

รายงานวิจัย ฉบับที่ 132

ปัจจัยเชิงบูรณาการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
ของแกนนำชุมชนในภาคกลาง: การศึกษาระยะที่หนึ่ง



คณะผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อ้อมเดือน สดมณี

รองศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ โยเหลา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประทีป จินจี

ดร.สุภาพร ธนะชานันท์

ปัทมา เกตุอ่ำ

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
โครงการวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดิน ปี 2550

ตุลาคม 2553

คำนำ

รายงานการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงบูรณาการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมี
จริยธรรมของแกนนำชุมชนภาคกลาง : การศึกษาระยะที่หนึ่ง” เป็นงานวิจัยที่มีคุณค่าเรื่องหนึ่งของ
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ โดยองค์ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ที่ได้จากการวิจัยเรื่องดังกล่าว ทำให้
ทราบถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุของ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำชุมชน ข้อค้นพบจากการ
วิจัยนั้นมีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับใช้เป็นแนวทางใน การพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมของกลุ่มแกนนำชุมชน
ในภาคกลางให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ขอขอบคุณคณะผู้วิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร .อ้อมเดือน สดมณี
รองศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ โยเหลา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประทีป จินนี อาจารย์ ดร.สุภาพร ณะชานันท์ และ
คุณปัทมา เกตุอำ ที่ได้ร่วมกันทุ่มเทพลังสร้างสรรค์ผลงานวิจัยที่มีคุณค่าทางวิชาการและสังคม

รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
นิยามศัพท์	4
นิยามปฏิบัติการ	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
สมมติฐานการวิจัย	7
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	8
พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	8
บทบาทแกนนำชุมชน	13
การวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม	16
ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม	18
ลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	19
แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	19
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	25
ลักษณะทางจิตตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	28
เจตคติต่อการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	28
ลักษณะทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	32
การสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	36
กลุ่มตัวอย่าง	36
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	36
การวิเคราะห์ข้อมูล	38
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
บทที่ 5 การสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	56
สรุปและอภิปรายผล	56
ข้อจำกัดในการวิจัย	63
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป	63
ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ	63
บรรณานุกรม	64
ภาคผนวก	66

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	40
2	ร้อยละการทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย	43
3	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำ เมื่อพิจารณาตามเพศและอายุ	46
4	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอาชีพเป็นตัวแปรอิสระ โดยมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำเป็นตัวแปรตาม (n=2300)	47
5	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพิจารณาตามตัวแปรระดับการศึกษาเป็นตัวแปรอิสระ โดยมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำเป็นตัวแปรตาม (n=2300)	48
6	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพิจารณาตามตัวแปรความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นตัวแปรอิสระ โดยมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำเป็นตัวแปรตาม (n=2300)	48
7	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำ เมื่อพิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (n =2300)	49
8	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำ เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจในการทำงาน (n =2300)	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรมของแกนนำ เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนทางสังคม (n =2300)	50
10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรมของแกนนำ เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการทำงาน (n =2300)	51
11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของแกนนำโดยพิจารณาตัวแปรเจตคติต่อการทำงานและการสนับสนุน ทางสังคม ในกลุ่มรวม (n =2300)	52
12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของแกนนำโดยพิจารณาตัวแปรมุ่งอนาคตควบคุมตนและการสนับสนุน ทางสังคม ในกลุ่มรวม (n =2300)	53
13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของแกนนำโดยพิจารณาตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุน ทางสังคม ในกลุ่มรวม (n =2300)	54
14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกน นำ เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม (n=2300)	54

สารบัญภาพประกอบ

ภาพ	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2 แสดงการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมด้วยรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model)	17

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่งผลให้สภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก การดำเนินชีวิตของคนในสังคมมีการแข่งขันสูงขึ้น ค่านิยมบางอย่างถูกลดความสำคัญลง การพัฒนาสังคมให้ความสำคัญแก่การพัฒนาวัตถุมากกว่าการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของคนในสังคม การละเลยศีลธรรมมากขึ้นในทุกสาขาอาชีพ จากเดิมที่สังคมเคยยกย่องคนที่มีคุณธรรมในจิตใจก็เปลี่ยนไป หันมายกย่องคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจ คนในสังคมมีความเห็นแก่ตัวมากขึ้น เอาจริงเอาจังเปรียบเทียบมากขึ้น การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าขึ้นปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือ การพัฒนาคุณภาพของบุคคลให้มีความเข้มแข็งทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม

คุณธรรมจริยธรรมนับเป็นพื้นฐานที่สำคัญของทุกคนและทุกวิชาชีพ หากบุคคลใดไม่มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักยึดเบื้องต้นแล้วก็ยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จแห่งวิชาชีพได้ ยิ่งกว่านั้นก็คือการขาดคุณธรรมจริยธรรมในบุคคลมีผลร้ายต่อทั้งตนเอง สังคมและวงการวิชาชีพอีกด้วย ดังจะเห็นได้จากการเกิดวิกฤติศรัทธาในวิชาชีพหลายแขนงในปัจจุบัน ทั้งในวงการวิชาชีพครู แพทย์ ตำรวจ ทหาร นักการเมืองการปกครอง ฯลฯ จึงมีคำกล่าวที่ว่าเราไม่สามารถสร้างครูดีบนพื้นฐานของคนไม่ดี และไม่สามารถสร้างแพทย์ ตำรวจ ทหารและนักการเมืองที่ดีด้วยบุคคลนั้นๆ มีพื้นฐานทางนิสัยและความประพฤติที่ไม่ดี (อมรา เล็กเจิงสิน. 2542: 5) จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า คุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักประพฤติปฏิบัติที่ดีงามของคนในสังคม หากคนในสังคมประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีและถูกต้อง ก็จะทำให้สังคมเกิดความสงบสุข ดังนั้นคุณธรรมจริยธรรมจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อคนในสังคมในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับประเทศชาติ หรือระดับชุมชน

เนื่องจากจากสถานการณ์ของวิกฤตสังคมและเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้ทำให้หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชนได้ตระหนักย้อนกลับมาองและทบทวนเรื่องของชุมชนซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของประเทศ การเพิ่มความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของชุมชนท้องถิ่น จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เศรษฐกิจของประเทศโดยรวมกับเข้าสู่สภาพปกติอย่างมั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองได้ รูปแบบวัฒนธรรมความเป็นอยู่ วิถีชีวิตชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้สั่งสมความรู้ดั้งเดิม ความสามารถของผู้นำชุมชนกับการเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนของหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงาน

ภาคเอกชนและองค์กรพัฒนาเอกชนที่ผ่านมา ทำให้ชุมชนท้องถิ่นหลายแห่งเกิดการยึดโยงเป็น เครือข่าย เช่น กลุ่มเกษตรผสมผสาน เครือข่ายออมทรัพย์และธุรกิจชุมชน เครือข่ายพระสงฆ์ เครือข่าย อนุรักษ์ป่าชุมชน เครือข่ายเยาวชนที่สามารถรวมตัวกันเป็นประชาคม ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ ทำให้ลดการพึ่งพาปัจจัยต่าง ๆ จากภายนอกที่เป็นการเอาเปรียบของนายทุน เช่น การกู้ยืมเงิน การทำสินเชื่อเพื่อการเกษตร โดยที่ชุมชนสามารถจัดการกับปัญหาภายในชุมชนได้เอง สร้างความ ผาสุกยังครอบครัว ชุมชนและสังคมโดยรวม ในลักษณะของการเน้นคุณค่าหรือคุณภาพชีวิตเป็น สำคัญโดยมีแกนนำชุมชนเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนงานของชุมชนเนื่องจากเป็นบุคคลที่มี ประสบการณ์สั่งสมในงานพัฒนาชุมชนมายาวนาน พร้อมทั้งตัวความรู้ องค์ความรู้ กระบวนการ เรียนรู้อันเป็นรากฐานที่ได้มาจากการสั่งสมนั้นเป็นทักษะความสามารถของผู้นำชุมชนที่บางครั้งก็ถูก เรียกว่า “ผู้รู้หรือปราชญ์ชาวบ้าน ผู้มีภูมิปัญญา” ที่สามารถถ่ายทอด เชื่อมโยง คุณค่าของอดีตกับ ปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม จากตัวอย่างที่พบในพื้นที่จังหวัดน่าน เช่น อำเภอปัว อำเภอท่าวังผา อำเภอ เมือง กิ่งอำเภอภูเพียง อำเภอบ้านหลวง อำเภอสันติสุข อำเภอแม่จริม อำเภอเวียงสา อำเภอนาน้อย อำเภอนาหมื่น (มูลนิธิกลุ่มฮักเมืองน่าน : รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการพัฒนาศักยภาพศูนย์ศึกษาดู งานด้านเศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคม 2541 : 1-2)

นอกจากนี้แกนนำชุมชนจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานแล้ว สิ่งสำคัญที่สุดประการหนึ่งที่แกนนำชุมชนควรมีคือ คุณธรรมจริยธรรม เนื่องจากการ ทำงานในฐานะของแกนนำชุมชน ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งการคิด การตัดสินใจ และการกระทำ ล้วนแต่มีผลกระทบต่อบุคคลอื่น ๆ และประสิทธิภาพของการทำงานอันจะเป็น ประโยชน์ต่อชุมชนนั้น ๆ ดังเช่น ทั้งนี้การที่แกนนำชุมชนจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ใดๆ มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการด้วยกัน ซึ่งในทางพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าการ ที่บุคคลจะมีพฤติกรรมใด ๆ ขึ้นอยู่กับหลาย ๆ ปัจจัยประกอบกัน เช่น ปัจจัยทางด้านสังคม ปัจจัย ทางด้านจิตใจ เป็นต้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาว่ามีปัจจัยทางด้านใดบ้างที่เกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำชุมชนในเขตภาคกลางเพื่อเป็นแนวทางในการ พัฒนาและส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมให้กับแกนนำชุมชนอื่นๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาว่าปัจจัยเชิงบูรณาการ (ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตและลักษณะ จิตตามสถานการณ์) ร่วมกัน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำ ชุมชนในภาคกลาง ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำชุมชนในแต่ละกลุ่มที่มีปัจจัยเชิงบูรณาการ (ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตและลักษณะทางจิตตามสถานการณ์) ต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา แบ่งเป็น

1. ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

2. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

2.1 ลักษณะทางจิต ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจในการทำงาน

2.2 ลักษณะทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม

2.3 ลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมี

จริยธรรม

3. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง แกนนำชุมชนและเครือข่ายที่เป็นสมาชิกของประชาคมจังหวัดในเขตภาคกลาง 23 จังหวัด (กรุงเทพมหานคร กาญจนบุรี ฉะเชิงเทรา ชัยนาท นครนายก นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี พระนครศรีอยุธยา เพชรบุรี ราชบุรี ลพบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม สมุทรปราการ สระแก้ว สระบุรี สิงห์บุรี สุพรรณบุรี อ่างทอง อุทัยธานี) จังหวัดละ 100 คน ซึ่งประกอบด้วยแกนนำกลุ่มต่างๆ เช่น กลุ่มอาชีพ กลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มสุขภาพอนามัย เป็นต้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับและผู้ใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาสามารถรวมเป็นองค์ความรู้ทางด้านปัจจัยที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมจริยธรรมของกลุ่มแกนนำชุมชนต่าง ๆ และสามารถเสนอแนะเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมของกลุ่มแกนนำต่าง ๆ ให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม และสอดคล้องกับบริบทของชุมชน

หน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

บุคคล องค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาชุมชน

นิยามศัพท์ทั่วไป

ปัจจัยเชิงบูรณาการ หมายถึง การศึกษารวบรวมโดยใช้สหวิทยาการโดยอาศัยมุมมองในหลายสาขาวิชา เช่น จิตวิทยา สังคมวิทยา หลักพุทธศาสตร์ เป็นต้น ในการกำหนดกรอบของตัวแปรในการศึกษา รวมทั้งมีการผสมผสานระเบียบวิธีวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อนำไปสู่การตอบวัตถุประสงค์วิจัยได้ทั้งภาพรวมและในเชิงลึก

แกนนำชุมชน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นตัวแทนหรือผู้นำของกลุ่มต่าง ๆ และเครือข่ายที่เป็นสมาชิกของประชาคมจังหวัดในเขตภาคกลาง 23 จังหวัด (กรุงเทพมหานคร กาญจนบุรี ฉะเชิงเทรา ชัยนาท นครนายก นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี พระนครศรีอยุธยา เพชรบุรี ราชบุรี ลพบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม สมุทรปราการ สระแก้ว สระบุรี สิงห์บุรี สุพรรณบุรี อ่างทอง อุทัยธานี) จังหวัดละ 100 คน ทั้งผู้นำที่เป็นทางการและผู้นำธรรมชาติ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีบทบาทในการดำเนินงานของกลุ่มต่างๆ เช่น กลุ่มอาชีพ กลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มสุขภาพอนามัย เป็นต้น

นิยามปฏิบัติการ

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แกนนำชุมชนแสดงออกในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความมีจริยธรรมภายใต้หลักธรรมคำสอนทางศาสนา ได้แก่ อิทธิบาท 4 (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) หลักสังคหวัตถุ 4 (ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตา) พรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) และหลักฆราวาสธรรม 4 (สัจจะ ทมะ ขันติ จาคะ) โดยใช้แบบวัดที่คณะวิจัยสร้างขึ้นจากนิยามปฏิบัติการ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เป็นปฏิบัติเลย ถึง มาก จำนวน 35 ข้อ

ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ปริมาณความสามารถในการคาดการณ์ไกลถึงเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคต รวมทั้งความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้รู้จักอดได้รอได้เพื่อรอรับประโยชน์ยิ่งใหญ่มากกว่าที่จะมีมาในอนาคต โดยใช้แบบวัดที่ปรับปรุงมาจากจินตนา บิลมาศ และคนอื่น (2529) มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย จำนวน 20 ข้อ

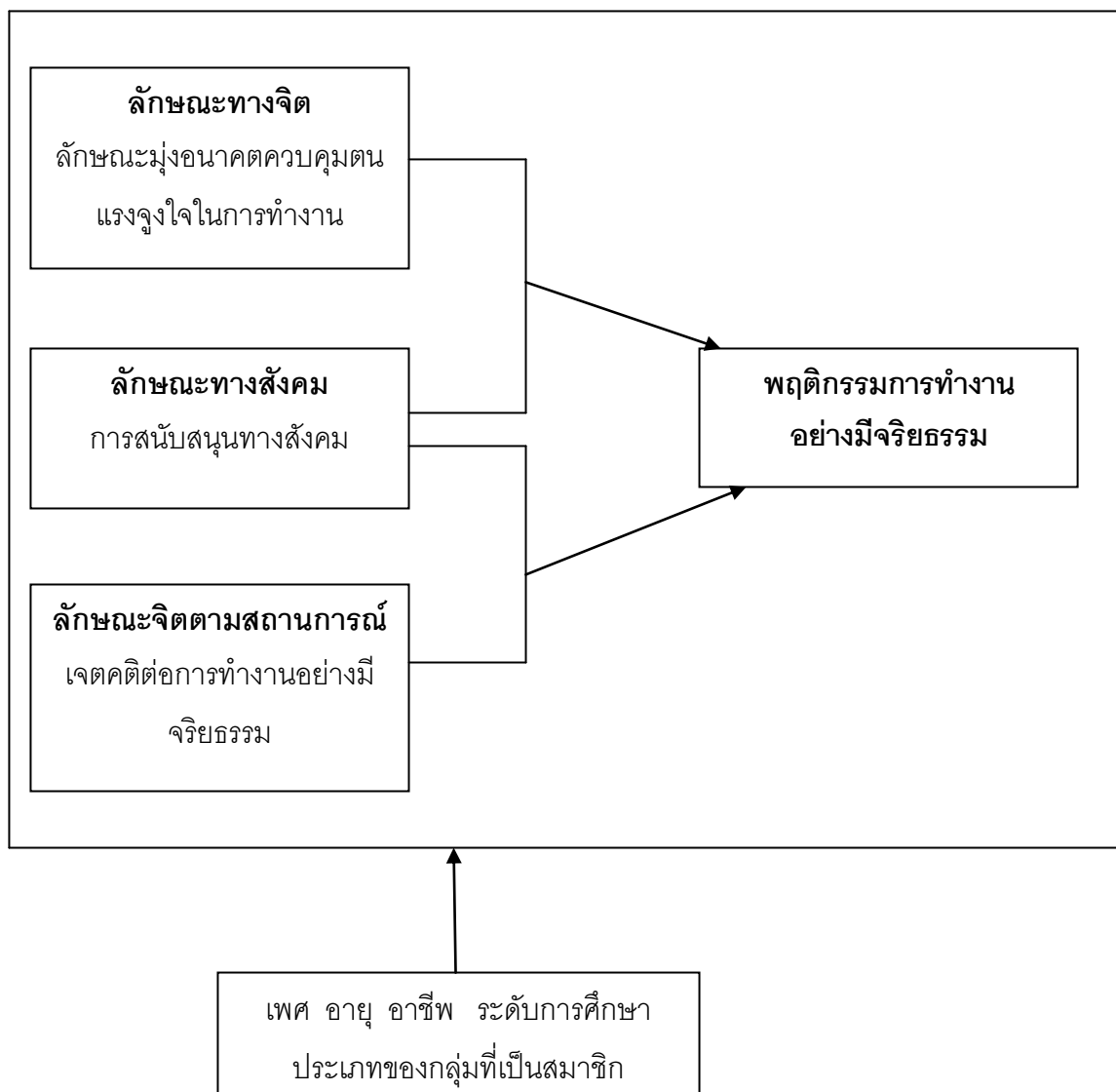
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม หมายถึง ปริมาณการรับรู้ถึงประโยชน์หรือโทษของการทำงานอย่างมีจริยธรรม ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อการทำงานอย่างมีจริยธรรมและความพร้อมในการที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยใช้แบบวัดที่คณะวิจัยสร้างขึ้นจากนิยามปฏิบัติการ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เห็นด้วยเลย ถึง เห็นด้วยที่สุด จำนวน 19 ข้อ

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ปริมาณการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับแหล่งที่จะได้รับการช่วยเหลือจากบุคคลอื่น เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ในด้านอารมณ์ ด้านความช่วยเหลือเมื่อต้องการและด้านข้อมูลข่าวสาร โดยใช้แบบวัดที่ปรับปรุงมาจาก ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ (2532) มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย จำนวน 9 ข้อ

การถ่ายทอดทางสังคม หมายถึง ปริมาณการรับรู้ของบุคคลจากการได้รับการฝึกอบรมสั่งสอน ปลูกฝังเกี่ยวกับคำสอนทางพุทธศาสนาทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อกระตุ้นให้เกิดความรู้ความเข้าใจและการยอมรับที่จะปฏิบัติตามหลักคำสอนจากตัวแทนการถ่ายทอด ได้แก่ บิดามารดา ญาติ พี่น้อง พระสงฆ์ ครูอาจารย์ เพื่อนและสื่อต่าง ๆ โดยใช้แบบวัดที่คณะวิจัยสร้างขึ้นจากนิยามปฏิบัติการ มีลักษณะเลือกตอบจาก 6 ตัวเลือก

