเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ผู้วิจัยได้ผู้วิจัยจะสร้างแบบวัดเจตคติความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ตามขอบเขตเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) พิจารณาคัดเลือกสำหรับใช้จริงจำนวน 15 ข้อ ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญพบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-objective congruence index: IOC) จากข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ พบว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 จำนวน 15 ข้อ เมื่อนำแบบวัดไปทดลองใช้กับพนักงานขององค์กรหนึ่งในธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 100 คน พบว่า แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .851 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .13 ถึง .80



### ตัวอย่างแบบวัดเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม

ตัวอย่างข้อคำถาม	6	5	4	3	2	1
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1. ข้าพเจ้าคิดว่า การปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรงย่อมส่งผลดีต่อทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน						
2. ข้าพเจ้าคิดว่า ความซื่อตรง เป็นคุณสมบัติที่สำคัญและควรมีในการทำงาน						

หมายเหตุ เมื่อข้อความทางบวก ให้คะแนนจริงที่สุด คือ 6 คะแนน จนถึงไม่จริงเลย คือ 1 คะแนน

#### การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบวัดที่พัฒนาขึ้นมาแล้วไปขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาทางด้านจริยธรรมคุณธรรม พฤติกรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารองค์กรด้านอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 5 คน

2. ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) เชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถามตลอดจนภาษาที่ใช้เพื่อนำ มาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index : IOC) โดยทำการตัดหรือปรับปรุงข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 (Rovinelli & Hambleton, 1977)

3. ดำเนินการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข แล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บริษัทเอกชนที่ดำเนินการด้านธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 100 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความสอดคล้องด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) และการหาวิเคราะห้รายข้อเพื่อวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์คะแนนราย

ข้อและคะแนนรวม (Item-total Correlation) โดยผลที่ได้จะนำไปปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้มี ความสมบูรณ์ ค่าความเชื่อมั่นรวมทุกฉบับของเครื่องมือ (Reliability) มีค่าเท่ากับ .973

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข เตรียมสำหรับการจัดเก็บข้อมูลและ รวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บและรวบรวมข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้ไขเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล เรียบร้อยสมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อใช้ในการติดต่อขอความร่วมมือในการ ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลภายในองค์กร

2. ดำเนินการประสานงานกับผู้บริหารระดับสูงขององค์กร เพื่อชี้แจงให้ทราบ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ลักษณะของการศึกษา วิธีการจัดเก็บข้อมูลและประโยชน์ของการศึกษาวิจัย เพื่อการพัฒนาองค์กร

3. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างภายในองค์กร ในแต่ละ ฝ่ายตามจำนวนที่กำหนดไว้ และ นัดหมายเวลาสำหรับการเก็บแบบสอบถามตามระยะเวลาที่ กำหนด ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วน และรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ต่อไป

### การจัดกระทำข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา มาตรวจสอบข้อมูล (Editing) เพื่อความ สมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทำการลงรหัส (Coding) ตามที่ได้กำหนด รหัสไว้ล่วงหน้าแล้ว

3. ผู้วิจัยตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับเครื่องมือการวิจัยแต่ละ ชุด นำคะแนนที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย ซึ่งมี แนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

**1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น** การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ สำหรับการอธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปร ความโค้งของตัวแปร เพื่อทราบลักษณะของการแจกแจงของตัวแปร และหาค่าความสัมพันธ์รายตัวแปร

## **2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย ประกอบด้วย**

2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ Three-way ANOVA โดยใช้เกณฑ์ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปฏิสัมพันธ์ที่พบว่ามีนัยสำคัญจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีเชฟเฟ้ (Scheffe')

2.2. สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบมีลำดับ (Hierarchical Multiple Regression Analysis)

### **ระยะที่ 2**

เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เหมาะสมสำหรับความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในองค์กร การวิจัยเชิงคุณภาพสำหรับหัวข้อวิจัยนี้ เป็นการศึกษาวิจัยที่ใช้วิธีการสัมภาษณ์ (Interview) ที่คงความสำคัญคุณภาพของการวิจัยไว้ เป็นการศึกษาข้อมูลเพื่อยืนยันปัจจัยหลักสำคัญ โดยการนำแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาองค์กรต่อการเสริมสร้าง ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมภายในองค์กรเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) ประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในด้านของพัฒนาองค์กร พฤติกรรมความซื่อตรง และผู้บริหารระดับนโยบายภายในองค์กร จำนวน 7 คน และนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการสรุป และนำข้อมูลป้อนเข้าสู่แผนพัฒนาองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

## สนามวิจัย

สนามวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทธุรกิจพาณิชย์ที่เป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง เนื่องด้วยเป็นสถานที่สำหรับการนัดหมายในการสัมภาษณ์ (Interview) เพื่อให้เกิดความสะดวกในการจัดกิจกรรม

ก่อนดำเนินการศึกษาในเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะต้องดำเนินการนัดหมายผู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับการสัมภาษณ์ (Interview) ตามวันและเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลสะดวกและพร้อมสำหรับการให้สัมภาษณ์และการให้ข้อมูล โดยดำเนินการชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับการศึกษาวิจัยให้ทราบก่อนการนัดหมาย เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความพร้อมสำหรับการให้ข้อมูล

## ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ

การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) เพื่อเป็นการยืนยันในการมองหา และกำหนด “แนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาองค์กรต่อการเสริมสร้างความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมภายในองค์กร” โดยเป็นการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้างาน ผู้ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ จำนวน 7 คนประกอบด้วย

- 1) ผู้มีองค์ความรู้ทางด้านพฤติกรรมความเชื่อตรง คุณธรรม จริยธรรม จำนวน 1 ท่าน เช่น คณาจารย์ นักวิจัยที่ทำการศึกษเกี่ยวกับพฤติกรรมความเชื่อตรง หรือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทางด้านจริยธรรม เป็นต้น
- 2) ผู้มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำนวน 2 ท่าน ซึ่งเป็นตัวแทนจากหน่วยงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายบริหารงานทั่วไป และ ฝ่ายขาย
- 3) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสำหรับบริหารงานระดับนโยบายภายในองค์กร จำนวน 4 ท่าน โดยเป็นตัวแทนจากผู้บริหารงานทั่วไป และ ผู้บริหารเฉพาะของฝ่ายขาย

## ขั้นตอนในการวิจัย

### มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การติดต่อประสานงานผู้ให้ข้อมูลหลักโดยการประสานงานนัดหมายเวลาและการยืนยันในการเข้าร่วมพร้อมกับการชี้แจงวัตถุประสงค์ให้ทราบเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยและรูปแบบของกิจกรรมที่จะต้องเข้าร่วม และประโยชน์ที่จะได้รับการศึกษาวิจัยให้ทราบ
2. ขั้นตอนการจัดเตรียมเครื่องมือโดยดำเนินการกำหนดข้อคำถามให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ทำการศึกษาและยึดโยงกับผลการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ตลอดจนแนวคิด ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรของความเชื่อตรงเพื่อหาข้อสรุปที่เป็นรูปแบบเบื้องต้นก่อนที่จะนำไปสู่

การปรับปรุงและพัฒนาในขั้นต่อของการกิจกรรมโดยการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) เพื่อให้เนื้อหาไปในทิศทางเดียวกัน

3. ดำเนินการจัดกิจกรรมการสัมภาษณ์ (Interview) ตามวันและเวลาที่กำหนด

### **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการกำหนดประเด็นสำหรับกิจกรรมการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการนำเนื้อหาที่ได้จากศึกษาวิจัยระยะที่ 1 นำมากำหนดเป็นประเด็นสำหรับการทำกิจกรรมสัมภาษณ์ การกำหนดหัวข้อในการทำกิจกรรมการสัมภาษณ์ คือ การพิจารณาแนวทางของการพัฒนาองค์กรที่เหมาะสมสำหรับการปรับและส่งเสริมความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ตัวอย่างแนวทางคำถาม : การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (Interview) โดยแนวทางในการดำเนินการดังกล่าว สามารถนำไปสู่แผนการปฏิบัติส่งเสริมพฤติกรรมความซื่อตรงภายในองค์กร

1. ถ้าต้องระบุความหมายของ ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ของพนักงานชาย คุณ จะให้ความหมายว่าอย่างไร

2. ผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย

2.1 คุณคิดว่า ในข้อย่อยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมข้อใดบ้าง ที่มีผลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของลูกน้อง

2.2 บริษัทฯ จะส่งเสริมให้มีลักษณะของผู้นำแบบนี้ได้อย่างไร (ตอบให้ครบถ้วนตามคำตอบจากข้อ 2.1) ที่กล่าวว่า มีผลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม เป็นต้น

### **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการศึกษาเอกสารและงานวิจัย รวมทั้งผลที่ได้จากการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับสร้างคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบ กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure Interview) ซึ่งจะกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยทำรายการของประเด็นหรือคำถามหลัก จากนั้นจึงออกแบบโครงสร้างการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือที่ทำให้ผู้วิจัยมั่นใจได้ว่าผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนจะเล่าเรื่องราวตามประเด็นหรือคำถามหลักเดียวกัน เมื่อผู้วิจัยได้เข้าสัมภาษณ์จะมีการปรับเปลี่ยน และสร้างข้อคำถามใหม่ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ และองค์ประกอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวมถึงศึกษาระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และฝึกทักษะการสัมภาษณ์เชิงลึก การใช้อุปกรณ์บันทึกเสียงและชุดอุปกรณ์หูฟังสำหรับการถอดเสียงการสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ และบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลและเนื้อหาประเด็นสำคัญเพิ่มเติม

### การเก็บและรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก สำหรับการสัมภาษณ์ (Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลักคือ

1) ผู้มีองค์ความรู้ทางด้านพฤติกรรมความซื่อตรง คุณธรรม จริยธรรม จำนวน 1 ท่าน เช่น คณาจารย์ นักวิจัยที่ทำการศึกษเกี่ยวกับพฤติกรรมความซื่อตรง หรือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทางด้านจริยธรรม เป็นต้น

2) ผู้มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำนวน 2 ท่าน ซึ่งเป็นตัวแทนจากหน่วยงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายบริหารงานทั่วไป และ ฝ่ายขาย

3) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสำหรับบริหารงานระดับนโยบายภายในองค์กร จำนวน 4 ท่าน โดยเป็นตัวแทนจากผู้บริหารงานทั่วไป และ ผู้บริหารเฉพาะของฝ่ายขาย

รวมทั้งหมดจำนวน 7 คน โดยผู้วิจัยขออนุญาตในการใช้เครื่องบันทึกเสียงพร้อมกับการจดบันทึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและแม่นยำที่สุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ สามารถดำเนินการ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์ (Interview) เนื่องจากรูปแบบการศึกษาทั้ง 2 ส่วนเป็นการศึกษาแบบต่อเนื่อง แต่ในลักษณะของการดำเนินการข้อมูลเป็นไปในลักษณะเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อได้รับข้อมูลจากการสนทนากลุ่มจะนำข้อมูลมาสรุปเป็นประเด็นปัจจัยสำคัญและใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) กำหนดแนวทางข้อสรุปของการวิจัย พร้อมกับการเทียบเคียงกับทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่ดำเนินการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เหมาะสมสำหรับการนำมากำหนดแนวทางสำหรับการพัฒนาองค์กร และสามารถดำเนินการร่วมกับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการพัฒนาองค์กร โดยเน้นการส่งเสริมพฤติกรรมด้านความซื่อตรงของพนักงานทั้งเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวาย

### การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบสามเส้าด้วยวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลมากกว่า 1 วิธี (Methodological Triangulation) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลัก การสังเกตร่วมกับการสัมภาษณ์ เช่น ภาษาที่ใช้ ท่าทาง น้ำเสียง การพูดคุย บุคลิกภาพ ที่ผู้ให้ข้อมูลแสดงออกในขณะสัมภาษณ์ เป็นต้น และการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง



2. การสะท้อนข้อมูลกลับไปยังผู้ให้ข้อมูลหลัก (Member Check) ผู้วิจัยใช้การสะท้อนข้อมูลกลับไปยังผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งขณะที่ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยการพูดทบทวนคำตอบที่ผู้วิจัยเข้าใจว่ามีความถูกต้องสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักหรือไม่ หากพบว่าสิ่งที่ผู้วิจัยพูดไม่ถูกต้องก็จะทำความเข้าใจและแก้ไขให้ถูกต้อง อีกทั้งเมื่อถอดคำสัมภาษณ์แล้วเสร็จ ผู้วิจัยได้ให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกรายอ่าน พร้อมตรวจสอบข้อมูลจากการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก

3. ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและบันทึกไว้อย่างเป็นระบบสามารถตรวจสอบได้ ทั้งการบันทึกข้อมูล การสัมภาษณ์ด้วยเทปบันทึกเสียง การถอดเทปการสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ ข้อมูลการสัมภาษณ์ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนโดยการอ่านบันทึกการถอดความพร้อมกับการฟังเทปซ้ำ

4. ผู้วิจัยได้อ้างคำพูด (Quotation) ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการนำเสนอข้อมูล โดยการใช้ถ้อยคำของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมากที่สุด การตัดคำพูดบางส่วนไปจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มี การสื่อความหมายที่กระชับชัดเจน โดยยังคงความหมายเดิม

5. ผู้วิจัยได้ตรวจสอบร่องรอยของความน่าเชื่อถือของข้อมูลอย่างละเอียดรอบคอบอีกครั้ง โดยการฟังเสียงสะท้อนจากผู้ร่วมวิจัยที่เราศึกษา (Playback method) ตัวอย่างเช่น ผู้วิจัยได้เสนอ ผลวิจัยให้ผู้ถูกศึกษาฟังและให้พวกเขาได้แสดงความคิดเห็น เพื่อตรวจสอบว่าผู้วิจัยสามารถเล่าถึงปรากฏการณ์ ความหมาย ความเข้าใจของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง หรือเพียงตรง อย่างที่เป็นอยู่ตามมุมมองของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหรือผู้ให้ข้อมูล อันจะทำให้ปรากฏการณ์ ที่ศึกษานั้นมีความหมายน่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น

### การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีการพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูลทุกราย ทั้งการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยก่อนทำการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างความสัมพันธ์อันดีเพื่อให้เกิดความไว้วางใจระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และสอบถามความสมัครใจในการเข้าร่วมวิจัยจากผู้ให้ข้อมูลทุกราย โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล การขออนุญาต จดรายละเอียดจากการสัมภาษณ์และบันทึกเสียง ขณะสัมภาษณ์ จำนวนครั้งในการสัมภาษณ์ ระยะเวลาและสถานที่ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ การขอให้ผู้ให้ข้อมูลช่วยตรวจสอบความถูกต้อง ของข้อมูล การมีสิทธิตอบหรือไม่ตอบคำถามของผู้วิจัย รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลได้ซักถาม ข้อข้องใจ หรือสิ่งที่ เป็นข้อสงสัยเพิ่มเติมจนเข้าใจ และให้เวลาในการคิดทบทวนก่อนตัดสินใจ ตอบคำถาม และที่สำคัญผู้วิจัยไม่เปิดเผยข้อมูลใด ๆ ที่เป็นผลในทางลบเกี่ยวโยงถึงผู้ให้ข้อมูล จากการนำเสนอผลการวิจัยนั้น นอกจากนี้ผู้วิจัยได้รักษาความลับของข้อมูลโดยเก็บไว้ในที่ปลอดภัย และผลการวิจัยจะถูกนำเสนอโดยภาพรวม และข้อมูลทั้งหมดจะถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในดานงานวิชาการเท่านั้น หมายเลขรับรอง (SWUEC/X-286/2661)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความซื่อตรงของพนักงานฝ่ายขายเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายของบริษัทธุรกิจพาณิชย์ที่เป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าประเภทอาหารและเครื่องดื่ม” ซึ่งใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) เริ่มต้นด้วยการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ แล้วตามด้วยการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายภายในองค์กร และเพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาองค์กรภายใต้ปัจจัยในการส่งเสริมพฤติกรรมด้านความซื่อตรงของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายภายในองค์กร

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ จึงนำเสนอแยกตามระยะของการวิจัย แบ่งออกเป็น ผลการวิจัยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และผลการวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### ผลการวิจัยระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ระยะที่ 1 เป็นการดำเนินการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและเจตคติต่อพฤติกรรมซื่อตรง ที่มีผลต่อพฤติกรรมความซื่อตรงของพนักงานภายในองค์กร โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1 นี้ มีลำดับการนำเสนอแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1. ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสถานการณ์ (ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร) ตัวแปรจิตลักษณะเดิม (ได้แก่ บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึกหรือการมีจิตสำนึก บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และบุคลิกภาพด้านสติปัญญา) และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ (ได้แก่ เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม) ที่มีต่อพฤติกรรมความซื่อตรงทั้งโดยรวมและรายด้านของพนักงานฝ่ายขายที่มีเงิน

เนอเรชั่นต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทาง (Three-way Analysis of Variance) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพบการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

**2. ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจการทำนายพฤติกรรมความซื่อตรงทั้งโดยรวมและรายด้าน** โดยใช้ตัวทำนายกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร) เข้าทำนายเป็นลำดับที่ 1 ส่วนกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม 5 ตัวแปร (บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และบุคลิกภาพด้านสติปัญญา) เข้าทำนายเป็นลำดับที่ 2 และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 1 ตัวแปร (เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม) เข้าทำนายเป็นลำดับที่ 3 ด้วยสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis)

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 2-3**

**1.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายขายเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวายของบริษัทธุรกิจพาณิชย์ที่ เป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าประเภทอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 400 คน ซึ่งมีรายละเอียดลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด		
ฝ่ายขาย 1	95	23.8
ฝ่ายขาย 2	90	22.5
ฝ่ายขาย 3	143	35.8
ฝ่ายขาย 4	72	18.0
เพศ		
ชาย	363	90.8
หญิง	37	9.3

ตาราง 7 (ต่อ)

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
20-40 ปี	258	64.5
41-60 ปี	142	35.5
ระดับการทำงาน		
ระดับปฏิบัติการ	255	63.7
ผู้บริหารระดับต้น	64	16.0
ผู้บริหารระดับกลาง	69	17.3
ผู้บริหารระดับสูง	12	3.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	5.0
ปริญญาตรี	350	87.5
สูงกว่าปริญญาตรี	30	7.5
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 25,000 บาท	34	8.5
25,001-40,000 บาท	163	40.8
40,001-55,000 บาท	105	26.3
55,001-70,000 บาท	52	13.0
70,001-85,000 บาท	11	2.8
85,001-100,000 บาท	19	4.8
มากกว่า 100,000 บาท	16	4.0
อายุการทำงาน		
1-5 ปี	120	30.0
6-10 ปี	167	41.7
11-15 ปี	58	14.5
16-20 ปี	37	9.3
มากกว่า 20 ปี	18	4.5

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานฝ่ายขาย จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายขาย 3 จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมาคือ ฝ่ายขาย 1 จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 363 คน คิดเป็นร้อยละ 90.8 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-40 ปี จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 เมื่อจำแนกตามระดับการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 รองลงมาเป็นผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 87.5 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 คน เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-40,000 บาท จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 40,001-55,000 บาท จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 และเมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมาคือ มีอายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0

**1.2 ลักษณะทั่วไปของตัวแปรที่ศึกษา** สถิติข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังตาราง 8



ตาราง 8 ค่าสถิติข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษาในกลุ่มรวม กลุ่มคะแนนเฉลี่ยรายตัว และกลุ่มคะแนนเฉลี่ยรายวิชา

ตัวแปรที่ศึกษา	พิสัย	Min	Max	กลุ่มรวม		กลุ่ม Gen X		กลุ่ม Gen Y		Skew	Kur
				Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD		
ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม	40	8	48	5.32	.49	5.36	.51	5.31	.49	-.61	.17
ความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล	20	4	24	5.38	.53	5.43	.57	5.37	.52	-.72	.24
- ความสอดคล้องระหว่างหลักการที่กำหนดไว้กับการ รักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักกาณัน	20	4	24	5.26	.52	5.28	.52	5.25	.52	-.41	-.24
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	135	27	162	5.13	.74	5.03	.82	5.17	.71	-1.17	1.72
บรรยายกาตเชิงจริยธรรมภายในองค์กร	100	20	120	4.69	.48	4.69	.48	4.69	.48	-.25	-.10
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	25	5	30	5.33	.53	5.20	.56	5.34	.52	-.82	.96
- บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว	20	4	24	5.43	.52	5.42	.50	5.44	.53	-.63	-.23
- บุคลิกภาพด้านมนุษยสัมพันธ์	30	6	36	5.44	.48	5.39	.46	5.46	.49	-.63	-.27
- บุคลิกภาพด้านมนุษยสัมพันธ์	20	4	24	4.96	.64	4.83	.68	5.01	.62	-.26	-.07
- บุคลิกภาพด้านสติปัญญา	30	6	36	5.24	.57	5.11	.61	5.28	.55	-.60	.67
เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม	75	15	90	5.20	.40	5.27	.33	5.18	.42	-.94	.73

จากตาราง 8 ในกลุ่มรวม เมื่อจำแนกตามกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.13 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .74 และบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .48 เมื่อจำแนกตามกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม พบว่า บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.33 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .53 บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.43 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .52 บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.44 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .48 บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .64 และบุคลิกภาพด้านสติปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.24 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .57 เมื่อจำแนกตามกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ พบว่า เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.20 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .40 และเมื่อจำแนกตามตัวแปรตาม พบว่า ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.32 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .49 และเมื่อพิจารณาความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมออกเป็นรายด้าน พบว่า ความสอดคล้องระหว่างคำพูดกับการกระทำของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.38 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .53 และความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการณ์นั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.26 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .52

ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ เมื่อจำแนกตามกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.03 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .82 และบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .48 เมื่อจำแนกตามกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม พบว่า บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.20 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .56 บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.42 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .50 บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.39 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .46 บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 และบุคลิกภาพด้านสติปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.11 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 เมื่อจำแนกตามกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ พบว่า เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.27 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .33 และเมื่อจำแนกตามตัวแปรตาม พบว่า ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.36 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .51 และเมื่อพิจารณาความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมออกเป็นรายด้าน พบว่า ความสอดคล้องระหว่างคำพูดกับการกระทำ

ของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.43 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .57 และความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.28 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .52

ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย เมื่อจำแนกตามกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.17 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .71 และบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .48 เมื่อจำแนกตามกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม พบว่า บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.34 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .52 บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.44 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .53 บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.46 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .49 บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.01 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .62 และบุคลิกภาพด้านสติปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.28 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .55 เมื่อจำแนกตามกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ พบว่า เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.18 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .42 และเมื่อจำแนกตามตัวแปรตาม พบว่า ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.31 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .49 และเมื่อพิจารณาความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมออกเป็นรายด้าน พบว่า ความสอดคล้องระหว่างคำพูดกับการกระทำของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.37 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .52 และความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.25 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .52

เมื่อพิจารณาข้อตกลงเบื้องต้นของการแจกแจงแบบปกติ จากค่าความเบ้และค่าความโด่ง ควรมีค่าอยู่ระหว่าง -2 ถึง 2 (George & Mallery, 2010) ในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรต่าง ๆ มีค่าความเบ้และความโด่งอยู่ระหว่าง -1.17 ถึง 1.72 พบว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ดังนั้น ตัวแปรต่าง ๆ มีการแจกแจงแบบปกติ

ตาราง 9 ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรต่างๆ ในกลุ่มรวม

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11
X1	-										
X2	.576**	-									
X3	.508**	.485**	-								
X4	.456**	.519**	.667**	-							
X5	.500**	.538**	.722**	.740**	-						
X6	.411**	.330**	.603**	.645**	.626**	-					
X7	.453**	.463**	.730**	.681**	.713**	.698**	-				
X8	.419**	.623**	.530**	.611**	.648**	.397**	.520**	-			
X9	.403**	.485**	.539**	.590**	.555**	.472**	.549**	.545**	-		
X10	.446**	.504**	.570**	.627**	.606**	.552**	.627**	.572**	.741**	-	
X11	.455**	.530**	.594**	.652**	.622**	.548**	.629**	.598**	.935**	.931**	-

\*\*p<.01, \*p<.05

หมายเหตุ	X1 แทน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	X2 แทน บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร	X3 แทน บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว
	X4 แทน บุคลิกภาพด้านมนุษยธรรมหรือมีจิตสำนึก	X5 แทน บุคลิกภาพด้านความผูกพันอันโยน	X6 แทน บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์
	X7 แทน บุคลิกภาพด้านสติปัญญา	X8 แทน เจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม	
	X9 แทน ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและกระทำการ		
	X10 แทน ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาณจะปฏิบัติตามหลักการนั้น		
	X11 แทน ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม		

ตาราง 10 ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรต่างๆ ในกลุ่มคะแนนเฉลี่ยนาย

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11
X1	-										
X2	.575**	-									
X3	.520**	.497**	-								
X4	.520**	.538**	.682**	-							
X5	.531**	.574**	.713**	.763**	-						
X6	.496**	.371**	.610**	.669**	.637**	-					
X7	.496**	.520**	.716**	.731**	.736**	.710**	-				
X8	.473**	.661**	.578**	.622**	.682**	.432**	.577**	-			
X9	.481**	.501**	.542**	.585**	.570**	.496**	.581**	.547**	-		
X10	.496**	.501**	.564**	.624**	.617**	.554**	.649**	.585**	.728**	-	
X11	.526**	.539**	.595**	.650**	.639**	.565**	.662**	.609**	.929**	.930**	-

\*\*p<.01, \*p<.05

หมายเหตุ	X1 แทน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	X2 แทน บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร	X3 แทน บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว
	X4 แทน บุคลิกภาพด้านมนุษยธรรมหรือมีจิตสำนึก	X5 แทน บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน	X6 แทน บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์
	X7 แทน บุคลิกภาพด้านสติปัญญา	X8 แทน เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม	
	X9 แทน ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและภาระกระทำ		
	X10 แทน ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น		
	X11 แทน ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม		

ตาราง 11 ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรต่างๆ ในกลุ่มคะแนนเอเรชันเอ็กซ์

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11
X1	-										
X2	.583**	-									
X3	.466**	.466**	-								
X4	.287**	.461**	.641**	-							
X5	.413**	.436**	.752**	.663**	-						
X6	.190	.229*	.563**	.590**	.592**	-					
X7	.333**	.327**	.750**	.559**	.652**	.652**	-				
X8	.310**	.520**	.468**	.595**	.570**	.362**	.432**	-			
X9	.239*	.449**	.577**	.617**	.537**	.447**	.516**	.552**	-		
X10	.331**	.514**	.618**	.639**	.582**	.572**	.600**	.536**	.783**	-	
X11	.300**	.508**	.632**	.665**	.592**	.536**	.589**	.577**	.950**	.938**	-

\*\*p<.01, \*p<.05

หมายเหตุ X1 แทน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม X2 แทน บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร X3 แทน บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการเปิดเผยตัว  
X4 แทน บุคลิกภาพด้านมนุษยธรรมหรือมีจิตสำนึก X5 แทน บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน X6 แทน บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์  
X7 แทน บุคลิกภาพด้านสติปัญญา X8 แทน เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม X9 แทน ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและภาระกระทำ  
X10 แทน ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการณ์  
X11 แทน ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม



จากตาราง 9-11 แสดงค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ซึ่งเป็นการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมพหุ (Multicollinearity) ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยตัวแปรอิสระด้วยกันไม่ควรมีความสัมพันธ์กันสูง ซึ่งค่าสหสัมพันธ์ไม่ควรเกิน .85 (Kline, 2005) โดยพบว่าทั้ง 3 กลุ่ม ทั้งกลุ่มรวม กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย และกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ตัวแปรอิสระมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .239 ถึง .763 ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์ไม่เกิน .85 ดังนั้น จึงไม่มีปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมพหุ สามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายภายในองค์กร ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-way Analysis of Variance) ของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย 2 ด้าน (รูปแบบการรับรู้ถึงความสอดคล้องระหว่างคำพูดกับการกระทำของบุคคล และความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น) ของพนักงานฝ่ายชายที่มีตัวแปรสถานการณ์ มีตัวแปรจิตลักษณะเดิม และมีตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-way Analysis of Variance) ของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย 2 ด้าน ของพนักงานฝ่ายชายที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ก) มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว (ข) และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม (ค) แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม

กลุ่มภูมิหลัง	n	ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม					
		โดยรวม		ความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล		ความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักกรนั้น	
		กxขค	ทำนาย%	กxขค	ทำนาย%	กxขค	ทำนาย%
กลุ่มรวม	400	3.741	41.9	2.695	33.8	3.312	39.4
กลุ่มเงินเนอเรนวาย	300	5.301*	41.6	3.420	33.2	5.037*	38.6
กลุ่มเงินเนอเรนเอ็กซ์	100	<1	48.3	<1	39.1	<1	47.9

