



รายงานการวิจัย

กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัด
เพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่

Case Study and Indicators of Moral Role Models Leading to
Behavioral Development of Government Officials in Globalized Era

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

พ.ศ. 2547

รายงานการวิจัย

เรื่อง

กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัด
เพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่

Case Study and Indicators of Moral Role Models Leading to
Behavioral Development of Government Officials in Globalized Era

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

พ.ศ. 2547

ISBN: 974-9849-07-8

สงวนลิขสิทธิ์ ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ.2537

โดย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

พิมพ์ครั้งที่ 1

จำนวน 300 เล่ม

เดือน ธันวาคม พ.ศ.2547

ผู้วิจัย 1. ดร.วิลาศลักษณ์ ชิววัลลี
2. รศ.งามตา วนินทานนท์
3. ดร.วิรินทร์ ธรรมนารถสกุล

หน่วยงานเจ้าของเรื่อง ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
โทรศัพท์ 0-2547-1022-35
โทรสาร 0-2547-1026, 0-2526-6365
E-mail : www.ocsc.go.th

พิมพ์ที่ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



แบบสอบถามในการวิจัย

กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัด
เพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่

Case Study and Indicators of Moral Role Models Leading to
Behavioral Development of Government Officials in Globalized Era

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

พ.ศ. 2547

แบบสอบถามในการวิจัย

เรื่อง

กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัด
เพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่

Case Study and Indicators of Moral Role Models Leading to
Behavioral Development of Government Officials in Globalized Era

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

พ.ศ. 2547

ISBN: 974-9646-74-6

สงวนลิขสิทธิ์ ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ.2537

โดย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

พิมพ์ครั้งที่ 1

จำนวน 50 เล่ม

เดือน ธันวาคม พ.ศ.2547

- ผู้วิจัย
1. ดร.วิลาศลักษณ์ ชิววัลลี
 2. รศ.งามตา วนินทานนท์
 3. ดร.วิรินทร์ ธรรมนารถสกุล

หน่วยงานเจ้าของเรื่อง ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
โทรศัพท์ 0-2547-1022-35
โทรสาร 0-2547-1026, 0-2526-6365
E-mail : www.ocsc.go.th

พิมพ์ที่ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



สำนักงาน ก.พ.

กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำราชการยุคใหม่
(Case Study and Indicators of Moral Role Models Leading to
Behavioral Development of Government Officials in Globalized Era)

พ.ศ. 2547

บทคัดย่อ

เนื่องด้วยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาระบบราชการให้ประสบความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้ข้าราชการยุคใหม่มีค่านิยมที่สอดคล้องต่อการพัฒนาระบบราชการในยุคใหม่ ค่านิยมที่ว่านี้เป็นค่านิยมที่สร้างขึ้นใหม่และค่านิยมที่ดีที่มีอยู่เดิม ค่านิยมดังกล่าวคือ ค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ ได้แก่ ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ ค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ในการที่จะส่งเสริมค่านิยมนี้ได้จำเป็นต้องมีการวิจัยอย่างเป็นระบบเพื่อทำความเข้าใจว่า ค่านิยมดังกล่าวควรมีนิยามว่าอย่างไร วัดได้อย่างไร และอะไรจะเป็นเครื่องชี้วัดถึงระดับค่านิยมดังกล่าวของข้าราชการ นอกจากนี้การทราบถึงปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำตามค่านิยม ก็ทำให้สามารถส่งเสริมได้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น และจากเครื่องชี้วัดก็ทำให้สามารถหาบุคคลตัวอย่างที่มีคุณลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์นี้ได้ ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาเครื่องชี้วัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ 2) เพื่อค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ และ 3) เพื่อค้นหาบุคคลที่มีลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ และศึกษาประวัติการทำงาน บุคลิกลักษณะเป็นรายกรณี

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ข้าราชการและครูตีเด่นย้อนหลัง 5 ปี จำนวน 900 คน และข้าราชการทั่วไปจำนวน 1,127 คน ซึ่งเป็นข้าราชการระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย รวมเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 2,027 คน ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดที่ส่วนมากเป็นแบบมาตรารวมประเมินค่า (Summated rating scale) และบางส่วนเป็นคำตอบถูก-ผิด วัดตัวแปรเชิงอิสระที่เป็น ตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรสถานการณ์ จำนวน 15 ตัวแปร (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ เหตุผลเชิงจริยธรรม การคิดแบบโยนิโสมนสิการ อิทธิบาท 4 หิริ- โอตตปปะ วิถีชีวิตตามแนวศาสนา ความเครียดในการทำงาน ปรีชาเชิงอารมณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การรับรู้การเมืองในองค์การ การมีแบบอย่างในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม งานตรงอุปนิสัย) และตัวแปรตามคือพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ ในการเก็บข้อมูล คณะผู้วิจัยส่งเครื่องมือวัดทางไปรษณีย์ และได้รับและมีข้อมูลที่สมบูรณ์คิดเป็น 53% ในการวิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis) เพื่อหาเครื่องชี้วัดที่สามารถจำแนกข้าราชการดีเลิศ (ข้าราชการตีเด่นที่

ผลการวิจัย เสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ผลการพัฒนาเครื่องชั่งวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

เครื่องชั่งวัดของพฤติกรรมตามค่านิยมทุกค่านิยม คือ คะแนนที่ได้จากเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมกล่าวยืนยันหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ค่านิยมข้อสัจยัรับผิดชอบ ค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยที่คะแนนตั้งแต่ 85 คะแนนขึ้นไป (เมื่อเทียบกับคะแนนเต็ม 100 คะแนน) เป็นค่าที่บ่งชี้ถึงการที่ข้าราชการผู้นั้นมีค่านิยมสร้างสรรค์ทุกด้านที่กล่าวมาอยู่ในระดับสูงและคะแนนตั้งแต่ 75 คะแนนลงมา (เมื่อเทียบกับคะแนนเต็ม 100 คะแนน) เป็นค่าที่บ่งชี้ถึงการที่ข้าราชการผู้นั้นมีค่านิยมสร้างสรรค์ต่ำ

สำหรับเครื่องชั่งวัดปัจจัยจำแนกข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวมสูงและต่ำ ได้แก่ คะแนนจากแบบวัดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และโยนิโสมนสิการ ซึ่งเมื่อนำคะแนนเหล่านี้แทนค่าในสมการจำแนกจะสามารถระบุได้ว่า ข้าราชการผู้นั้นอยู่ในกลุ่มที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมรวมสูงหรือต่ำได้

ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวมและทุกค่านิยม ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ก็เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมเกือบทุกค่านิยม นอกจากนี้การมีแบบอย่างในการทำงานเป็นตัวแปรสถานการณ์ที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุโดยตรงของพฤติกรรมตามค่านิยมกล่าวยืนยันหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุโดยตรงของพฤติกรรมตามค่านิยมข้อสัจยัรับผิดชอบ ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการคิดถูกวิธีหรือคิดแบบโยนิโสมนสิการเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุโดยตรงต่อพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ที่ศึกษาอีกหลายตัวก็จัดเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ที่ไม่ได้ส่งอิทธิพลทางตรง แต่มีอิทธิพลทางอ้อมโดยมีอิทธิพลต่อตัวแปรที่เป็นปัจจัยโดยตรงอีกทีหนึ่ง ตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางอ้อมนี้ ที่มีค่าอิทธิพลโดยรวมสูงสุดต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ คือ ปรีชาเชิงอารมณ์ อิทธิบาท 4 และลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน

ผลการหาบุคคลตัวอย่างที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

คณะผู้วิจัยหาบุคคลตัวอย่างที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์จากข้าราชการดีเด่น และครูดีเด่น ที่ได้คะแนนค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวมและคะแนนรายด้านอย่างน้อย 2 ด้านในระดับสูง และผ่านการรับรองของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและกรรมการที่ประเมิน ในระดับสูง ตามที่ ข้าราชการและผู้ประเมินได้ส่งข้อมูลแก่ผู้วิจัยตามกำหนดเวลา ได้ 15 คน ที่กระจายอยู่ตาม กระทรวงต่าง ๆ ทั้ง 4 กระทรวง และมีพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและค่านิยม รายด้านอย่างน้อย 2 ด้าน

Abstract

In order to successfully develop the civil service system, government officials have to have new values which are accordance with the new system. A Sub-committee for Improving the Culture and Values of Government Officials established by the Government in 1999, therefore, proposed a set of new creative values to be promoted in officials which includes Moral Courage, Integrity, Transparency and Accountability, Nondiscrimination, and Result Orientation. Before promoting the creative values, research had to be conducted to investigate their meanings, their indicators, and their antecedents so that good role models of these values could be identified and extolled. Thus, the Office of the Civil Service Commission and the researchers aimed 1) to examine the indicators of the creative values, 2) to investigate causal factors of the values, and 3) to seek good role models expressing these values.

The sample of the study was 900 outstanding-award teachers and officials from the past 5 years until now and 1,127 officials from the Ministry of Agriculture, Ministry of Health, Ministry of Education, and Ministry of Interior- 2,027 officials altogether. The researchers utilized mostly summated rating scales to measure 15 independent variables, both personal and situational variables, 5 creative values, and these 5 behavioral values of officials assessed by the authority of the sample. The independent variables were achievement motivation, future-orientation and self-control, attitude towards creative values, moral reasoning, right thinking or Yonisomanasikara, the Four Paths of Accomplishment or Iddhipada, moral shame and fear or Hiri-Ottappa, religious way of living, work stress, emotional intelligence, organizational citizenship behavior, organizational politics perception, work role model, social support, and work interest. The five creative values were Moral Courage, Integrity, Transparency and Accountability, Nondiscrimination, and Result Orientation. The questionnaires were administered by mail. The data were analyzed by applying Multivariate Analysis of Variance, Chi-Square Test, Discriminant Analysis, and Structural Equation Modeling.

The results of the research were as follows:

1. A score of 85% and above represents high value, while a score of 75% or lower low value. All the indicators can differentiate the high from the low.
2. Organizational citizenship behavior, attitude towards creative models and achievement motivation are good variables differentiating the high from the low in almost every values, while the Four Paths of Accomplishment or Iddhipada and right thinking or Yonisomanasikara are good variables differentiating those high in some values. The scores of these variables when replacing in discriminating equations can suggest who will be the low and who will be the high.
3. The most direct influential causal variable of the total creative value and each specific value is organizational citizenship behavior, while an attitude towards creative value is a causal factor of almost every value. A work role model and moral reasoning have direct effects on Moral Courage and Integrity, respectively. Achievement motivation and right thinking are direct causal factors of Result Orientation. The other variables are indirect causal factors of the five behavioral values; they have an influence on the behavioral values via the direct factors. The first three variables with a high indirect effect on the behavioral values are emotional intelligence, the Four Paths of Accomplishment, and future orientation and self-control.
4. Applying the indicators, the researchers identified 15 officials from the four ministries who rated high in total value scores, also high in at least two specific value scores, and who have received very good ratings on behavioral values from their superordinates.

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

เนื่องด้วยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาระบบราชการให้ประสบความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้ข้าราชการยุคใหม่มีค่านิยมที่สอดคล้องต่อการพัฒนาระบบราชการในยุคใหม่ ค่านิยมที่ว่าเป็นค่านิยมที่สร้างขึ้นใหม่และค่านิยมที่ดีที่มีอยู่เดิม ค่านิยมดังกล่าวคือ ค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ ได้แก่ ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ ค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ และ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ในการที่จะส่งเสริมค่านิยมนี้ได้จำเป็นต้องมีการวิจัยอย่างเป็นระบบเพื่อทำความเข้าใจว่า ค่านิยมดังกล่าวควรมีนัยอย่างไร วัดได้อย่างไร และอะไรจะเป็นเครื่องชี้วัดถึงระดับค่านิยมดังกล่าวของข้าราชการ นอกจากนี้การทราบถึงปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำตามค่านิยม ก็ทำให้สามารถส่งเสริมได้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น และจากเครื่องชี้วัดก็ทำให้สามารถหาบุคคลตัวอย่างที่มีคุณลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์นี้ได้ ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการวิจัยจึงได้แก่ 1) เพื่อพัฒนาเครื่องชี้วัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ 2) เพื่อค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ และ 3) เพื่อค้นหาบุคคลที่มีลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ และศึกษาประวัติ การทำงาน บุคลิกลักษณะเป็นรายการนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ข้าราชการและครูตีเด่นย้อนหลัง 5 ปี จำนวน 900 คน และข้าราชการทั่วไปจำนวน 1,127 คน ซึ่งเป็นข้าราชการระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย รวมเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 2,027 คน ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดที่ส่วนมากเป็นแบบมาตรารวมประเมินค่า (Summated rating scale) และบางส่วนเป็นคำตอบถูก-ผิด วัดตัวแปรเชิงอิสระที่เป็น ตัวแปรลักษณะทางจิต และตัวแปรสถานการณ์ จำนวน 15 ตัวแปร (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตนเอง ตัดต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ เหตุผลเชิงจริยธรรม การคิดแบบโยนิโสมนสิการ อิทธิบาท 4 หิริ- โอตตปปะ วิถีชีวิตตามแนวศาสนา ความเครียดในการทำงาน ปรีชาเชิงอารมณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การรับรู้การเมืองในองค์การ การมีแบบอย่างในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม งานตรงอุปนิสัย) และตัวแปรตามคือพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ ในการเก็บข้อมูล คณะผู้วิจัยส่งเครื่องมือวัดทางไปรษณีย์ และได้รับและมีข้อมูลที่สมบูรณ์คิดเป็น 53% ในการวิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis) เพื่อหาเครื่องชี้วัดที่สามารถจำแนกข้าราชการดีเลิศ (ข้าราชการตีเด่นที่

ผลการวิจัย เสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ผลการพัฒนาเครื่องชั่งวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

เครื่องชั่งวัดของพฤติกรรมตามค่านิยมทุกค่านิยม คือ คะแนนที่ได้จากเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมกล่าวยืนยันหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ค่านิยมข้อสัต์ยัรบผิดชอบ ค่านิยมโปรงใส ตรวจสอบได้ ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยที่คะแนนตั้งแต่ 85 คะแนนขึ้นไป (เมื่อเทียบกับคะแนนเต็ม 100 คะแนน) เป็นค่าที่บ่งชี้ถึงการที่ข้าราชการผู้นั้นมีค่านิยมสร้างสรรค์ทุกด้านที่กล่าวมาอยู่ในระดับสูงและคะแนนตั้งแต่ 75 คะแนนลงมา (เมื่อเทียบกับคะแนนเต็ม 100 คะแนน) เป็นค่าที่บ่งชี้ถึงการที่ข้าราชการผู้นั้นมีค่านิยมสร้างสรรค์ต่ำ

สำหรับเครื่องชั่งวัดปัจจัยจำแนกข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวมสูงและต่ำ ได้แก่ คะแนนจากแบบวัดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และโยนิโสมนสิการ ซึ่งเมื่อนำคะแนนเหล่านี้แทนค่าในสมการจำแนก จะสามารถระบุได้ว่า ข้าราชการผู้นั้นอยู่ในกลุ่มที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมรวมสูงหรือต่ำได้

ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวมและทุกค่านิยม ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ก็เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมเกือบทุกค่านิยม นอกจากนี้การมีแบบอย่างในการทำงานเป็นตัวแปรสถานการณ์ที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุโดยตรงของพฤติกรรมตามค่านิยมกล่าวยืนยันหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุโดยตรงของพฤติกรรมตามค่านิยมข้อสัต์ยัรบผิดชอบ ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการคิดถูกวิธีหรือคิดแบบโยนิโสมนสิการเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุโดยตรงต่อพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ที่ศึกษาอีกหลายตัวก็จัดเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ที่ไม่ได้ส่งอิทธิพลทางตรง แต่มีอิทธิพลทางอ้อมโดยมีอิทธิพลต่อตัวแปรที่เป็นปัจจัยโดยตรงอีกทีหนึ่ง ตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางอ้อมนี้ ที่มีค่าอิทธิพลโดยรวมสูงสุดต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ คือ ปรีชาเชิงอารมณ์ อิทธิบาท 4 และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

ผลการหาบุคคลตัวอย่างที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

คณะผู้วิจัยหาบุคคลตัวอย่างที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์จากข้าราชการดีเด่น และครูดีเด่น ที่ได้คะแนนค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวมและคะแนนรายด้านอย่างน้อย 2 ด้านในระดับสูง และผ่านการรับรองของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและกรรมการที่ประเมิน ในระดับสูง ตามที่ ข้าราชการและผู้ประเมินได้ส่งข้อมูลแก่ผู้วิจัยตามกำหนดเวลา ได้ 15 คน ที่กระจายอยู่ตามกระทรวงต่าง ๆ ทั้ง 4 กระทรวง และมีพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและค่านิยมรายด้านอย่างน้อย 2 ด้าน

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

คณะผู้วิจัยเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ โดยเสนอแนะจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยตรง จากผลการสัมภาษณ์บุคคลตัวอย่าง และจากการจัดการประชุมวิชาการในการนำเสนอผลการวิจัยสองครั้งของงานวิจัยเรื่องนี้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะประการแรก เครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์สามารถใช้ในการประเมินเพื่อการพัฒนาได้ และใช้เพื่อแสวงหาบุคคลตัวอย่างที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์เพื่อการยกย่องให้เป็นแบบอย่างแก่ข้าราชการทั่วไป เครื่องมือที่ใช้ในการแสวงหาดังกล่าวมีคุณสมบัติที่สามารถแยกบุคคลดีเลิศออกจากข้าราชการปกติได้ เครื่องมือวัดในการวิจัยนี้ได้ผ่านกระบวนการหาคุณภาพเรียบร้อยแล้วทุกเครื่องมือ และสามารถจำแนกข้าราชการดีเด่นและดีเลิศออกจากข้าราชการทั่วไปได้ ข้าราชการที่ได้คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมต่ำกว่า 75 เปอร์เซนต์ ก็น่าที่จะได้รับการพัฒนา หรือแม้ว่าข้าราชการที่ได้คะแนนต่ำกว่า 85 เปอร์เซนต์ลงมา (74-84 เปอร์เซนต์) ก็สามารถพัฒนาเพื่อยกระดับค่านิยมดังกล่าวให้เพิ่มขึ้น ด้วยกระบวนการพัฒนาที่ต้องมีการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบต่อไป

ในกรณีที่ไม่ใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ แต่ต้องการทราบว่า ข้าราชการผู้นั้นน่าจะตกอยู่ในกลุ่มที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสูงหรือต่ำ ก็อาจใช้เครื่องมือวัดตัวแปรที่จำแนกพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น ๆ แล้วแทนค่าคะแนนที่ได้ลงในสมการจำแนก ก็จะสามารถบอกได้ว่าข้าราชการผู้นั้น เป็นผู้ที่มีค่านิยมสูงหรือต่ำ

ข้อเสนอแนะประการที่สอง การได้มาซึ่งกลุ่มข้าราชการที่สมควรรับการพัฒนา อาจกระทำได้อีกอย่างน้อยสามวิธี วิธีแรกคือ การทำแบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์แต่ละค่านิยม ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว วิธีที่สองคือ การให้ข้าราชการตอบแบบวัดตัวแปรที่สามารถจำแนกข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสูงและต่ำ แล้วแทนค่าคะแนนลงในสมการจำแนก ซึ่ง

ข้อเสนอแนะประการที่สาม ในการพัฒนาพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ อาจกระทำได้อย่างน้อยสองแนวทางคือ **แนวทางแรก** เป็นการพัฒนาที่ตัวพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น ๆ ดังเช่น ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง จะต้องเป็นเช่นไร ก็พิจารณาตามนิยามที่ให้ไว้ ผู้พัฒนา ก็แสวงหาวิธีการที่ทำให้ข้าราชการได้ฝึกกระทำในเรื่องนั้น ๆ เช่น วิธีการหลีกเลี่ยงสภาพการณ์ที่ล่อแหลมต่อการถูกคุกคามจากผู้มีอิทธิพล ควรเป็นอย่างไร ผู้พัฒนา ก็อาจเสนอแนะวิธีการพูด วิธีการแสวงหาความช่วยเหลือจากผู้มีอำนาจว่า เป็นต้น หรือในการส่งเสริมพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การฝึกที่ตัวพฤติกรรมก็อาจกระทำโดยการฝึก ให้ข้าราชการระบุถึงกระบวนการขั้นตอนในการทำงานที่เป็นอุปสรรค ทำให้การทำงานนั้นล่าช้า แล้วให้ฝึกนำเสนอวิธีการทำงานที่จะลดขั้นตอนลง หรือการฝึกพฤติกรรมไม่เลือกปฏิบัติ ก็อาจฝึกให้ข้าราชการเผชิญกับสถานการณ์ขัดแย้งที่ต้องตัดสินใจว่าจะเลือกบริการใคร ด้วยเหตุผลใด เป็นต้น

ส่วน**แนวทางที่สอง**คือ การใช้ความรู้จากปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์นั้นๆ มาช่วยกำหนดว่าควรพัฒนาที่ลักษณะใดที่จะส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ เช่นพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงคือ การมีแบบอย่างในการทำงาน ดังนั้นการส่งเสริมให้ข้าราชการมีค่านิยมนี้ก็ควรไปให้ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานด้วย แต่จากการสัมภาษณ์ข้าราชการที่เป็นแบบอย่าง หลายคนก็ให้ความเห็นตรงกันว่า ผู้บังคับบัญชามีความสำคัญ การพัฒนาในเรื่องนี้ ถ้าพัฒนาที่ผู้บังคับบัญชาให้มีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องให้ ก็จะเป็นแบบอย่างและส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตาม และไม่กล้ากระทำการที่ไม่ถูกต้องได้ และสามารถประหยัดทรัพยากรที่จะต้องพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากด้วย สำหรับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ก็มีอิทธิพลทางตรงต่อ พฤติกรรมตามค่านิยม การให้ข้าราชการมีประสบการณ์การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และหน่วยงานโดยไม่ต้องคำนึงถึงผลตอบแทนจากหน่วยงาน ทำให้ข้าราชการพร้อมที่จะทำงานตามค่านิยม สร้างสรรค์ไปด้วย ดังนั้นประสบการณ์แบบนี้หน่วยงานสามารถจัดได้สม่ำเสมอ ให้ข้าราชการได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ได้มีโอกาสทำดีเพื่อหน่วยงาน ให้มีแบบอย่างที่ดีให้เห็น การ

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่กล่าวมาเป็นปัจจัยที่ใกล้ชิดกับพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ที่สามารถนำมาพัฒนาได้ แต่ปัจจัยเชิงสาเหตุที่สมควรได้รับการพัฒนาอีกได้แก่ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งอิทธิพลทางอ้อม โดยส่งให้ปัจจัยอื่นๆที่เป็นสาเหตุอีกหลายปัจจัย ซึ่งโดยรวมก็จัดได้ว่ามีอิทธิพลทางอ้อมสูงต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ปัจจัยดังกล่าวได้แก่ อิทธิบาท 4 ปรีชาเชิงอารมณ และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน จากปัจจัยที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้สำเร็จ ควบคุมตนเองเพื่อการทำตามแผนให้สำเร็จได้ และการที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี ดังนั้นการพัฒนาให้ข้าราชการมีคุณลักษณะดังที่กล่าวมา จะนำไปสู่การเป็นข้าราชการพึงประสงค์ตามค่านิยมสร้างสรรค์

จากข้อเสนอแนะที่กล่าวมา อาจนำมาประกอบกันให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยการพัฒนาข้าราชการทั้งที่ตัวพฤติกรรม และปัจจัยที่นำไปสู่พฤติกรรมเหล่านั้นด้วย ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีทั้งปัจจัยที่เป็นคุณลักษณะของข้าราชการ และสภาพแวดล้อม การที่พัฒนาข้าราชการแล้ว แต่ถ้าสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย ก็จะเป็นการยากต่อข้าราชการที่จะดำรงไว้ซึ่งพฤติกรรมนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะประการที่สี่ สืบเนื่องจากข้อเสนอแนะประการที่สามที่กล่าวถึงปัจจัยที่นำมาซึ่งพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ทำให้ทราบว่าลักษณะของข้าราชการแบบใดที่นำไปสู่การมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ได้ การคัดเลือกข้าราชการเข้าทำงานก็อาจต้องคำนึงถึงลักษณะดังกล่าว และคำนึงถึงลักษณะที่เน้นในแต่ละงานโดยเฉพาะด้วย เช่น งานที่ต้องการการปฏิบัติต่อผู้มารับบริการอย่างเสมอภาคด้วยความยุติธรรม อย่างมีคุณธรรม และมีคุณภาพ การในการคัดเลือกเข้าทำงานก็อาจสอบถามเจตคติในเรื่องนี้ ให้แสดงความคิดเห็นว่าในสถานการณ์นั้นๆ เขาจะปฏิบัติอย่างไร หรือประเมินว่าบุคคลที่สมควรเข้ารับราชการมีคุณธรรมในเรื่องการทำงานให้สำเร็จ (อิทธิบาท 4) เพียงใด เป็นคนที่มุ่งอนาคตและควบคุมตนมากน้อยเพียงใด หรือเขาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดีเพียงใดด้วย ก็อาจทำให้ได้บุคลากรที่พร้อมที่จะมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะประการที่ห้า ก่อนที่จะให้ข้าราชการเห็นความสำคัญและปฏิบัติตามค่านิยมสร้างสรรค์ ผู้นำรัฐบาล หน่วยงานของรัฐ และผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญก่อน

ข้อเสนอแนะประการที่หก เนื่องจากค่านิยมสร้างสรรค์เป็นเรื่องที่ข้าราชการยังไม่เป็นที่รู้จักมากนัก รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ควรประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการได้รู้จักในวงกว้าง ให้สาระของค่านิยมสร้างสรรค์กระจายเข้าถึงทุกกลุ่ม การประชาสัมพันธ์ก็ควรกระทำหลายลักษณะ ทั้งสื่อเอกสาร สื่อบุคคล ทำการประชาสัมพันธ์แบบสั้นๆผ่านสื่อมวลชน เช่น สื่อโทรทัศน์ สื่อวิทยุ หรือจัดเป็นการอบรม การประกวดเขียนเรื่องสั้น คำขวัญ และอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะประการที่เจ็ด หน่วยงานของรัฐ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจัดโครงการพัฒนาข้าราชการเรื่องการปฏิบัติงานอย่างมีค่านิยมสร้างสรรค์ โดยใช้ผลการวิจัยในเรื่องนี้เป็นแนวทางในการจัด เพื่อจะได้ทราบว่า คุณลักษณะใดบ้างที่ควรพัฒนา ซึ่งจะไปสู่การมีค่านิยมสร้างสรรค์ และควรจัดการพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาก่อน เพื่อนำนโยบายไปเผยแพร่และเป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อไป หรือกำหนดเป็นหัวข้อหนึ่งในหลักสูตรอบรมผู้บริหาร หลังการพัฒนาก็ควรมีการติดตามประเมินผล

ข้อเสนอแนะประการที่แปด ค้นหาบุคคลที่มีค่านิยมสร้างสรรค์และยกย่องให้เป็นแบบอย่าง ในการค้นหาอาจให้ประชาชนมีส่วนร่วมด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่ต้องบริการประชาชนอย่างใกล้ชิด ซึ่งจัดเป็นรางวัลของสังคม จะเป็นความภาคภูมิใจของผู้ได้รับ ที่ประชาชนให้ความชื่นชมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ก็เชิดชูหน่วยงานที่ยึดมั่นในค่านิยมสร้างสรรค์ หรือเป็นหน่วยงานที่ให้ความสำคัญ จัดการพัฒนาข้าราชการในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดีและอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะประการที่เก้า เนื่องด้วยข้าราชการเป็นหน่วยเล็กสุดของระบบราชการ ถ้าระบบใหญ่ไม่เชื่อต่อการทำตามค่านิยม ก็ย่อมยากที่จะทำให้ข้าราชการยึดมั่นในค่านิยมต่อไปได้ เช่นระบบการคัดเลือกบุคลากรควรเป็นไปตามความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ระบบการให้รางวัลหรือการส่งเสริมความก้าวหน้าที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและค่านิยม ระบบการตรวจสอบที่โปร่งใสยุติธรรม ระบบการทำงานที่เชื่อต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระพอควร เป็นต้น นอกจากนี้ความชัดเจนในนโยบายก็มีความสำคัญ ถ้านโยบายยังไม่ชัดเจนและเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ข้าราชการสับสน ไม่แน่ใจว่าควรให้ความสำคัญในเรื่องใดแน่ ซึ่งจะทำให้ค่านิยมสำคัญๆไม่มีโอกาสได้รับการปลูกฝังอย่างจริงจัง

Executive Summary

In order to successfully develop the civil service system, government officials have to have new values which are accordance with the new system. A Sub-committee for Improving the Culture and Values of Government Officials established by the Government in 1999, therefore, proposed a set of new creative values to be promoted in officials which includes Moral Courage, Integrity, Transparency and Accountability, Nondiscrimination, and Result Orientation. Before promoting the creative values, research had to be conducted to investigate their meanings, their indicators, and their antecedents so that good role models of these values could be identified and extolled. Thus, the Office of the Civil Service Commission and the researchers aimed 1) to examine the indicators of the creative values, 2) to investigate causal factors of the values, and 3) to seek good role models expressing these values.

The sample of the study was 900 outstanding-award teachers and officials from the past 5 years until now and 1,127 officials from the Ministry of Agriculture, Ministry of Health, Ministry of Education, and Ministry of Interior- 2,027 officials altogether. The researchers utilized mostly summated rating scales to measure 15 independent variables, both personal and situational variables, 5 creative values, and these 5 behavioral values of officials assessed by the authority of the sample. The independent variables were achievement motivation, future-orientation and self-control, attitude towards creative values, moral reasoning, right thinking or Yonisomanasikara, the Four Paths of Accomplishment or Iddhipada, moral shame and fear or Hiri-Ottappa, religious way of living, work stress, emotional intelligence, organizational citizenship behavior, organizational politics perception, work role model, social support, and work interest. The five creative values were Moral Courage, Integrity, Transparency and Accountability, Nondiscrimination, and Result Orientation. The questionnaires were administered by mail. The data were analyzed by applying Multivariate Analysis of Variance, Chi-Square Test, Discriminant Analysis, and Structural Equation Modeling.

The results of the research were as follows:

1. A score of 85% and above represents high value, while a score of 75% or lower low value. All the indicators can differentiate the high from the low.
2. Organizational citizenship behavior, attitude towards creative models and achievement motivation are good variables differentiating the high from the low in almost every values, while the Four Paths of Accomplishment or Iddhipada and right thinking or Yonisomanasikara are good variables differentiating those high in some values. The scores of these variables when replacing in discriminating equations can suggest who will be the low and who will be the high.
3. The most direct influential causal variable of the total creative value and each specific value is organizational citizenship behavior, while an attitude towards creative value is a causal factor of almost every value. A work role model and moral reasoning have direct effects on Moral Courage and Integrity, respectively. Achievement motivation and right thinking are direct causal factors of Result Orientation. The other variables are indirect causal factors of the five behavioral values; they have an influence on the behavioral values via the direct factors. The first three variables with a high indirect effect on the behavioral values are emotional intelligence, the Four Paths of Accomplishment, and future orientation and self-control.
4. Applying the indicators, the researchers identified 15 officials from the four ministries who rated high in total value scores, also high in at least two specific value scores, and who have received very good ratings on behavioral values from their superordinates.

The potential applications of the research findings are as follows:

1. The creative value questionnaires can be used to evaluate government officials' behavioral values because all the questionnaires are well-constructed and have acceptable validity and reliability.

2. Officials needing development can be identified in 3 ways: 1) having them fill in the value questionnaires using the criterion suggested ($\geq 85\%$ as a high group and $\leq 75\%$ as a low group) 2) having them fill in the questionnaires measuring differentiating variables and replacing the scores in discriminating equations, and 3) using bio-social background of government officials who have lower behavioral values as suggested by the research to identify who will be in the lower group.
3. There are 2 possible ways to develop officials' creative values: 1) develop their behavioral values directly and 2) promote the antecedent factors for those values. For example, for the first method in order to promote their moral courage, they should be trained to deal with morally questionable situations and coached in how to ask the authorities for help. For the second way, since having a good role model in the workplace is an antecedent of having moral courage, training the superordinate to have moral courage can lead to the moral courage of the subordinate. The factors mentioned have a direct effect on the behavioral values. However, the factors that indirectly affect the behavioral values can also be promoted. The significant factors or variables of indirect influence are emotional intelligence, the Four Paths of Accomplishment, and future orientation and self-control.
4. The characteristics or factors which develop creative values should be examined in the process of recruitment of government officials.
5. Government leaders and superordinates should recognize the importance of creative values and propose a policy of evaluating the values of officials together with other performance assessment and also a policy for requiring officials to attend value training.
6. Since creative values are not well recognized by all officials, the government should promote awareness of their importance through the media and other methods.

7. The Office of the Civil Service Commission should launch training programs in order to develop officials' creative values by applying these research results which identify the characteristics that should be developed and situations needing to be improved.
8. Role models with excellent creative behavioral values should be identified and lauded so that they can motivate other officials to follow them, and the agencies which have programs to promote values consistently should be rewarded.
9. Other civil service systems should reinforced the encouragement of government officials to have creative values; for example, the reward system should be justified, the assessment system should be transparent, and the working system should support work effectiveness.