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นแล้วทำให้เกิดความต้องการที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ภายในตนเอง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์สิ่งๆ ที่ตนเองต้องการโดยที่ไม่ต้องใช้สิ่งเร้าจากภายนอกเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ความต้องการสิ่งๆ ที่ทำหาย ความสนใจเพลิดเพลิน ความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการมี ความสามารถ ความมุ่งมั่นมี ลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด จนถึง ไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะทางจิต ลักษณะทางสังคมและลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ร่วมกันสามารถพยากรณ์ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำกลุ่มต่าง ๆ ได้ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
2. แกนนำที่มีลักษณะชีวสังคมต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
3. แกนนำที่มีลักษณะทางจิตต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
4. แกนนำที่มีลักษณะทางสังคมต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
5. แกนนำที่มีลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
6. แกนนำที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสูงและมีการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าแกนนำที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานต่ำและมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ
7. แกนนำที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงและมีการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าแกนนำที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานต่ำและมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ
8. แกนนำที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงและมีการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าแกนนำที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานต่ำและมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์เพราะการทำงานสามารถสนองตอบต่อความต้องการของมนุษย์ได้ทั้งด้านความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตและยังสนองตอบต่อความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้จักคุณค่าตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ นอกจากนี้การทำงานยังเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงการยอมรับของคนในสังคม (พรพรรณ อุ่นจันทร์ 2543 : 24)

ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

รุ่งทิพย์ เสลานอก (2543 : 20) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานด้านการบริการไว้ว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการบริการเป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับลูกค้า โดยพิจารณาถึงพฤติกรรมในการแสดงออกในด้านการบริการ จะมีความคึกเคยหรือไม่คึกเคยกันเป็นส่วนตัวก็ตาม

อัลบานเนส (กาญจนา เหมะธร. 2542 : 19 ; อ้างอิงจาก Albaness. 1981 : 204 Managing) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่า คือ พฤติกรรมและการกระทำของพนักงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จต่องานของเขาโดยตรงและพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของพนักงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมการ ฝึกอบรม

บรูส (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544 : 7 ; อ้างอิงจาก Brauch. 1968 : 136 New ways in discipline) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงานซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกันไม่ว่าการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม

จากความหมายข้างต้นพอสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะการกระทำที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงานซึ่งสามารถสังเกตวัดได้

แนวคิดและประเภทของพฤติกรรมการทำงาน

บรูส (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544 : 8 ; อ้างอิงจาก Brauch. 1968 : 159 New ways in discipline) แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดว่าการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลของร่างกายทางกาย (Physical Condition) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติและสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์ และการฝึกอบรม นอกจากนี้ ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานจากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพรวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลา และการเกิดอุบัติเหตุ

สเตียร์ (พรพรรณ อุ๋นจันทร์. 2543 : 28 ; อ้างอิงจาก Steer. 1977 : 113 Motivation and work behavior) ให้ความเห็นว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร คือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร และนอกจากนี้ แคตและแคน (พรพรรณ อุ๋นจันทร์. 2543 : 28 ; อ้างอิงจาก katz and khan. 1966 : 114-115 The Social Psychology of Organizations) เสนอว่า มีพฤติกรรมที่สำคัญ 3 ประการด้วยกันที่องค์กรจะต้องได้รับการตอบสนองตอบจากคนในองค์กรเพื่อทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

ประการแรก องค์กรต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่า นอกเหนือจากกระบวนการสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้ว องค์กรยังต้องสามารถรักษามูลค่าเหล่านั้นไว้ได้ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลได้ด้วย

ประการที่สอง องค์กรจะต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เฉพาะบทบาทและความยอมรับผิดชอบของตน

ประการสุดท้าย นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและตามบทบาทแล้ว พนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้าหรือในโอกาสพิเศษ เพราะการพรรณนาลักษณะงานจะเป็นเพียงแนวทางทั่ว ๆ ไปเกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติที่

เกี่ยวกับงานนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์กร ดังนั้น องค์กรที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้นแต่ยังต้องรับผิดชอบต่อการคิดและการกระทำในทางริเริ่มสร้างสรรค์

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 : 81-8)

ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่องานที่ทำแตกต่างกัน การสรรหาคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่แตกต่างกันให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ความสนใจ ความถนัดของบุคคลนั้น นอกจากนี้คนเราก็มีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย บางคนทำเพื่อต้องการรายได้ บางคนต้องการความมั่นคง เกียรติยศชื่อเสียง บางคนทำเพื่อไม่ให้มีเวลาว่างมากเกินไป จุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันนี้ทำให้บุคคลเลือกงาน มีความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไปด้วยในงานชนิดเดียวกัน บุคคลมีความรู้ระดับเดียวกันถึงเขาวงกตปัญญาพอกันก็ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกันด้วย ผลงานย่อมออกมาแตกต่างกัน

ฉะนั้น จึงควรที่จะพิจารณาถึงสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลดังนี้

1. ปัจจัยในตัวบุคคล บุคคลมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวแตกต่างกันไป ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย ปัจจัยในตัวบุคคล ได้แก่

ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลนั้น

ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป

ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพ บุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม

ความสนใจและการจูงใจ เป็นความสนใจของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจด้วย

อายุ เพศ และวัยต่าง ๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจ และต้องใช้แรงงานหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานที่แตกต่างกันบ้าง

การศึกษา มีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านนั้น ๆ มิฉะนั้นก็ไม่อาจจะกระทำได้

ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงบ่งจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับเข้าทำงาน

สิ่งเหล่านี้ทำให้มนุษย์มีความแตกต่างกันมากและมีผลต่อการทำงานและเลือกงานอย่างมากด้วย

2. ปัจจัยที่สภาพแวดล้อม เป็นสถานการณ์ภายนอกมีผลต่อการแสดงออกสภาพแวดล้อมแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน วงการธุรกิจอุตสาหกรรมมีงานในลักษณะแตกต่างกันมาก งานบางอย่างอยู่ในสำนักงาน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารสิ่งพิมพ์ บุคคลที่นิยมงานในห้องทำงานปรับอากาศ สถานที่โอ่อ่า มีความสะดวกสบายจะเป็นเครื่องจูงใจให้ทำงานแต่งงานบางอย่างเป็นงานภายนอกอาคาร เช่น การควบคุมการก่อสร้าง การคุมงานชุดและเจาะ เป็นงานที่ทำทายความสามารถ การแก้ปัญหาและในบางครั้งก็เสี่ยงอันตรายมีบุคคลบางคนก็สนใจเช่นกัน ลักษณะเกี่ยวกับงานจึงแยกออกได้ดังนี้

2.1.1 วิธีการทำงาน เป็นระบบของการทำงานว่า มีขั้นตอนอย่างไร ต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลใดบ้าง งานมีความยากง่ายเพียงไร

2.1.2 เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่อุปกรณ์ที่ช่วยในการผ่อนแรงว่ามีความสะดวกสบายเพียงไร

2.1.3 การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน ที่ทำงานคับแคบ อากาศร้อนอบอ้าว มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล การจัดสวน จัดบริเวณที่ทำงานมีส่วนจูงใจให้บุคคลรักและทำงาน

2.1.4 ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ความสะดวกสบายทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การ มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ

2.2.1 ลักษณะขององค์การ เป็นลักษณะของสถานที่ทำงาน หากเป็นงานราชการ รัฐวิสาหกิจ บุคคลที่สนใจทำงานเพราะความมั่นคงมีสวัสดิการ หากเป็นโรงงานอุตสาหกรรมก็หวังเรื่องรายได้

2.2.2 ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา เป็นการพิจารณาสายงานว่ามีลำดับขั้นตอนมากน้อยเพียงใด ต้องผ่านการฝึกอบรมมากเพียงใด ผู้บังคับบัญชาเป็นลักษณะใด

2.2.3 สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีฐานะอย่างไร ในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงการณ์หรือไม่ มีความน่าเชื่อถือหรือไม่

ปัจจัยทั้งทางด้านบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการเลือกงาน ข้อเท็จจริงเหล่านี้เป็นสิ่งที่นักบริหารงานบุคคลทำความเข้าใจว่าปัจจัยมีอิทธิพลต่อคนชนิดใดและมากน้อยเพียงใด บุคคลยังอาจให้ความสนใจในปัจจัยที่แตกต่างกันไปตามกาลเวลาและโอกาสอีกด้วย การพิจารณาถึงตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมก็ดี ด้านบุคคลก็ดี ควรจะพิจารณาในเชิงระบบเพราะแต่ละส่วนมีผลต่อการทำงานและมีบทบาทต่องานในหน่วยงานด้วย

ความหมายของพฤติกรรมจริยธรรม

Hoffman (1979) ได้ให้ความหมายโดยคำนี้ถึงพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคล ซึ่งจริยธรรมโดยทั่วไปจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความคิดทางจริยธรรม (Moral Thought) ความรู้สึกทางจริยธรรม (Moral Feeling) และพฤติกรรมจริยธรรม (Moral Behavior)

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมจริยธรรมไว้ว่า หมายถึงลักษณะทางสังคมหลายลักษณะของมนุษย์ และมีขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมทางสังคมประเภทต่างๆ ด้วย ลักษณะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมจะมีคุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่งในสองประเภท คือ เป็นลักษณะที่สังคมต้องการให้มีอยู่ในสังคมนั้น คือ พฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ ให้การสนับสนุน และลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกของสังคม เป็นการกระทำที่สังคมลงโทษ หรือพยายามกำจัดและผู้กระทำการนั้นส่วนมากรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่สมควร ฉะนั้น ผู้มีจริยธรรมสูง คือ ผู้ที่มีลักษณะและพฤติกรรมประเภทแรกมากและประเภทหลังน้อย

บุญมี แท่นแก้ว (2539) ได้กล่าวถึงหลักจริยธรรมในการดำเนินชีวิตหรือเชิงพฤติกรรมไว้ว่า คือ หลักในการประพฤติที่ถูกต้องจึงจะมีความสุข เพราะความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ปรารถนาอันเป็นผล แต่จะเกิดผลได้ต้องมีหลักการที่ต้องปฏิบัติในพระพุทธศาสนา คฤหัสถ์หรือชาวบ้านจะมีความสุขได้ต้องพยายามปฏิบัติตามหลักเบญจศีลเบญจธรรมอันเป็นธรรมที่ทำให้บุคคลเป็นมนุษย์สมบูรณ์ เพราะผู้ปฏิบัติตามเบญจศีลเบญจธรรม เรียกว่า เป็นผู้ที่มีมนุษยธรรม คือ ธรรมที่ทำให้บุคคลให้เป็นมนุษย์สมบูรณ์ได้

ลำดับวน ศรีมณี (ม.ป.ป.) ได้สรุปลักษณะของจริยธรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมว่ามีคุณสมบัติ อยู่ 2 ประเภทคือ

1. ลักษณะที่สังคมต้องการ คือ พฤติกรรมที่สังคมชมชอบ ต้องการให้มีอยู่ใน สมาชิกของสังคมนั้น และให้การสนับสนุนแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติชอบ ยกย่องสรรเสริญให้เป็นผู้มี เกียรติในสังคม

2. ลักษณะที่สังคมไม่ต้องการ คือ พฤติกรรมที่สังคมประณามว่าไม่ดี ไม่ต้องการ ให้มีอยู่ในสมาชิกของสังคม และไม่สนับสนุนผู้กระทำโดยวิธีการลงโทษให้ผู้มีพฤติกรรมเช่นนั้น รู้สึกสำนึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่ควรกระทำต่อไป และยังคงกล่าวต่อไปอีกว่า ผู้ที่มีจริยธรรม คือ ผู้มีลักษณะที่ประพฤติดีประพฤติชอบ มีความคิดชอบ เว้นจากการกระทำชั่วด้วยกาย วาจา และใจ คือ ประพฤติชอบด้วยกาย ได้แก่ ไม่ฆ่าสัตว์ ไม่ลักทรัพย์ ไม่ประพฤติผิดในกาม ประพฤติชอบด้วย วาจา ได้แก่ ไม่พูดเท็จ ไม่พูดคำหยาบ ไม่พูดเพ้อเจ้อ ประพฤติชอบด้วยใจ ได้แก่ ไม่โลภอยากได้ ของเขา ไม่คิดพยายาทปองร้ายเขา มีความเห็นถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

จากความหมายของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมข้างต้นอาจสรุปได้ว่า พฤติกรรมเชิง จริยธรรมเป็นความรู้ ความคิด อันจะนำไปสู่การกระทำที่พึงปรารถนาของบุคคลในสังคม

ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จึงหมายถึง พฤติกรรมที่แก่นนำชุมชนแสดงออกในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความมี จริยธรรม ประพฤติดีประพฤติชอบ มีความคิดชอบ เว้นจากการกระทำชั่วด้วยกาย วาจา และใจ ภายใต้อำนาจธรรมคำสอนทางศาสนา ได้แก่ หลักศีล 5 หลักสังคหวัตถุ 4 และหลักฆราวาสธรรม 4

บทบาทแกนนำชุมชน

จากสถานการณ์ของวิกฤตสังคมและเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้ทำให้หน่วยงาน ภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชนได้ตระหนักย้อนกลับมาองและทบทวน เรื่องของชุมชนซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของประเทศ การเพิ่มความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของชุมชน ท้องถิ่น จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เศรษฐกิจของประเทศโดยรวมกับเข้าสู่สภาพปกติอย่างมั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองได้ รูปแบบวัฒนธรรมความเป็นอยู่ วิถีชีวิตชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้สั่ง สมความรู้ดั้งเดิม ความสามารถของผู้นำชุมชนกับการเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนของหน่วยงาน ภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชนและองค์กรพัฒนาเอกชนที่ผ่านมา ทำให้ชุมชนท้องถิ่นหลายแห่งเกิด การยึดโยงเป็นเครือข่าย เช่น กลุ่มเกษตรผสมผสาน เครือข่ายออมทรัพย์และธุรกิจชุมชน เครือข่ายพระสงฆ์ เครือข่ายอนุรักษ์ป่าชุมชน เครือข่ายเยาวชนที่สามารถรวมตัวกันเป็นประชาคม

ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ ทำให้ลดการพึ่งพาปัจจัยต่าง ๆ จากภายนอกที่เป็นการเอาเปรียบของนายทุน เช่น การกู้ยืมเงิน การทำสินเชื่อเพื่อการเกษตร โดยที่ชุมชนสามารถจัดการกับปัญหาภายในชุมชนได้เอง สร้างความผาสุกยังครอบครัว ชุมชน และสังคมโดยรวม ในลักษณะของการเน้นคุณค่าหรือคุณภาพชีวิตเป็นสำคัญ

ด้วยเหตุนี้ ผู้นำชุมชนจึงถือเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนงานของชุมชนเนื่องจากเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์สั่งสมในงานพัฒนาชุมชนมายาวนาน พร้อมทั้งตัวความรู้ องค์ความรู้ กระบวนการเรียนรู้อันเป็นรากฐานที่ได้มาจากการสั่งสมนั้นเป็นทักษะความสามารถของผู้นำชุมชน ที่บางครั้งก็ถูกเรียกว่า “ผู้รู้ หรือปราชญ์ชาวบ้าน ผู้มีภูมิปัญญา” ที่สามารถถ่ายทอดเชื่อมโยง คุณค่าของอดีตกับปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม

จากการทบทวนเอกสารพบว่า คำจำกัดความของผู้นำชุมชนคือ ผู้ที่สามารถก่อให้เกิดสังคมมีจุดมุ่งหมายร่วมกันและรวมพลังกันปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เป็นคนที่มีความรู้มากกว่าผู้อื่น ชาวบ้านให้ความเคารพนับถือ ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็มักมีคนเอาอย่างทำตาม เป็นที่พึ่งของผู้อื่นเมื่อคราวมีปัญหาหรือมีทุกข์ นอกจากนี้ ผู้นำท้องถิ่นมักจะเป็นผู้ที่มีส่วนในการพิจารณาทำความเข้าใจสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้เข้าใจง่ายและยอมรับไปปฏิบัติ

ด้วยผู้นำชุมชนเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะหลายประการที่เอื้อประโยชน์แก่ภูมิลานทั้งภายในและภายนอกชุมชน เรียนรู้และรู้จักกับการจัดการแก้ไขกับปัญหาและสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ให้กับท้องถิ่นของตนเอง โดยคำนึงถึงการกินดีอยู่ดี ความผาสุกของประชาชนในชุมชนเป็น หัวใจสำคัญ แม้ในบางครั้งจะพบว่าความเป็นผู้นำก็ปรากฏขึ้นได้เพราะเหตุการณ์หรือสภาพสิ่งแวดล้อมบีบตัวเช่นกัน

จากคำจำกัดความข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าแกนนำชุมชน คือ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและได้รับการยอมรับจากชุมชนให้เป็นผู้แทนหรือกระบอกเสียงในการกระทำเรื่องราวต่าง ๆ หรือผู้แทนที่มีส่วนร่วมในการนำเสนอและรับความเห็นหรือข้อเสนอจากทั้งภายนอกและภายในชุมชน ซึ่งแกนนำชุมชนในที่นี้ไม่ได้หมายถึงผู้ใหญ่บ้าน กำนันหรือเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หากแต่หมายถึงคนที่บ้านหรือปราชญ์ชาวบ้านในท้องถิ่นนั้น ๆ ที่ได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี โดยในบทนี้จะให้น้ำหนักไปที่แกนนำชุมชนด้านเกษตรกรรมเป็นหลักซึ่งแกนนำทางด้านนี้มักเป็นผู้ที่มีความสามารถ เนื่องจากได้ลงมือทำและได้กลิ่นกลองออกมาจากประสบการณ์จริงในชีวิต เกิดการทบทวนวิเคราะห์และได้นำมาเป็นบทเรียนในการหาหนทางต่อไป สิ่งที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ นี้เป็นประสบการณ์และเป็นการยกระดับสติปัญญา ความรู้ความสามารถของท่าน ทำให้เกิดความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง นอกจากนี้ยังมีการคิดค้น

และแสวงหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมมากขึ้น เช่น กรณีศึกษานายชูศักดิ์ หาดพรม เป็นผู้นำชุมชนที่มีความสามารถ เนื่องจากได้ลงมือทำและได้ถื่นกลองออกมาจากประสบการณ์จริงในชีวิต แนวคิดการทำการเกษตรเชิงเดี่ยวที่เคยล้มเหลว จุดเปลี่ยนที่สำคัญของชีวิต แนวคิดการทำการเกษตรยั่งยืน การวางแผนการวางระบบและการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พื้นที่การเกษตร การพัฒนาสารชีวภาพขึ้นทดแทนสารเคมีทางการเกษตร การพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับผลผลิตที่เน้นภูมิปัญญาชาวบ้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจและความมั่นคงทางด้านอาหารของครอบครัว และกรณีศึกษานายสวน แปงไชย สามารถเป็นวิทยากรในการทำการเกษตรผสมผสานได้เป็นอย่างดี กว่าที่นายสวนจะถึงจุดนี้ของชีวิต ท่านต้องผ่านกระบวนการพัฒนาศักยภาพของตนเองค่อนข้างมาก ตลอดถึงการค้นคว้าโดยการอ่านตำรา การศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาปรับประยุกต์ให้มีความเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นและวิถีชีวิตกิจกรรมที่ได้ทำในสวน คือ การทำการเกษตรผสมผสาน การปลูกพืชแนวชั้นบันได (มูลนิธิกลุ่มอัครเมืองน่าน : รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการพัฒนาศักยภาพศูนย์ศึกษาดูงานด้านเศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคม 2541 : 15-16) ที่ได้กล่าวถึงในกรณีการทำการเกษตรผสมผสานนี้ เป็นปราชญ์ชาวบ้าน ผู้มีภูมิปัญญาในการถ่ายทอดเชื่อมโยงประสบการณ์และองค์ความรู้ของตนเองให้กับผู้อื่นได้ และเป็นแบบอย่างสำหรับเกษตรกรทั้งในชุมชนและนอกชุมชนได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้แกนนำกลุ่มต่าง ๆ ยังเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานภายในชุมชนท้องถิ่นซึ่งคุณสมบัติหรือบทบาทหน้าที่ของการเป็นแกนนำกลุ่มนั้น คือ ผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อการทำงานสูง มีความซื่อสัตย์ เสียสละ เข้มแข็ง อดทน คิดด้วยเหตุผล เชื่อมมั่นในตนเองและผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์เป็นที่ยอมรับของคนในท้องถิ่น มีมนุษยสัมพันธ์ดี ควบคุมงาน สามารถประสานงานกับหน่วยงานทั้งในและนอกชุมชนโดยติดตามและให้บริการได้ และกล้าตัดสินใจในการทำงานด้วยเหตุและผล และแกนนำที่ดีนั้นจะต้องมีความรู้ในด้านนั้น ๆ เป็นอย่างดี และปฏิบัติจริงจนเป็นที่ยอมรับของคนในท้องถิ่น สามารถช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการทำงานพร้อมทั้งวิธีการแก้ปัญหาได้ซึ่งแกนนำนั้นก็ต้องได้รับการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานของตนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นด้วยการฝึกอบรม ศึกษาดูงานในพื้นที่ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต่าง ๆ

ดังนั้น แกนนำกลุ่มต่าง ๆ จึงเป็นบุคคลที่มีความพร้อม มีศักยภาพในการทำงานที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์จนเป็นที่ยอมรับนับถือ เชื่อใจและปฏิบัติตาม พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ที่ได้จากศึกษาด้วยตนเองและการได้รับการถ่ายทอดจากภายนอกมาประยุกต์ใช้กับความรู้เดิม วิทยาการสมัยใหม่เข้าด้วยกันสู่การนำมาเป็นแบบอย่างการปฏิบัติที่ดีให้กับคนในชุมชน

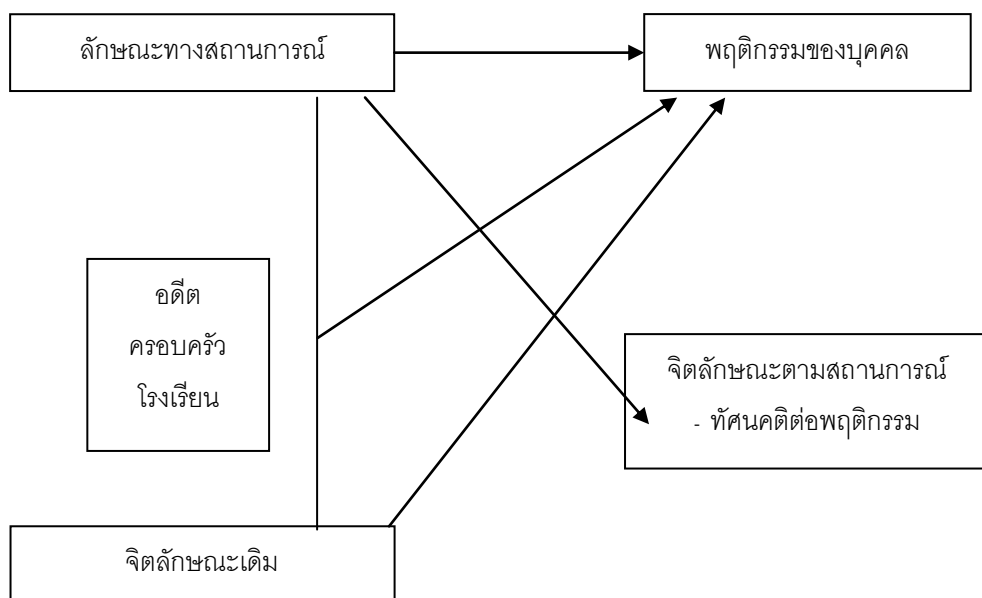
การวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม

ในการศึกษาถึงสาเหตุของการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ นั้นจะพบว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใด ๆ จะมีสาเหตุมาจากหลายจำเป็นต้องอาศัยวิทยาการหลายแขนงในการร่วมกันอธิบายและทำนายถึงการแสดงพฤติกรรมนั้นในทุก ๆ มิติ จากการศึกษาที่ผ่านมาจากอดีตนั้นมีข้อสรุปเกี่ยวกับสาเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ ว่ามีจากปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ 1) ปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ ลักษณะทางจิตใจของมนุษย์ เช่น เจตคติ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ เป็นต้น และ 2) ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม

โดยทั่วไปการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์จะใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งใน 4 รูปแบบนี้ คือ 1) แนวคิดที่เน้นจิตลักษณะ (Trait Model) คือเน้นลักษณะภายในตัวบุคคลที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม ได้แก่ การศึกษาบุคลิกภาพของบุคคลซึ่งประกอบขึ้นด้วยลักษณะทางจิตใจย่อยๆ หลายลักษณะที่คงสภาพอยู่ภายในตัวบุคคล 2) แนวคิดการวิเคราะห์พลวัตทางจิต (Psychodynamic Model) เป็นแนวคิดที่มุ่งศึกษาโครงสร้างทางจิตที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม ประกอบด้วย id ego superego ซึ่งโครงสร้างทางจิตทั้ง 3 ด้านนี้จะมีความขัดแย้งกันตลอดเวลา และแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมทั้งที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม 3) แนวคิดสถานการณ์นิยม (Situational Model) เป็นแนวคิดที่เน้นถึงอิทธิพลของสถานการณ์ภายนอกที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม พฤติกรรมของมนุษย์อาจมีการแก้ไขปรับปรุง เปลี่ยนแปลงได้ตลอดอาศัยสถานการณ์แวดล้อมภายนอก เงื่อนไขทางสังคมและสิ่งเร้าต่างๆ ซึ่งทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะต่างๆ กัน 4) แนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นแนวคิดที่เน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ (งามตา วนิชานนท์ 2536 : 9) เป็นแนวคิดที่เน้นความสัมพันธ์หลายทิศทางระหว่างบุคคลกับสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อม โดยปฏิริยาที่เกิดขึ้นมีความเชื่อมโยงและต่อเนื่องกัน เนื่องจากปัจจัยภายนอกของบุคคลไม่สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลได้อย่างชัดเจน ดังนั้น การอธิบายด้วยปัจจัยภายในบุคคลประกอบด้วยกันจึงจะเพียงพอในการอธิบายถึงพฤติกรรมของบุคคลโดยพฤติกรรมที่แท้จริงของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากการกระทำของกระบวนการต่อเนื่องของปฏิสัมพันธ์หลายทิศทาง หรือเป็นผลสะท้อนกลับระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่

รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) จะกำหนดสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์เป็น 4 ประการ คือ 1) ลักษณะสถานการณ์ 2) จิตลักษณะเดิม 3) จิตลักษณะเดิมเมื่ออิทธิพลร่วมกับสถานการณ์ 4) จิตลักษณะตามสถานการณ์ จึงเป็นการอธิบายพฤติกรรมที่มุ่งเน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตใจของบุคคล (ปัจจัยภายใน) กับสถานการณ์ที่เขาประสบ

อยู่ (ปัจจัยภายนอก) จัดเป็นรูปแบบที่พยายามจะอธิบายสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์อย่างครอบคลุมมากที่สุดในปัจจุบันของวิชาการทางจิตวิทยา โดยมีการศึกษาปฏิสัมพันธ์ใน 2 ลักษณะ ลักษณะแรก คือศึกษาปฏิสัมพันธ์เชิงสถิติวิเคราะห์ หรือ ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical Interaction) ซึ่งเป็นการศึกษาอิทธิพลร่วมระหว่างลักษณะทางจิตใจของผู้กระทำหนึ่งตัวแปรกับสถานการณ์ที่จะกระทำอีกหนึ่งตัวแปร ซึ่งส่งผลต่อการแปรเปลี่ยนของคะแนนพฤติกรรมใด พฤติกรรมหนึ่งในบุคคล การวิเคราะห์สามารถวิเคราะห์ได้โดยการวิเคราะห์แบบ ANOVA โดยมีตัวแปรทางจิตและสถานการณ์ที่เป็นตัวแปรต้นและพฤติกรรมเป็นตัวแปรตาม ลักษณะที่สอง คือศึกษาปฏิสัมพันธ์เชิงจิตลักษณะตามสถานการณ์ (Organismic Interaction) หมายถึง การศึกษา ลักษณะทางจิตของบุคคลที่แปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์หรือมีความไวต่อสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญ ลักษณะทางจิตนี้เป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตใจเดิมกับสถานการณ์ปัจจุบันของบุคคล ทำให้เกิดลักษณะจิตตามสถานการณ์ในบุคคลนั้นซึ่งปฏิสัมพันธ์ที่เกิดภายในจิตใจของบุคคล ตัวอย่างเช่น การที่ประชาชนมีเจตคติที่ดีต่อการรักษาความสะอาดท้องถนน อาจเกิดจากการรณรงค์ไม่ทิ้งขยะในท้องถนนของฝ่ายเทศบาล (งามตา วณิชานนท์.2540:5-6)



ภาพประกอบ 2 แสดงการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมด้วยรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นแนวทางพื้นฐานในการประมวลเอกสารเพื่อกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำชุมชน จากการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมตามแนวดังกล่าวสามารถแบ่งปัจจัยเชิงเหตุที่สำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำชุมชน ได้ 2 ประเภท คือ 1) ลักษณะทางสังคม หมายถึงสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มีปฏิสัมพันธ์กับแกนนำชุมชนเป็นสิ่งที่เอื้อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำ ชุมชน ขึ้น เช่น ลักษณะการถ่ายทอดทางศาสนา การสนับสนุนจากสังคม 2) ลักษณะทางจิตของแกนนำชุมชน หมายถึง ลักษณะทางจิตใจที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำชุมชน อันเป็นลักษณะที่สะสมในตัวแกนนำชุมชนตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ในงานวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรทางจิตโดยจะยึดแนวคิดจิตพฤติกรรมศาสตร์มาเป็นแนวคิดที่ใช้ในการอธิบายสาเหตุพฤติกรรมของบุคคลโดยใช้รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) และทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมมาเป็นกรอบในการกำหนดสาเหตุต่างๆ ของพฤติกรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2545 : 134) เพื่อการวิเคราะห์หาสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำชุมชน

ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม

จากการศึกษาทบทวนเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ นักวิชาการพบว่า การพัฒนาพฤติกรรมที่พึงปรารถนาโดยตรงนั้นมีข้อบกพร่องบางประการจึงได้แสวงหาแนวทางในการพัฒนาจิตใจแทน ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538 : 87) พบว่า จิตลักษณะที่เป็นแกนกลางของพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ อยู่ 8 ลักษณะ โดยแบ่งเป็นจิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการ ได้แก่ **สติปัญญาดี** คือ เฉลียวฉลาด คิดแบบเป็นระบบได้ **สุขภาพจิตดี** คือ มีความกังวลในปริมาณที่เหมาะสมกับสถานการณ์ มีการปรับตัวได้ดี และ **ประสบการณ์ทางสังคมสูง** คือ การรู้ถึงสถานการณ์ดำเนินชีวิตปัญหาอุปสรรค ความต้องการของคนในสังคมตลอดจนสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมของบุคคลเหล่านี้ ส่วนจิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมทางจริยธรรม 5 ประการนั้น ได้แก่ **เหตุผลเชิงจริยธรรม** คือ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่มีระเบียบวินัย มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นแก่ส่วนรวมประเทศชาติและมนุษยชาติและหลักการมากกว่าส่วนตน **ความเชื่ออำนาจในตน** คือ ความเชื่อว่าผลที่เกิดกับตนเป็นเพราะการกระทำของตน ไม่ใช่เกิดจากความบังเอิญ หรือโชคเคราะห์หรือบุคคลอื่นดลบันดาลให้ **ความมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง** คือ การรู้จักคาดการณ์ไกล สามารถอดได้รอได้ **เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ**

คือ มองเห็นคุณประโยชน์ของพฤติกรรมหรือคุณธรรมนั้น เกิดความพอใจและมีความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมหรือยึดคุณธรรมเป็นหลัก **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง** คือ ยอมรับที่จะแก้ปัญหา ภาระงานนั้น ฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงานหรือแก้ปัญหาจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตน มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายโดยไม่ย่อท้อ สอดคล้องกับ สุรางค์ โค้วตระกูล (2541 : 102) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพนั้นก็ต้องพัฒนาพฤติกรรมของคน โดยศึกษาถึงปัจจัยของพฤติกรรมแล้วนำมาปรับปรุงหรือพัฒนาให้มีขึ้นในบุคคล จึงจะเป็นการพัฒนาที่ถูกต้องและยั่งยืน

ลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ลักษณะทางจิตที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมหนึ่ง ๆ เป็นลักษณะที่สะสมขึ้นในตัวบุคคลตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน มีลักษณะที่ค่อนข้างคงที่ ไม่อยู่ภายใต้ของอิทธิพลของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลประสบ ผู้วิจัยจึงใช้ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ลักษณะทางจิต ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม จะเห็นจากงานวิจัยของ สมพร กฤษณพิพัฒน์ (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ พบว่าข้าราชการตำรวจที่มี ทศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานจะมีการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในระดับสูง

แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ความหมายของแรงจูงใจ

ไวท์ (Deci & Ryan. 1990; citing White. 1959: 5) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลที่มีมาแต่กำเนิดที่จูงใจให้บุคคลจัดการกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ (Competence) หลังจากที่ได้จัดการหรือมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ จะเป็นรางวัลสำหรับพฤติกรรมเหล่านั้นและสามารถที่จะคงให้พฤติกรรมนั้นอยู่ได้ เฮย์วูด และ สวิทซ์กี (Haywood & Switzky. 1986:10) กล่าวว่า แรงจูงใจภายใน หมายถึง ความต้องการที่จะค้นหารางวัลของตนเองในตัวของตนเอง กล่าวคือ บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะประพฤติ ทำงาน เรียนรู้ แก่ปัญหา เสาะแสวงหา และซึมซับประสบการณ์ใหม่ เพื่อยุบายงาน และประมวลข้อมูลด้วยความพึงพอใจในการทำสิ่งเหล่านี้มากกว่าการหวังผลภายนอกงาน ดีซี และ ไรอัน (Deci & Ryan. 1990:15) กล่าวว่า แรงจูงใจภายในว่าเป็นความ

ต้องการของบุคคลที่ต้องการของบุคคลมีความสามารถ (competence) ต้องการลิขิตตัวเอง (Self-determination) และต้องการสิ่งที่ท้าทาย พฤติกรรมที่ได้รับการจูงใจภายในเป็นการกระทำด้วยการเสาะแสวงหาของตนเองและไม่ต้องการรางวัลที่เป็นวัตถุภายนอกใดๆ หรือการบังคับ

วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี (2542: 5) กล่าวว่า แรงจูงใจภายใน หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะมีความสามารถและกำหนดได้ด้วยตนเอง ความต้องการดังกล่าวเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและรางวัลภายในของการกระทำ คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถและเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามเอาชนะสิ่งที่ท้าทายเขาในระดับที่เหมาะสมกับความสามารถของเขา เมื่อบุคคลเกิดแรงจูงใจภายใน เขาจะมีความสนใจและรู้สึกสนุก โดยปราศจากความรู้สึกกดดัน ความตึงเครียดหรือวิตกกังวล อรพินทร์ ชูชม และ อัจฉรา สุขารมณี (2543: 8) กล่าวว่า แรงจูงใจภายใน หมายถึง ความต้องการและพึงพอใจของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการเสาะแสวงหาของตนเอง ต้องการมีความสามารถ ต้องการมุ่งมั่น ลีขิตด้วยตนเอง และลักษณะเนื้อหาสาระในภายในงาน (เช่น งานที่น่าสนใจ ท้าทาย) เป็นแรงผลักดันที่จะแสดงพฤติกรรม โดยไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอก หรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ ปริญดา ยะวงศา (2546: 22) ได้ศึกษาความหมายของแรงจูงใจภายใน หมายถึง เป็นแรงขับหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุความต้องการหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์จึงเกิดแรงจูงใจเป็นสำคัญ หากผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนก็จะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีได้

มณฑา อนุรัตน์ศรี (2546: 4-5) ได้ศึกษาความหมายของแรงจูงใจภายใน หมายถึง ความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการเสาะแสวงหาของตนเอง ไม่ต้องการรางวัลที่เป็นวัตถุภายนอกใดๆ หรือการบังคับ แรงจูงใจเป็นพลังที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม และกระบวนการทางจิตใจที่หลากหลาย โดยมีรางวัลเบื้องต้น คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ มีประสิทธิภาพ และมีความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง ความต้องการดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามเอาชนะสิ่งที่ท้าทายตัวเองในระดับที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง เป็นผู้ริเริ่มพฤติกรรมของตนเองมากกว่าแรงผลักดันภายนอก โดยอาศัยปัจจัยภายในเป็นแรงผลักดันโดยไม่ต้องอาศัยภายนอก ข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ สุภาภร อธิธิโชติ (2548: 30) ได้ศึกษาความหมายของแรงจูงใจภายใน หมายถึง พลังที่บุคคลต้องการที่จะกระทำหรือเรียนรู้จากแรงขับเคลื่อนภายใน ซึ่งเป็นพฤติกรรมตามธรรมชาติของมนุษย์ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตน โดยมีได้อาศัยการชักจูงหรือสิ่งเร้าจากภายนอก ซึ่งเป็นแรงที่เกิดจากการขับเคลื่อนจากพลังที่อยู่ภายในของตนเอง