\*p<.05, \*\*p<.01

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน ที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม แตกต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (ตาราง 12) พบว่า ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม และความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักกรนั้น แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว และเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มเงินเนอเรนวาย

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม ตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสวงงตัว และเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มเนอเรนซ์หน่วย

กลุ่ม		221	112	212	122	211	121	111			
ภาวะผู้นำ	บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสวงงตัว	เจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม		n		Mean	SD				
มาก	มาก	มาก	222	111	5.639	.335	.275*	.291*	.422*	.460*	.809*
มาก	มาก	น้อย	221	25	5.365	.411	-	.017	.148	.186	.535*
น้อย	น้อย	มาก	112	17	5.360	.361	-	.012	.143	.181	.530*
มาก	น้อย	มาก	212	19	5.348	.401	-	.007	.131	.169	.518*
น้อย	มาก	มาก	122	22	5.341	.345	-	-	.124	.162	.511*
มาก	น้อย	น้อย	211	15	5.217	.336	-	-	-	.038	.387*
น้อย	มาก	น้อย	121	14	5.179	.459	-	-	-	-	.349*
น้อย	น้อย	น้อย	111	77	4.830	.398	-	-	-	-	-

\*p<.05

จากตาราง 13 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ในกลุ่มเนอเรนซ์หน่วย 1) พนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาก มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสวงงตัวมาก และมีเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมมาก จะเป็นผู้ที่มีความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมมากกว่า พนักงานที่มีลักษณะอื่น ๆ และ 2) พนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อย มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสวงงตัวน้อย และมีเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมน้อย จะเป็นผู้ที่มีความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีลักษณะอื่น ๆ

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น ตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว และเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย

ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม,	กลุ่ม		n	Mean	SD	รหัส						
	บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือ การแสดงตัว	เจตคติต่อความเชื่อตรงเชิง พฤติกรรม				221	112	212	122	211	121	111
มาก	มาก	มาก	222	5.597	.359	.237*	.259*	.347*	.358*	.480*	.490*	.837*
มาก	มาก	น้อย	221	5.360	.490	-	.022	.110	.121	.243	.253	.600*
น้อย	น้อย	มาก	112	5.338	.459	-	-	.088	.099	.221	.231	.578*
มาก	น้อย	มาก	212	5.250	.417	-	-	.011	.133	.143	.143	.490*
น้อย	มาก	มาก	122	5.239	.404	-	-	-	.122	.132	.132	.479*
มาก	น้อย	น้อย	211	5.117	.364	-	-	-	-	.010	.010	.357*
น้อย	มาก	น้อย	121	5.107	.561	-	-	-	-	-	-	.347*
น้อย	น้อย	น้อย	111	4.760	.420	-	-	-	-	-	-	-

\*p<.05

จากตาราง 14 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ในกลุ่มเจเนอเรชันวาย 1) พนักงานที่รับฐานะผู้นำเชิงจริยธรรมมาก มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัวมาก และมีเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมมาก จะเป็นผู้ที่มีความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะอื่น ๆ และ 2) พนักงานที่รับฐานะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อย มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัวน้อย และมีเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมน้อย จะเป็นผู้ที่มีความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้นน้อยกว่าพนักงานที่มีลักษณะอื่น ๆ

1.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-way Analysis of Variance) ของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย 2 ด้าน ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีบุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก และมีเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (กลุ่มเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์และกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย)

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ก) มีบุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก (ข) และมีเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม (ค) แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม

กลุ่มภูมิภาค	n	ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม					
		โดยรวม		ความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล		ความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น	
		กxขxค	ทำนาย%	กxขxค	ทำนาย%	กxขxค	ทำนาย%
กลุ่มรวม	400	<1	46.5	<1	37.8	<1	43.4
กลุ่มเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์	300	<1	45.0	<1	35.8	<1	42.0
กลุ่มเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์	100	<1	58.2	1.056	52.3	<1	51.4

\*p<.05, \*\*p<.01

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ทั้งโดยรวมและรายด้าน ที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีบุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก และมีเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม แตกต่างกันในทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (ตาราง 15) พบว่า ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก และเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 ด้าน

3.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-way Analysis of Variance) ของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย 2 ด้าน ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีบุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน และมีเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (กลุ่มเงินเนอเรนัวาย และกลุ่มเงินเนอเรนัวาย)

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ก) มีบุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน (ข) และมีเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม (ค) แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม

กลุ่มภูมิหลัง	n	ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม					
		โดยรวม		ความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล		ความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น	
		กxขxค	ทำนาย%	กxขxค	% ทำนาย	กxขxค	ทำนาย%
กลุ่มรวม	400	<1	39.2	<1	32.3	<1	36.1
กลุ่มเงินเนอเรนัวาย	300	<1	40.6	<1	35.8	<1	36.6
กลุ่มเงินเนอเรนัวาย	100	1.179	37.7	<1	32.4	1.374	35.6

\* p<.05, \*\*p<.01

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน ที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีบุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน และมีเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม แตกต่างกันในทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (ตาราง 16) พบว่า ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน และเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 ด้าน



1.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-way Analysis of Variance) ของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย 2 ด้าน ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และมีเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (กลุ่มเงินเนอเรนัวาย และกลุ่มเงินเนอเรนัวาย) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ก) มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (ข) และมีเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม (ค) แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม

กลุ่มภูมิหลัง	n	ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม					
		โดยรวม		ความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล		ความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น	
		กxขxค	ทำนาย%	กxขxค	ทำนาย%	กxขxค	ทำนาย%
กลุ่มรวม	400	<1	42.5	<1	33.3	<1	41.3
กลุ่มเงินเนอเรนัวาย	300	<1	44.2	<1	34.1	2.345	42.3
กลุ่มเงินเนอเรนัวาย	100	4.722*	46.1	3.440	36.8	4.440*	46.4

\*p<.05, \*\*p<.01

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน ที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และมีเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม แตกต่างกันในทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (ตาราง 17) พบว่า ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม และความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มเงินเนอเรนัวาย

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของโครงการเชิงพฤติกรรมโดยรวม ตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และ เจตคติต่อความสำเร็จของโครงการของพนักงานกลุ่มเป้าหมายในเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม	กลุ่ม	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของโครงการเชิงพฤติกรรมโดยรวม ตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และ เจตคติต่อความสำเร็จของโครงการของพนักงานกลุ่มเป้าหมายในเชิงจริยธรรม									
		บุคลิกภาพด้าน ความมั่นคงทาง อารมณ์	เจตคติต่อ ความสำเร็จของ โครงการ	212	121	112	122	221	211	111	
		รหัสน	Mean	SD							
มาก	มาก	222	5.715	.273	.163	.197	.295*	.322*	.778*	.882*	.953*
มาก	น้อย	212	5.552	.274	-	.034	.132	.159	.615*	.719*	.790*
น้อย	มาก	121	5.518	.579	-	-	.098	.125	.581*	.685*	.756*
น้อย	น้อย	112	5.420	.368	-	-	-	.027	.483*	.587*	.658*
น้อย	มาก	122	5.393	.363	-	-	-	-	.456*	.560*	.631*
มาก	มาก	221	4.937	.767	-	-	-	-	-	.104	.279*
มาก	น้อย	211	4.833	.191	-	-	-	-	-	-	.071
น้อย	น้อย	111	4.762	.413	-	-	-	-	-	-	-

\*p<.05

จากตาราง 18 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ในกลุ่มเจเนเนอเรชั่นเอ็กซ์ 1) พนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาก มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มาก และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมมาก จะเป็นผู้ที่มีความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะอื่นๆ ยกเว้น 2 ลักษณะ คือ พนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาก มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์น้อย และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมมาก และพนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อย มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มาก และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมน้อย 2) พนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาก มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์น้อย และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมมาก, พนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อย มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มาก และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมน้อย, พนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อย มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์น้อย และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมมาก และพนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อย มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มาก และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมมาก จะเป็นผู้ที่มีความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมมากกว่าพนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และมีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์อาจมากหรือน้อย แต่มีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมน้อยเท่านั้น และ 3) พนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาก มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มาก และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมน้อย จะเป็นผู้ที่มีความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมมากกว่าพนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อย มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์น้อย และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมน้อย

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่กำหนดไว้กับการศึกษาสัญญา  
 จะปฏิบัติตามหลักการนั้น ตามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงาน  
 กลุ่มเงินนอกระบบอิเล็กทรอนิกส์

ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม	บุคลิกภาพ ด้านความ มั่นคงทาง อารมณ์	เจตคติต่อความ ซื่อตรง เชิงพฤติกรรม	รหัส	n	Mean	SD	กลุ่ม						
							121	212	112	122	221	211	111
มาก	มาก	มาก	222	29	5.672	.314	.172	.235	.399*	.422*	.672*	.922*	.985*
น้อย	มาก	น้อย	121	7	5.500	.520	-	.063	.227	.250	.500*	.750*	.813*
มาก	น้อย	มาก	212	12	5.437	.322	-	-	.164	.187	.437*	.687*	.750*
น้อย	น้อย	มาก	112	11	5.273	.361	-	-	-	.023	.273	.523*	.586*
น้อย	มาก	มาก	122	14	5.250	.340	-	-	-	.250	.250	.500*	.563*
มาก	มาก	น้อย	221	4	5.000	.736	-	-	-	-	-	.250	.313
มาก	น้อย	น้อย	211	3	4.750	.250	-	-	-	-	-	-	.063
น้อย	น้อย	น้อย	111	20	4.687	.404	-	-	-	-	-	-	-

\* p<.05

จากตาราง 19 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ในกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ 1) พนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาก มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มาก และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมมาก จะเป็นผู้ที่มีความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้นมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะอื่นๆ ยกเว้น 2 ลักษณะ คือ พนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อย มีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมน้อย แต่มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มาก และพนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาก มีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมมาก แต่มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์น้อย 2) พนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อย มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มาก และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมน้อย และพนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาก มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์น้อย และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมมาก จะเป็นผู้ที่มีความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้นมากกว่าพนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์อาจมากหรือน้อย แต่มีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมน้อยเท่านั้น และ 3) พนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมน้อย มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มากหรือน้อย และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมมาก จะเป็นผู้ที่มีความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้นมากกว่าพนักงานที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอาจมากหรือน้อย มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมมากเท่านั้น

1.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-way Analysis of Variance) ของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย 2 ด้าน ของพนักงานฝ่ายขายที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญา และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (กลุ่มเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์และกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย)

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ก) มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญา (ข) และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม (ค) แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม

กลุ่มภูมิหลัง	n	ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม					
		โดยรวม		ความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล		ความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น	
		กxขxค	ทำนาย%	กxขxค	ทำนาย%	กxขxค	ทำนาย%
กลุ่มรวม	400	<1	45.0	<1	36.0	<1	42.5
กลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย	300	<1	44.9	<1	36.5	<1	41.0
กลุ่มเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์	100	<1	49.5	<1	39.2	<1	50.1

\*p<.05, \*\*p<.01

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน ที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญา และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม แตกต่างกันในทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (ตาราง 20) พบว่าความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สติปัญญา และเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 ด้าน



1.6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-way Analysis of Variance) ของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย 2 ด้าน ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว และมีเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ก) มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว (ข) และมีเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม (ค) แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม

กลุ่มภูมิหลัง	n	ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม					
		โดยรวม		ความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล		ความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น	
		กxขxค	ทำนาย%	กxขxค	ทำนาย%	กxขxค	ทำนาย%
กลุ่มรวม	400	2.529	41.3	<1	33.5	7.976**	39.0
กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย	300	3.465	39.6	<1	31.6	10.596**	37.4
กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	100	<1	47.3	<1	38.5	<1	45.8

\*p<.05, \*\*p<.01

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน ที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว และมีเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม แตกต่างกันในทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (ตาราง 21) พบว่า ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว และเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น ตามบรรยายภาคเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว และเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มรวม

บรรยายภาค เชิงจริยธรรม ภายในองค์กร	บุคลิกภาพ ด้านการ แสดงออกหรือ การแสดงตัว	เจตคติต่อ ความเชื่อตรง เชิงพฤติกรรม	กลุ่ม									
			รหัสน	n	Mean	SD	121	122	212	112	221	211
มาก	มาก	มาก	222	138	5.600	.355	.252*	.264*	.265*	.371*	.527*	.845*
น้อย	มาก	น้อย	121	33	5.348	.530	-	.012	.013	.119	.275*	.593*
น้อย	มาก	มาก	122	32	5.336	.405	-	-	.001	.107	.263*	.581*
มาก	น้อย	มาก	212	41	5.335	.405	-	-	-	.106	.264*	.580*
น้อย	น้อย	มาก	112	24	5.250	.390	-	-	-	.021	.177	.495*
มาก	มาก	น้อย	221	12	5.229	.505	-	-	-	-	.156	.474*
มาก	น้อย	น้อย	211	17	5.073	.372	-	-	-	-	-	.318*
น้อย	น้อย	น้อย	111	103	4.755	.427	-	-	-	-	-	-

\* p<.05

จากตาราง 22 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ในกลุ่มรวม

- 1) พนักงานที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรมาก มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัวมาก และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมมาก จะเป็นผู้ที่มีความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้นมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะอื่นๆ
- 2) พนักงานที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรน้อย มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัวมาก และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมน้อย, พนักงานที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรน้อย มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัวมาก และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมมาก และพนักงานที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรมาก มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัวน้อย และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมมาก จะเป็นผู้ที่มีความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้นมากกว่าพนักงานที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรอาจมากหรือน้อย แต่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัวและมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมน้อยเท่านั้น
- 3) พนักงานที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวหรือการแสดงออก และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมอย่างน้อยมีมาก 1 ตัว จะเป็นผู้ที่มีความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้นมากกว่าพนักงานที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมน้อยทั้งหมด

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น ตามบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว และเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มเนอเรชั่นวาย

บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร	บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว	กลุ่ม											
		222	221	212	222	112	221	211	211	111			
เจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม	เจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม	จำนวน	Mean	SD	จำนวน	Mean	SD	จำนวน	Mean	SD	จำนวน	Mean	SD
มาก	มาก	222	5.592	.359	109	5.312	.280*	222	5.294	.304*	221	5.159	.438*
น้อย	น้อย	121	5.312	.547	28	-	.018	121	5.288	.024	153	.158	.549*
มาก	มาก	212	5.294	.431	23	-	-	212	5.292	.002	135	.140	.531*
น้อย	มาก	122	5.292	.428	24	-	-	122	5.292	.004	133	.138	.529*
น้อย	มาก	112	5.288	.455	13	-	-	112	5.288	-	.129	.134	.525*
มาก	น้อย	221	5.159	.465	11	-	-	221	5.159	.005	-	.005	.396*
มาก	น้อย	211	5.154	.375	13	-	-	211	5.154	-	-	-	.391*
น้อย	น้อย	111	4.763	.416	79	-	-	111	4.763	-	-	-	-

\*p<.05

จากตาราง 23 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ พบว่า ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย 1) พนักงานที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรมาก มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัวมาก และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมมาก จะเป็นผู้ที่มีความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้นมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะอื่นๆ และ 2) พนักงานที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรน้อย มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัวน้อย และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมน้อย จะเป็นผู้ที่มีความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้นน้อยกว่าพนักงานที่มีลักษณะอื่นๆ

**1.7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-way Analysis of Variance) ของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย 2 ด้าน ของพนักงานฝ่ายชายที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มีบุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย)**

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย ของพนักงานฝ่ายชายที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ก) มีบุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก (ข) และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม (ค) แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม

กลุ่มภูมิหลัง	n	ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม					
		โดยรวม		ความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล		ความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น	
		กxขxค	ทำนาย%	กxขxค	ทำนาย%	กxขxค	ทำนาย%
กลุ่มรวม	400	<1	46.0	3.419	38.6	<1	42.2
กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย	300	<1	43.8	3.471	35.7	<1	40.8
กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	100	<1	55.1	<1	50.9	<1	46.5

\* p<.05, \*\*p<.01

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน ที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มีบุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก และมีเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม แตกต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (ตาราง 20) พบว่า ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก และเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม

**1.8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-way Analysis of Variance) ของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย 2 ด้าน** ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มีบุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน และมีเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (กลุ่มเงินเนอเรนไคท์ และกลุ่มเงินเนอเรนวาย)

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ก) มีบุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน (ข) และมีเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม (ค) แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม

กลุ่มภูมิหลัง	n	ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม					
		โดยรวม		ความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล		ความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น	
		กxขxค	ทำนาย%	กxขxค	ทำนาย%	กxขxค	ทำนาย%
กลุ่มรวม	400	<1	37.8	1.564	32.1	<1	34.0
กลุ่มเงินเนอเรนไคท์	300	<1	38.1	1.898	32.1	<1	33.9
กลุ่มเงินเนอเรนวาย	100	2.110	37.8	2.007	33.0	1.500	34.0

\*p<.05, \*\*p<.01



จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน ที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มีบุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม แตกต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (ตาราง 25) พบว่า ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน และเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม

**1.9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-way Analysis of Variance) ของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย 2 ด้าน ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (กลุ่มเงินเนอเรนัวเอ็กซ์และกลุ่มเงินเนอเรนัว)**

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ก) มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (ข) และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม (ค) แตกต่างกันในในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม

กลุ่มภูมิหลัง	n	ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม					
		โดยรวม		ความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล		ความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น	
		กxขxค	ทำนาย%	กxขxค	ทำนาย%	กxขxค	ทำนาย%
กลุ่มรวม	400	<1	41.1	<1	32.9	<1	39.0
กลุ่มเงินเนอเรนัวเอ็กซ์	300	2.808	41.5	1.710	32.8	2.800	38.8
กลุ่มเงินเนอเรนัวเอ็กซ์	100	<1	42.0	<1	34.9	<1	40.2

\*p<.05, \*\*p<.01

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน ที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และมีเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม แตกต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (ตาราง 26) พบว่า ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม

**1.10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-way Analysis of Variance) ของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย 2 ด้าน ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญา และมีเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (กลุ่มเงินเนอเรนซ์และกลุ่มเงินเนอเรนซ์วาย) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ**

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ก) มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญา (ข) และมีเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม (ค) แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม

กลุ่มภูมิหลัง	n	ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม					
		โดยรวม		ความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล		ความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น	
		กxขxค	ทำนาย%	กxขxค	ทำนาย%	กxขxค	ทำนาย%
กลุ่มรวม	400	<1	44.5	3.739	36.8	3.615	42.0
กลุ่มเงินเนอเรนซ์วาย	300	<1	43.3	4.390*	36.5	4.337*	40.0
กลุ่มเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์	100	<1	48.9	<1	38.4	<1	49.3

\*p<.05, \*\*p<.01

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้ง โดยรวมและรายด้าน ที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญา และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม แตกต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (ตาราง 27) พบว่า ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล และด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตาม หลักการนั้น แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพด้านสติปัญญา และเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย



ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล ตามบรรยายภาคเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มุคลิกภาพด้านสติปัญญา และเจตคติต่อความถี่ตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มเนอเรชั่นวาย

บรรยายภาค เชิงจริยธรรม ภายใน องค์กร	มุคลิกภาพ ด้าน สติปัญญา	เจตคติต่อ ความ ถี่ตรงเชิง พฤติกรรม	รหัส	กลุ่ม									
				n	Mean	SD	121	122	212	112	221	211	111
น้อย	มาก	มาก	122	22	5.693	.361	.002	.068	.200*	.398*	.521*	.643*	.746*
มาก	มาก	มาก	222	98	5.691	.393	-	.066	.198*	.396*	.519*	.641*	.744*
มาก	มาก	น้อย	221	8	5.625	.327	-	-	.132	.330	.453*	.575*	.678*
มาก	น้อย	มาก	212	34	5.493	.387	-	-	-	.198	.321*	.443*	.546*
น้อย	มาก	น้อย	121	22	5.295	.375	-	-	-	-	.123	.245	.348*
มาก	น้อย	น้อย	211	16	5.172	.373	-	-	-	-	-	.122	.225*
น้อย	น้อย	มาก	112	15	5.050	.343	-	-	-	-	-	-	.103
น้อย	น้อย	น้อย	111	85	4.947	.494	-	-	-	-	-	-	-

\*p<.05

จากตาราง 28 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ในกลุ่มเจนเนอเรชันวาย 1) พนักงานที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรมากหรือน้อย มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญามาก และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมมาก จะเป็นผู้ที่มีความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคลมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะอื่นๆ ยกเว้นพนักงานที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรมาก มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญามาก และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมมากหรือน้อย 2) พนักงานที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรมาก มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญามาก และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมน้อย และพนักงานที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรมาก มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญาน้อย และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมมาก จะเป็นผู้ที่มีความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคลมากกว่าพนักงานที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรมากหรือน้อย แต่มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญาน้อยและมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมน้อยเท่านั้น และ 3) พนักงานที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรน้อย มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญามาก และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมน้อย และพนักงานที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรมาก มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญาน้อย และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมน้อย จะเป็นผู้ที่มีความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคลมากกว่าพนักงานที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญา และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมน้อยทั้งหมด

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการศึกษาสัญญา  
จะปฏิบัติตามหลักการนั้น ตามบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพด้านสติปัญญา และเจตคติต่อความถี่ตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงาน  
กลุ่มเงินนอรั้นภายใน

บรรยายค่าเชิง จริยธรรมภายใน องค์กร	บุคลิกภาพ ด้าน สติปัญญา	เจตคติต่อความ ถี่ตรงเชิง พฤติกรรม	กลุ่ม										
			รหัส	n	Mean	SD	121	122	212	221	211	112	111
มาก	มาก	มาก	222	98	5.610	.354	.190	.201*	.272*	.391*	.485*	.493*	.837
น้อย	มาก	น้อย	121	22	5.420	.418	-	.011	.082	.201	.295*	.303*	.647*
น้อย	มาก	มาก	122	22	5.409	.374	-	.071	.071	.190	.284*	.292*	.636*
มาก	น้อย	มาก	212	34	5.338	.417	-	-	-	.119	.213	.221	.565*
มาก	มาก	น้อย	221	8	5.219	.490	-	-	-	-	.094	.102	.446*
มาก	น้อย	น้อย	211	16	5.125	.376	-	-	-	-	-	.008	.352*
น้อย	น้อย	มาก	112	15	5.117	.462	-	-	-	-	-	-	.344*
น้อย	น้อย	น้อย	111	85	4.773	.447	-	-	-	-	-	-	-

\*p<.05



จากตาราง 29 เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ในกลุ่มเจเนเนอเรชั่นวาย 1) พนักงานที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรมาก มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญามาก และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมมาก จะเป็นผู้ที่มีความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้นมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะอื่น ๆ ยกเว้นพนักงานที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรน้อย มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญามาก และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมน้อย 2) พนักงานที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรน้อย มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญามาก และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมน้อย และพนักงานที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรน้อย มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญามาก และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมมาก จะเป็นผู้ที่มีความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้นมากกว่าพนักงานที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรอาจมากหรือน้อย แต่มีการแสดงออกหรือการแสดงตัวและมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมน้อยเท่านั้น และ 3) พนักงานที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญา และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งมาก จะเป็นผู้ที่มีความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้นมากกว่าพนักงานที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญา และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมน้อยทั้งหมด

**2. ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจการทำนายความเชื่อถือตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน** โดยใช้ตัวทำนายกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร) เข้าทำนายเป็นลำดับที่ 1 ส่วนกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม 5 ตัวแปร (บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และบุคลิกภาพด้านสติปัญญา) เข้าทำนายเป็นลำดับที่ 2 และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 1 ตัวแปร (เจตคติต่อความเชื่อถือตรงเชิงพฤติกรรม) เข้าทำนายเป็นลำดับที่ 3 ด้วยสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

**2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจการทำนายความเชื่อถือตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม** โดยใช้ตัวทำนายกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร) เข้าทำนายเป็นลำดับที่ 1 ส่วนกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม 5 ตัวแปร (บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และบุคลิกภาพด้านสติปัญญา) เข้าทำนายเป็นลำดับที่ 2 และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 1 ตัวแปร (เจตคติต่อความเชื่อถือตรงเชิงพฤติกรรม) เข้าทำนายเป็นลำดับที่ 3 ด้วยสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis)

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงขั้นของปัจจัยสถานการณ์ ปัจจัยจิตลักษณะเดิม และปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ เพื่อทำนายความ  
 ชี้อรรถเชิงพฤติกรรมโดยรวม ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม

กลุ่ม N	ลำดับที่ 1 (สถานการณ์ 1-2)			ลำดับที่ 2 (จิตลักษณะเดิม 3-7)			ลำดับที่ 3 (จิตลักษณะตามสถานการณ์ 8)		
	% ทำนาย	ค่าเบต้า	ตัวที่มีนัย สำคัญ	R Square	ค่าเบต้า	ตัวที่มีนัย สำคัญ	R Square	ค่าเบต้า	ตัวที่มีนัย สำคัญ
รวม	31.4	.40,.22	2,1	22.1**	.25,.19,.18	4,2,7	1.9**	.21,.20,.18,.11,.10	8,4,7,2,6
Gen Y	36.0	.35,.32	2,1	18.8**	.23,.18,.14,.12	7,4,2,1	1.6**	.22,.20,.15,.12	7,8,4,1
Gen X	25.8	.50	2	31.5**	.29,.27	4,2	1.6	.23,.21	4,2

\*p<.05, \*\*p<.01

หมายเหตุ : R Square Change คือ เบอร์เซ็นต์ทำนายที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อเพิ่มชุดทำนายใหม่เข้าไป ขณะที่ชุดตัวทำนายเดิมถูกควบคุมให้คงที่

ชุดตัวทำนายลำดับที่ 1 : 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 2 หมายถึง บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร

ชุดตัวทำนายลำดับที่ 2 : 3 หมายถึง บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว 4 หมายถึง บุคลิกภาพด้านมนุษยธรรมหรือมีจิตสำนึก

5 หมายถึง บุคลิกภาพด้านสภาพอ่อนโยน 6 หมายถึง บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์

7 หมายถึง บุคลิกภาพด้านสติปัญญา

ชุดตัวทำนายลำดับที่ 3: 8 หมายถึง เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม

เมื่อนำคะแนนของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (ตาราง 30) โดยใช้ชุดปัจจัยสถานการณ์ 2 ตัวแปร เป็นกลุ่มทำนายลำดับที่ 1 ปรากฏว่า ปัจจัยสถานการณ์ 2 ตัวแปร ทำนายความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม ในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 31.4 มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ค่าเบต้า เท่ากับ .40 และ .22 ตามลำดับ) และในกลุ่มย่อยทำนายได้ระหว่างร้อยละ 25.8 ถึงร้อยละ 36.0 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุดในกลุ่มเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ค่าเบต้า เท่ากับ .50) และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายต่ำสุดในกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ค่าเบต้า เท่ากับ .35 และ .32 ตามลำดับ)

เมื่อนำตัวทำนายกลุ่มปัจจัยจิตลักษณะเดิม 5 ตัวแปร เข้ามาเพิ่มเป็นชุดตัวทำนายลำดับที่ 2 เมื่อทำการควบคุมอิทธิพลของตัวแปรลำดับที่ 1 ให้คงที่ ปรากฏว่า ชุดปัจจัยจิตลักษณะเดิมทำนายความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม ในกลุ่มรวมได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 22.1 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร และบุคลิกภาพด้านสติปัญญา (ค่าเบต้า เท่ากับ .25, .19 และ .18 ตามลำดับ) และในกลุ่มย่อยทำนายได้เพิ่มขึ้นระหว่างร้อยละ 18.8 ถึงร้อยละ 31.5 โดยทำนายได้เพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก และบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ค่าเบต้า เท่ากับ .29 และ .27 ตามลำดับ) และทำนายได้เพิ่มขึ้นต่ำสุดในกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย มีตัวแปรที่สำคัญ คือ บุคลิกภาพด้านสติปัญญา บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร และ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ค่าเบต้า เท่ากับ .23, .18, .14 และ .12 ตามลำดับ)

เมื่อนำตัวทำนายกลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ 1 ตัวแปร เข้ามาเพิ่มเป็นชุดตัวทำนายลำดับที่ 3 เมื่อทำการควบคุมอิทธิพลของตัวแปรลำดับที่ 1 และ 2 ให้คงที่ ปรากฏว่า ชุดปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ทำนายความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม ในกลุ่มรวมได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.9 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก บุคลิกภาพด้านสติปัญญา บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร และบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (ค่าเบต้า เท่ากับ .21, .20, .18, .11 และ .10 ตามลำดับ) และในกลุ่มย่อยทำนายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.6 โดยทำนายได้เพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย มีตัวทำนายสำคัญ คือ บุคลิกภาพด้านสติปัญญา เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม บุคลิกภาพ