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นายสีมา สีमानันท์ เลขานุการ ก.พ. คณะกรรมการผู้ประเมินงานวิจัยของ ก.พ. ซึ่งได้แก่ ดร. อรพินทร์ สฟโชคชัย นายเอกศักดิ์ ตริภุณณาสวัสดิ์ นางชมนาด พงศ์พนรัตน์ และ ดร.ชุตินา หาญเผชิญ ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม และนางสาวพัชรวรรณ วงษ์ไทย เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน ที่ให้โอกาสแก่คณะผู้วิจัยได้ทำงานวิจัยชิ้นสำคัญชิ้นนี้ ซึ่งเป็นงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติต่อการสร้างองค์ความรู้ และต่อการเพิ่มพูนประสบการณ์ของนักวิจัยเองด้วย

งานวิจัยนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือร่วมมือของบุคคลหลายท่าน เริ่มต้นด้วย ศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน พันธุมนาวิน ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษาที่มีค่าอย่างต่อเนื่อง งานผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมสัมมนาในกลุ่มย่อย ซึ่งได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร. ติน ปรัชญพฤทธิ รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ชัย นิรัญทิว นายแพทย์ธนูชาติธนานนท์ นายสมพร เทพสิทธา และนายธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจเครื่องมือวิจัย ได้แก่ นายสีมา สีमानันท์ ศาสตราจารย์ ดร. จรรจา สุวรรณทัต ศาสตราจารย์ ดร. ติน ปรัชญพฤทธิ ศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน พันธุมนาวิน รองศาสตราจารย์ ดร. โกศล มีคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. นวลละออ สุภาพล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อูบล เลี้ยววาริน และ ดร. ชุตินา หาญเผชิญ ผู้ให้คำแนะนำเรื่องการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมสร้างสรรค์ คือ ดร. สุวรรณ พิณตานนท์ และนางสาวเดือนฉาย หงษ์ทอง และผู้ฝึกปฏิบัติงานวิจัยเพื่อการ ปรับปรุง ซึ่งได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร. ติน ปรัชญพฤทธิ รองศาสตราจารย์ ดร. สมสร วงษ์อยู่น้อย คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้กล่าวนามมาข้างต้น

นอกจากนี้คณะผู้วิจัยยังขอขอบคุณศิษย์เก่าและศิษย์ปัจจุบันทั้งระดับมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ทั้งที่ช่วยทบทวนวรรณกรรม ซึ่ง ได้แก่ นางสาวณัฐสุดา สุจินันท์กุล นางสาวทิพย์สุดา จันทร์แจ่มหล้า และนางสาวพรรัตน์ พันธุ์ศรีมังกร ผู้ช่วยสัมภาษณ์บุคคลตัวอย่าง ได้แก่ นางสาวยุภาดี ปณระราช นางสาววิรวรรณ สุทิน นางชุลีกร ยิ้มสุด นางรสวลีย์ อักษรวงค์ และนายอนุ เจริญวงศ์ระยับ และขอขอบคุณผู้ช่วยนักวิจัย 4 ท่าน คือ นางสาวสุภามาส จินะราช นางสาววันนดา หมวดเอียด นางสาวดวงพร พิณรุักษ์ และนายพิทพิชัย หรรษอุดม

ผู้ที่ได้กล่าวนามมาทั้งหมดนี้มีส่วนช่วยเหลือในลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลง
ได้ และท้ายสุดคณะผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และสถาบันวิจัยพฤติกรรม
ศาสตร์ที่ให้การสนับสนุนการทำวิจัยเรื่องนี้เป็นอย่างดี

คณะผู้วิจัย

วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี

งามตา วนินทานนท์

วิรินทร์ ธรรมนารอดสกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ก
Abstract.....	ง
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร.....	ฉ
Executive Summary.....	ฎ
กิตติกรรมประกาศ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาของการวิจัย.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามปฏิบัติการของตัวแปร.....	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	16
สมมติฐานการวิจัย.....	20
บทที่ 2 การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ความหมายของค่านิยม.....	22
ความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์.....	25
พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ.....	28
การวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์.....	29
พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมี ป ร ะ สิท ธิ ผ ล แ ล ะ ม ี จริยธรรม.....	30
พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลและมีจริยธรรม.....	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ปัจจัยจิตลักษณะและพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลและมีจริยธรรม.....	33
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลและมีจริยธรรม.....	33
ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลและมีจริยธรรม.....	40
เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลและมีจริยธรรม.....	47
ปรัชญาเชิงอารมณ์กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลและมีจริยธรรม.....	54
เจตคติต่อการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลและมีจริยธรรม.....	58
การคิดแบบโยนิโสมนสิการกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลและมีจริยธรรม.....	69
อิทธิบาท 4 กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลและมีจริยธรรม.....	72
หิริ – โอตตัปปะกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลและมีจริยธรรม.....	76
วิธีชีวิตตามแนวศานากับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลและมีจริยธรรม...	79
พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลและมีจริยธรรม.....	81
ปัจจัยสถานการณ์ที่มีสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลและมีจริยธรรม...	89
ความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลและมีจริยธรรม.....	90
การสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลและมีจริยธรรม...	95
การมีแบบอย่างกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลและมีจริยธรรม.....	99
การรับรู้การเมืองในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลและมีจริยธรรม.....	102
งานตรงกับอุปนิสัยกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลและมีจริยธรรม.....	108

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	110
การวิจัยระยะที่ 1 : การพัฒนาเครื่องชี้วัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์และ การศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยม สร้างสรรค์.....	111
เครื่องมือและคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	112
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	112
การทดลองใช้เครื่องมือวิจัย.....	124
การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	125
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	127
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	127
การวิจัยระยะที่ 2 : การคัดเลือกและศึกษาบุคคลตัวอย่าง.....	130
การคัดเลือกบุคคลตัวอย่าง.....	130
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ตอนที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างและค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร.....	132
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาเครื่องชี้วัด (Indicators) ของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์... ส่วนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา.....	138
ส่วนที่ 2 ผลการพัฒนาเครื่องชี้วัดของพฤติกรรมตามพฤติกรรมตามค่านิยม สร้างสรรค์.....	141
.....	
ส่วนที่ 3 ผลการพัฒนาเครื่องชี้วัดปัจจัยจำแนกพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์..	158
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์.....	168
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหากลุ่มที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ใน ปริมาณน้อย.....	220
ตอนที่ 5 ผลการค้นหามูลค่าบุคคลตัวอย่างที่มีคุณลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์.....	224
รายชื่อบุคคลตัวอย่างที่ได้รับการคัดเลือก.....	224

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ	
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	228
ขอบเขตการวิจัย.....	228
เครื่องมือและคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	229
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	230
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	230
การคัดเลือกและศึกษาบุคคลตัวอย่าง.....	230
สรุปผลการวิจัย.....	231
การพัฒนาเครื่องชี้วัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์.....	231
การหาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์.....	232
ผลการค้นหาบุคคลตัวอย่างที่มีคุณลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์.....	233
สรุปผลการวิจัยโดยย่อ.....	238
การพัฒนาเครื่องชี้วัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์.....	238
การหาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์.....	238
ผลการค้นหาบุคคลตัวอย่างที่มีคุณลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์.....	239
การอภิปรายผลการวิจัย.....	239
ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้.....	244
ข้อเสนอแนะการวิจัยต่อไป.....	248
บรรณานุกรม.....	249
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก คุณภาพเครื่องมือวัดในการวิจัย.....	264
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม.....	317
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มย่อย.....	354
ภาคผนวก ง ผลการสัมภาษณ์บุคคลตัวอย่าง.....	385

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนของข้าราชการดีเด่นและข้าราชการทั่วไป จำแนกตามกระทรวงและระดับ.....	110
2	จำนวนข้อ พิสูจน์ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของเครื่องมือวัดในการวิจัย.....	119
3	จำนวน และร้อยละของเพศ อายุ ศาสนา อายุราชการ ระดับ (ซี) จำแนกตามกระทรวง.	132
4	จำนวน และร้อยละ ของเพศ อายุ ศาสนา อายุราชการ ระดับ (ซี) จำแนกตามข้าราชการ ที่เคยได้รับรางวัล และข้าราชการที่ไม่เคยได้รับรางวัล.....	134
5	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ของตัวแปร.....	138
6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ในกลุ่มตัวอย่างรวม.....	140
7	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุ ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการดีเลิศ กับข้าราชการทั่วไป และตัวแปรตามคือ พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ด้าน....	143
8	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุ ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการดีเด่น กับข้าราชการทั่วไป และตัวแปรตามคือ พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ด้าน....	144
9	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบรายตัวแปร ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ ดีเลิศกับข้าราชการทั่วไป และตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ด้าน.....	145
10	จำนวนและร้อยละของข้าราชการทั่วไป และข้าราชการดีเด่น จำแนกตามกลุ่มของ พ ฤ ตี ก ร ร ม ต ำ ม ค ำ นี ย ม ส รั ำ ง ส ร ร ค์ รวม.....	146
11	จำนวนและร้อยละของข้าราชการทั่วไป และข้าราชการดีเด่นจำแนกตามกลุ่มของ พ ฤ ตี ก ร ร ม ต ำ ม ค ำ นี ย ม ส รั ำ ง ส ร ร ค์ ด ำ น ก ล ำ ยี น ห ั ย ด ท ำ ใน สິ ง ที่ ถูกต้อง.....	147
12	จำนวนและร้อยละของข้าราชการทั่วไป และข้าราชการดีเด่น จำแนกตามกลุ่มของ พ ฤ ตี ก ร ร ม ต ำ ม ค ำ นี ย ม ส รั ำ ง ส ร ร ค์ ด ำ น ซึ ่ อ ส ั ต ย ์ รับผิดชอบ.....	148
13	จำนวนและร้อยละของข้าราชการทั่วไป และข้าราชการดีเด่น จำแนกตามกลุ่มของ พ ฤ ตี ก ร ร ม ต ำ ม ค ำ นี ย ม ส รั ำ ง ส ร ร ค์ ด ำ น โป ร ั ง ใ ส ต ร ว จ ส อ บ ได้.....	149

14	จำนวนและร้อยละของข้าราชการทั่วไป และข้าราชการดีเด่น จำแนกตามกลุ่มของ พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านไม่เลือกปฏิบัติ.....	150
----	--	-----

สารบัญดาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	จำนวนและร้อยละของข้าราชการทั่วไป และข้าราชการดีเด่น จำแนกตามกลุ่มของ พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ งาน.....	151
16	จำนวนและร้อยละของข้าราชการทั่วไป และข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ จำแนกตามกลุ่มของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม.....	152
17	จำนวนและร้อยละของข้าราชการทั่วไป และข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ จำแนกตามกลุ่มของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ ถูกต้อง.....	153
18	จำนวนและร้อยละของข้าราชการทั่วไป และข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ จำแนกตามกลุ่มของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ.....	154
19	จำนวนและร้อยละของข้าราชการทั่วไป และข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ จำแนกตามกลุ่มของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้.....	155
20	จำนวนและร้อยละของข้าราชการทั่วไป และข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ จำแนกตามกลุ่มของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านไม่เลือกปฏิบัติ.....	156
21	จำนวนและร้อยละของข้าราชการทั่วไป และข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ จำแนกตามกลุ่มของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน....	157
22	คะแนนมาตรฐาน และคะแนนโครงสร้างของค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มข้าราชการที่มี พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมต่ำและสูง.....	159
23	คะแนนมาตรฐาน และคะแนนโครงสร้างของค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มข้าราชการที่มี พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องต่ำและสูง.....	160

24	คะแนนมาตรฐาน และคะแนนโครงสร้างของค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมข้อสุดท้ายรับผิดชอบต่ำและสูง.....	161
25	คะแนนมาตรฐาน และคะแนนโครงสร้างของค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ต่ำและสูง.....	162
26	คะแนนมาตรฐาน และคะแนนโครงสร้างของค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติต่ำและสูง.....	163

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
27	คะแนนมาตรฐาน และคะแนนโครงสร้างของค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานต่ำและสูง.....	165
28	อันดับความสำคัญของตัวแปรจำแนกกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รายค่านิยม ในกลุ่มตัวอย่างรวม.....	166
29	ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองที่พัฒนาจากกรอบแนวคิดการวิจัย.....	171
30	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของแบบจำลองที่พัฒนาจากกรอบแนวคิดการวิจัย.....	171
31	ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม...	177
32	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม.....	177
33	ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง.....	183
34	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของแบบจำลองตามพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง.....	183
35	ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมข้อสุดท้ายรับผิดชอบ	189
36	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของแบบจำลองตามพฤติกรรมตามค่านิยมข้อสุดท้ายรับผิดชอบ.....	189

37	ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ต ร ว จ ส อ บ ได้.....	195
38	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของ แบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ต ร ว จ ส อ บ ได้.....	195
39	ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ...	201
40	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของ แบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ.....	201
41	ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	207

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
42	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของ แบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ งาน.....	207
43	ค่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผลลัพธ์ ในแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม.....	212
44	ค่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผลลัพธ์ ในแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง.....	213
45	ค่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผลลัพธ์ ในแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ.....	214
46	ค่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผลลัพธ์ ในแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้.....	215
47	ค่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผลลัพธ์ ในแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ.....	216
48	ค่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผลลัพธ์ ในแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน.....	217

49	รายชื่อบุคคลตัวอย่างที่ได้รับการคัดเลือก.....	224
50	คุณภาพเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ.....	265
51	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยม สร้างสรรค์ 5 ประการ (ข้าราชการ ทั่วไป).....	268
52	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยม สร้างสรรค์ 5 ประการ (ผู้บังคับบัญชา).....	269
53	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมกล้า ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (ข้าราชการ ทั่วไป).....	270
54	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อ สัตย์รับผิดชอบ(ข้าราชการ ทั่วไป).....	271

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
55	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้(ข้าราชการ ทั่วไป).....	272
56	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือก ปฏิบัติ(ข้าราชการ ทั่วไป).....	273
57	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ข้าราชการ ทั่วไป).....	274
58	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมกล้า ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (ผู้บังคับบัญชา).....	275
59	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อ สัตย์รับผิดชอบ(ผู้บังคับบัญชา).....	276
60	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส	

		277
61	ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ(ผู้บังคับบัญชา).....	278
62	ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (ผู้บังคับบัญชา).....	279
63	คุณภาพเครื่องมือวัดเจตคติต่อค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ.....	280
64	ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดเจตคติต่อค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ.....	283
65	ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดเจตคติต่อค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง.....	284
66	ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดเจตคติต่อค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ.....	285
	
67	ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดเจตคติต่อค่านิยมโปร่งใส ต ร ว จ ส อ บ ได้.....	286

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
68	ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดเจตคติต่อค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ.....	287
69	ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดเจตคติต่อค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน.....	288
70	คุณภาพเครื่องมือวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม.....	289
71	ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม.....	290
72	คุณภาพเครื่องมือวัดโยนิโสมนสิการ.....	291
73	ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดโยนิโสมนสิการ.....	292

74	คุณภาพเครื่องมือวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	293
75	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	294
76	คุณภาพเครื่องมือวัดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	295
77	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	297
78	คุณภาพเครื่องมือวัดอิทธิบาท 4	298
79	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดอิทธิบาท 4	300
80	คุณภาพเครื่องมือวัดลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน.....	301
81	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน.	302
82	คุณภาพเครื่องมือวัดหิริ - โอตตัปปะ.....	303
83	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดหิริ - โอตตัปปะ.....	304
84	คุณภาพเครื่องมือวัดวิถีชีวิตตามแนวศาสนา.....	305
85	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดวิถีชีวิตตามแนวศาสนา.....	306
86	คุณภาพเครื่องมือวัดปรีชาเชิงอารมณ.....	307
87	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดปรีชาเชิงอารมณ.....	308
88	คุณภาพเครื่องมือวัดความเครียดในการทำงาน.....	309
89	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดความเครียดในการทำงาน.....	310
90	คุณภาพเครื่องมือวัดการมีแบบอย่างในการทำงาน.....	311

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
91	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดการมีแบบอย่างในการทำงาน..	312
92	คุณภาพเครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคม.....	313
93	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคม.....	314
94	คุณภาพเครื่องมือวัดการรับรู้การเมืองในองค์การ.....	315
95	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดการรับรู้การเมืองในองค์การ....	316
96	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ของเพศกับตัวแปรในการศึกษา.....	318
97	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ของอายุ กับตัวแปรในการศึกษา.....	321
98	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ของระดับการศึกษากับตัวแปรในการศึกษา.....	325

99	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ของอายุราชการกับตัวแปรในการศึกษา.....	330
100	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ของกลุ่มข้าราชการกับตัวแปรในการศึกษา...	334
101	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ของระดับ (ซี) กับตัวแปรในการศึกษา.....	336
102	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม พิจารณาตามเพศ อายุราชการและระดับการศึกษาของข้าราชการกลุ่มทั่วไปและ กลุ่มที่แบ่งตามระดับซี 3 กลุ่ม.....	340
103	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้า ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามเพศ อายุราชการและระดับการศึกษาของ ข้าราชการกลุ่มทั่วไปและกลุ่มที่แบ่งตามระดับซี 3 กลุ่ม.....	340
104	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้าน ซื่อสัตย์รับผิดชอบ พิจารณาตามเพศ อายุราชการและระดับการศึกษาของ ข้าราชการกลุ่มทั่วไปและกลุ่มที่แบ่งตามระดับซี 3 กลุ่ม.....	341
105	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้าน โปร่งใสตรวจสอบได้ พิจารณาตามเพศ อายุราชการและระดับการศึกษาของ ข้าราชการกลุ่มทั่วไปและกลุ่มที่แบ่งตามระดับซี 3 กลุ่ม.....	341

สารบัญญัตินี้ (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
106	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านไม่ เลือกปฏิบัติ พิจารณาตามเพศ อายุราชการและระดับการศึกษาของข้าราชการ กลุ่มทั่วไปและกลุ่มที่แบ่งตามระดับซี 3 กลุ่ม.....	342
107	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของงาน พิจารณาตามเพศ อายุราชการและระดับการศึกษาของ	

- 108 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม
พิจารณาตามเพศ อายุราชการและงานตรงอุปนิสัยของข้าราชการกลุ่มทั่วไปและ
กลุ่มที่แบ่งตามระดับชั้น 3 กลุ่ม..... 343
- 109 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้า
ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามเพศ อายุราชการและงานตรงอุปนิสัยของ
ข้าราชการกลุ่มทั่วไปและกลุ่มที่แบ่งตามระดับชั้น 3 กลุ่ม..... 343
- 110 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้าน
ซื่อสัตย์รับผิดชอบ พิจารณาตามเพศ อายุราชการและงานตรงอุปนิสัยของ
ข้าราชการกลุ่มทั่วไปและกลุ่มที่แบ่งตามระดับชั้น 3
กลุ่ม..... 345
- 111 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้าน
โปร่งใสตรวจสอบได้ พิจารณาตามเพศ อายุราชการและงานตรงอุปนิสัยของ
ข้าราชการกลุ่มทั่วไปและกลุ่มที่แบ่งตามระดับชั้น 3
กลุ่ม..... 345
- 112 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านไม่
เลือกปฏิบัติ พิจารณาตามเพศ อายุราชการและงานตรงอุปนิสัยของข้าราชการ
กลุ่มทั่วไปและกลุ่มที่แบ่งตามระดับชั้น 3 กลุ่ม..... 345
- 113 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ของงาน พิจารณาตามเพศ อายุราชการและงานตรงอุปนิสัยของ
ข้าราชการกลุ่มทั่วไปและกลุ่มที่แบ่งตามระดับชั้น 3
กลุ่ม..... 345

สารบัญญัตินี้ (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 114 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใส

- 115 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านไม่เลือกปฏิบัติ
พิจารณาตามเพศ และอายุราชการ ในกลุ่มข้าราชการระดับที่ 3-5..... 346
- 116 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้าเป็นหยัดทำใน
สิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามเพศและระดับการศึกษาในกลุ่มข้าราชการระดับที่ 8-10.. 347
- 117 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใส
ตรวจสอบได้ พิจารณาตามเพศและระดับการศึกษาในกลุ่มข้าราชการระดับที่ 8-
10..... 347
- 118 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านไม่เลือกปฏิบัติ
พิจารณาตามเพศและระดับการศึกษาในกลุ่มข้าราชการระดับที่ 8-10..... 348
- 119 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใส
ตรวจสอบได้ พิจารณาตามเพศและอายุราชการในกลุ่มข้าราชการระดับที่ 3-
5..... 348
- 120 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านไม่เลือกปฏิบัติ
พิจารณาตามเพศ และอายุราชการในกลุ่มข้าราชการระดับที่ 3-5..... 349
- 121 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใส
ตรวจสอบได้ พิจารณาตามเพศและงานตรงอุปนิสัยในกลุ่มข้าราชการระดับที่ 6-
7..... 349
- 122 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม พิจารณาตาม
เพศ อายุราชการ และลักษณะงานตรงอุปนิสัยของข้าราชการระดับที่ 6-7..... 350
- 123 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใส
ตรวจสอบได้ พิจารณาตามเพศ อายุราชการ และลักษณะงานตรงอุปนิสัยของ
ข้าราชการระดับที่ 6-
7..... 351
- 124 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของงาน พิจารณาตามเพศ อายุราชการและลักษณะงานตรงอุปนิสัยของ
ข้าราชการระดับที่ 6-
7..... 352

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
125 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุ ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการดีเลิศ กับข้าราชการทั่วไป (ทั้งหมด) และตัวแปรตามคือพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ด้าน	353
126 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.....	356
127 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.....	356
128 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.....	358
129 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม กระทรวงมหาดไทย.....	360
130 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม กระทรวงมหาดไทย.....	360
131 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร กระทรวงมหาดไทย.....	362
132 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม กระทรวงศึกษาธิการ.....	364
133 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม กระทรวงศึกษาธิการ.....	364
134 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร กระทรวงศึกษาธิการ.....	366
135 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม กระทรวงสาธารณสุข.....	368
136 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของ	

		368
137	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร กระทรวงสาธารณสุข.....	370
138	ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ของตัวแปร จำแนกตามระดับ..	370
139	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ระดับ 3 – 5.....	373

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
140	ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม ระดับ 3 – 5.....	375
141	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของ แบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม ระดับ 3 5.....	– 375
142	ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม ระดับ 6 – 7.....	378
143	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของ แบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม ระดับ 6 7.....	– 378
144	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ระดับ 6 – 7.....	380
145	ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม ระดับ 8 – 10.....	382
146	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของ แบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม ระดับ 8 10.....	– 382
147	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ระดับ 8 – 10.....	384

สารบัญภาพ

ภาพประกอบ	หน้า
1 เครื่องชี้วัดแยกข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศกับข้าราชการปกติ.....	16
2 แบบจำลองเชิงสาเหตุและจากกรอบแนวคิดการวิจัย.....	18
3 ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุที่พัฒนาจากกรอบแนวคิดการวิจัย.....	170
4 ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ร่วม.....	176
5 ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง.....	182
6 ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ.....	188
7 ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้.....	194
8 ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ.....	200
9 ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน.....	206
10 การกระจายของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ในกลุ่มข้าราชการทั่วไปพลอตระหว่างคู่ตัวแปร.....	353

11	ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	355
12	ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุกระทรวงมหาดไทย.....	359
13	ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุกระทรวงศึกษาธิการ.....	363
14	ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุกระทรวงสาธารณสุข.....	367
15	ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุระดับ 3 – 5.....	374
16	ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุระดับ 6 – 7.....	377
17	ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุระดับ 8 – 10.....	381

คำนำ

แบบสอบถามทั้งหมดในฉบับนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรในงานวิจัยเรื่อง กรณศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่ ซึ่งแบบสอบถามส่วนหนึ่งคณะวิจัยสร้างขึ้นเอง ส่วนหนึ่งปรับจากแบบสอบถามที่มีผู้สร้างไว้ และบางส่วนใช้แบบสอบถามดั้งเดิมที่มีผู้สร้างเพื่อใช้กับข้าราชการระดับ 3-10 สำหรับแบบสอบถามของผู้อื่นผู้วิจัยได้ขออนุญาตใช้เกือบทุกฉบับ คณะผู้วิจัยเคยทดลองใช้แบบสอบถามทั้งหมดนี้กับข้าราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,027 คน แบบสอบถามทั้งหมดได้ผ่านกระบวนการหาคุณภาพแบบคลาสสิก โดยหาความเที่ยงตรง (Validity) อำนาจจำแนก (Discrimination Index) ความเชื่อมั่น (Reliability) และก่อนที่จะวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Modeling) ก็ได้มีการประเมินแบบจำลองการวัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) จึงอาจกล่าวได้ว่าเป็นแบบสอบถามที่มีวิธีการตรวจสอบคุณภาพตามหลักวิชาการ และคาดว่าจะประโยชน์สำหรับผู้วิจัยที่สนใจจะนำไปใช้ต่อไป

ดร.วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี

รศ.งามตา วนินทานนท์

ดร.วิรัตน์ ธรรมนารถสกุล

คณะผู้วิจัย

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

สารบัญ

ความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์.....	ก-ข
แบบสอบถามในการวิจัย.....	1
ความหมายและรายละเอียดเครื่องมือวัด.....	2
แบบสอบถามพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์.....	15
แบบสอบถามพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของผู้ได้บังคับบัญชา.....	22
แบบสอบถามเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์.....	27
แบบสอบถามเหตุผลเชิงจริยธรรม.....	33
แบบสอบถามการคิดแบบโยนิโสมนสิการ.....	40
แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	42
แบบสอบถามอิทธิบาท 4.....	44
แบบสอบถามการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	47
แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคตและความมุ่งมั่น.....	50
แบบสอบถามhiri – โอดตัมปะ.....	53
แบบสอบถามวิถีชีวิตตามแนวศาสนา.....	55
แบบสอบถามปรัชญาเชิงอารมณ์.....	57
แบบสอบถามความเครียดในการทำงาน.....	61

	แบบสอบถามการมีแบบอย่างในการทำงาน.....	63
	แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม.....	65
	แบบสอบถามการรับรู้การเมืองในองค์กร.....	67
	แบบสอบถามประวัติข้าราชการตัวอย่าง.....	69
37	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน 3 ทาง (เพศ อายุราชการและระดับการศึกษา) ในกลุ่มข้าราชการทั่วไป.....	191
38	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน 3 ทาง (เพศ อายุราชการและระดับการศึกษา) ในกลุ่มข้าราชการระดับ 3 – 5	192
39	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน 3 ทาง (เพศ อายุราชการและระดับการศึกษา) ในกลุ่มข้าราชการระดับ 6 – 7	193
40	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน 3 ทาง (เพศ อายุราชการและระดับการศึกษา) ในกลุ่มข้าราชการระดับ 8 – 10.....	194
41	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน 3 ทาง (เพศ อายุราชการและงานตรงกับอุปนิสัย) ในกลุ่มข้าราชการทั่วไป.....	195
42	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน 3 ทาง (เพศ อายุราชการและงานตรงกับอุปนิสัย) ในกลุ่มข้าราชการระดับ 3 – 5	196
43	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน 3 ทาง (เพศ อายุราชการและงานตรงกับอุปนิสัย) ในกลุ่มข้าราชการระดับ 6 – 7	197

44	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน 3 ทาง (เพศ อายุราชการและงานตรงกับคุณสมบัติ) ใน กลุ่มข้าราชการระดับ 8 – 10.....	198
45	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ในกลุ่มข้าราชการทั่วไประดับ 6-7 จากผลการ วิเคราะห์ความแปรปรวน 3 ทางที่มีนัยสำคัญทางสถิติ.....	199

รายนามผู้มีคุณูปการแก่งานวิจัย

คณะกรรมการผู้ประเมินจากสำนักงาน ก.พ.

1. นายสีมา สีมานันท์
2. นางสาวอรพินทร์ สพิชิตชัย
3. นายเอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์
4. นางชมนาด พงศ์พนรัตน์
5. นางสาวชุติมา หาญเผชิญ

ผู้ประสานงานของ ก.พ.

นางสาวพัชรวรรณ วงษ์ไทย

ที่ปรึกษางานวิจัย

ศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Group)

1. ศาสตราจารย์ ดร.ติน ปรัชญพฤทธิ์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน ศาสตรภักดิ์
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี
4. นายแพทย์ ธนู ชาทิธนานนท์
5. นายสมพร เทพสิทธิ์า
6. นายธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

1. นายสีมา สีมานันท์
2. ศาสตราจารย์ ดร.จรรยา สุวรรณทัต
3. ศาสตราจารย์ ดร.ติน ปรัชญพฤทธิ์
4. ศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน
5. รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ
6. รองศาสตราจารย์ ดร. นवलละออ สุภาผล

7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบล เลี้ยววาริน
8. ดร.ชุติมา หาญเผชิญ

ผู้ให้คำแนะนำ/เสนอแนะเหตุการณ์ในการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมสร้างสรรค์

1. ดร.สุวรรณ พิณตานนท์
2. นางสาวเดือนฉาย หงษ์ทอง

และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ร่วมทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. นางสาวณัฐสุดา สุจินันท์กุล
2. นางสาวทิพย์สุดา จันทร์แจ่มหล้า
3. นางสาวพรรณรัตน์ พันธุ์ศรีมังกร

ผู้ร่วมสัมภาษณ์บุคคลตัวอย่าง

1. นางสาวยุภาติ ปณะราช
2. นางสาววีรวรรณ สุกิน
3. นางชุลีกร ยิ้มสุด
4. นางรสวลีย์ อักษรวงค์
5. นายอนุ เจริญวงศ์ระยับ

ผู้พากษ์งานวิจัยในการประชุมเพื่อนำเสนอผลงานวิจัย

1. ศาสตราจารย์ ดร.ติน ปรัชญพฤทธิ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย

ผู้ช่วยนักวิจัย

1. นางสาวสุภมาส จินะราช
2. นางสาวดวงพร พิณรุ้รักษ์
3. นางสาววนันดา หมวดเอียด
4. นายพิทพิชัย หรรษอุดม

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
เรื่อง
กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัด
เพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่
โดย
ดร. วิลาสลักษณ์ ชวัลลล
รองศาสตราจารย์ งามตา วนินทานนท์
ดร. วิริณัฏฐ์ ธรรมนารถสกุล
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2547

เนื่องด้วยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาระบบราชการให้ประสบความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้ข้าราชการยุคใหม่มีค่านิยมที่สอดคล้องต่อการพัฒนาระบบราชการในยุคใหม่ ค่านิยมที่ว่าเป็นค่านิยมที่สร้างขึ้นใหม่และค่านิยมที่ดีที่มีอยู่เดิม ค่านิยมดังกล่าวคือ ค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ ได้แก่ ค่านิยมกล้าเขียนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ ค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ในการที่จะส่งเสริมค่านิยมนี้ได้จำเป็นต้องมีการวิจัยอย่างเป็นระบบเพื่อทำความเข้าใจว่า ค่านิยมดังกล่าวควรมีนิยามว่าอย่างไร วัดได้อย่างไร และอะไรจะเป็นเครื่องชี้วัดถึงระดับค่านิยมดังกล่าวของข้าราชการ นอกจากนี้การทราบถึงปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำตามค่านิยม ก็ทำให้สามารถส่งเสริมได้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น และจากเครื่องชี้วัดก็ทำให้สามารถหาค่าบุคคลตัวอย่างที่มีคุณลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์นี้ได้ ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการวิจัยจึงได้แก่ 1) เพื่อพัฒนาเครื่องชี้วัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ 2) เพื่อค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ และ 3) เพื่อค้นหาบุคคลที่มีลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ และศึกษาประวัติ การทำงาน บุคลิกลักษณะเป็นรายการนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ข้าราชการและครูดีเด่นย้อนหลัง 5 ปี จำนวน 900 คน และข้าราชการทั่วไปจำนวน 1,127 คน ซึ่งเป็นข้าราชการระดับ 3-10 ของกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย รวมเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 2,027 คน ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดที่ส่วนมากเป็นแบบมาตรารวมประเมินค่า (Summated rating scale) และบางส่วนเป็นคำตอบถูก-ผิด วัดตัวแปรเชิงอิสระที่เป็น ตัวแปรลักษณะทางจิต และตัวแปรสถานการณ์ จำนวน 15 ตัวแปร (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

ผลการวิจัย เสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ผลการพัฒนาเครื่องชี้วัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

เครื่องชี้วัดของพฤติกรรมตามค่านิยมทุกค่านิยม คือ คะแนนที่ได้จากเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมกล่าวยืนยันหยุดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ค่านิยมข้อสัต์ยรับผิดชอบ ค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยที่คะแนนตั้งแต่ 85 คะแนนขึ้นไป (เมื่อเทียบกับคะแนนเต็ม 100 คะแนน) เป็นค่าที่บ่งชี้ถึงการที่ข้าราชการผู้นั้นมีค่านิยมสร้างสรรค์ทุกด้านที่กล่าวมาอยู่ในระดับสูงและคะแนนตั้งแต่ 75 คะแนนลงมา (เมื่อเทียบกับคะแนนเต็ม 100 คะแนน) เป็นค่าที่บ่งชี้ถึงการที่ข้าราชการผู้นั้นมีค่านิยมสร้างสรรค์ต่ำ

สำหรับเครื่องชี้วัดปัจจัยจำแนกข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวมสูงและต่ำ ได้แก่ คะแนนจากแบบวัดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อค่านิยมสร้างสรรค์ และโยนิโสมนสิการ ซึ่งเมื่อนำคะแนนเหล่านี้แทนค่าในสมการจำแนก จะสามารถระบุได้ว่า ข้าราชการผู้นั้นอยู่ในกลุ่มที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมรวมสูงหรือต่ำได้

ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวมและทุกค่านิยม ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ก็เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมเกือบทุกค่านิยม นอกจากนี้การมีแบบอย่างในการทำงานเป็นตัวแปรสถานการณ์ที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุโดยตรงของพฤติกรรมตามค่านิยมกล่าวยืนยันหยุดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุโดยตรงของพฤติกรรมตามค่านิยมข้อสัต์ยรับผิดชอบ ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการคิดถูกวิธีหรือคิดแบบโยนิโสมนสิการเป็นปัจจัย

กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่

ผลการหาบุคคลตัวอย่างที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

คณะผู้วิจัยหาบุคคลตัวอย่างที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์จากข้าราชการดีเด่น และครูดีเด่น ที่ได้คะแนนค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวมและคะแนนรายด้านอย่างน้อย 2 ด้านในระดับสูง และผ่านการรับรองของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและกรรมการที่ประเมิน ในระดับสูง ตามที่ ข้าราชการและผู้ประเมินได้ส่งข้อมูลแก่ผู้วิจัยตามกำหนดเวลา ได้ 15 คน ที่กระจายอยู่ตามกระทรวงต่าง ๆ ทั้ง 4 กระทรวง และมีพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและค่านิยมรายด้านอย่างน้อย 2 ด้าน

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

คณะผู้วิจัยเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ โดยเสนอแนะจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยตรง จากผลการสัมภาษณ์บุคคลตัวอย่าง และจากการจัดการประชุมวิชาการในการนำเสนอ ผลการวิจัยสองครั้งของงานวิจัยเรื่องนี้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะประการแรก เครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์สามารถใช้ในการประเมินเพื่อการพัฒนาได้ และใช้เพื่อแสวงหาบุคคลตัวอย่างที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์เพื่อการยกย่องให้เป็นแบบอย่างแก่ข้าราชการทั่วไป เครื่องมือที่ใช้ในการแสวงหา ดังกล่าวมีคุณสมบัติที่สามารถแยกบุคคลดีเลิศออกจากข้าราชการปกติได้ เครื่องมือวัดในการวิจัยนี้ได้ผ่านกระบวนการหาคุณภาพเรียบร้อยแล้วทุกเครื่องมือ และสามารถจำแนกข้าราชการดีเด่น และดีเลิศออกจากข้าราชการทั่วไปได้ ข้าราชการที่ได้คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมต่ำกว่า 75 เปอร์เซนต์ ก็น่าที่จะได้รับการพัฒนา หรือแม้ว่าข้าราชการที่ได้คะแนนต่ำกว่า 85 เปอร์เซนต์ลงมา (74-84 เปอร์เซนต์) ก็สามารถพัฒนาเพื่อยกระดับค่านิยมดังกล่าวให้เพิ่มขึ้น ด้วยกระบวนการพัฒนาที่ต้องมีการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบต่อไป

ในกรณีที่ไม่วัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ แต่ต้องการทราบว่า ข้าราชการผู้นั้นน่าจะตกอยู่ในกลุ่มที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสูงหรือต่ำ ก็อาจใช้เครื่องมือวัดตัว

ข้อเสนอแนะประการที่สอง การได้มาซึ่งกลุ่มข้าราชการที่สมควรรับการพัฒนา อาจกระทำได้อย่างน้อยสามวิธี วิธีแรกคือ การทำแบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์แต่ละค่านิยม ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว วิธีที่สองคือ การให้ข้าราชการตอบแบบวัดตัวแปรที่สามารถจำแนกข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสูงและต่ำ แล้วแทนค่าคะแนนลงในสมการจำแนก ซึ่งจะสามารถบอกได้ว่าข้าราชการผู้นั้นอยู่ในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำ วิธีที่สามคือ การใช้ความรู้จากการวิเคราะห์ที่ว่าข้าราชการกลุ่มใดที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ในปริมาณที่ต่ำกว่า ตัวอย่างเช่น ตามการวิเคราะห์หาบุคคลกลุ่มนี้พบว่า ข้าราชการทั่วไปซึ่งเป็นชาย อายุราชการน้อย (1-15 ปี) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีปริมาณค่านิยมต่ำกว่าในกลุ่มที่มีลักษณะตรงข้าม แล้วจึงนำแบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมมาให้ตอบอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้แน่ใจก็ยอมทำได้ และเป็นการจำกัดจำนวนข้าราชการที่จะทำแบบสอบถามให้น้อยลงด้วย