สรุปได้ว่า แรงจูงใจภายใน หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นแล้วทำให้เกิดความต้องการที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ภายในตนเอง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์สิ่งๆ ที่ตนเองต้องการโดยที่ไม่ต้องใช้สิ่งเร้าจากภายนอกเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม

ประเภทของแรงจูงใจภายใน

สโพลดิง (สุวรรณณี เวทโรสง. 2544: 26-27; อ้างอิงจาก Spaulding.1992: 4-5) กล่าวว่า นักการศึกษาและนักจิตวิทยา ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ได้เกิดจากอุดมคติ ได้แก่ เป้าหมายหรือการคาดหวังของบุคคล ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า การทดสอบอย่างสม่ำเสมอ การให้รางวัล และคำชมเชย เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองที่รักการแสวงหา แรงจูงใจประเภทนี้เกิดจากความสนใจ เจตคติ ความต้องการ ดังนั้นบุคคลจะมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำ จึงทำด้วยความเต็มใจ และตระหนักว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลอยู่ในตัวอยู่แล้ว

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2540: 136-138) ได้ศึกษาการแบ่งแรงจูงใจตามลักษณะการเกิดจำแนกประเภทของแรงจูงใจไว้ดังนี้

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำ จึงทำด้วยความเต็มใจ ตระหนักว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลอยู่ในตัวแล้ว ซึ่งสภาพของบุคคลที่มีความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผล และความชอบของตนเอง (As a state in individual wants to do or learn something for its own sake) บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในนี้ จะแสดงพฤติกรรมหรือกระทำกิจกรรมต่างด้วยความพอใจและยินดีทำงานของตน เพราะอยากจะทำจุดหมายปลายทางอยู่ที่การทำกิจกรรมนั้นๆ เอง การจูงใจภายในเป็นเรื่องของแรงจูงใจที่บุคคลนั้นเกิดมีขึ้นเอง อยากทำอยากแสดงด้วยตัวของตัวเองไม่มีใครบังคับ ไม่มีของมาล่อ เช่น เจตคติ ความสนใจ ความตั้งใจ ความพอใจ ความต้องการ ความคิดเห็น การมองเห็นคุณค่า มักเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่คงทนถาวร

ปราณี รามสูต (2542: 125-126) ได้ศึกษาการแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. แรงจูงใจภายใน เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากพฤติกรรมภายใน เช่น ความสนใจ ความกระหายใคร่รู้ ความคิดเห็น ความเข้าใจ ความรู้สึก ความตั้งใจ ค่านิยม ความต้องการความพอใจ

ซึ่งจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่มีความคงถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมนบนสม่ำเสมอ โดยเนื่องมาจากสิ่งผลักดันที่เป็นความในใจ หรือพฤติกรรมภายในของตน

2. แรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าหรือกระตุ้นนอกตัว เช่น การได้รับรางวัล การถูกลงโทษ เกียรติยศ คำชม ฯลฯ ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมชั่วคราว ไม่ทนถาวร บุคคลมักแสดงพฤติกรรมในกรณีที่ต้องการดั่งกล่าว ถ้าเมื่อใดไม่ต้องการหรือต้องการแต่รู้ว่า ถึงแม้กระทำก็ไม่ได้ บุคคลมักไม่แสดงหรือกระทำพฤติกรรมนั้น

ประสาธ อิศรปริดา (2547: 301) ได้ศึกษาการแบ่งแรงจูงใจของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ

แรงจูงใจภายใน คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบภายในตัวบุคคล

แรงจูงใจภายนอก คือ สิ่งที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล หรือรางวัล หรือกิจกรรมต่างๆ ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่กระทำโดยตรง

สรุปได้ว่า แรงจูงใจภายใน คือ ความรู้สึกถึงความสามารถของตนและความเป็นตัวของตัวเอง นอกจากนี้ความรู้สึกสนุกและเพลิดเพลินก็เป็นรางวัลของการทำพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน ส่วนแรงจูงใจภายนอก คือ ความรู้สึกมาจากสิ่งเร้าหรือเหตุการณ์ภายนอกที่คาดว่าเป็นทางบวก เช่น เงิน เกียรติยศชื่อเสียง เป็นต้น

จากแนวคิดของไวท์ ในประเด็นที่มองว่ามนุษย์ทุกคนมีแรงผลักดันซึ่งเป็นความต้องการจากภายใน (Intrinsic needs) นับว่ามีส่วนสำคัญในการผลักดันบุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความรู้สึกว่าตนเป็นคนที่มีความสามารถ ต้องการมีความกระตือรือร้น มีพลังอำนาจริเริ่มการกระทำด้วยตนเอง รู้สึกว่าตนมีความสามารถจัดการกับสิ่งแวดล้อมได้ และรู้สึกว่าตนมีอิสระในการคิดและการตัดสินใจ (Autonomy) (Deci & Ryan. 1990:30) แสดงว่า ความรู้สึกว่าตนเป็นคนมีความสามารถมีความเกี่ยวข้องและมีความต้องการเป็นผู้ลิขิตตนเอง (Self-determination) นักทฤษฎีทางจิตวิทยากลุ่มรู้คิด (Cognitive approach) ได้ให้ความสนใจกับกระบวนการทางจิตที่อยู่ภายใน เช่น การคิด การตัดสินใจ ความคาดหวัง ว่ามีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ โดยเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการระบุสาเหตุตามการรับรู้ (Perceived locus of causality) 2 ประการ คือ สาเหตุจากบุคคล (Personal causality) คือ ความตั้งใจของบุคคลที่จะกระทำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ และสาเหตุที่ไม่ใช่บุคคล (Impersonal causality) คือ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้เกิดจากความตั้งใจของบุคคลผู้นั้นเอง (Deci & Ryan. 1990: 7 ; citing Heider. 1959) ต่อมา เดอชามส์ (deCharms) เสนอว่า การกระทำของบุคคลอาจมีสาเหตุมาจากแรงผลักดันภายในหรือภายนอกก็ได้ การรับรู้สาเหตุจากภายใน (Internal

perceived locus of causality) คือ การที่บุคคลรับรู้ถึงความสนใจและความต้องการของตนเอง เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการกระทำ ส่วนการรับรู้สาเหตุจากภายนอก (External perceived locus of causality) คือ การที่บุคคลรับรู้ว่าการกระทำของตนเกิดขึ้นเพราะสาเหตุภายนอก เช่น รางวัล หรือ ผลตอบแทน (Deci & Ryan. 1990: 7 ; citing deCharm. 1968) จากแนวความคิดดังกล่าวจึงเป็น พื้นฐานสำคัญที่ทำให้มีการพัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจภายในขึ้น แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง(Schermerhorn, Hunt & Osbon. 2000 : 611 - 689) หรือกระบวนการที่ ผลักดันกระตุ้นให้บุคคลมีความปรารถนาที่จะทำพฤติกรรม หรืองดการกระทำพฤติกรรมอย่างใด อย่างหนึ่ง (Vroom. 1964 :66 ; Porter & Lawler. 1968 : 33) หรือการพยายามโน้มน้าวพนักงาน ให้ทำงานด้วยความเต็มใจทั้งนี้ เพื่อต้องการให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งทำให้พนักงาน เชื่อมั่นว่า ความพยายามในการทำงานดังกล่าวสามารถช่วยตอบสนองความต้องการบางประการ ได้ (Robbins. 1996 : 256) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ในช่วงทศวรรษที่ 1970 และ 1980 ถือได้ว่าการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจสูงสุด

การวัดแรงจูงใจภายใน

แฮมลิน ; และ นีร์โน (Hamlin & Nemo. 1962: 269-287) ได้สร้างมาตรสิ่งจูงใจในการ เลือกลง (Choice motivation Scale) ขึ้นเป็นครั้งแรก โดยเป็นแบบทดสอบที่ให้ตอบอย่างอิสระโดย ในแต่ละข้อให้กลุ่มตัวอย่างเลือกอาชีพหรือกิจกรรมที่เป็นไปได้ 2 ประเภท เช่น อยากจะเป็น คนขับรถประจำทางหรือนักบิน ในแต่ละคำตอบกลุ่มตัวอย่างจะถูกบันทึกเป็นถ้อยคำและให้ คะแนนต่อมาโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาที่ปรากฏโดยอิงแนวคิดของ เฮย์วูดและเบอร์ก (Haywood & Burke) เหตุผลที่แสดงการผูกพันทางจิตกับงานและความพึงพอใจที่ซ่อนเร้นอยู่ใน งาน เช่น ความท้าทาย ความรับผิดชอบ การเรียนรู้ ความตื่นตัวจากการทำกิจกรรมนั้นหรือ สนุกทริยในงาน ถือว่าเป็นเหตุผลที่เป็น “สิ่งจูงใจ” (Motivation) หรือเหตุผลที่ถูกจูงใจภายในสำหรับ เหตุผลที่เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่เรื่องงาน(No task factors) เช่น เงินเดือน ความหมาย ความง่าย ความ ปลอดภัย ความมั่นคงการปฏิบัติได้หรือสถานภาพ ถือว่าเป็นเหตุผลที่เป็น “สุขอนามัย” (Hygiene)

เลปเปอร์และกรีน (Lapper & Greene. 1975: 479-486) กล่าวว่า การวัดแรงจูงใจจะใช้ วัดในเวลาอิสระหรือการเลือกที่เป็นอิสระ เมื่อบุคคลทำกิจกรรมในขณะที่ไม่ผูกพันกับเงื่อนไข รางวัล หรือการควบคุมซึ่งอาจประเมินแรงจูงใจภายใน ในรูปเชิงพฤติกรรมตามธรรมชาติ จากการ ทดลองโดยการสังเกตจากกลุ่มตัวอย่าง โดยให้กลุ่มตัวอย่างรายงานตนเองเกี่ยวกับความสนใจใน งาน ความพึงพอใจ ความสนุกสนานเพลิดเพลินในการทำงาน รวมทั้งการวัดผลระหว่างการปฏิบัติ

ในช่วงเวลาที่เป็นอิสระ และการวัดแรงจูงใจในงานเชิงทดลองยังวัดได้โดยการตอบแบบสอบถาม ความเต็มใจที่จะร่วมกิจกรรมต่อไปในอนาคตโดยไม่มีรางวัล

ออร์พินท์ ซูซุม และคณะ (2542: 3) กล่าวว่า การสร้างแบบวัดแรงจูงใจภายในที่สร้างขึ้น เพื่อวัดพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกถึงลักษณะของการที่บุคคลมีแรงจูงใจภายใน ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ความต้องการสิ่งที่ทำหาย ความสนใจเพลิดเพลิน ความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการมีความสามารถ ความมุ่งมั่น งานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวัดแรงจูงใจภายในในการเรียนรู้ตามแนวคิดของ ออร์พินท์ ซูซุมและคณะ (2542:16) แรงจูงใจภายในในการเรียนรู้ หมายถึง ความรู้สึก ความคิด และการแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่ถูกกระตุ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายปลายทางในการเรียน ซึ่งแรงจูงใจนี้เป็นแรงจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายใน ทำให้มีความต้องการ ที่จะกระทำให้บางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง มีความรักที่จะแสวงหา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 5 ด้าน

ซอล (Zall. 2001 : 62 - 65) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการจูงใจจากภายในและปัจจัยการจูงใจจากภายนอก พบว่า ปัจจัยการจูงใจจากภายใน เป็นการจูงใจที่เกิดจากความท้าทายในงานและความสนุกสนานเพลิดเพลินในการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ในทางตรงกันข้าม ปัจจัยการจูงใจจากภายนอก เป็นการจูงใจที่เกิดจากการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ซึ่งองค์การส่วนใหญ่นิยมใช้ปัจจัยการจูงใจภายในทางด้านความท้าทายในการทำงานเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ ผลการวิจัยของครูสัน (Crewson. 1997 : 179 - 199) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานทางภาครัฐและพนักงานทางภาคเอกชน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของพนักงานทั้งสององค์การแตกต่างกัน โดยที่พนักงานในองค์การของรัฐจะไม่ค่อยให้ความสนใจรางวัลที่เกี่ยวกับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจเท่ากับพนักงานในองค์การเอกชนแต่จะสนใจในเรื่องสวัสดิการที่จะได้รับมากกว่า ในทำนองเดียวกัน

จากการประมวลเอกสาร แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจนั้นส่งผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะพฤติกรรมการทำงาน ผู้วิจัยจึงคาดว่าน่าจะมี ความเกี่ยวข้องในทิศทางเดียวกัน คือแก่นนำที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงด้วย

ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ลักษณะมุ่งอนาคต (Future Orientation) คือ ความสามารถในการคาดการณ์ไกลไปในอนาคตโดยคิดได้ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้น ทั้งผลดีและผลเสีย และเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนั้น การที่บุคคลสามารถจะคิดได้ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นในอนาคตรวมทั้งความเข้าใจและมองเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นอย่างทะลุปรุโปร่ง และตรงกับความเป็นจริง เนื่องจากบางคนคาดการณ์ได้ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้น แต่ไม่ยอมรับความจริงที่จะเกิดขึ้น โดยเฉพาะเรื่องที่ไม่เป็นผลดีกับตนหรือบางคนมองไม่เห็นว่าการกระทำของตนในปัจจุบันจะส่งผลเช่นไรในอนาคต (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2537 : 86-87) และสามารถบังคับตนเองให้รู้จักอดได้รอได้ หรืออดเปรี้ยวไว้กินหวาน ตรงข้ามกับมุ่งปัจจุบัน อันหมายถึงความไม่สามารถทำนายหรือคิดไปไม่ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดความต้องการขึ้นในขณะใดก็อยากจะทำความต้องการทันที โดยไม่ดูกาลเทศะว่าเหมาะสมหรือไม่ และไม่สนใจว่าจะเกิดผลเช่นไรในอนาคต ลักษณะนี้อาจจะเน้นที่ทัศนคติต่ออนาคตของบุคคล (เปรมสุริย์ เข้มทอง. 2536 อ้างอิงจาก Lamm and others. 1967 317 – 326 :)

ความสามารถควบคุมตน (Self – control) ประกอบด้วยลักษณะทางจิตคือ การมองเห็นความสำคัญของประโยชน์ที่จะมีมาในอนาคตมากกว่าประโยชน์ในปัจจุบัน การเลือกที่จะแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงการอดได้รอได้และเชื่อว่าการกระทำของตนจะส่งผลให้เกิดผลดีตามที่ตนต้องการได้ นั่นคือการมีผลสืบเนื่องมาจากการมุ่งอนาคตนั่นเอง และนอกจากนั้นความสามารถควบคุมตนยังเกี่ยวข้องกับการไม่หวังผลจากภายนอก แต่เป็นการที่บุคคลให้รางวัลกับตนเอง หรือการลงโทษตนเอง โดยรางวัลที่ให้แก่ตนเองอยู่ในรูปของความพอใจในตนเอง ความภาคภูมิใจในตนเอง ส่วนการลงโทษตนเองก็คือการเกิดความไม่สบายใจ วิตกกังวลและละอายใจ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543: 92-93)จิตลักษณะทั้งสองประเภทนี้ จะต้องพัฒนาไปด้วยกัน จึงจะเกิดพฤติกรรมที่ต้องการ เช่น พฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ได้ เนื่องจากลักษณะมุ่งอนาคตคือส่วนต้นของปรากฏการณ์ ส่วนการควบคุมตน หรือวินัยในตนเองจะเป็นส่วนปลาย การเกิดคู่กันคือมีการมุ่งอนาคตในบางเรื่องเกิดนำมาก่อน แล้วบุคคลต้องใช้การควบคุมตนเอง เพื่อให้สามารถดำเนินการไปตามที่ได้วางเป้าหมายเอาไว้ นั้น จนประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนดไว้ด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2537 : 86) มุ่งอนาคตควบคุมตน เป็นการเพิ่มความตระหนักในความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคตต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อประเทศและสากล สามารถที่จะคาดการณ์ไกลและเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และบังคับตนเองให้อดได้รอได้ หรือเลือกที่จะไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันทีแต่จะรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าที่จะเกิดในอนาคต และสามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิด

ในอนาคตได้ สามารถที่จะละเว้นการกระทำบางชนิดหรือความสามารถที่จะเริ่มกระทำพฤติกรรม นอกจากนี้ยังจะต้องรู้จักบังคับควบคุมตนเองให้ทำพฤติกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งใจไว้ สำหรับอนาคตให้ได้ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2543 หน้า 127)

การมุ่งอนาคตนั้นเกิดจากการสะสมผลการเรียนรู้จากประสบการณ์เกี่ยวกับลักษณะความมั่นคงของสภาพแวดล้อมตั้งแต่อดีตของบุคคล ดังนั้นถ้าสังคมนั้นมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมสูงไม่ต้องพึ่งพาธรรมชาติ บุคคลในสังคมสามารถคาดเดาสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตได้แม่นยำพอสมควรแล้ว คนในสังคมนั้นก็จะมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงด้วยเช่นกัน ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง และสามารถควบคุมตนเองได้จะต้องมีคุณลักษณะ 4 ประการคือ 1) สามารถคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของอนาคตและตัดสินใจเลือกกระทำอย่างเหมาะสม 2) หาแนวทางแก้ปัญหาและวางแผนดำเนินงานเพื่อเป้าหมายในอนาคต 3) รู้จักการปฏิบัติให้เกิดการอดได้รอได้อย่างเหมาะสม และ 4) สามารถให้รางวัลและลงโทษตนเองได้อย่างเหมาะสม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2528 : 21 – 31) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองนี้มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการปฏิบัติงานอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าแต่ละขั้นตอนของการปฏิบัติงานนั้นมีผลต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของบุคคลในอนาคต ความสำเร็จในแต่ละขั้นก็จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลพยายามปฏิบัติงานในขั้นต่อไปให้สำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้าย และในขณะเดียวกันความล้มเหลวของการปฏิบัติงานในขั้นต้น ๆ ก็จะทำให้บุคคลไม่สามารถทำงานในขั้นต่อไปได้ การมุ่งอนาคตนี้เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหลายชนิด ทั้งพฤติกรรมส่วนตัว เช่น พฤติกรรมการอดออม พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมรับผิดชอบ และพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และ เพ็ญเช ประจวบปัจฉิม. 2520)

จากการประมวลเอกสารสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการเพิ่มความตระหนักในความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และบังคับตนเองให้อดได้รอได้หรือเลือกที่จะไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันที แต่จะรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดในอนาคตและละเว้นการกระทำบางชนิดหรือความสามารถที่จะเริ่มกระทำพฤติกรรมที่ต้องการความเสียสละหรืออดทนในปริมาณและในคุณภาพที่เหมาะสมเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งใจไว้สำหรับอนาคตได้

การวัดลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตนเอง

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองที่ปรับปรุงมาจาก ดวงเดือน พันธุมนาวิน,งามตา วรินทร์านนท์ และคณะ (2536) จำนวน 10 ข้อ เป็นแบบสอบถาม

ตามมาตราประเมินรวมค่า (Rating Scale) มาตราวัดแบบลิเคอร์ท (Likert Scale) แต่ละข้อมีมาตราประเมินรวมค่า 5 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูง ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำ

มีงานวิจัยเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะในการมุ่งอนาคตควบคุมตนอยู่พอสมควร เช่น การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ โดยบุญรับ ศักดิ์มณี (2532 :141-143) ได้ศึกษาการเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่บรรจุใหม่ สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร โดยการคัดเลือกให้ข้าราชการบรรจุใหม่เข้ารับการฝึกอบรมลักษณะมุ่งอนาคต-การควบคุมตน ทั้งชายและหญิง จำนวน 120 คน ระยะเวลาที่ฝึกอบรม 3 เดือน เพื่อวัดผลดีต่อจิตใจและพฤติกรรม พบว่า กลุ่มข้าราชการที่มีรายได้ไม่น้อยและมีสภาพการทำงานที่ไม่น่าพอใจ ได้รับผลดีต่อพฤติกรรมจากการได้รับการฝึกควบคุมตนเองมากที่สุด และการฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลถึงจิตใจและพฤติกรรมมากที่สุดต่อกลุ่มข้าราชการที่นำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้มาก ทำงานตรงกับนิสัยน้อย และกลุ่มที่มีอายุมาก ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การฝึกมุ่งอนาคตและการควบคุมตนส่งผลต่อจิตใจและพฤติกรรมในการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองได้ โดยผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองได้จะมีลักษณะการทำงานอันประกอบไปด้วย การทำงานที่ไม่ค่อยทำตามผู้อื่นไปในทางที่เสื่อมเสีย การประพฤติตรงตามที่พูด ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความอดทนและตั้งใจ สำหรับงานวิจัยของ วิรติ ปานศิลา (2542 : 98) ที่ทำการศึกษาความเกี่ยวข้องของจิตลักษณะกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของไทย จำนวน 636 คน แล้วพบว่าพฤติกรรมการทำงานของราชการที่เป็นบุคลากรสาธารณสุขโดยรวม มีความเกี่ยวข้องกับการมุ่งอนาคต-ควบคุมตนโดยพบว่าการมุ่งอนาคตควบคุมตนทำนายพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขโดยรวมได้ร้อยละ 11 ร่วมกับตัวแปรทางจิตและสถานการณ์อื่นอีก 2 ตัวแปร โดยมีค่าเบต้าเท่ากับ .13 ซึ่งหมายความว่า ยิ่งบุคลากรในกลุ่มดังกล่าวมีการมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงขึ้น ก็ยังมีพฤติกรรมการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย และ ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2540 : 250-251) พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนร่วมกับจิตลักษณะอื่น คือการปฏิบัติทางพุทธ สุขภาพจิตที่ดี และการสนับสนุนทางสังคม สามารถทำนายประสิทธิผลในการทำงานของครูได้อย่างชัดเจน และต่อมาก็พบว่า ทักษะที่ดีต่องานครู เป็นตัวทำนายที่สำคัญต่อประสิทธิผลในงานของครูด้วย

จากการประมวลเอกสารในช่วงนี้ แสดงให้เห็นว่าลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองนั้นส่งผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาของ บุนนาค (2532) วิริตี ปานศิลา (2542) และ ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2540) เรื่องของพฤติกรรมการทำงานในหลายมิติ ต่างพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ทั้งในกลุ่มอาชีพต่างๆ ผู้วิจัยจึงคาดว่าน่าจะมี ความเกี่ยวข้องในทิศทางเดียวกัน คือแก่นนำที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงด้วย

ลักษณะทางจิตตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

จิตลักษณะตามสถานการณ์ หมายถึง ลักษณะทางจิตใจที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงไปของสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ในปัจจุบัน (ทิพย์สุดา จันทรแจ่มหล้า. 2544 : 42) ซึ่งจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่นำมาศึกษาครั้งนี้ คือ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มีรายละเอียดดังนี้

เจตคติต่อการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

คำว่า “ทัศนคติ” มีความหมายตรงกับคำว่า “Attitude” ในภาษาอังกฤษ ซึ่งมีนักจิตวิทยาหลาย ๆ ท่านอาจใช้คำว่า “เจตคติ” ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะขอใช้คำว่า “เจตคติ” ต่อไปจากนี้ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2531 : 125 -127) ได้ให้ความหมายของคำว่า “เจตคติ” คือ จิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคล อยู่ในรูปของความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกนี้เกิดจากความรู้สึกประเมินค่าของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งนั้น คือความรู้สึกว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด เมื่อเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจสิ่งหนึ่ง บุคคลนั้นจะมีความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทางที่สอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตนต่อสิ่งนั้น ฉะนั้น บุคคลจึงสามารถมีเจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ มากมาย แม้แต่เจตคติต่อตัวเองหรือเจตคติต่อการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ เช่น เจตคติต่อการทำงานราชการอย่างเต็มความสามารถ และงามตา วนิชานนท์ (2535 : 215) กล่าวว่า เจตคติ คือจิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคล เกิดจากการรู้คิดเชิงประเมินค่าเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในทำนองประโยชน์หรือโทษ ทำให้มีความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางชอบพอใจมากน้อยต่อสิ่งนั้น ๆ หรืออาจกล่าวได้ว่า เจตคติเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ ส่วน เฮอร์สโตน (Thurstone. 1964 : 33 – 53) กล่าวว่า เจตคติเป็นผลรวมทั้งหมดของมนุษย์เกี่ยวกับความรู้สึกอคติ ความคิด ความกลัวต่อบางอย่าง เจตคติเป็นการแสดงออกทางด้านการพูด เป็นความคิด (Opinion) และความคิดนี้เป็นสัญลักษณ์ของเจตคติดังนั้นถ้าเราอยากจะวัดเจตคติ เราก็สามารถวัดได้ โดยวัดความคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ

สำหรับ ออลพอร์ต (Allport. 1976 : 2) กล่าวว่า เจตคติเป็นสภาพความพร้อมของจิตใจและประสาท ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสภาพต่าง ๆ และได้อธิบายความหมายของเจตคติเพิ่มเติมดังนี้

- 1) เจตคติ เป็นสภาพจิตใจและประสาทที่แสดงให้เห็นได้โดยพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น โกรธ รักเกลียด เป็นต้น
- 2) เจตคติ เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองของบุคคล ตามลักษณะของเจตคติที่เกิดขึ้น เช่น มีเจตคติต่อวิทยาศาสตร์ทำให้ต้องการเรียน หรือสนใจวิชาวิทยาศาสตร์
- 3) เจตคติ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบได้ในตัวเอง คือ เมื่อเกิดเจตคติต่อสิ่งใดแล้วจะเกิดพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง เช่น เมื่อเกิดอารมณ์โกรธ พฤติกรรมที่แสดงออกก็คือ หน้างับ
- 4) เจตคติ เป็นสิ่งที่เกิดจากประสบการณ์
- 5) เจตคติ เป็นพลังสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก

ฟิชไบน์ (Fishbein. 1967 : 8) กล่าวว่า เจตคติเป็นสภาพความพร้อมของการจัดรูปแบบของจิตใจและประสาทตลอดจนประสบการณ์ พฤติกรรมของบุคคลในการตอบสนองต่อวัตถุและสถานการณ์ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกต่อบุคคลหรือสถานการณ์ ซึ่งอาจแสดงออกได้ในสองลักษณะ คือ พึงพอใจหรือชอบอันเป็นผลมาจากการที่ผู้นั้นเกิดความพอใจรักใคร่ต่อสิ่งนั้น หรือไม่พึงพอใจเบียดเบียนอันเป็นผลมาจากการที่บุคคลนั้นซึ่งยังไม่อยากเข้าใจสิ่งนั้น และอาจกล่าวได้ว่า เจตคติเป็นเพียงความคิดเห็นของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ โดยอาจมีอารมณ์เข้ามาเป็นส่วนประกอบ ส่วนเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบที่จะกระทำตามที่ที่ได้รับมอบหมายและความพร้อมที่จะกระทำหน้าที่ของตน

องค์ประกอบของเจตคติ

เจตคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น มี 3 องค์ประกอบ คือ

1. **ความรู้เชิงประเมินค่า** หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งหนึ่งว่าดีมีประโยชน์มากน้อยเพียงใด และหรือเลว มีโทษมากน้อยเพียงใด ของทุกสิ่งย่อมมีสองด้าน คือ ด้านดีและด้านไม่ดี หรือด้านประโยชน์และโทษ บุคคลสามารถจะรับรู้รับทราบเกี่ยวกับประโยชน์และโทษของสิ่งต่าง ๆ ได้เสมอ และอาจมีความรู้เพิ่มเติมมากขึ้นเป็นลำดับหรือรู้เพียงด้านคุณประโยชน์ แต่ไม่ทราบเกี่ยวกับโทษของสิ่งนั้น หรือรู้ในทางตรงกันข้ามนอกจากนี้ บุคคลส่วนใหญ่มักมีความรู้เชิงประเมินค่าของสิ่งต่าง ๆ แต่เพียงเล็กน้อย ทำให้เกิดอคติหรือความลำเอียงได้มาก เนื่องจากองค์ประกอบความรู้เชิงประเมินค่าสิ่งหนึ่งเป็นต้นกำเนิดของเจตคติของบุคคลต่อสิ่งนั้นแต่เมื่อ

บุคคลส่วนใหญ่มักมีความรู้เชิงประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ อย่างไม่สมบูรณ์ และอาจมีความรู้ที่ผิดพลาด ด้วยทัศนคติต่อสิ่งนั้นจึงอาจเป็นเจตคติที่ไม่เหมาะสมกับความเป็นจริงได้มาก และอาจทำให้เกิดผลเสียหายต่อผู้ยึดถือหรือต่อส่วนรวมได้มาก ฉะนั้นการเปลี่ยนเจตคติที่สำคัญ คือ การปรับองค์ประกอบความรู้เชิงประเมินค่าในเรื่องนั้น ให้ตรงกับความเป็นจริงโดยการให้ความรู้เกี่ยวกับคุณหรือโทษต่อสิ่งนั้นเพิ่มเติมแก่บุคคลนั่นเอง

2. ความรู้สึกพอใจ เมื่อบุคคลทราบว่าสิ่งใดมีประโยชน์ บุคคลก็จะรู้สึกชอบและพอใจสิ่งนั้น ถ้าบุคคลทราบว่าสิ่งใดมีโทษ บุคคลก็จะรู้สึกไม่ชอบ ไม่พอใจสิ่งนั้น ส่วนใหญ่แล้วความรู้สึกพอใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งจะเกิดโดยอัตโนมัติและสอดคล้องกับความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับสิ่งนั้น เมื่อมาพิจารณาประโยชน์และโทษของสิ่งหนึ่งจะเห็นได้ว่าสิ่งหนึ่งอาจมีประโยชน์หรือโทษต่อบุคคลโดยตรง หรือสิ่งนั้นมีประโยชน์หรือโทษต่อคนอื่น เช่น บิดามารดา ญาติพี่น้อง มิตรสหาย เพื่อนร่วมงานหรือคนทั่วไป หรือสิ่งนั้นมีประโยชน์หรือโทษต่อส่วนรวม ประเทศชาติหรือมนุษยชาติ ตามธรรมดาแล้วบุคคลย่อมรู้สึกพอใจสิ่งหนึ่งมาก เมื่อทราบว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์โดยตรงต่อตนเอง แต่ถ้ามีประโยชน์ต่อคนอื่นที่ตนไม่รู้จักหรือมีประโยชน์ต่อส่วนรวมมาก แต่มีประโยชน์ต่อตนเองไม่มากนัก บุคคลนั้นก็รู้สึกพอใจในสิ่งนั้นแต่เพียงเล็กน้อย การที่บุคคลสามารถที่จะรู้สึกพอใจสิ่งหนึ่งเป็นอย่างมาก ถ้าสิ่งนั้นมีประโยชน์ต่อส่วนรวม ประเทศชาติ และต่อมนุษยชาติ บุคคลจะต้องเป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับสูง(ระดับ 4 – 6) ด้วย ฉะนั้นเจตคติจึงมีความเกี่ยวข้องกับเหตุผลเชิงจริยธรรมโดยผ่านองค์ประกอบนี้

3. ความพร้อมกระทำ หมายถึง การที่บุคคลมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือ สนับสนุน ทำนุบำรุงส่งเสริมสิ่งที่เขาชอบเขาพอใจ และพร้อมที่จะทำลาย ทำร้ายหรือทำเพิกเฉยต่อสิ่งที่เขาไม่ชอบไม่พอใจ องค์ประกอบนี้ก็ยังคงอยู่ภายในจิตใจของบุคคลและยังไม่ปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรม ความพร้อมกระทำจะปรากฏเป็นพฤติกรรมหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล และสถานการณ์ ผู้ที่มีลักษณะเป็นตัวของตัวเอง (ผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่ 5 และ 6) และสามารถควบคุมบังคับตัวเองได้ จะเป็นผู้ที่กระทำตามเจตคติของตน ส่วนผู้ที่ขาดความเป็นตัวของตัวเอง ต้องพึ่งการควบคุม การให้รางวัล และการลงโทษจากผู้อื่น หรือจากสังคม จะเป็นผู้ที่มีการกระทำไปตามการชักจูงหรือการบังคับของผู้อื่นมากกว่าที่จะทำตามเจตคติของตนต่อสิ่งนั้น

เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2528) ได้พยายามให้ความหมายของคำนี้ว่าหมายถึง พฤติกรรมการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง และรวมไปถึงการมีความมานะบากบั่นที่จะฝ่าฟันอุปสรรค ซึ่ง

มักเกิดจากการที่ทางราชการมีกฎระเบียบมาก หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่มีความย่อหย่อนในหน้าที่และงบประมาณที่จำกัด

การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทำงาน

การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทำงานของบุคคล จะต้องวัดทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านความรู้เชิงประเมินค่า องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านการมุ่งกระทำ ซึ่งอาจวัดได้หลายวิธี เช่น ใช้วิธีการสังเกต (observation) วิธีการสัมภาษณ์ (interview) วิธีการทางอ้อม (indirect technique) วิธีการโปรเจกทีฟเทคนิค (projective technique) และวิธีการใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราวัดประเมินค่า (rating scale) โดยเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเป็นมาตราประเมินรวมค่า 5 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่าเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานมาก และผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ย แสดงว่าเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ต่ำต่อพฤติกรรมการทำงานน้อย

มีผู้ที่ได้ทำการศึกษาเจตคติต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ใ้ว่มากมาย มีทั้งพฤติกรรมที่พึงปรารถนาและพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา เช่น การศึกษาพฤติกรรมของพลเมืองดีโดยการช่วยอนุรักษ์น้ำของครูประถมศึกษา ซึ่งทำการศึกษาโดย ดุษฎี โยเหลา และ ประทีป จินดี (2537 : 55) โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 354 คน จากการศึกษาโดยวิธีการวัดทัศนคติต่อการขาดลอกท่อระบายน้ำทางอ้อมเกี่ยวกับความเชื่อถึงผลของการขาดลอกท่อระบายน้ำแล้วพบว่า เจตคติต่อการขาดลอกท่อระบายน้ำของครูมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการขาดลอกท่อระบายน้ำอย่างชัดเจนมาก โดยครูที่มีเจตคติที่ดีต่อการขาดลอกท่อระบายน้ำมาก เป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่จะร่วมขาดลอกท่อระบายน้ำมากตามไปด้วย สำหรับงานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2541 : 35) ได้ศึกษาเจตคติต่อพฤติกรรมการติดสารเสพติดของนักเรียนมัธยมศึกษา และนักเรียนอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า นักเรียนกลุ่มที่เคยเห็นเพื่อนใช้สารเสพติด และถูกชักชวนแต่ไม่ได้ลอง มีเจตคติต่อสารเสพติดแตกต่างจากกลุ่มที่มีพฤติกรรมติดสารเสพติดและต้องการบำบัดรักษาอย่างชัดเจนมาก โดยกลุ่มที่ไม่ลองสารเสพติดมีทัศนคติ ที่ถูกต้อง คือ มีความเชื่อต่อสารเสพติดต่าง ๆ ที่เกิดจากการได้รับความรู้เกี่ยวกับสารเสพติด ถึงโทษพิษภัยของสารเสพติด ไปในทางที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากกว่า กลุ่มที่มีพฤติกรรมติดสารเสพติด และต้องการบำบัดรักษาและมึงานวิจัยที่ทำการศึกษาพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของนักศึกษา งานวิจัยของ ลักขณา เงินคำ (2546) ที่ทำการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องานประกันชีวิต และความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณตัวแทนประกันชีวิตของผู้บริการหน่วยใหม่ที่พบผลการวิจัยว่า

ผู้บริหารหน่วยใหม่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง เจตคติต่องานประกันชีวิตอยู่ในระดับดี แต่มีความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณตัวแทนประกันชีวิตอยู่ในระดับต่ำ และงานวิจัยของ ปภัสสร กิมสุวรรณวงศ์ (2546) ที่ทำการศึกษาจิตลักษณะและการสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสุขภาพกายและพฤติกรรมสุขภาพจิตของข้าราชการสูงอายุนิเทศศาสตร์ของแก่น และพบว่า ข้าราชการสูงอายุที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมาก มีความเชื่อทางพุทธศาสนา และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมาก มีความเชื่ออำนาจในตนด้านสุขภาพมาก และมีเจตคติต่อการรักษาสุขภาพมาก จะมีพฤติกรรมสุขภาพกายและพฤติกรรมสุขภาพจิตมากกว่ากลุ่มที่มีตัวแปรดังกล่าวน้อย และ อัจฉราพร บุญญพนิช (2547) พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพรูเป็นตัวแทนขายที่นำสนใจมากที่สุดในการทำหน้าที่ประสิทธิภาพของครูและเจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นตัวแทนขายที่สำคัญมากที่สุดในการทำหน้าที่พฤติกรรมการสอนของครู

จากการประมวลเอกสาร แสดงให้เห็นว่าเจตคตินั้นส่งผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะพฤติกรรมการทำงาน ทั้งในกลุ่มอาชีพต่างๆ ผู้วิจัยจึงคาดว่าน่าจะมี ความเกี่ยวข้องในทิศทางเดียวกัน คือแก่นนำที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงด้วย

ลักษณะทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ลักษณะทางสังคมหรือที่เรียกว่า สถานการณ์ตามทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่บุคคลประสบอยู่จากอดีตสู่ปัจจุบันซึ่งอาจบีบคั้น ยับยั้งหรือเอื้ออำนวยให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง (ทิพย์สุดา จันทรแจ่มหล้า. 2544 : 19) ซึ่งสิ่งแวดล้อมของเด็กประกอบด้วยพ่อแม่พี่น้อง ครูอาจารย์ กลุ่มเพื่อน สื่อต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งเด็กจะเกิดการเรียนรู้ลักษณะทางสังคม รูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เด็กพบจะค่อย ๆ ซึมซับเข้าไปในรูปแบบของความเชื่อ ค่านิยม เจตคติซึ่งส่งผลให้เกิดเป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมของตน โดยกระบวนการเรียนรู้นี้อาจเรียกได้ว่าเป็นกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม ซึ่งเป็นกระบวนการเกิดขึ้นตลอดชีวิตต่อเนื่องและมีความสัมพันธ์กับขั้นตอนของชีวิต (อ้อมเดือน สดมณี. 2543 : 19 ;อ้างอิงจาก Stryker. 1990) ในการศึกษาครั้งนี้จึงใช้ตัวแปรลักษณะทางสังคมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมตามหลักศีลธรรมของพุทธศาสนาโดยใช้แนวคิดในการถ่ายทอดทางสังคมมาใช้ในการกำหนดตัวแปรซึ่งประกอบด้วยการถ่ายทอดทางพุทธจากบิดามารดาซึ่งเป็นผลจากกระบวนการถ่ายทอดจากครอบครัวและการคบเพื่อนอย่างเหมาะสม เป็นตัวแปรที่เป็นผลมาจากกระบวนการถ่ายทอดจากกลุ่มเพื่อน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมกรอย่างมีจริยธรรม

การได้รับการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ระดับของความต้องการพื้นฐานที่จะได้รับการตอบสนองโดยการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม ความต้องการพื้นฐานทางสังคมได้แก่ ความต้องการความรัก การยอมรับ ยกย่องการเห็นคุณค่า การเป็นเจ้าของ ความมีชื่อเสียงและความปลอดภัย ความต้องการพื้นฐานทางสังคมดังกล่าวจะได้รับการตอบสนองเมื่อได้รับการช่วยเหลือดังต่อไปนี้โดยอย่างน้อยหนึ่งหรือทั้ง 3 อย่างดังนี้ 1) ความช่วยเหลือด้านอารมณ์และสังคม (Socio-Emotional Aid) เช่นการได้รับความรักความเห็นอกเห็นใจการดูแลเอาใจใส่ ความเข้าใจ การได้รับการยอมรับ และการเห็นคุณค่าจากบุคคลอื่นอันเป็นที่รักและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม 2) ความช่วยเหลือด้านเครื่องมือ (Instrumental Aid) ได้แก่ การได้รับการช่วยเหลือด้านวัสดุอุปกรณ์ สิ่งของ เงินทอง ที่จะทำให้อุบัติการณ์ที่ได้รับนั้นสามารถดำรงบทบาทหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ปกติ 3) ความช่วยเหลือด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Aid) หมายถึง การได้รับข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการแนะนำและการป้องกัน (ยศวรรณ พัทธมนศิริผล. 2541 : 36 อ้างอิงจาก Thoits. 1982 : 147-148) ส่วนแบรนต์ และไวเนอร์ท (Brandt and Weinert. 1985 : 2) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม คือ ความช่วยเหลือที่บุคคลได้รับจากเครือข่ายทางสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนา เห็นคุณค่าในตนเองและได้รับความช่วยเหลือและแนะนำ ซึ่งสอดคล้องกับจาคอบสัน (ยศวรรณ พัทธมนศิริผล. 2541 : 36 ; อ้างอิงจาก Jacobson. 1986 : 255) ให้ความหมายของการได้รับการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นแหล่งประโยชน์หรือสัมพันธ์ภาพทางสังคมที่สนองความต้องการของบุคคลและได้กล่าวถึงชนิดของการสนับสนุนทางสังคมไว้ 3 ชนิด คือ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) เช่น พฤติกรรมที่ทำให้บุคคลรู้สึกสบายใจและเชื่อว่ามีบุคคลเคารพนับถือยกย่องและให้ความรัก รวมทั้งพฤติกรรมอื่นๆ ที่แสดงถึงการดูแลเอาใจใส่ และให้ความมั่นคงปลอดภัย 2) การสนับสนุนด้านสติปัญญา (Cognitive Support) เป็นข้อมูลข่าวสารความรู้หรือคำแนะนำที่จะช่วยให้บุคคลเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเอง และช่วยให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ได้ 3) การสนับสนุนด้านสิ่งของ (Material Support) หมายถึง สิ่งของและบริหารต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลสามารถแก้ปัญหาได้

สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความช่วยเหลือที่ได้รับด้านต่างๆ ทำให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนม

การวัดการสนับสนุนทางสังคม

สำหรับแบบสอบถามเพื่อวัดการสนับสนุนทางสังคมที่พบว่าถูกนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ เช่น แบบสอบถามการได้รับการสนับสนุนทางสังคม (The Social Support Questionnaire :SSQ) ของซาราซันและคนอื่น ๆ (ทิพย์สุดา จันทรแจ่มหล้า. 2544 : 22) ที่สร้างขึ้นมาจำนวน 27 ข้อ ลักษณะของแบบวัดประกอบด้วย การระบุบุคคลที่ตัวผู้ตอบรับรู้ว่าสามารถพึ่งพาได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ และความรู้สึกของผู้ตอบว่าพอใจหรือไม่พอใจกับการช่วยเหลือนั้น โดยแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “พอใจมาก” (6) ถึง “ไม่พอใจมาก” (1) ซึ่งพบว่ามีความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .97 โดยใช้กลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัยวอชิงตัน จำนวน 602 คน (กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ. 2547 : 28) ซึ่งแต่ละประโยคในแบบวัดจะแสดงถึง การรับรู้ถึงการได้รับการยอมรับ การเห็นคุณค่า และการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการช่วยเหลือด้านวัสดุอุปกรณ์ที่จะทำให้บุคคลที่ได้รับการสามารถทำหน้าที่ได้ตามปกติ การได้รับการช่วยเหลือในการให้คำแนะนำ ความรู้ในด้านการทำงาน ตลอดจนการช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน ส่วน ดุจเดือน พันธมนาวิน และคณะ (2545) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า โดยประกอบด้วยการสนับสนุน 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร และวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ โดยนำไปใช้กับกลุ่มวิชาชีพครู จำนวนข้อคำถาม 15 ข้อ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .97 และ กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ก็ได้นำแบบวัดนี้ไปปรับปรุงใช้กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 342 คน พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84

จากการรวบรวมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมต่าง ๆ พบว่า รุ่งทิพย์ สมานรักษ์ (2536) ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมกับความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า ครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีความรู้สึกต้องงานตามสภาพความเป็นจริงสูงกว่าครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ อนิสรา จรัสศรี (2541) ที่ศึกษาพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยเอดส์ พบว่า พยาบาลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยเอดส์สูงซึ่งพบทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม ส่วนงานของ เรวัต สดมณี (2544) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ศึกษาเฉพาะกรณีกำลังพลในสายงานปลัดบัญชี พบว่า ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมร่วมกับวิถีชีวิตทางพุทธ ทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงาน และลักษณะมุ่งอนาคตสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกำลังพลในสายงานปลัดบัญชีได้ถึงร้อยละ 71.20 เช่นเดียวกันงานของ ทิพย์สุดา จันทรแจ่มหล้า (2544) ที่ศึกษาปัจจัยด้านจิตสังคมของผู้ดูแลที่เกี่ยวข้องกับ

พฤติกรรมให้การสนับสนุนทางสังคมแก่ผู้ติดเชื้อเอดส์ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้างร่วมกับตัวแปรอื่นอีก 2 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมให้การสนับสนุนทางสังคมแก่ผู้ติดเชื้อเอดส์ได้ ร้อยละ 41 โดยเป็นตัวแปรเด่นชัดอันดับที่สองในการทำนายในด้านรวม และ อัจฉราพร บุญญพนิช (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูประถมศึกษาก็พบว่า ครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงเป็นครูที่มีพฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูในกลุ่มตรงข้าม ส่วนงานวิจัยในต่างประเทศนั้นมิงงานวิจัยของ ลารอคโค เฮาส์ และเฟรนช์ (จารุพร แสงป่า. 2542 : 71 ; อ้างอิงจาก Larocco, Houes and France. 1980: 202-218) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม ภาวะความเครียดจากงาน และสุขภาพในบุคคลจากอาชีพต่าง ๆ จำนวน 23 อาชีพ รวม 636 คน พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อการลดความวิตกกังวลภาวะซึมเศร้า และกลุ่มอาการทางกาย แต่ไม่มีผลในการลดภาวะความเครียดจากงานในด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ความเหนื่อยหน่ายในงาน และความไม่พึงพอใจในปริมาณงานที่มากเกินไป รวมทั้งงานวิจัยของ รุ่งสวรรค์ วรรณสุทธิ (2540) ที่ทำการศึกษาลักษณะทางพุทธศาสนาและลักษณะทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตปทุมธานี พบผลการวิจัยว่า ลักษณะทางพุทธศาสนาและลักษณะทางจิตสังคม ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะติดต่ออาชีพการเกษตรและการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการประมวลเอกสารงานวิจัย และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการสนับสนุนทางสังคม แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสำคัญต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะพฤติกรรมการทำงาน ดังเช่นผลงานวิจัยของ ทิพย์สุดา จันทร์แจ่มหล้า (2544) ผู้วิจัยจึงคาดว่าน่าจะมี ความเกี่ยวข้องในทิศทางเดียวกัน คือ แกนนำที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเปรียบเทียบความสัมพันธ์โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแกนนำชุมชนในเขตภาคกลาง รวมทั้งสิ้น 2,300 คน เก็บข้อมูลเชิงปริมาณได้แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มครุฑที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดดังนี้ คือ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง แกนนำชุมชนและเครือข่ายที่เป็นสมาชิกของประชาคมจังหวัดในเขตภาคกลาง 23 จังหวัด (กรุงเทพมหานคร กาญจนบุรี ฉะเชิงเทรา ชัยนาท นครนายก นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี พระนครศรีอยุธยา เพชรบุรี ราชบุรี ลพบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม สมุทรปราการ สระแก้ว สระบุรี สิงห์บุรี สุพรรณบุรี อ่างทอง อุทัยธานี) จังหวัดละ 100 คน ซึ่งประกอบด้วยแกนนำกลุ่มต่างๆ เช่น กลุ่มอาชีพ กลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่ม สุขภาพอนามัย เป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. **แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำชุมชน** หมายถึง พฤติกรรมที่แกนนำชุมชนแสดงออกในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความมีจริยธรรมภายใต้หลักธรรมคำสอนทางศาสนา ได้แก่ อิทธิบาท 4 (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) หลักสังคหวัตถุ 4 (ทาน ปิยวาจา อุตถจริยา สมานัตตา) พรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทตา อุเบกขา) และหลักฆราวาสธรรม 4 (สัจจะ ทมะ ขันติ จาคะ) โดยใช้แบบวัดที่คณะวิจัยสร้างขึ้นจากนิยามปฏิบัติการ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เป็นปฏิบัติเลย ถึง มาก จำนวน 35 ข้อ มีความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.92

ตัวอย่างแบบวัด

(0) ถึงไม่มีผลตอบแทนเป็นเงินหรือรางวัล ข้าพเจ้าก็ยินดีจะทำงานต่อไป

.....
 มาก ปานกลาง น้อย ไม่ปฏิบัติเลย

2. แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ปริมาณความสามารถในการคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคต รวมทั้งความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้รู้จักอดได้ รอได้เพื่อรอรับประโยชน์ยิ่งใหญ่มากกว่าที่จะมีมาในอนาคต โดยใช้แบบวัดที่ปรับปรุงมาจาก จินตนา บิดมาศ และคนอื่น (2529) มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย จำนวน 20 ข้อ มีความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.78

ตัวอย่างแบบวัด

(0) ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจถ้าข้าพเจ้าทำงานให้เสร็จก่อนที่จะไปทำกิจกรรมอย่างอื่น

.....
 จริงที่สุด จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ปริมาณการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับแหล่งที่จะได้รับการช่วยเหลือจากบุคคลอื่น เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ในด้านอารมณ์ ด้านความช่วยเหลือเมื่อต้องการและด้านข้อมูลข่าวสาร โดยใช้แบบวัดที่ปรับปรุงมาจาก ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย จำนวน 9 ข้อ มีความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.81

ตัวอย่างแบบวัด

(0) ข้าพเจ้าแน่ใจว่าภรรยาหรือสามีเชื่อมั่นในตัวข้าพเจ้า

.....
 จริงที่สุด จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. **แบบวัดเจตคติต่อการทำงาน** หมายถึง ปริมาณการรับรู้ถึงประโยชน์หรือโทษของการทำงานอย่างมีจริยธรรม ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อการทำงานอย่างมีจริยธรรม และความพร้อมในการที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยใช้แบบวัดที่คณะวิจัยสร้างขึ้นจากนิยามปฏิบัติการ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เห็นด้วยเลย ถึง เห็นด้วยที่สุด จำนวน 19 ข้อ มีความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.86

ตัวอย่างแบบวัด

(0) ข้าพเจ้าชอบบ่งงานให้ทุกคนทำด้วยความยุติธรรม

.....
 ไม่เห็นด้วยเลย ไม่เห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วยที่สุด

5. **แบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน** หมายถึง สิ่งกระตุ้นแล้วทำให้เกิดความต้องการที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ภายในตนเอง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์สิ่งที่ตนเองต้องการโดยที่ไม่ต้องใช้สิ่งเร้าจากภายนอกเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ความต้องการสิ่งที่ทำลาย ความสนใจ-เพลิดเพลิน ความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการมี ความสามารถ ความมุ่งมั่นมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด จนถึง ไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อ มีความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.72

ตัวอย่างแบบวัด

(0) ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นที่จะกระทำสิ่งต่างๆ

.....
 จริงที่สุด จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

การวิเคราะห์ข้อมูล

- นำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์หรือ SPSS (Statistical Package for Social Science Program)
- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

2.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการบรรยายลักษณะทั่วไปของกลุ่ม
ตัวอย่าง

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการวัดค่าเฉลี่ยลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูล

2.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่มที่เป็นอิสระ
ต่อกัน (Independent T-test)

2.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of
variance) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way analysis of variance)
เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป และหากพบผลความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่
ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe)

2.6 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อหาตัว
แปรอิสระที่มีประสิทธิภาพในการทำนายตัวแปรตาม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แกนนำชุมชนในเขตภาคกลาง จำนวนทั้งสิ้น 2,300 คน ผู้วิจัยได้นำเสนอจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยมีรายละเอียดในตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	1,505	65.40
หญิง	795	34.60
รวม	2,300	100.00
อายุ(เฉลี่ยเท่ากับ 46 ปี)		
น้อยกว่า 46 ปี	1,282	55.70
มากกว่า 46 ปี	1,018	44.30
รวม	2,300	100.00
อาชีพ		
เกษตรกรรวม	1,056	45.90
รัฐวิสาหกิจ	31	1.30
รับราชการ	232	10.10
พนักงานเอกชน	15	0.70
ค้าขาย	378	16.40
รับจ้าง	477	20.70
อื่นๆ	111	4.80
รวม	2,300	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ไม่ได้เรียน	47	2.00
ประถมศึกษา	1,029	44.74
มัธยมศึกษา	1,027	44.66
ปริญญาตรีขึ้นไป	197	8.60
รวม	2,300	100.00
การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา(จาก 2,300 คน ในแต่ละกิจกรรม)		
เคยบวชเรียน	1,236	53.70
ปฏิบัติธรรม	591	25.70
กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	1,581	68.70
อื่นๆ	111	4.80
ความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา		
ไม่เคยเรียน	36	1.60
บางครั้ง	597	26.00
บ่อยครั้ง	1,022	44.40
เป็นประจำ	645	28.00
รวม	2,300	100.00
การเป็นสมาชิกกลุ่มต่างๆ (จาก 2,300 คน ในแต่ละกลุ่ม)		
กลุ่มออมทรัพย์	1,611	70.00
กลุ่มผู้สูงอายุ	307	13.30
กลุ่ม อสม.	686	29.80
กลุ่มอาชีพ	365	15.90
กลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	378	16.40
กลุ่มสุขภาพ	376	16.30

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 1,505 คน คิดเป็นร้อยละ 65.40 และเป็นเพศหญิง จำนวน 795 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60

2. อายุ กลุ่มตัวอย่าง มีอายุน้อยกว่า 46 ปี จำนวน 1,282 คน คิดเป็นร้อยละ 55.70 และมีอายุมากกว่า 46 ปี จำนวน 1,018 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30

3. อาชีพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรวม จำนวน 1,056 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 รองลงมา อาชีพรับจ้าง จำนวน 477 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 และอาชีพค้าขาย จำนวน 378 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40

4. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 1,029 คน คิดเป็นร้อยละ 44.74 รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษา จำนวน 1,027 คน คิดเป็นร้อยละ 44.66

5. การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา(จาก 2,300 คน ในแต่ละกิจกรรม) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา จำนวน 1,581 คน คิดเป็นร้อยละ 68.70 รองลงมา เคยบวชเรียน จำนวน 1,236 คน คิดเป็นร้อยละ 53.70

6. ความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบ่อยครั้ง จำนวน 1,022 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 รองลงมา เป็นประจำ จำนวน 645 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00

7. การเป็นสมาชิกกลุ่มต่างๆ (จาก 2,300 คน ในแต่ละกลุ่ม) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ จำนวน 1,611 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมาเป็นสมาชิกกลุ่ม อสม. จำนวน 686 คน คิดเป็นร้อยละ 29.80

การทดสอบสมมติฐาน

ในส่วนนี้เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางจิต ลักษณะทางสังคมและลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ร่วมกันสามารถพยากรณ์ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำกลุ่มต่าง ๆ ได้ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 2

ตาราง 2 ร้อยละการทำงานและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวนคน	ตัวทำนาย	ร้อยละการทำงาน	ค่า R ²
กลุ่มรวม	2,300	1,4	30.00	.07,.09
เพศ				
ชาย	1,505	1,4,5	30.30	.08, .09, .09
หญิง	795	1,4	30.00	.07, .09
อายุ				
น้อยกว่า 46 ปี	1,282	1,4	30.00	.08, .09
มากกว่า 46 ปี	1,018	1,4	30.00	.08,.09
อาชีพ				
เกษตรกรรม	1,056	1,4	29.00	.07,.08
รัฐวิสาหกิจ	31	4	57.00	.33
รับราชการ	232	4	26.40	.07
พนักงานเอกชน	15	2	62.20	.39
ค้าขาย	378	1,4	34.70	.10, .12
รับจ้าง	477	1	26.80	.07
อื่นๆ	111			
ระดับการศึกษา				
ไม่ได้เรียน	47	2	28.80	.06
ประถมศึกษา	1,029	1,4	28.00	.07,.08
มัธยมศึกษา	1,027	1,4,5	31.90	.08, .09, .10
ปริญญาตรีขึ้นไป	197	1,4	37.40	.12,.14

ตาราง 2 (ต่อ)