ด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ค่าเบต้า เท่ากับ .22, .20, .15 และ .12 ตามลำดับ) แต่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ไม่สามารถทำนายได้

สรุปได้ว่า ตัวทำนายกลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งเป็นชุดทำนายลำดับที่ 3 สามารถร่วมกันทำนายความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมได้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ จากตัวทำนายชุดปัจจัยสถานการณ์เคยทำนายไว้ในลำดับที่ 1 และตัวทำนายชุดปัจจัยจิตลักษณะเดิม เคยทำนายไว้ในลำดับที่ 2 พบผลการทำนายทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย มีเปอร์เซ็นต์ทำนายที่เพิ่มขึ้นอยู่ระหว่างร้อยละ 1.6 ถึงร้อยละ 1.9 โดยทำนายเพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มวาย ในภาพรวมตัวทำนายต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมที่สำคัญ ได้แก่ บุคลิกภาพด้านมโนธรรม หรือมีจิตสำนึก เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม บุคลิกภาพด้านสติปัญญา บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ตามลำดับ

**2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจการทำนายความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล** โดยใช้ตัวทำนายกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร) เข้าทำนายเป็นลำดับที่ 1 ส่วนกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม 5 ตัวแปร (บุคลิกภาพด้านการแสดงออก หรือการแสดงตัว บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และบุคลิกภาพด้านสติปัญญา) เข้าทำนายเป็นลำดับที่ 2 และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 1 ตัวแปร (เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม) เข้าทำนายเป็นลำดับที่ 3 ด้วยสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis)

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงขั้นของปัจจัยสถานการณ์ ปัจจัยจิตลักษณะเดิม และปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ เพื่อทำนายความ  
 ชัดตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม

กลุ่ม N	ลำดับที่ 1 (สถานการณ์ 1-2)			ลำดับที่ 2 (จิตลักษณะเดิม 3-7)			ลำดับที่ 3 (จิตลักษณะตามสถานการณ์ 8)		
	ทำนาย %	ตัวที่มีนัย สำคัญ	ค่าเบต้า	R Square Change	ตัวที่มีนัย สำคัญ	ค่าเบต้า	R Square Change	ตัวที่มีนัย สำคัญ	ค่าเบต้า
รวม	25.8	2,1	.38,.18	17.2**	4,2	.25,.18	1.7**	4,8,2	.21,.19,.11
Gen Y	30.6	2,1	.33,.29	13.6**	4,7,2	.17,.16,.15	1.1*	8,7	.16,.16
Gen X	20.2	2	.47	27.2**	4,2	.32,.23	2.3*	4,8	.25,.21

\*p<.05, \*\*p<.01

หมายเหตุ : R Square Change คือ เบอร์เซ็นต์ทำนายที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อเพิ่มชุดทำนายใหม่เข้าไป ขณะที่ชุดตัวทำนายเดิมถูกควบคุมให้คงที่

ชุดตัวทำนายลำดับที่ 1 :

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ชุดตัวทำนายลำดับที่ 2 :

3 หมายถึง บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว

5 หมายถึง บุคลิกภาพด้านคุณภาพออนไลน์

7 หมายถึง บุคลิกภาพด้านสติปัญญา

ชุดตัวทำนายลำดับที่ 3 :

8 หมายถึง เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม

2 หมายถึง บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร

4 หมายถึง บุคลิกภาพด้านนวัตกรรมหรือมีจิตสำนึก

6 หมายถึง บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์



เมื่อนำคะแนนของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคลมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (ตาราง 31) โดยใช้ชุดปัจจัยสถานการณ์ 2 ตัวแปร เป็นกลุ่มทำนายลำดับที่ 1 ปรากฏว่า ปัจจัยสถานการณ์ 2 ตัวแปร ทำนายความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล ในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 25.8 มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ค่าเบต้า .38 และ .18 ตามลำดับ) และในกลุ่มย่อยทำนายได้ระหว่างร้อยละ 20.2 ถึงร้อยละ 30.6 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุดในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ค่าเบต้า เท่ากับ .47) และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายต่ำสุดในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ค่าเบต้า เท่ากับ .33 และ เท่ากับ .29 ตามลำดับ)

เมื่อนำตัวทำนายกลุ่มปัจจัยจิตลักษณะเดิม 5 ตัวแปร เข้ามาเพิ่มเป็นชุดตัวทำนายลำดับที่ 2 เมื่อทำการควบคุมอิทธิพลของตัวแปรลำดับที่ 1 ให้คงที่ ปรากฏว่า ชุดปัจจัยจิตลักษณะเดิมทำนายความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล ในกลุ่มรวมได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 17.2 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ มโนธรรมหรือมีจิตสำนึก และบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ค่าเบต้า เท่ากับ .25 และ .18 ตามลำดับ) และในกลุ่มย่อยทำนายได้เพิ่มขึ้นระหว่างร้อยละ 13.6 ถึงร้อยละ 27.2 โดยทำนายได้เพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก และบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ค่าเบต้า เท่ากับ .32 และ .23 ตามลำดับ) และทำนายได้เพิ่มขึ้นต่ำสุดในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก บุคลิกภาพด้านสติปัญญา และ บรรยากาศเชิงจริยธรรมในองค์กร (ค่าเบต้า เท่ากับ .17, .16 และ .15 ตามลำดับ)

เมื่อนำตัวทำนายกลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ 1 ตัวแปร เข้ามาเพิ่มเป็นชุดตัวทำนายลำดับที่ 3 เมื่อทำการควบคุมอิทธิพลของตัวแปรลำดับที่ 1 และ 2 ให้คงที่ ปรากฏว่า ชุดปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ทำนายความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล ในกลุ่มรวมได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.7 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม และบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ค่าเบต้า .21, .19 และ .11 ตามลำดับ) และในกลุ่มย่อยทำนายได้เพิ่มขึ้นระหว่างร้อยละ 1.1 ถึงร้อยละ 2.3 โดยทำนายได้เพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก และเจตคติต่อความซื่อตรงเชิง

พฤติกรรม (ค่าเบต้า เท่ากับ .25 และ .21 ตามลำดับ) และทำนายได้เพิ่มขึ้นต่ำสุดในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย มีตัวแปรที่สำคัญ คือ เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม และบุคลิกภาพด้านสติปัญญา (ค่าเบต้า เท่ากับ .16 ทั้ง 2 ตัวแปร)

สรุปได้ว่า ตัวทำนายกลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งเป็นชุดทำนายลำดับที่ 3 สามารถร่วมกันทำนายความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคลได้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ จากตัวทำนายชุดปัจจัยสถานการณ์เคยทำนายไว้ในลำดับที่ 1 และตัวทำนายชุดปัจจัยจิตลักษณะเดิมเคยทำนายไว้ในลำดับที่ 2 พบผลการทำนายทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายและกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีเปอร์เซ็นต์ทำนายที่เพิ่มขึ้นอยู่ระหว่างร้อยละ 1.1 ถึงร้อยละ 2.3 โดยทำนายเพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ในภาพรวมตัวทำนายต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก บุคลิกภาพด้านสติปัญญา และบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร ตามลำดับ

**2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจการทำนายความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น** โดยใช้ตัวทำนายกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร) เข้าทำนายเป็นลำดับที่ 1 ส่วนกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม 5 ตัวแปร (บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และบุคลิกภาพด้านสติปัญญา) เข้าทำนายเป็นลำดับที่ 2 และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 1 ตัวแปร (เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม) เข้าทำนายเป็นลำดับที่ 3 ด้วยสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis)

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้นของปัจจัยสถานการณ์ ปัจจัยจิตลักษณะเดิม และปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ เพื่อทำนายความ  
 ชัดตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม

กลุ่ม อายุ	ลำดับที่ 1 (สถานการณ์ 1-2)			ลำดับที่ 2 (จิตลักษณะเดิม 3-7)			ลำดับที่ 3 (จิตลักษณะตามสถานการณ์ 8)		
	ทำนาย %	ตัวที่มี นัยสำคัญ	ค่าเบต้า	R Square Change	ตัวที่มีนัย สำคัญ	ค่าเบต้า	R Square Change	ตัวที่มีนัย สำคัญ	ค่าเบต้า
รวม	29.0	2,1	.37,.23	21.8**	7,4,2,6	.22,.21,.16,.12	1.7**	7,8,4,6	.21,.19,.17,.13
Gen Y	31.5	2,1	.32,.31	19.2**	7,4	.27,.16	1.7**	7,8,1	.26,.20,.11
Gen X	26.5	2	.49	30.3**	2,4	.28,.23	0.8	2,6	.24,.20

\*p<.05, \*\*p<.01

หมายเหตุ : R Square Change คือ เปอร์เซ็นต์ทำนายที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อเพิ่มชุดทำนายใหม่เข้าไป ขณะที่ชุดตัวทำนายเดิมถูกควบคุมให้คงที่

ชุดตัวทำนายลำดับที่ 1 : 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2 หมายถึง บรรยากาตเชิงจริยธรรมภายในองค์กร

ชุดตัวทำนายลำดับที่ 2 :

3 หมายถึง บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว

4 หมายถึง บุคลิกภาพด้านเมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก

5 หมายถึง บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน

6 หมายถึง บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์

7 หมายถึง บุคลิกภาพด้านสติปัญญา

ชุดตัวทำนายลำดับที่ 3 :

8 หมายถึง เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม

เมื่อนำคะแนนของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้นมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (ตาราง 32) โดยใช้ชุดปัจจัยสถานการณ์ 2 ตัวแปร เป็นกลุ่มทำนายลำดับที่ 1 ปรากฏว่า ปัจจัยสถานการณ์ 2 ตัวแปร ทำนายความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น ในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 29.0 มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ค่าเบต้า เท่ากับ .37 และ .23 ตามลำดับ) และในกลุ่มย่อยทำนายได้ระหว่างร้อยละ 26.5 ถึงร้อยละ 31.5 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุดในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ค่าเบต้า เท่ากับ .49) และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายต่ำสุดในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ค่าเบต้า เท่ากับ .32 และ .31 ตามลำดับ)

เมื่อนำตัวทำนายกลุ่มปัจจัยจิตลักษณะเดิม 5 ตัวแปร เข้ามาเพิ่มเป็นชุดตัวทำนายลำดับที่ 2 เมื่อทำการควบคุมอิทธิพลของตัวแปรลำดับที่ 1 ให้คงที่ ปรากฏว่า ชุดปัจจัยจิตลักษณะเดิมทำนายความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น ในกลุ่มรวมได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 21.8 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ บุคลิกภาพด้านสติปัญญา บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร และบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (ค่าเบต้า เท่ากับ .22, .21, .16 และ .12 ตามลำดับ) และในกลุ่มย่อยทำนายได้เพิ่มขึ้นระหว่างร้อยละ 19.2 ถึงร้อยละ 30.3 โดยทำนายได้เพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร และบุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก (ค่าเบต้า เท่ากับ .28 และ .23 ตามลำดับ) และทำนายได้เพิ่มขึ้นต่ำสุดในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ บุคลิกภาพด้านปัญญา และบุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก (ค่าเบต้า เท่ากับ .27 และ .16 ตามลำดับ)

เมื่อนำตัวทำนายกลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ 1 ตัวแปร เข้ามาเพิ่มเป็นชุดตัวทำนายลำดับที่ 3 เมื่อทำการควบคุมอิทธิพลของตัวแปรลำดับที่ 1 และ 2 ให้คงที่ ปรากฏว่า ชุดปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ทำนายความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น ในกลุ่มรวมได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.7 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ บุคลิกภาพด้านสติปัญญา เจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (ค่าเบต้า เท่ากับ .21, .19, .17 และ .13 ตามลำดับ) และในกลุ่มย่อยทำนายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.7 โดย

ทำนายได้เพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มเงินเนอเธอร์แลนด์ มีตัวทำนายสำคัญ คือ บุคลิกภาพด้านสติปัญญา เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ค่าเบต้า เท่ากับ .26, .20 และ .11 ตามลำดับ) แต่ในกลุ่มเงินเนอเธอร์แลนด์อีกสี่ไม่สามารถทำนายได้

สรุปได้ว่า ตัวทำนายกลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งเป็นชุดทำนายลำดับที่ 3 สามารถร่วมกันทำนายความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้ กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้นได้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ จากตัวทำนาย ชุดปัจจัยสถานการณ์เคยทำนายไว้ในลำดับที่ 1 และตัวทำนายชุดปัจจัยจิตลักษณะเดิมเคย ทำนายไว้ในลำดับที่ 2 พบผลการทำนายทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มเงินเนอเธอร์แลนด์ มีเปอร์เซ็นต์ ทำนายที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.7 โดยทำนายเพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มรวมและกลุ่มเงินเนอเธอร์แลนด์ ใน ภาพรวมตัวทำนายต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนด ไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้นที่สำคัญ ได้แก่ บุคลิกภาพด้านสติปัญญา เจตคติ ต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ บุคลิกภาพด้านมโนธรรม หรือมีจิตสำนึก ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร ตามลำดับ

ตาราง 33 การสรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-way Analysis of Variance) ของความถี่ตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย 2 ด้าน (รูปแบบการรับรู้ถึงความสอดคล้องระหว่างคำพูดกับการกระทำของบุคคล และความสอดคล้องระหว่างหลักการที่กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะ ปฏิบัติตามหลักการนั้น) ของพนักงานฝ่ายขายที่มีตัวแปรสถานการณ์ มีตัวแปรจิตลักษณะเดิม และมีตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (กลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มเจ้าหน้าที่ขาย)

		ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อความถี่ตรงเชิงพฤติกรรม)					
		ตัวแปรสถานการณ์			ตัวแปรสถานการณ์		
		(ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม)			(บรรยายกาตเชิงจริยธรรมภายในองค์กร)		
ตัวแปรจิตลักษณะเดิม	พนักงาน	ความสอดคล้องระหว่างคำพูดและภาระกระทำ	ความถี่ตรงเชิงพฤติกรรม	ความสอดคล้องระหว่างหลักการที่กำหนดไว้	ความถี่ตรงเชิงพฤติกรรม	ความสอดคล้องระหว่างหลักการที่กำหนดไว้	ความถี่ตรงเชิงพฤติกรรม
บุคลิกภาพห้า (องค์ประกอบ)	ต่างเจนเนอเรชั่น	ระหว่างคำพูดและภาระกระทำของบุคคล	เชิงพฤติกรรม	หลักการที่กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น	ระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล	ระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล	หลักการที่กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น
บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว	รวม	2.695	3.741	3.312	2.529	<1	7.976*
	Gen X	<1	<1	<1	<1	<1	<1
	Gen Y	3.420	5.301*	5.037*	3.465	<1	10.596*
บุคลิกภาพด้านมนุษยธรรมหรือมีจิตสำนึก	รวม	<1	<1	<1	<1	3.419	<1
	Gen X	1.056	<1	<1	<1	<1	<1
	Gen Y	<1	<1	<1	<1	3.471	<1



ตาราง 33 (ต่อ)

		ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์(เจตคติต่อความขัดแย้งเชิงพฤติกรรม)									
		ตัวแปรสถานการณ์ (ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม)					ตัวแปรสถานการณ์ (บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร)				
ตัวแปรจิตลักษณะเดิม	พนักงาน	ความซื่อตรง เชิงพฤติกรรม ภาพรวม	ความสอดคล้อง ระหว่างคำพูด และการกระทำ ของบุคคล	ความสอดคล้องระหว่าง หลักการที่กำหนดไว้ กับการรักษาสัญญาจะ ปฏิบัติตามหลักการณ์	ความ ซื่อตรงเชิง พฤติกรรม ภาพรวม	ความสอดคล้อง ระหว่างคำพูด และการกระทำ ของบุคคล	ความ สอดคล้องระหว่าง หลักการที่กำหนดไว้ กับการรักษาสัญญาจะ ปฏิบัติตามหลักการณ์	ความ สอดคล้องระหว่าง หลักการที่กำหนดไว้ กับการรักษาสัญญาจะ ปฏิบัติตามหลักการณ์	ความสอดคล้อง ระหว่างคำพูด และการกระทำ ของบุคคล	ความสอดคล้อง ระหว่างคำพูด และการกระทำ ของบุคคล	ความสอดคล้อง ระหว่าง หลักการที่กำหนดไว้ กับการรักษาสัญญาจะ ปฏิบัติตามหลักการณ์
บุคลิกภาพหน้า (องค์ประกอบ	รวม	<1	<1	<1	<1	<1	<1	<1	1.564	<1	
	Gen X	1.179	<1	1.374	2.110	2.007	1.500				
	Gen Y	<1	<1	<1	<1	1.898	<1				
บุคลิกภาพด้านมั่นคงทาง อารมณ์	รวม	<1	<1	<1	<1	<1	<1	<1	<1	<1	
	Gen X	4.722*	3.440	4.440*	<1	<1	<1	<1	<1	<1	
	Gen Y	<1	<1	2.345	<1	<1	<1	<1	<1	<1	
บุคลิกภาพด้านสติปัญญา	รวม	<1	<1	<1	<1	3.739	3.615	<1	<1	<1	
	Gen X	<1	<1	<1	<1	<1	<1	<1	<1	<1	
	Gen Y	<1	<1	<1	<1	4.390*	4.337*	<1	<1	<1	

\*p<.05, \*\*p<.01

จากตาราง 33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-way Analysis of Variance) ของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย 2 ด้าน (รูปแบบการรับรู้ถึงความสอดคล้องระหว่างคำพูดกับการกระทำของบุคคล และความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักกรนั้น) พบว่า ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ คือ เจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ตัวแปรสถานการณ์ คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และ ตัวแปรจิตลักษณะเดิม คือ บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ส่งผลต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและในด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักกรนั้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ คือ เจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ตัวแปรสถานการณ์ คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และ ตัวแปรจิตลักษณะเดิม คือ บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ส่งผลต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและในด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักกรนั้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ คือ เจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ตัวแปรสถานการณ์ คือ บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร และ ตัวแปรจิตลักษณะเดิม คือ บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว ของพนักงานกลุ่มรวมและพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ส่งผลต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักกรนั้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ คือ เจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ตัวแปรสถานการณ์ คือ บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร และ ตัวแปรจิตลักษณะเดิม คือ บุคลิกภาพด้านสติปัญญาของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ส่งผลต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมในด้านรูปแบบการรับรู้ถึงความสอดคล้องระหว่างคำพูดกับการกระทำของบุคคล และ ด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักกรนั้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 34 สรุปผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจการทำนายความที่ตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน

		<b>ตัวทำนายกลุ่มตัวแปร ลำดับที่ 1,2,3</b>	
<b>ความที่ตรงเชิงพฤติกรรม</b>		<b>ตัวแปรที่มีนัยสำคัญ</b>	
<b>R Square Change</b>		<b>ค่าเบต้า</b>	
<b>ความที่ตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม</b>			
กลุ่มรวม-	55.4**	เจตคติต่อความที่ตรงเชิงพฤติกรรม	0.21
- Gen Y	56.4**	บุคลิกภาพด้านสติปัญญา	0.22
- Gen X	58.9	บุคลิกภาพด้านเมธีธรรมและมีจิตสำนึก	0.23
<b>ความที่ตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างค่าพูดและการกระทำของบุคคล</b>			
กลุ่มรวม-	44.7**	บุคลิกภาพด้านเมธีธรรมและมีจิตสำนึก	0.21
- Gen Y	45.3*	เจตคติต่อความที่ตรงเชิงพฤติกรรม	0.16
- Gen X	49.7*	บุคลิกภาพด้านเมธีธรรมและมีจิตสำนึก	0.25
<b>ความที่ตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการศึกษาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น</b>			
กลุ่มรวม-	52.5**	บุคลิกภาพด้านสติปัญญา	0.21
- Gen Y	52.4**	บุคลิกภาพด้านสติปัญญา	0.26
- Gen X	57.6	บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร	0.24

\*p<.05, \*\*p<.01

หมายเหตุ: R Square Change คือ การนำแปรเริ่มต้นทำนายที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อเพิ่มชุดทำนายใหม่เข้าไปมารวมกัน (ตัวทำนายลำดับ 1 + ตัวทำนายลำดับ 2 + ตัวทำนายลำดับ 3)

จากตาราง 34 การวิเคราะห์ค่าอำนาจการทำนายความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวม และรายด้าน พบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมมากที่สุด มีเปอร์เซ็นต์ทำนายที่เพิ่มขึ้นอยู่ระหว่างร้อยละ 1.6 ถึงร้อยละ 1.9 โดยทำนายเพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มวาย คือ บุคลิกภาพด้านสติปัญญา (ค่าเบต้า เท่ากับ .22) ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้าน ความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล มีเปอร์เซ็นต์ทำนายที่เพิ่มขึ้นอยู่ระหว่าง ร้อยละ 1.1 ถึงร้อยละ 2.3 โดยทำนายเพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ คือ บุคลิกภาพด้าน มโนธรรมหรือมีจิตสำนึก (ค่าเบต้า เท่ากับ .25) และ ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น มีเปอร์เซ็นต์ทำนายที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.7 โดยทำนายเพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มรวมและกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย คือ บุคลิกภาพด้านสติปัญญา (ค่าเบต้า เท่ากับ .26) ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญต่อ การพัฒนาความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงาน ดังนั้นองค์กรต้องเข้าใจความแตกต่างของ พนักงานทั้ง 2 กลุ่ม และสนับสนุนให้เกิดองค์ความรู้ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับกระบวนการเพื่อ การเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะทำให้พนักงานฝ่ายชายมีความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมเพิ่มขึ้นต่อไป

## การเชื่อมโยงผลการวิจัยระยะที่ 1 สู่งการวิจัยระยะที่ 2

จากผลการศึกษาระยะที่ 1 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิง จริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพห้า องค์ประกอบ และเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม มี ผลต่อกับความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม และสามารถร่วมกันทำนายความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมของ พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายภายในองค์กร จึงนำไปสู่การสืบค้นการศึกษาระยะ ระยะที่ 2 เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาองค์กรภายใต้ปัจจัยในการส่งเสริมความเชื่อตรงเชิง พฤติกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายภายในองค์กร ว่าควรมีกระบวนการ ในการพัฒนาหรือการกำหนดวิธีการอย่างไร โดยผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการศึกษาระยะที่ 1 คือ ข้อมูลในด้าน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิง จริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพห้า องค์ประกอบ เจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ที่ส่งผลต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมของ พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายภายในองค์กร มาใช้เป็นข้อมูล เพื่อนำมาสร้าง เป็นข้อคำถาม สำหรับการสัมภาษณ์เพื่อเป็นการมองหาแนวทางของการพัฒนาความเชื่อตรงเชิง พฤติกรรมที่ชัดเจนและสามารถนำไปสู่กระบวนการปฏิบัติขององค์กรในเชิงรูปธรรม ให้เกิดขึ้น ภายในหน่วยงานของพนักงานทั้งเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย สำหรับการศึกษาระยะใน ระยะที่ 2 ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารซึ่งดูแลและบริหารด้านนโยบายภายในองค์กร หัวหน้างานที่มี ความรับผิดชอบและดูแลในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ความ

ผู้เชี่ยวชาญทางด้านพฤติกรรมความซื่อตรง คุณธรรม จริยธรรม จำนวน 7 คน เป็นการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

## ผลการวิจัยระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3 เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาองค์กรเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายภายในองค์กร จากการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ ผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวน 7 คน ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้างาน ผู้ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

1. ผู้มีองค์ความรู้ทางด้านพฤติกรรมความซื่อตรง คุณธรรม จริยธรรม จำนวน 1 ท่าน เช่น คณาจารย์ นักวิจัยที่ทำการศึกษเกี่ยวกับพฤติกรรมความซื่อตรง หรือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทางด้านจริยธรรม เป็นต้น (ผู้เชี่ยวชาญ 1)
  2. ผู้มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำนวน 2 ท่าน ซึ่งเป็นตัวแทนจากหน่วยงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายบริหารงานทั่วไป และ ฝ่ายขาย (HR 1 และ HR2)
  3. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสำหรับบริหารงานระดับนโยบายภายในองค์กร จำนวน 4 ท่าน โดยเป็นตัวแทนจากผู้บริหารงานทั่วไป และ ผู้บริหารเฉพาะของฝ่ายขาย (MD1 MD2 MD3 MD4)
- สามารถจำแนกคุณลักษณะของผู้ให้ข้อมูลได้ดังนี้

ตาราง 35 คุณลักษณะของผู้ให้ข้อมูล

ตำแหน่ง	เพศ	อายุ (ปี)	ระดับการศึกษา สูงสุด	อายุการทำงาน ณ สถานที่ทำงานปัจจุบัน (ปี)
อาจารย์มหาวิทยาลัย	หญิง	43	ปริญญาเอก	22
Head of Corporate HR Development	หญิง	49	ปริญญาโท	23
ผู้จัดการส่วนพัฒนาและการบริหาร	ชาย	38	ปริญญาโท	15
ประสิทธิภาพการขาย				

ตาราง 35 (ต่อ)

ตำแหน่ง	เพศ	อายุ (ปี)	ระดับการศึกษา สูงสุด	อายุการทำงาน ณ สถานที่ทำงานปัจจุบัน (ปี)
ผู้อำนวยการกลุ่มการชาย 3	ชาย	56	ปริญญาโท	19
ผู้จัดการฝ่ายชาย Non-Alcohol 1	ชาย	48	ปริญญาโท	24
ผู้จัดการฝ่ายชาย Non-Alcohol 3	ชาย	59	ปริญญาโท	12
ผู้จัดการฝ่ายชายเมือง	ชาย	60	ปริญญาโท	19

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลในการสัมภาษณ์ ภายใต้แนวคิดของทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ที่สะท้อนให้เห็นสาเหตุภายในจิตใจและภายนอกในการทำงานและเป็นการปรับความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน ที่สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยระยะที่ 1 เพื่อตอบใจความมุ่งหมายของการวิจัยข้อ 3 ในการสร้างแนวทางการพัฒนาองค์กรเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายภายในองค์กร โดยการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวน 7 คน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพนักงานแต่ละเจนเนอเรชั่น พบว่า

### 1. พนักงานเจนเนอเรชั่นวายภายในองค์กร

การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับพนักงานเจนเนอเรชั่นวายภายในองค์กร พบว่าพนักงานต้องได้รับการพัฒนาความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ใน 2 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพด้านสติปัญญา และ 2) เจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ดังนี้

#### 1.1 ด้านบุคลิกภาพด้านสติปัญญา

ผู้ที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ เป็นที่เป็นผู้มีองค์ความรู้ทางด้านพฤติกรรมความเชื่อตรง คุณธรรม จริยธรรม ผู้มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสำหรับบริหารงานระดับนโยบายภายในองค์กร ให้ความเห็นว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นวายมีบุคลิกภาพด้านสติปัญญาที่มีความเฉลียวฉลาด สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีความทันสมัย หากต้องการจะส่งเสริมในด้านนี้ต้องอธิบายให้เขาเข้าใจ ให้เหตุและผล ชื่นชมในผลงานที่ได้สร้างสรรค์ออกมา

*“Gen Y มีความเฉลียวฉลาด เวลาเราส่งเสริมให้เขาทำอะไรเราอาจจะต้องเพิ่ม การอธิบายให้เขาหน่อย เหมือนให้เขารู้สึกว่าเขาทำเรื่องนี้ดีนะ ให้คนอื่นเห็นว่าเด็ก Gen Y มีตัวตน” (S1)*



“แตกต่างกันนะเพราะว่า Gen Y วัยรุ่นมันมีอะไรรูปแบบหรืออะไรก็ตอบสนองต่อคนรุ่นใหม่ด้วยวิธีการใดก็ได้แล้วแต่ตามไลฟ์สไตล์ของเขาสังคมรุ่นใหม่เขาที่เราจะเข้าถึงเขาได้มีอะไรบ้างในด้านเทคโนโลยีคนรุ่นใหม่อะไรชอบอะไรที่ทันสมัยด้วยเร็ว” (S5)