ข้อเสนอแนะประการที่สาม ในการพัฒนาพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ อาจกระทำได้อย่างน้อยสองแนวทางคือ **แนวทางแรก** เป็นการพัฒนาที่ตัวพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น ๆ ดังเช่น ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง จะต้องเป็นเช่นไร ก็พิจารณาตามนิยามที่ให้ไว้ ผู้พัฒนา ก็แสวงหาวิธีการที่ให้ข้าราชการได้ฝึกกระทำในเรื่องนั้น ๆ เช่น วิธีการหลีกเลี่ยงสภาพการณ์ที่ล่อแหลมต่อการถูกคุกคามจากผู้มีอิทธิพล ควรเป็นอย่างไร ผู้พัฒนา ก็อาจเสนอแนะวิธีการพูด วิธีการแสวงหาความช่วยเหลือจากผู้มีอำนาจกว่า เป็นต้น หรือในการส่งเสริมพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การฝึกที่ตัวพฤติกรรมก็อาจกระทำโดยการฝึก ให้ข้าราชการระบุดึงกระบวนการขั้นตอนในการทำงานที่เป็นอุปสรรค ทำให้การทำงานนั้นล่าช้า แล้วให้ฝึกนำเสนอวิธีการทำงานที่จะลดขั้นตอนลง หรือการฝึกพฤติกรรมไม่เลือกปฏิบัติ ก็อาจฝึกให้ข้าราชการเผชิญกับสถานการณ์ขัดแย้งที่ต้องตัดสินใจว่าจะเลือกบริการใคร ด้วยเหตุผลใด เป็นต้น

ส่วน**แนวทางที่สอง**คือ การใช้ความรู้จากปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์นั้นๆ มาช่วยกำหนดว่าควรพัฒนาที่ลักษณะใดที่จะส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ เช่นพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงคือ การมีแบบอย่างในการทำงาน ดังนั้นการส่งเสริมให้ข้าราชการมีค่านิยมนี้ก็ต้องไปที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานด้วย แต่จากการสัมภาษณ์ข้าราชการที่เป็นแบบอย่าง หลายคนก็ให้ความเห็นตรงกันว่า ผู้บังคับบัญชามีความสำคัญ การพัฒนาในเรื่องนี้ ถ้าพัฒนาที่ผู้บังคับบัญชาให้มีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องให้ ก็จะเป็นแบบอย่างและส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาทำ

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่กล่าวมาเป็นปัจจัยที่ใกล้ชิดกับพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ที่สามารถนำมาพัฒนาได้ แต่ปัจจัยเชิงสาเหตุที่สมควรได้รับการพัฒนาอีกได้แก่ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งอิทธิพลทางอ้อม โดยส่งให้ปัจจัยอื่นๆที่เป็นสาเหตุอีกหลายปัจจัย ซึ่งโดยรวมก็จัดได้ว่ามีอิทธิพลทางอ้อมสูงต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ปัจจัยดังกล่าวได้แก่ อิทธิบาท 4 ปรีชาเชิงอารมณ์ และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน จากปัจจัยที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้สำเร็จ ควบคุมตนเองเพื่อการทำตามแผนให้สำเร็จได้ และการที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี ดังนั้นการพัฒนาให้ข้าราชการมีคุณลักษณะดังที่กล่าวมา จะนำไปสู่การเป็นข้าราชการพึงประสงค์ตามค่านิยมสร้างสรรค์

จากข้อเสนอแนะที่กล่าวมา อาจนำมาประกอบกันให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยการพัฒนาข้าราชการทั้งที่ตัวพฤติกรรม และปัจจัยที่นำไปสู่พฤติกรรมเหล่านั้นด้วย ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีทั้งปัจจัยที่เป็นคุณลักษณะของข้าราชการ และสภาพแวดล้อม การที่พัฒนาข้าราชการแล้ว แต่ถ้าสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย ก็จะเป็นการยากต่อข้าราชการที่จะดำรงไว้ซึ่งพฤติกรรมนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะประการที่สี่ สืบเนื่องจากข้อเสนอแนะประการที่สามที่กล่าวถึงปัจจัยที่นำมาซึ่งพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ทำให้ทราบว่าลักษณะของข้าราชการแบบใดที่นำไปสู่การมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ได้ การคัดเลือกข้าราชการเข้าทำงานก็อาจต้องคำนึงถึงลักษณะดังกล่าว และคำนึงถึงลักษณะที่เน้นในแต่ละงานโดยเฉพาะด้วย เช่น งานที่ต้องการการปฏิบัติต่อผู้มารับบริการอย่างเสมอภาคด้วยความยุติธรรม อย่างมีคุณธรรม และมีคุณภาพ การในการคัดเลือกเข้าทำงานก็อาจสอบถามเจตคติในเรื่องนี้ให้แสดงความคิดเห็นว่าในสถานการณ์นั้นๆ

ข้อเสนอแนะประการที่ห้า ก่อนที่จะให้ข้าราชการเห็นความสำคัญและปฏิบัติตาม ค่านิยมสร้างสรรค์ ผู้นำรัฐบาล หน่วยงานของรัฐ และผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญก่อน โดยอาจกำหนดเป็นนโยบายให้ข้าราชการต้องได้รับการประเมินในเรื่องค่านิยมสร้างสรรค์ ร่วมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเป็นนโยบายให้ข้าราชการต้องเข้ารับการพัฒนาในเรื่องนี้

ข้อเสนอแนะประการที่หก เนื่องจากค่านิยมสร้างสรรค์เป็นเรื่องที่ข้าราชการยังไม่เป็นที่ รู้จักมากนัก รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ควร ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการได้รู้จักในวงกว้าง ให้สาระของค่านิยมสร้างสรรค์กระจายเข้าถึง ทุกกลุ่ม การประชาสัมพันธ์ก็ควรกระทำหลายลักษณะ ทั้งสื่อเอกสาร สื่อบุคคล ทำการ ประชาสัมพันธ์แบบสั้นๆผ่านสื่อมวลชน เช่น สื่อโทรทัศน์ สื่อวิทยุ หรือจัดเป็นการอบรม การ ประกวดเขียนเรื่องสั้น คำขวัญ และอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะประการที่เจ็ด หน่วยงานของรัฐ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือนจัดโครงการพัฒนาข้าราชการเรื่องการปฏิบัติงานอย่างมีค่านิยมสร้างสรรค์ โดยใช้ ผลการวิจัยในเรื่องนี้เป็นแนวทางในการจัด เพื่อจะได้ทราบว่า คุณลักษณะใดบ้างที่ควรพัฒนา ซึ่ง จะนำไปสู่การมีค่านิยมสร้างสรรค์ และควรจัดการพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาก่อน เพื่อนำ นโยบายไปเผยแพร่และเป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อไป หรือกำหนด เป็นหัวข้อหนึ่งในหลักสูตรอบรมผู้บริหาร หลังการพัฒนาก็ควรมีการติดตามประเมินผล

ข้อเสนอแนะประการที่แปด ค้นหาบุคคลที่มีค่านิยมสร้างสรรค์และยกย่องให้เป็น แบบอย่าง ในการค้นหาอาจให้ประชาชนมีส่วนร่วมด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่ต้องบริการ ประชาชนอย่างใกล้ชิด ซึ่งจัดเป็นรางวัลของสังคม จะเป็นความภาคภูมิใจของผู้ได้รับ ที่ประชาชน ให้ความชื่นชมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ก็เชิดชูหน่วยงานที่ยึดมั่นในค่านิยมสร้างสรรค์ หรือเป็น หน่วยงานที่ให้ความสำคัญ จัดการพัฒนาข้าราชการในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดีและอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะประการที่เก้า เนื่องด้วยข้าราชการเป็นหน่วยเล็กสุดของระบบราชการ ถ้า ระบบใหญ่ไม่เอื้อต่อการทำตามค่านิยม ก็ย่อมยากที่จะทำให้ข้าราชการยึดมั่นในค่านิยมต่อไปได้ เช่นระบบการคัดเลือกบุคลากรควรเป็นไปตามความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ระบบ การให้รางวัลหรือการส่งเสริมความก้าวหน้าที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและค่านิยม ระบบการ

Executive Summary
Case Study and Indicators of Moral Role Models Leading to
Behavioral Development of Government Officials in Globalized Era
By
Dr. Wiladlak Chuawanlee
Associate Professor Ngamta Vanindananda
Dr. Wirin Thamanartsakul
Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University
2004

In order to successfully develop the civil service system, government officials have to have new values which are accordance with the new system. A Sub-committee for Improving the Culture and Values of Government Officials established by the Government in 1999, therefore, proposed a set of new creative values to be promoted in officials which includes Moral Courage, Integrity, Transparency and Accountability, Nondiscrimination, and Result Orientation. Before promoting the creative values, research had to be conducted to investigate their meanings, their indicators, and their antecedents so that good role models of these values could be identified and extolled. Thus, the Office of the Civil Service Commission and the researchers aimed 1) to examine the indicators of the creative values, 2) to investigate causal factors of the values, and 3) to seek good role models expressing these values.

The sample of the study was 900 outstanding-award teachers and officials from the past 5 years until now and 1,127 officials from the Ministry of Agriculture, Ministry of Health, Ministry of Education, and Ministry of Interior- 2,027 officials altogether. The researchers utilized mostly summated rating scales to measure 15 independent variables, both personal and situational variables, 5 creative values, and these 5 behavioral values of officials assessed by the authority of the sample. The independent

variables were achievement motivation, future-orientation and self-control, attitude towards creative values, moral reasoning, right thinking or Yonisomanasikara, the Four Paths of Accomplishment or Iddhipada, moral shame and fear or Hiri-Ottappa, religious way of living, work stress, emotional intelligence, organizational citizenship behavior, organizational politics perception, work role model, social support, and work interest. The five creative values were Moral Courage, Integrity, Transparency and Accountability, Nondiscrimination, and Result Orientation. The questionnaires were administered by mail. The data were analyzed by applying Multivariate Analysis of Variance, Chi-Square Test, Discriminant Analysis, and Structural Equation Modeling.

The results of the research were as follows:

1. A score of 85% and above represents high value, while a score of 75% or lower low value. All the indicators can differentiate the high from the low.
2. Organizational citizenship behavior, attitude towards creative models and achievement motivation are good variables differentiating the high from the low in almost every values, while the Four Paths of Accomplishment or Iddhipada and right thinking or Yonisomanasikara are good variables differentiating those high in some values. The scores of these variables when replacing in discriminating equations can suggest who will be the low and who will be the high.
3. The most direct influential causal variable of the total creative value and each specific value is organizational citizenship behavior, while an attitude towards creative value is a causal factor of almost every value. A work role model and moral reasoning have direct effects on Moral Courage and Integrity, respectively. Achievement motivation and right thinking are direct causal factors of Result Orientation. The other variables are indirect causal factors of the five behavioral values; they have an influence on the behavioral values via the direct factors. The first three variables with a high indirect effect on the behavioral values are emotional intelligence, the Four Paths of Accomplishment, and future orientation and self-control.

4. Applying the indicators, the researchers identified 15 officials from the four ministries who rated high in total value scores, also high in at least two specific value scores, and who have received very good ratings on behavioral values from their superordinates.

The potential applications of the research findings are as follows:

1. The creative value questionnaires can be used to evaluate government officials' behavioral values because all the questionnaires are well-constructed and have acceptable validity and reliability.
2. Officials needing development can be identified in 3 ways: 1) having them fill in the value questionnaires using the criterion suggested ($\geq 85\%$ as a high group and $\leq 75\%$ as a low group) 2) having them fill in the questionnaires measuring differentiating variables and replacing the scores in discriminating equations, and 3) using bio-social background of government officials who have lower behavioral values as suggested by the research to identify who will be in the lower group.
3. There are 2 possible ways to develop officials' creative values: 1) develop their behavioral values directly and 2) promote the antecedent factors for those values. For example, for the first method in order to promote their moral courage, they should be trained to deal with morally questionable situations and coached in how to ask the authorities for help. For the second way, since having a good role model in the workplace is an antecedent of having moral courage, training the superordinate to have moral courage can lead to the moral courage of the subordinate. The factors mentioned have a direct effect on the behavioral values. However, the factors that indirectly affect the behavioral values can also be promoted. The significant factors or variables of indirect influence are emotional intelligence, the Four Paths of Accomplishment, and future orientation and self-control.

4. The characteristics or factors which develop creative values should be examined in the process of recruitment of government officials.
5. Government leaders and superordinates should recognize the importance of creative values and propose a policy of evaluating the values of officials together with other performance assessment and also a policy for requiring officials to attend value training.
6. Since creative values are not well recognized by all officials, the government should promote awareness of their importance through the media and other methods.
7. The Office of the Civil Service Commission should launch training programs in order to develop officials' creative values by applying these research results which identify the characteristics that should be developed and situations needing to be improved.
8. Role models with excellent creative behavioral values should be identified and lauded so that they can motivate other officials to follow them, and the agencies which have programs to promote values consistently should be rewarded.
9. Other civil service systems should reinforced the encouragement of government officials to have creative values; for example, the reward system should be justified, the assessment system should be transparent, and the working system should support work effectiveness.

คำนำ

คณะผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นายสีมา สีมานนท์ ท่านเลขาธิการ ก.พ. ท่านคณะกรรมการผู้ประเมินงานวิจัย ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริม จริยธรรมและเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานทุกท่าน ที่ให้โอกาสแก่คณะผู้วิจัย ได้ทำงานวิจัยชิ้นสำคัญชิ้นนี้ และได้เื้ออำนวยการความสะดวกตลอดการวิจัย และขอขอบพระคุณ ท่านที่ปรึกษาโครงการวิจัย ศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน พันธุมนาวิน ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษาที่มีค่ายิ่ง คณะผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ที่ให้คำแนะนำแก่โครงการนี้ทุกท่าน ขอขอบคุณลูกศิษย์ และนิสิตของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ที่ได้ให้ความช่วยเหลือแก่งานวิจัยนี้ และที่สำคัญยิ่งคือ ข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และกระทรวงคมนาคม ที่ตอบแบบวัดในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณข้าราชการใน 4 กระทรวง ซึ่งได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย ที่สละเวลาตอบแบบวัดทุกฉบับของกรวิจัยด้วยความเต็มใจ และขอขอบคุณข้าราชการที่เป็นบุคคลตัวอย่าง 15 ท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์อย่างดียิ่ง ทำยที่สุดคณะผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ที่ให้การสนับสนุนการทำวิจัยเรื่องนี้เป็นอย่างดี

คณะผู้วิจัย

ดร.วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี

รศ.งามตา วรินทร์านนท์

ดร.วิริณธ์ ธรรมนารถสกุล

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของการวิจัย

จากภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกปัจจุบันในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้าน ความสัมพันธ์กับต่างประเทศ ที่มีการเปิดการค้าเสรี การสร้างความร่วมมือในภูมิภาค การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ทำให้เกิดความจำเป็นที่ต้องมีการแข่งขันมากขึ้น อีกทั้งปัญหาวิกฤตทางสังคมในประเทศ เช่น ปัญหาด้านคุณธรรม และการขาดคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน เป็นการเร่งการปฏิรูประบบราชการให้เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น ประชาชนเองก็ต้องการเห็นระบบราชการใหม่ ที่มี ประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารประเทศ และสามารถ ตรวจสอบการทำงานของรัฐบาล

ระบบราชการใหม่ตามแผนปฏิรูประบบราชการภาครัฐ เน้นการเป็นระบบราชการที่มี สมรรถนะสูง มีคุณภาพและคุณธรรม มีประสิทธิผลเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐจึงต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติและค่านิยมในการทำงานที่สอดคล้องกับระบบราชการใหม่ มาตรการสำคัญประการหนึ่ง คือ การสร้างค่านิยมสร้างสรรคขึ้นในเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ศูนย์ส่งเสริม จริยธรรม, 2544) คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการปรับปรุงวัฒนธรรม และค่านิยมของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเป็นทางการ โดยมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นประธานต่อมา คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีในขณะนั้น (ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี ชวน หลีกภัย) เป็นประธาน มีมติเห็นชอบกับค่านิยมสร้างสรรคของเจ้าหน้าที่ของรัฐ 5 ประการ คือ

- 1) กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- 2) ซื่อสัตย์รับผิดชอบ
- 3) โปร่งใสตรวจสอบได้
- 4) ไม่เลือกปฏิบัติ
- 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ต่อมาคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2546) ได้กำหนด ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการ สำนักงาน ก.พ. จึงดำเนินการ

ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity)

ขยันตั้งใจทำงาน (Activeness)

มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality)

รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม (Relevancy)

มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency)

รับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม (Accountability)

มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย (Democracy)

มีผลงาน มุ่งเน้นที่ผลงาน (Yield)

ทางสำนักงาน ก.พ. และคณะผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการวิจัยเพื่อนำไปสู่การพัฒนาข้าราชการให้มีค่านิยมของระบบราชการที่พึงประสงค์ โดยศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุพร้อมทั้งดัชนีชี้วัดของพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมใหม่ รวมทั้งหาบุคคลตัวอย่างเพื่อการเชิดชูและให้เป็นแบบอย่างแก่ข้าราชการยุคใหม่โดยทั่วไป โดยในงานวิจัยนี้จะเน้นที่ค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ คือ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์รับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จะเห็นได้ว่าค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ มีความสอดคล้องกับคุณลักษณะ 8 ประการดังที่กล่าว โดยที่ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง จะต้องเป็นการทำงานที่มีศักดิ์ศรี มีคุณธรรม ไม่เกรงกลัวต่ออิทธิพลใด ๆ ค่านิยมซื่อสัตย์ก็เป็นการทำงานที่มีศักดิ์ศรี ขยัน และรับผิดชอบต่อผลงาน ค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้เป็นการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อเป็นประชาธิปไตยและโปร่งใส ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ จะเป็นการทำงานที่มีคุณธรรม ตรงกับสังคม รับผิดชอบต่อสังคม ส่วนค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการทำงานที่มุ่งเน้นผลงาน ขยันตั้งใจทำงาน ปรับตัวทันโลก มุ่งเน้นประสิทธิภาพ และรับผิดชอบต่อผลงาน

ความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์

คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งประธานคณะกรรมการได้แก่ นายพิชัย รัตตกุล รองนายกรัฐมนตรีในขณะนั้น ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการปรับปรุงวัฒนธรรมและค่านิยมของเจ้าหน้าที่รัฐ โดยเลขาธิการ ก.พ. เป็นประธานคณะอนุกรรมการชุดนี้ได้ให้ความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

“ค่านิยมสร้างสรรค์ เป็น ค่านิยมที่ดี มีประโยชน์ต่อสังคม ที่ได้รับการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่ง นอกจากนั้นหมายถึง ค่านิยมใหม่ที่ยังไม่เคยมีมาก่อน และเข้ามาแทนที่

จากการที่คณะวิจัยได้สัมมนากลุ่มย่อย (Focus group discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิ 6 ท่าน ซึ่งได้แก่

- นายสมพร เทพสิทธิ์า
- นายธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์
- ศาสตราจารย์ ดร.ติน ปรัชญพฤทธิ
- นายแพทย์ธนู ชาทิธนานนท์
- รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นีรันตร์ทวี
- รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน ศาสตร์ภักท

ก็ได้มีการปรับความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์แต่ละค่านิยม จากความหมายเดิมที่กำหนดโดย คณะอนุกรรมการปรับปรุงวัฒนธรรมและค่านิยมของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ชัดเจนขึ้น เพื่อประโยชน์ ในการสร้างเครื่องมือวัดในการวิจัย อีกทั้งเพื่อประโยชน์ในเชิงการพัฒนาต่อไปในอนาคต โดยที่ใน เบื้องต้นคณะผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความหมายของค่านิยมดังนี้

ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่บุคคลให้ความสำคัญทั้งบวกและทางลบ ค่านิยมทางบวกเป็น ค่านิยมที่ควรส่งเสริม ส่วนค่านิยมทางลบเป็นค่านิยมที่ต้องมีการปรับปรุง แต่ถ้าเป็นค่านิยมทางลบ มากหรือไม่ดีมาก ก็ควรตัดทิ้ง ค่านิยมของสังคม (Social value) ประกอบกับการถ่ายทอดทาง สังคม (Socialization) และปัจเจกภายในตัวบุคคล ประกอบกันเป็นค่านิยมของบุคคลนั้น (Personal value)

จากความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์แต่ละค่านิยมที่ได้จากการสัมมนากลุ่มย่อยและ การพิจารณาของคณะผู้วิจัยร่วมกับที่ปรึกษาโครงการวิจัย ศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน ได้กำหนดความหมายของค่านิยมให้ชัดเจนและเป็นระบบเพื่อประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องวัด ซึ่ง ความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์แต่ละค่านิยมที่ได้ผ่านการสัมมนากลุ่มย่อยและการพิจารณา ดังที่กล่าวมา มีดังนี้

ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Moral courage) หมายถึง การที่ข้าราชการ เห็นว่า เรื่องต่อไปนี้เป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรปฏิบัติ

1. ยืนหยัดที่จะปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ของราชการ
2. ยืนหยัดที่จะปฏิบัติถูกต้องตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

3. การไม่โอนอ่อนต่ออิทธิพลและผลประโยชน์ใด ๆ ทั้งจากภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน

4. การกล้าพูดกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง
5. การหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการทำผิด

ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ (Integrity) หมายถึง การที่ข้าราชการเห็นว่า เรื่องต่อไปนี้เป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรปฏิบัติ

1. การปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถด้วยความรับผิดชอบ
2. การรักษาเกียรติของข้าราชการ
3. การตรงต่อกำหนดนัดหมายต่าง ๆ
4. การไม่นำทรัพย์สินของราชการมาเป็นของตน
5. การปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องด้วยจิตใจที่มั่นคงและภาคภูมิใจ

ค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ (Transparency) หมายถึง การที่ข้าราชการเห็นว่า เรื่องต่อไปนี้เป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรปฏิบัติ

1. มีการทำงานในรูปของคณะกรรมการ
2. มีขั้นตอนในการทำงานชัดเจน
3. การกำหนดหลักการทำงานและตัดสินใจอย่างชัดเจนและเหมาะสม
4. สามารถอธิบายได้อย่างชอบธรรมในสิ่งที่ตนปฏิบัติ
5. การเก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานเพื่อรับการตรวจสอบ
6. การจัดหาข้อมูลให้ครบถ้วน จากหลายแหล่งเพื่อประกอบการตัดสินใจ
7. การเก็บข้อมูลอย่างเป็นระเบียบ เพื่อสะดวกต่อการใช้และการตรวจสอบ
8. การอำนวยความสะดวกในการตรวจสอบ
9. การเปิดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูล

ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ (Nondiscrimination) หมายถึง การที่ข้าราชการเห็นว่า การปฏิบัติสิ่งต่อไปนี้เป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรปฏิบัติ

1. การปฏิบัติหน้าที่หรือให้บริการด้วยความเสมอภาคอย่างยุติธรรม
2. การปฏิบัติหน้าที่หรือให้บริการอย่างมีคุณภาพ
3. การปฏิบัติหน้าที่หรือให้บริการอย่างมีน้ำใจ เมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อ

ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result Orientation) หมายถึง การที่ข้าราชการเห็นว่า การปฏิบัติสิ่งต่อไปนี้เป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรปฏิบัติ

1. การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน
2. การสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย
3. การจัดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จ
4. การขจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงาน
5. การทำงานให้สำเร็จโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด
6. การฟันฝ่าอุปสรรคทุกด้านเพื่อความสำเร็จในงาน
7. การประเมินและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

กล่าวโดยสรุปเพื่อให้การรณรงค์ค่านิยมสร้างสรรค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และข้าราชการได้เห็นแบบอย่างที่เป็นรูปธรรมในสถานการณ์จริง สำนักงาน ก.พ. และคณะผู้วิจัยจึงเห็นสมควรให้มีการค้นหาบุคคลที่เป็นแบบอย่างของการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมอย่างแท้จริง ในรูปกรณีศึกษา รวมทั้งการศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุซึ่งรวมถึงปัจจัยเอื้อและปัจจัยขัดขวาง พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ดังกล่าว และการพัฒนาเครื่องชี้วัด (Indicators) ค่านิยมสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาเครื่องชี้วัด (Indicators) ของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ ที่มีคุณภาพ
2. เพื่อค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุ ของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ
3. เพื่อค้นหาบุคคลที่มีลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ และศึกษาบุคคลดังกล่าวในเชิงวิชาการ ทางด้านการทำงาน การดำเนินชีวิต และบุคลิกลักษณะของบุคคลตัวอย่าง ที่มี ค่านิยมสร้างสรรค์ ในลักษณะกรณีศึกษา จำนวน 15 กรณี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. จากผลการวิจัยที่ว่า มีปัจจัยใดบ้างที่เอื้อและขัดขวางค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ จะนำไปสู่การส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาทั้งในตัวข้าราชการ รวมทั้งสภาพแวดล้อม ที่จะช่วยเพิ่มพูนค่านิยมสร้างสรรค์ในตัวข้าราชการได้
2. เครื่องชี้วัดที่ได้จากการวิจัยนี้ จะเป็นเครื่องมือที่สามารถบอกระดับค่านิยม สร้างสรรค์ แต่ละด้านในตัวข้าราชการว่ามีมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น

3. เพื่อนำประสบการณ์ชีวิตและการทำงานของบุคคลตัวอย่าง เป็นกรณีศึกษาในการฝึกอบรม และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ
4. บุคคลตัวอย่างจะเป็นแบบอย่างให้ข้าราชการเกิดแรงบันดาลใจที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับค่านิยมสร้างสรรค์
5. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะร่วมด้านการทำงาน การดำเนินชีวิต และบุคลิกลักษณะของบุคคลที่เป็นแบบอย่าง

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการระดับ 3 – 10 ใน 4 กระทรวง คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวง สาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย

กลุ่มตัวอย่าง คณะผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ที่ 3,000 คน เป็นข้าราชการระดับ 3 – 10 จาก 4 กระทรวง คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย โดยที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,500 คน เป็นข้าราชการที่เคยได้รับการคัดเลือกและ/หรือได้รับการเสนอชื่อให้เป็นข้าราชการดีเด่น ย้อนหลังไป 5 ปี (พ.ศ.2541–พ.ศ.2545) และอีกจำนวน 1,500 คน เป็นข้าราชการทั่วไปใน 4 กระทรวงเดียวกัน

วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยศึกษาข้าราชการดีเด่นและข้าราชการที่เคยได้รับการเสนอชื่อให้เป็นข้าราชการดีเด่นย้อนหลัง 5 ปี ของทั้ง 4 กระทรวง ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 1,571 คน ส่วนข้าราชการทั่วไปผู้วิจัยสุ่มข้าราชการที่อยู่ในกองเดียวกันและอยู่ในระดับ (ซี) กลุ่มเดียวกัน (คือ กลุ่ม 3 – 5 , 6 -7 และ 8 -10) มาจำนวน 2,229 คน ผู้วิจัยศึกษาโดยการส่งแบบสอบถามไป 3,800 คน แต่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้เป็นข้าราชการที่ส่งแบบสอบถามกลับคืนและมี ข้อมูลที่สมบูรณ์เป็นส่วนมากเป็นจำนวนทั้งสิ้น 2,027 คน (คิดเป็นจำนวนข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามกลับคืน 53%) เป็นข้าราชการดีเด่นจำนวน 900 คน ข้าราชการทั่วไปจำนวน 1,127 คน

ตัวแปรในการศึกษา

ตัวแปรเชิงสาเหตุ ประกอบด้วย 15 ตัวแปร ได้แก่

- 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2) ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน
- 3) เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์
- 4) เหตุผลเชิงจริยธรรม

- 5) การคิดแบบโยนิโสมนสิการ
- 6) อิทธิบาท 4
- 7) หิริ - โอตตปปะ
- 8) วิธีชีวิตตามแนวศาสนา
- 9) ความเครียดในการทำงาน
- 10) ปรีชาเชิงอารมณ์
- 11) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 12) การรับรู้การเมืองในองค์กร
- 13) การมีแบบอย่างในการทำงาน
- 14) การสนับสนุนทางสังคม
- 15) งานตรงกับอุปนิสัย

ตัวแปรผลลัพธ์ เป็นพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ ได้แก่

- 1) พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- 2) พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ
- 3) พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้
- 4) พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ
- 5) พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร

พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์

พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่กล้าต้านทานกับอิทธิพลหรือผลประโยชน์ทั้งที่มาจากภายในหน่วยงานเอง หรือจากภายนอกที่จะทำให้ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์หรือหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของตน ทั้งกล้าที่จะพูดและกระทำเพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ เมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องและพยายามหลีกเลี่ยงไปจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด รวมถึงการหาความช่วยเหลือจากผู้มีอำนาจกว่าเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสถานการณ์ที่ไม่ถูกต้องขึ้น พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่า ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริง

พฤติกรรมตามค่านิยมข้อสัจธรรมรับผิดชอบ หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยการทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญา และเวลาให้แก่ทางราชการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา และตรงตามการนัดหมาย มีความเสียสละในการปฏิบัติงานที่บางครั้งอาจต้องปฏิบัตินอกเหนือจากหน้าที่หรือเวลาราชการ ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ของทางราชการหรือประชาชน ไม่นำทรัพยากรของทางราชการมาใช้เป็นของส่วนตัว และแสดงพฤติกรรมที่คงไว้ ซึ่งเกียรติของข้าราชการ โดยไม่โอนอ่อนต่อความทุจริต หรือผู้มีอิทธิพล พฤติกรรมตามค่านิยมข้อสัจธรรมรับผิดชอบ วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่า ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 11 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 11 ถึง 66 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีพฤติกรรมตามค่านิยมข้อสัจธรรมรับผิดชอบมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีแผนการดำเนินงาน ระบุขั้นตอนในการปฏิบัติงานชัดเจน มีการตั้งคณะกรรมการดำเนินงานสามารถอธิบายได้ในสิ่งที่ตนปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ในการทำงานเก็บหลักฐานไว้พร้อมเพื่อรับการตรวจสอบ ผู้ที่มีหน้าที่จัดหาข้อมูล มีการจัดหาข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อประโยชน์ต่อการทำงาน และประกอบการตัดสินใจอย่างยุติธรรม และมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบง่ายต่อการตรวจสอบ อำนวยความสะดวกต่อผู้มาตรวจสอบทั้งจากหน่วยงานภายใน หน่วยงานภายนอก และจากประชาชน มีการดำเนินการเพื่อให้ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลของหน่วยงานตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นและร้องเรียนได้ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่าที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่หรือให้บริการแก่ผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นข้าราชการหรือคนทั่วไป ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับความรู้ และความใกล้ชิด ให้บริการด้วยความสะดวก ถูกต้อง รวดเร็ว ทันกับสถานการณ์ อย่างมีน้ำใจ เมตตากรุณา และเอื้อเฟื้อ กรณีมีเหตุจำเป็นหรือเหตุฉุกเฉินที่ต้องบริการให้ผู้ใดก่อน ก็สามารถอธิบายเหตุผลให้ผู้รับบริการคนอื่นทราบทั่วกัน

พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จในงาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งแสดงออกโดยการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ทั้งเป้าหมายใหญ่และแยกออกเป็นเป้าหมายย่อย มีการจัดสภาพที่จะเอื้อต่อความสำเร็จในงาน และจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงานให้สำเร็จ รวมถึงการฟื้นฟูอุปสรรคทุกอย่างที่ขวางกั้น ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งรวมถึงทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการ และเวลา มีการประเมินติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะ และมีการปรับปรุงงานที่ทำและกระบวนการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในที่สุดสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่า ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของผู้ได้บังคับบัญชา

พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาว่าเป็นไปตามค่านิยมสร้างสรรค์เพียงใด ค่านิยมที่วัดมี 5 ด้าน คือ ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ ค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของผู้ได้บังคับบัญชา วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่า ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 45 ข้อ แต่ละข้อมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 45 ถึง 270 ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า ผู้บังคับบัญชารายงานว่า ผู้ได้บังคับบัญชามีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์มากกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง พลังความต้องการสัมฤทธิ์ผล เป็นลักษณะภายในจิตใจของบุคคลลักษณะหนึ่งที่ทำให้เกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้สำเร็จด้วย

ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน

การมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถที่จะคาดการณ์ไกล และเห็นความสำคัญของผลดี และผลเสียที่จะเกิดในอนาคต สามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ความสามารถควบคุมตน หมายถึง ความสามารถที่จะละเว้นการกระทำบางชนิดหรือความสามารถที่จะเริ่มกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความอดทนหรือเสียสละและทำพฤติกรรมนั้นได้อย่างมีปริมาณและคุณภาพเหมาะสมเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้ สรุปได้ว่าบุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน ดังนี้ (1) สามารถคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของอนาคตและสามารถตัดสินใจเลือกกระทำ (2) หาทางแก้ปัญหาและวางแผน ดำเนินการเพื่อผลในอนาคต (3) รู้จักการปฏิบัติให้เกิดการอดได้รอได้อย่างเหมาะสม (4) สามารถให้รางวัลตนเองเมื่อทำดีและลงโทษตนเองเมื่อทำไม่เหมาะสม ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน วัด โดยแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่า ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 27 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 27 ถึง 162 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ หมายถึง ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ โดยเป็นความรู้สึกที่เกิดจากความรู้สึกเชิงประเมินค่าของบุคคลว่า พฤติกรรมการทำงานราชการตามค่านิยมนั้นเป็นประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด ซึ่งทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจ และมีความพร้อมที่จะทำงานราชการที่มีความสอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตนเองต่องานราชการหรือไม่ สำหรับการวิจัยนี้ วัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน ใน 2 องค์ประกอบ คือ

ความรู้สึกเชิงประเมินค่า หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามค่านิยมสร้างสรรค์ ว่าดีมีประโยชน์และ/หรือเกิดโทษมากน้อยเพียงใด หากบุคคลมีความรู้เชิง

ความรู้สึกพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อการปฏิบัติราชการตามค่านิยมสร้างสรรค์ส่วนใหญ่แล้วความรู้สึกพอใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่ง จะเกิดโดยอัตโนมัติและสอดคล้องกับความรู้เชิงประเมินค่าต่อสิ่งนั้นด้วย

เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่า ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 51 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 51 ถึง 306 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

เหตุผลเชิงจริยธรรม

เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การใช้เหตุผลของบุคคลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลดังกล่าวนี้สะท้อนเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำของบุคคล นอกจากนั้นเหตุผลเชิงจริยธรรมยังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม พัฒนาการทางด้านสติปัญญาและอารมณ์ของบุคคล เหตุผลเชิงจริยธรรมวัดโดยแบบวัดของโกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) มาใช้ วัดโดยแบบวัดที่เป็นสถานการณ์ 12 เรื่อง แต่ละเรื่องมีประโยคบอกเล่า 2 ประโยค โดยเป็นการใช้เหตุผลขั้นที่ 5 และ 6 ในการวัดแบบมาตราประเมินค่ารวมคะแนนเต็มข้อละ 11 คะแนน โดยให้ผู้ตอบสมมติว่าตนเองอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าว และต้องตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ในแต่ละการตัดสินใจ ให้ผู้ตอบเลือกแสดงความเห็น 6 หน่วย จาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 132 ถึง 792 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับที่สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ปรีชาเชิงอารมณ์