กลุ่ม	จำนวนคน	ตัวทำนาย	ร้อยละการ ทำนาย	ค่า R ²
การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา				
เคยบวชเรียน	1,236	1,4	31.50	.09, .10
ปฏิบัติธรรม	591	1	26.30	.07
กิจกรรมวันสำคัญ ทางศาสนา อื่นๆ	1,581	1,4	29.80	.08, .09
	111	4	45.50	.21
ความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา				
ไม่เคยเลย	36			
บางครั้ง	597	1,4	31.20	.09, .10
บ่อยครั้ง	1,022	1,4	28.70	.07, .08
ประจำ	645	1,4,5	30.50	.07, .08, .09,
การเป็นสมาชิกกลุ่มต่างๆ				
กลุ่มออมทรัพย์	1,611	1,4	29.30	.08, .09
กลุ่มผู้สูงอายุ	307	1,4	29.80	.08, .09
กลุ่ม อสม.	686	1,4	34.90	.10, .12
กลุ่มอาชีพ	365	1	35.20	.12
กลุ่ม อ นุ รั ก ษ์	378	1,4	30.40	.08, .09
สิ่งแวดล้อม				
กลุ่มสุขภาพ	376	1,4	30.70	.08, .09

1. เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
2. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน
3. การถ่ายทอดทางพุทธ
4. การสนับสนุนทางสังคม
5. แรงจูงใจ

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

1. ตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำ ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำ เป็นอันดับแรก ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 19 กลุ่ม ยกเว้นในกลุ่มแกนนำที่มีอาชีพรัฐวิสาหกิจ ราชการและพนักงานเอกชน กลุ่มที่

ไม่ได้เรียนหนังสือ และ กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาด้านอื่น ๆ โดยเป็นตัวแปรในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำเพียงตัวเดียวในกลุ่มอาชีพรับจ้าง กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาด้วยการปฏิบัติธรรมและกลุ่มที่เป็นสมาชิกกลุ่มอาชีพต่างๆ

2. ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำ เป็นอันดับแรกและเป็นตัวแปรเดียวในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มแกนนำที่มีอาชีพรัฐวิสาหกิจ รับราชการและ กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาด้านอื่น ๆ และได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำ เป็นอันดับที่สองในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 20 กลุ่ม

3. ตัวแปรแรงจูงใจ ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำ เป็นอันดับสามในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มเพศชาย กลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและกลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำ

4. ตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำ เป็นอันดับแรกและเป็นตัวแปรเดียวในกลุ่มที่ไม่ได้เรียน โดยทำนายได้ร้อยละ 28.8

สมมติฐานที่ 2 แกนนำที่มีลักษณะชีวสังคมต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 3 - 6

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของ
แกนนำ เมื่อพิจารณาตามเพศและอายุ

ตัวแปร	n	X	SD.	t
เพศ				
ชาย	1505	3.54	0.29	-0.97
หญิง	795	3.55	0.29	
อายุ				
น้อยกว่า 46 ปี	1282	3.53	0.29	-1.52
มากกว่า 46 ปี	1018	3.55	0.29	

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า แกนนำที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ แกนนำเพศชายและเพศหญิง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างจริยธรรมเท่า ๆ กัน และพบว่า แกนนำที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ แกนนำที่มีอายุน้อยหรือน้อยกว่า 46 ปี มีพฤติกรรมการทำงานอย่างจริยธรรมเท่า ๆ กัน

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอาชีพเป็นตัวแปรอิสระ โดยมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำเป็นตัวแปรตาม (n=2300)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	6	3.73	0.62	7.36*
ภายในกลุ่ม	2293	193,91	0.08	
รวมทั้งหมด	2299	197.64		

*มีนัยสำคัญที่ระดับ.05

จากตาราง 4 พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำแปรปรวนไปตามอาชีพในกลุ่มรวม เมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธี Scheffe พบว่า แกนนำที่มีอาชีพเกษตรกรรม รัฐวิสาหกิจ รับราชการ ค้าขาย รับจ้างและอื่น ๆ มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าแกนนำที่มีอาชีพพนักงานเอกชน

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย (ภาคผนวก) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำแปรปรวนไปตามอาชีพ ในกลุ่มเพศชายและหญิง กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าและมากกว่า 46 ปี กลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและปริญญาตรีขึ้นไป กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาโดยเคย บวชเรียน ปฏิบัติธรรมและกิจกรรมตามวันสำคัญทางศาสนา กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบ่อยครั้งและเป็นประจำ กลุ่มที่เป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่ม อสม.กลุ่มอาชีพต่าง ๆ กลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและกลุ่มสุขภาพ

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพิจารณาตามตัวแปรระดับการศึกษาเป็นตัวแปรอิสระ โดยมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำเป็นตัวแปรตาม (n=2300)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	6	3.73	0.62	7.36*
ภายในกลุ่ม	2293	193,91	0.08	
รวมทั้งหมด	2299	197.64		

*มีนัยสำคัญที่ระดับ.05

จากตาราง 5 พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำไม่แปรปรวนไปตามระดับการศึกษาในกลุ่มรวม

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำแปรปรวนไปตามระดับการศึกษา ในกลุ่มเพศหญิง กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาโดยปฏิบัติธรรม กลุ่มที่เป็นสมาชิกกลุ่ม อสม.กลุ่มอาชีพต่าง ๆ และกลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพิจารณาตามตัวแปรความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นตัวแปรอิสระ โดยมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำเป็นตัวแปรตาม (n=2300)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	4	14.36	0.78	60.01*
ภายในกลุ่ม	2295	183,09	0.08	
รวมทั้งหมด	2299	197.46		

*มีนัยสำคัญที่ระดับ.05

จากตาราง 6 พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำแปรปรวนไปตามความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาในกลุ่มรวม เมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธี Scheffe พบว่า แกนนำที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำ มีพฤติกรรมการทำงานอย่าง

มีจริยธรรมสูงกว่าเกณฑ์ที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบ่อยครั้งและบางครั้ง เกณฑ์ที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบ่อยครั้งและไม่เคยเข้าร่วม มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าเกณฑ์ที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบางครั้ง

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย (ภาคผนวก) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเกณฑ์แปรปรวนไปตามความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ในกลุ่มเพศชายและหญิง กลุ่มอาชีพทุกกลุ่มยกเว้นกลุ่มพนักงานเอกชน กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าและมากกว่า 46 ปี กลุ่มที่มีการศึกษาทุกระดับ กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาโดยเคยบวชเรียน ปฏิบัติธรรมและกิจกรรมตามวันสำคัญทางศาสนา กลุ่มที่เป็นสมาชิกของทุกกลุ่ม

สมมติฐานที่ 3 เกณฑ์ที่มีลักษณะทางจิตต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 7 - 8

ตาราง 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเกณฑ์ เมื่อพิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (n =2300)

มุ่งอนาคต	n	X	SD.	t
สูง	934	3.59	0.27	-7.67*
ต่ำ	1366	3.50	0.29	

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่า จากการทดสอบค่า t พบว่า เกณฑ์ที่มีคะแนนลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า เกณฑ์ที่มีคะแนนลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเกณฑ์ที่มีคะแนนลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำ เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยพบผลเช่นเดียวกันในกลุ่มเพศชายและหญิง กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าและมากกว่า 46 ปี กลุ่มที่มีทุกอาชีพยกเว้นข้าราชการ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาทุกระดับยกเว้นกลุ่มที่ไม่ได้เรียนหนังสือ กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาทุกแบบ กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบางครั้ง บ่อยครั้งและเป็นประจำ กลุ่มที่เป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ทุกกลุ่มยกเว้นกลุ่มสุขภาพ

ตาราง 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของ
 แกนนำ เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจในการทำงาน (n =2300)

แรงจูงใจ	n	X	SD.	t
สูง	1078	3.56	0.29	-3.08*
ต่ำ	1222	3.52	0.29	

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่า จากการทดสอบค่า t พบว่า แกนนำที่มีคะแนนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า แกนนำที่มีคะแนน สูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแกนนำที่มีคะแนนแรงจูงใจในการทำงานต่ำ เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยพบผลเช่นเดียวกันในกลุ่มเพศชายและหญิง กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าและมากกว่า 46 ปี กลุ่มที่มีอาชีพเกษตรกรรม กลุ่มที่มีระดับการศึกษาทุกระดับยกเว้นกลุ่มที่ไม่ได้เรียนหนังสือ กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาตามวันสำคัญทางศาสนา กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบางครั้ง บ่อยครั้ง เป็นประจำและไม่เคยร่วมเลย กลุ่มที่เป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ทุกกลุ่มยกเว้นกลุ่มผู้สูงอายุและกลุ่มสุขภาพ

สมมติฐานที่ 4 แกนนำที่มีลักษณะทางสังคมต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 9

ตาราง 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของ
 แกนนำ เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนทางสังคม (n =2300)

การสนับสนุน	n	X	SD.	t
สูง	954	3.61	0.26	-9.89*
ต่ำ	1346	3.49	0.30	

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 9 พบว่า จากการทดสอบค่า t พบว่า แขนงนำที่มีคะแนนการสนับสนุนทางสังคม แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า แขนงนำที่มีคะแนนการสนับสนุนทางสังคม สูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแขนงนำที่มีคะแนนการสนับสนุนทางสังคม ต่ำ เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยพบผลเช่นเดียวกันในกลุ่มเพศชายและหญิง กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าและมากกว่า 46 ปี กลุ่มที่มีทุกอาชีพยกเว้นพนักงานเอกชน กลุ่มที่มีระดับการศึกษาทุกระดับยกเว้นกลุ่มที่ไม่ได้เรียนหนังสือ กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาทุกแบบ กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบางครั้ง บ่อยครั้งและเป็นประจำ กลุ่มที่เป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ทุกกลุ่ม

สมมติฐานที่ 5 แขนงนำที่มีลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 10

ตาราง 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแขนงนำ เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการทำงาน (n =2300)

เจตคติ	n	X	SD.	t
สูง	908	3.62	0.26	-11.44*
ต่ำ	1392	3.49	0.30	

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า จากการทดสอบค่า t พบว่า แขนงนำที่มีคะแนนเจตคติต่อการทำงาน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า แขนงนำที่มีคะแนนเจตคติต่อการทำงานสูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแขนงนำที่มีคะแนนเจตคติต่อการทำงานต่ำ เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยพบผลเช่นเดียวกันในกลุ่มเพศชายและหญิง กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าและมากกว่า 46 ปี กลุ่มที่มีทุกอาชีพยกเว้นพนักงานเอกชน กลุ่มที่มีระดับการศึกษาทุกระดับยกเว้นกลุ่มที่ไม่ได้เรียนหนังสือ กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาทุกแบบ กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบางครั้ง บ่อยครั้งและเป็นประจำ กลุ่มที่เป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ทุกกลุ่ม

สมมติฐานที่ 6 แกนนำที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสูงและมีการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าแกนนำที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานต่ำและมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 11

ตาราง 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำโดยพิจารณาตัวแปรเจตคติต่อการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มรวม (n =555)

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F
เจตคติ (ก)	1	4.49	55.65*
การสนับสนุน(ข)	1	2.19	27.15*
ก x ข	1	0.07	0.96
ส่วนที่เหลือ	2296	0.08	

***มีนัยสำคัญที่ระดับ .00

จากตาราง 11 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัว คือ เจตคติต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม โดยมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ปรากฏว่า ในกลุ่มรวม คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมไม่แปรปรวนไปตามเจตคติต่อการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม แต่พบว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มที่ไม่เรียนหนังสือและกลุ่มที่เป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร พบว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการทำงาน โดยเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มแกนนำที่มีเจตคติต่อการทำงานต่างกัน พบว่า แกนนำที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมดีกว่าแกนนำที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานต่ำ

ต่อมา เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร พบว่า พบว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำแปรปรวนไปตามการสนับสนุนทางสังคม โดยเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มแกนนำที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่างกัน พบว่า แกนนำที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมดีกว่าแกนนำที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

สมมติฐานที่ 7 แกนนำที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงและมีการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าแกนนำที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานต่ำและมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 12

ตาราง 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำโดยพิจารณาตัวแปรมุ่งอนาคตควบคุมตนและการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มรวม (n =555)

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F
มุ่งอนาคต (ก)	1	2.06	25.28*
การสนับสนุน(ข)	1	4.95	60.60*
ก x ข	1	0.00	0.96
ส่วนที่เหลือ	2296	0.08	

***มีนัยสำคัญที่ระดับ .00

จากตาราง 12 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเมื่อพิจารณา ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัว คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและการสนับสนุนทางสังคม โดยมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ปรากฏว่า ในกลุ่มรวม คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมไม่แปรปรวนไปตามลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและการสนับสนุนทางสังคม แต่พบว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามลักษณะมุ่งอนาคตและการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มที่ไม่เรียนหนังสือ

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร พบว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำแปรปรวนไปตามมุ่งอนาคตควบคุมตนโดยเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มแกนนำที่มีมุ่งอนาคตควบคุมตนต่างกัน พบว่า แกนนำมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมดีกว่าแกนนำที่มีมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำ

ต่อมา เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร พบว่า พบว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำแปรปรวนไปตามการสนับสนุนทางสังคม โดยเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มแกนนำที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่างกัน พบว่า แกนนำที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมดีกว่าแกนนำที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

สมมติฐานที่ 8 แกนนำที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงและมีการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าแกนนำที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานต่ำและมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 13-14

ตาราง 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำโดยพิจารณาตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มรวม (n =2300)

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F
แรงจูงใจ (ก)	1	0.07	0.95
การสนับสนุน(ข)	1	6.83	82.84*
ก x ข	1	0.47	5.70*
ส่วนที่เหลือ	2296	0.08	

***มีนัยสำคัญที่ระดับ .00

ตาราง 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำ เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม (n=2300)

แรงจูงใจ	การสนับสนุน	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	(12)	(11)	(21)
สูง	สูง	22	597	3.62	0.04	0.12*	0.14*
ต่ำ	สูง	12	397	3.58	-	0.08	0.10
ต่ำ	ต่ำ	11	865	3.50	-	-	0.02
สูง	ต่ำ	21	481	3.48	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 13-14 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัว คือ แรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม โดยมีพฤติกรรม

การทำงานอย่างมีจริยธรรม ปรากฏว่า ในกลุ่มรวม คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม และพบผลเช่นเดียวกันในกลุ่มเพศชาย กลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา กลุ่มที่เป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์และกลุ่มผู้สูงอายุ เมื่อพิจารณาตามระดับตัวแปรอิสระทั้งสองโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยวิธี Scheffe พบว่า แกนนำที่มีแรงจูงใจสูงด้วย แกนนำที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าแกนนำที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร พบว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำแปรปรวนไปตามแรงจูงใจในการทำงานแต่ประการใด

ต่อมา เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร พบว่า พบว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำแปรปรวนไปตามการสนับสนุนทางสังคม โดยเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มแกนนำที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่างกัน พบว่า แกนนำที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมดีกว่าแกนนำที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การนำเสนอในผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 ที่ผ่านมา ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงบูรณาการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำชุมชนในเขตภาคกลาง” คือ 1) เพื่อศึกษาว่าปัจจัยเชิงบูรณาการ (ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตและลักษณะทางจิตตามสถานการณ์) ร่วมกัน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำชุมชนในภาคกลาง ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำชุมชนในแต่ละกลุ่มที่มีปัจจัยเชิงบูรณาการ (ลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตและลักษณะทางจิตตามสถานการณ์) ต่างกัน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นแกนนำชุมชนและเครือข่ายที่เป็นสมาชิกของประชาคมจังหวัดในเขตภาคกลาง 23 จังหวัด จำนวน 2,300 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม รวม 5 ชุด ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตใจ ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจในการทำงาน และตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยมีตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และมีปัจจัยชีวสังคมเป็นตัวแปรแบ่งกลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way ANOVA) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ซึ่งสามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การสรุปและอภิปรายผลสมมติฐานที่ 1 ซึ่งกล่าวว่า “ลักษณะทางจิต ลักษณะทางสังคม และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ร่วมกัน สามารถพยากรณ์ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำกลุ่มต่าง ๆ ได้ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย” สมมติฐานนี้ได้คาดหมายว่าอำนาจของตัวแปรต่าง ๆ ดังกล่าวมาในการทำนาย พฤติกรรมการทำงานของแกนนำอย่างมีจริยธรรม จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ สามารถร่วมกันทำนาย

พฤติกรรมการทำงานของแกนนำอย่างมีจริยธรรมได้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรที่สำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของแกนนำอย่างมีจริยธรรม คือ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน เป็นอันดับแรก ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 19 กลุ่ม แสดงไว้ในตาราง 2 และร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ร้อยละ 30 สอดคล้องกับปริญญา ณ วันจันทร์ (2536) อัจฉราพร บุญญพนิช (2547) ที่พบว่า เจตคติต่อวิชาที่พหุเป็นตัวทำนายที่น่าสนใจมากที่สุดในการทำนายประสิทธิภาพของครู และเจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นตัวทำนายที่สำคัญมากที่สุดในการทำนายพฤติกรรมการสอนของครู ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้แกนนำเกิดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเพื่อทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ เรวัต สดมณี (2544) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ศึกษาเฉพาะกรณีกำลังพลในสายงานปลัดบัญชี พบว่า ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมร่วมกับวิถีชีวิตทางพุทธ ศาสนคติต่อพฤติกรรมการทำงาน และลักษณะมุ่งอนาคตสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกำลังพลในสายงานปลัดบัญชีได้ถึงร้อยละ 71.20

การสรุปและอภิปรายผลสมมติฐานที่ 2 ซึ่งกล่าวว่า “แกนนำที่มีลักษณะชีวิตสังคมต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย” ในสมมติฐานนี้ได้คาดหมายถึงว่า แกนนำที่มีลักษณะทางสังคมต่างกัน(อายุ เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ประเภทสมาชิกของกลุ่ม) จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่างกันแสดงไว้ในตาราง 3-6 พบว่า แกนนำที่มีเพศและอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะในลักษณะการทำงานของแกนนำชุมชนมิได้จำกัดอายุหรือเพศ และเป็นงานที่ทำเพื่อชุมชนที่ตนอาศัย ดังนั้น ไม่ว่าใครก็สามารถเข้าร่วมทำงานเป็นแกนนำได้ตามความสมัครใจและความสนใจพฤติกรรมการทำงานตามเพศและอายุจึงไม่น่าจะเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

นอกจากนี้ยังพบว่า พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำแปรปรวนไปตามอาชีพในกลุ่มรวม โดยแกนนำที่มีอาชีพเกษตรกรรม รัฐวิสาหกิจ รับราชการ ค้าขาย รับจ้างและอื่น ๆ มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าแกนนำที่มีอาชีพพนักงานเอกชน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานบริษัทเอกชนมักต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรของตนก่อนงานของชุมชนเพราะหากไม่ทำจะมีผลต่อการดำรงอยู่ในองค์กรนั้น ซึ่งหากถูกให้ออกอาจส่งต่อคุณภาพชีวิตด้านอื่นๆ ด้วย ดังนั้นแกนนำในกลุ่มอาชีพพนักงานบริษัทจึงมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ และพบผลในทำนองเดียวกันในกลุ่มย่อยเพศชายและหญิง กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าและมากกว่า 46 ปี กลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและปริญญาตรีขึ้นไป กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาโดยเคยบวชเรียน ปฏิบัติธรรมและกิจกรรมตามวันสำคัญทางศาสนา กลุ่มที่เข้าร่วม