“สิ่งที่จะทำให้ Gen Y รู้สึกขาลง รู้สึกที่จะทำทนายในการทำงาน คือการถ่ายเทคโนโลยีความทันสมัยเข้าไป เพราะเทคโนโลยีเป็นสื่อกลางว่า บริษัทนี้เขาลำหน้าไปขนาดนี้ ให้เขาประสบการณ์ในการสัมผัสสินค้าของลูกค้าโดยที่ไม่ต้องรอคอย ให้คน Gen Y เบรคขั้นตอนเหล่านั้น เพราะตัวเขาไม่ชอบรออยู่แล้ว ไม่ชอบที่จะรอคอย ไม่ชอบที่จะต้องถูกกดดัน ชอบความสบาย ไม่ชอบความเป็นทางการ เพราะฉะนั้นเวลาเดินเข้าไปบริษัทแล้วไปนั่งในโต๊ะประชุมใหญ่ๆ Gen Y จะไม่ชอบ แต่ถ้าเป็นเรื่องของเทคโนโลยีมีการพูดคุย สอบถาม Gen Y จะชอบ” (S7)

“สิ่งหนึ่งที่คุณต้องมี คือ ของที่จะขาย ของที่ใช้ได้จริง ประโยชน์มากกว่าโทษ เราจะไม่บอกว่าของสิ่งนั้นมีแต่ประโยชน์ไม่มีโทษเหมือนเราสร้างให้เขารู้ว่าของมีสองอย่างเสมอ และคุณต้องซื้อสัตย์กับลูกค้าว่าของมีสองด้านเสมอ ด้านดีทำอะไร ด้านลบทำอะไร อันนี้คือการปลุกฝังให้เขาเข้าใจว่าในวันที่คุณจะไปขายของ ในวันที่คุณจะไปคุยกับคนมันมีสองด้านเสมอ สิ่งหนึ่งที่คุณต้องท่องไว้คือผลประโยชน์ที่ได้คืออะไร ผลเสียที่ได้คืออะไร ผลเสียแก้ได้โดยหนึ่ง สอง สาม ไม่ว่าจะวิชาชีพไหนสิ่งที่เน้นคือความซื่อตรง” (S7)

“จริงๆ แล้วการทุจริต 1 ครั้งผลเสียมากกว่ายอดขายทั้งเดือนอีกบางทีเพราะฉะนั้นจริงๆ แล้วเป็นนัยยะที่ต้องคุยทุก ๆ เดือน อย่างน้อยให้พนักงานได้รับทราบหรืออัปเดตให้พนักงานได้รู้สินค้าร่วมพัฒนาคลังสินค้าการพัฒนาการบริหารจัดการตรวจสอบง่ายขึ้น การทุจริตควรอธิบายโดยใช้พฤติกรรมอย่างเดียวถ้าไม่มีเรื่องราวการบริหารให้พนักงานได้รับทราบผมมองว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจึงมีมาตรการที่ลงโทษที่ชัดเจนถ้าคุณจะเสี่ยงในการทำจะส่งผลถึงคุณและครอบครัวเน้นบทลงโทษให้ชัดเจน” (S4)

“Gen Y เขาชอบในสิ่งที่แสดงออกมายอมรับเขา ยอมรับผลงานที่สร้างขึ้น มา ถึงแม้เป็นรางวัลไม่ใช่รางวัลจากการเดินไปแล้วทำดี Gen Y ต้องเป็น

รางวัลของการเห็นคุณค่าของสิ่งเหล่านั้น Gen Y เขาชอบที่จะสร้างผลงานหนึ่ง  
ชิ้นออกมาแล้วบอกเขาว่าผลงานของคุณมีคุณค่ากับคน หนึ่ง สอง สาม มากๆ  
เลย” (S7)

## 1.2 เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม

ผู้ที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ เป็นที่เป็นผู้มีความรู้ทางด้านพฤติกรรมความซื่อตรง  
คุณธรรม จริยธรรม ผู้มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง  
สำหรับบริหารงานระดับนโยบายภายในองค์กร ให้ความเห็นว่ แนวทางการสร้างเจตคติต่อความ  
ซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ต้องให้ความรู้ ความเข้าใจในประโยชน์และโทษของการทำตามความซื่อตรง  
เชิงพฤติกรรม โดยองค์การต้องเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ อาทิ การให้หัวหน้าเป็น Role  
Model การจัดกิจกรรมในการส่งเสริมความซื่อตรง การยกตัวอย่างในการประชุม หรือการโปรโมท  
คนเป็นหัวหน้า

“ในมุมมองของผมในเรื่องนี้เราคุยเราต้องคุยกัน เรื่องพูดว่าคุณก้าวพลาด  
เรื่องเงินของบริษัท แต่ชีวิตเป็นหลักล้านมันต้องคุยกัน ให้เขาฟังว่าถ้าคุณก็  
พลาดเรื่องนี้นะ ให้เขาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันก็ได้ มุมมองของแต่ละบุคคล  
เป็นยังไง ถ้าเกิดแบบนี้อยากได้เป็นอย่างไรให้เขาคุยกันเองก็ได้ เป็นการให้เห็น  
โทษเป็นการป้องปรามคือจะชี้โพรงหรือไม่ชี้โพรง ว่าอยู่ที่ไหน เรานำเรื่องโทษ  
อะไรมาบอกเขาถ้าคุณกล้าทำไปนะ คุณทำให้บริษัทเสียหายและภายในหลัก  
ร้อย แต่คุณเสียหายให้เห็นโทษมากกว่าไม่ได้ทำให้เขากลัวจะทำให้เขาก็ไม่ได้นะ  
กระตุนิดหนึ่ง เราต้องบอกเขาด้วยว่าสิ่งที่เขาทำเป็นหลักวิทยาศาสตร์คุณทำ  
อะไรก็แล้ว แต่มันสามารถตรวจสอบได้ใหม่ว่าเกิดอะไรขึ้นมันมีร่องรอยทั้งนั้น  
อย่าทำเลย” (S6)

“คุณต้องเห็นองค์กรสำคัญเพราะองค์กรสามารถให้คุณเติบโต และเมื่อ  
คุณเจริญเติบโตอยู่ในองค์กรที่มีจริยธรรม และคุณไม่ทำให้องค์กรเสียหาย คุณ  
ไม่เอาผลประโยชน์ของตัวเองจากองค์กร องค์กรก็สามารถเติบโตได้ ก็เป็น  
เหมือนกับที่จะทำให้พนักงานของเรา รู้สึกว่าโอเคเราทำให้อโอเคเขาทำให้องค์กร  
เขาก็ได้ด้วย เป็นทางที่รู้สึกว่าเขามีผลในเรื่องของบรรยากาศที่เขาอยากจะทำ”  
(S1)

“ความซื่อตรงเป็นหลักที่สำคัญ ถ้าในคนในองค์กรเราไม่ซื่อตรงคดโกง เราไม่พึงประสงค์อยู่แล้ว แต่ถ้าเราจัดกิจกรรมอะไรทุกรูปแบบทุกคนทำดี เราแสดงออกให้หมด ประกาศให้หมด มันจะสร้างเป็นวัฒนธรรมมากกว่า คนทำดี มันไม่ได้เป็นเรื่องใหญ่เสมอเรื่องเล็กเรื่องน้อยอะไรก็แล้วแต่แล้วพูดได้หมด” (S5)

“ผมว่าอะไรที่มันมีในสังคมหรือในองค์กรที่มีคนที่เคยกระทำผิด ควรที่จะสื่อสาร เรียกว่าประชุมก็ได้ บอกถึงพฤติกรรมหรืออะไรก็แล้วแต่ เป็นการย้ำเตือน รู้ว่าเป็นสิ่งที่กระทำเนี่ยเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง มันก็ควรจะไม่ทำมัน ไม่ได้เป็นการชี้หน้า” (S5)

“ความซื่อสัตย์ในด้านผู้นำต้องแสดงออกให้เห็น เช่น ในการทำงานวันเวลาไม่เป็นเวลาของบริษัท จริงๆแล้วในระดับหัวหน้างานไม่มีที่จะเช็คว่าคุณจะมากี่โมงเราเองจะต้องซื่อสัตย์กับตัวเราเองเรานี่แหละ ถึงแม้ว่ามีอะไรจะมาตรวจสอบเราตรงไปตรงมาเวลาของบริษัท ในส่วนของลูกน้องจะเกรงใจเราเอง ไม่มีใครตรวจสอบ ไม่มีใครที่จะควบคุมเขาแต่เขาจะมาตรงเวลาการตรงไปตรงมาลูกน้องก็จะเกรงใจ” (S6)

“Gen Y เราต้องให้เขาเห็นประโยชน์ของบริษัทก่อนเป็นอันดับแรก บริษัทต้องทำให้เขาเห็นด้วยว่าเมื่อทำเพื่อองค์กรแล้วเขาเองจะได้รับอะไรบ้าง อย่าทำให้เขาท้อแท้ คือไม่ใช่ว่าคุณทำไปเถอะ ประโยชน์มาเยอะเยอะองค์กรได้รับผลประโยชน์มากมาย” (S6)

“Gen Y เราอาจต้องมีการสื่อสารเพิ่มเติม หรือมีช่องทางให้เขาได้มีความพร้อมต่อความซื่อตรงเรื่อยๆ .... Gen Y ไม่ชอบอ่าน เพราะฉะนั้นจะต้องมีเป็นคู่มือและวิดีโอที่ประกอบให้เข้าใจ” (S1)

“การเตรียมพร้อมด้านความซื่อตรงให้คน Gen Y มองในเรื่องกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ จะเป็นเรื่องบ่งชี้ว่าคุณต้องซื่อสัตย์กับหน้าที่การงานของคุณ กับสิ่งที่คุณกำลังทำอยู่ แต่จรรยาบรรณต้องไม่ขัดกับกฎหมาย รองลงมาน่าจะเป็นยึดผลประโยชน์ขององค์กร เพราะว่าอย่าลืมนะว่าสิ่งที่เราปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแสวงหาผลกำไรหรือไม่แสวงหาผลกำไรก็มีตัวชี้วัด มีผลประโยชน์ประกอบ การ ดังนั้นเมื่อกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ของเราถูกต้องแล้วก็ตามคำนี้ถึง KPI หรือผลประโยชน์ขององค์กรว่าจะต้องดำเนินไปทิศทางใดเพื่อที่จะเข้าไปสู่จรรยาบรรณ จริยธรรมของบุคคลอีกที เมื่อผลประโยชน์เกิดขึ้นคุณจะทำอย่างไรในจริยธรรมของคนทั่วไปหรือบรรทัดฐานของสังคมจัดการปฏิบัติงานให้ถูกต้องเพื่อที่นำไปสู่เป้าหมายตรงนั้น” (S7)

“สิ่งหนึ่งที่คุณต้องมีคือของที่จะขาย ของที่ใช้ได้จริง ประโยชน์มากกว่าโทษ เราจะไม่บอกว่าของสิ่งนั้นมีแต่ประโยชน์ไม่มีโทษเหมือนเราสร้างให้เขารู้ว่าของมีสองอย่างเสมอและคุณต้องซื้อสตัยกับลูกค้าว่าของมีสองด้านเสมอ ด้านดีทำอะไร ด้านลบทำอะไร อันนี้คือการปลูกฝังให้เขาเข้าใจว่าในวันที่คุณจะไปขายของ ในวันที่คุณจะไปคุยกับคนมันมีสองด้านเสมอ สิ่งหนึ่งที่คุณต้องท่องไว้คือผลประโยชน์ที่ได้คืออะไร ผลเสียที่ได้คืออะไร ผลเสียแก้ได้โดยหนึ่ง สอง สาม ไม่ว่าจะวิชาชีพไหนสิ่งที่เน้นคือความซื่อตรง” (S7)

“การส่งเสริม น่าจะเป็นวัดจากผลลัพธ์ เทียบกับเป้าหมาย แล้วไปไล่เป็นสเตปว่าผลลัพธ์ได้ไหม เป้าหมายถึงไหมวิธีการตรวจเช็คตรวจทาน ความซื่อตรงตรงถูกกฎระเบียบ โดยมาเข้าไม่มาสาย ความไว้วางใจ ลองทำงาน วัดจากผลลัพธ์ได้แปลว่าผลงานได้พนักงานน่าจะไว้วางใจได้ และ ใส่ใจผู้อื่น เป็นการพูดคุย2คนขึ้นไป มีการใส่ใจดูแลใหม่ ถ้าพนักงานมาสายมีเหตุผลใหม่มาพูดคุยกัน” (S3)

“ตอนที่เราจะโปรโมทคนที่เห็นหน้าคนที่เป็นผู้นำ ต้องมอง เป็นตัวหลักในการคิดด้วย ไม่ใช่มองแค่ว่ายอดขายถึง ปิดรายได้ แล้วก็ พรรษาถึง เป้าหมายถึง ถ้าเราได้ผู้นำที่เป็นตัวอย่างที่ดี ในเวลาที่จะผลักดัน คือต้องดูในสวนรูปธรรมและนามธรรม คือรูปธรรม ก็คือพวกยอดขาย นามธรรมก็คือลักษณะของการที่เป็นผู้นำได้ 3 – 4 เรื่องนี้คือ สำคัญ ซื่อสัตย์ใหม่ คือบางคนปิดยอดขายได้ทุกเดือนก็จริง แต่บนแนวทางที่โกงไป ถ้ามันขึ้นมาเป็นผู้นำทำให้เป็นแบบอย่างที่ถูกต้องหรือไม่ ให้คุณได้ในสิ่งที่ต้องการมันจะถูกต้องครรลองธรรม จริยธรรมหรือเปล่า เพราะฉะนั้นเวลาบริษัท จะพิจารณาให้คนขึ้นมาเป็นระดับผู้นำไม่ว่าจะเป็นระดับกลาง ระดับสูงหรือผู้บริหารใน Top Management ก็แล้วแต่ ใน 3 – 4 เรื่องนี้ ก็ต้องพิจารณาร่วมด้วย ว่าเป็นคนสุจริต ซื่อสัตย์ใหม่ไว้วางใจได้หรือเปล่า เป็นคนที่มีการดูแลลูกน้องเสมอภาค ยุติธรรมหรือเปล่า ที่

สำคัญคือ คนที่เป็นผู้นำที่ดี ลูกน้องตัวเองเป็นคนดี ต้องใส่ใจกับงาน จะต้องดูว่า ลูกน้องเรามีปัญหาอย่างไร มันต้องคอยดูแลทั้งในแง่เรื่องความเป็นอยู่ ถ้าเขามีปัญหาเราสามารถช่วยเขาได้ แต่พอที่นี้เด็กมีปัญหา แล้วสุดท้ายมันต้องหาทางการที่ทำให้สิ่งที่ไม่ถูกต้อง หัวหน้าต้องเอาใจใส่ลูกน้องคอยให้คำปรึกษาให้เขา ก็ประมาณนี้” (S2)

“เรื่องของความซื่อตรง สำหรับ Gen Y อาจจะมีโอกาสมากกว่าในเรื่องของความไม่ซื่อตรงไม่ได้ชี้ชัดว่าเป็นทั้งหมด แต่โอกาสที่เป็นไปได้ ก็มีอยู่ระหว่าง Gen X กับ Gen Y Gen Y มีความเสี่ยงมากกว่ารากฐานของความรู้สึกเป็นจริยธรรมมันถูกปลูกฝังรากลึกไม่เท่ากันอาจจะเหมือนต้นไม้ที่มีรากแก้ว Gen Y เป็นรากฝอย” (S2)

## 2. พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ภายในองค์กร

การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ภายในองค์กร พบว่า พนักงานต้องได้รับการพัฒนาความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ใน 2 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพด้านมโนธรรมและมีจิตสำนึก และ 2) บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร ดังนี้

### 2.1 ด้านบุคลิกภาพด้านมโนธรรมและมีจิตสำนึก

ผู้ที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ เป็นที่เป็นผู้ม้องค้ความรู้ทางด้านพฤติกรรมความซื่อตรง คุณธรรม จริยธรรม ผู้มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสำหรับบริหารงานระดับนโยบายภายในองค์กร ให้ความเห็นว่ พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ต้องมีพฤติกรรมที่รับผิดชอบในการเป็นตัวอย่ง มีความยุติธรรม น่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ มีความซื่อสัตย์

“ก็คือในความซื่อสัตย์เป็นแบบอย่งให้เขาได้แสดงออกให้เขาเห็นใช้ภาวะผู้นำในความซื่อสัตย์แสดงออกย่งเป็นต้นแบบที่ดีอันเนี้ยส่งเสริมให้เขา 1 ต้องไว้วางใจคนในระดับหนึ่งว่ามันจะส่งผลต่อความซื่อสัตย์ของเขาเช่นมอบหมายที่สำคัญสำคัญที่มีผลประโยชน์ต่อเขาให้มีความสำคัญกับเขาขนาดเรื่องที่สำคัญ หัวหน้าย่งให้มีความสำคัญ เขาจะได้ให้เราารู้สึกว่าหัวหน้าเขาย่งไว้วางใจเรา...เป็นการระมัดระวังตัวมากขึ้นอะไรที่ไว้ว่าเขาที่เป็นมูลค่าเยอะๆที่มอบหมายให้เขาทำ ให้เขาคิดว่าสำคัญขนาดนี้เราย่งโดนไว้วางใจให้ทำ ไม่กล้าแสดงออกเท่าที่ควร ต้องระมัดระวังมากขึ้น ส่งเสริมให้เขาซื่อสัตย์ประมาณนี้” (ชาติที่ 5 คุณศักดา)



“ระดับแรกกฎระเบียบของบริษัทและการโปรโมทโดยในการทำอะไรก็แล้วแต่วิ่งฐานชัดเจนและได้แน่นอนอย่าให้ลูกน้องนินทาได้บ้างได้เพราะว่าเพราะมันสนิทกับวันนี้ไม่มีหลักเกณฑ์ว่าคนที่ขึ้นมา มี 1234 ดังนี้ทุกคนอยู่ในกฎระเบียบขององค์กร” (S1)

“ความซื่อสัตย์เราต้องทำตัวแบบให้เห็น เช่น คนที่เป็นหัวหน้าก็แสดงให้เห็น เขาเห็นว่าเราจริงจังกับเรื่องนี้ เราให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์ เราก็ต้องทำตัวเป็นตัวอย่างให้เขา” (S1)

“กฎระเบียบข้อบังคับ เป็นแนวทางหรือเป็นกรอบให้เขาปฏิบัติ ส่วนอีกอันก็คือด้านผลประโยชน์ขององค์กรคือเห็นประโยชน์ขององค์กรเป็นหลักไม่เอาประโยชน์ส่วนตัวเข้ามามีผลเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือหาช่องว่างในการเอาเปรียบองค์กร ชิกแซก หรืออะไรพวกนี้ ความโปร่งใส ความอะไรในเรื่องของการเงิน เรื่องของการรับผลประโยชน์” (S1)

“ความไว้วางใจ การที่ผู้นำสามารถแสดงให้เห็นหรือลูกน้อง ทีมงาน ในฐานะที่เราเป็น manager ถ้าเขาไว้วางใจเราในส่วนทุกอย่างที่กล่าวมา มันสามารถที่จะชักนำและนำพาเขาไปได้เพราะความไว้วางใจจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อความยุติธรรมมาด้วย สร้างความเสมอภาค สร้างทีมเพื่อที่เขาจะชัก จะเชื่อ และเขาจะเป็นผู้ตาม เมื่อเขาไว้วางใจนั้นแปลว่าคุณได้พัฒนาตัวคุณอย่างต่อเนื่อง ทีมมองว่าคุณเก่ง ทีมมองว่ามีความรู้ เชี่ยวชาญ เขาก็เชื่อและไว้วางใจ การสร้างความไว้วางใจมันก็มีองค์ประกอบที่ได้กล่าวมาหลายๆตัวแต่ถ้าคุณเป็นเก่ง มีความยุติธรรม ให้ความเสมอภาคกับลูกน้องแต่ลูกน้องไม่เชื่อใจคุณ ไม่ทราบว่าการตัดสินใจ สมมติกรณีเกิดความขัดแย้งขึ้นมาในการตัดสินใจของคุณ ลูกน้อง คุณบอกคุณตัดสินใจด้วยความยุติธรรม กฎระเบียบ หนึ่ง สอง สาม แต่ลูกน้องไม่เชื่อ คุณต้องสร้างความไว้วางใจให้เขาเห็นว่ากระบวนการในการตัดสินใจของคุณมันมาซึ่งความเสมอภาค เขาไม่ได้ไว้วางใจคุณแต่สิ่งเหล่านั้นเป็นเรื่องรองลงไปได้ เรื่องความไว้วางใจจะเป็นตัวที่ทำให้คนที่ เป็น Leader สามารถที่จะนำพาทีมไปได้” (S7)

“พนักงานจำเป็นต้องรู้ผิดรู้ชอบ ในการถือครองทรัพย์สิน เงิน ของมีค่าของบริษัท” (S4)



“ถ้าเป็นความซื่อตรง พฤติกรรม ต้องรู้บทบาทหน้าที่ของพนักงานขาย ต้องมีจินตนาการ จิตสำนึก เขามีอิสระในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำ”

(S3 )

## 2.2 บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร

ผู้ที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ เป็นที่เป็นผู้มั่งคั่งความรู้ทางด้านพฤติกรรมความซื่อตรง คุณธรรม จริยธรรม ผู้มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สำหรับบริหารงานระดับนโยบายภายในองค์กร ให้ความคิดเห็นว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมในการทำงานของตนเอง ยึดมั่นตามผลประโยชน์ กฎระเบียบ หรือแนวทางปฏิบัติขององค์กร

“ยกตัวอย่างฝ่ายขายจะอยู่กับร้านค้าในผลตอบแทนต่างๆ ซึ่งระดับผู้จัดการต่างๆ หรือระดับฝ่ายเองไม่สามารถติดตามเขาไปได้ทุกที่ หรือพนักงานไปคุยกับลูกค้าไว้ว่าอย่างไรจะให้ผลตอบแทนกลับอย่างไรบ้าง หากพฤติกรรมของเขาเป็นคนที่ดีซื่อสัตย์และซื่อตรงและมีจริยธรรมในการทำงานที่ดีเขาจะคุยกับลูกค้าตรงไปตรงมา ลูกค้าที่ขายเบียร์กับเราในแต่ละเดือนเราจะให้ผลตอบแทนคืนเท่านี้ถ้าเกิดว่าคุณไม่สามารถทำได้ตามเงื่อนไขคนจะได้สัดส่วนที่ลดลงแล้วเขาไปซิกแซกว่าเดี๋ยวผมช่วยเหยียก็แล้วกัน เหยียไม่ถึงเป้าหรอกเดี๋ยวผมทำให้แต่ส่วนเกินผมจะไปจัดการร้านอื่นนะก็ไม่ว่าจะเอาไปจัดการกับคนอื่นหรือเข้าปากกระเป๋การเงินกัน ชัดๆเลยว่ามันไม่ใช่ละ” (S6)

“ความซื่อสัตย์เราต้องทำตัวแบบให้เห็น เช่น คนที่เป็นหัวหน้าก็แสดงให้เห็น เขาเห็นว่าเราจริงจังกับเรื่องนี้ เราให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์ เราก็ต้องทำตัวเป็นตัวอย่างให้เขา” (S1)

“กฎระเบียบข้อบังคับ เป็นแนวทางหรือเป็นกรอบให้เขาปฏิบัติ ส่วนอีกอันก็คือด้านผลประโยชน์ขององค์กรคือเห็นประโยชน์ขององค์กรเป็นหลักไม่เอาประโยชน์ส่วนตัวเข้ามามีผลเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือหาช่องว่างในการเอาเปรียบองค์กร ซิกแซก หรืออะไรพวกนี้ ความโปร่งใส ความอะไรในเรื่องของการเงิน เรื่องของการรับผลประโยชน์” (S1)

“อย่างที 1 เลย ต้องชี้ให้เค้าเห็นก่อนว่าจริยธรรมจริงๆ แล้วมันเป็นเรื่องสร้างตั้งแต่เราศึกษา เราแต่เด็ก ส่วนหนึ่งมาจากผู้บริหารถ้าเข้าใจจริยธรรมดีแค่ไหนมันจะสะท้อนไปถึงพนักงานได้ไม่มากก็น้อย อย่างที 2 การใส่ใจ ถ้าเราใส่ใจเนี่ย พนักงานมีความสุข ทุกคนเข้าใจอยู่แล้วว่ากฎหมายถึงจะไม่เข้าใจมาตราแต่รู้ว่าวิธีการปฏิบัติตามกฎหมายเป็นอย่างไร ผมว่าทุกคนเข้าใจ” (S4)

“ตอบ เดียวกัน ถ้าเรื่องจริยธรรมทุกคนได้เรียนรู้ตั้งแต่เด็ก มันพวกเนี้ยมันอยู่ในจิตสำนึกของคนไม่ว่า Gen ไหนก็ตาม เพราะฉะนั้นเนี้ยมันเป็นแค่การอัปเดตเพิ่มเติมให้เขาเฉยๆ ไม่จำเป็นต้องสร้างใหม่ทั้งหมด” (S4)

“Process การทำงาน ทำงานได้ ตามขั้นตอนถูกต้องใหม่ เส้นทางการทำงานต้นน้ำยันปลายน้ำให้ถูกต้อง” (S3 )

“พนักงานฝ่ายขายควรมีจริยธรรมสังคมที่มีผู้นำหรือมีแบบอย่างหรือการยึดมั่นในองค์กรมันก็ส่งต่อรุ่นสู่รุ่น ส่วนใหญ่สังคมแบบนี้ถ้าคุณมาแบบไม่ใช่มันก็จะอยู่ไม่ได้ ที่สำคัญคือด้านจริยธรรมของบุคคล” (S5)

“เรื่องของความซื่อตรง สำหรับ Gen Y อาจจะมีโอกาสมากกว่าในเรื่องของความไม่ซื่อตรงไม่ได้ชี้ชัดว่าเป็นทั้งหมด แต่โอกาสที่เป็นไปได้ ก็มีอยู่ระหว่าง Gen X กับ Gen Y Gen Y มีความเสี่ยงมากกว่ารากฐานของความรู้สึกเป็นจริยธรรมมันถูกปลูกฝังรากลึกไม่เท่ากันอาจจะเหมือนต้นไม้ที่มีรากแก้ว Gen Y เป็นรากฝอย” (S2)

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้แบ่งการศึกษาดังกล่าวออกเป็น 2 ระยะ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้ การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และ การวิจัย เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์ (Interview) ดังนั้นผู้วิจัยได้แบ่งการ สรุปผลและการอภิปรายผล ออกเป็น 2 ส่วน ดังมีรายละเอียดดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

##### 1. สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

**ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายขายเงินเนอเรชั่น เอ็กซ์และเงินเนอเรชั่นวายของบริษัทธุรกิจพาณิชย์ที่เป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าประเภท อาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายขาย 3 จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมาคือ ฝ่ายขาย 1 จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 363 คน คิดเป็นร้อยละ 90.8 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 20-40 ปี จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 เมื่อจำแนกตามระดับการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 รองลงมาเป็นผู้บริหาร ระดับกลาง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 87.5 รองลงมาคือ สูงกว่า ปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 คน เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 25,001-40,000 บาท จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาคือ รายได้ ต่อเดือน 40,001-55,000 บาท จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 และเมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมา คือ มีอายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0

**ลักษณะทั่วไปของตัวแปรที่ศึกษา** พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.13 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .74 ตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .48 ตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ พบว่า บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.33 และค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐานเท่ากับ .53 บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.43 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .52 บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.44 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .48 ความมั่นคงทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .64 และบุคลิกภาพด้านสติปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.24 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .57 ตัวแปรเจตคติความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.20 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .40 และเมื่อจำแนกตามตัวแปรตาม พบว่า ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.32 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .49 และเมื่อพิจารณาพฤติกรรมความซื่อตรงออกเป็นรายด้าน พบว่า ความสอดคล้องระหว่างคำพูดกับการกระทำของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.38 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .53 และความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.26 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .52

การตั้งสมมติฐานมีจำนวน 2 ข้อ โดยมีรายละเอียดสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานดังแสดงในตาราง

ตาราง 36 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ลำดับ	สมมติฐานในการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1	ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรม ภายในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และเจตคติความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม มีผลต่อกับความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์และเงินเนอเรชั่นวายภายในองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน บางส่วน
2	ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรม ภายในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และเจตคติความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม สามารถร่วมกันทำนายการเกิดความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์และเงินเนอเรชั่นวายภายในองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน บางส่วน

## 2. สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อ 1** ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และเจตคติความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม มีผลต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวายภายในองค์กร

สมมติฐานนี้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง ประกอบด้วยตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึกหรือการมีจิตสำนึก บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และบุคลิกภาพด้านสติปัญญา) เจตคติความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม และตัวแปรตามคือ ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการใส่ข้อมูลเป็น 2 ชุด ชุดข้อมูลที่ 1 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึกหรือการมีจิตสำนึก บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และบุคลิกภาพด้านสติปัญญา) เจตคติความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม และตัวแปรตามคือ ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม (ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 1.1 – 1.3) และชุดข้อมูลที่ 2 ตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึกหรือการมีจิตสำนึก บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และบุคลิกภาพด้านสติปัญญา) เจตคติความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม และตัวแปรตามคือ ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม (ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 1.4 – 1.6) พบว่า

1.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน ที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว และมีเจตคติความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม แตกต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม พบว่ากลุ่มเจนเนอเรชันวาย มีความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม และความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้นแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว และเจตคติความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาก มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัวมาก และมีเจตคติความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมมาก จะเป็นผู้ที่มีความเชื่อตรงเชิง