ปรีชาอารมณ์ หมายถึง ความสามารถที่จะเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ ด้วยการจัดการกับอารมณ์ตนเองและผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย และการใช้ประโยชน์เชิงสร้างสรรค์จากการมีความรู้และความเข้าใจเรื่องอารมณ์ ปรีชาอารมณ์วัดโดย แบบวัดที่คณะผู้วิจัยปรับจากแบบวัดของชัทและคณะ (Schutte, et al., 1998) ซึ่งเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่าจำนวน 32 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 32 ถึง 192 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีปรีชาอารมณ์มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การคิดแบบโยนิโสมนสิการ

การคิดแบบโยนิโสมนสิการ หมายถึง การคิดอย่างแยกคาย คิดอย่างถูกวิธี มีระบบ มีระเบียบ รู้จักการวิเคราะห์ โดยไม่พิจารณาสิ่งใดแต่เพียงผิวเผิน แต่ได้ทำการพิจารณาอย่างลึกซึ้งในหลายมุมมอง โดยให้เห็นตามสภาวะและตามความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย การคิดแบบโยนิโสมนสิการวัดโดยแบบวัดที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นข้อคำถาม 8 ข้อ ที่ผู้ตอบต้องคิดว่าจะตัดสินใจทำอย่างไร ซึ่งสะท้อนถึงวิธีการคิด ถ้าคิดแบบโยนิโสมนสิการจะได้ 1 คะแนน ถ้าไม่คิดแบบโยนิโสมนสิการจะได้ 0 คะแนน พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 0 ถึง 8 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนมากกว่า แสดงว่า เป็นผู้ที่คิดแบบโยนิโสมนสิการมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

อิทธิบาท 4

อิทธิบาท 4 หมายถึง คุณธรรมหรือคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในชีวิตประจำวัน อันเป็นความรู้สึกที่มีต่องานต่าง ๆ จำแนกออกเป็นคุณธรรม 4 ด้าน ที่มีความเกี่ยวข้องกันคือ

ฉันทะ หมายถึง ความรู้สึกรักและพอใจในงาน ตลอดจนรวมถึงเป้าหมายของงานที่ทำด้วย โดยมีความปรารถนาที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จลงด้วยดี มีความพอใจในความสำเร็จของงานโดยไม่ได้คำนึงถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากงาน แต่มีความพอใจอย่างยิ่งที่จะเห็นงานนั้นสำเร็จลงด้วยดี และมุ่งที่เป้าหมายของงานอย่างแท้จริง

วิริยะ หมายถึง ความรู้สึกที่ต้องการทำงานให้สำเร็จลง โดยไม่ย่อท้อกับอุปสรรคใด ๆ ที่เกิดขึ้น โดยมองเห็นว่าอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ทำลายในการทำงานให้สำเร็จต่อไป

จิตตะ หมายถึง ความรู้สึกที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานด้วยความแน่วแน่ จดจ่อในสิ่งนั้น เมื่อมีสิ่งใดมารบกวนก็ไม่สามารถที่จะละทิ้งงานนั้นได้ ด้วยเห็นว่างานที่ทำนั้นมีสำคัญต่อตนเอง ผู้อื่น ตลอดจนรวมถึงสภาพแวดล้อมด้วย จึงได้อุทิศกายและจิตใจในการทำงานนั้น

วิมังสา หมายถึง ความรู้สึกที่ได้ใช้ปัญญาในการพิจารณาใคร่ครวญ และการค้นหาและแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน โดยได้มีการทดลองและหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน อันส่งเสริมให้งาน เสร็จสิ้น และบรรลุเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อย

อิทธิบาท 4 วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประมินรวมค่าที่คณะผู้วิจัยปรับจากจากรูพร แสงเป่าและคณะ (2539) แบบวัดมีข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ แต่ละข้อมาตราประมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 20 ถึง 120 ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

หิริ - โอตตปปะ

หิริ หมายถึง ความละอายต่อบาปทุจริต คือ ละอายต่อการทำชั่ว ความละอายเป็นเหตุให้สำรวมตนเหนียวรั้งจิตใจมิให้ทำชั่วต่าง ๆ แต่ถ้าการละอายไม่กล้าทำชั่วนั้น เกิดจากความกระดากต่อคนอื่น ๆ ที่พบเห็น ไม่ถือว่าเป็นหิริ การละอายไม่กล้าทำชั่วที่เกิดขึ้นจากใจตนเองแล้วจะไม่กล้าทำสิ่งไม่ดีทั้งในที่ลับและที่แจ้ง จึงเรียกว่าเป็นผู้มีหิริ

โอตตปปะ หมายถึง การความเกรงกลัวต่อการทำบาป ไม่กล้าทำผิด มีความเกรงกลัวต่อการรับผลร้ายต่อการทำชั่วอันเป็นปทัสถานของศีล แต่ถ้าความเกรงกลัวไม่กล้าทำบาปเกิดจากเกรงว่าจะถูกทำโทษจากบุคคลอื่น ๆ ไม่นับว่าเป็นโอตตปปะ ความเกรงกลัวที่เกิดจากใจตน เกรงว่าการกระทำนั้นจะผิดทำนองคลองธรรม ผิดศีล ผิดระเบียบแบบแผน จึงจะเรียกว่าเป็นผู้มีโอตตปปะ

หิริ - โอตตปปะ วัดโดยแบบวัดที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบมาตรฐานประเมินรวมค่าจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่ามีหิริ - โอตตปปะมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

วิถีชีวิตตามแนวศาสนา

วิถีชีวิตตามแนวศาสนา หมายถึง การประพฤติในการดำเนินชีวิตประจำวันที่สอดคล้องตามหลักความเชื่อและการปฏิบัติทางศาสนา เช่น นำหลักความเชื่อและการปฏิบัติทางศาสนามาประกอบการตัดสินใจในการเลือกอาชีพ วิธีการพักผ่อนหย่อนใจ นิสัยการให้ทาน การใช้เวลาว่าง เป็นต้น วิถีชีวิตตามแนวศาสนาวัดโดย แบบวัดที่คณะผู้วิจัยปรับจากแบบวัดความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2540) ซึ่งเป็นแบบมาตรฐานประเมินรวมค่าจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่ามีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ความเครียดในการทำงาน

ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกว่าการทำงานเป็นปัญหา เกิดความรู้สึกกังวลใจ หงุดหงิด เครียดและคิดว่าแก้ไขได้ยาก ความเครียดในการทำงานวัดโดยแบบวัดความเครียดในการทำงานแบบประเมินรวมค่าของบิงอร์ โสพิส และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) ที่เป็นข้อความให้ผู้ตอบประเมินว่า ตนมีความรู้สึกหนักใจ เพียงใดในเหตุการณ์นั้น ๆ คำตอบ

การสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ถึงการส่งเสริม ช่วยเหลือ เรื่องการทำงานจากผู้บังคับบัญชาในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านอารมณ์ ด้านสังคม ด้านวัตถุ และด้านข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น การสนับสนุนทางสังคมวัดโดย แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าของดุจเดือน พันธุมนาวิน (2547) ซึ่งเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่าจำนวน 18 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 18 ถึง 108 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การมีแบบอย่างในการทำงาน

การมีแบบอย่างในการทำงาน หมายถึง ปริมาณการสังเกตเห็นหรือรับรู้ของบุคคลว่ามีบุคคลอื่น ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อตนได้กระทำพฤติกรรมทั้งดีและไม่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การมีแบบอย่างในการทำงานวัดโดย แบบวัดที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่าจำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 15 ถึง 90 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง การปฏิบัติหรือการกระทำของบุคคลที่นอกเหนือจากงานที่หน่วยงานกำหนดให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่บุคคลเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อหน่วยงาน และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน จำแนกการวัดพฤติกรรมออกเป็น 4 ด้าน คือ

ด้านการช่วยเหลือ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง การเคารพสิทธิของผู้อื่น และพยายามไม่ให้มีปัญหาก่อกวนกระทบกระทั่งกับผู้อื่น

ด้านการอดทนอดกลั้น หมายถึง การต่อสู้ปัญหา อุปสรรค ความเครียด ความกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ

ด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์กร หมายถึง การมีความรับผิดชอบและสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วัดโดยแบบวัดที่คณะผู้วิจัยปรับจากแบบวัดของพอดซาคอฟและคณะ (Podsakoff, et al., 1997) ซึ่งเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่าจำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 20 ถึง 120 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การรับรู้การเมืองในองค์กร

การรับรู้การเมืองในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงาน ที่กระทำอย่างจงใจเพื่อให้เกิดเพื่อผลประโยชน์ของบุคคลเอง หรือของกลุ่มนั้น ๆ โดยขัดแย้งกับผลประโยชน์ของบุคคลอื่น ๆ หรือกลุ่มอื่น ๆ หรือเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพขององค์กร จำแนกการวัดการรับรู้การเมืองในองค์กรเป็น 3 ด้านดังนี้

ด้านพฤติกรรมการเมืองในองค์กรโดยทั่วไป หมายถึง พฤติกรรมที่สนองผลประโยชน์ของตนเอง พฤติกรรมเหล่านี้มักเกิดขึ้นเมื่อระเบียบ กฎเกณฑ์ของหน่วยงานไม่ชัดเจน

ด้านการคล้อยตามเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง หมายถึง การคล้อยตามผู้อื่นโดยไม่ต้องการเผชิญกับความขัดแย้ง แต่ก็เป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

ด้านนโยบายเรื่องการเลื่อนขั้นและเปลี่ยนตำแหน่ง หมายถึง ระบบการจ่ายค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งที่เอื้อต่อการมีการเมืองในหน่วยงาน

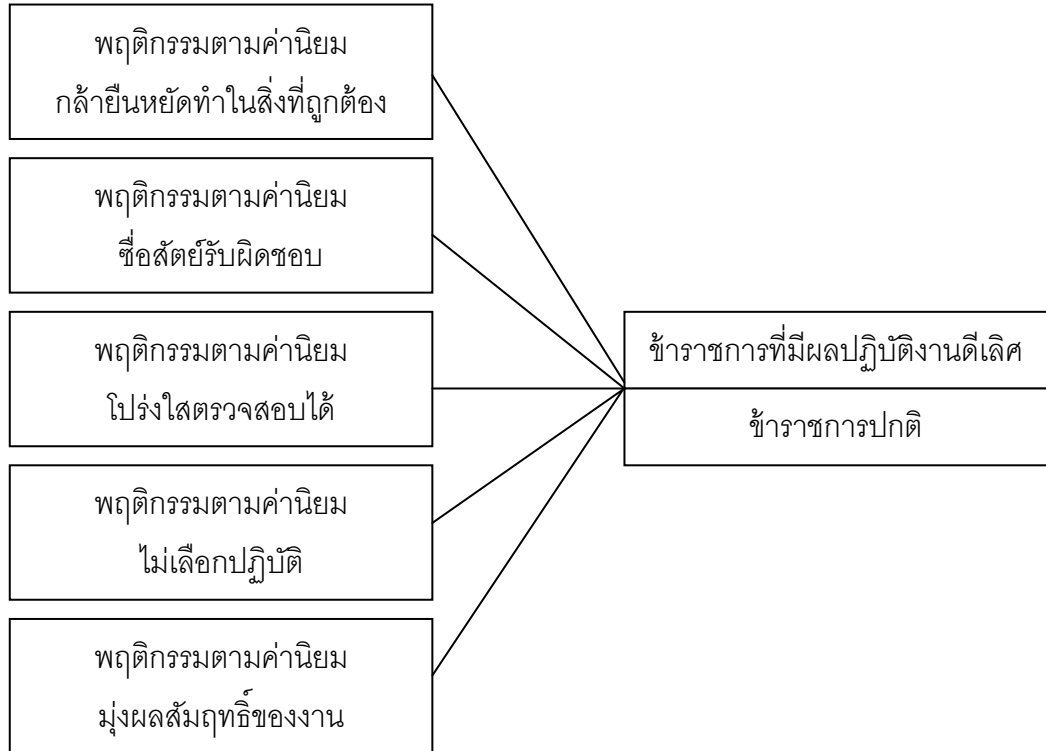
การรับรู้การเมืองในองค์กรวัดโดย แบบวัดที่คณะผู้วิจัยปรับจากแบบวัดของแคคมาร์และเฟร์ริส (Kacmar & Ferris, 1991) ซึ่งเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่าจำนวน 14 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 14 ถึง 84 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า รับรู้การเมืองในหน่วยงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

งานตรงกับอุปนิสัย

งานตรงกับอุปนิสัย หมายถึง งานที่ทำตรงกับสาขาวิชาที่ศึกษา ตรงกับความถนัดและตรงกับความสนใจ งานตรงอุปนิสัยวัดโดย แบบวัดที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่าจำนวน 3 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 3 หน่วย จาก “ตรง ใกล้เคียง ไม่ตรง” พิสัยของคะแนน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการพัฒนาเครื่องชั่งวัดของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ คณะผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้น เพื่อวัดพฤติกรรมตามค่านิยม 5 ประการ โดยกระบวนการสร้างเครื่องชั่งวัดนี้ คณะผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารของราชการ เอกสารเชิงวิชาการ การสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) กับ ผู้ทรงคุณวุฒิ ปรีชาทั้งข้าราชการกระทรวงต่าง ๆ และสอบถามนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ซึ่งปฏิบัติงานในหลายหน้าที่เพื่อให้ได้เครื่องชั่งวัดที่มีคุณภาพ และทำการตรวจสอบทางสถิติเพื่อพิสูจน์ว่า เครื่องชั่งวัดดังกล่าวสามารถแยกข้าราชการที่มีประสิทธิผลสูง (ได้รับเลือกเป็นข้าราชการ/ครูดีเด่น) และมีคุณธรรม (มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์อย่างน้อย 2 ด้านขึ้นไป) สูง (ซึ่งในที่นี้จะเรียกว่า กลุ่มที่มีผลปฏิบัติงานดีเลิศ) กับกลุ่มข้าราชการปกติ ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบ 1 เครื่องชั่งวัดแยกข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศกับข้าราชการปกติ

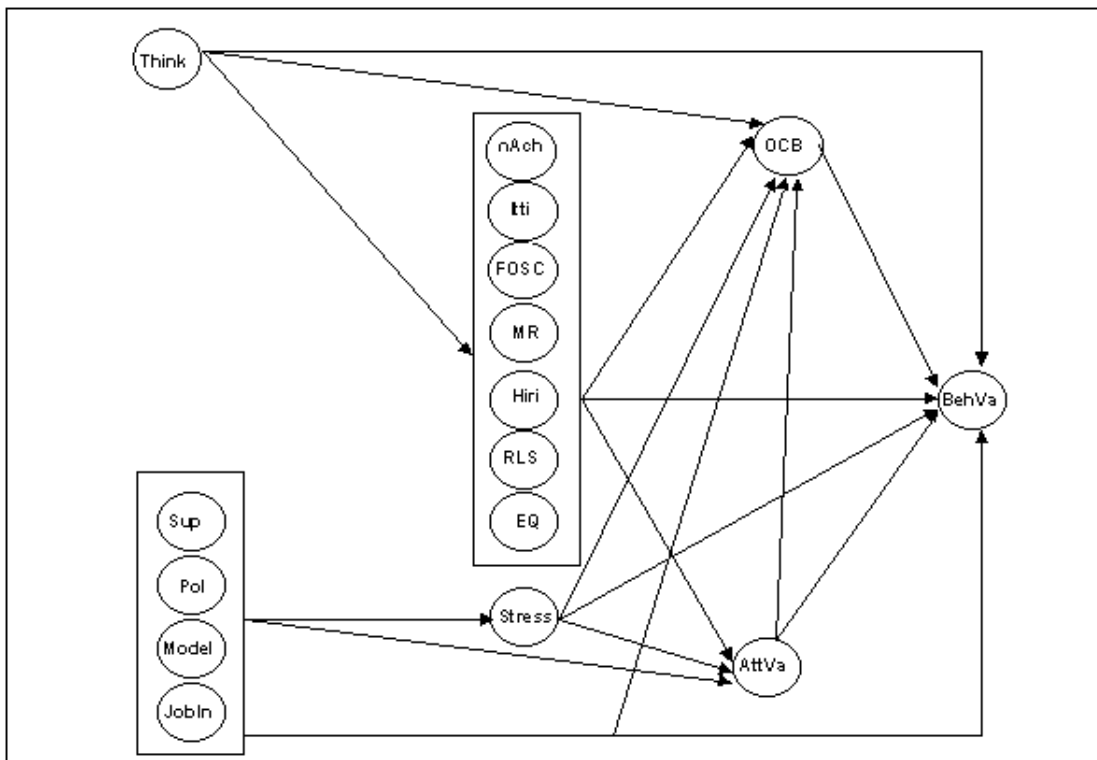
สำหรับในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ คณะผู้วิจัยได้อาศัยพื้นฐานทางทฤษฎีหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้องหลัก 4 แนวคิด คือ แนวคิด ปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานในองค์การ ทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมจริยธรรม (Psychological Theory of Moral and Work Behaviors) (หรือทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม) และแนวพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์

แนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยม (Magnusson&Endler, 1977) จะให้แนวคิดที่ว่า ในการพิจารณาสาเหตุหลักของพฤติกรรมบุคคลควรพิจารณาทั้งปัจจัยที่เป็นลักษณะจิตใจของบุคคลนั้น และปัจจัยที่เป็นสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อม โดยที่ปัจจัยที่เป็นลักษณะบุคคลมีทั้งลักษณะที่สะสมในตัวบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ที่ค่อนข้างคงที่ เช่น บุคลิกภาพ และลักษณะทางจิตใจที่เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันกับจิตลักษณะเดิมของบุคคล เช่น เจตคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในสถานการณ์นั้น และในการวิเคราะห์ให้คำนึงถึงปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างปัจจัยทางจิตใจ และปัจจัยทางสถานการณ์

แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การในส่วนที่กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งได้กล่าวถึงตัวแปรที่สำคัญทางจิตวิทยาหลายตัวที่จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคคลและประสิทธิผลขององค์การ และตัวแปรบางตัวมีความสอดคล้องกับตัวแปรในทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมจริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2538) ที่สร้างขึ้นจากผลการวิจัยในคนไทย และพบปัจจัยทางจิตใจที่เป็นพื้นฐานนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานเป็นคนดีและทำงานได้สำเร็จ เช่น การเป็นบุคคลที่ตั้งมาตรฐานการทำงานของตนเองไว้สูง และเพียรพยายามไปสู่เป้าหมาย (ซึ่งก็คือตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) การมีแผนในการทำงาน สามารถคาดการณ์ไกลและควบคุมตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมายในอนาคตได้ (ซึ่งก็คือลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน)

ในการทำงานและดำเนินชีวิตของคนไทยส่วนมากจะยึดหลักศาสนาที่ได้รับการอบรมสั่งสอนกันมานาน และแทรกซึมในวิถีชีวิตของคนไทย ดังนั้นจึงควรได้นำหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องมาศึกษาในฐานะเป็นตัวแปรในงานวิจัยด้วย เช่น การมีหิริ - โอตตปปะ ซึ่งเป็นความละอายและเกรงกลัวที่จะทำบาป ทำให้บุคคลมีการทำงานที่ซื่อสัตย์และโปร่งใส หรือการมีอิทธิบาท 4 ที่ทำให้บุคคลรักการทำงาน และสามารถทำงานให้สำเร็จได้ด้วยความระมัดระวังรอบคอบ

จากแนวคิด/ทฤษฎีที่กล่าวมาพร้อมกับการทบทวนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการมีพฤติกรรมจริยธรรม ตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งเป็นจิตลักษณะได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองเชิงสาเหตุจากกรอบแนวคิดการวิจัย

สัญลักษณ์ในแบบจำลอง BehVa = พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์,
 AttVa = เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์, nAch = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์,
 FOSC=ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน, MR= เหตุผลเชิงจริยธรรม, EQ = ปรีชาเชิงอารมณ์,
 Think = การคิดแบบโยนิโสมนสิการ, Itti = อิทธิบาท 4, Hiri = หิริ - โอตตปปะ , RLS = วิถีชีวิตตามแนวศาสนา,
 Stress = ความเครียดในการทำงาน, Sup = การสนับสนุนทางสังคม, Model = การมีแบบอย่างในการทำงาน,
 OCB=พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร, Pol=การรับรู้การเมืองในองค์กร, JobIn = งานตรงกับอุปนิสัย

จากภาพประกอบ 2 ซึ่งเป็นแบบจำลองที่ได้จากกรอบแนวคิดการวิจัย พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ (BehVa) จะได้รับอิทธิพลทางตรงจากทุกตัวแปรในงานวิจัยนี้ แต่ตัวแปรที่มี

ตัวแปรลักษณะทางจิตวิทยาและตัวพุทธศาสนาที่กล่าวมา น่าที่จะได้รับอิทธิพลจากวิธีคิดหรือปัญญาของบุคคล ในทางพุทธศาสนา ปัญญาเป็นตัวนำการรู้แจ้งทั้งปวง การกระทำทุกอย่างของข้าราชการที่เกิดจากการใช้ปัญญาย่อมส่งผลให้เป็นคนดี ทำให้มีพฤติกรรมดีตามไปด้วย และปัญญาในการวิจัยนี้มุ่งเน้นที่การคิดถูกวิธี ในทางพุทธศาสนาเรียกว่า “โยนิโสมนสิการ” การคิด

นอกจากลักษณะทางจิตและคุณธรรมของข้าราชการผู้นั้นแล้ว สิ่งแวดล้อมที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ก็ย่อมส่งผลต่อการทำงานด้วย ตัวแปรสิ่งแวดล้อมตามการรับรู้ของข้าราชการที่สำคัญ ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน หัวหน้างานที่สนับสนุนส่งเสริมช่วยเหลือในการทำงาน ย่อมเป็นขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการได้ การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานก็เป็นเรื่องสำคัญ การเรียนรู้หลายอย่างเกิดขึ้นจากการทำตามแบบอย่าง ส่วนสิ่งแวดล้อมทางลบของการทำงานก็คือ การรับรู้ว่าการเมืองในการทำงานสูง การที่ในหน่วยงานมีการดำเนินการทางการเมืองเพื่อประโยชน์ตนหรือพรรคพวก โดยไม่ส่งเสริมประสิทธิภาพของหน่วยงาน ก็อาจทำให้บุคคลในหน่วยงาน ไม่มีกำลังใจในการทำงาน หรือทำงานโดยหลีกเลี่ยงการขัดแย้งกับผู้มีอิทธิพลเพื่อเอาตัวรอดก็จะทำให้หน่วยงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสูงตามที่ควรจะเป็นได้ นอกจากนี้ก็มีตัวแปรที่ผลวิจัยเคยพบว่ามีเกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การทำงานตรงกับอุปนิสัย ในที่นี้คือตรงกับความสนใจและความถนัด ตัวแปรสถานการณ์เหล่านี้คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อความเครียดจากสภาพการทำงาน และความเครียดก็ส่งผลต่อการมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ได้ สำหรับเส้นอิทธิพลที่แต่ละตัวแปรส่งผล หรือได้รับอิทธิพลจาก ตัวแปรอื่นโดยละเอียดนั้นดูได้จากภาพประกอบผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม ในหน้า 170

สมมติฐานการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คณะผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. เครื่องชี้วัดที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น สามารถจำแนกข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศกับข้าราชการทั่วไปได้

2. ปัจจัยที่เป็นจิตลักษณะของบุคคล 10 ปัจจัย และสถานการณ์ในการทำงาน 5 ปัจจัยเป็นปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ด้าน ซึ่งความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ปรากฏตามกรอบแนวคิดข้างต้น กล่าวคือ

2.1 ตัวแปรลักษณะทางจิตทุกตัว นอกจากส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์แล้ว ยังส่งอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

2.2 การคิดแบบโยนิโสมนสิการยังส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ โดยผ่านตัวแปรลักษณะทางจิตทุกตัว และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2.3 ตัวแปรสถานการณ์ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การมีแบบอย่างในการทำงานตรงอุปนิสัย และการรับรู้การเมืองในองค์การ นอกจากส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์แล้วยังส่งอิทธิพลทางอ้อม โดยผ่านความเครียดในการทำงาน เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2.4 ตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์นอกจากส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์แล้วยังส่งอิทธิพลทางอ้อม โดยผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วยเช่นกัน

บทที่ 2

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องชี้วัด (Indicators) ของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ และศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ดังกล่าว ลำดับต่อมาจะได้ค้นหาบุคคลดีเด่นที่แสดงถึงการมีค่านิยมสร้างสรรค์ และศึกษาบุคคลนั้นโดยละเอียด งานวิจัยนี้จึงมีส่วนที่เป็นการวิจัยในเชิงปริมาณและการศึกษารายกรณี ในการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจะทบทวนในลักษณะของการวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยที่ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ ซึ่งในที่นี้เรียกรวมกันว่า พฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม การทบทวนเอกสารจะเริ่มอธิบายตัวแปรตามก่อน แล้วจึงทบทวนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ค่านิยม

ความหมายของค่านิยม

ความหมายของค่านิยมจากการทบทวนเอกสาร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของค่านิยมไว้ดังนี้

ค่านิยม (Value) คือ สิ่งที่มีคุณค่าถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเอง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 242)

ค่านิยม คือ สิ่งที่มีคุณค่าพอใจ หรือเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าแล้วยอมรับไว้เป็นความเชื่อหรืออยู่ในความสำนึก ค่านิยมจะฝังอยู่ในตัวบุคคลในรูปแบบความเชื่อหรือรู้สึกนึกคิดจนกว่าเจ้าตัวจะพบกับค่านิยมใหม่ ซึ่งตนพอใจและยอมรับไว้ ค่านิยมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล จะติดตัวไปทุกหนแห่ง จะเป็นเครื่องมือประเมินเหตุการณ์ จะช่วยในการตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง (อุทัย หิรัญโต, 2526, หน้า 270)

ค่านิยม คือ สิ่งในกลุ่มสังคมหนึ่ง ๆ เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีค่าควรแก่การกระทำ นายกย่อง หรือเห็นว่าถูกต้อง ค่านิยมเปรียบเสมือนหางเสือที่นำเรือไปในทิศทางที่สังคมต้องการ (สุพัตรา สุภาพ, 2536, หน้า 22)

นักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายของค่านิยมไว้ดังนี้

โรคีส (Rokeach, 1968) ได้ให้ความหมายของค่านิยมและระบบค่านิยมไว้ดังนี้ ค่านิยมคือ ความเชื่อที่คงทนเกี่ยวกับการกระทำหรือเป้าหมายปลายทาง ที่บุคคลหรือสังคมพึงพอใจมากกว่าการกระทำหรือเป้าหมายที่ตรงกันข้าม ส่วนระบบค่านิยม (Value system) คือ การจัดกลุ่มความเชื่อที่เกี่ยวกับการกระทำหรือเป้าหมายที่พึงพอใจ ซึ่งมีเป็นลำดับเรียงกันไปตามความสำคัญ

สุนทรี โคมิน (Komin, 1990, p.19 - 22) ได้ศึกษาความหมายของค่านิยมที่โรคีสเสนอไว้ และได้สรุปประเด็นสำคัญไว้ดังนี้

1. ค่านิยมเป็นความเชื่อ (Belief) และเป็นความเชื่อประเภทที่เกี่ยวกับวิถีแห่งการกระทำ (Means) หรือเป้าหมายปลายทางของการกระทำ (Ends of action) ที่ถูกตัดสินว่าน่าพึงพอใจหรือไม่น่าพึงพอใจ

2. ค่านิยมเป็นสิ่งที่คงทน (Enduring) ค่านิยมเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดชีวิตของบุคคล ค่านิยมไม่ใช่สิ่งที่คงที่ (Stable) อย่างที่จะเปลี่ยนแปลงไม่ได้ แต่อย่างไรก็ตาม ค่านิยมไม่ใช่สิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงชั่วข้ามคืน ค่านิยมมีความคงที่ในระดับที่ทำให้บุคลิกภาพของบุคคลและลักษณะทางสังคมแสดงลักษณะที่ต่อเนื่องไปได้ ค่านิยมเปลี่ยนแปลงในเชิงความสำคัญที่เมื่อเทียบกับค่านิยมตัวอื่น แต่ไม่ใช่ว่าระดับความสำคัญจะสูง ๆ ต่ำอย่างไม่มีจุดหมาย

3. ค่านิยมมีสองประเภท ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับวิถีแห่งการกระทำ (Instrumental values) กับค่านิยมที่เป็นเป้าหมายสุดท้าย (Terminal values) ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับวิถีแห่งการกระทำจะรวมพวกมโนทัศน์ เช่น ความซื่อสัตย์ ความกตัญญู ความกล้าหาญ ส่วนค่านิยมเป็นเป้าหมาย เช่น ความอิสระ ความเสมอภาค ค่านิยมเป้าหมายยังแบ่งเป็น เป้าหมายที่เน้นที่ตัวบุคคล (Personal focus) เช่น ค่านิยมที่ช่วยให้รอดพ้นจากสิ่งเลวร้าย และการอยู่อย่างกลมกลืนกับตัวเอง หรือค่านิยมที่เน้นสังคม (Social focus) เช่น ค่านิยมเพื่อความสงบสุขของประชาคมโลก และค่านิยมที่เป็นวิถี ก็ยังแบ่งออกเป็นสองประเภทคือ ค่านิยมที่เน้นจริยธรรม (Moral focus) และค่านิยมที่เน้นเรื่องความสามารถหรือการบรรลุศักยภาพแห่งตน (Competence or self actualization)

4. ค่านิยมมีลักษณะที่ “ควรจะเป็น” ลักษณะที่เป็น “ควรจะเป็น” (Ought) ของค่านิยมนี้จะไม่เป็นเฉพาะบุคคล ไม่ผันแปร และสมเหตุสมผลในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลักษณะ “ควรจะเป็น” ของค่านิยมนี้มักจะเป็นของค่านิยมที่เป็นวิถีมากกว่าค่านิยมที่เป็นเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่านิยมเชิงวิถีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมและข้อตกลงที่บุคคลปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ดังนั้น ลักษณะ “ควรจะเป็น” ของค่านิยมไม่ใช่เป็นลักษณะที่จำเป็นของทุกค่านิยม ยิ่งค่านิยมใดบุคคลในสังคมยึดถือ

5. ค่านิยมเป็นความชอบ “Preference” และเป็นสิ่งที่น่าพึงปรารถนา ค่านิยมสามารถให้ความหมายในเชิงของการเป็นความชอบ หรือเป็นสิ่งที่บุคคลเลือกเมื่อต้องเผชิญกับค่านิยมอื่น ๆ หรือค่านิยมที่ตรงกันข้ามกัน ค่านิยมเป็นสิ่งที่บุคคลคิดว่าเป็นสิ่งที่น่าปรารถนาที่ตัวเขาเองหรือบุคคลอื่น หรือทั้งสองควรยึดถือ

6. จำนวนของค่านิยม โรคิชเสนอว่าโดยพื้นฐานทางทฤษฎีแล้ว จำนวนค่านิยมทั้งหมดจะจำกัดโดยลักษณะทางสังคมและชีววิทยาของบุคคลนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งโดยความต้องการพื้นฐานของเขา และจากวิธีการเชิงประจักษ์ในการวัดค่านิยมชี้ให้เห็นว่า บุคคลสามารถยึดถือค่านิยมได้จำนวนหนึ่งที่ค่อนข้างจะจำกัด

7. ความเป็นศูนย์กลางของค่านิยม ค่านิยมทั้งสองประเภทเป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบเจตคติ (Attitudes) และความเชื่อทั้งหมดของบุคคล แต่ค่านิยมเป้าหมายจะได้รับการพิจารณาว่าอยู่ที่ศูนย์กลางระบบทั้งหมดที่ว่านี้ มากกว่าค่านิยมวิถีการกระทำและค่านิยมทั้งสองเป็นรากเหง้าของสิ่งต่าง ๆ มากกว่าความเชื่อและเจตคติ ถ้าค่านิยมตัวใดกลายเป็นความสำคัญของบุคคลคนนั้น เราก็คาดได้ว่าบุคคลจะมีการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ เจตคติ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องไปด้วย ในทางตรงกันข้าม ถ้าเจตคติหรือความเชื่อของบุคคลในเรื่องใดเกิดเปลี่ยนแปลงหรือถูกปรับไป ผลของความเปลี่ยนแปลงนี้จะจำกัดมากกว่าการเปลี่ยนแปลงที่ค่านิยม ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงค่านิยมของบุคคลจึงเหมือนกับการไปรบกวนพื้นฐานของระบบ

8. ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมวิถีการกระทำและค่านิยมเป้าหมาย โรคิชเห็นว่าค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับวิถีการกระทำจะเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย ความแตกต่างระหว่างวิถีและเป้าหมายได้เป็นเรื่องที่มีความสำคัญในทางจิตวิทยาและสังคมวิทยา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อนักวิชาการที่สนใจในทัศน (Concepts) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการรู้คิดและเป้าหมายในการกระทำ

ความหมายของค่านิยมจากการประชุมกลุ่มย่อยผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการที่คณะผู้วิจัยได้จัดประชุมสัมมนากลุ่มย่อย (Focus group) กับผู้ทรงคุณวุฒิ 6 ท่าน ในเรื่องความหมายของค่านิยมและค่านิยมสร้างสรรค์ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความหมายของค่านิยมดังนี้

ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่าให้ความสำคัญทั้งทางบวกและทางลบ ค่านิยมทางบวกเป็นค่านิยมที่ควรส่งเสริม ส่วนค่านิยมทางลบเป็นค่านิยมที่ต้องมีการปรับปรุง แต่ถ้าเป็นค่านิยมในทางลบมากหรือไม่ดีมาก ก็ควรตัดทิ้ง ค่านิยมของสังคม (Social value) ประกอบกับการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization) และปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง เช่น บุคลิกภาพของบุคคลผู้นั้น จะส่งผลให้เกิดเป็นค่านิยมส่วนบุคคล (Personal value) และค่านิยมที่บุคคลยึดถือนี้ จะส่งผลต่อความคิด จิตใจ และพฤติกรรมของผู้นั้น แต่ค่านิยมไม่ใช่เรื่องของอิทธิพลทางเดียว แต่เป็นอิทธิพลสองทาง กล่าวคือ ความคิด จิตใจ และพฤติกรรมของบุคคลก็จะสามารถทำให้ค่านิยมส่วนบุคคลเปลี่ยนแปลงไปได้ และค่านิยมส่วนบุคคลก็สามารถส่งผลกระทบต่อค่านิยมของสังคมได้เช่นกัน

ประเทศไทยในปัจจุบันตกอยู่ในสภาวะวิกฤติทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากค่านิยมมีการเปลี่ยนแปลงไป เช่น จากเดิมการทำความดีทำให้เกิดความสุข แต่ในปัจจุบันมีค่านิยมที่ว่าเงินนำมาซึ่งความสุข ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้จำนวนมาก โดยไม่คำนึงถึงวิธีการได้มาซึ่งรายได้เหล่านั้น หรือค่านิยมบางประการก็ไม่เหมาะสมกับเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย เช่น ค่านิยมเรื่องการเมืองอำนาจ เป็นต้น สังคมไทยจึงจำเป็นต้องเร่งส่งเสริมค่านิยมที่ดีงามให้เกิดขึ้น และค่านิยมดังกล่าวควรมีความเหมาะสมกับสภาวะการณ์ของสังคมและของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน

ค่านิยมสร้างสรรค์

ความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์

การทำงานในระบบราชการใหม่ตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ เน้นการเป็นระบบราชการที่มีสมรรถนะสูง มีคุณภาพ คุณธรรม และมีประสิทธิผลสูง มาตรการสำคัญประการหนึ่งของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการบริหารภาครัฐ คือ การสร้างค่านิยมสร้างสรรค์ขึ้นในเจ้าหน้าที่ของรัฐ คณะอนุกรรมการปรับปรุงวัฒนธรรมและค่านิยมของเจ้าหน้าที่รัฐ โดยการแต่งตั้งของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ จึงจัดให้มีการศึกษาและกำหนดเป็นค่านิยมสร้างสรรค์ไว้ 5 ประการ (ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม, 2544) โดยที่ให้ความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์ไว้ว่า คือค่านิยมที่ดี มีประโยชน์ต่อสังคม ที่ได้รับการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่ง นอกจากนั้นยังหมายถึงค่านิยมใหม่ที่ยังไม่เคยมีมาก่อน และเข้ามาแทนที่ค่านิยมเก่าที่ไม่สามารถแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น และที่ไม่สามารถแก้ปัญหาสังคมโลกาภิวัตน์ได้ คำว่า ค่านิยมสร้างสรรค์ จึงมีความหมายเป็นสองนัย คือ ค่านิยมที่เป็นคุณประโยชน์ และเป็นค่านิยมที่ปรับปรุงพัฒนาขึ้นมาใหม่ (ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม, 2545 หน้า 3) โดยสำนักงานข้าราชการพลเรือนมุ่งหวัง

คณะผู้วิจัยได้จัดการประชุมสัมมนาในกลุ่มย่อย (Focus group) กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 ท่าน เพื่อการปรับชื่อและความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ที่ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมสำนักงานข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้เดิม นอกจากนี้ คณะผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความหมายในเอกสารของสำนักงานข้าราชการพลเรือน เรื่องค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม, 2544) เพื่อให้แต่ละค่านิยมมีความชัดเจนและมีความแตกต่างกัน เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนและเป็นปัญหาในการวัดตัวแปร ชื่อและความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์ทั้ง 5 ประการที่ได้จากผลการประชุมสัมมนาและการวิเคราะห์ของคณะผู้วิจัย มีดังนี้

ค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ

1. ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Moral courage)
2. ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ (Integrity)
3. ค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ (Transparency)
4. ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ (Nondiscrimination)
5. ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result Orientation)

ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง การที่ข้าราชการเห็นว่า เรื่องต่อไปนี้เป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรปฏิบัติ

1. ยืนหยัดที่จะปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ของราชการ
2. ยืนหยัดที่จะปฏิบัติถูกต้องตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. การไม่โอนอ่อนต่ออิทธิพลและผลประโยชน์ใดๆ ทั้งจากภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน

4. การกล้าพูด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง
5. การหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการทำผิด

(หมายเหตุ: ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ตามเอกสารของศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมสำนักงาน ก.พ. หมายถึงรวมความเสียสละด้วย แต่ที่ประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ตัดความเสียสละออก ด้วยเห็นว่าความหมายของความเสียสละไม่ควรรวมอยู่ในค่านิยมนี้)

ค่านิยมข้อดีที่รับผิดชอบ หมายถึง การที่ข้าราชการเห็นว่า เรื่องต่อไปนี้เป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรปฏิบัติ

1. การปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถด้วยความเสียสละ
2. การรักษาเกียรติของข้าราชการ
3. การตรงต่อกำหนดการนัดหมายต่างๆ
4. การไม่นำทรัพย์สินของทางราชการมาเป็นของตน
5. การปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องด้วยจิตใจที่มั่นคงและภาคภูมิใจ

ค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ หมายถึง การที่ข้าราชการเห็นว่า เรื่องต่อไปนี้เป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรปฏิบัติ

1. มีการทำงานในรูปของคณะกรรมการ
2. มีขั้นตอนในการทำงานชัดเจน
3. การกำหนดหลักการในการทำงานและการตัดสินใจอย่างชัดเจนและเหมาะสม
4. สามารถอธิบายได้อย่างชอบธรรมในสิ่งที่ตนปฏิบัติ
5. การเก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานเพื่อรับการตรวจสอบ
6. การจัดหาข้อมูลให้ครบถ้วน จากหลายแหล่งเพื่อประกอบการตัดสินใจ
7. การเก็บข้อมูลอย่างเป็นระเบียบ เพื่อสะดวกต่อการใช้และการตรวจสอบ
8. การอำนวยความสะดวกในการตรวจสอบ
9. การเปิดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้

ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง การที่ข้าราชการเห็นว่า เรื่องต่อไปนี้เป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรปฏิบัติ

1. การปฏิบัติหน้าที่หรือให้บริการด้วยความเสมอภาคอย่างยุติธรรม
2. การปฏิบัติหน้าที่หรือให้บริการอย่างมีคุณภาพ
3. การปฏิบัติหน้าที่หรือให้บริการอย่างมีน้ำใจ เมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อ

ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง การที่ข้าราชการเห็นว่า เรื่องต่อไปนี้เป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรปฏิบัติ

1. การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน
2. การสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย
3. การจัดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จ
4. การบริหารจัดการที่ชัดเจน

5. การทำงานให้สำเร็จโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด
6. การพัฒนาอุปสรรคทุกด้าน เพื่อความสำเร็จในการทำงาน
7. การประเมินและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

ความหมายของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

ความหมายของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ จะสอดคล้องกับความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์ มีดังนี้

พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่กล้าต้านทานกับอิทธิพลหรือผลประโยชน์ทั้งที่มาจากภายในหน่วยงานเอง หรือจากภายนอกที่จะทำให้ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ หรือหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของตน ทั้งกล้าที่จะพูดและกระทำเพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ เมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง และพยายามหลีกเลี่ยงไปจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด ซึ่งรวมถึงการหาความช่วยเหลือจากผู้มีอำนาจกว่าเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสถานการณ์ที่ไม่ถูกต้องขึ้น

พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยการทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญา และเวลาให้แก่ทางราชการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา และตรงตามการนัดหมาย มีความเสียสละในการปฏิบัติงานที่บางครั้งอาจต้องปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่หรือเวลาราชการ ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ของทางราชการหรือประชาชน ไม่นำทรัพยากรของทางราชการมาใช้เป็นของส่วนตัว และแสดงพฤติกรรมที่คงไว้ซึ่งเกียรติของข้าราชการ โดยไม่โอนอ่อนต่อความทุจริต หรือผู้มีอิทธิพล

พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีแผนการดำเนินงาน ระบุขั้นตอนในการปฏิบัติงานชัดเจน มีการตั้งคณะกรรมการดำเนินงานสามารถอธิบายได้ในสิ่งที่ตนปฏิบัติโดยตรงไปตรงมา ในการทำงานเก็บหลักฐานไว้พร้อมเพื่อรับการตรวจสอบ ผู้ที่มีหน้าที่จัดหาข้อมูล มีการจัดหาข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อประโยชน์ต่อการทำงาน และประกอบการตัดสินใจอย่างยุติธรรม และมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ง่ายต่อการตรวจสอบ อำนวยความสะดวกต่อผู้มาตรวจสอบ ทั้งจากหน่วยงานภายใน หน่วยงานภายนอก และจากประชาชน มีการดำเนินการเพื่อให้ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลของหน่วยงาน ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นและร้องเรียนได้

พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่หรือให้บริการแก่ผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นข้าราชการหรือคนทั่วไป ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ ระดับความรู้ และความใกล้ชิด ให้บริการด้วยความสะดวก ถูกต้อง รวดเร็ว ทันกับสถานการณ์ อย่างมีน้ำใจ เมตตากรุณา และเอื้อเฟื้อ กรณีมีเหตุจำเป็นหรือเหตุฉุกเฉินที่ต้องบริการให้ผู้ใดก่อน ก็สามารถอธิบายเหตุผลให้ผู้รับบริการคนอื่นทราบทั่วกัน

พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จในงาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งแสดงออกโดยการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ทั้งเป้าหมายใหญ่และแยกออกเป็นเป้าหมายย่อย มีการจัดสภาพที่จะเอื้อต่อความสำเร็จในงาน และจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงานให้สำเร็จ รวมถึงการฟันฝ่าอุปสรรคทุกอย่างที่ขวางกั้น ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งรวมถึงทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการ และเวลา มีการประเมินติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะ และมีการปรับปรุงงานที่ทำและกระบวนการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในที่สุดสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย

การวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์วัดโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบมาตราประเมินค่ารวม (Summated rating scales) ข้อความบางข้อจะถามเฉพาะระดับผู้บังคับบัญชา เพราะมีบทบาทหน้าที่ในการทำเช่นนั้นได้ เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงาน ข้อความที่ถามมีลักษณะเป็นสถานการณ์ที่ให้ข้าราชการตอบว่าเหตุการณ์ดังกล่าวเป็นจริงสำหรับตัวเขาเพียงใด โดยจะมีคำตอบให้เลือกตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงที่สุด” ข้อความทางบวกที่ตอบว่าจริงที่สุด จะได้คะแนน 5 คะแนน ไปจนถึง 1 คะแนน สำหรับคำตอบว่าไม่จริงที่สุด ข้อความทางลบจะได้คะแนนกลับกัน

พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม

เนื่องจากค่านิยมสร้างสรรค์เป็นค่านิยมที่สร้าง และปรับปรุงขึ้นมาใหม่เพื่อการส่งเสริมข้าราชการยุคใหม่ จึงมีลักษณะเฉพาะของตน และแตกต่างจากค่านิยมเดิมที่เคยมีมา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ใหม่นี้จึงยังไม่ปรากฏ คณะผู้วิจัยจึงได้ทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่บรรลุผลตามเป้าหมาย หรือที่มีประสิทธิผล และพฤติกรรมการทำงานที่เป็นไปอย่างถูกต้องดีงาม หรือที่มีจริยธรรมและเป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพ นอกจากนี้ค่านิยมสร้างสรรค์ทั้ง 5 ประการเองก็จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมการทำงานที่มีสัมฤทธิ์ผลและที่แสดงออกถึงการมีจริยธรรมอยู่แล้วด้วย ดังนั้นในการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงใช้คำว่า พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลและมีจริยธรรม แทนคำว่า พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลและมีจริยธรรม

ความหมายของพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลและมีจริยธรรม

คำว่าประสิทธิผลในสาขาจิตวิทยาองค์กร มักเป็นเรื่องของประสิทธิผลขององค์กร (Organizational effectiveness) ซึ่งมีการกำหนดความหมายไว้หลายแนวทาง แซมมัตโต (Zammuto, 1982, p. 22) สรุปความหมายของประสิทธิผลขององค์กรตามแนวทางต่าง ๆ ดังนี้ แนวทางที่เน้นเป้าหมาย (Goal-based approach) ประสิทธิภาพขององค์กรจะหมายถึง การบรรลุเป้าหมายเฉพาะ ซึ่งแนวทางนี้ยังคงมีผู้ใช้อยู่ แต่มีรายละเอียดมากขึ้น เช่น หมายถึงระดับของการบรรลุเป้าหมายหลายประการ (Multiple goals) หรือระดับของความสอดคล้องระหว่างการบรรลุเป้าหมายขององค์กรกับผลลัพธ์ที่สังเกตได้ ส่วนแนวทางระบบ (Systems approach) ได้กำหนดประสิทธิผลขององค์กรว่า องค์กรในลักษณะที่เป็นระบบสังคม ที่ได้บรรลุวัตถุประสงค์ของตน โดยไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่วิธีการดำเนินงานและทรัพยากรขององค์กร และไม่ทำให้เกิดความตึงเครียดแก่สมาชิกในองค์กร และต่อมามีการปรับความหมายของประสิทธิผลในเชิงของสถานะที่ได้เปรียบขององค์กร ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความสามารถขององค์กร (จะในลักษณะที่สัมบูรณ์หรือในลักษณะที่เปรียบเทียบก็ได้) ในเรื่องการใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่หายากและมีคุณค่า ส่วนอีกแนวทางหนึ่งเป็นการให้ความหมายของประสิทธิผลในเชิงของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Constituent) กับองค์กร กล่าวคือถ้าข้อกำหนดหรือความต้องการของ

อาจสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การนั้นอาจพิจารณาได้จากการบรรลุเป้าหมายการบรรลุเป้าหมายที่ไม่สร้างความเครียดให้แก่ให้ระบบขององค์การ การใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม เพื่อได้มาซึ่งทรัพยากรมีค่า และการบรรลุเกณฑ์ที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การกำหนด จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ เป็นแนวทางหลัก ๆ ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ในงานวิจัยนี้ประสิทธิผลที่วัดจะเป็นระดับบุคคล ไม่ได้วัดที่ระดับหน่วยงาน และประสิทธิผลจะใช้แนวทางการบรรลุเป้าหมายของการทำงานเป็นหลัก

ในการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่ใช้ชื่อตัวแปรว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการทำงานเข้าไว้ด้วย ต่อไปจะได้ยกตัวอย่างความหมายของตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลและจริยธรรมในการทำงานของงานวิจัยบางเรื่องที่ได้มีการทบทวนไว้ในรายงานฉบับนี้

ตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้ที่ศึกษาในเรื่องนี้ให้ความหมายไว้ว่า คือความสามารถในการทำงานอย่างมีคุณภาพและประสบความสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ พนักงานมีความรับผิดชอบต่องาน พร้อมทั้งจะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กร (ปราการ กุฎีคง, 2544) จะเห็นได้ว่าความหมายประสิทธิภาพนี้มีความหมายคล้ายกับพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานวิจัยนี้

นอกจากนี้ก็มีการประเมินประสิทธิภาพการทำงานจากผลการปฏิบัติงาน เช่น งานวิจัยของวงเดือน จงไพบูรณ์ (2543) ที่ประเมินผลการทำงานโดยการรายงานของผู้ทำงานเองและการประเมินของผู้บังคับบัญชา การประเมินประสิทธิภาพการทำงานจากการประเมินผลการทำงานโดยตนเอง หมายถึง การรายงานตนเองเกี่ยวกับการทำงานในหน้าที่ด้านความรู้และความเข้าใจในงาน ความรู้สึกมีความสุขและความพอใจขณะทำงาน การประสบความสำเร็จในการทำงาน และทำให้หน่วยงานเจริญมากขึ้น ไม่ย่อท้อต่องานยาก ช่วยเหลือและแนะนำการทำงานแก่ผู้อื่น แก้ปัญหาที่เกิดจากงาน และผลงานเป็นที่ยอมรับ

ส่วนประสิทธิภาพการทำงานจากการประเมินผลการทำงานโดยผู้บังคับบัญชา หมายถึงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา ในด้านความรู้ความเข้าใจในงาน การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ความกระตือรือร้นและความพยายามในการทำงาน การตัดสินใจและความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ความกล้าแสดงออก

ความหมายที่ให้นี้ เป็นการประเมินพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ความรู้ความเข้าใจในงานและด้านความรู้สึกในการทำงานด้วย ตรงกับพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรคิในส่วนพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ และพฤติกรรมไม่เลือกปฏิบัติบางส่วน

สำหรับตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน มีผู้ให้นิยามไว้ตามลักษณะงานที่ทำดังเช่นงานวิจัยของณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ที่ศึกษาพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยด้านอายุรกรรมและศัลยกรรม ให้ความหมายของพฤติกรรมพยาบาลว่า หมายถึง พฤติกรรมการทำงานด้านพยาบาลโดยทั่วไป และการพยาบาลผู้ป่วยโรคทางด้านอายุรกรรมหรือด้านศัลยกรรมที่สำคัญ ๆ ซึ่งแสดงถึงการเอาใจใส่ดูแลป้องกันโรคแทรกซ้อน พ้นฟูและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ป่วยอย่างเหมาะสมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคม โดยพยาบาลวิชาชีพประเมินการทำงานของตนเองจาก แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบบมาตรประเมินค่ารวม ที่ถามว่าพยาบาลได้ปฏิบัติงานพยาบาลตาม ข้อคำถามจริงหรือไม่

ส่วนอุบล ภัศระ (2534) ที่ศึกษาการทำงานของครูมัธยมศึกษา ได้ให้ความหมายพฤติกรรมการทำงานของครูว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ครูต้องปฏิบัติตามบทบาทและภาระหน้าที่ของความเป็นครูอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะพิจารณาเฉพาะพฤติกรรมการสอนอันเป็นการกระทำหรือการปฏิบัติงานของครูที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเนื้อหาวิชาทั้งนอกห้องเรียนและในห้องเรียน รวมไปถึงการอบรมตักเตือนปกครองนักเรียนโดยใช้ระเบียบวินัยด้วย โดยแบ่งเป็น 2 ช่วงคือ การเตรียมสอน และการปฏิบัติการสอนในห้องเรียน ซึ่งพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมสอน ได้แก่ การค้นคว้าหาความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ทำบันทึกการสอน เตรียมสื่อการสอนและเอกสารประกอบการสอน เตรียมการเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามนโยบายของโรงเรียน ส่วนพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในห้องเรียน ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ถ่ายทอดวิชาความรู้ในเนื้อหาวิชาให้นักเรียนอย่างถูกต้องแม่นยำ บริหารเวลาในห้องเรียนอย่างเหมาะสม ควบคุมชั้นเรียน รวมถึงดูแลความประพฤติของนักเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัย ก่อนจะสิ้นสุดกิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละครั้ง ได้ทำการประเมินผลนักเรียน เพื่อจะนำไปปรับปรุงการเรียนการสอนครั้งต่อไป ในการศึกษาผู้วิจัยใช้แบบวัดที่สร้างขึ้นแบบมาตรประเมินค่า โดยให้ครูเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมการทำงานของตนเอง และให้ผู้บริหารประเมินอีกครั้งหนึ่ง ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูง แสดงว่าเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

จะเห็นได้ว่า การศึกษาพฤติกรรมการทำงาน เป็นการศึกษาพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ ในอาชีพนั้น ๆ ว่าปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพและเหมาะสมเพียงไร ซึ่งอาจคล้ายกับพฤติกรรมการทำงานอย่างซื่อสัตย์ อย่างไม่เลือกปฏิบัติ และอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้ งานวิจัยที่ทบทวนจึงมีความเกี่ยวข้องกับบางส่วนของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ดังนั้นจึงสามารถเป็นแนวทางที่ใช้ในการตั้งสมมติฐานการวิจัยต่อไป

ปัจจัยจิตลักษณะและพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลและมีจริยธรรม

คณะผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลและมีจริยธรรมเป็นรายจิตลักษณะดังนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิผลและมีจริยธรรม

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) เป็นแรงจูงใจทางสังคมที่เกี่ยวกับการทำงาน มีหลักฐานจากการวิจัยมากมายที่บ่งชี้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการสัมฤทธิ์ผลเป็นลักษณะภายในที่สำคัญลักษณะหนึ่ง ซึ่งผลักดันบุคคลให้เกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานจนสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประสบความสำเร็จก็เกิดความสุข ความภาคภูมิใจ แต่เมื่อเกิดความล้มเหลวก็ไม่ท้อแท้ กลับพร้อมที่จะลองพยายามทำใหม่ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มักจะเป็นผู้ที่ชอบอาสาสมัครทำงานต่าง ๆ ชอบแข่งขันเพื่อชัยชนะ มีนิสัยรักงานและทำงานที่ยากโดยไม่ย่อท้อ ทำให้เป็นคนที่ยิ่งตนเองและอาจเป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้อีกด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2523, 2530)

นักจิตวิทยากลุ่มหนึ่ง (Atkinson & Raynor, 1978) ได้ทำการค้นคว้าวิจัยโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในห้องปฏิบัติการ สร้างขึ้นเป็นแนวคิดทฤษฎีในรูปของสมการที่อธิบายถึงแนวโน้มของการที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมมุ่งสัมฤทธิ์ผลว่า เกิดจากผลที่ขัดแย้งกันระหว่างการเข้าหาเป้าหมายหรือความคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จ (Hope of success) กับการหลีกเลี่ยงจากเป้าหมายหรือความกลัวการล้มเหลว (Fear of failure)

นักวิจัยทั้งสองท่าน ให้ข้อสรุปว่า ในสถานการณ์ที่งานมีลักษณะยากง่ายปานกลาง บุคคลมองเห็นว่าจะทำงานนั้น ๆ ได้สำเร็จและให้คุณค่าด้านความภาคภูมิใจพอประมาณ จัดเป็น

ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเป็นคนที่อยู่ในโลกของความเป็นจริง แม้ว่าเขาจะไม่สนใจงานที่ยากมากหรือง่ายมาก แต่เขายังชอบทำงานที่ยากมากกว่าคนอื่น ๆ เมื่อเขาไม่มีโอกาสเลือกที่จะทำงานอื่น เขาชอบงานนี้ เพราะเขาชอบความท้าทายและมีความรู้สึกว่าเขาสามารถทำได้ดีกว่าคนอื่น ๆ เมื่อเขาทำงานที่ท้าทาย เขาจะต่อสู้อดทนกว่าคนอื่น ๆ ทั้ง ๆ ที่มีโอกาสที่จะหยุดและทำงานอื่นแทนได้ แต่เขาจะไม่ยอมเสียเวลาติดตามงานที่เห็นได้ชัดว่าเป็นไปไม่ได้หรือพอใจอยู่กับงานที่เขาทำได้ดีแล้ว เมื่อมีงานใหม่ที่จะทำต่อไปและเป็นงานที่มีทางจะทำสำเร็จได้ แม้ว่าเขาจะไม่สนใจติดตามงานที่ยากมาก แต่เขาก็เชื่อว่าผู้ที่ทำงานยากมาก ๆ ได้สำเร็จจะได้รับผลตอบแทนมากกว่าผู้ที่ทำงานง่าย ๆ เมื่อเขาทำงานสำเร็จจึงเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จนั้นมากกว่าคนอื่น ๆ และเมื่อเขาทำงานที่มีทางจะสำเร็จหรือล้มเหลวครั้งต่อครั้ง เขาจะมีความเชื่อมั่นมากกว่าคนอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเขาเคยพบการทำทลายมาแล้วในอดีต และเรียนรู้ว่าความมุ่งมั่นและความอดทนทำให้เขาได้รับความสำเร็จ เขาจะนำเอาประสบการณ์ที่เขาได้รับความสำเร็จเหล่านั้นมาใช้แก้ปัญหาใหม่ที่เขาได้พบ ดังนั้น งานที่คนอื่น ๆ เห็นว่ายากมากอาจเป็นงานที่ยากปานกลางเท่านั้นสำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

สรุปว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง พลังความต้องการสัมฤทธิ์ผล เป็นลักษณะภายในจิตใจของบุคคลลักษณะหนึ่งที่ก่อให้เกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้สำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม งานที่บุคคลประเภทนี้สนใจ เป็นงานที่ต้องใช้ความชำนาญ งานที่มีลักษณะยากปานกลาง กล่าวคือ ยากพอที่จะท้าทายความสามารถ และบุคคลมองเห็นได้ว่าตนสามารถจะทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เมื่อประสบอุปสรรคหรือเกิดความล้มเหลวก็ไม่ย่อท้อคิดหาทางแก้ไข ปรับปรุงการทำงานจนบรรลุความสำเร็จ

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นักจิตวิทยาวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วยวิธีการหลายวิธี เช่น วิธีการเล่าเรื่องจากภาพ TAT (Thematic Apperception Test) เป็นวิธีการที่นักจิตวิทยาใช้วัดแรงจูงใจประเภทต่าง ๆ สามารถ

ต่อมา บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ได้ทำการสร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขึ้น ด้วยวิธีมาตรประเมินรวมค่า (Summate ratings) และอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ตามที่ เฮอร์แมนส์ (Hermans, 1970) กำหนดไว้ 10 ประการ เป็นเนื้อหาในข้อคำถาม แบบวัดนี้ใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในข้าราชการไทย แบบวัดฉบับนี้มีข้อคำถาม จำนวน 20 ประโยค แต่ละประโยคมีมาตร 6 หน่วยประกอบจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” คะแนนสูงแสดงว่า ผู้ตอบมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่างประโยคที่ใช้ในแบบวัดของบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) เช่น “เมื่อทำงานใด ๆ ฉันจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้น”(+) “ฉันอยากมีชีวิตอยู่อย่างสบาย ๆ โดยไม่ต้องทำงานใด ๆ เลย” (-) “เมื่อฉันยังเรียนหนังสืออยู่นั้น ฉันคิดว่าความพยายามเป็นสิ่งสำคัญ” (+) ข้อความหมาย (+) จริงที่สุดได้ 6 คะแนน ไม่จริงเลยได้ 1 คะแนน ข้อความหมาย (-) จริงที่สุดได้ 1 คะแนน ไม่จริงเลยได้ 6 คะแนน

เกี่ยวกับคุณภาพของแบบวัดนี้ เมื่อนำไปใช้กับข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน 105 คน ข้อคำถามแต่ละประโยคมีค่าอำนาจจำแนก (ค่าที) อยู่ระหว่าง 2.75 – 7.45 ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84 ล่าสุด โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ได้นำแบบวัดฉบับเดียวกันนี้ไปใช้กับครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา ปรากฏว่า ข้อคำถามแต่ละประโยคมีค่าอำนาจจำแนก (ค่าที) ตั้งแต่ 2.68 – 8.25 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .85 ในการวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบวัดลักษณะเดียวกันนี้ วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการในกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บังอร โสพิส (2545) เป็นการศึกษาประเภทข้ามวัฒนธรรมทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เป็นปัจจุบันที่สุดในช่วงเวลานี้ ซึ่งให้ข้อค้นพบที่ยืนยันถึงความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าในองค์การประเภทสถาบันการเงินในประเทศไทย ได้แก่ หัวหน้าในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรหรือ ธ.ก.ส. และในสหรัฐอเมริกา ได้แก่ หัวหน้า

ในการศึกษาของบังอร โสฬส ได้นำตัวแปรจากทฤษฎีทั้ง 3 ทฤษฎี ตัวแปรจากทฤษฎีประสิทธิผลการเป็นผู้นำตามสถานการณ์ ได้แก่ จิตลักษณะแอลพีซีของผู้นำ สถานการณ์การทำงาน (วัด 3 ส่วน คือ การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง โครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่งของหัวหน้า) ตัวแปรในทฤษฎีขุมทรัพย์ทางปัญญา ได้แก่ สติปัญญา ประสิทธิภาพการทำงาน และความเครียดในการทำงาน และตัวแปรจากทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม 5 ตัวแปร ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ความเชื่ออำนาจภายในตน และเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ส่วนประสิทธิผลการทำงานประเมินจากการแสดงพฤติกรรมและความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ในฐานะที่เป็นหัวหน้าของผู้ถูกศึกษากลุ่มนี้ รวมตัวแปรเชิงเหตุสำคัญที่ศึกษาทั้งสิ้น 12 ตัวแปร ผู้วิจัยได้นำตัวแปรทั้งหมดมาตรวจสอบว่าเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าชาวไทยและชาวอเมริกันตามที่ระบุในทฤษฎีแต่ละทฤษฎีหรือไม่ และตัวแปรใดสามารถทำนายได้มากที่สุด โดยทำการเก็บข้อมูลจากผู้จัดการและ ผู้ช่วย ผู้จัดการธนาคารเพื่อการเกษตรในประเทศไทย จำนวน 607 คน และในประเทศสหรัฐอเมริกา อีก 97 คน รวมทั้งสิ้น 704 คน แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ใช้ในการวิจัยนี้

ผลการศึกษาปรากฏว่า พบผลที่สนับสนุนทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ กล่าวคือ พบว่าหัวหน้าที่มีจิตลักษณะในแต่ละด้านสูงหรือมีจิตลักษณะรวมในระดับสูง มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่า หัวหน้าที่มีจิตลักษณะในแต่ละด้านต่ำ หรือมีจิตลักษณะรวมในระดับต่ำ จากการเปรียบเทียบปริมาณการดำเนินงานของกลุ่มตัวแปรจากแต่ละทฤษฎี พบว่า กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ 5 ตัวแปร มีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้ามากที่สุด (ร้อยละ 53.4) โดยมีปริมาณการดำเนินงานได้มากกว่ากลุ่มตัวแปรในทฤษฎีประสิทธิผลการเป็นผู้นำตามสถานการณ์ และมากกว่าค่าทำนายของกลุ่มตัวแปรในทฤษฎีชุมทรัพย์ทางปัญญาอย่างมาก ผลยังบ่งชี้ว่าในจำนวนตัวแปรทั้งหมดที่ศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีบทบาทมากที่สุดในการทำนายประสิทธิผลการทำงาน โดยตัวแปรจิตลักษณะอื่น ๆ มีปริมาณการดำเนินงานได้ในลำดับรองลงมา แต่ต่างกันในแต่ละกลุ่มย่อยที่แบ่งแยกออกจากกันตามลักษณะทางชีวสังคมและตามตัวแปรที่ศึกษาบางตัวแปร อย่างไรก็ตาม เฉพาะกลุ่มหัวหน้าชาวอเมริกัน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นจิตลักษณะเพียงตัวแปรเดียวจาก 5 ตัวแปร ที่มีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าอย่างชัดเจน ในกลุ่มหัวหน้าชาวอเมริกันโดยรวม จิตลักษณะ 5 ด้าน ร่วมกันทำนายประสิทธิผลการทำงานได้ร้อยละ 40.8 และทำนายได้ร้อยละ 33.3 - 51.1 ในกลุ่มย่อยต่าง ๆ โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายได้เพียงตัวแปรเดียว (เบต้าในกลุ่มรวม = .64 และกลุ่มหัวหน้าจากธนาคารพาณิชย์ = .71) ผลการวิจัยของบังอร โสฬสครั้งนี้ แสดงให้เห็นความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะและประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าในขณะเดียวกัน แสดงให้เห็นความเป็นสากลของตัวแปรบางตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลเกี่ยวข้องประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าในทั้งสองวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน

ตำรวจ เป็นข้าราชการกลุ่มใหญ่อีกกลุ่มหนึ่ง ที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงของชุมชนและสังคม นีออน พิณประดิษฐ์ (2545) ทำการวิจัยตัวบ่งชี้ทางด้านจิตใจและด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของตำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย เป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตร 203 นาย และชั้นประทวน 1,006 นาย ตัวบ่งชี้สำคัญที่ศึกษา ได้แก่ ลักษณะทางจิตใจของตำรวจ 6 ด้าน หนึ่งในหกด้าน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 ด้าน และการรับรู้ทางสังคม 4 ด้าน รวมตัวแปรเชิงเหตุผลหลักที่ศึกษาครั้งนี้ทั้งสิ้น 14 ตัวแปร ตัวแปรเหล่านี้ แต่ละตัวแปรถูกวัดโดยแบบวัดประเภท

สำหรับในกลุ่มข้าราชการครู วิชาชีพ เยียดบัว (2534) ได้ทำการศึกษาลักษณะทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการของครูสายงานปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งชายและหญิง จำนวนทั้งหมด 468 คน พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการของครู ในที่นี้หมายถึง กระบวนการรับรู้ความรู้ใหม่ที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อการสอนของครู ซึ่งมี 3 ลักษณะ คือ (1) การตระหนักถึงประโยชน์และความสำคัญ

ก่อนหน้านี้ ก็ได้มีการวิจัยกับกลุ่มข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คือ งานวิจัยของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ซึ่งทำการวิจัยเชิงทดลองประเมินผลวิธีการเสริมสร้างลักษณะทางจิตบางประการเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการของข้าราชการพลเรือนที่บรรจุใหม่ (ทำงานไม่เกิน 1 ปี) จำนวน 120 คน ผู้วิจัยได้ทำการฝึกลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ซึ่งเป็นลักษณะที่มีความเกี่ยวเนื่องกันอย่างใกล้ชิด และจินตนา บิลมาศ และคณะ (2529) ก็ได้เคยวิจัยพบก่อนหน้านี้ว่า เป็นลักษณะทางจิตใจที่มีน้อยในกลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่ ก่อนทำการฝึกลักษณะทางจิต 2 ด้านดังกล่าว ผู้วิจัยได้ทำการวัดลักษณะทางจิตประเภทอื่น ๆ ไว้แล้ว รวมทั้งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วย และจากการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตด้านต่าง ๆ ของข้าราชการกลุ่มนี้กับพฤติกรรมการทำงานราชการ 4 ประเภท (พฤติกรรมเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง พฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคตกับพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองในระดับที่ยอมรับได้ (ค่าอาร์ = .18 และ .25 ตามลำดับ) ข้าราชการที่เข้ารับการฝึกทั้งหมด ถูกจัดเข้ากลุ่ม โดยการจับสลากเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ได้รับการฝึกทั้งลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง กลุ่มที่ฝึกอย่างใดอย่างหนึ่ง และกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกทั้งสองอย่าง จากการวิเคราะห์ผลหลังจากการฝึกที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน 4 ประเภทดังกล่าวข้างต้น พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำนายพฤติกรรมเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคตได้ร้อยละ 13 ในกลุ่มข้าราชการที่ได้รับการฝึกการควบคุมตนเองอย่างเดียว จึง

สรุปจากการประมวลผลวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศ เป็นที่ชัดเจนว่า บุคคลในวัยทำงานที่มีพฤติกรรมทำงานในหลายอาชีพอย่างขยันขันแข็ง มานะพากเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ มุ่งแสวงหาความรู้และรู้จักนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ปฏิบัติ มีพฤติกรรมเตรียมตัวเพื่องานในอนาคต และมีพฤติกรรมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง บุคคลซึ่งมีพฤติกรรมเหล่านี้ ล้วนเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในปริมาณสูง ทำให้คาดได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเป็นลักษณะทางจิตใจที่มีบทบาทสำคัญในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรมของข้าราชการ

ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม

ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน

การมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถที่จะคาดการณ์ไกล และเห็นความสำคัญของผลดีและผลเสียที่จะเกิดในอนาคต สามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

ส่วนความสามารถควบคุมตน หมายถึง ความสามารถที่จะละเว้นการกระทำบางชนิดหรือความสามารถที่จะเริ่มกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความอดทนหรือเสียสละ และทำพฤติกรรมนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพเหมาะสมเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้ จะเห็นได้ว่าจิตลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนนี้เกิดอย่างต่อเนื่องในปรากฏการณ์เดียวกัน กล่าวคือ บุคคลจะต้องมีความต้องการผลในอนาคตมากกว่าผลในปัจจุบัน แล้วต่อมากจึงดำเนินการปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายในอนาคตนั้น เช่น การอดได้รอได้ มีกระบวนการสองขั้นตอน ตอนแรกคือ สาเหตุที่ทำให้บุคคลเลือกที่จะรับผลที่ดีกว่าที่จะมาในอนาคตแทนการรับผลเล็กน้อยในปัจจุบัน ความสามารถที่จะคาดการณ์ไกลและความรู้สึกว่าจะระยะเวลาที่ต้องรอคอยไม่บั่นทอนคุณค่าของผลที่จะได้รับ จึงเป็นลักษณะมุ่งอนาคต ส่วนตอนที่สองของการอดได้รอได้คือการกระทำที่เป็นขั้นตอนเพื่อนำไปสู่ผลที่ปรารถนาที่จะมีมาในอนาคต ซึ่งจะต้องมีการปฏิบัติเป็นระยะเวลานานหรือทำหลายครั้ง หรือต้องรอคอยผลเป็นเวลานาน ความสามารถส่วนหลังนี้เกี่ยวกับการควบคุมตน ให้กระทำหรือละเว้นที่จะกระทำบางอย่างในช่วงเวลาหนึ่ง จนกว่าจะได้ผลตามต้องการ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2531, หน้า 99 ; อ้างอิงจาก Mischel, 1974, p. 287) สรุป

การวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน

วิธีวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน อาจวัดส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทั้งสองส่วนไปพร้อมกัน แบบวัดอาจเน้นเรื่องอนาคตหรือเน้นการเลือกปฏิบัติซึ่งแสดงถึงปริมาณการอดได้รอได้อย่างเหมาะสม หรือเน้นการรายงานการมุ่งอนาคตและการปฏิบัติในชีวิตประจำวันไปพร้อมกัน ในประเทศไทยแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนที่ได้รับการยอมรับและนำมาใช้อย่างกว้างขวาง เช่น จินตนา บิลมาศ และคณะ (2529) สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต โดยมีเนื้อหาพาดพิงถึงนิสัยส่วนตัวของผู้ตอบเกี่ยวกับผลงานและอนาคต การวางแผนการทำงาน การประหยัด เป็นต้น และแบบวัดการควบคุมตนเอง โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ความสามารถในการอดได้รอได้ และการดำเนินการตามแผนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ มีประโยคคำถามรวม 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 หน่วย ต่อมาบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ได้นำแบบวัดดังกล่าวมาใช้วัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนของข้าราชการบรรจุใหม่ โดยแยกเป็น 2 แบบวัด แบบวัดละ 10 ข้อ แล้วนำมาทดลองใช้กับข้าราชการใหม่ จำนวน 105 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและแบบวัดควบคุมตนเท่ากับ .78 และ .81 ตามลำดับ ซึ่งแบบวัดของ บุญรับ ศักดิ์มณี นี้ได้รับการนำมาใช้อีกหลายงานวิจัย เช่น เจิดหล้า สุนทรวิภาต (2534) ศึกษาในกลุ่มหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยปิด ได้นำแบบวัดทั้ง 20 ข้อ มาหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .72 วิชัย เขียดบัว (2534) ศึกษาในกลุ่มครูประถมศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและแบบวัดควบคุมตนเท่ากับ .78 และ .81 ตามลำดับ ต่อมาเปรมสุรีย์ เขื่อมทอง (2536) ศึกษาในกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ได้นำแบบวัดเฉพาะลักษณะมุ่งอนาคตของ บุญรับ ศักดิ์มณี มา 10 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .59 และเมื่อเร็ว ๆ นี้ วิritti ปานศิลา (2542) ได้นำแบบวัดดังกล่าวทั้ง 20 ข้อวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนในกลุ่มบุคลากรด้านสาธารณสุขระดับตำบลภาคเหนือของไทย ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .61 ในการวิจัยครั้งนี้ จึงได้นำแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนของ บุญรับ ศักดิ์มณี มาใช้ ผู้ที่ได้คะแนนสูง แสดงว่า เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการประมวลทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับจิตลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2531, หน้า 100 –117) สรุปได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหลายชนิด ทั้งพฤติกรรมส่วนตัว เช่น การรักษาสุขภาพอนามัย การอดออม ทั้งพฤติกรรมการทำงาน เช่น การวางแผนระยะยาว การเพิ่มผลผลิต และทั้งพฤติกรรมทางจริยธรรม เช่น พฤติกรรมซื่อสัตย์ การช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แม้ลักษณะมุ่งอนาคตและ ควบคุมตนเองจะมีประโยชน์ทำให้เกิดพฤติกรรมที่น่าปรารถนาและขจัดพฤติกรรมที่ไม่น่าปรารถนาอย่างจริงจัง แต่ยังคงต้องพึ่งจิตลักษณะอื่นๆ ประกอบด้วย เช่น เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นสูง เพื่อให้บุคคลตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมเพื่อคนอื่นและเพื่อส่วนรวมมากกว่าที่จะทำเพื่อตนเอง เจตคติที่ดีต่อการเพิ่มหรือลดพฤติกรรมนั้น ซึ่งจะต้องมาก่อนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานและการแก้อุปสรรคปัญหาเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ฉะนั้น ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองจึงมีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่น่าปรารถนาได้ บุคคลจะต้องมีจิตลักษณะอื่นๆ ดังกล่าวประกอบด้วย จึงจะเกิดผลที่พฤติกรรมตามต้องการ

จินตนา บิลมาศ และคณะ (2529) ศึกษาคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือนที่บรรจุใหม่ และข้าราชการพลเรือนระดับกลางทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มีสำนักงาน ก.พ. เป็นองค์การกลางในการบริหารงานบุคคล จำนวน 1,253 คน พบว่า (1) ข้าราชการบรรจุใหม่และข้าราชการระดับกลางมีปริมาณความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะต่างๆ ในระดับสูง กล่าวคือพบความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจภายในตน สุขภาพจิต เจตคติต่อการทำงานราชการ และลักษณะมุ่งอนาคต (มุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง) ในระดับสูงที่ยอมรับได้ และพบว่าลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์กับเหตุผลเชิงจริยธรรมมากกว่าจิตลักษณะอื่น (2) ข้าราชการระดับกลางมีความเชื่ออำนาจภายในตน เจตคติต่อการทำงานราชการ ลักษณะมุ่งอนาคตสูงกว่าข้าราชการบรรจุใหม่อย่างเด่นชัด โดยเฉพาะความเชื่ออำนาจภายในตนและลักษณะมุ่งอนาคตนั้น ข้าราชการระดับกลางเพศชายมีสูงสุด ข้าราชการระดับกลางเพศหญิงมีต่ำสุด จึงกล่าวได้ว่าผลวิจัยนี้ให้ประโยชน์ เกี่ยวกับการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เข้ารับการพัฒนา ควรเลือกผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ เนื่องจากผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ จิตลักษณะอื่นก็จะต่ำไปด้วย และในทางกลับกัน ถ้าพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตให้สูงขึ้น จิตลักษณะอื่นก็จะสูงตามไปด้วย หรืออาจใช้จิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจภายในตนมาประกอบในการคัดเลือกบุคคลด้วย ก็จะให้ผลที่เที่ยงตรงขึ้น

จากการศึกษาของ จินตนา บิลมาศ และคณะ ที่พบผลเด่นชัดว่า กลุ่มข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนกลุ่มอื่น คือ กลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่ เพราะกลุ่มข้าราชการใหม่นี้มี

วิชัย เตียดบัว (2534) ศึกษาลักษณะทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพฯ จำนวน 468 คน โดยพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความตระหนักถึงประโยชน์และความสำคัญของความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ และด้านการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติ พบผลชัดเจนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยหลายกลุ่มว่า (1) ครูที่มีเจตคติที่ดีต่องานมาก มุ่งอนาคตสูง มีพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม 3 ด้าน มากกว่าครูที่มีจิตลักษณะ 2 ด้านนี้ต่ำ (2) ครูที่มีเจตคติที่ดีต่องานมาก มุ่งอนาคตสูงและครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมการยอมรับฯ สูงกว่าครูที่มี

เปรมสุรีย์ เชื้อมทอง (2536) ศึกษาการได้รับรางวัลพระราชทานและประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน จำนวน 240 คน พบผลเด่นชัดว่า (1) ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งได้รับรางวัลพระราชทาน มีลักษณะมุ่งอนาคตมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารอาวุโส (อายุน้อย อายุราชการน้อยและเป็นเพียงครูใหญ่เท่านั้น) มีประสบการณ์ในการบริหารน้อย (เป็นผู้บริหารมาไม่นาน เป็นผู้บริหารโรงเรียนปัจจุบันมาไม่นาน) ผู้บริหารที่ได้รับการอบรมมาก โรงเรียนมีนักเรียนน้อย ผู้บริหารโรงเรียนประถมโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนประถมขนาดเล็ก และผู้บริหารที่มี จิตลักษณะแบบมุ่งสัมพันธ์ (2) ผู้บริหารที่มีจิตลักษณะแอลพีซีแบบมุ่งงาน มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงกว่าผู้บริหารที่มีจิตลักษณะแบบมุ่งสัมพันธ์ พบเฉพาะในกลุ่มผู้บริหารที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทานและผู้บริหารอายุน้อยเท่านั้น (3) ผู้บริหารที่รับรู้โครงสร้างของงานว่าง่ายหรือปานกลาง มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงกว่าผู้บริหารที่รับรู้โครงสร้างของงานว่ายาก พบผลเด่นชัดในกลุ่มรวมและ 4 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารที่บริหารมาไม่นาน กลุ่มที่ได้รับการอบรมน้อย ผู้บริหารโรงเรียนมัธยม และผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน (4) ผู้บริหารโรงเรียนที่รายงานว่ามี ประสิทธิภาพสูง มีลักษณะมุ่งอนาคตมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต่ำ (5) จิตลักษณะ 6 ด้านทำนายการได้รับรางวัลพระราชทาน 63% ในกลุ่มรวมและ 53–77% ในกลุ่มย่อย โดยมีตัวทำนายสำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ความเชื่ออำนาจภายใน

เจ็ดห้า สุนทรวิภาต (2534) ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย จำนวน 99 คน ประสิทธิผลของงานที่ศึกษา มี 2 ด้านคือ ประสิทธิผลของหัวหน้าภาควิชา และประสิทธิผลของกลุ่มหรือภาควิชา พบว่า (1) ประสิทธิผลของกลุ่มหรือภาควิชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะมุ่งอนาคตในหัวหน้าที่มีระยะเวลาอยู่ในตำแหน่งนาน (2) จิตลักษณะ 5 ด้าน (ได้แก่ ความเชื่ออำนาจภายในตน การมุ่งอนาคต เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต และเจตคติที่ดีต่องาน) ร่วมกันทำนายประสิทธิผลของหัวหน้าภาควิชาในกลุ่มรวมได้เพียง 3.88% แต่ทำนายได้สูงกว่าในกลุ่มย่อยเช่น ในกลุ่มหัวหน้าที่มีพฤติกรรมร่วมมือสูง (7.28%) กลุ่มอายุมาก (17.72%) การศึกษาสูง (7.11%) และมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งหัวหน้ามานาน (19.19%) แสดงว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีจิตลักษณะ 5 ด้านสูง จะเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าสูงด้วย โดยเฉพาะหัวหน้าที่มีพฤติกรรมร่วมมือสูง มีอายุมาก การศึกษาสูง และมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งหัวหน้ามานาน และ (3) จิตลักษณะ 5 ด้านร่วมกันทำนายประสิทธิผลของภาควิชาในกลุ่มรวมได้ 6.95% แต่ทำนายได้สูงกว่าในกลุ่มย่อย เช่น ในกลุ่มหัวหน้าที่มีพฤติกรรมร่วมมือต่ำ (12.69%) อายุมาก (8.87%) การศึกษาต่ำ (10.42%) และมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งหัวหน้ามานาน (17.95%) แสดงว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีพฤติกรรมร่วมมือต่ำ มีอายุมาก การศึกษาต่ำและมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งหัวหน้ามานาน ถ้าเป็นผู้ที่มีจิตลักษณะ 5 ด้านสูงเท่าใด ก็จะเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลของภาควิชาสูงด้วย

ชวนชัย เชื้อสาธุชน (2545) ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมประหยัดทรัพยากรของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ จำนวน 1,440 คน พฤติกรรมประหยัดที่ศึกษามี 3 ด้านคือ พฤติกรรมประหยัดเวลา ประหยัดวัสดุและพลังงาน และประหยัดค่าใช้จ่าย พบผลที่น่าสนใจว่า (1) ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ (ได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม มุ่งอนาคตและควบคุมตน ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิต) ทำนายพฤติกรรมประหยัดเวลาในกลุ่มรวมได้ 37% และทำนายพฤติกรรมประหยัดวัสดุและพลังงานในกลุ่มรวมได้ 31% โดยมีลักษณะ

นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2545) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย เป็นตำรวจสัญญาบัตร 203 นาย ชั้นประทวน 1,006 นาย กลุ่มตัวอย่าง สามารถแยกเป็น 3 สายงานคือ สายงานสอบสวน 81 คน สายงานจราจร 118 คน และสายงาน ป้องกันปราบปราม 1,010 คน พบผลที่เด่นชัดว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและ ควบคุมตน และเจตคติต่อการเป็นตำรวจ ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปได้ 36.43% ในกลุ่มรวมสัญญาบัตร และทำนายได้ 39.78% ในกลุ่มรวมตำรวจชั้นประทวน โดยมี ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 2 รองจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ พบด้วยว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนและเจตคติต่อการเป็นตำรวจ ทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปและการทำงานเฉพาะสายงานได้สูงสุดในสายงานสอบสวน (ทำนายได้ 40%) โดยมีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 2 รองจาก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

และเมื่อเร็ว ๆ นี้ โกลด์ มีคูณ และ ณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ศึกษาผลการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครูที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดราชบุรี จำนวน 300 คน สุ่มเข้ากลุ่ม 3 กลุ่ม กลุ่มละ 100 คน ให้การฝึกเหตุผลเชิงจริยธรรมในปริมาณต่างกันคือ ฝึก 100% (กลุ่มที่ 1) ฝึก 50% (กลุ่มที่ 2) และฝึก 0% (กลุ่มที่ 3) พบว่า จิตลักษณะใหม่ 2 ด้านกับจิตลักษณะเดิม 7 ด้านร่วมกัน สามารถทำนายความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครูอาจารย์ได้มากกว่าตัวแปรชุดใดชุดหนึ่งเพียงชุดเดียว โดยทำนายในกลุ่มรวมได้ตั้งแต่ 29.8 – 61.5% ตัวทำนายสำคัญ คือ เจตคติต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมหลังฝึก เหตุผลเชิงจริยธรรมหลังฝึก ค่านิยมในอาชีพ และการมุ่งอนาคตควบคุมตน

สรุปได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิผลและจริยธรรม นอกจากนี้ ผลวิจัยยังแสดงว่าลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเมื่อศึกษาร่วมกับตัวแปรจิตลักษณะอื่น ๆ เช่น ความเชื่ออำนาจภายในตน การมุ่งอนาคต แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต เป็นต้น จะสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิผลและจริยธรรมได้ดีกว่าการใช้ตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเพียงตัวเดียว

เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิผลและมีจริยธรรม

ความหมายของเหตุผลเชิงจริยธรรม

เหตุผลเชิงจริยธรรม คือ จิตลักษณะที่เป็นแกนกลางของพฤติกรรมจริยธรรม จากการวิจัยพบว่าบุคคลทั่วไป จะมีพฤติกรรมดีละเว้นชั่วในสถานการณ์ต่าง ๆ นั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการมีเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับที่เหมาะสมด้วยจากลักษณะดังกล่าวนี้ ระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลพิจารณาจากการใช้เหตุผลในการเลือกกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด ซึ่งเป็นเครื่องแสดงเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำของบุคคล นักจิตวิทยาชาวอเมริกันชื่อ โคลเบอร์ก (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543, หน้า 174 – 175 ; อ้างอิงจาก Kohlberg, p. 1964 – 1976) ได้ทำการวิจัยและสร้างเป็นทฤษฎีพัฒนาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม โดยพบว่าบุคคลตั้งแต่เด็กจนถึง ผู้ใหญ่จะมีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ตั้งแต่ขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 6 เหตุผลเชิงจริยธรรมทั้ง 6 ขั้น ถูกแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ๆ ละ 2 ขั้น ดังนี้

ระดับก่อนเกณฑ์ (อายุ 2 - 10 ปี) มี 2 ขั้น คือ

ขั้น 1 ยึดหลักหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษทางกาย และกลัวความทุกข์ทรมาน (อายุ 2 – 7 ปี)

ขั้น 2 ยึดหลักการแสวงหารางวัลที่เป็นวัตถุประสงค์ของ (อายุ 7 – 10 ปี)

ระดับกฎเกณฑ์ (อายุ 10 – 16 ปี) มี 2 ขั้น คือ

ขั้น 3 ยึดหลักการทำตามที่คุณอื่นเห็นชอบ เห็นแก่พวกพ้องเป็นสำคัญ

ขั้น 4 ยึดหลักการทำงานตามหน้าที่ เคารพต่อกฎหมาย ปฏิบัติตามกฎระเบียบของศาสนา

ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (อายุ 16 – ผู้ใหญ่) มี 2 ขั้น คือ

ขั้น 5 ยึดหลักการควบคุมตนเอง ภาควุฒิในเมื่อทำดี และละอายใจตนเองเมื่อทำผิด

ขั้น 6 ยึดหลักอุดมคติสากล เกรงกลัวต่อการทำความชั่ว เพราะความชั่วแม้เพียงน้อยนิด จะทำให้ผู้กระทำจำเป็นต้องทำชั่วมากยิ่งขึ้น รุนแรงยิ่งขึ้น

การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ตลอดจนพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของบุคคล โดยเฉพาะพัฒนาการทางสติปัญญาและพัฒนาการทางด้านอารมณ์ด้วย ดวงเดือน พันธุมนาวิ (2538) อธิบายว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นลักษณะทางจิตประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำดีละเว้นความชั่ว และการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวมของบุคคลเป็นอย่างมาก โดยทั่วไปบุคคลมักตกอยู่ในสภาพการณ์ที่เป็นการขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของหลายฝ่าย เช่นความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตัวกับประโยชน์ของผู้อื่น ความขัดแย้งระหว่างการช่วยเหลือเพื่อนฝูงกับการเคารพกฎเกณฑ์ ตลอดจนความขัดแย้งระหว่างการทำตามระเบียบกับการยึดหลักคุณธรรมหรืออุดมคติบางประการ ในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งเช่นนี้เป็นลักษณะของสถานการณ์ทางจริยธรรม และในสถานการณ์ทางจริยธรรมนั้นบุคคลจะต้องเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำบางอย่างซึ่งจะทำให้เกิดผลดีต่อบุคคลบางฝ่ายและเกิดผลเสียต่อบางฝ่าย การที่บุคคลใช้เหตุผลที่จะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใด ยึดหลักเพื่อประโยชน์ส่วนร่วมหรือยึดหลักคุณธรรม แสดงว่าบุคคลนั้นมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่าบุคคลที่ใช้เหตุผลโดยยึดหลักพวกพ้องและเห็นแก่ตนเอง

จากความหมายดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การใช้เหตุผลของบุคคลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลดังกล่าวนี้สะท้อนเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำของบุคคล นอกจากนั้นเหตุผลเชิงจริยธรรมยังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม พัฒนาการทางด้านสติปัญญาและอารมณ์ของบุคคล

มีการวิจัยพบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมนั้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทำงาน เช่น การศึกษาของ อภิญา โพธิ์ศรีทอง (2536) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลพบว่า ตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นตัวแปรลำดับต้น ๆ ในการร่วมกันทำนายพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วย สูงอายุทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยได้ร้อยละ 17 – 25 และยังพบว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมนั้น

การวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

การวัดจริยธรรมโดยเน้นที่เหตุผลในการตัดสินใจและแก้ปัญหาทางจริยธรรม หรือเหตุผลเชิงจริยธรรมมีพัฒนาการมานาน โดยวิธีการวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมที่เป็นหลักทั้ง 3 วิธี คือ วิธีให้ตอบโดยอิสระ วิธีให้เลือกตอบ และวิธีให้ประเมินผลและเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาเกิดขึ้นจากการพัฒนาอย่างเป็นระบบตามหลักวิชา อย่างไรก็ตามแม้วิธีการเหล่านี้จะให้ได้ผลดีเหมาะสมกับงาน และช่วยสมัยของการศึกษาวิจัยช่วงนั้นๆ แต่พบว่าข้อจำกัดอยู่ในแต่ละวิธี วิธีวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมที่เคยใช้กันแพร่หลายในการวิจัยกับคนไทย คือ วิธีให้เลือกตอบและวิธีให้ประเมินผลและเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา

วิธีการวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมแบบให้เลือกตอบ หรือแบบมีคำตอบให้เลือกซึ่งมีลักษณะให้ผู้ตอบอ่านเรื่องที่เป็นความขัดแย้งทางจริยธรรมหลายเรื่อง แต่ละเรื่องจะมีการตัดสินใจ และมีเหตุผลของการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ หลายเหตุผล ฮานและคณะ (Hann, Smith & Block, 1967 ; อ้างอิงจาก ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2524 หน้า 43) ซึ่งเป็นกลุ่มแรกที่ใช้แบบวัดดังกล่าว ใช้แบบที่มี 5 คำตอบในแต่ละเรื่อง ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบปัจฉนีก (2520) ใช้แบบที่มี 6 คำตอบในแต่ละเรื่อง ชงะทียัสเสน (Yussen) ใช้แบบที่มี 12 คำตอบให้เลือกปัญหาหรือข้อจำกัดของวิธีการนี้ก็ คือ มีข้อสงสัยว่าคำตอบเป็นเหตุผลให้เลือกนั้นจะตรงกับขั้นของเหตุผลเชิงจริยธรรมตามทฤษฎี (ของโคลเบอร์ก) จริงหรือไม่ และมีแนวโน้มที่ผู้ตอบอาจมีผลการวัดเป็นเหตุผลที่สูงกว่าขั้นที่เป็นจริง ทั้งนี้เพราะมีผลการวิจัย (Rest, Turiel & Kohlberg, 1969) แสดงว่าผู้ตอบสามารถเข้าใจขั้นจริยธรรมที่สูงกว่าขั้นของตนหนึ่งขั้นหรือสองขั้น นอกจากนี้เท่าที่มีการใช้แบบวัดนี้ในประเทศไทย พบว่า ค่าความเชื่อมั่นยังอยู่ในระดับที่ไม่ดีนัก กล่าวคือแบบวัดที่ ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบปัจฉนีก (2520) ร่วมกันสร้างขึ้นในครั้งแรกนั้นแม้จะมีค่าความเชื่อมั่น .77 แต่เมื่อ ศิริพร แยมินิล (2530) นำไปใช้ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นใหม่ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเพียง .44 เท่านั้น

วิธีการวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมแบบให้ประเมินผลและเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา (DIT) วิธีซึ่งพัฒนาขึ้นโดยเรสท์ และคณะ (Rest and others, 1996 อ้างใน Emler, 1996 p. 241) มีข้อจำกัด ดังที่เอ็มเลอร์ (Emler, 1996) วิจารณ์ว่าเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ต้องใช้เวลามาก ต้องใช้กับคนที่มีความสามารถทางการอ่าน มุ่งวัดพัฒนาการเหตุผลในระดับสูงกว่า และผลการวัดไม่เพียงสะท้อนพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลออกมา แต่ยังสะท้อนเจตคติทางการเมืองของบุคคลออกมาด้วย จึงทำให้มีข้อสงสัยเกี่ยวกับความตรง (Validity) ของวิธีดังกล่าวเกี่ยวกับความเที่ยงของการวัดโดยวิธีการนี้ก็มีข้อสงสัย แม้ว่าแบบวัดที่สร้างโดย เรสท์ เองจะมีค่าความเชื่อมั่นถึง .81 สำหรับการให้ P-score แต่เมื่อมีผู้นำไปใช้ในสังคมอื่นพบว่าความเที่ยงค่อนข้างต่ำ เช่น สุพัฒน์ศรี ชุมทรัพย์ (2522) ซึ่งแปลและเรียบเรียงจากต้นฉบับเดิมของเรสท์ และใช้กับคนในประเทศไทย พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเพียง .65 และเมื่อศิริพร แยมินิด (2530) ได้นำมาใช้อีกครั้ง คำนวณค่าความเชื่อมั่นได้เพียง .22 เท่านั้น อาจกล่าวได้ว่าแบบวัดที่ให้ประเมินและเรียงลำดับความสำคัญของปัญหานั้นนอกจากมีปัญหาเรื่องการใช้แล้ว ยังอาจมีปัญหาในเรื่องคุณภาพอีกด้วย

ด้วยปัญหาและข้อจำกัดของเครื่องมือหลักที่ใช้ในการศึกษา และพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมดังกล่าว ต่อมา โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) จึงได้แสวงหารูปแบบหรือวิธีการใหม่ที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพในที่สุดได้สร้างแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมในลักษณะที่เป็นแบบมาตราประเมินรวมค่าขึ้น

การวัดแบบมาตราประเมินรวมค่านี้ต้นคิดมาจาก ลิเคอร์ท (Likert) โดยได้ดัดแปลงการวัดแบบนี้ขึ้นเพื่อวัดเจตคติ ซึ่งพบว่าใช้ได้ผลดีมีคุณภาพไม่ด้อยไปกว่าสเกลชนิดอื่นที่อาจสร้างและใช้ยากกว่า จากนั้นมาได้มีการนำสเกลการวัดแบบนี้ไปใช้กันอย่างแพร่หลาย และมีผู้นำไปใช้ในการวัดลักษณะต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากเจตคติด้วย ทั้งการวัดเกี่ยวกับจิตลักษณะ (Traits) และพฤติกรรม (Behaviors) ขณะเดียวกันมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติและคุณภาพของสเกลแบบดังกล่าวด้วย ในประเทศไทยก็ได้มีการนำมาตราประเมินรวมค่าไปใช้กับการวัดในการศึกษาและวิจัยกันอย่างแพร่หลาย เช่นกลุ่มนักวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งมี ดวงเดือน พันธุมนาวิน เป็นผู้นำ

แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของ โกศล มีคุณ (2542) ที่พัฒนาขึ้นโดยอาศัยหลักการวัดแบบมาตราประเมินรวมค่า (The summated ratings) ประกอบด้วย สถานการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรมจำนวน 12 เรื่อง แต่ละเรื่องมีประโยคบอกเล่า 2 ประโยค ที่แสดงเหตุผลของผู้ตอบ ในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ เป็นเหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่ 5 และ 6 ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก (ซึ่งผ่านการทดสอบมาแล้วว่า การใช้ขั้นเหตุผลที่ 5 และ 6 ในการวัดแบบมาตราประเมินค่า แบบวัดทั้ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมของบุคคล มีจำนวนมากตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากสังคมส่วนใหญ่ให้ความสนใจกับพฤติกรรมของมนุษย์ นักวิจัยจึงพยายามหาคำตอบในปัญหาส่วนนี้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ฮานน์ และคณะ (Hann & other, 1969 ; citing in Psychology Today: An Introduction, 1992, p. 149) ได้ศึกษาพบว่า นิสิตที่เข้าร่วมขบวนการเรียกร้องทางสังคมและการเมือง เป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับเหนือกฎเกณฑ์ถึงร้อยละ 80 ส่วนนิสิตที่มีระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมตามกฎเกณฑ์จะเข้าร่วมขบวนการเรียกร้องทางการเมืองเพียงร้อยละ 10 เท่านั้น จากผลดังกล่าวนี้สรุปได้ว่า ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมเหนือกฎเกณฑ์ขึ้น พลังอิโก้และสถานการณ์ยั่วไม่มียุทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของเขามากนัก จะเกิดจากอุดมคติอันสูงส่ง นอกจากนั้นการวิจัยนี้ยังพบว่า นิสิตที่มีระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมก่อนกฎเกณฑ์จะเข้าร่วมขบวนการเรียกร้องทางการเมืองถึง ร้อยละ 50 ด้วยสาเหตุที่สร้างความขัดแย้งทางจิตใจ

ลิโคนา (Lickona, 1976 p.17) ได้สรุปจากผลการศึกษารวบรวมงานวิจัยหลายเรื่องพบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ใหญ่มากกว่าผู้ที่อยู่ในวัยรุ่นหรือวัยเด็ก

การวิจัยในประเทศไทยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรม เป็นเรื่องแรก คือเรื่อง “จริยธรรมของเยาวชนไทย” (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจุบัน, 2520) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมซื่อสัตย์ของวัยรุ่นกับจิตลักษณะ 2 ด้าน คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม และลักษณะมุ่งอนาคต โดยทดลองให้กลุ่มตัวอย่างวัยรุ่นชาย จำนวน 300 คน เล่นเกมในห้องปฏิบัติการ จากการทดลอง พบว่าผู้ที่ไม่โกงในการเล่นชิงรางวัล มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงและมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงด้วย และยังได้พบว่าผู้ไม่โกงในการเล่นเกมนั้นมี เจตคติ ต่อความซื่อสัตย์มากกว่าผู้ที่โกง กล่าวได้ว่าลักษณะที่ประสานกันของจิตลักษณะด้านการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต และเจตคติต่อคุณธรรมความซื่อสัตย์ ทั้งสามประการนี้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมซื่อสัตย์ และสามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์อย่างเชื่อมั่นได้ อีกเรื่องหนึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมอาสาพัฒนาชนบท (วิเชียร รักการ, 2522) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะมีพฤติกรรมอาสาพัฒนาชนบทมากกว่าผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ และผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะมีพฤติกรรมอาสาพัฒนาชนบทมากกว่าผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ และผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับสูง (ชั้น 5 – 6) ส่วนใหญ่จะมีพฤติกรรมการทำดีละเว้นชั่วอย่างสม่ำเสมอ มากกว่าบุคคลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมระดับอื่น ๆ

ปัจจุบันงานวิจัยด้านพฤติกรรมศาสตร์หลายเรื่องซึ่งได้รับการสนับสนุนทุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ กำลังนำผลออกเผยแพร่ เช่น บังอร โสฬส (2545) ทำการศึกษาข้ามวัฒนธรรมเพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรทางจิตสังคมในทฤษฎี 3 ทฤษฎี จะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าชาวไทยและชาวอเมริกันเพียงใด และตัวแปรใดสามารถทำนายได้ดีที่สุด ทฤษฎีแรก คือ ทฤษฎีประสิทธิผลการเป็นผู้นำตามสถานการณ์ ของฟิตเลอร์ (Fiedler, 1967) ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ ลักษณะความเป็นผู้นำ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง และอำนาจของหัวหน้า ในทฤษฎีชุมชนทรัพยากรทางปัญญา (Fielder & Garcia, 1987) มีตัวแปรที่ศึกษา คือ ระดับสติปัญญา ประสบการณ์ในการทำงาน และความเครียดในการทำงาน และทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543) ได้นำตัวแปรจิตลักษณะมาศึกษา 5 ตัวแปรด้วยกัน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และลักษณะมุ่งอนาคต รวมเป็นตัวแปรในการศึกษา 10 ตัวแปร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการและผู้ช่วย ผู้จัดการธนาคารเพื่อการเกษตรในประเทศไทย 607 คน และในประเทศสหรัฐอเมริกา 97 คน ผลการศึกษาปรากฏว่ากลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม มีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลการทำงานได้มากที่สุด (53%) สำหรับกลุ่มหัวหน้าคนไทยนั้น มีตัวแปรจิตลักษณะตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 59 โดยมีแรงจูงใจใฝ่

ในงานวิจัยของ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) เป็นการวิจัยเชิงทดลอง ประเมินผลการฝึกอบรมการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อพฤติกรรมทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูระดับประถมศึกษาอาสาสมัครเข้ารับการพัฒนากำหนดจำนวน 300 คน จึงทำการสุ่มเข้ากลุ่มฝึก ร้อยละ 100 กลุ่มฝึก ร้อยละ 50 และกลุ่มฝึกร้อยละ 0 กลุ่มละ 100 คน พบผลการวิจัยที่สำคัญคือ กลุ่มที่ได้รับการฝึกเหตุผลเชิงจริยธรรมร้อยละ 100 ได้ผลไม่ต่างจากกลุ่มที่ได้รับการฝึกร้อยละ 50 แต่ต่างจากกลุ่มที่ได้รับการฝึกร้อยละ 0 อย่างชัดเจน เมื่อนำเอาตัวแปรจิตลักษณะที่วัดหลังฝึก 2 ตัวแปร คือ เหตุผลเชิงจริยธรรมหลักฝึก และเจตคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมหลังฝึกร่วมกับจิตลักษณะเดิมของครูอีก 7 ด้าน (ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน ค่านิยมในอาชีพ ลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตน สุขภาพจิต ความใกล้ชิดศาสนา และเจตคติต่อการฝึกอบรม) สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครูได้ร้อยละ 29.8 ถึง 61.5 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มครูชาย ตัวทำนายสำคัญ คือ เจตคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมของครูหลังฝึก เหตุผลเชิงจริยธรรมหลังฝึก ค่านิยมในอาชีพ และลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตน

จากผลการวิจัยกับบุคคลที่ทำงานในอาชีพต่าง ๆ เช่น พนักงานธนาคาร ตำรวจ และครูอาจารย์ พบว่า จิตลักษณะด้านการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรมอย่างชัดเจน ทำให้คาดได้ว่า จิตลักษณะด้านการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมจะเป็นตัวแปรเชิงเหตุที่สำคัญด้านหนึ่งในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรมของข้าราชการไทย

ปรีชาเชิงอารมณ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม

ความหมายของปรีชาเชิงอารมณ์

ปรีชาเชิงอารมณ์ หรือ "Emotional Intelligence" มีผู้แปลเป็นคำไทยหลายแบบ เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ วุฒิภาวะทางอารมณ์ เซาว์อารมณ์ สติปัญญาทางอารมณ์ ส่วนปรีชาเชิงอารมณ์ เป็นคำที่ท่านพระธรรมปิฎกเป็นผู้บัญญัติขึ้น ความหมายของปรีชาเชิงอารมณ์ อาจมีคนใช้แตกต่างกันบ้าง แต่ในความแตกต่างก็มีส่วนที่ร่วมกันอยู่มาก ดังจะเห็นจากนิยามของนักวิชาการที่ศึกษาเรื่องนี้อย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง ดังต่อไปนี้

เมเยอร์และซาโลเวย์ (Mayer & Salovey, 1997) ให้ความหมายปรีชาเชิงอารมณ์ในลักษณะที่ว่า (1) เป็นความสามารถที่จะเข้าใจอารมณ์ของตนเองและความสามารถที่จะแสดงอารมณ์ของตนเองออกมา ทั้งเข้าใจอารมณ์และการแสดงอารมณ์ของผู้อื่นด้วย (2) อารมณ์สามารถช่วยเรื่องการคิด ช่วยในเรื่องความจำ ช่วยให้เกิดมุมมองในการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ได้ (3) สามารถแยกแยะวิเคราะห์อารมณ์ของตน และมีความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับอารมณ์ และ (4) สามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสมกับงานหรือสถานการณ์ในขณะนั้น และสามารถที่จะจัดการอารมณ์ของผู้อื่นโดยการให้กำลังใจเมื่อเขาท้อแท้ได้"

ส่วนโกลแมน (Goleman, 1998) ได้ปรับโมเดลของซาโลเวย์และเมเยอร์ไปในแนวที่เขาเห็นว่ามียุทธศาสตร์ที่สุดในการทำความเข้าใจว่าความสามารถพิเศษ (Talents) เหล่านี้มีผลต่อชีวิตการทำงานอย่างไร โดยปรีชาเชิงอารมณ์ของเขาประกอบด้วย ความสามารถทางอารมณ์ในส่วนบุคคล (Personal competence) 3 มิติและในทางสังคม (Social competence) 2 มิติ ดังรายละเอียดตามลำดับดังนี้