กิจกรรมทางศาสนาบ่อยครั้งและเป็นประจำ กลุ่มที่เป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่ม อสม.กลุ่มอาชีพต่าง ๆ กลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและกลุ่มสุขภาพ

คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำไม่แปรปรวนไปตามระดับการศึกษาในกลุ่มรวม แต่พบในกลุ่มย่อยตามระดับการศึกษา ในกลุ่มเพศหญิง กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาโดยปฏิบัติธรรม กลุ่มที่เป็นสมาชิกกลุ่ม อสม.กลุ่มอาชีพต่าง ๆ และกลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ที่พบในกลุ่มย่อยโดยเฉพาะในเพศหญิงอาจเป็นเพราะผู้หญิงในสังคมชนบทซึ่งเป็นผู้ตาม หากผู้หญิงที่ทำงานเป็นแกนนำมีความรู้สูงแล้วจะได้รับการยอมรับจากชุมชนมากกว่าคนที่ไม่มีความรู้เพราะน่าจะเป็นผู้ที่สามารถนำพาชุมชนได้ในขณะที่เพศชายโดยพื้นฐานทางวัฒนธรรมมักได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำอยู่แล้วจึงพบว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมไม่แตกต่างกัน

คะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำ แปรปรวนไปตามความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาในกลุ่มรวม โดยแกนนำที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำ มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าแกนนำที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบ่อยครั้งและบางครั้ง ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะนี้การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในชุมชนเป็นประจำจะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่บุคคล มีคนรู้จักทำให้ความร่วมมือกับสังคมโดยเฉพาะกิจกรรมทางศาสนา แสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีความใกล้ชิดกับศาสนาน่าจะเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีพฤติกรรมที่ดี

การสรุปและอภิปรายผลสมมติฐานที่ 3 ซึ่งกล่าวว่า “แกนนำที่มีลักษณะจิตต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย” ในสมมติฐานนี้ได้คาดหมายถึงว่า แกนนำที่มีลักษณะทางจิตต่างกัน ในที่นี้ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองและแรงจูงใจ จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยโดยแกนนำที่มีลักษณะทางจิตสูง น่าจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมดีกว่าแกนนำที่มีลักษณะทางสังคมต่ำ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้นำมาวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงไว้ในตาราง 7 พบว่า แกนนำที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยแกนนำที่มีคะแนนลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองสูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแกนนำที่มีคะแนนลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองต่ำ พบในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชายและหญิง กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าและมากกว่า 46 ปี กลุ่มที่มีทุกอาชีพยกเว้นข้าราชการ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาทุกระดับยกเว้นกลุ่มที่ไม่ได้เรียนหนังสือ กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาทุกแบบ กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบางครั้ง บ่อยครั้งและเป็นประจำ กลุ่มที่เป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ทุกกลุ่มยกเว้นกลุ่มสุขภาพซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ วิritti ปานศิลา (2542 : 98) ที่ทำการศึกษาความ

เกี่ยวข้องกับจิตลักษณะกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของไทย จำนวน 636 คน แล้วพบว่าพฤติกรรมการทำงานของราชการที่เป็นบุคลากรสาธารณสุขโดยรวม มีความเกี่ยวข้องกับการมุ่งอนาคต-ควบคุมตนโดยพบว่าการมุ่งอนาคตควบคุมตนทำนายพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขโดยรวม ดังนั้น จึงควรสร้างเสริมลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนจะช่วยให้แก่นนำมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ดีขึ้นเพราะลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนนั้นเป็นการมองเห็นความสำคัญของประโยชน์ที่จะมีมาในอนาคตมากกว่าประโยชน์ในปัจจุบัน การเลือกที่จะแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงการอดได้รอได้และเชื่อว่าการกระทำของตนจะส่งผลให้เกิดผลดีตามที่ตนต้องการ การทำงานในชุมชนของแก่นนำต้องอาศัยลักษณะนี้มาช่วยเสริมการทำงานเพราะงานที่ทำนั้นเป็นการทำเพื่อส่วนรวมและประโยชน์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตร่วมกันของชุมชนของตนรวมทั้งงานที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของคนในชุมชนต้องอาศัยความอดทน อดได้รอได้เพราะมีคนที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก บางครั้งอาจเกิดการกระทบกระทั่งกันได้ง่าย ดังนั้น หากแก่นนำชุมชนมีการมุ่งอนาคตควบคุมตนก็จะช่วยให้ทำงานได้ดีขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมเป็นลักษณะที่เป็นรูปธรรมสูง มักไม่เห็นผลตอบแทนใดในทันที หากแก่นนำไม่สามารถควบคุมตนได้ก็อาจมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่เหมาะสมได้

ในตาราง 8 พบว่า แก่นนำที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยแก่นนำที่มีคะแนนแรงจูงใจในการทำงานสูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแก่นนำที่มีคะแนนแรงจูงใจในการทำงานต่ำ พบในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชายและหญิง กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าและมากกว่า 46 ปี กลุ่มที่มีอาชีพเกษตรกรรม กลุ่มที่มีระดับการศึกษาทุกระดับยกเว้นกลุ่มที่ไม่ได้เรียนหนังสือ กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาตามวันสำคัญทางศาสนา กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบางครั้ง ป่อยครั้ง เป็นประจำและไม่เคยร่วมเลย กลุ่มที่เป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ทุกกลุ่มยกเว้นกลุ่มผู้สูงอายุและกลุ่มสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ ซอล (Zall, 2001 : 62 - 65) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการจูงใจจากภายในและปัจจัยการจูงใจจากภายนอก พบว่า ปัจจัยการจูงใจจากภายใน เป็นการจูงใจที่เกิดจากความท้าทายในงาน และความสนุกสนานเพลิดเพลินในการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งงานในลักษณะที่ทำในชุมชนนั้นมีลักษณะท้าทายและต้องใช้มีใจรักอย่างแท้จริงเพราะบางงานมิได้มีผลตอบโยชน์ตอบแทนในเชิงรูปธรรม เช่น เงินเดือน หรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ดังนั้น หากแก่นนำที่มีความรู้สึกรักในงานนี้จะรู้สึกเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน

การสรุปและอภิปรายผลสมมติฐานที่ 4 ซึ่งกล่าวว่า แก่นนำที่มีลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย”

ในสมมติฐานนี้ได้คาดหมายถึงว่า แกนนำที่มีลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ในที่นี้หมายถึง เจตคติที่ดีต่อการทำงานต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยแกนนำที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสูง น่าจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมดีกว่าแกนนำที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานต่ำ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงไว้ในตาราง 9 พบว่า แกนนำที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตนเองแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยแกนนำที่มีคะแนนเจตคติที่ดีต่อการทำงานสูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแกนนำที่มีคะแนนเจตคติที่ดีต่อการทำงานต่ำ พบในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชายและหญิง กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าและมากกว่า 46 ปี กลุ่มที่มีทุกอาชีพยกเว้นพนักงานเอกชน กลุ่มที่มีระดับการศึกษาทุกระดับยกเว้นกลุ่มที่ไม่ได้เรียนหนังสือ กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาทุกแบบ กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบางครั้ง บ่อยครั้งและเป็นประจำ กลุ่มที่เป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ทุกกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า เจตคติมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน เช่น อัจฉราพร บุญญพานิช (2547) ที่พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพครูเป็นตัวทำนายที่น่าสนใจมากที่สุดในการทำนายประสิทธิภาพของครู และเจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นตัวทำนายที่สำคัญมากที่สุดในการทำนายพฤติกรรมการสอนของครู ดังนั้น จึงควรสร้างเสริมเจตคติที่ดีต่อการทำงานโดยเฉพาะงานของแกนนำในชุมชนต่าง ๆ ดังแนวคิดองค์ประกอบของเจตคติ 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้เชิงประเมินค่า ความรู้สึกพอใจและความพร้อมกระทำ ดังนั้น หากแกนนำได้รับการส่งเสริมเจตคติที่ดีต่อการทำงานแล้ว แกนนำจะรู้สึกเห็นประโยชน์และคุณค่าของการทำงานเพื่อชุมชน เกิดความรู้สึกพอใจและพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม คือ การทำงานอย่างเต็มที่และเต็มใจต่อไป

การสรุปและอภิปรายผลสมมติฐานที่ 5 ซึ่งกล่าวว่า “แกนนำที่มีลักษณะทางสังคมต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย” ในสมมติฐานนี้ได้คาดหมายถึงว่า แกนนำที่มีลักษณะทางสังคมต่างกัน ในที่นี้ คือ การสนับสนุนทางสังคม จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงไว้ในตาราง 10 พบว่า แกนนำที่มีการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยแกนนำที่มีคะแนนการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแกนนำที่มีคะแนนการสนับสนุนทางสังคมต่ำ พบในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชายและหญิง กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าและมากกว่า 46 ปี กลุ่มที่มีทุกอาชีพยกเว้นพนักงานเอกชน กลุ่มที่มีระดับการศึกษาทุกระดับยกเว้นกลุ่มที่ไม่ได้เรียนหนังสือ กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาทุกแบบ กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาบางครั้ง บ่อยครั้งและเป็นประจำ กลุ่มที่เป็นสมาชิก

กลุ่มต่าง ๆ ทุกกลุ่ม สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่าการสนับสนุนทางสังคมเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน เช่น อัจฉราพร บุญญพิณิช (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูประถมศึกษา ก็พบว่า ครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงเป็นครูที่มีพฤติกรรมการสอนสูงกว่าครูในกลุ่มตรงข้าม โดยเฉพาะแกนนำในชุมชนผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือ ครอบครัว สามี ภรรยาที่ต้องให้การสนับสนุนการทำงานเพราะงานของแกนนำเป็นงานที่ทำเพื่อส่วนรวมอาจต้องมีการเสียสละเวลาส่วนตัวหรือเวลาของครอบครัว หากแกนนำมีครอบครัวที่เข้าใจให้การสนับสนุนจะทำให้สามารถมีทำงานได้อย่างเต็มที่ด้วย

การสรุปและอภิปรายผลสมมติฐานที่ 6 ซึ่งกล่าวว่า “แกนนำที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสูงและมีการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าแกนนำที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานต่ำและมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ” สมมติฐานนี้ได้คาดหมายถึงว่า ลักษณะทางจิตสังคม 2 ลักษณะ คือ เจตคติต่อการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม ร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้นำมาวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงไว้ในตาราง 11 ซึ่งจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง พบว่า พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมไม่แปรปรวนไปตามเจตคติต่อการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มรวมแต่พบว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มที่ไม่เรียนหนังสือและกลุ่มที่เป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ ซึ่งการพบผลในกลุ่มนี้อาจเป็นเพราะแม้แกนนำที่ไม่ได้รับการศึกษาใด ๆ หากมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานประกอบกับการรับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ย่อมนำไปให้คุณค่าเหล่านี้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ด้วยจิตใจที่มีคุณธรรมได้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน แต่อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำที่ละตัว พบว่า แกนนำที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง และแกนนำที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง ก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 และ 5 ข้างต้น

การสรุปและอภิปรายผลสมมติฐานที่ 7 ซึ่งกล่าวว่า “แกนนำที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงและมีการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าแกนนำที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำและมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ” สมมติฐานนี้ได้คาดหมายถึงว่า ลักษณะทางจิตสังคม 2 ลักษณะ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการสนับสนุนทางสังคม ร่วมกันส่งผลต่อ

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้ นำมาวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงไว้ในตาราง 12 พบว่า พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมไม่แปรปรวนไปตามมุ่งอนาคตควบคุมตนและการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มรวม แต่พบว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มที่ไม่เรียนหนังสือที่พบผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะแม้ว่าแกนนำจะมีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงแต่ไม่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมใด ๆ อย่างเพียงพอก็อาจส่งต่อต่อกำลังใจและความสะดวกในการทำงานทำให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ได้ประสิทธิภาพเพียงพอ แต่อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำที่ละตัว พบว่า แกนนำที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง และแกนนำที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง ก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 และ 4 ข้างต้น

การสรุปและอภิปรายผลสมมติฐานที่ 8 ซึ่งกล่าวว่า “แกนนำที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงและมีการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าแกนนำที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำและมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ” สมมติฐานนี้คาดหมายว่า ลักษณะทางจิตสังคม 2 ลักษณะ คือ แรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม ร่วมกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้ นำมาวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงไว้ในตาราง 13 และ 14 ผลปรากฏว่า พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม ในกลุ่มรวม และเมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe พบว่า ในกลุ่มรวม แกนนำที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงด้วยกัน แกนนำที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าแกนนำที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับ งานของ เรวัต สดมณี (2544) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ศึกษาเฉพาะกรณีกำลังพลในสายงานปลัดบัญชี พบว่า ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมร่วมกับวิถีชีวิตทางพุทธ ทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงาน และลักษณะมุ่งอนาคตสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกำลังพลในสายงานปลัดบัญชีได้ถึงร้อยละ 71.20 และพบผลเช่นเดียวกันในพบผลเช่นเดียวกันในกลุ่มเพศชาย กลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา กลุ่มที่เป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์และกลุ่มผู้สูงอายุ ที่พบผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้ชายและผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงมักได้รับการสนับสนุนและยอมรับให้ทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ประกอบกับเมื่อได้รับการสนับสนุนก็อาจเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นจึง

ทำให้เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง ขณะเดียวกันกลุ่มออมทรัพย์และกลุ่มผู้สูงอายุมักเป็นกลุ่มที่มีความเข้มแข็งค่อนข้างมากในแต่ละชุมชนดังนั้นแกนนำในกลุ่มนี้จึงต้องมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงเพื่อให้เกิดการยอมรับในชุมชน

ข้อจำกัดของการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะแกนนำชุมชนในเขตภาคกลางเท่านั้น น่าจะได้มีการศึกษาแกนนำในภาคอื่น ๆ เพราะอาจได้พบผลที่แตกต่างไปจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแกนนำในภาคกลาง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าแกนนำมีพฤติกรรมการทำงานตามอย่างมีจริยธรรมสูง มีสาเหตุมาจากการมีลักษณะต่าง ๆ สูง โดยเฉพาะเจตคติต่อการทำงาน อันเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมที่สำคัญ รวมทั้งการสนับสนุนทางสังคม ลักษณะมุ่งอนาคต แรงจูงใจ จึงน่าจะได้รับการศึกษาเพื่อพัฒนาหรือเสริมลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวแก่แกนนำชุมชนต่าง ๆ โดยเฉพาะแกนนำที่เป็นคนรุ่นใหม่ โดยการสร้างชุดฝึกอบรมหรือปรับปรุง พัฒนาแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)
2. ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำอย่างลึกซึ้งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

นำเสนอบทความที่ได้จากผลการวิจัยให้แก่บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันการศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชนทำงานร่วมกับแกนนำชุมชนเพื่อนำไปสู่การศึกษาและการทำงานร่วมกับแกนนำอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุดต่อไป รวมทั้งพัฒนาแกนนำชุมชนที่มีอยู่ให้มีศักยภาพเพิ่ม ดังพบว่ากลุ่มที่ไม่ได้เรียนหนังสือจะมีลักษณะต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงานอยู่แล้ว เช่น มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ดังนั้น ควรมีการพัฒนาหรือเพิ่มศักยภาพอื่น ๆ ที่เหมาะสมให้แกนนำแต่ละประเภทด้วย

บรรณานุกรม

- กนิษฐา ตันตพันธ์. (2541). *ลักษณะทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกร*
ให้การพยาบาลตามบทบาทเชิงวิชาชีพ. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
 ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กาญจนา เหมะธรร. (2542). *การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท*
สหโมเสค อุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน). ปรินญาณิพนธ์ กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- งามตา วนินทานนท์ . (2536). *ลักษณะทางพุทธศาสนาและพฤติกรรมศาสตร์ของบิดามารดาที่*
เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูบุตร. รายงานการวิจัย. ฉบับที่ 50. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัย
 พฤติกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- งามตา วนินทานนท์. (2540) *“เทคนิคการประมวลเอกสารเพื่อการวิจัย”*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัย
 พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . (อัดสำเนา).
- จินตนา บิลมาศ และ คนอื่น ๆ . (2529). *คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน*. รายงานการวิจัย.
 กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2538) . *ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ : การวิจัยและการพัฒนาข้าราชการพลเรือน*.
 กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2545, พฤษภาคม-สิงหาคม). *“ลักษณะการวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์ที่*
สามารถชี้้นำการพัฒนาบุคคลอย่างครบวงจร.” วารสารวิทย์วิทยาการวิจัย. 15(2) : 130-165.
- บุญมี แทนแก้ว. (2539). *จริยศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์,
- ปริญญา ณ วันจันทร์. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษา*
ในจังหวัดเชียงราย. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. *จิตวิทยาการบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- มูลนิธิกลุ่มอัครเมืองน่าน (2541). *รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการพัฒนาศักยภาพศูนย์ศึกษาดูงานด้าน*
เศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคม.
- พรพรรณ อุจน์จันทร์. (2534). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงาน*
อุตสาหกรรม ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
 เกษตรศาสตร์.

- รุ่งทิพย์ เสลานอก. (2534). *พฤติกรรมกรทำให้บริการของพนักงานในเครือเจริญโภคภัณฑ์ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ซี.พี. เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด มหาชน จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เรวัต สดมณี. (2544). *ปัจจัยทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ศึกษากรณีกำลังพลในสายงานปลัดบัญชี*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ลัดดาวัลย์ พรศรีสมุทร และวิลาสลักษณ์ ชิววลลี. (2524). *ครอบครัวกับการอนุรักษ์วัฒนธรรมทางจิตใจของคนไทย*. รายงานวิจัยฉบับที่ 25. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลำดวน ศรีมณี. *จริยธรรมและจริยศาสตร์ตะวันออก*. กรุงเทพฯ : สหธรรมิก จำกัด, มปป.
- วันชัย มีกลาง (2530). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ความเข้าใจและการปฏิบัติตามและการได้รับการถ่ายทอดทางศาสนาจากบิดามารดาของนิสิตระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมพร กฤษณพิพัฒน์. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจและกรณีศึกษาข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนิสรา จรัสศรี. (2541). *ลักษณะทางพุทธและพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานครและสังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อมรา เล็กเริงสิน. (2542). *คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544). *ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Hoffmann, M.I. (1979). "Development of Moral Thought : Feeling and Behavior", *American Psychologist*.