พฤติกรรมโดยรวม และ ด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญา จะปฏิบัติตามหลักการ มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะอื่นๆ

1.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้ง โดยรวมและรายด้าน ที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีบุคลิกภาพด้านมโนธรรม บุคลิกภาพด้าน ความสุภาพอ่อนโยน บุคลิกภาพด้านสติปัญญา และมีเจตคติความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม แตกต่าง กันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม พบว่าความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีบุคลิกภาพด้านมโนธรรม บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน บุคลิกภาพด้านสติปัญญา และเจตคติความเชื่อตรงเชิง พฤติกรรม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 ด้าน

1.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวม และรายด้าน ที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และมีเจตคติ ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม แตกต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม พบว่ากลุ่มเจนเนอ เรชั่นเอ็กซ์ มีความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม และพฤติกรรมความเชื่อตรงด้านความสอดคล้อง ระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น แปรปรวนไปตาม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และเจตคติ ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ ที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาก มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มาก และมีเจต คติความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมมาก จะเป็นผู้ที่มีความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม โดยรวมและ ด้านความ สอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น มากกว่า พนักงานที่มีลักษณะอื่นๆ

1.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวม และรายด้าน ที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการ แสดงตัว และมีเจตคติความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม แตกต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม พบว่า กลุ่มรวมและกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย มีความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านความ สอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น แปรปรวน ไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพด้านการแสดงออก หรือการแสดงตัว และเจตคติความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานกลุ่มรวมที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรมาก มีบุคลิกภาพด้านการ แสดงออกหรือการแสดงตัวมาก และมีเจตคติความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมมาก จะเป็นผู้ที่มีความ



ชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้นมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะอื่นๆ สำหรับพนักงานในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย นั้น พบว่าพนักงานที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรมาก มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัวมาก และมีเจตคติความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมมาก จะเป็นผู้ที่มีความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้นมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะอื่นๆ

1.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน ที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มีบุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์และมีเจตคติความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม แตกต่างกันในทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม พบว่า ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และเจตคติความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม

1.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน ที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญา และมีเจตคติความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม แตกต่างกันในทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม พบว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย มีความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคลและด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพด้านสติปัญญา และเจตคติความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรอาจมากหรือน้อย มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญา และเจตคติความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมมาก จะเป็นผู้ที่มีความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล และ ด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้นมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะอื่น ๆ

**สมมติฐานข้อ 2** ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และ เจตคติความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม สามารถร่วมกันทำนายการเกิดความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายภายในองค์กร

สมมติฐานนี้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าอำนาจการทำนายความเชื่อถือตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน คือ ความเชื่อถือตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล และ ความเชื่อถือตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น ด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น โดยใช้ตัวทำนายกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ (ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร) 2 ตัวแปร เข้าทำนายเป็นลำดับที่ 1 ส่วนกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม (บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และบุคลิกภาพด้านสติปัญญา) 5 ตัวแปร เข้าทำนายเป็นลำดับที่ 2 และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติความเชื่อถือตรงเชิงพฤติกรรม) 1 ตัวแปร เข้าทำนายเป็นลำดับที่ 3 พบว่า

2.1 เมื่อใช้ชุดปัจจัยสถานการณ์ 2 ตัวแปรเป็นชุดการทำนายลำดับที่ 1 ในการทำนายความเชื่อถือตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม พบตัวทำนายสำคัญคือ บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ค่าเบต้า = .40) และในกลุ่มย่อย ทำนายเพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มเจนเนอเรชันวาย มีตัวทำนายสำคัญคือบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ค่าเบต้า = .35) หลังจากนั้นนำชุดทำนายลำดับที่ 2 เข้าเพิ่มและควบคุมอิทธิพลของตัวแปรชุดที่ 1 ปรากฏว่า สามารถทำนายความเชื่อถือตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมเพิ่มขึ้น มีตัวทำนายสำคัญคือ บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก (ค่าเบต้า = .25) และในกลุ่มย่อยสามารถทำนายเพิ่มขึ้นในกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ โดยมีตัวทำนายสำคัญคือ บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก (ค่าเบต้า .29) และ ชุดทำนายลำดับที่ 3 สามารถร่วมกันทำนายความเชื่อถือตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมได้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ เจตคติต่อความเชื่อถือตรงเชิงพฤติกรรม (ค่าเบต้า = .21) และในกลุ่มย่อยสามารถทำนายได้เพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มเจนเนอเรชันวาย โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ บุคลิกภาพด้านสติปัญญา (ค่าเบต้า = .22)

2.2 เมื่อใช้ชุดปัจจัยสถานการณ์ 2 ตัวแปรเป็นชุดการทำนายลำดับที่ 1 ในการทำนายความเชื่อถือตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล พบตัวทำนายสำคัญคือ บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ค่าเบต้า = .38) และในกลุ่มย่อยทำนายเพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มเจนเนอเรชันวาย มีตัวทำนายสำคัญคือบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ค่าเบต้า = .33) หลังจากนั้นนำชุดทำนายลำดับที่ 2 เข้าเพิ่มและควบคุมอิทธิพลของตัวแปรชุดที่ 1 ปรากฏว่า สามารถทำนายความเชื่อถือตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล เพิ่มขึ้น มีตัวทำนายสำคัญคือ บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมี

จิตสำนึก (ค่าเบต้า = .25) และในกลุ่มย่อยสามารถทำนายเพิ่มขึ้นในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ โดยมีตัวทำนายสำคัญคือ บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก (ค่าเบต้า = .32) และ ชุดทำนายลำดับที่ 3 สามารถร่วมกันทำนายความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล ได้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก (ค่าเบต้า = .21) และในกลุ่มย่อยสามารถทำนายได้เพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก (ค่าเบต้า = .25)

2.3 เมื่อใช้ชุดปัจจัยสถานการณ์ 2 ตัวแปรเป็นชุดการทำนายลำดับที่ 1 ในการทำนายความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น พบตัวทำนายสำคัญคือ บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ค่าเบต้า = .37) และในกลุ่มย่อย ทำนายเพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย มีตัวทำนายสำคัญคือ บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ค่าเบต้า = .32) หลังจากนั้นนำชุดทำนายลำดับที่ 2 เข้าเพิ่มและควบคุมอิทธิพลของตัวแปรชุดที่ 1 ปรากฏว่า สามารถทำนายความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้นเพิ่มขึ้น มีตัวทำนายสำคัญคือ บุคลิกภาพด้านสติปัญญา (ค่าเบต้า = .22) และในกลุ่มย่อยสามารถทำนายเพิ่มขึ้นในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ โดยมีตัวทำนายสำคัญคือ บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ค่าเบต้า = .28) และ ชุดทำนายลำดับที่ 3 สามารถร่วมกันทำนายความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น ได้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ บุคลิกภาพด้านสติปัญญา (ค่าเบต้า = .21) และในกลุ่มย่อยสามารถทำนายได้เพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ บุคลิกภาพด้านสติปัญญา (ค่าเบต้า = .26)

### สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการพิจารณาแนวทางสำหรับการส่งเสริมความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานฝ่ายขายภายในองค์กร พิจารณาตามลักษณะของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย สามารถสรุปผลการศึกษาวิจัย ได้ดังนี้

1. การสร้างความรู้ความเข้าใจต่อ “ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม” การจัดประสบการณ์ให้บุคคลได้รับเหตุผลใหม่และเหนือกว่าที่เคยเป็น จากการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า พนักงานภายในองค์กรทั้งกลุ่มพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย จะต้องติดต่อประสานงานกับทั้งลูกค้า และเป็นพนักงานส่วนอื่น ๆ ภายในองค์กร ดังนั้นสิ่งสำคัญ

คือพนักงานฝ่ายขายทุกคนจะต้องมีความรู้และความเข้าใจในกฎระเบียบข้อบังคับ จรรยาบรรณในการทำงาน เนื่องจากพนักงานฝ่ายขายจะต้องไปพบลูกค้าในพื้นที่รับผิดชอบ มีการซื้อขายอยู่ตลอด เกี่ยวข้องกับงานเอกสาร การเบิกจ่าย งบประมาณ ยอดขาย ส่วนอีกด้านการทำงานร่วมกับพนักงานภายในองค์กรในระบบเอกสาร และประพฤติ ปฏิบัติตามระเบียบแนวทาง ทั้งระดับหัวหน้างาน ระดับพนักงานด้วยกัน และ ระดับลูกน้อง ดังนั้นพนักงานฝ่ายขายทุกคนจึงต้องมีความรู้และความเข้าใจต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมและสามารถนำไปปฏิบัติในการทำงานให้มีทิศทางและแนวทางในการปฏิบัติเดียวกัน โดยพบข้อแตกต่างระหว่างพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายคือ

- พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ การจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานของฝ่ายขาย การทบทวนแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน การกำหนดจรรยาบรรณในการทำงาน

- พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย การจัดทำเป็นกรณีศึกษา (Case Study) ให้เห็นเป็นตัวอย่างเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจ การยกตัวอย่างจากประสบการณ์ในการทำงานจริงของแต่ละบุคคลประกอบการพิจารณาแก้ไขปัญหาจากเหตุการณ์หรือสถานการณ์จริงจากสิ่งที่เกิดขึ้น

2. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรของพนักงานทุกระดับ (ผู้บริหาร หัวหน้างาน พนักงาน) เป็นการจัดประสบการณ์ให้บุคคลมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและสภาพแวดล้อม จากการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า การสร้างให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง และ การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการทำงานเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม

- พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ การกำหนดบทบาทและรูปแบบของการทำงานที่ชัดเจน สามารถนำข้อมูลหรือประสบการณ์ในการทำงาน การตัดสินใจในกรณีต่างๆ ที่เกิดขึ้นมาส่งต่อผ่านรูปแบบของการประชุมในแต่ละครั้ง การฝึกเผชิญและการแก้ไขปัญหา จะเป็นการช่วยฝึกให้บุคคลได้คิดวิเคราะห์อภิปราย ได้แย้งกัน และตัดสินใจโดยการพิจารณากฎเกณฑ์ กฎระเบียบขององค์กร จรรยาบรรณวิชาชีพ ในหลายองค์ประกอบร่วมกัน

- พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ควรดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนกับ หัวหน้างาน ผู้เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือ ผู้ที่สามารถให้ข้อมูลบางอย่างที่พนักงานเจนเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญหรือให้ความสนใจ ลดช่องว่างระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน

3. การแสดงให้เห็นถึงต้นแบบของการปฏิบัติตัวเพื่อแสดงให้เห็นถึงความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม จากการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพจากการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า เป็นการจัดให้บุคคลได้เห็นเกี่ยวกับบทบาทอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในหลายภาคส่วน ภายใต้บทบาทในการทำงานและการตัดสินใจเชิงจริยธรรม เพื่อให้เห็นความคิดและความรู้สึก ก่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจที่แตกต่างไปจากเดิม ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สำหรับองค์กรซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายขายซึ่งมีความแตกต่างกันระหว่างพนักงานดังนี้

- พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ การแสดงต้นแบบของบุคคลที่ปฏิบัติงานหรือมีภาพลักษณ์ทางด้านจริยธรรมหรือความซื่อตรงเพื่อให้เป็นแรงบันดาลใจในการปฏิบัติตนที่ถูกต้องและเหมาะสม

- พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะเป็น Role Model ให้กับพนักงานในกลุ่มนี้

4. การจัดสถานที่หรือบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นที่เชื่อมโยงสู่การปรับเปลี่ยนความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม จากการศึกษาวิจัย พบว่า การจัดบรรยากาศในการทำงานเชิงจริยธรรมขององค์กรโดยเฉพาะในส่วนของฝ่ายขาย ควรมีการเน้นในเรื่องของการแสดงความคิดเห็น องค์กรจะต้องดำเนินการจัดบรรยากาศโดยการบริหารจัดการด้านจริยธรรมร่วมกับบุคคลอื่น เป็นแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมภายในองค์กรได้ สำหรับพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายมีความแตกต่างกันดังนี้

- พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ เน้นการจัดรูปแบบหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันในแต่ละสถานการณ์ การส่งเสริมบรรยากาศที่เน้นการทำงานร่วมกันในวัยที่ใกล้เคียงกัน

- พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย รูปแบบการทำงานและการปฏิบัติงานเน้นการสร้าง ความท้าทายความสามารถของพนักงานในกลุ่มนี้ ส่งเสริมด้านเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน เพื่อความสะดวก ความรวดเร็ว โดยระบบเทคโนโลยีจะช่วยลดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในเชิงจริยธรรมให้ลดลง ที่สำคัญคือการเน้นบรรยากาศในการทำงานที่ไม่กดดัน เช่น การจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ บรรยากาศไม่เป็นทางการนัก เพื่อกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ปัญหาในการทำงาน การแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม



5. การส่งเสริมความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม การพัฒนาจริยธรรมในด้านการเรียนรู้ทางจิตใจ (Affective Domain) ครอบคลุมในด้านความสนใจ เจตคติ ค่านิยม และ ลักษณะนิสัยของบุคคล จากการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานภายในองค์กรซึ่งมีความแตกต่างกันดังนี้

- พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ การแสดงให้เห็นพนักงานเห็นความสำคัญของการทำงานภายใต้ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม เช่น การมอบรางวัลให้กับคนที่มีความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน

- พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย การชื่นชมในการทำงาน และให้ความสำคัญกับคุณค่าในการทำงานของพนักงานในกลุ่มนี้

แนวทางของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมที่มีความแตกต่างระหว่างพนักงานต่างเจนเนอเรชั่น กล่าวคือ การพัฒนาบุคคลและกิจกรรมเสริมสร้างความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมนั้นจะต้องสอดคล้องเหมาะสมกับการบริหารและการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติของพนักงานฝ่ายขาย ซึ่งมีกระบวนการที่สำคัญที่สามารถดำเนินการในภาพรวม คือ การใช้กิจกรรมหรือโปรแกรมที่มีความหลากหลาย เช่น การอภิปรายให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นทางจริยธรรมที่พบในระหว่างการทำงาน การสื่อสารข้อมูลเพื่อการเสริมสร้างความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมภายในองค์กรฝ่ายขาย โดยการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมการแสดงให้ถึงความสำคัญของการให้ความสำคัญในการบริหารและการขับเคลื่อนองค์กร โดยผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นต้นแบบที่ดีด้านการแสดงออกหรือการปฏิบัติตามแบบแผนจริยธรรม การป้องกันการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ หรือมาตรการในการทำงานของหน่วยงาน โดยการจัดทำคำแนะนำ คู่มือต่าง ๆ สำหรับกิจกรรมภายในองค์กร และคู่มือการปฏิบัติงานขาย การให้รางวัลและยกย่องการแสดงออกของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม เป็นการนำเสนอแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและจากลูกน้อง และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในสร้างพฤติกรรมความซื่อตรงที่เหมาะสม

จากผลการศึกษาวิจัยทั้ง 2 ระยะ ทั้งการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สามารถสรุปความสำคัญของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร ลักษณะของบุคลิกภาพ เจตคติความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ที่ส่งผลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมระหว่างพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ดังนี้

- **พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์** นิยมผู้นำที่มีภาวะผู้นำ สามารถชี้แจงข้อมูลและพร้อมให้คำปรึกษา กำหนดทิศทางของการแก้ไขปัญหา การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ต้องสมดุล เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แשרประสบการณ์ สำหรับ



ลักษณะบุคลิกภาพที่สำคัญคือ บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ นั่นคือ มีความสม่ำเสมอทางด้านอารมณ์ มีความมั่นคง หนักแน่น และไม่หวั่นไหวง่าย มีลักษณะของความสุขุมเยือกเย็น และ บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก คือลักษณะของบุคลิกภาพที่มีความรับผิดชอบ มีความยุติธรรม มีลักษณะที่น่าเชื่อถือได้ ไว้วางใจได้ และสามารถเป็นที่พึ่งพาได้

- **พนักงานเงินเนอเรชั่นวาย** นิยมผู้นำที่มีบทบาทในด้านของการให้คำปรึกษาลดช่องว่างระหว่างหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ การสร้างเสริมการทำงานด้วยเทคโนโลยี มีระบบชัดเจน มีความสนุกสนาน สามารถทำงานได้หลายอย่างพร้อมกัน เน้นการทำให้อุปกรณ์เป็นตัวอย่างเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามและสร้างความเข้าใจผ่านกระบวนการทำงาน โดยลักษณะบุคลิกภาพที่สำคัญคือ บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว ที่มีลักษณะของการชอบเข้าสังคม เปิดเผยตัวตน มีความกระตือรือร้น ตรงไปตรงมา มีลักษณะนิสัยชอบการผจญภัย และ บุคลิกภาพด้านสติปัญญา โดยมีลักษณะของพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเฉลียวฉลาด มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน ยอมรับฟังเหตุผลของบุคคลอื่น และ มองการณ์ไกล

จากผลการศึกษาวิจัยสามารถนำไปสู่แนวทางการส่งเสริมความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมในรูปแบบของการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องเหมาะสมประกอบด้วย

1. การใช้กิจกรรมหรือโปรแกรมการพัฒนาความรู้ เช่น การอภิปรายให้ความความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นทางจริยธรรมที่พบในระหว่างการทำงาน เป็นฝึกให้บุคคลได้คิดวิเคราะห์ อภิปราย โต้แย้งกัน และตัดสินใจโดยการพิจารณากฎเกณฑ์ และการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมแบ่งการฝึกอบรมเป็น 2 ระดับ

- พนักงานเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ ส่วนใหญ่อยู่ระดับหัวหน้างาน เน้นกระบวนการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมภายในองค์กร และการเป็นต้นแบบของความซื่อตรง วิธีการปฏิบัติตนที่เหมาะสม

- พนักงานเงินเนอเรชั่นวาย อยู่ในระดับปฏิบัติการและเป็นพนักงานส่วนใหญ่ขององค์กร เสริมสร้างการฝึกปฏิบัติ การอภิปราย การคิดวิเคราะห์ เน้นกิจกรรม Workshop เพื่อให้เกิดการเรียนรู้

2. การสื่อสารข้อมูลเพื่อการเสริมสร้างความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมภายในองค์กร ฝ่ายขาย โดยการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมเมื่อหัวหน้างานคือผู้สร้างบรรยากาศที่ดีและต้นแบบที่ดีในหน่วยงาน

- พนักงานเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ เน้นในด้านข้อมูล รูปแบบการสื่อสาร การอภิปรายประเด็นการทำงานที่ก่อให้เกิดความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมและร่วมกันพัฒนามองหาแนวทางในการแก้ไขที่สอดคล้องเหมาะสม

- พนักงานเงินเนอเรชั่นวาย รูปแบบของกิจกรรมไม่เป็นทางการนัก เช่น การพบปะกันทุกเช้าก่อนเข้าทำงาน หรือ ในช่วงพักกลางวัน หรือในช่วงการจัดประชุมประจำเดือนของฝ่ายขาย เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานต่อกันแก้ปัญหาในงาน

3. การแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการให้ความสำคัญในการบริหารและการขับเคลื่อนองค์กร โดยผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นต้นแบบที่ดีด้านการแสดงออกหรือการปฏิบัติตนตามแบบแผนจริยธรรม กลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคคลอื่น นั่นคือ หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร

- พนักงานเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ กำหนดรูปแบบของการปฏิบัติ รูปแบบของการบริหารงานด้วยความเชื่อตรงและการบริหารอย่างมีแบบแผนคุณธรรม จริยธรรม

- พนักงานเงินเนอเรชั่นวาย กำหนดรูปแบบของการปฏิบัติตนโดยให้ดูต้นแบบที่ดีและปฏิบัติตามตนแบบ

4. การป้องกันการปฏิบัติงานเพื่อให้ตรงตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ หรือมาตรการในการทำงานของหน่วยงาน

- พนักงานเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ การจัดทำคำแนะนำ คู่มือต่างๆ สำหรับกิจกรรมภายในองค์กร และคู่มือการปฏิบัติงานขาย เช่น การบริการ ขอร้องเรียน การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำเอกสารใบเสร็จ เพื่อเป็นการช่วยในการทำงาน และควบคุมการทำงานของพนักงานในแต่ละระดับเพื่อลดช่องว่างของการทำงานที่ผิดพลาด และ เป็นแนวทางในการทำงานที่ช่วยในการกำจัดอุปสรรค ช่วยการตัดสินใจให้ถูกต้องและเหมาะสม

- พนักงานเงินเนอเรชั่นวาย จะต้องดำเนินการจัดทำเป็นคลิปวิดีโอสั้นๆ ในการแนะนำวิธีการปฏิบัติตัว การจัดทำเอกสาร ที่เข้าใจง่าย

5. การให้รางวัลและยกย่องการแสดงออกของความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม เป็น การนำเสนอแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและจากลูกน้อง และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในสร้างพฤติกรรมความเชื่อตรงที่เหมาะสม

- พนักงานเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ จัดทำเป็น “โล่ห์” หรือ “ใบประกาศเกียรติคุณ” หรือการประเมินผลเพื่อการให้ ผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น โดยรูปแบบดังกล่าวจะต้องแสดงให้เห็นชัดเจนและประกาศให้พนักงานได้รับทราบ

- พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย เน้นการเห็น “คุณค่า” ในการทำงาน พร้อมกับการค้ำยกย่องชมเชยในทันทีพร้อมกับการให้กำลังใจเมื่อปฏิบัติดีและถูกต้องเหมาะสม

## การอภิปรายผลการวิจัย

### การอภิปรายผลการวิจัยเชิงปริมาณ

การศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในด้านสถานการณณ์ ด้านจิตลักษณะ กับจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายภายในองค์กร โดยผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผลดังต่อไปนี้

**สมมุติฐานข้อ 1** ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพห้า องค์ประกอบ และเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม มีผลต่อพฤติกรรมความซื่อตรงของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายภายในองค์กร ในการนำเสนอผลพิจารณาพนักงานเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย สามารถแสดงข้อมูลได้ดังนี้

1.1 ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย 2 ด้าน ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย) พบว่า ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม และความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว และเจตคติความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในด้านของพฤติกรรมนั้นคือ พนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาก และมีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัวมาก พร้อมกับมีเจตคติความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมมาก จะเป็นผู้ที่มีความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมมาก สามารถวิเคราะห์ได้ว่า พนักงานขององค์กรซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย อยู่ในระดับของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน และหัวหน้างานระดับต้น ให้ความสำคัญกับผู้นำภายในองค์กร สอดคล้องกับที่ ศิวารัตน์ ณ ปทุม (2552) ได้ให้แนวคิดไว้เกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นตามมุมมองในเชิงของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กล่าวว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายชอบสิ่งประดิษฐ์ใหม่ มีความภักดีต่ำต่อองค์กร แต่ภักดีกับหัวหน้างานโดยตรง นอกจากนี้พนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัวสูง ส่งผลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมมากนั้น เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาวิจัยของ ศึกษาวิจัยของ Hurtz & Donovan, (2000: 869-879) ศึกษา

งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานที่มีผู้ศึกษาไว้ (Meta-Analysis) เกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานด้านการขายและการจัดการได้ เช่นเดียวกับการศึกษาของ บดินทร์ หาญบุญทอง (2555) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนขององค์การทางพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งพบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกแบบเปิดรับประสบการณ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้ร้อยละ 50.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับบุคคลที่บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือแสดงตัวนั้น มีลักษณะของบุคลิกภาพที่สำคัญคือ มีลักษณะของบุคลิกภาพชอบการผจญภัย ชอบการเข้าสังคม เปิดเผย ช่างพูด ตรงไปตรงมา ชอบเด่น ออกหน้าออกตา โดยบุคลิกภาพดังกล่าวสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่สำคัญในเรื่องของเจตคติที่มีผลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมในระดับมากนั้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ประเชิญ พันธุ์อร่าม (2561) พบว่า เจตคติเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดพฤติกรรมกรทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองคการบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้

1.2 ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย 2 ด้าน ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีบุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน บุคลิกภาพด้านสติปัญญา และมีเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ที่แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย) พบว่าความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก และเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 ด้าน

1.3 ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย 2 ด้าน ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และมีเจตคติความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย) พบว่า ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม และความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักกรนั้นแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และเจตคติความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาก มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มาก และมีเจตคติความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมมาก จะเป็นผู้ที่มีความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม และใน

ด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้นมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะอื่นๆ หากพิจารณาบุคลิกภาพของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ตามการศึกษาของ คิววาร์ตน์ ณ ปทุม (2552) ได้ให้แนวคิดไว้เกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นตามมุมมองในเชิงของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีความต้องการการทำงานที่มีความหลากหลายและโปร่งใส มีความภักดีในงานต่อระดับบริหาร และเข้มแข็งและคนละ (Zemke et al, 2000 อ้างใน ทศนี้ ศรีกิตติศักดิ์ : 2554) กล่าวถึงพนักงานในกลุ่มนี้จะเลือกทำในสิ่งที่ตัวเองคิดว่าใช้หรือถูกต้องโดยใช้เหตุผลหรือยึดประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้ง นั้นจึงแสดงให้เห็นว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ให้ความสำคัญกับการบริหารงานของผู้นำภายในองค์กร ที่สำคัญคือ เจตคติความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ในการศึกษาพบว่า เจตคติมีความสัมพันธ์ในการทำงาน จัดสัด (Judson, อ้างถึงใน สุวจิติวิญญู , 2536) แสดงข้อมูลพฤติกรรมกรรมการแสดงออก ซึ่งเจตคติของบุคคลที่มีต่องานและการบริหารงานขององค์กรมีหลายลักษณะ ในการทำงานนั้นแสดงให้เห็นว่าเจตคติมีผลต่องานและผลการปฏิบัติงาน ซึ่ง คีธ (Keith, 1974) กล่าวถึง เจตคติว่า เป็นปัจจัยที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย 2 ด้าน ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว และมีเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย) พบว่า ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้นแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว และเจตคติความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Victor and Cullen (1988) ในการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานองค์ประกอบของบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 41 ( $R^2 = 41$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของ จริยา สายวารีย์ ภมร แซ่มรักษา ประสพสุข อินทรักษา และ นิตยา ไกรวงค์ (2560) พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ด้านที่มีค่าคะแนนสูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์

1.5 ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย 2 ด้าน ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มีบุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก มี



บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และมีเจตคติความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย) พบว่า ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก และเจตคติความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม

1.6 ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมและด้านย่อย 2 ด้าน ของพนักงานฝ่ายขายที่รับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญา และมีเจตคติความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม (กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย) พบว่า ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคลและด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญา จะปฏิบัติตามหลักการนั้น แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพด้านสติปัญญา และเจตคติความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย สำหรับบุคลิกภาพด้านสติปัญญานั้น มีลักษณะบุคลิกภาพ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ฉลาดมองการณ์ไกล มีเหตุมีผล ซึ่งเป็นลักษณะของบุคลิกภาพที่มีความสอดคล้องกับบุคลิกภาพของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย กล่าวคือ เซมเก้และคณะ (Zemke et al, 2000 อ้างในทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์ : 2554) ให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์และความซื่อตรงเป็นอย่างมาก มีความสามารถในการปรับตัวหรือมีความยืดหยุ่นเป็นจุดแข็งที่สุด มีทัศนคติในการทำงานดี เพื่อให้มองเห็นภาพและเข้าใจ เกี่ยวกับทัศนคติ รูปแบบการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง ที่สำคัญคือ Adeline Jol (2015) พบว่าปัจจัยความซื่อตรงและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อพนักงานภายในองค์กร สภาพแวดล้อม และ ภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคล ซึ่งการแก้ไขปัญหาที่ได้ผลคือ การได้กลับปัญหาทางด้านความซื่อตรงและจริยธรรม เพื่อให้การดำเนินการเกิดประสิทธิภาพภายในองค์กร เป็นการขยายความเสริมในผลการวิจัยสำหรับ ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคลและด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์กับบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร มีบุคลิกภาพด้านสติปัญญา และมีเจตคติความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม เช่นเดียวกับ Ponnu and Tennakoon (2009) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีพฤติกรรมปฏิบัติที่มีความสอดคล้องกันระหว่างการพูดและการปฏิบัติของผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้



**สมมุติฐานข้อ 2** ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และ เจตคติความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม สามารถร่วมกันทำนาย การเกิดความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายภายใน องค์กร