1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (Self-awareness) คือ การที่บุคคลรู้ว่าตนกำลังรู้สึกอย่างไรในขณะนั้น และใช้ประโยชน์จากความรู้สึกพึงพอใจช่วยในการตัดสินใจ นอกจากนี้ก็มีการประเมินอย่างเป็นจริงเกี่ยวกับความสามารถของตนเองและมีความรู้สึกเพียบพร้อมในเรื่องความมั่นใจในตนเอง

2. การจัดการอารมณ์ของตนเอง (Self-regulation) คือ ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนในลักษณะที่จะเอื้อประโยชน์มากกว่าที่จะขัดขวางการทำงานในขณะนั้น เป็นคนมีสติและสามารถเลื่อนการสนองความพึงพอใจของตนออกไปก่อนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ และเมื่อมีความทุกข์ใจก็สามารถกลับคืนสู่สภาพปกติได้ดี

3. การจูงใจตนเอง (Motivation) คือ การใช้ความรู้สึกพึงพอใจอย่างลึกซึ้งที่จะนำทางและทำให้ตนทำกิจกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ใช้ความรู้สึกช่วยให้ตนมีความริเริ่มและพยายามที่จะปรับปรุงเพื่อไปสู่เป้าหมายที่เป็นเลิศ และใช้ความรู้สึกช่วยให้มีความเพียรพยายามแม้มีอุปสรรคและความคับข้องใจ

4. การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) คือการที่รับรู้ได้ว่าคนอื่นกำลังรู้สึกอย่างไร สามารถเข้าใจในมุมมองของคนอื่นได้ และสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลหลายแบบได้

5. การมีทักษะทางสังคม (Social skills) คือ สามารถจัดการกับอารมณ์ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ดี สามารถอ่านสภาพการณ์ทางสังคมและบุคคลที่เกี่ยวข้องได้อย่างแม่นยำ มีปฏิสัมพันธ์ที่ราบรื่นได้ สามารถใช้ทักษะเหล่านี้ในการชักจูงและเป็นผู้นำ ในการประนีประนอมและยุติข้อโต้แย้ง เพื่อการร่วมมือกันและการทำงานเป็นทีมได้

จะเห็นได้ว่า นิยามของสติปัญญาทางอารมณ์ของนักวิชาการสำคัญทั้งสองท่านมีส่วนที่เหมือนกันในแง่ของการเข้าใจและการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้เหมาะสม และการเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นได้ โดยที่โกลแมนจะให้รายละเอียดในเรื่องของการมีทักษะทางสังคม คือมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ขณะที่เมเยอร์และซาโลเวย์จะเน้นการตระหนักและสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น และความสามารถในการใช้อารมณ์ให้เป็นประโยชน์ต่อการคิด ในการวิจัยนี้จะให้ความหมายของวิชาเชิงอารมณ์ในแนวของโกลแมน

การวัดวิชาเชิงอารมณ์

การวัดวิชาเชิงอารมณ์ในงานวิจัยนี้ คณะผู้วิจัยปรับจากแบบวัดวิชาเชิงอารมณ์ของซัทและคณะ (Schutte, et al., 1998) ที่ใช้แนวคิดของซาโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey & Mayer, 1990) เป็นฐานของการสร้างเครื่องมือวัด พบว่าเครื่องมือวัดวิชาเชิงอารมณ์ของซาโลเวย์มีความสัมพันธ์กับเครื่องมือวัดที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์หลายเครื่องมือวัด เช่น สัมพันธภาพทางบวก ($r(47)=0.52, p<0.0001$) กับคะแนนความชัดเจนในเรื่องความรู้สึก จากเครื่องมือวัด "Trait Meta Mood Scale" มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r(26)=0.52, p<0.006$) กับคะแนนการมองโลกในแง่ดีจากเครื่องมือวัด "Life Orientation Test" และมีความสัมพันธ์ทางลบ ($r(24)=-0.65, p<0.0001$) กับการเป็นอะเล็กสิไทเมีย (alexithymia) ซึ่งวัดโดยแบบวัด "Toronto Alexithymia Scale" สำหรับค่าความเชื่อมั่นแบบความคงที่ภายใน (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.87 และแบบวัดซ้ำ (test-retest) เท่ากับ 0.78

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในปัจจุบันการศึกษาพฤติกรรมในองค์การมีความสนใจเรื่องของอารมณ์ว่าส่งผลต่อการทำงานหรือไม่มากขึ้น ดังเช่น งานวิจัยในต่างประเทศที่ศึกษาว่าอารมณ์มีผลต่อคุณภาพ ปริมาณ และความสนใจในงานของบุคคลหรือไม่ เฮิร์ทและคณะ (Hirt, et al., 1996) ได้ทำการทดลองกับนักศึกษาปริญญาตรีที่เรียนวิชาจิตวิทยาเบื้องต้นจำนวน 194 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างเกิดอารมณ์สุข อารมณ์เศร้า และอารมณ์เฉยๆ โดยการให้อ่านประโยคต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดอารมณ์ที่ต่างกันไป หลังอ่านจบแล้วถามว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกอย่างไร จากนั้นจึงให้กลุ่มตัวอย่างดูรายการโชว์ แล้วตอบคำถาม ที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า อารมณ์ทางบวกนี้ส่งผลต่อทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน กลุ่มที่มีอารมณ์สุข ใช้เวลาน้อยกว่าน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างอารมณ์อื่นในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าอารมณ์มีผลต่อการรายงานความสนใจหลังทำกิจกรรมด้วย โดยที่กลุ่มที่มีอารมณ์สุขจะรายงานว่า ตนมีความสนใจหลังทำงาน (Posttask interest) มากกว่ากลุ่มที่มีอารมณ์เศร้าหรืออารมณ์เฉย ๆ จากการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าอารมณ์ทางบวกส่งผลให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นถ้าบุคคลสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ สามารถใช้อารมณ์ของตนจูงใจให้ทำงานได้ ซึ่งเป็นลักษณะของผู้มีวิชาชีพอารมณ์ บุคคลนั้นก็เป็นที่น่าที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่ไม่มีวิชาชีพอารมณ์

ส่วนงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิชาชีพอารมณ์กับผลการปฏิบัติงาน ก็ได้แก่ งานวิจัยของแลมและเคอร์บี (Lam & Kirby, 2002) ที่ศึกษาว่าวิชาชีพอารมณ์และองค์ประกอบย่อยของวิชาชีพอารมณ์สามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานที่ต้องใช้การรู้คิด (Cognitive-based performance) ได้ดีกว่าสติปัญญาโดยทั่วไปหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กันทางบวกใช้หรือไม่ แลมและเคอร์บีศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาปริญญาตรีจำนวน 304 คน โดยใช้แบบสอบถามวิชาชีพอารมณ์ (Multifactor Emotional Intelligence Scale--MEIS) และให้ปฏิบัติงาน ที่เป็นแบบวัดที่มีปัญหา 8 ข้อ ที่เลือกจากแบบทดสอบเหตุผลทางตรรกศาสตร์ ผู้วิจัยบอกผู้ตอบว่า ผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดจะได้รับรางวัล 25 ดอลลาร์ รางวัลตั้งขึ้นเพื่อให้ผู้ตอบคงระดับแรงจูงใจที่สูงไว้ ผลการวิจัยพบว่า วิชาชีพอารมณ์โดยรวม การรับรู้อารมณ์ และการควบคุมอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวก และสามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานที่ต้องใช้การรู้คิดได้ดีกว่าสติปัญญาโดยทั่วไป

ในประเทศไทยก็มีผู้ให้ความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิชาชีพอารมณ์กับประสิทธิผลการทำงานมากขึ้นดังเช่น ฉัตรฤดี สุกปลั่ง (2543) ได้ศึกษาผลของบุคลิกภาพ และเชาวน์อารมณ์ที่มีต่อคุณภาพของการให้บริการ ตามการรับรู้ของหัวหน้าของพนักงานส่วนหน้าของ

นอกจากนี้ยังมีผู้ศึกษาผู้ประสบความสำเร็จในการทำงานในอาชีพต่าง ๆ ว่ามีระดับปรีชาเชิงอารมณ์ระดับใด ดังเช่น งานของ สายสุณีย์ ศุกรเตมีย์ (2543) ที่ศึกษาเชาวน์ปัญญาและเชาวน์อารมณ์ของวิศวกร ครู พยาบาล นักร้อง และพระสงฆ์ที่ประสบความสำเร็จ จำนวนทั้งสิ้น 239 คน ในการวัดเชาวน์อารมณ์ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของโกลแมน ผลการวิจัย พบว่า เชาวน์อารมณ์ทุกมิติของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง แต่เชาวน์ปัญญาของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปกติขึ้นไป ผู้วิจัยสรุปว่า กลุ่มผู้ประสบความสำเร็จมีเชาวน์อารมณ์อยู่ในระดับสูง และเชาวน์อารมณ์สามารถมีส่วนร่วมทำนายนายความสำเร็จของบุคคลได้

งานวิจัยที่ได้กล่าวมาเป็นเพียงส่วนหนึ่งของงานวิจัยที่ศึกษาความเกี่ยวข้องระหว่างปรีชาเชิงอารมณ์กับผลการปฏิบัติงาน ที่แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีปรีชาเชิงอารมณ์ คือ บุคคลที่สามารถจัดการ หรือใช้ประโยชน์จากอารมณ์เพื่อการทำงานให้สำเร็จได้ หรือสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นและมีทักษะทางสังคมที่จะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือสามารถให้บริการได้อย่างดีได้

เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีจริยธรรม

ความหมายของเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2531, หน้า 125) ได้นิยามเจตคติว่าเป็นจิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคลอยู่ในรูปของความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกนี้เกิดจากความรู้สึกประเมินค่าของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งว่า สิ่งนั้นเป็นประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด ซึ่งทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจ และมีความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทางที่สอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตนต่อสิ่งนั้น ฉะนั้นบุคคลจึงสามารถมีเจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ มากมาย แม้แต่เจตคติต่อตนเองหรือเจตคติต่อการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใด

เจตคติของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดมี 3 องค์ประกอบ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2531, หน้า 125-127) คือ (1) ความรู้สึกประเมินค่า หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดว่ามีประโยชน์และ/หรือเลวมากน้อยเพียงใด จัดเป็นองค์ประกอบที่เป็นต้นกำเนิดของเจตคติของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ ดังนั้น หากบุคคลมีความรู้สึกประเมินค่าต่อสิ่งต่าง ๆ ไม่สมบูรณ์หรืออาจมีความรู้ที่ ผิดพลาด จะทำให้เกิดอคติหรือลำเอียงและอาจทำให้เกิดผลเสียต่อผู้ยึดถือหรือส่วนรวมได้มาก (2) ความรู้สึกพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบพอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ส่วนใหญ่แล้วความรู้สึกพอใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่ง จะเกิดโดยอัตโนมัติและสอดคล้องกับความู้สึกประเมินค่าต่อสิ่งนั้นด้วย จัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเจตคติ (3) ความพร้อมกระทำ หมายถึง การที่บุคคลมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม ทะนุบำรุง สิ่งที่เขาชอบพอใจและพร้อมที่จะทำลายหรือทำเพิกเฉยต่อสิ่งที่เขาไม่ชอบหรือไม่พอใจ องค์ประกอบนี้ยังคงอยู่ภายในจิตใจของบุคคลและยังไม่ปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรม ความพร้อมจะกระทำจะปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรมหรือไม่ขึ้นอยู่กับลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลและ สถานการณ์ ผู้ที่มีลักษณะเป็นตัวของตัวเอง (ผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในชั้น 5 และ 6) และสามารถควบคุมบังคับตนได้ จะเป็นผู้ที่กระทำตามเจตคติของตน ส่วนผู้ที่ขาดความเป็นตัวของตัวเอง ต้องพึ่งการควบคุม การให้รางวัลและการลงโทษจากผู้อื่น หรือจากสังคม จะ

จากการประมวลงานวิจัยหลายเรื่อง พบว่า ในการศึกษาตัวแปรด้านเจตคติต่อการทำงาน ในอาชีพต่าง ๆ เช่น อาชีพครูอาจารย์ พยาบาล บุคลากรสายการเงินและบัญชี นักฝึกอบรม รวมทั้งการทำงานในระบบราชการ มีการศึกษาทั้ง 3 องค์ประกอบดังกล่าว ตัวอย่างเช่น ในงานวิจัยของ จินตนา บิลมาศ (2529) บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ (2532) วิชัย เอียดบัว (2534) เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534) อ้อมเดือน สดมณี (2539) ผอบเธียร วงศ์ภักดี (2537) ดวงเดือน พันธมนาวิน (2538) ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) สุพรรณนา หนูรักษ์ (2542) วงเดือน จงไพบุลย์ (2543) เป็นต้น มีบางงานวิจัยที่ศึกษาเพียงหนึ่งหรือสององค์ประกอบ เช่น อุบล ภัศระ (2535) ศึกษาเจตคติเฉพาะด้านความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอน ปราการ กุฎีคง (2544) ศึกษาเจตคติเฉพาะด้านความรู้ลึกของบุคคลที่มีต่องาน 5 ด้าน (ได้แก่ สภาพงาน ลักษณะงาน นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความภาคภูมิใจ ในวิชาชีพ) พิมใจ ตรีสัตย์พันธ์ (2529) ศึกษา เจตคติเฉพาะด้านท่าทีการแสดงออกของบุคคลที่มี ต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์ประกอบทั้ง 3 ดังกล่าวแล้ว ยังมีมิติสำคัญที่นักจิตวิทยา สังคมนิยมวัดเจตคติ อีก 2 ประการ(ดวงเดือน พันธมนาวิน และคณะ, 2524 หน้า 5 – 9) คือ **ทิศทาง** (Direction) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้ในประเด็นที่ต้องการวัดว่าสิ่งนั้นดีหรือเลว มีความรู้สึกต่อสิ่งนั้นไปในทางที่ชอบหรือไม่ชอบและพร้อมที่จะให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือพร้อมที่จะทำลายหรือขัดขวางความเจริญของสิ่งนั้น และ **ปริมาณ** (Magnitude) หมายถึง ความเข้มข้นหรือปริมาณความรุนแรงของเจตคติไปในทิศทางบวกหรือลบ นั่นคือ อาจมีเจตคติต่อสิ่งหนึ่ง อย่าง รุนแรงมาก หรืออีกสิ่งหนึ่งเพียงบางเบา ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งนั้นหรือ ขึ้นอยู่กับความพัวพันของบุคคลต่อเรื่องนั้นๆ

การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน

วิธีวัดเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่นิยมใช้มากที่สุดมักเป็นแบบสอบถามที่สร้างในลักษณะการ ประเมินมาตราส่วนแบบลิเกิร์ต เพราะมีวิธีที่สร้างได้ง่าย มีขั้นตอนน้อยกว่าวิธีอื่นๆ สิ้นเปลืองเวลา และทุนน้อยกว่าวิธีอื่น (งามตา วรินทร์านนท์, 2535, หน้า 220 – 224) การสร้างแบบสอบถาม เจตคติต่อการทำงานส่วนใหญ่มักจะสร้างขึ้นเองตามองค์ประกอบของเจตคติหรือปรับปรุง ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามเจตคติต่อการทำงานของงานวิจัยอื่นที่ศึกษาในอาชีพเดียวกันหรือ ใกล้เคียงกัน ตัวอย่างเช่น ในการศึกษาเจตคติต่อการทำงานในกลุ่มพยาบาล อภิญา โปธิศรีทอง

สำหรับการวัดเจตคติต่อการทำงานของข้าราชการมีผู้สร้างแบบสอบถามไว้มาก แต่ที่ได้รับ การยอมรับและนำมาใช้อย่างกว้างขวาง เช่น แบบวัดเจตคติต่อการทำงานของข้าราชการพลเรือน ของจินตนา บิลมาศ และคณะ (2529) ซึ่งสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานราชการ ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริการประชาชน การร่วมปฏิบัติงานกับผู้อื่น กฎระเบียบ มี ประโยคคำถาม 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 หน่วย ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 3.81–7.17 ต่อมา มีหลายงานวิจัยที่นำแบบวัดเจตคติต่อการทำงานของข้าราชการของจินตนา บิลมาศ และคณะมาใช้ เช่น บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ศึกษาในกลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่ ได้ ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .74 และผอบเขียว วงศ์ภักดี (2537) ศึกษา เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารพาณิชย์ไทย ได้นำแบบวัดดังกล่าวมาดัดแปลง มี 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 หน่วย ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง -.38 – 3.87 มีค่าความเชื่อมั่น (แอลฟา) .77 นอกจากนี้ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้สร้างแบบวัดเจตคติต่อสภาพการทำงานใน 2 ด้าน ด้านแรก หมายถึง ความรู้และความรู้สึกพอใจของครูที่มีต่อการทำงานในหน้าที่ของครู ผู้สอน ส่วนด้านที่สอง หมายถึง แนวโน้มของการกระทำพฤติกรรมการสอนและอบรมนักเรียน รวม 2 ด้าน มีประโยคคำถาม 20 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่น (แอลฟา) ในด้านแรกเท่ากับ .56 และ ด้านที่สอง เท่ากับ .58 ตามลำดับ ซึ่งแบบวัดเจตคติต่อสภาพการทำงานของศักดิ์ชัย นิรัญทวี นี้ ได้รับความนิยมสูง โดยจะเห็นได้ว่าได้รับการนำมาใช้หรือปรับปรุง ดัดแปลงเพื่อสอบถามในกลุ่ม ตัวอย่างต่าง ๆ โดยเฉพาะในกลุ่มข้าราชการ เช่น วิชัย เอียดบัว (2534) ศึกษาเจตคติที่ดีต่อการ ประกอบอาชีพครู เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534) ศึกษาในกลุ่มหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยปิด ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดรวม 2 ด้านเท่ากับ .76 เปรมสุรีย์ เชื่อมทอง (2536) ศึกษา เจตคติ ต่องานของผู้บริหารโรงเรียน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดรวม 2 ด้านในระดับสูงเช่นกัน (แอลฟา = .81) และเมื่อเร็วๆ นี้ วิritti ปานศิลา (2542) ได้นำแบบวัดดังกล่าวมาปรับปรุงเพื่อใช้วัดเจตคติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เจตคติเป็นจิตลักษณะหนึ่งในแปดของทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ซึ่งจิตลักษณะทั้งแปดเป็นแกนกลางของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาคือ พฤติกรรมการเป็นพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศและพฤติกรรมในหน้าที่ราชการ ผู้ที่มีการพัฒนาทางจิตใจหรือจิตลักษณะที่เป็นแกนกลางสมบูรณ์ จะเป็นข้าราชการที่สามารถกระทำพฤติกรรมที่นำปรารถนาอย่างถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะและบทบาทที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2524)

จากหลักฐานทางการวิจัยในวิชาจิตวิทยาสังคม อาจกล่าวได้ว่า เจตคติเป็นจิตลักษณะที่มีผู้เห็นว่ามี ความเกี่ยวข้องโดยตรงมากที่สุดกับพฤติกรรม โดยเจตคติอาจทำนายพฤติกรรมได้แม่นยำตั้งแต่ร้อยละ 10 ถึง 60 ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการวัดเจตคติและพฤติกรรมที่ศึกษา และยังพบอีกว่า เจตคติเพียงด้านเดียวสามารถทำนายพฤติกรรมได้ไม่เต็มที่ จำเป็นต้องพิจารณาจิตลักษณะอื่นๆ ของผู้กระทำไปพร้อมๆ กัน เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถบังคับตน ส่วนเหตุผลเชิงจริยธรรมและความเชื่ออำนาจภายในตน ก็เป็นจิตลักษณะที่จะช่วยเสริมให้บุคคลมีเจตคติที่มั่นคงและเหมาะสมกับพฤติกรรมการทำงานเพื่อส่วนรวม โดยเฉพาะในคนไทย และในผู้ที่เห็นคุณประโยชน์ของการทำงานราชการอย่างเต็มกำลัง มีความพอใจที่จะทำงานราชการและพร้อมที่จะทำงานราชการ บุคคลนั้นก็จะมีสุขภาพจิตที่ดี มีความสุข ความยินดีและความพอใจในงานอาชีพตลอดจนชีวิตการทำงานของตน ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีต่องาน ต่อครอบครัว ต่อสังคมและประเทศชาติในที่สุด (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2531, หน้า 129-130)

งานวิจัยที่ศึกษาเจตคติต่อการทำงานของข้าราชการ เช่น จินตนา บิลมาศ และคณะ (2529) ศึกษาคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือนที่บรรจุใหม่และข้าราชการพลเรือนระดับกลางทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มีสำนักงาน ก.พ. เป็นองค์การกลางในการบริหารงานบุคคลจำนวน 1,253 คน จิตลักษณะที่ผู้วิจัยศึกษามี 5 ประเภท คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ความเชื่ออำนาจภายในตน เจตคติต่อการทำงานราชการ ลักษณะมุ่งอนาคต และสุขภาพจิต พบว่า ข้าราชการระดับกลางมีเจตคติต่อการทำงานราชการสูงกว่าข้าราชการบรรจุใหม่ และข้าราชการที่ทำงานตรง

งานวิจัยที่ศึกษาเจตคติต่อการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรมมีหลายเรื่อง เช่น วิชัย เอียดบัว (2534) ศึกษาลักษณะทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพฯ จำนวน 468 คน จิตลักษณะที่ศึกษามี 5 ด้านคือ เจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพครู สุขภาพจิต การมุ่งอนาคต ความเชื่ออำนาจภายในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการประกอบด้วย 3 ด้าน (ได้แก่ การตระหนัก การแสวงหาความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติ) ผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ครูที่มีเจตคติที่ดีฯ มาก ครูที่มุ่งอนาคตสูง และครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะทั้ง 3 ด้านนี้น้อย พบทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม เมื่อพิจารณาความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการในแต่ละด้าน พบว่า ครูที่มีเจตคติที่ดีฯ มาก มุ่งอนาคตสูง มีพฤติกรรมด้านการตระหนักสูงมากกว่าครูที่มีจิตลักษณะ 2 ด้านนี้ต่ำ พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม มีพฤติกรรมด้านการแสวงหาความรู้มากกว่าครูที่มีจิตลักษณะ 2 ด้านนี้ต่ำ พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม และมีพฤติกรรมด้านการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติมากกว่าครูที่มีจิตลักษณะ 2 ด้านนี้ต่ำ พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม และเมื่อพิจารณาความแปรปรวนแบบสามทางของพฤติกรรมฯ ในแต่ละด้าน พบว่า (ก) ครูที่มีเจตคติที่ดีฯ มาก มุ่งอนาคตสูง และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมด้านการตระหนักและการแสวงหาความรู้มากกว่าครูที่มี มุ่งอนาคตต่ำ แต่มีเจตคติที่ดีฯ มากและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และ(ข) ครูที่มีเจตคติที่ดีฯ มาก มุ่งอนาคตสูง และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมด้านการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติมากกว่าครูที่มีจิตลักษณะทั้ง 3 ด้านนี้น้อย พบในกลุ่มรวมและกลุ่มครูอายุมาก นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังพบว่า จิตลักษณะ 3 ด้านคือ เจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพครู การมุ่งอนาคตและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีปริมาณการทำนายพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการทั้ง 3 ด้าน ในครูที่มีสุขภาพจิตดีมากกว่าในครูที่มีสุขภาพจิตดีน้อย

เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534) ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย จำนวน 99 คน จิตลักษณะที่ศึกษามี 5 ด้าน

อุบล ภัศระ (2535) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา จิตลักษณะที่ศึกษามี 2 ด้านคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติต่องาน ส่วนพฤติกรรมการทำงานของครูเฉพาะด้านการสอนมีการประเมิน 2 ด้านคือ ประเมินตนเองและจากการประเมินของผู้บริหาร พบว่า เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเชื่อมั่นได้ และพบด้วยว่าเจตคติต่องานเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูในลำดับที่ 4 ร่วมกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยสุขศาสตร์และวุฒิการศึกษา ในหลายกลุ่มย่อย ได้แก่ ครูชายฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ กลาง สูง(ทำนายได้ 36.85%,10.97% และ 39.31% ตามลำดับ) ครูหญิงฐานะทางเศรษฐกิจต่ำและสูง (17.31%และ 12.75% ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาความแปรปรวนแบบสองทาง พบว่า กลุ่มครูชายที่มีเจตคติต่องานต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่าครูกลุ่มอื่น ๆ และในกลุ่มครูชายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่มีเจตคติต่องานต่ำ จะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่าครูกลุ่มอื่น ๆ

อ้อมเดือน สดมณี (2536) ศึกษาผลของการฝึกอบรมทางพุทธพฤติกรรมศาสตร์ต่อจิตลักษณะและประสิทธิผลของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษาที่ไม่ใช่ผู้บริหาร จำนวน 76 คน สุ่มเข้ากลุ่ม 4 กลุ่ม กลุ่มแรก ฝึกอบรมทางพุทธ (ฝึกอบรมข้อธรรมะและการปฏิบัติ) และทางพฤติกรรมศาสตร์ (ฝึกจิตลักษณะการเชื่ออำนาจภายในตน) กลุ่มที่ 2 ได้รับการฝึกทางพุทธ กลุ่มที่ 3 ได้รับการฝึกทางพฤติกรรมศาสตร์ และกลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึก พบว่า (1) ในกลุ่มที่ได้รับการฝึกทางพุทธ การฝึกไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของครูและเจตคติต่อ

เปรมสุริย์ เชื่อมทอง (2536) ศึกษาการได้รับรางวัลพระราชทานและประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างสุ่มเลือกจากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ซึ่งจำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ในเขตการศึกษา 1, 5, 6, 12 ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน กลุ่มละ 30 คน รวม 240 คน จิตลักษณะที่ศึกษามี 6 ด้านคือ สุขภาพจิต ความเชื่ออำนาจภายในตน ลักษณะมุ่งอนาคต เจตคติต่องาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และค่านิยมเกี่ยวกับงานวิชาการ พบผลเด่นชัดทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่มว่า ผู้บริหารที่มีเจตคติที่ดีต่องานมาก จะบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลสูง และมีสุขภาพจิตดีกว่าผู้บริหารที่มีเจตคติที่ดีต่องานน้อย นอกจากนี้ยังพบว่า (1) ผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่มีอายุราชการมากหรือเป็นผู้บริหารมานาน ถ้าอยู่ในกลุ่มที่เหมาะสมและมีเจตคติที่ดีต่องานมาก โรงเรียนจะมีประสิทธิผลสูงกว่าผู้บริหารที่อยู่ในกลุ่มไม่เหมาะสมและมีเจตคติที่ดีต่องานน้อย ส่วนผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา พบผลเช่นนี้เฉพาะในกลุ่มที่มีอายุราชการมากเท่านั้น (2) พบผลเด่นชัดว่า จิตลักษณะที่ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งได้รับรางวัลพระราชทานมีมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน คือ ลักษณะมุ่ง-อนาคต แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่องาน และจิตลักษณะที่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงมีมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต่ำ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องาน ลักษณะมุ่ง-อนาคต และความเชื่ออำนาจภายในตน (3) จิตลักษณะ 6 ด้านทำนายการได้รับรางวัลพระราชทาน 63% ในกลุ่มรวมและ 53 – 77% ในกลุ่มย่อย โดยมีตัวทำนายสำคัญคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ความเชื่ออำนาจภายในตน และเจตคติต่องาน และทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ 37% ในกลุ่มรวม และ

ผอเบียร วงศ์ภักดี (2537) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารพาณิชย์ไทย จำนวน 140 คน จิตลักษณะที่ศึกษามี 3 ด้านคือ แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง เจตคติต่อการทำงานด้านการฝึกอบรม และการสนับสนุนทางสังคม ส่วนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประเมินโดยตนเองและผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน จากการให้เจ้าหน้าที่ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง พบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมสูง มีเจตคติต่อการทำงานสูง มีการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต่ำ มีเจตคติต่อการทำงานต่ำ แต่ไม่พบผลเช่นนี้เมื่อให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยัง พบว่า ปัจจัยทางจิต 3 ด้านร่วมกับคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่และลักษณะทางชีวสังคม รวม 11 ด้าน ทำนายการปฏิบัติงาน (ประเมินโดยตนเอง) ได้ 41.2% โดยมีปัจจัยทางจิต 3 ด้านสามารถทำนายการปฏิบัติงานได้มากกว่าตัวแปรปัจจัยอื่นอย่างเด่นชัด (ทำนายได้ 15.3%) และผลของการวิเคราะห์การถดถอยแบบเป็นขั้น พบว่า เจตคติต่อการทำงานเป็นตัวทำนายลำดับที่ 3 ร่วมกับตัวแปรความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติ และคุณสมบัติด้านลักษณะส่วนบุคคลทำนายการปฏิบัติงานที่ประเมินโดยตนเองได้ 37.6% สำหรับการปฏิบัติงานที่ประเมินโดยหัวหน้า พบว่า ตัวแปรรวม 11 ด้าน ร่วมกันทำนายการ

ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ศึกษาปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 299 คน พฤติกรรมการทำงานมีการประเมิน 2 ด้านคือ ประเมินตนเองและหัวหน้าประเมิน ซึ่งพบผลเด่นชัดเฉพาะพฤติกรรมการทำงานที่พยาบาลประเมินตนเอง ส่วนจิตลักษณะ 2 ด้านซึ่งอยู่ในปัจจัยด้านจิตใจ และลักษณะทางพุทธศาสนาที่ศึกษา คือ ความเชื่ออำนาจภายในตน เจตคติต่อพฤติกรรมการพยาบาล ผลสำคัญเด่นชัดที่พบทั้งในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย คือ พยาบาลที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเหมาะสมมากกว่าผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานน้อย เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ด้าน ก็พบว่า พยาบาลที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานมากและมีวิถีชีวิตแบบพุทธมากด้วย จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเหมาะสมมากที่สุดในทุกกลุ่มเปรียบเทียบ พบเด่นชัดในกลุ่มรวม กลุ่มพยาบาลอายุมาก กลุ่มที่มีระยะเวลาทำงานมาก กลุ่มที่บุตรคนที่สองมีอายุน้อยและกลุ่มที่มีระดับเงินเดือนต่ำ และเมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ด้าน พบผลว่า พยาบาลที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานมาก มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงและมีวิถีชีวิตแบบพุทธมากด้วย จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเหมาะสมที่สุดในทุกกลุ่มเปรียบเทียบ พบผลที่น่าสนใจว่าเฉพาะในกลุ่มพยาบาลมีระยะเวลาการทำงานมาก กลุ่มที่บุตรคนแรกมีอายุน้อยและกลุ่มที่มีระดับเงินเดือนต่ำ แม้จะที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ มีวิถีชีวิตแบบพุทธมากหรือน้อยก็ตาม ถ้ายังมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานมาก จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเหมาะสมมากกว่าผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานน้อย นอกจากนี้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านครอบครัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านจิตใจและลักษณะทางพุทธศาสนา รวม 10 ด้าน ทำนายพฤติกรรมการทำงานที่พยาบาลประเมินตนเองในกลุ่มประเภทต่าง ๆ ได้มากกว่า 44% ขึ้นไป โดยทำนายในกลุ่มระดับเงินเดือนสูงได้มากที่สุด (56%) ตัวทำนายสำคัญลำดับแรกคือ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน รองลงมาคือ ความเชื่ออำนาจภายในตน การปฏิบัติทางพุทธและวิถีชีวิตแบบพุทธ ตามลำดับ จึงอาจกล่าวได้ว่า ถ้าพยาบาลมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานมาก เชื่ออำนาจภายในตนสูง มีการปฏิบัติทางพุทธและยึดมั่นในวิถีชีวิตแบบพุทธมาก เท่าใด ก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเหมาะสมมากเท่านั้น นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมนอกเหนือสมมติฐานพบผลในภาพรวมว่า ปัจจัยด้านสถานการณ์ในครอบครัวและจากสภาพการทำงาน (ที่สำคัญ คือ การปรับตัวระหว่างคู่สมรส การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การรับรู้ภาวะของครอบครัว และการรับรู้การสนับสนุน

ชวนชัย เชื้อสาธุชน (2546) ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมประหยัดทรัพย์สินของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ จำนวน 1,440 คน พบผลที่น่าสนใจว่า ตัวแปรในกลุ่มลักษณะของสถานการณ (ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากคนรอบด้าน การได้แบบอย่างประหยัดทรัพย์สิน และบรรยากาศทางสังคมในสถาบัน) ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ (ได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม มุ่งอนาคตควบคุมตน ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิต) และตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ (เจตคติต่อการประหยัดทรัพย์สิน) รวม 9 ด้าน ทำนายพฤติกรรมประหยัดเวลา ประหยัดวัสดุและพลังงาน และประหยัดค่าใช้จ่ายในกลุ่มรวมได้ 44%, 44% และ 40% ตามลำดับ โดยเจตคติต่อการประหยัดทรัพย์สินเป็นตัวทำนายลำดับแรกของพฤติกรรมประหยัดเวลาและพฤติกรรมประหยัดวัสดุและพลังงาน แต่เป็นตัวทำนายลำดับที่ 3 รองจากมุ่งอนาคตและควบคุมตน และการได้แบบอย่างประหยัดทรัพย์สิน ในการทำนายพฤติกรรมประหยัดค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ยังพบผลที่น่าสนใจในกลุ่มรวมว่า เจตคติต่อการประหยัดทรัพย์สินเพียงด้านเดียวทำนายพฤติกรรมประหยัด 3 ด้านได้เด่นชัดกว่าตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะทั้ง 5 ด้านร่วมกันทำนาย ดังนี้

(ก) เจตคติต่อการประหยัดฯ ทำนายพฤติกรรมประหยัดเวลาได้ 33% และประหยัดวัสดุและพลังงานได้ 33% ส่วนตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะทั้ง 5 ด้านร่วมกันทำนายพฤติกรรมประหยัดเวลาและประหยัดวัสดุและพลังงานได้ 37% และ 31% ตามลำดับ (2) เจตคติต่อการประหยัดฯ ทำนายพฤติกรรมประหยัดค่าใช้จ่ายได้ 27% ส่วนตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะทั้ง 5 ด้านร่วมกันทำนายพฤติกรรมประหยัดค่าใช้จ่ายได้ 33% จึงอาจกล่าวได้ว่า อาจารย์ที่มีเจตคติที่ดีต่อการประหยัดฯ มาก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มุ่งอนาคตควบคุมตนสูง มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก และมีสุขภาพจิตดีมาก จะมีพฤติกรรมประหยัดทั้ง 3 ด้านมากด้วย

สุดใจ บุญอารีย์ (2545) ศึกษาผลการฝึกการรู้คิดและการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อเจตคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และปีที่ 3 คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี จำนวน 281 คน สุ่มเข้ากลุ่ม 4 กลุ่ม กลุ่มละ 70 คน ตัวแปรจัดกระทำมี 2 ด้านคือ การฝึกการรู้คิดและการฝึกเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยแต่ละตัวแปรมี 2 ค่าคือ ฝึกกับไม่ฝึก