2.1 ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวม เมื่อใช้ชุดปัจจัยสถานการณ์ 2 ตัวแปร เป็นชุดการทำนายลำดับที่ 1 พบตัวทำนายสำคัญคือ บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ค่า เบต้า = .40) และในกลุ่มย่อย ทำนายเพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย มีตัวทำนายสำคัญคือ บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ค่าเบต้า = .35) หลังจากนั้นนำชุดทำนายลำดับที่ 2 เข้า เพิ่มและควบคุมอิทธิพลของตัวแปรชุดที่ 1 ปรากฏว่า สามารถทำนายความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม โดยรวมเพิ่มขึ้น มีตัวทำนายสำคัญคือ บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก (ค่าเบต้า = .25) และในกลุ่มย่อยสามารถทำนายเพิ่มขึ้นในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ โดยมีตัวทำนายสำคัญคือ บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก (ค่าเบต้า = .29) และ ชุดทำนายลำดับที่ 3 สามารถ ร่วมกันทำนายความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมโดยรวมได้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีตัวทำนายที่ สำคัญคือ เจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม (ค่าเบต้า = .21) และในกลุ่มย่อยสามารถทำนาย ได้เพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ บุคลิกภาพด้านสติปัญญา (ค่าเบต้า = .22) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมิธ และ คีออน (Smith & Keon, 1997) พบว่า บรรยากาศเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาบุคลากรในการหมุนเวียนงานของ องค์กร ( $r=.26$ ) บรรยากาศเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร ( $r=.58$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ บุคลิกภาพด้านสติปัญญา ซึ่งลักษณะของ พฤติกรรมของบุคคลที่มีความเฉลียวฉลาด มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน ยอมรับฟัง เหตุผลของบุคคลอื่น และ มองการณ์ไกล ซึ่งคนในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์เล็งเห็นถึงความสำคัญของ การพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันยุคทันสมัย และ เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ได้อย่างดี (Glass, 2007) เช่นเดียวกับที่ เซมเก้และคณะ (Zemke et al, 2000 อ้างถึงในทัศน ศรี กิตติศักดิ์, 2554) ให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์และความเชื่อตรงเป็นอย่างมาก มีความสามารถ ในการปรับตัวหรือมีความยืดหยุ่นเป็นจุดแข็งที่สุด มีทัศนคติในการทำงานดี เพื่อให้มองเห็นภาพ และเข้าใจ

2.2 การทำนายความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล เมื่อใช้ชุดปัจจัยสถานการณ์ 2 ตัวแปรเป็นชุดการทำนายลำดับที่ 1 พบตัวทำนายสำคัญคือ บรรยายากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ค่าเบต้า = .38) และในกลุ่มย่อยทำนายเพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มเจนเนอเรชันวาย มีตัวทำนายสำคัญคือ บรรยายากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ค่าเบต้า = .33) หลังจากนั้นนำชุดทำนายลำดับที่ 2 เข้าเพิ่มและควบคุมอิทธิพลของตัวแปรชุดที่ 1 ปรากฏว่า สามารถทำนายความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล เพิ่มขึ้น มีตัวทำนายสำคัญคือ บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก (ค่าเบต้า = .25) และในกลุ่มย่อยสามารถทำนายเพิ่มขึ้นในกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ โดยมีตัวทำนายสำคัญคือ บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก (ค่าเบต้า = .32) และ ชุดทำนายลำดับที่ 3 สามารถร่วมกันทำนายความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล ได้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก (ค่าเบต้า = .21) และในกลุ่มย่อยสามารถทำนายได้เพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก (ค่าเบต้า = .25) เนื่องจากเจตคติที่เกิดขึ้นเป็นการเกิดขึ้นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ (Shrigley, 1983) เจตคติบางอย่างมีขึ้นเพื่อตอบสนองของความต้องการที่อยากให้ตนเองเป็นที่ยกย่องของสังคม เจตคติเป็นผลรวมของความคิด อารมณ์และพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งต่างๆ และประเด็นที่น่าสนใจที่มีความแตกต่างชัดเจนคือ บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก ตามการศึกษาวิจัยของ Hertz & Donovan, (2000: 869-879) ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานที่มีผู้ศึกษาไว้ (Meta-Analysis) พบว่าองค์ประกอบด้านการมีจิตสำนึก เป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานในทุกอาชีพ

2.3 การทำนายความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น เมื่อใช้ชุดปัจจัยสถานการณ์ 2 ตัวแปรเป็นชุดการทำนายลำดับที่ 1 พบตัวทำนายสำคัญคือ บรรยายากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ค่าเบต้า = .37) และในกลุ่มย่อย ทำนายเพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มเจนเนอเรชันวาย มีตัวทำนายสำคัญคือ บรรยายากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ค่าเบต้า = .32) หลังจากนั้นนำชุดทำนายลำดับที่ 2 เข้าเพิ่มและควบคุมอิทธิพลของตัวแปรชุดที่ 1 ปรากฏว่า สามารถทำนายความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้นเพิ่มขึ้น มีตัวทำนายสำคัญคือ บุคลิกภาพด้านสติปัญญา (ค่าเบต้า = .22) และในกลุ่มย่อยสามารถทำนายเพิ่มขึ้นในกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ โดยมีตัวทำนายสำคัญคือ บรรยายากาศ

เชิงจริยธรรมภายในองค์กร (ค่าเบต้า = .28) และ ชุดทำนายลำดับที่ 3 สามารถร่วมกันทำนายความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมด้านความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญา จะปฏิบัติตามหลักการนั้น ได้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ บุคลิกภาพด้านสติปัญญา (ค่าเบต้า = .21) และในกลุ่มย่อยสามารถทำนายได้เพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ บุคลิกภาพด้านสติปัญญา (ค่าเบต้า = .26) เป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของ Victor and Cullen (1988) ซึ่งทำการศึกษาการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานในกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานจำนวน 872 คน พิจารณาคัดเลือกจากองค์กรต่างๆ จำนวน 4 องค์กร ผลการศึกษาวิจัยในด้านองค์ประกอบของบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 41 ( $R^2 = .41$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### การอภิปรายผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

แนวทางการพัฒนาองค์กรเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายภายในองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยที่พัฒนาไปสู่แนวทางของการพัฒนาความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม ประกอบด้วย

การสร้างความรู้ความเข้าใจต่อ “ความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม” พนักงานฝ่ายขายทุกคนจะต้องมีความรู้และความเข้าใจในกฎระเบียบข้อบังคับ จรรยาบรรณในการทำงานและสามารถนำไปปฏิบัติในการทำงานให้มีทิศทางและแนวทางในการปฏิบัติเดียวกัน เน้นการเสริมสร้างความสำนึกตระหนัก (awareness) ในประเด็นปัญหาทางจริยธรรมที่สำคัญ โดยใช้การสื่อสารอย่างมีเหตุผล เน้นการพัฒนาให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เช่น การจัดทำคำแนะนำ คู่มือต่างๆ กฎระเบียบข้อบังคับ สำหรับกิจกรรมภายในองค์กร เช่น การบริการ ข้อร้องเรียน การจัดซื้อจัดจ้าง การใช้ อินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นการช่วยในการทำงาน และควบคุมการทำงาน เป็นต้น ซึ่งมีความแตกต่างกัน พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ส่วนใหญ่อยู่ระดับหัวหน้างาน เน้นกระบวนการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมภายในองค์กร และ การเป็นต้นแบบของความเชื่อตรงวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม และ พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย อยู่ในระดับปฏิบัติการและเป็นพนักงานส่วนใหญ่ขององค์กร เสริมสร้างการฝึกปฏิบัติ การอภิปราย การคิดวิเคราะห์ เน้นกิจกรรม Workshop เพื่อให้เกิดการเรียนรู้

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรของพนักงานทุกระดับ (ผู้บริหาร หัวหน้างาน พนักงาน) การสร้างให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ เช่น การพูดคุยอภิปราย หรือ การแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนกับ หัวหน้างาน ผู้เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือ ผู้ที่สามารถ

ให้ข้อมูล รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร ซึ่ง Northouse (2003) ได้ศึกษา คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่จำเป็น พบว่าผู้นำโดยทั่วไปจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นการสร้างความศรัทธา เชื่อมั่น เป็นพลังในการผลักดันให้บุคลากรทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นเลิศและเป็นแบบอย่างที่ดี และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Trevino et al., (2000) พบว่า ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญที่จะสื่อสารเกี่ยวกับจริยธรรมและค่านิยมให้กับบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง การกำหนดกฎระเบียบทางวินัย และจัดการกับผู้ที่ละเมิดกฎทุกระดับ ตลอดจนการสื่อสารต่อเนื่องเกี่ยวกับจริยธรรมและค่านิยมกับบุคลากร ที่สำคัญคือ “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” เป็นการแสดงออกแห่งความประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมถูกต้องตามธรรมเนียมขององค์กรรวมทั้งการปฏิบัติของบุคคลและระหว่างบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กัน หมายรวมถึงการส่งเสริมความประพฤติปฏิบัติดังกล่าวไปสู่ผู้ตามผ่านการสื่อสารสองทาง การเสริมสร้างอุปนิสัยจริยธรรมให้แข็งแกร่ง และการตัดสินใจ การแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมตามธรรมเนียมขององค์กรประเพณี หรือแบบแผน หรือมาตรฐานของสังคม Brown, Treviño, & Harrison, อ้างถึงใน สุรัตน์ ไชยชมพู (2557)

แนวทางในฝึกเผชิญและแก้ไขกับความขัดแย้งเชิงจริยธรรม เป็นการช่วยฝึกให้บุคคลได้คิดวิเคราะห์อภิปรายโต้แย้งกัน และตัดสินใจโดยการพิจารณาทุกแง่มุม ในหลายองค์ประกอบร่วมกัน ทำให้เกิดความเข้าใจและนำไปสู่การแก้ปัญหา โดยกระบวนการของการแก้ไขปัญหาเกิดจากสติปัญญา สอดคล้องกับ ทฤษฎีทางสติปัญญา (Cognitive Theory) จากการศึกษาของเพียเจต์ (Piaget) เชื่อว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ทุกคนมีความพร้อมที่จะมีปฏิสัมพันธ์และปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม องค์ประกอบสำคัญหนึ่งจาก 4 องค์ประกอบหลักของทฤษฎีคือ คือการเสริมพัฒนาการทางสติปัญญา ประสบการณ์ (experience) ประสบการณ์เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาด้านสติปัญญา เพราะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทุกครั้งที่คุณคนมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งประสบการณ์ที่เกิดจากการมี ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติและประสบการณ์เกี่ยวกับการคิดหาเหตุผลและทางคณิตศาสตร์ ซึ่งสามารถนำมาใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

การแสดงให้เห็นถึงต้นแบบของการปฏิบัติตัวเพื่อแสดงให้เห็นถึงความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม เป็นการจัดให้บุคคลได้เห็นเกี่ยวกับบทบาทอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในหลายภาคส่วน ภายใต้บทบาทในการทำงานและการตัดสินใจเชิงจริยธรรม เพื่อให้เห็นความคิดและความรู้สึก ก่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจที่แตกต่างไปจากเดิม ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานเป็นต้นแบบที่ดีของการปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ซึ่ง Ponnu and Tennakoon (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีพฤติกรรมปฏิบัติที่มีความ

สอดคล้องกันระหว่างการพูดและการปฏิบัติของผู้นำ ดังนั้นเขาจึงจะเป็นผู้ได้รับความไว้วางใจ โดยเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมของผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะมีผลดีต่อความรับผิดชอบของพนักงานที่มีต่อองค์กร และความเชื่อถือในตัวผู้นำ และ สอดคล้องกับการศึกษาของ Dawn (2007) กล่าวถึง การมีความเชื่อตรง ก่อให้เกิดความเชื่อและศรัทธา คือ ผู้นำต้องเชื่อในตัวผู้นำ และคนที่อยู่ด้วย เพราะว่า ความเชื่อตรงของผู้นำเป็นจริยธรรมที่สำคัญทำให้เกิดความไว้วางใจ เกิดความเคารพและจะปฏิบัติตาม ซึ่งจะเห็นภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความเชื่อตรงในเชิงพฤติกรรม ความฉลาดทางจริยธรรมมีความสำคัญต่อภาคธุรกิจ สอดคล้องกับที่ Lennick และ Kiel (2005) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางจริยธรรมที่เข้มแข็งจะทำให้ธุรกิจ ได้รับความเชื่อถือ และ ประสบผลสำเร็จได้นั้นควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม (Integrity)

การจัดสถานที่หรือบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นที่เชื่อมโยงสู่การปรับเปลี่ยนความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม เนื่องจากบรรยากาศมีส่วนช่วยในการพัฒนาจริยธรรม บรรยากาศทางจริยธรรมภายในองค์กร (ethical climate in organization) ว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กร เจริญก้าวหน้าบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันด้วยความสุข ความสบายใจ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน แก้ปัญหา และฝ่าฟันอุปสรรคไปด้วยกัน บรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กรเป็นเสมือน “จิตวิญญาณ” สอดคล้องกับแนวคิดรูปแบบของทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ในสาเหตุด้านสถานการณ์ (Situational factors) ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวบุคคล ไม่ว่าจะ เป็นสิ่งมีชีวิต เช่น พ่อแม่ ครู เพื่อน หัวหน้า เป็นต้น หรือ เป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิต เช่น อากาศ อุณหภูมิ เป็นต้น ต่างมีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคล ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ สถานการณ์ที่เอื้ออำนวยให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่น่าปรารถนา เป็นสิ่งรอบตัวที่ช่วยสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมหนึ่งๆ เช่น สถานการณ์ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนและใส่ใจเหตุผลมาก การเห็นแบบอย่างที่เหมาะสมมาก เป็นต้น และสถานการณ์ที่ขัดขวางไม่ให้เกิดพฤติกรรมที่น่าปรารถนา เป็นอุปสรรคมิให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหนึ่งๆได้ เช่น ภาระงานหนักเกินไป การถูกลดโทษ เป็นต้น ดังนั้นแนวทางสำคัญของการพัฒนาพนักงานภายในองค์กร จึงมีความจำเป็นสำคัญในการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นทางด้านความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม

การส่งเสริมความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม โดยเน้นทางด้านเจตคติต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม เป็นการพัฒนาจริยธรรมในด้านการเรียนรู้ทางจิตใจ (Affective Domain) ครอบคลุมใน ด้านความสนใจ เจตคติ ค่านิยม และ ลักษณะนิสัยของบุคคล จากการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานภายในองค์กร ซึ่งเป็น พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย (Gen Y) เป็นพนักงานที่ให้ความสำคัญในด้าน



ของการให้คุณค่าในการทำงาน และ พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Gen X) นิยมในเรื่องการแสดงให้เห็นพนักงานภายในรูปแบบของมอบรางวัล และการชื่นชมในการทำงาน จากคุณลักษณะสำคัญของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย (Haserot, 2004) โดยคุณลักษณะสำคัญของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์คือ ต้องการได้รับการยกย่อง (Crave Respect) และสำหรับเจนเนอเรชั่นวายมีคาดหวังว่าจะได้รับปฏิบัติดี (Expect to be Treated Well)

การเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรเพื่อส่งผลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม คือ ภาวะผู้นำที่จะเป็นแบบอย่างในการประพฤติ การแสดงออกของพฤติกรรม ให้เป็นแบบอย่างและการพัฒนาความรู้ ร่วมทั้งการส่งเสริมบรรยากาศภายในองค์กร การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น การให้รางวัลในรูปแบบต่างๆ และการสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เช่น คู่มือการทำงานของฝ่ายขาย การจัดทำเอกสารเพื่อการจัดทำเอกสารที่ถูกต้อง แนวคำถาม – คำตอบ ประกอบการตัดสินใจในการทำงาน กับพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย ที่เป็นบุคลิกภาพเฉพาะของแต่ละเจนเนอเรชั่น รวมทั้งการเสริมสร้างเจตคติเกี่ยวกับความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมในด้านความรู้ การอบรม ที่ส่งผลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะจากงานวิจัยออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. พนักงานเจนเนอเรชั่นวายนั้น พบตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ประกอบด้วย บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว บุคลิกภาพด้านสติปัญญา บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร และ เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นต้องนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาพนักงานฝ่ายขายในระดับปฏิบัติการ โดยฝ่ายพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร การจัดฝึกอบรมในด้านกาให้ความรู้ที่เน้นกระบวนการฝึกปฏิบัติมากกว่าเน้นทางด้านทฤษฎี เพื่อให้พนักงานมีความรู้และความเข้าใจในกฎระเบียบข้อบังคับจรรยาบรรณในการทำงานและสามารถนำไปปฏิบัติในการทำงานให้มีทิศทางและแนวทางในการปฏิบัติเดียวกัน

ในส่วนของการเสริมสร้างบุคลิกภาพด้านสติปัญญาเน้นความสำคัญในนำไปใช้เพื่อการพัฒนาพนักงานฝ่ายขาย โดยฝ่ายงานต่าง ๆ ที่ดูแลกลุ่มย่อยของพนักงานขายในแต่ละภูมิภาคควรมีการจัดฝึกอบรมด้วยการให้พนักงานได้เผชิญกับปัญหาความขัดแย้งเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นการช่วยฝึกให้บุคคลได้คิดวิเคราะห์หรืออภิปรายโต้แย้งกัน และตัดสินใจโดยการพิจารณากฎเกณฑ์ใน



หลายองค์ประกอบร่วมกัน ทำให้เกิดความเข้าใจและนำไปสู่การแก้ปัญหา โดยกระบวนการของการแก้ไขปัญหาเกิดจากสติปัญญา ประสบการณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาด้านสติปัญญา เพราะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทุกครั้งที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งประสบการณ์ที่เกิดจากการมี ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติและประสบการณ์เกี่ยวกับการคิดหาเหตุผล

เนื่องจากเจตคติที่เกิดขึ้นเป็นการเกิดขึ้นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ เจตคติเป็นผลรวมของความคิด อารมณ์และพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งต่างๆ ดังนั้นฝ่ายพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร ควรนำผลการวิจัยดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาพนักงานฝ่ายขายในกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม เช่นในการจัดประชุม ควรเปิดโอกาสให้พนักงานขายได้พูดอภิปราย หรือ ให้มีการแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนกับหัวหน้างาน ผู้เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมทั้งการที่ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญที่จะสื่อสารเกี่ยวกับจริยธรรมและค่านิยมให้กับบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และ กำหนดกฎระเบียบทางวินัยและจัดการกับผู้ที่ละเมิดกฎทุกระดับ ตลอดจนการสื่อสารต่อเนื่องเกี่ยวกับจริยธรรมและค่านิยมกับบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้พนักงานได้รับประสบการณ์ที่ดี ที่เกิดจากการเรียนรู้ในตัวตนแบบ

2. พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมคือ บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก และ บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และ บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร ดังนั้น สำหรับพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย จึงเป็นเน้นการเสริมสร้างความสำนึกตระหนัก ในประเด็นปัญหาทางจริยธรรมที่สำคัญ โดยใช้การสื่อสารอย่างมีเหตุผล เน้นการพัฒนาให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เช่น การจัดทำคำแนะนำ คู่มือต่างๆ กฎระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น ที่สำคัญในประเด็นเรื่องของบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรจะเน้นในด้านข้อมูล รูปแบบการสื่อสาร การอภิปรายประเด็นการทำงานที่ก่อให้เกิดความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมและร่วมกันพัฒนามองหาแนวทางในการแก้ไขที่สอดคล้องเหมาะสม สำหรับตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความสำคัญและเน้นหลักสูตรเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้วยการตั้งประสบการณ์ ทักษะการตัดสินใจ และ รูปแบบของการบริหารงานมาใช้เป็นกรณีศึกษา

## ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการวิจัยในส่วนของแนวคิดความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ที่มีการศึกษาในหน่วยงานภาคเอกชน ยังไม่มีการศึกษาแพร่หลายมากนัก ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ความซื่อตรงในการทำงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เพื่อให้การ

เป็นองค์กรที่มีคุณธรรมและจริยธรรม ลดปัญหาในด้านการทุจริต มีความโปร่งใสในการทำงาน ส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี ดังนั้น การศึกษาวิจัยในหัวข้อดังกล่าว ควรมีการดำเนินการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยการขยายผลไปยังประชากรในกลุ่มงานฝ่ายอื่นขององค์กร หรือ หน่วยงานเครือข่าย ซึ่งมีกระจายอยู่ทั่วประเทศ ทุกภูมิภาค รวมทั้งการขยายผลไปยังกลุ่มอาชีพอื่น

2. จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม บรรยากาศเชิงจริยธรรม ภายในองค์กรมีผลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ดังนั้นในงานวิจัยต่อไป ควรมีการศึกษาตัวแปรสาเหตุอื่นๆ เพิ่มเติม น่าจะมีตัวแปรอื่นที่ยังสามารถอธิบายความแปรปรวนที่ส่งผลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม อาทิเช่น วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นต้น

### ข้อจำกัดการวิจัย

จำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายขายภายในองค์กรเป็นพนักงานในกลุ่มเงินเนอเรชั่น เอ็กซ์มีสัดส่วนจำนวนน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนกับกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย

## บรรณานุกรม

- Adeline, J. (2015). *Integrity and ethics and its effect on employees in organization*.  
Malaysia: University Malaysia Sarawak.
- Akaraborworn, C. A. (2006). *HRD Role in Thailand, Tao 2000 BKK*.
- Allport, G. W. (1960). *Persanality: A Psychology Interpretation*. New York: Henry Holt.
- Amena, S., & Azhar, S. M. (2013). Integrity and Trust: The Defining Principles of Great Workplaces. *Journal of Management Research*, 5(4), 164-175.
- Anderson, L. W, & Krathwohl, D. R. (2001). *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. New York: Longman.
- Arnold, J., Robertson, I., & Cooper, C. (1995). *Work Psychology: Understanding Human Behavior in the Workplace*. London: FT Pitman.
- Avolio, B. (1999). *Full leadership development: Building the vital forces in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Barnard, A., Schurink, W., & Beer, M. D. (2008). A Conceptual Framework of Integrity. *South African Journal of Industrial Psychology*, 34(2), 40-49.
- Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of educational objectives handbook 1: Cognitive*. New York: David Mckay.
- Bollen, A. K. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. New York: John Wiley & Sons.
- Borgatta, E. F. (1964). The structure of personality characteristics. *Behavioral Science*, 9(1), 8-17.
- Botwin, M., & Buss, D. M. (1989). Structure of Act-Report Data: Is the Five-Factor Model of

- Personality Recaptured?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(6), 988-1001.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. (2005, July). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organization Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006). Ethical Leadership: A Review and Future Directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Cattell, R. B. (1977). *Handbook of modern personality theory*. New York: McGraw Hill.
- Cattell, R. B. (1943). The description of personality: Basic traits resolved into clusters. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38(4): 476-506.
- Cohen, D. V. (1995). Creating Ethical Work Climates: A Socioeconomic Perspective. *The Journal of Socio-Economics*, 24(2), 317-343.
- Conley, J. J. (1985). Longitudinal stability of personality traits: A multitraitmultimethod multioccasion analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 1266-1282.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory and NEO Five Factor Inventory Professional Manual*. Odessa FL: Psychological Assessment Resources.
- Dawn, H. (2007). *10 Commandment of ethical leadership: The secret to becoming a trusted and respected leader*. Retrieved from <http://www.dawnfrail.com/wp-content/uploads/2012/07/Ten-Commandments-of-Ethical-Leadership.pdf>
- De Hoogh, Annebel. H. B., & Den Hartog, Deanne N. (2008, June). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *Leadership*

*Quarterly*, 19(3), 297-311.

Denison, D. R. & Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of a Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6(2): 204-233.

Digman, J. M. (1988). *Classical theories of Trait organization and the Big Five Factors of Personality*. Presented at Annu. Meet. AM Psychol. Assoc., Atlanta.

Digman, J. M. (1989). Five Robust Trait Dimensions: Development, Stability and Utility. *Journal of Personality. Duke University*, 2(57): 195-214.

Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the Five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.

Digman, J. M., & Takemoto-Chock, N. K. (1981). Factors in the natural language of personality: Reanalysis and comparison of six major studies. *Multivariate Behavioral Research*, 16(2), 149-170.

Dufresne, P., & McKenzie, A. S. (2009). A Culture of Ethical Leadership. *Principal Leadership*, 10(2): 36.

Eysenck, H. J. (1970). *The structure of human personality*. London: Methuen.

Fiske, D. W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality. *Social Psychology*, 44(3), 329-344.

Freeman, R. E. & Stewart, L. (2006) *Developing Ethical Leadership, A Bridge Paper of Business Roundtable Institute for Corporate Ethics*. Retrieved from <http://www.corporateethics.org>.

Gardner, W. L. (2003). Perceptions of Leader Charisma, Effectiveness, and Integrity. *Management Communication Quarterly*, 16(4), 502-527.

George, B. (2003). *Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and*

*Reference.* Boston: Pearson.

- Gini, A. (1998). Moral leadership and business ethics. In J. B. Ciulla (Ed.), *Ethics, the heart of leadership*. Westport, CT: Quorum Books.
- Glass, A. (2007). Understanding generation differences for competitive success. *Industrial and commercial training*, 2, 98-103.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Grace, J. (2009). Essential Skills of Evidence-based Practice: Strength of Evidence, *Journal of Nursing Science*, 27(2), 8-13.
- Guilford, J. P. (1959). *Fundamental Statistics in Psychology and Education*. New York: McGraw-Hill.
- Gursoy, M., & Chi. (2008). Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 448-458.
- Hair, J. F. et al. (2010). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Haserot, P. E. (2004). *Another look at how Gen X and Gen Y Giffer, IOMA's. Report on Compensation and Benefits for Law Offices*.
- Hosmer, L. T. (1995). Trust: The Connecting Link between Organizational Theory and Philosophical Ethics. *The Academy of Management Review*, 20(2), 379-403.
- Humphrey, B. & Stokes, J. (2000). *The 21st century supervisor*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.
- Hurst, J. L. & Good, L. K. (2009). Generation Y and career choice: The impact of retail career perceptions, expectations and entitlement perceptions. *Career Development International*, 14(6), 570-593.



- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and Job Performance The Big Five Revisited. *Journal of Applied Psychology, 85*(6), 869-879.
- Jerry, P. E. (1991). *Introduction to Personality*. English: Harpercollins College Div.
- Joseph, J., & Deshpande, S. P. (1997). The impact of ethical climate on job satisfaction of nurse. *Health Care Management Review, 22*(1) ,76-81.
- Josephson Institute of Ethics. (2009). *Ethical leadership outcomes student leader learning outcomes (SLLO) project*. Retrieved from <http://slllo.tamu.edu/rubrics>.
- Keith, D. (1974). *Human Behavior at work*. New York: McGraw Hill.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford.
- Kohlberg, L. (1976). Moral stages and moralization: The cognitive development approach. In T. Liekone (Ed.). *Moral development and behavior: Theory, research and social issues*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Lashway, L. (2003). *Role of the School Leader*. ERIC: University of Oregon.
- Lennick, D., & Kiel, F. (2005). *Moral Intelligence: Enhancing Business Performance and Leadership success*. Upper Saddle River NJ: Prentice Education Wharton School Publishing.
- Lewin, K., & Lippitt, R. (1938). *An experimental approach to the study of autocracy and democracy: a preliminary note*. *Sociometry, 1*, 292-300.
- Lyons, S. T. (2003). *An Exploration of General Values in Life and at Work*. (Doctoral dissertation), Carleton University, Ottawa, Canada.
- Macky, K., Gardner, D., & Forsyth, S. (2008). Generational differences at work: introduction and overview. *Journal of Managerial Psychology, 23*(8), 857-861.
- Mannheim, K. (1952). The problem of Generation, In Kecskemeti, P. (ed.), *Essays on the Sociology of Knowledge*. London: Routledge & Kegan Paul.

Masgoret, A. M., Gradner, R. C. (2003). Attitudes, Motivation, and Second Language Learning: A Meta-Analysis of Studies Conducted by Gardner and Associates. *Language Learning*, 53(1), 123-163.

McGuire, W. J. (1985). "Feeling and Knowing, Attitude and Attitude Change". In G. Lindzey & Elliot Aronson (Eds.), *The Handbook of Social Psychology*. Reading: Addison-Wesley Publishing Company.

Merton, R. K. (1957). *Social Theory and Social Structure*. Glencoe Illinois: Free Press.

Mowbray, C. T. et al. (2009, April). Campus mental health services: recommendations for change" *American Journal of Orthopsychiatry*, 76(2), 226-237.

Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583.

Northouse, P. G. (2003). *Leadership Theory and Practice*. Western Michigan University: SAGE Publications.

Olson, P. D., & Boker, D. W. (1995). Strategy process-content interaction: Effects on growth performance in small, start up firms. *Journal of Small Business Management*, 34-44.

Piaget, J. (1960). *The Moral Judgement of the Child*. Illinois: The Free Press.

Piccolo, R. F. et al. (2010). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 259-278.

Pickett. (2001). Understanding Ethical Leadership. *Journal of American Society of Business and Behavioral Sciences*, 1(1).

Ponnu, C. H., & Tennakoon, G. (2009). The Association between Ethical Leadership and Employee Outcomes - the Malaysian Case. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. 14.

- Qualls, W. J., & Puto, C. P. (1989). Organizational Climate and Decision Framing: An Integrated Approach to Analyzing Industrial Buying Decisions. *Journal of Marketing Research*, 26(2), 179-192.
- Resick, C. J. et al. (2006). Across-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 63(4), 345-359.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Schein, E. H. (1999). *The Corporate Culture Survival Guide: Sense and Nonsense about Culture Change*. California: Jossey-Bass.
- Schneider, B., & Rentsch, J. (1988), Managing climates and cultures: A futures perspective. In Hage, J. (Ed.). *Futures of organizations*. Lexington Books: Lexington, MA.
- Sharma, A. N. (2002). *Ethical leadership in schools*. Retrieved from [https://classshares.student.usp.ac.fj/Ed491/R7%20Ethical%20leadership%20in%20schools%20\(IOE%20seminar\).doc](https://classshares.student.usp.ac.fj/Ed491/R7%20Ethical%20leadership%20in%20schools%20(IOE%20seminar).doc).
- Shrigley, R. L. (1983). The attitude concept and science teaching. *Science Education*, 67(4), 425-442.
- Simons, T. L. (1999). *Behavioral integrity as a critical ingredient for transformational leadership*. Retrieved from <http://scholarship.sha.cornell.edu/articles/717>
- Simons, T. L. et al. (2007). *Racial differences in sensitivity to behavioral integrity: attitudinal consequences, in-group effects, and "trickle down" among Black and non-Black employees*. Retrieved from <https://scholarship.sha.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1720&con>

text=articles

- Simons, T. L., Tomlinson, E. C., & Leroy, H. (2011). *Research on behavioral integrity: A promising construct for positive organizational*. Retrieve from <https://pdfs.semanticscholar.org/199a/ceea428da501bdd8b59a315b0e6dac3449b7.pdf>
- Simons, T., & McLean, P. (2000). *The sequential impact of behavioral integrity on trust, commitment, discretionary service behavior, customer satisfaction, and profitability*. Annual meeting of the Academy of the Management, Canada, Toronto.
- Smith, G. M. (1967). Usefulness of peer ratings of personality in educational research. *Educational and Psychological Measurement, 27*, 967-984.
- Smith, R. L., & Keon, T. L. (1997). Ethical Climate as a factor in the development of Person organization. *Journal of Business Ethic, 16*(11), 1095-1105.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hall Book Company.
- Strauss, W., & Howe, N. (1992). *Generations*. New York: Quill.
- Takotoshi, I. (2003). *Generativity as Social Responsibility: The role of Generations in Social Continuity and Change* (chap.6). Washington, DC: American Psychological Association.
- Tony, S. et al. (2008). The Importance of Behavioral Integrity in a Multicultural Workplace. *Cornell Hospitality Report, 8*(17), 6-16.
- Toor, Shamas-ur-Rehman., & Ofori, G. (2009). Ethical leadership: Examining the relationship with full Range Leadership Model, Employee outcomes and Organizational Culture. *Journal of Business Ethics, 90*(4), 533-547.
- Treviño, L. K., Hartman, L. P., & Brown, M. (2000). Moral person and moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership. *California Management*

*Review*, 42(4), 128-142.

Treviño, L., Klebe, B. M., & Hartman, L. P. (2003). A Qualitative Investigation of Perceived Executive Ethical Leadership: Perceptions from Inside and Outside the Executive Suite, *Human Relation*, 56(1), 5-37.

Tupes, E. C., & Christal, R. E. (1961). Recurrent personality factors based on trait ratings. *J Per*, 60(2), 225-251.

Twaddle, A. C. (1981). *Sickness behaviors and the sick role*. Massachusetts: ScheuKmass publishing.

Victor, B., & Cullen, J. (1988). *The Organizational Bases of Ethical Work Climates*. Administrative: Science Quarterly.

Victor, B., & Cullen, J. (1990). A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations. In W. C. Frederick, & L. E. Preston, (Eds.). *Business Ethics: Research Issues and Empirical Studies*.

Victor, B., & Cullen, J. B. (1987). A Theory and measure of ethical climate in organizations. In W.C.Frederick (ed.). *Business ethics: Research issues and empirical studies*. Greenwich: JAI Press.

Walsh, W. B., Craik, K. H., & Price, R. H. (2000). Person-environment psychology. Mahwah, Webb, E. (1915). *Character and Intelligence. An Attempt at an Exact Study of Character. Source*. London: Cambridge University Press.

Wong, M. et al. (2008). Generational differences in personality and motivation: Do they exist and what are the implications for the workplace?. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 878-90.

Wyld, D. C., & Jones, C. A. (1997). The importance of context: The ethical work climate construct and model of ethical decision making-An agenda for Research. *Journal of Business Ethics*, 16(4): 465-472.

Yukl, G. (1998). *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Zemke, R., Raines, C., & Filipzak, B. (2000). *Generation at work: Management the clash of veterans, boomers, Xers, and nexters in your workplace*. New York: AMACOM.

กนกอร สมปราชาญ์. (2546). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership)*. ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.

กมลรัตน์ หล้าสูงวงศ์. (2528). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศรีเดชา.

กรกช วิชัย. (2551). *การพัฒนาแบบทดสอบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ ความเมตตาากรุณา และความยุติธรรมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 (ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2523). *แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย*. กรุงเทพฯ: ศาสนา.

กรุงเทพมหานคร, ศูนย์สาธารณประโยชน์และประชาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) และมูลนิธิองค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย. (2557). *รวมพลังเยาวชนโตไปไม่โกง*. สืบค้นจาก <https://www.ryt9.com/s/prg/1926387>

กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2530). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: นิยมวิทยา.

กังสดาล เขาวนัฒนกุล. (2558). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของระดับของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

กীরติ บุญเจือ. (2542). *จริยศาสตร์สำหรับผู้เริ่มเรียน*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ขัตติยา กรรณสูต. (2547). *คุณธรรมพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.

คณิง ตรงต่อกิจ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต คณะทันตแพทยศาสตร์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

จรรยา สายวารี และคณะ. (2560). *บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์*. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 9(2), 52-64.



- จินตนา พลอยภัทรภิญโญ. (2554). *ปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- จิรพัฒน์ ศิริวิรักษ์. (2555). *ลักษณะสถานการณ์ในโรงเรียน ครอบครัวและจิตพอเพียงที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมความรับผิดชอบของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น* (ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ชญญา ลีศัตร์พ่าย. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ* สังกัด กรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล (ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ชาย โพธิ์สีดา. (2549). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์ พริ้นติ้ง.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). *ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541). *รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) เพื่อการวิจัย สาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์*. วารสารทันตภิบาล, 10(2), 105.108.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2550, ตุลาคม). *รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactional model) และ แนวทางการตั้งสมมติฐานในการวิจัยสาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์ในประเทศไทย*. วารสาร พัฒนาสังคม, 9(1), 85-117.
- ดารารัตน์ เข็มจระ. (2554). *ความท้าทายใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้นจาก [http://gotoknow.org /blog/dararakh7/274004](http://gotoknow.org/blog/dararakh7/274004).
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2551). *เงินเนอเรชั่นวายกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล*. จุฬาลงกรณ์วารสาร, 20(80), 32-52.
- ทัศน์ ศิริกิตติศักดิ์. (2554). *เงินเนอเรชั่นในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และปัจจัยจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ทิพนพร เกื้อเกตุ. (2558). *ปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิ*

บาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคกลาง (ปริญญาณิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ทศนา แคมมณี. (2546). การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เสริมสิน พรี่เพรส ซิสเต็ม.

ธนพล เตียสุวรรณ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเป็นส่วนหนึ่งกับงานการรับรู้บรรยากาศองค์การ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่างๆ. วารสารบริหารธุรกิจ, 36(138), 40-62.

ธานินทร์ กรัยวิเชียร. (2552). หลักนิติธรรม. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

นิตยา พูลทอง. (2537). การศึกษาวิธีการที่ครูใช้ในการปรับพฤติกรรมของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 7 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

บดินทร์ หาญบุญทรง. (2555). ปัจจัยส่วนบุคคลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนขององค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ประเชิญ พันธุ์ร่าม. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตาม หลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.

ปวลัย วรสุด. (2547). การศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ของโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร (ปริญญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์. (2558). *โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทุกระดับของตัวแปรเชิงสาเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงานในองค์กรมหาชน (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต)*, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *ความหมาย*. สืบค้นจาก <http://rirs3.royin.go.th/dictionary.asp>.

พัชรี สุภัทรศักดิ์ดา. (2547). *การประมาณค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสำคัญ (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต)*, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

มูลนิธิองค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย. (2560). *ดัชนีวัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประจำปี พ.ศ. 2560 (Corruption Perceptions Index 2017) “ผลคะแนนภาพลักษณ์คอร์รัปชันโลกประจำปี พ.ศ. 2560 คะแนนไทยเพิ่มจาก 35 เป็น 37 อันดับขยับมาที่ 96 จาก 101 ใน 180 ประเทศ*. สืบค้นจาก <https://thaipublica.org/2018/02/corruption-perception-index-2017>.

ยุทธนา ไชยจุฑกุล (2552). *ความเที่ยงตรงเชิงพฤติกรรม: เอกสารประกอบการสอนวิชา วป. 722: ผู้นำสมาชิกและการพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2554). *เอกสารประกอบการบรรยาย ทฤษฎีและการจัดการองค์การ: จากแง่มุมทางจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัตนะ บัวสนธ์ . (2546). *คอร์รัปชันในวงการศึกษาของไทย: กรณีศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง*. วารสารมหาวิทยาลัยนเรศวร: วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 11(2), 75-92.

ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

วิทย์ เที่ยงบูรณธรรม. (2536). *พจนานุกรมไทย-ไทย*. สืบค้นจาก <http://board.dserver.org/easydharma/00000210.html>.

วิมลรักษ์ ศานติธรรม. (2556). เอกสารข่าวสารงานวิจัยและพัฒนา. *สถาบันพระปกเกล้า*, 12(127).

วีรวิท คงศักดิ์. (2552). *แผนพัฒนาความซื่อตรงแห่งชาติมาเลเซีย*. โพลสตูเดย์ วันที่ 19 ตุลาคม 2552.

วีรวิท คงศักดิ์. (2553). การเสริมสร้างธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต. *วารสารวิชาการ ป.ป.ช.*, 3(1).

ศรีเรื่อน แก้วกวาง. (2551). *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้ เข้า รู้ เรา)* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.

ศักดิ์ สุนทรเสถียร. (2531). *เจตคติ*. กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนา.

ศิวาร์ตน์ ณ ปทุม. (2552). *การสรรหาบุคลากรเจเนวาย*. กรุงเทพฯ: Make Money.

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ร่วมกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2558). *รายงานการศึกษาภาพลักษณ์สังคมไทยและต่างประเทศ. โครงการวิจัยการพัฒนาด้านนี้ ภาพลักษณ์คุณธรรมของภาครัฐในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ร่วมกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) และ หน่วยงานองค์การภาคียุทธศาสตร์ 22 องค์กร. (2554). *แผนพัฒนาความซื่อตรงแห่งชาติ (2555-2559)*. สืบค้นจาก [www.moralcenter.or.th](http://www.moralcenter.or.th)

ศูนย์รัฐสภา สถาบันธนาคารโลก และหน่วยงานการพัฒนาระหว่างประเทศแคนาดา. (2000). *การคุ้มครองการทุจริต คู่มือสมาชิกรัฐสภา (ฉบับที่ 2) ปี 2000* สืบค้นจาก <http://www.parlcent.ca/publications/pdf/corruption.pdf>.

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม. (2552). *ทำดีตามคำพ่อ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).

สถาบันพระปกเกล้า. (2554). *รายงานการวิจัยการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความซื่อตรงในสังคมไทย: ปัญหา ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

สถาพร จำรัสเลิศลักษณ์. (2555, กันยายน). คุณธรรม จริยธรรม ที่จำเป็นในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทั้ง 4 ด้าน ของนักศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์และ

- เทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. วารสารวิชาการคุณธรรมความดี, 1(1), 19-34.
- สมร พลศักดิ์. (2550). บุคลิกภาพ วัฒนธรรมองค์การ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมสิทธิ์ อัสตรนีย์ และ กาญจนา ภูครองนาค. (2555). การศึกษาวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดตปัญญาศึกษาเพื่อการบ่มเพาะความเชื่อตรง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สรวิทย์ สุขรัก ถวัลย์ เนียมทรัพย์ และอภิญา หิรัญวงษ์. (2560, มกราคม-เมษายน). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การสนับสนุนทางสังคม ความพึงพอใจในชีวิต และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง(สำนักงานใหญ่). วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชียฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 11(1), 272-283.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2555). คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือนสำหรับคณะกรรมการจริยธรรม. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2560). ประวัติความเป็นมา. สืบค้นจาก: <https://www.nacc.go.th/main.php?filename=nacc4>.
- สิริน ใจหาญ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สิวลี ศิริไล. (2550). จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา พูนเดช. (2552). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุชา จันทรโสม. (2541). จิตวิทยาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุธาสินี แม้นญาติ. (2554). โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).



บัณฑิต), มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สุธี พนาวร. (2552). "Integrity" คุณสมบัติสำคัญที่ต้องมีในองค์กร. กรุงเทพฯ: Productivity World เพื่อการเพิ่มผลผลิต.

สุรพล พยอมแย้ม. (2545). ปฏิบัติการทางจิตวิทยาในงานชุมชน. กรุงเทพฯ: สหภาพพัฒนาการพิมพ์.

สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557, เมษายน-กันยายน). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา.

วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 8(2), 1-15.

สุรินทร์ ชุมแก้ว. (2556). วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำแบบสร้างความปลอดภัยและพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์กรเอกชน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สุวจิต ศิริปัญญา. (2536). บรรยายภาคองค์การและผลกระทบต่อทัศนคติต่ออาชีพรับราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสังกัดข้าราชการสังกัดสำนักเลขาธิการรัฐมนตรี (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. (2550). Gen Y: จับให้มันคั่นให้เวิร์ค. กรุงเทพฯ: บริษัท เนชั่นมัลติมีเดียกรุ๊ป จำกัด (มหาชน).

อรพินทร์ ชูชม. (2542). การพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน. รายงานการวิจัย สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อรณพ นิยมเดชา.(2557). การรับรู้บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง โดยมีการสื่อสารในองค์การเป็นตัวแปรสื่อ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

อ้อมเดือน สดมณี, สุาศุภร์ จันประเสริฐ. (2554). การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม: จากแนวคิดสู่แนวทางการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาคม มากมีทรัพย์. (2557). จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารสุทธิปริทัศน์, 28(85), 22-44.

อุษณีย์วรรณ เพ็ชรโยธา. (2546). ตัวแปรทางบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัด



ร้อยเอ็ด (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.







ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

การศึกษาระดับปริญญาโทที่มีอิทธิพลต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานฝ่ายขายเงินเนอเธอร์แลนด์  
และเงินเนอเธอร์แลนด์ของบริษัทธุรกิจพาณิชย์ที่เป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าประเภทอาหาร  
และเครื่องดื่ม

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม

2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อตามความเห็นที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด  
ผู้ศึกษาวิจัยจะไม่เปิดเผยข้อมูลที่ตอบแบบสอบถามให้กับบุคคลภายนอก

คำตอบที่ได้รับจากทุกท่านมีคุณค่าต่อผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากทุกท่านเป็นอย่างดี ผู้ศึกษาวิจัยขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ทุกท่านให้ความกรุณาสำหรับการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายวชิรวิทย์ ไม้คู่

นิสิตปริญญาเอก สาขาจิตวิทยาประยุกต์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัย

**ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล**

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด

โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

**หน่วยงานที่สังกัด**

ฝ่ายชาย 1

ฝ่ายชาย 2

ฝ่ายชาย 3

ฝ่ายชาย 4

**เพศ**

ชาย

หญิง

**อายุปัจจุบันของคุณ** ..... ปี

**ระดับการทำงาน**

ระดับปฏิบัติการ

ผู้บริหารระดับต้น

ผู้บริหารระดับกลาง

ผู้บริหารระดับสูง

**ระดับการศึกษา**

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

**รายได้ต่อเดือน**

ไม่เกิน 25,000 บาท

25,000 - 40,000 บาท

40,001 - 55,000 บาท

55,001 - 70,000 บาท

70,001 - 85,000 บาท

85,001 - 100,000 บาท

มากกว่า 100,000 บาท

**อายุการทำงานเฉพาะที่หน่วยงานแห่งนี้** จำนวน .....ปี .....เดือน

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม**

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด

โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อความคำถาม	6	5	4	3	2	1
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1. ข้าพเจ้าพูดและกระทำสอดคล้องกัน						
2. หากข้าพเจ้าให้คำสัญญากับใคร ข้าพเจ้าจะทำตามสัญญา						
3. ข้าพเจ้าปฏิบัติในสิ่งที่ข้าพเจ้าสอนหรือบอกให้คนอื่นทำ						
4. ข้าพเจ้าทำตามคำพูดของข้าพเจ้า						
5. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามค่านิยมที่ข้าพเจ้ามักกล่าวถึง						
6. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญอย่างมากกับสิ่งที่ข้าพเจ้าพูดไว้ว่าจะทำ						
7. หากข้าพเจ้าสัญญาว่าจะทำอะไร ข้าพเจ้าต้องทำสิ่งนั้นให้เป็นจริง						
8. ข้าพเจ้าให้ข้อมูลอย่างละเอียดและตรงไปตรงมาแก่ลูกค้าเสมอ						



**ตอนที่ 3** แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด

โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อคำถาม	6	5	4	3	2	1
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1.หัวหน้างานของข้าพเจ้า ดำเนินงานและรายงานผลการ ดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา						
2.หัวหน้างานของข้าพเจ้าแสดงให้เห็น ทุกคนเห็นว่าดำเนินงานอย่าง โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้						
3.หัวหน้างานของข้าพเจ้าปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณขององค์กรอย่าง เคร่งครัด						
4.หัวหน้างานของข้าพเจ้าได้แจ้ง มาตรการในการตรวจสอบการ ปฏิบัติงานให้พนักงานทราบ อย่างชัดเจน						
5.หัวหน้างานของข้าพเจ้าเปิด โอกาสให้พนักงานพบปะกับ หัวหน้าได้โดยตรงเพื่อให้ พนักงานแสดงความคิดเห็นใน เรื่องต่าง ๆ						
6.หัวหน้างานของข้าพเจ้ามีความ เต็มใจในการปกป้องพนักงาน ภายในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน อย่างถูกต้อง						

ข้อคำถาม	6	5	4	3	2	1
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
7. หัวหน้างานมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงานภายในหน่วยงาน						
8. หัวหน้างานของข้าพเจ้าสนับสนุนให้พนักงานแสดงความคิดเห็นหรือนำเสนอผลงานของตนเองในการประชุม						
9. หัวหน้างานของข้าพเจ้าปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างยุติธรรม						
10. หัวหน้างานของข้าพเจ้าแสดงออกถึงการไม่เห็นผิดเป็นชอบ						
11. การประเมินผลการทำงานหรือการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น หัวหน้างานจะนำมาตราฐานทางจริยธรรมขององค์กรเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาด้วยเสมอ						
12. หัวหน้างานของข้าพเจ้ายึดแนวทางในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจโดยอาศัยหลักของความถูกต้องเป็นเรื่องสำคัญ						
13. หัวหน้างานของข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับการทำสิ่งที่ถูกต้องเสมอในการตัดสินใจ						

ข้อคำถาม	6	5	4	3	2	1
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
14.หัวหน้างานชี้แจงเหตุผลในการมอบหมายงานให้พนักงานแต่ละคนอย่างชัดเจนเมื่องานที่ได้รับมอบให้มีปริมาณไม่เท่ากัน						
15.หัวหน้างานของข้าพเจ้ามีการสื่อสารข้อมูลให้พนักงานทุกคนได้รับรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติในการทำงานอย่างทั่วถึง						
16.หัวหน้างานให้สิทธิในการวางแผนการพัฒนาตนเองตามความสนใจของพนักงานแต่ละคน						
17.หัวหน้างานของข้าพเจ้าแสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกคนมีความเท่าเทียมในการทำงาน ไม่เข้าข้างบุคคลใดบุคคลหนึ่ง						
18.หัวหน้างานของข้าพเจ้าวางแผนการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของพนักงานแต่ละคน						
19.หัวหน้างานของข้าพเจ้าแสดงความช่วยเหลืออย่างเต็มใจต่อคนที่อยู่รอบข้างนอกเหนือจากพนักงานภายในองค์กร เช่น แม่บ้าน พนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นต้น						

ข้อคำถาม	6	5	4	3	2	1
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
20.หัวหน้างานพยายามมองหาสิ่ง อำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อ การทำงานให้กับพนักงาน						
21.หัวหน้างานพยายามขจัดสิ่งที่เป็น อุปสรรคในการทำงานให้กับ พนักงาน						
22.หัวหน้างานของข้าพเจ้าแสดง พฤติกรรมให้เห็นถึงความเป็นคน ดีในสังคม						
23.หัวหน้างานของข้าพเจ้าถ่ายทอด ประสบการณ์ที่ดีมีประโยชน์ ให้กับพนักงานได้รับทราบ						
24.หัวหน้างานของข้าพเจ้ามีการ จัดกิจกรรมกับพนักงานที่สร้าง ประโยชน์ให้กับสาธารณะ หรือ สังคม						
25.หัวหน้างานของข้าพเจ้าเผยแพร่ ความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่เป็น ประโยชน์ให้กับพนักงานได้รับ ทราบอยู่เสมอ						
26.หัวหน้างานสนับสนุนให้ พนักงานภายในองค์กรเข้าร่วม กิจกรรมช่วยเหลือสังคม เช่น กิจกรรมจิตอาสา เป็นต้น						
27.หัวหน้างานของข้าพเจ้า พยายามเชื่อมโยงกิจกรรมเพื่อ สังคมกับการทำงานขององค์กร						

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด

โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อคำถาม	6	5	4	3	2	1
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1.บุคลากรภายในหน่วยงานของ ข้าพเจ้ามีพฤติกรรมการดูแลซึ่งกัน และกัน						
2.ข้อคำนึงของหน่วยงานของ ข้าพเจ้าที่สำคัญที่สุดของการ ทำงานคือทุกคนจะได้รับสิ่งที่ดี						
3.เกณฑ์การพิจารณาหลักสำหรับ การตัดสินใจภายในหน่วยงาน คือ การเลือกสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับทุกคน						
4.การตัดสินใจที่สามารถทำให้ทุก ฝ่ายได้รับสิ่งที่ดีที่สุดในภายใน หน่วยงานนั้นเป็นเรื่องที่ทำไต่ยาก						
5.สิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกใน หน่วยงานของข้าพเจ้าคือ การ พิจารณาก่อนว่าการตัดสินใจนั้น เป็นเรื่องที่ผิดกฎหมายหรือไม่						
6.หน่วยงานของข้าพเจ้ามีความ คาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามกฎหมายและ มาตรฐานทางวิชาชีพอย่างมี จริยธรรม						

ข้อคำถาม	6	5	4	3	2	1
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
7.กฎหมายหรือจริยธรรมทางธุรกิจ เป็นข้อพิจารณาหลักที่สำคัญใน การทำงานภายในหน่วยงานของ ข้าพเจ้า						
8.หน่วยงานของข้าพเจ้าให้ ความสำคัญกับผลประกอบการ มากกว่าการปฏิบัติงานอย่างมี จริยธรรม						
9.การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานเป็นเรื่อง เคร่งครัดและสำคัญอย่างมากใน การทำงาน						
10.หน่วยงานของข้าพเจ้าคาดหวัง ให้บุคลากรยึดถือกฎระเบียบ ข้อบังคับและระเบียบการปฏิบัติ ของหน่วยงานอย่างเข้มงวด						
11.ในสถานการณ์ที่เป็นประเด็น หรือเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับ “จริยธรรม” หน่วยงานของข้าพเจ้า จะพิจารณาตัดสินโดยนำปัจจัย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาพิจารณา ร่วมกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของ หน่วยงาน						
12.ในบางครั้งหน่วยงานของ ข้าพเจ้ายินยอมให้บุคลากรปฏิบัติ นอกเหนือจากกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้						



ข้อคำถาม	6	5	4	3	2	1
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
13.หน่วยงานมีความคาดหวังให้บุคลากรทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด						
14. หากผลการงานใดที่ทำให้หน่วยงานสูญเสียผลประโยชน์ หน่วยงานจะพิจารณาว่าเป็นผลงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด						
15. หน่วยงานของข้าพเจ้าจะคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานโดยไม่คำนึงถึงว่าบุคลากรในหน่วยงานได้รับผลกระทบอย่างไร						
16. บุคลากรภายในหน่วยงานของข้าพเจ้าปกป้องผลประโยชน์ของตนเองเหนือสิ่งใด						
17. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีความคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติตามความเชื่อและหลักคุณธรรม จริยธรรมที่องค์กรกำหนดหรือยึดถือ						
18. สิ่งสำคัญที่สุดที่ใช้ในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน คือ การรับรู้ผิดชอบชั่วดีของบุคลากรภายในหน่วยงาน						

ข้อคำถาม	6	5	4	3	2	1
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
19. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับหลักการ ทำงานภายใต้หลักจริยธรรมทั้งต่อ ลูกค้า ต่อองค์กร และต่อสังคม						
20. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีความ คาดหวังให้คุณทำสิ่งที่ถูกต้องทั้ง ต่อลูกค้า ต่อองค์กร และต่อสังคม						



**ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ**

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด

โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อความคำถาม	6	5	4	3	2	1
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1.ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ						
2.ข้าพเจ้ามีมนุษยสัมพันธ์ดี						
3.ข้าพเจ้าให้ความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น						
4.ข้าพเจ้าชอบทำงานร่วมกับบุคคลอื่น						
5.ข้าพเจ้าแสดงพฤติกรรมอย่างตรงไปตรงมา						
6.ข้าพเจ้าไม่กระทำการที่ให้ตัวเองเสื่อมเสีย						
7.ข้าพเจ้ากระทำหน้าที่ด้วยความรอบคอบและระมัดระวัง						
8.ข้าพเจ้ากระทำตามหลักการ และกฎเกณฑ์ที่วางไว้อย่างมีระเบียบแบบแผน						
9.ข้าพเจ้ากระทำหรือปฏิบัติตามคำพูดเสมอ						
10.ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น						
11.ข้าพเจ้าชอบช่วยเหลือผู้อื่น						
12.ข้าพเจ้าพร้อมจะรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ						

ข้อคำถาม	6	5	4	3	2	1
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
13.ข้าพเจ้ามักกล่าวคำขอบคุณ เมื่อมีใครทำสิ่งใดให้						
14.ข้าพเจ้าไม่พุดจาและแสดง พฤติกรรมหยาบคาย						
15.ข้าพเจ้ายินดีกับความสำเร็จกับ บุคคลอื่นด้วยความเต็มใจ						
16.เมื่อข้าพเจ้าตัดสินใจสิ่งใดแล้ว จะไม่เปลี่ยนแปลง						
17.ข้าพเจ้าเป็นต้นเก็บความรู้สึก ของตนเองได้ดี						
18.ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเผชิญกับสิ่ง ต่าง ๆ โดยไม่หวาดกลัว						
19.ข้าพเจ้ามีสมาธิในการทำงาน						
20.ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหา เฉพาะหน้าได้อย่างดี						
21.ข้าพเจ้าชอบคิดและวาง แผนการทำงานอย่างมีขั้นตอน เป็นระบบ						
22.ข้าพเจ้าชอบแสวงหาความรู้ ใหม่ๆ อยู่เสมอ						
23.ข้าพเจ้าชอบดัดแปลงแก้ไข สิ่งต่าง ๆ รอบตัวให้เป็นประโยชน์ ในการทำงาน						
24.ข้าพเจ้ามีแนวคิดใหม่ๆ ในการ ทำงานที่แตกต่างเพื่อให้งานสำเร็จ						
25.ข้าพเจ้าพร้อมรับฟังข้อมูลจาก เพื่อนร่วมงานในทีม						

**ตอนที่ 6** แบบสอบถามวัดเจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด

โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อคำถาม	6	5	4	3	2	1
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1.ข้าพเจ้าคิดว่าการปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรงย่อมส่งผลดีต่อทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน						
2.ข้าพเจ้าคิดว่า ความซื่อตรง เป็นคุณสมบัติที่สำคัญและควรมีในการทำงาน						
3.ข้าพเจ้าเข้าใจว่าพนักงานฝ่ายขายที่ดีจะต้องทำงานด้วยความซื่อตรง ต่อลูกค้า และ ต่อองค์กร						
4.ข้าพเจ้าคิดว่า ความซื่อตรง เป็นภาพลักษณ์ที่ดีหากสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างประจำสม่ำเสมอ						
5.ข้าพเจ้ารู้สึกหดหู่ที่เห็นเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความไม่ซื่อตรง						
6.ข้าพเจ้าพึงพอใจที่ได้ใช้ความซื่อตรงมาเป็นแนวทางในการทำงาน						
7.ข้าพเจ้าชอบแนวคิดในการทำงานที่นำความซื่อตรงมาแนวทางของการปฏิบัติงาน						
8.ข้าพเจ้ารู้สึกดีที่ความซื่อตรงจะเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรจริยธรรมอย่างแท้จริง						

ข้อคำถาม	6	5	4	3	2	1
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
9. ข้าพเจ้ามีความยินดีอย่างยิ่งหาก ความซื่อตรงได้รับการส่งเสริมให้เกิด เป็นนโยบายในการทำงานร่วมกันของ พนักงานฝ่ายขาย						
10. ข้าพเจ้าไม่ชอบใจนักหากจะข้าพเจ้า ต้องยึดมั่นในความซื่อตรงในการทำงาน ทุกเรื่อง						
11. ข้าพเจ้ารู้สึกชื่นชมหากเพื่อน ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรง						
12. ข้าพเจ้าตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้วยการยึดหลักความซื่อตรง						
13. ข้าพเจ้าพร้อมปฏิบัติ หากมีการนำ แนวการปฏิบัติที่เกี่ยวกับความซื่อตรง ในการทำงานมาพัฒนาและส่งเสริมกับ พนักงานฝ่ายขาย						
14. ข้าพเจ้าพร้อมสนับสนุนนโยบายการ พัฒนาพนักงานฝ่ายขายให้มีความ พฤติกรรมความซื่อตรงในการทำงาน						
15. ข้าพเจ้ามีความพร้อมหากมีการนำ พฤติกรรมความซื่อตรงมาเป็นส่วนหนึ่ง ของการสร้างจรรยาบรรณการทำงาน ของพนักงานฝ่ายขาย						





ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบเครื่องมือ

### รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- |   |                                    |   |
|---|------------------------------------|---|
| 1 | อ.ดร.นิยะดา จิตต์จรัส              | ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ                            |
| 2 | ผศ.ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร         | ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ |
| 3 | ผศ.ดร.ศยามล เอกะกุลานันต์          | ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์                               |
| 4 | อ.ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว               | สาขาพหุวิทยาการ/สหวิทยาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ                |
| 5 | อ.ดร.ชญญา ลีศักดิ์รุฬฟ้า           | ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ                           |
| 6 | ผศ.ดร.กมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว | สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ                                 |



ภาคผนวก ค  
คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 37 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อความรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามวัดความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม

ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม	Corrected Item- Total Correlation
1. ข้าพเจ้าพูดและกระทำสอดคล้องกัน	.706
2. ข้าพเจ้ารักษาคำสัญญา	.787
3. ข้าพเจ้าปฏิบัติในสิ่งที่ข้าพเจ้าสอนหรือบอกให้คนอื่นทำ	.674
4. ข้าพเจ้าทำตามคำพูดของข้าพเจ้า	.716
<b>ความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของบุคคล</b>	<b>785.</b>
5. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามค่านิยมที่ข้าพเจ้ามักกล่าวถึง	.401
6. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญอย่างมากกับสิ่งที่ข้าพเจ้าพูดไว้ว่าจะทำ	.767
7. เมื่อข้าพเจ้าให้คำสัญญา ผู้อื่นสามารถมั่นใจได้ว่า เรื่องนั้นจะเกิดขึ้นจริง	.731
8. เมื่อข้าพเจ้าบอกว่า จะทำอะไร ข้าพเจ้าก็จะทำตามนั้น	.754
<b>ความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญา จะปฏิบัติตามหลักการนั้น</b>	<b>785.</b>
<b>ค่าความเชื่อมั่นความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม</b>	<b>894.</b>

ตาราง 38 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อความรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	Corrected Item- Total Correlation
1. หัวหน้างานของข้าพเจ้าดำเนินงานและรายงานผลการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา	750.0
2. หัวหน้างานของข้าพเจ้าแสดงให้เห็นว่าดำเนินงานอย่างไร่งใสสามารถตรวจสอบได้	833.0
3. หัวหน้างานของข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณขององค์กรอย่างเคร่งครัด	763.0
4. หัวหน้างานของข้าพเจ้าได้แจ้งมาตรการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน	771.0
<b>ความซื่อสัตย์ (Honesty)</b>	<b>.839</b>
5. หัวหน้างานของข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้พนักงานพบปะกับหัวหน้าได้โดยตรงเพื่อให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ	727.0
6. หัวหน้างานของข้าพเจ้ามีความเต็มใจที่จะปกป้องพนักงานภายในหน่วยงาน	805.0
7. หัวหน้างานของข้าพเจ้ามีความผูกพันกับพนักงานภายในหน่วยงานของตนเอง	777.0
8. หัวหน้างานของข้าพเจ้าสนับสนุนให้พนักงานแสดงความคิดเห็นหรือนำเสนอผลงานของตนเองในการประชุม	838.0
<b>ความไว้วางใจ (Trust)</b>	<b>872.</b>
9. หัวหน้างานของข้าพเจ้าปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างยุติธรรม	896.0
10. หัวหน้างานของข้าพเจ้าแสดงออกถึงการไม่เห็นผิดเป็นชอบ	768.0
11. การประเมินผลการทำงานหรือการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นหัวหน้างานจะนำมาตราฐานทางจริยธรรมขององค์กรเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาด้วยเสมอ	849.0

ตาราง 38 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	Corrected Item- Total Correlation
12. หัวหน้างานของข้าพเจ้ายึดแนวทางในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจโดยอาศัยหลักของความถูกต้องเป็นเรื่องสำคัญ	87.00
13. หัวหน้างานของข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับการทำสิ่งที่ถูกต้องเสมอในการตัดสินใจ	868.0
<b>ความยุติธรรม (Fairness)</b>	<b>897.</b>
14. หัวหน้างานที่แจ้งเหตุผลในการมอบหมายงานให้พนักงานแต่ละคนอย่างชัดเจนเมื่องานที่ได้รับมอบให้มีปริมาณไม่เท่ากัน	74.00
15. หัวหน้างานของข้าพเจ้ามีการสื่อสารข้อมูลให้พนักงานทุกคนได้รับรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติในการทำงานอย่างทั่วถึง	894.0
16. หัวหน้างานให้สิทธิในการวางแผนการพัฒนาตนเองตามความสนใจของพนักงานแต่ละคน	86.00
17. หัวหน้างานของข้าพเจ้าแสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกคนมีความเท่าเทียมในการทำงาน ไม่เข้าข้างบุคคลใดบุคคลหนึ่ง	873.0
<b>ความเสมอภาค (Equal)</b>	<b>928.</b>
18. หัวหน้างานของข้าพเจ้าวางแผนการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของพนักงานแต่ละคน	847.0
19. หัวหน้างานของข้าพเจ้าแสดงความเอาใจใส่ต่อคนที่อยู่รอบข้าง นอกเหนือจาก พนักงานภายในองค์กร เช่น แม่บ้าน พนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นต้น	785.0
20. หัวหน้างานพยายามมองหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการทำงานให้กับพนักงาน	834.0
21. หัวหน้างานพยายามกำจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคในการทำงานให้กับพนักงาน	881.0



ตาราง 38 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	Corrected Item- Total Correlation
<b>การใส่ใจต่อผู้อื่น (Caring)</b>	<b>894.</b>
22. หัวหน้างานของข้าพเจ้าแสดงพฤติกรรมให้เห็นถึงความเป็นคนดีในสังคม	872.0
23. หัวหน้างานของข้าพเจ้าถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีมีประโยชน์ให้กับพนักงานได้รับทราบ	868.0
24. หัวหน้างานของข้าพเจ้ามีการจัดกิจกรรมกับพนักงานที่สร้างประโยชน์ให้กับสาธารณะ หรือ สังคม	735.0
25. หัวหน้างานของข้าพเจ้าเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้กับพนักงานได้รับทราบอยู่เสมอ	82.00
26. หัวหน้างานสนับสนุนให้พนักงานภายในองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคม เช่น กิจกรรมจิตอาสา เป็นต้น	69.00
27. หัวหน้างานของข้าพเจ้าพยายามเชื่อมโยงกิจกรรมเพื่อสังคมกับการทำงานขององค์กร	686.0
<b>ความเป็นพลเมืองดี(Citizenship)</b>	<b>818.</b>
<b>ค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม</b>	<b>981.</b>

ตาราง 39 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อความรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร

บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร	Corrected Item- Total Correlation
1. บุคลากรภายในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีพฤติกรรมการดูแลซึ่งกันและกัน	729.0
2. ข้อคำนึงของหน่วยงานของข้าพเจ้าที่สำคัญที่สุดของการทำงานคือทุกคนจะได้รับสิ่งที่ดี	688.0
3. เกณฑ์การพิจารณาหลักสำหรับการตัดสินใจภายในหน่วยงาน คือ การเลือกสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับทุกคน	66.00
4. การตัดสินใจที่สามารถทำให้ทุกฝ่ายได้รับสิ่งที่ดีที่สุดในหน่วยงานนั้นเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก	447.0
<b>ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล</b>	<b>.502</b>
5. สิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกในหน่วยงานของข้าพเจ้าคือ การพิจารณาก่อนว่าการตัดสินใจนั้นเป็นเรื่องที่ผิดกฎหมายหรือไม่	561.0
6. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีความคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานทางวิชาชีพอย่างเคร่งครัด	667.0
7. กฎหมายหรือจรรยาบรรณทางวิชาชีพเป็นข้อพิจารณาหลักที่สำคัญในการทำงานภายในหน่วยงานของข้าพเจ้า	707.0
8. หน่วยงานของข้าพเจ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพไม่ใช่สิ่งที่จำเป็นนัก เมื่อเปรียบเทียบกับ การปฏิบัติงานที่สร้างประโยชน์สูงสุดให้แก่หน่วยงาน	464.0
<b>ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ</b>	<b>648.</b>
9. การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานเป็นเรื่องเคร่งครัดและสำคัญอย่างมากในการทำงาน	736.0
10. หน่วยงานของข้าพเจ้าคาดหวังให้บุคลากรยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับและระมัดระวังการปฏิบัติของหน่วยงานอย่างเข้มงวด	717.0

ตาราง 39 (ต่อ)

บรรยายภาคเชิงจริยธรรมภายในองค์กร	Corrected Item- Total Correlation
11. ในสถานการณ์ที่เป็นประเด็นหรือเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับ “จริยธรรม” หน่วยงานของข้าพเจ้าจะพิจารณาตัดสินโดยนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาพิจารณาร่วมกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน	733.0
12. ในบางครั้งหน่วยงานของข้าพเจ้ายินยอมให้บุคลากรภายในหน่วยงาน ปฏิบัตินอกเหนือจากกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้ของหน่วยงานได้	523.0
<b>ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ</b>	<b>756.</b>
13. หน่วยงานมีความคาดหวังให้บุคลากรทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด	578.0
14. หากผลงานใดหรือผลการทำงานใดที่ทำให้หน่วยงานสูญเสียผลประโยชน์ หน่วยงานของข้าพเจ้าจะพิจารณาสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นผลงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด	574.0
15. หน่วยงานของข้าพเจ้าจะคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานโดยไม่คำนึงถึงว่าบุคลากรในหน่วยงานได้รับผลกระทบอย่างไร	294.0
16. บุคลากรภายในหน่วยงานของข้าพเจ้าปกป้องผลประโยชน์ของตนเองเหนือสิ่งใด	521.0
<b>ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร</b>	<b>387.</b>
17. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีความคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติตามความเชื่อและหลักคุณธรรมจริยธรรมที่องค์กรกำหนดหรือยึดถือ	730.0
18. สิ่งสำคัญที่สุดที่ใช้ในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน คือ การรับรู้ผิดชอบชั่วดีของบุคลากรภายในหน่วยงาน	784.0
19. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับหลักการทำงานภายใต้หลักจริยธรรมทั้งต่อลูกค้า ต่อองค์กร และต่อสังคม	675.0
20. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีความคาดหวังให้คุณทำสิ่งที่ถูกต้องทั้งต่อลูกค้า ต่อองค์กร และต่อสังคม	615.0
<b>ด้านจริยธรรมของบุคคล</b>	<b>726.</b>
<b>ค่าความเชื่อมั่นบรรยายภาคเชิงจริยธรรมภายในองค์กร</b>	<b>.806</b>

ตาราง 40 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อความรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	Corrected Item- Total Correlation
1. ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	803.0
2. ข้าพเจ้ามีมนุษยสัมพันธ์ดี	713.0
3. ข้าพเจ้าให้ความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น	735.0
4. ข้าพเจ้าชอบทำงานร่วมกับบุคคลอื่น	626.0
5. ข้าพเจ้าแสดงพฤติกรรมอย่างตรงไปตรงมา	644.0
<b>การแสดงออกหรือการแสดงตัว (Extraversion)</b>	<b>.842</b>
6. ข้าพเจ้าไม่กระทำสิ่งที่ทำให้ตัวเองเสื่อมเสีย	658.0
7. ข้าพเจ้ากระทำหน้าที่ด้วยความรอบคอบและระมัดระวัง	647.0
8. ข้าพเจ้ากระทำตามหลักการ และกฎเกณฑ์ที่วางไว้อย่างมีระเบียบ แบบแผน	765.0
9. ข้าพเจ้ากระทำหรือปฏิบัติตามคำพูดเสมอ	792.0
<b>มโนธรรมหรือมีจิตสำนึก (Conscientiousness)</b>	<b>807.</b>
10. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น	796.0
11. ข้าพเจ้าชอบช่วยเหลือผู้อื่น	825.0
12. ข้าพเจ้าพร้อมจะรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	748.0
13. ข้าพเจ้ามักกล่าวคำขอบคุณ เมื่อมีใครทำอะไรให้	638.0
14. ข้าพเจ้าไม่พูดจาและแสดงพฤติกรรมหยาบคาย	558.0
15. ข้าพเจ้ายินดีกับความสำเร็จกับบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจ	671.0
<b>สุภาพอ่อนโยน (Agreeableness)</b>	<b>865.</b>
16. เมื่อข้าพเจ้าตัดสินใจสิ่งใดแล้วจะไม่เปลี่ยนแปลง	717.0
17. ข้าพเจ้าเป็นต้นเก็บความรู้สึกของตนเองได้ดี	673.0
18. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งต่าง ๆ โดยไม่หวาดกลัว	675.0
19. ข้าพเจ้ามีสมาธิในการทำงาน	773.0

ตาราง 40 (ต่อ)

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	Corrected Item- Total Correlation
<b>มั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability)</b>	<b>799.</b>
20. ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดี	718.0
21. ข้าพเจ้าชอบคิดและวางแผนการทำงานอย่างมีขั้นตอน เป็นระบบ	733.0
22. ข้าพเจ้าชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ	749.0
23. ข้าพเจ้าชอบดัดแปลงแก้ไขสิ่งต่าง ๆ รอบตัวให้เป็นประโยชน์ในการทำงาน	813.0
24. ข้าพเจ้ามีแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงานที่แตกต่างเพื่อให้งานสำเร็จ	772.0
25. ข้าพเจ้าพร้อมรับฟังข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานในทีม	713.0
<b>สติปัญญา (Intellect)</b>	<b>861.</b>
<b>ค่าความเชื่อมั่นบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ</b>	<b>965.</b>

ตาราง 41 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อความรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามวัดเจตคติความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม

เจตคติความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรม	Corrected Item- Total Correlation
1. ข้าพเจ้าคิดว่าการปฏิบัติงานด้วยความเชื่อตรงย่อมส่งผลดีต่อทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	652.0
2. ข้าพเจ้าคิดว่า ความเชื่อตรง เป็นคุณสมบัติที่สำคัญและควรมีในการทำงาน	646.0
3. ข้าพเจ้าเข้าใจว่าพนักงานฝ่ายขายที่ดี จะต้องทำงานด้วยความเชื่อตรง ต่อลูกค้าและต่อองค์กร	576.0
4. ข้าพเจ้าคิดว่า ความเชื่อตรง เป็นภาพลักษณ์ที่ดีหากสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างประจำสม่ำเสมอ	77.00
<b>ระดับความรู้ความเข้าใจ</b>	<b>759.</b>
5. ข้าพเจ้ารู้สึกหดหู่ที่เห็นเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความไม่เชื่อตรง	675.0
6. ข้าพเจ้ารู้สึกว่า พฤติกรรมความเชื่อตรง ไม่เหมาะสมสำหรับการนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำงานของพนักงานฝ่ายขายได้	22.00
7. ข้าพเจ้าชอบแนวคิดในการทำงานที่นำความเชื่อตรงมาแนวทางของการปฏิบัติงาน	731.0
8. ข้าพเจ้ารู้สึกดีที่ความเชื่อตรงจะเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรจริยธรรมอย่างแท้จริง	73.00
9. ข้าพเจ้ามีความยินดีอย่างยิ่งหากความเชื่อตรงได้รับการส่งเสริมให้เกิดเป็นนโยบายในการทำงานร่วมกันของพนักงานฝ่ายขาย	660.0
10. ข้าพเจ้าไม่ชอบใจนักหากจะข้าพเจ้าต้องยึดมั่นในความเชื่อตรงในการทำงาน เพราะจะทำให้การปฏิบัติงานดังกล่าวมีความยุ่งยาก	17.00
11. ข้าพเจ้ารู้สึกชื่นชมหากเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเชื่อตรง	781.0



ตาราง 41 (ต่อ)

เจตคติความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม	Corrected Item- Total Correlation
<b>ระดับความรู้สึกรู้สึก</b>	<b>601.</b>
12. ข้าพเจ้าตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยการยึดหลักความซื่อตรง	739.0
13. ข้าพเจ้าพร้อมปฏิบัติ หากมีการนำแนวการปฏิบัติที่เกี่ยวกับความซื่อตรงในการทำงานมาพัฒนาและส่งเสริมกับพนักงานฝ่ายขาย	761.0
14. ข้าพเจ้านับสนุนนโยบายการพัฒนาพนักงานฝ่ายขายให้มีความพฤติกรรมความซื่อตรงในการทำงาน	759.0
15. ข้าพเจ้ามีความพร้อมหากมีการนำพฤติกรรมความซื่อตรงมาเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างจรรยาบรรณการทำงานของพนักงานฝ่ายขาย	607.0
<b>ระดับความพร้อมในการกระทำ</b>	<b>737.</b>
<b>ค่าความเชื่อมั่นเจตคติความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม</b>	<b>851.</b>



ภาคผนวก ง  
ใบรับรองการทำวิจัยในมนุษย์



หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง  
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความซื่อตรงของพนักงานฝ่ายขายเงินเนอเรชั่นอิเล็กทรอนิกส์ และเจเนอเรชั่นวายของบริษัทธุรกิจพาณิชย์ที่เป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าประเภทอาหารและเครื่องดื่ม  
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นายชัชวาทย์ ไม้คู่  
หน่วยงานต้นสังกัด : บัณฑิตวิทยาลัย  
รหัสโครงการวิจัย : 286/61X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 15 สิงหาคม 2561  
ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

ออกให้ ณ วันที่ 11 ตุลาคม 2561

ลงชื่อ.....  
(นายปิยชาติ บุญเพ็ญ)  
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม  
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ลงชื่อ.....  
(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)  
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม  
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X-286/2561



ภาคผนวก จ  
ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions) ของการใช้สถิติต่าง ๆ  
ในการวิเคราะห์ข้อมูล

## 1. ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ของการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

การใช้สถิติ ANOVA ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามจำแนกตามตัวแปรอิสระ จำเป็นต้องตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ในงานวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้ตัวแปรตาม คือ ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม แบ่งได้เป็น 2 ด้าน ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างคำพูดกับการกระทำของบุคคล และความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญาจะปฏิบัติตามหลักการนั้น และตัวแปรอิสระ คือ กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณืทางสังคม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม ได้แก่ บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และบุคลิกภาพด้านสติปัญญา และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณื ได้แก่ เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ซึ่งมีรายละเอียดของการตรวจสอบดังนี้

ตาราง 42 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความแปรปรวน (n= 400)

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	n	Normality (Kolmogorov- Smirnov)	Homogeneity of Variance (Levene's test, p)	
ความซื่อตรง เชิงพฤติกรรม	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	-น้อย	182	.099*	.537
		- มาก	218	.134*	
บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายใน องค์กร		-น้อย	192	.091*	
		- มาก	208	.142*	
บุคลิกภาพด้านการแสดงออก หรือแสดงตัว		-น้อย	185	.111*	
		- มาก	215	.137*	
บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือ มีจิตสำนึก		-น้อย	181	.106*	
		- มาก	219	.130*	
บุคลิกภาพด้านความสุภาพ อ่อนโยน		-น้อย	177	.100*	
		- มาก	223	.128*	
บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทาง อารมณ์		-น้อย	169	.082*	
		- มาก	231	.134*	

ตาราง 42 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	n	Normality (Kolmogorov- Smirnov)	Homogeneity of Variance (Levene's test, p)	
	บุคลิกภาพด้านสติปัญญา	-น้อย	212	.099*	
		- มาก	188	.141*	
	เจตคติต่อความซื่อตรงเชิง พฤติกรรม	-น้อย	165	.118*	
		- มาก	235	.130*	
ความ สอดคล้อง	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	-น้อย	182	.179*	.966
		- มาก	218	.204*	
ระหว่างคำพูด กับการกระทำ ของบุคคล	บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายใน องค์กร	-น้อย	192	.170*	
		- มาก	208	.209*	
	บุคลิกภาพด้านการแสดงออก หรือแสดงตัว	-น้อย	185	.164*	
		- มาก	215	.214*	
	บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมี จิตสำนึก	-น้อย	181	.183*	
		- มาก	219	.243*	
	บุคลิกภาพด้านความสุภาพ อ่อนโยน	-น้อย	177	.168*	
		- มาก	223	.222*	
	บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทาง อารมณ์	-น้อย	169	.139*	
		- มาก	231	.186*	
	บุคลิกภาพด้านสติปัญญา	-น้อย	212	.159*	
		- มาก	188	.239*	
	เจตคติต่อความซื่อตรงเชิง พฤติกรรม	-น้อย	165	.183*	
		- มาก	235	.215*	
ความ สอดคล้อง	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	-น้อย	182	.144*	.096
		- มาก	218	.151*	
ระหว่าง หลักการที่ได้ กำหนดไว้กับ การรักษา	บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายใน องค์กร	-น้อย	192	.134*	
		- มาก	208	.145*	
	บุคลิกภาพด้านการแสดงออก หรือแสดงตัว	-น้อย	185	.146*	
		- มาก	215	.155*	



ตาราง 42 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ		n	Normality (Kolmogorov- Smirnov)	Homogeneity of Variance (Levene's test, p)
สัญญาจะ	บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมี	-น้อย	181	.135*	
ปฏิบัติตาม	จิตสำนึก	- มาก	219	.155*	
หลักการนั้น	บุคลิกภาพด้านความสุภาพ	-น้อย	177	.146*	
	อ่อนโยน	- มาก	223	.146*	
	บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทาง	-น้อย	169	.144*	
	อารมณ์	- มาก	231	.147*	
	บุคลิกภาพด้านสติปัญญา	-น้อย	212	.140*	
		- มาก	188	.162*	
	เจตคติต่อความซื่อตรงเชิง	-น้อย	165	.163*	
	พฤติกรรม	- มาก	235	.135*	

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 42 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ปรากฏผลดังนี้

1.1 ผลการตรวจสอบการแจกแจงปกติ (Normality) พบว่า ตัวแปรตามมีค่า p น้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าตัวแปรตามมีการแจกแจงปกติ แสดงว่า ตัวแปรตามมีการแจกแจงไม่เป็นแบบปกติ อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยนี้ใช้จำนวนตัวอย่างมากพอ ( $n = 400$ ) จึงมีแนวโน้มที่จะเข้าสู่การแจกแจงแบบปกติตามทฤษฎีขีดจำกัดกลาง (The central limit theorem) ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นดังกล่าว

1.2 ผลการตรวจสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวน (Homogeneity of variance) พบว่า ค่า Levene's test มีค่า p เท่ากับ .537, .966 และ .096 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานที่ว่าทุกกลุ่มมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นดังกล่าว

1.3 ผลการตรวจสอบความเป็นอิสระของความแปรปรวน (Independent of variance) จากการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ได้มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเพื่อสุ่มคัดเลือกเพื่อเข้าร่วมการวิจัยโดยไม่ลำเอียง ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นดังกล่าว

## 2. ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ของการวิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis)

การใช้สถิติ Regression analysis ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทำนายตัวแปรตามด้วยตัวแปรอิสระ จำเป็นต้องตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) (ในงานวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้ตัวแปรตาม คือ ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม แบ่งได้เป็น 2 ด้าน ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างคำพูดกับการกระทำของบุคคล และความสอดคล้องระหว่างหลักการที่ได้กำหนดไว้กับการรักษาสัญญา จะปฏิบัติตามหลักการนั้น และตัวแปรอิสระ คือ กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กร กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม ได้แก่ บุคลิกภาพด้านการแสดงออกหรือการแสดงตัว บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมีจิตสำนึก บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และบุคลิกภาพด้านสติปัญญา และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม ซึ่งมีรายละเอียดของผลการตรวจสอบดังนี้

ตาราง 43 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของ Regression analysis (n = 400)

ตัวแปร	Normality (Kolmogorov- Smirnov)	Homoscedasticity (Scatterplot)	Independence (Durbin- Watson)	No Multicollinearity	
				Tolerance	VIF
ความซื่อตรงเชิงพฤติกรรม	.096*	ไม่มีรูปแบบ แน่นอน	1.958		
ความสอดคล้องระหว่างคำพูด กับการกระทำของบุคคล	.148*	ไม่มีรูปแบบ แน่นอน	1.883		
ความสอดคล้องระหว่าง หลักการที่ได้กำหนดไว้กับการ รักษาสัญญาจะปฏิบัติตาม หลักการนั้น	.116*	ไม่มีรูปแบบ แน่นอน	1.987		
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม				.584	1.712
บรรยากาศเชิงจริยธรรมภายใน องค์กร				.476	2.100
บุคลิกภาพด้านการแสดงออก หรือแสดงตัว				.360	2.780

ตาราง 43 (ต่อ)

ตัวแปร	Normality (Kolmogorov- Smirnov)	Homoscedasticity (Scatterplot)	Independence (Durbin- Watson)	No Multicollinearity	
				Tolerance	VIF
บุคลิกภาพด้านมโนธรรมหรือมี จิตสำนึก				.347	2.880
บุคลิกภาพด้านความสุภาพ อ่อนโยน				.296	3.375
บุคลิกภาพด้านความมั่นคง ทางอารมณ์				.434	2.304
บุคลิกภาพด้านสติปัญญา				.326	3.068
เจตคติต่อความซื่อตรง เชิงพฤติกรรม				.452	2.212

จากตาราง 43 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ปรากฏผลดังนี้

2.1 ผลการตรวจสอบการแจกแจงปกติ (Normality) พบว่า ตัวแปรตามมีค่า  $p$  น้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าตัวแปรตามมีการแจกแจงปกติ แสดงว่า ตัวแปรตามมีการแจกแจงไม่เป็นแบบปกติ อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยนี้ใช้จำนวนตัวอย่างมากพอ ( $n = 400$ ) จึงมีแนวโน้มที่จะเข้าสู่การแจกแจงแบบปกติตามทฤษฎีขีดจำกัดกลาง (The central limit theorem) ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นดังกล่าว

2.2 ผลการตรวจสอบ Homoscedasticity พบว่า ข้อมูลมีการกระจายที่ไม่มีรูปแบบแน่นอน ดังนั้นสรุปได้ว่า ความแปรปรวนของตัวแปรตามสำหรับแต่ละค่าของตัวแปรอิสระไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นดังกล่าว

2.3 ผลการตรวจสอบความเป็นอิสระ (Independent) พบว่า ค่า Durbin-Watson ของความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมในด้านรวมและรายด้าน มีค่าระหว่าง 1.883-1.987 นั่นคือ มีค่าอยู่ระหว่าง 1.5-2.5 แสดงว่า ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นดังกล่าว

2.4 ผลการตรวจสอบปัญหาภาวะความสัมพันธ์ร่วมพหุเชิงเส้น (No multicollinearity) พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวแปร มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง .296-.584 และมีค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.712-3.375 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์แล้ว ตัวแปรอิสระดังกล่าว มีค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และมีค่า VIF น้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาภาวะความสัมพันธ์ร่วมพหุเชิงเส้น ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	วชิรวิทย์ ไม้คู่
วัน เดือน ปี เกิด	23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2510
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2535 ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ วิทยาลัยครูจันทระเกษม พ.ศ. 2546 การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2549 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายเศรษฐกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2550 นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2561 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	212/153 ตลาดสดพัฒนาการ ถนนพัฒนาการ แขวงประเวศ เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 10250