สรุปได้ว่า เจตคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม นอกจากนี้ผลวิจัยยังแสดงว่าเจตคติต่อการทำงานเมื่อศึกษาร่วมกับตัวแปรจิตลักษณะอื่น ๆ เช่น ความเชื่ออำนาจภายในตน การมุ่งอนาคต แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต ความเครียดในการทำงาน เป็นต้น จะสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรมได้ดีกว่าการใช้ตัวแปรเจตคติเพียงตัวเดียว

การคิดแบบโยนิโสมนสิการกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม

ความหมายของการคิดแบบโยนิโสมนสิการ

โยนิโสมนสิการ ประกอบด้วย โยนิโส กับ มนสิการ โยนิโส แปลว่า เหตุ ต้นเค้า แหล่งเกิด ปัญญา อูบาย วิธี ทาง สำหรับมนสิการ แปลว่า การทำในใจ การคิด คำนี้ไปถึง ใฝ่ใจ พิจารณา เมื่อรวมคำกันแล้วแปลว่า การทำในใจโดยแยบคาย มองสิ่งทั้งหลายด้วยความคิดพิจารณา รู้จัก สืบสาวหาเหตุผล แยกแยะสิ่งนั้น ๆ ออก ให้เห็นตามสภาวะและตามความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย โดยมีลักษณะของการคิด 4 ประการ คือ คิดถูกวิธี คิดมีระเบียบ คิดมีเหตุผล และคิดไร้กุศล

ในพระบาลี ได้กล่าวถึงวิธีการคิดแบบโยนิโสมนสิการ โดยแยกเป็นหมวดใหญ่ ๆ ดังนี้ (พระธรรมปิฎก, 2543)

1. วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย คือ พิจารณาปัญหา หาหนทางแก้ไขด้วยการค้นหาสาเหตุและปัจจัยต่าง ๆ
2. วิธีคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ หรือ กระจายเนื้อหา เป็นการคิดที่มุ่งให้มองและให้รู้จักสิ่งทั้งหลายตามสภาวะของมันเอง
3. วิธีคิดแบบสามัญลักษณะ คือ การมองอย่างรู้เท่าทันความเป็นไปของสิ่งทั้งหลายว่า จะต้องเป็นไปตามเหตุปัจจัย
4. วิธีคิดแบบอริยสัจจ์ คือ การทำความเข้าใจกับทุกซีให้ชัดเจน แล้วสืบค้นหาสาเหตุเพื่อแก้ไข ในเวลาเดียวกันกำหนดเป้าหมายของตนให้ชัดเจนว่าคืออะไร จะเป็นไปได้หรือไม่ และเป็นไปได้อย่างไร แล้ววางวิธีปฏิบัติที่จะกำจัดสาเหตุของปัญหา โดยสอดคล้องกับการที่จะบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้
5. วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ คือ พิจารณาให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างหลักการและความมุ่งหมายในการปฏิบัติธรรมหรือกระทำการตามหลักการใด ๆ ก็ตาม จะต้องเข้าใจความหมายและความมุ่งหมายของหลักธรรมหรือหลักการนั้น ๆ ว่าปฏิบัติไปเพื่ออะไร จะนำไปสู่ผลอะไรบ้าง
6. วิธีคิดแบบคุณโทษและทางออก เป็นการมองสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงอีกแบบหนึ่ง ซึ่งเน้นการยอมรับความจริงตามที่สิ่งนั้น ๆ เป็นอยู่ทุกด้าน ทั้งด้านดีด้านเสีย
7. วิธีคิดแบบคุณค่าแท้ – คุณค่าเทียม หรือการพิจารณาเกี่ยวกับปฏิเสธวนา คือการใช้สอยหรือบริโภค เป็นวิธีคิดแบบสกัดหรือบรรเทาต้นเหตุแล้วชักจูงพฤติกรรมต่อไป
8. วิธีคิดแบบอุบายปลูกเร้าคุณธรรม เป็นวิธีคิดในแนวสะกั้นหรือบรรเทาและขัดเกลาต้นเหตุ การทำใจที่ช่วยตั้งต้นและชักนำความคิดให้เดินไปในทางที่ดีงามและเป็นประโยชน์
9. วิธีคิดแบบเป็นอยู่ในขณะปัจจุบัน หรือวิธีคิดแบบมีปัจจุบันธรรมเป็นอารมณ์ เป็นการมองอีกด้านหนึ่งของการคิดแบบอื่น ๆ เป็นการใช้ความคิดและเนื้อหาของความคิดที่สติดระลึกู้กำหนดอยู่นั้น
10. วิธีคิดแบบวิภาษวาท เป็นการคิดแบบแยกแยะ จำแนกออก โดยเน้นที่การพูดหรือการมองในส่วนของความเป็นจริง โดยแยกแยะให้เห็นในแต่ละด้านแต่ละแง่

สรุปได้ว่า การคิดแบบโยนิโสมนสิการ หมายถึง การคิดอย่างแยบคาย โดยคิดอย่างถูกวิธี มีระบบ มีระเบียบ รู้จักการวิเคราะห์ โดยไม่พิจารณาสิ่งใดแต่เพียงผิวเผิน แต่ได้ทำการพิจารณาอย่างลึกซึ้งในหลายมุมมอง โดยให้เห็นตามสภาวะและตามความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย

การวัดการคิดแบบโยนิโสมนสิการ

ผจจจิต อินทสุวรรณ และคณะ (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์) ได้สร้างเครื่องมือวัดการคิดแบบโยนิโสมนสิการขึ้น ข้อคำถามเพื่อวัดการคิดตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ มีคำตอบเป็นตัวเลือก 4 คำตอบ จำนวน 22 สถานการณ์ ผู้ที่ตอบข้อเลือกที่แสดงถึงการคิดแบบโยนิโสมนสิการจะได้ 1 คะแนน หากผู้ตอบตอบในข้อที่ไม่ใช่การคิดแบบโยนิโสมนสิการจะไม่ได้คะแนน ภายหลังการนำเครื่องมือวัดชุดนี้ไปทดลองใช้กับนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า ข้อคำถามมีอำนาจจำแนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในงานวิจัยนี้ คณะผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดของ ผจจจิต อินทสุวรรณ และคณะนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ โดยมีสถานการณ์ให้ตอบจำนวน 15 สถานการณ์ ผู้ที่ตอบข้อเลือกที่แสดงถึงการคิดแบบโยนิโสมนสิการจะได้ 1 คะแนน หากผู้ตอบตอบในข้อที่ไม่ใช่การคิดแบบโยนิโสมนสิการจะไม่ได้คะแนน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเชิงทดลองกับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการฝึกการคิดแบบโยนิโสมนสิการมีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ปราณี สมสกุล, 2538) และมีคะแนนความสามารถในการวิเคราะห์ตนเองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (พจนารถ บัวเขียว, 2535)

สุปราณี การพึ่งตน (2542) ทำการศึกษาเชิงทดลอง กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาพยาบาล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ มีความสามารถในการแก้ปัญหาทางการพยาบาลสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของคณะผู้วิจัยคาดว่า การคิดแบบโยนิโสมนสิการของข้าราชการน่าจะเป็นตัวแปรทำนายพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลและมีจริยธรรม

อิทธิบาท 4 กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม

ความหมายของอิทธิบาท 4

อิทธิบาท มาจากคำ 2 คำ คือ อิทธิ คือ ความสำเร็จ ความสัมฤทธิ์ การบรรลุผล และบาท คือ วิถีทาง เป็นรากฐานที่นำไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นอิทธิบาทจึงหมายถึง วิถีทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ เป็นหลักในการสร้างความสำเร็จให้แก่ตนเอง จัดเป็นหมวดธรรมที่นำไปใช้ในการประกอบกิจซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยความหมายของความสำเร็จนั้นควรเป็นความสำเร็จในทางที่ดี ทางสร้างสรรค์ มากกว่าความชั่วทางทำลาย เป็นธรรมที่ต้องกระทำร่วมกัน จึงเรียกธรรมนี้ว่าเป็นธรรมสามัคคี คือจะทำเพียงข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ จะต้องทำทั้ง 4 ข้อเกี่ยวโยงกันไป ถึงจะไปถึงความสำเร็จที่หวังไว้ (กรมวิชาการ, 2534, หน้า 91) การทำงานใด ๆ ถ้าไม่ได้นำหลักของอิทธิบาท 4 มาใช้ก็จะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้

อิทธิบาทประกอบองค์ประกอบ 4 ประการ คือ (พระธรรมปิฎก. (ป.อ. ปยุตฺโต). 2543ค, หน้า 842 – 846 ; วิชัย ธรรมเจริญ, 2543, หน้า 41 ; กรมวิชาการ, 2534, หน้า 91 - 92)

ฉันทะ คือ ความพอใจ ใฝ่รัก ใฝ่หาความรู้ ใฝ่สร้างสรรค์ ความชอบใจ ความยินดี มีความพอใจในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ หรือให้บรรลุเป้าหมาย กล่าวว่ารักงาน และรักจุดหมายของงานด้วย เป็นความอยากและเป็นความต้องการอย่างหนึ่ง ซึ่งความอยากของฉันทะนี้จะทำให้เกิดความสุขความชื่นชมเมื่อเห็นสิ่งหรืองานนั้นบรรลุความสำเร็จ ดังนั้นการทำงานหากมีจุดเริ่มต้นของการทำงานเกิดขึ้นที่ใจ เมื่อใจรักงานแล้วก็อยากทำ เต็มใจที่จะทำงานนั้น ก็จะมีความต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด ให้สำเร็จผลที่ดีที่สุดในเรื่องนั้น โดยจะไม่พะวงกับสิ่งล่อใจหรือผลตอบแทนอื่น ๆ ทำให้มีจิตใจแน่วแน่ในการทำงาน ฉันทะจึงไม่เพียงแค่มุ่งแต่รักในงานที่ทำเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการอยากทำให้ดีด้วย นั่นคือ เมื่อจะทำอะไรแล้วจะต้องทำให้ดีที่สุด ให้เรียบร้อยสมบูรณ์ (พระธรรมปิฎก. (ป.อ. ปยุตฺโต). 2543ก, หน้า 183) เห็นได้ว่าฉันทะจะทำให้เกิดการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ งานก็ย่อมถึงซึ่งความสำเร็จได้ และสำเร็จได้ด้วยดีและมีความสมบูรณ์ในงาน

วิริยะ คือ ความเพียร ความบากบั่น ความพยายามทำหน้าที่ อย่างไม่ทอดทิ้ง มีใจสู้โดยไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก ในการทำงานถึงแม้ว่างานจะถูกใจ แต่ถ้าไม่ขยันฝึกฝนจนชำนาญหรือมีความเพียรพยายาม งานย่อมไม่เกิดผลสำเร็จขึ้นได้ ต้องมีความกล้าที่จะ

จิตตะ คือ จิตใจจดจ่อ เอาใจใส่ ตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน เอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้นไม่วางธุระ และเป็นความคิดฝักใฝ่ไม่ปล่อยใจฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ในการทำงานจะต้องเอาใจใส่กับงานที่ทำ ไม่ปล่อยปละละเลยงานของตน คอยตรวจตรางานอยู่เสมอ เป็นการอุทิศตนแก่งานที่ทำ ในการสร้างเสริมจิตตะให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลนั้น จะต้องชี้ให้เห็นความสำคัญของงานที่ทำว่า งานนั้นมีความสำคัญต่อชีวิต ต่อสังคม ต่อประเทศชาติ ต่อโลก (พระธรรมปิฎก.(ป.อ. ปยุตฺโต). 2543ก หน้า 187) เห็นได้ว่าจิตตะมีความจำเป็นยิ่งที่จะทำให้การทำงานสำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยการมุ่งมั่นในการทำงานนั้น

วิมังสา คือ การสอบสวนไตร่ตรอง เป็นการหมั่นใช้ปัญญาและสติในการไตร่ตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น การทำงานจะต้องใช้ปัญญา พิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น ๆ ริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ มีการตรวจสอบความบกพร่องของงาน หาวิธีการแก้ไขปรับปรุงเพื่อช่วยให้งานนั้นง่ายขึ้น การใช้ปัญญาจะเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำงานไปสู่ความสำเร็จ

องค์ประกอบทั้ง 4 ของอิทธิบาท 4 นี้เป็นสิ่งที่เกี่ยวพันกัน บุคคลที่จะสามารถบรรลุถึงความสำเร็จของงานได้จะต้องมีครบในคุณลักษณะทั้ง 4 ประการ จะขาดในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไม่ได้ เป็นหลักคุณธรรมที่มีความเกี่ยวเนื่องกัน พระธรรมปิฎก. (ป.อ. ปยุตฺโต) (2543ค, หน้า 842) ได้กล่าวถึงอิทธิบาท 4 สั้น ๆ ไว้ว่า “มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตฝักใฝ่ และใช้ปัญญาสอบสวน”. แต่หากจะให้ได้ถึงความหมายที่ลึกซึ้งของอิทธิบาท 4 สามารถกล่าวเป็นหลักปฏิบัติได้ว่า “อยากทำให้มันดีที่สุดในเมื่ออะไรต้องทำให้สำเร็จ ทำงานอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ และใช้ปัญญาจัดการ นำงานสู่จุดหมาย” (พระธรรมปิฎก. (ป.อ. ปยุตฺโต). 2543ก, หน้า 190) และสามารถสรุปประโยชน์ของอิทธิบาท 4 (วิชัย ธรรมเจริญ, 2543, หน้า 41) ได้ดังนี้

- ทำให้เป็นคนมีนิสัยรักงาน ใฝ่ใจติดตามผลงานอย่างเพลิดเพลีน
- รู้จักรับผิดชอบงานที่ทำด้วยความมีระเบียบและสมเหตุสมผล
- มีประสบการณ์ชัดเจนในกิจกรรมหลายสาขา สามารถแก้ปัญหาได้เฉียบ

ขาดถูกต้องและรอบคอบ

- ทำให้กิจการบรรลุเป้าหมายสำเร็จ คุ่มค่าและทันเหตุการณ์

จากความหมายและความสำคัญของอิทธิบาท 4 ข้างต้น สรุปได้ว่า อิทธิบาท 4 หมายถึง คุณธรรมหรือคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในชีวิตประจำวัน อันเป็นความรู้สึกที่มีต่องานต่าง ๆ จำแนกออกเป็นคุณธรรม 4 ด้าน ที่มีความเกี่ยวข้องกัน คือ 1) ฉันทะ คือความรู้สึกรักและพอใจในงานตลอดรวมถึงเป้าหมายของงานที่ทำด้วย โดยไม่ได้คำนึงถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากงาน 2) วิริยะ คือความรู้สึกที่ต้องการทำงานให้สำเร็จลง โดยไม่ย่อท้อกับอุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยมองว่าอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทายในการทำงานให้สำเร็จต่อไป 3) จิตตะ คือความรู้สึกมุ่งมั่นต่อการทำงานด้วยความแน่วแน่ จดจ่อ เมื่อมีสิ่งใดมารบกวนก็ไม่สามารถที่จะละทิ้งงานนั้นได้ 4) วิมังสา คือความรู้สึกที่ได้ใช้ปัญญาในการพิจารณาใคร่ครวญ และการค้นหาและแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน มีการหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้งานเสร็จสิ้น และบรรลุเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อย

การวัดอิทธิบาท 4

พัชนี ทองศรีนาก. (2518, หน้า 102 - 111) สร้างเครื่องมือวัดอิทธิบาท 4 ขึ้นมามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ จำแนกเป็นการรับรู้ตามมาตรฐานสังคม และความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมเป็นคำถามที่เกี่ยวกับการกระทำที่อาจเคยทำจริง หรือยังไม่เคย สร้างแบบสอบถามด้วยวิธี Projective Technique เป็นการสร้างสถานการณ์ที่เป็นปัญหาขึ้น แล้วให้ผู้ตอบสมมติตัวเองว่า ถ้าอยู่ในสถานการณ์เช่นนั้นจะทำอย่างไร เครื่องมือวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่นความสอดคล้องภายใน เมื่อวัดการรับรู้ตามมาตรฐานสังคมเท่ากับ .85 และเมื่อวัดตามการรับรู้ของตนเองเท่ากับ .88 ต่อมาปริญญา ณ วันจันทร์ (2536, หน้า 52) นำเครื่องมือวัดชุดนี้ไปปรับใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูระดับประถมศึกษา โดยปรับให้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จากจริงที่สุด ถึงไม่จริงที่สุด เครื่องมือวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่นความสอดคล้องภายในเท่ากับ .84 วิเชียร พากเพียร (2531, หน้า 115 - 122) สร้างเครื่องมืออิทธิบาท 4 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยสร้างเป็นสถานการณ์สมมติที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน จำนวน 80 ข้อ จำแนกออกเป็นด้านละ 20 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา และทั้งฉบับเท่ากับ .57, .72, .83, .82 และ .90 ตามลำดับ จารุพร แสงเป่า และคณะ (2539, หน้า 71) ได้สร้างเครื่องมือวัดอิทธิบาท 4 ของข้าราชการไทย มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากจริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย มีค่าความเชื่อมั่นความสอดคล้องภายใน ด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา และทั้งฉบับ เท่ากับ .79, .77, .64, .75 และ .91 ตามลำดับ และทุกข้อมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) มากกว่า .30 และเมื่อนำมาหาค่าคะแนนรายด้าน

ในการวิจัยนี้ ใช้เครื่องมือวัด อิทธิบาท 4 (คุณลักษณะการทำงาน) ของ จารุพร แสงเป่า และคณะ (2539) นำมาปรับใช้ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ โดยด้านฉันจะมี 4 ข้อ ด้านวิริยะมี 4 ข้อ ด้านจิตตะมี 4 ข้อ และด้านวิมังสา มี 4 ข้อ และปรับตัวเลือกให้เป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ จริ่งที่สุด (6) ถึง ไม่จริ่งที่สุด (1)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนิษฐา ตัณฑพันธ์ (2541, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยศึกษาพฤติกรรมการทำงานให้การพยาบาลตามบทบาทเชิงวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า อิทธิบาท 4 ร่วมกับตัวแปรทำนายอื่น คือ เอกลักษณะบทบาทเชิงวิชาชีพ ปฏิสังสรรค์ถ่ายทอดเชิงวิชาชีพกับบุคลากรในทีมสุขภาพ ร่วมกันทำนายความแปรปรวนพฤติกรรมการทำงานให้การพยาบาลตามบทบาทเชิงวิชาชีพในด้านรวม ด้านการป้องกันโรค และด้านการส่งเสริมและคงไว้ซึ่งสุขภาพอนามัย ได้ร้อยละ 22.08, 13.88 และ 13.21 ตามลำดับ การศึกษาในกลุ่มวิชาชีพครู (ปริญญา ณ วันจันทร์, 2536, หน้า 74 - 79) พบว่า อิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ อิทธิบาท 4 ยังเป็นตัวแปรทำนายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของครูในกลุ่มรวม และกลุ่มครูหญิง โดยร่วมกับตัวแปรอื่น ได้แก่ ความเชื่อทางพุทธ การปฏิบัติทางพุทธ เจตคติต่อวิชาชีพครู ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยร่วมกันทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของครูได้ร้อยละ 7.30 และ 16.40 ตามลำดับ และการศึกษาของ ดุษฎี โยเหลา และคณะ (2538, หน้า 13) ใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) พบว่า การปฏิบัติตามแบบพุทธ (วัดการทำงานโดยยึดหลักอิทธิบาท 4) มีอิทธิพลทางตรงต่อเจตคติต่ออาชีพครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ .90 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .67 และการปฏิบัติตามแบบพุทธได้รับอิทธิพลย้อนกลับจาก ตัวแปรเจตคติต่ออาชีพครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .29

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของคณะผู้วิจัยคาดว่าอิทธิบาท 4 ของข้าราชการน่าจะเป็นตัวแปรทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม

หิริ – โอตตปปะ กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม

ความหมายหิริ-โอตตปปะ

หิริ – โอตตปปะ เป็นธรรมคัมครองโลก ด้วยจะทำให้สังคมสงบสุข อยู่กันด้วยสันติ สมเด็จพระวันรัต (2483, หน้า 2 – 3 ; อ้างถึงใน ธาณี กลิ่นเกษร, 2537 หน้า 26) กล่าวว่า หิริโอตตปปะ เป็นสมมุติฐานให้เกิดกุศลกรรม โดย หิริ เป็นเจตนาของบุคคลที่ละอายต่อความประพฤติไม่ดี ทำชั่ว ในขณะที่โอตตปปะ เป็นเจตนาของบุคคลที่กลัวต่อความประพฤติเช่นนั้น ดังนั้นเจตนาทั้งสองอย่างบุคคลพึงมีไว้ในใจ อันเป็นปัจจัยให้บุคคลทำความดี กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าคุณธรรมนี้กำกับให้บุคคลดำรงตนอยู่ในศีล หากบุคคลขาดคุณธรรมทั้งสองนี้ ศีลก็จะไม่สามารถคงอยู่ได้ กล่าวสั้น ๆ ได้ว่า หิริ เป็นความละอายต่อบาปทั้งปวง และ โอตตปปะ เป็นความกลัวเกรงต่อบาป

สมเด็จพระมหาสมณเจ้าพระวชิรญาณวโรรส (2520, หน้า 26 ; อ้างถึงใน ธาณี กลิ่นเกษร, 2537, หน้า 30 - 31) ได้ให้ความหมายและอธิบายขยายความคำว่าหิริ และ โอตตปปะ ดังนี้ หิริ เป็นความละอายต่อการกระทำผิดที่เกิดขึ้นภายในใจของตน เมื่อบุคคลได้รับการอบรมแล้วจะเข้าใจและรู้ซึ่งในสิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ รับผิดชอบต่อสิ่งที่ทางศาสนาถือว่าเป็นบาป อุกศล หรือนอกกรอบบรรทัดฐานทางสังคม เช่น การด่าว่าบุคคลอื่น การทำร้ายบุคคลอื่น เป็นต้น หากบุคคลใดมีความรู้สึกหรืออย่างทำให้สิ่งดังกล่าว บุคคลจะรู้สึกเกิดความละอายขึ้นในใจที่จะกระทำ ถึงจะไม่มีผู้ใคร่รู้ก็ตาม สิ่งนี้จึงเป็นการแสดงให้เห็นว่าบุคคลสามารถควบคุมตนเองได้ และไม่ทำในสิ่งที่ เป็นอกุศล หรือละเมิดบรรทัดฐานทางสังคม บุคคลใดที่ขาด หิริ บุคคลนั้นจะทำความผิด ทำความไม่ดีได้ หิริ จึงเป็นความรู้สึกที่แยกแยะความเหมาะสมออกจากความไม่เหมาะสม แยกความชั่วออกจากความดี และความถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคม จากความผิด ในปกติแล้วจิตใจของบุคคลมักจะถูกกระตุ้นเร้าจากสิ่งภายนอกให้ทำในสิ่งที่ไม่ดี ดังนั้นหากบุคคลขาดหิริในจิตใจแล้ว จะทำให้บุคคลนั้นทำในสิ่งที่ไม่ดีไม่เหมาะสม กระทำความชั่วร้ายแรงขึ้นได้ ในการดำรงชีวิตของบุคคล เปรียบได้ดังกับการพายเรือทวนกระแสน้ำ ถ้าหากไม่ออกแรงพาย คือการสร้างพลังให้เกิดหิริภายในจิตใจแล้ว บุคคลก็ไม่มีอะไรในการควบคุมตนเอง หิริ จึงไม่เพียงแต่ที่จะยับยั้งควบคุมไม่ให้บุคคลละเมิดศีลธรรมเท่านั้น แต่ยังทำให้บุคคลจำแนก

พระกวีรวิญญาน (2502, หน้า 407) ให้ความหมาย หิริ ไว้ว่าเป็นความละอายแก่ใจ ละอายต่อการที่จะกระทำความชั่ว ในการที่จะไม่ทำความชั่วนั้นไม่ใช่เพราะว่ามาจากบุคคลอื่น ถ้าเป็นดังนี้แล้ว หากไม่มีใครรู้ใครเห็น บุคคลนั้นก็จะสามารถกระทำความชั่วได้ แต่หากว่าบุคคลไม่ทำความชั่วเนื่องมาจากความละอายแก่ใจของตนเองแล้ว บุคคลก็จะไม่ทำความชั่วทั้งในที่ลับและที่แจ้ง แม้ว่าจะมีบุคคลมาให้สินจ้างรางวัล ยศฐาบรรดาศักดิ์ แต่บุคคลก็ไม่ยอมทำ สำหรับบุคคลที่มีโอกาสที่จะโกงก็จะไม่โกง ด้วยเพราะละอายแก่ใจตนเอง ดังนั้น หิริจึงเป็นธรรมที่คุ้มครองโลก ให้บุคคลในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบและสันติสุข สำหรับ โอตตปปะนั้น เป็นความเกรงกลัวต่อบาป โดยการที่บุคคลไม่ทำความชั่วนั้น มิใช่เพราะว่าบุคคลอื่นจะเห็น หรือด้วยเพราะว่ามีบุคคลอื่นมาควบคุม เช่น กลัวตำรวจจับ กลัวติดคุก แต่การที่บุคคลไม่ทำชั่วนั้นเพราะว่า บุคคลเกรงว่าจิตใจของเขานั้นจะต่ำทรามลงไปเรื่อย ๆ ด้วยหากบุคคลทำชั่วบ่อย ๆ นั้น จะทำให้จิตใจของบุคคลต่ำทรามลงไปตามลำดับ

กล่าวได้ว่า หิริ และ โอตตปปะ เป็นธรรมที่เกี่ยวข้องกัน หากบุคคลขาดหิริ แต่ยังมีโอตตปปะ กำกับแล้ว บุคคลก็ยังสามารถยับยั้งการกระทำของตนเองได้ ถึงแม้ว่าจะได้พยายามทำไปแล้วบางส่วน ทั้งในส่วนของความคิดและการวางแผนในการกระทำ แต่ว่าจะไม่กระทำด้วยบุคคลมีโอตตปปะ หากบุคคลใดที่มี หิริ ที่มั่นคงหนักแน่นแล้ว การกระทำความผิด และการละเมิดบรรทัดฐานทางสังคมจะไม่เกิดขึ้นอย่างเด็ดขาด ดังนั้นแล้ว หิริ – โอตตปปะ จึงเป็นธรรมที่ทำให้บุคคลสามารถควบคุมตนเองในอยู่ในกรอบแห่งความดี ตามบรรทัดฐานของสังคม นิคม ดังคะพิภพ (2516, หน้า 10) กล่าวว่า หิริ – โอตตปปะ มีความสัมพันธ์กับการควบคุมตนเองของบุคคล เพราะการควบคุม ตนเองบ่งถึงระดับความพอดี เป็นบุคคลไม่ทำอะไรตามแต่อารมณ์ หรือถือตนเป็นที่ตั้ง บุคคลที่สามารถควบคุมตนเองได้สูง แสดงว่าเป็นคนที่มีความเยือกเย็นเป็นผู้ที่มีหิริ-โอตตปปะ อย่างเข้มงวด ทั้งในการทำงานของตนเอง และในการคาดหวังเกี่ยวกับงานของบุคคลอื่นด้วย สำหรับบุคคลที่มีการควบคุมตนเองต่ำนั้น แสดงว่าเป็นบุคคลที่ทำอะไรตามอารมณ์ของตนเอง ตื่นเต้นง่าย ถือตนเป็นที่ตั้ง ก้าวร้าว และเห็นแก่ตัว ดังนั้นในการทำงานใด ๆ ก็ตาม บุคคล

จากความหมายและความสำคัญของหิริ และโอตตปปะ สรุปได้ว่า **หิริ** หมายถึง ความละเอียดรอบคอบปฏิจริต ความละเอียดเป็นเหตุให้สำรวจตนเหนียวรั้งจิตใจมิให้ทำชั่ว โดยการละเอียดไม่กล้าทำชั่วนั้นเกิดขึ้นจากจิตใจตนเอง จะไม่กล้าทำสิ่งไม่ดีทั้งในที่ลับและที่แจ้ง และ **โอตตปปะ** หมายถึง การความเกรงกลัวต่อการทำบาป ไม่กล้าทำผิด มีความเกรงกลัวต่อการรับผลร้ายต่อการทำชั่วอันเป็นปกติสถานของศีล โดยความเกรงกลัวนั้นเกิดจากจิตใจของตนเอง เกรงว่าการกระทำนั้นจะผิดทำนองคลองธรรม ผิดศีล ผิดระเบียบแบบแผน ตามบรรทัดฐานของสังคม

การวัดหิริ-โอตตปปะ

บุญกอบ วิสมิตะนันท์ (2524, หน้า 61 – 62) สร้างเครื่องมือวัดหิริ – โอตตปปะ ขึ้นมีลักษณะของการวัดในเชิงพฤติกรรมแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นข้อความมีลักษณะเป็นสถานการณ์ เป็นการกระทำที่แสดงให้เห็นความไม่ละเอียดที่จะทำชั่ว มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จากบ่อยที่สุด ถึง ไม่เคยเลย เครื่องมือในส่วนนี้เมื่อนำไปใช้กับข้าราชการครู พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 และเมื่อนำไปใช้กับเด็กนักเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 เครื่องมือวัดอีกส่วนหนึ่งเป็นข้อความที่มีลักษณะเป็นสถานการณ์ต่าง ๆ อันเป็นการกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จากบ่อยที่สุด ถึง ไม่เคยเลย และมีเหตุผลประกอบการกระทำให้เลือกตอบ โดยผู้ที่ตอบเหตุผลในการทำความดีเพื่อตนเอง ถือว่าเป็นผู้ที่ไม่หิริ-โอตตปปะหากว่าการทำความดีนั้นทำเพื่อความดีหรือความถูกต้องถือว่าบุคคลนั้นมี หิริ-โอตตปปะ เครื่องมือวัดในส่วนนี้เมื่อนำไปใช้กับข้าราชการครู พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .81 และนำมาใช้กับเด็กนักเรียน มีค่าความเชื่อมั่น .63 ธาณี กลิ่นเกษร (2537, หน้า 65) ได้นำเครื่องมือวัดการควบคุมตนเอง ของ จรรจา สุวรรณทัต และคณะ (2533) มาปรับใช้ให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89

ในการวิจัยนี้ คณะผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัด หิริ – โอตตปปะ ขึ้นใหม่ โดยสร้างเป็นข้อความที่เป็นพฤติกรรมและมีเหตุผลประกอบการกระทำนั้น คำตอบมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (6) ถึง ไม่จริงที่สุด (1) จำนวน 10 ข้อ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัย หิริ – โอดตปปะ ซึ่งนำมาประมวลไว้นี้ ส่วนใหญ่เป็นผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ หิริ – โอดตปปะ และการควบคุมตนเอง ที่เกี่ยวกับกับพฤติกรรมการทำงาน ดังนี้ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ” เป็นงานวิจัยเชิงทดลอง กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการบรรจุใหม่สังกัดกระทรวงต่าง ๆ และทำงานไม่เกิน 1 ปี ผลการศึกษาพบว่า การควบคุมตนเอง เป็นจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนาของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา และลักษณะมุ่งอนาคต การควบคุมตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความเชื่ออำนาจภายในตน เป็นจิตลักษณะที่สำคัญที่ควรนำมาพัฒนาเพื่อให้ข้าราชการมีการทำงานที่มีประสิทธิผล

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องคณะผู้วิจัยคาดว่าหิริ – โอดตปปะของข้าราชการน่าจะเป็นตัวแปรทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม

วิถีชีวิตตามแนวศาสนากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม

ความหมายของวิถีชีวิตตามแนวศาสนา

วิถีชีวิต(Life style) หมายถึง การที่บุคคลเลือกดำเนินชีวิตประจำวันตามความเชื่อ เจตคติ ค่านิยม หรือแบบแผนพฤติกรรมอันเป็นเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของกลุ่มสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ (งามตา วนินทานนท์, 2536, หน้า 27) ตัวอย่างเช่น วิถีชีวิตของคนไทยผูกพันอยู่กับพระพุทธศาสนามาเป็นเวลานาน การดำเนินชีวิต ประเพณี พิธีการต่าง ๆ ในแต่ละช่วงชีวิตก็มีความเกี่ยวข้องกับพุทธศาสนาโดยตลอด เช่น คติการดำเนินชีวิต การแต่งงาน ทำบุญ พิธีศพ ตลอดจนประเพณี และเทศกาลประจำปี ซึ่งเป็นวันสำคัญทางพุทธศาสนา เช่น มาฆบูชา วิสาขบูชา เข้าพรรษา ออกพรรษา ทอดกฐิน เป็นต้น พุทธศาสนิกชนก็จะร่วมทำบุญ ประกอบกิจกรรมทางศาสนาที่วัด แบบแผนตามหลักของพระพุทธศาสนาได้รับการยึดถือเป็นแนวทางและเป็นมาตรฐานสำหรับความประพฤติ การบำเพ็ญกุศลหน้าที่ และการดำเนินชีวิตของคนในสังคมไทยทุกระดับ ตั้งแต่เกิดจนตาย สภาพดังกล่าวได้เป็นมาช้านาน จนฝังลึกในจิตของคนไทย กลายเป็นเครื่องหล่อหลอม กลั่นกรองนิสัยใจคอพื้นจิตของคนไทยให้มีลักษณะเฉพาะตน จนเรียกว่า เป็นเอกลักษณ์ของสังคมไทย(พระธรรมปิฎก, 2537, หน้า 1 - 4) วิถีชีวิตของคนไทยที่นับถือศาสนา อื่น ๆ ก็เช่นเดียวกัน การดำเนินชีวิตย่อมผูกพันอยู่กับขนบธรรมเนียมประเพณี และความเชื่อต่าง ๆ ตามแนวศาสนา ดังนั้นแบบการดำเนินชีวิตตามหลักศาสนาที่บุคคลนับถือหนึ่งมีส่วนอย่างยิ่งในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล

สรุปได้ว่า *วิถีชีวิตตามแนวศาสนา* หมายถึง การประพฤติในการดำเนินชีวิตประจำวันที่สอดคล้องตามหลักความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนา เช่น นำหลักความเชื่อและการปฏิบัติทางศาสนามาประกอบการตัดสินใจในการเลือกอาชีพ วิธีการพักผ่อนหย่อนใจ นิยกรให้ทาน การใช้เวลาว่าง เป็นต้น

การวัดวิถีชีวิตตามแนวศาสนา

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2540) ได้ทำการศึกษาและการวัดวิถีชีวิตแบบพุทธอย่างกว้างขวาง ได้สร้างแบบวัดวิถีชีวิตแบบพุทธ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการเลือกประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวันอย่างสอดคล้องตามหลักคำสอนขั้นพื้นฐานทางพระพุทธศาสนา (ได้แก่ การให้ทาน การรักษาศีล และการเจริญสมาธิภาวนา) ในเรื่องต่าง ๆ ตั้งแต่การเลือกประกอบอาชีพ การคบเพื่อน การใช้เวลาว่าง และวิถีที่พักผ่อนหย่อนใจ แบบวัดประกอบด้วยประโยคคำถาม 10 ประโยค แต่ละข้อมีมาตราวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการดำเนินชีวิตแบบพุทธสูง แต่ละประโยคมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 6.41 ถึง 10.87 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .85 ปัจจุบันแบบวัด ดังกล่าวได้ถูกนำไปใช้ในงานวิจัยหลาย ๆ เรื่อง เช่นงานวิจัยของงามตา วณิชานนท์ (2536) ได้นำแบบวัดนี้ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบิดามารดาของเยาวชนที่มีอายุอยู่ระหว่าง 8 - 15 ปี ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .83 ต่อมา ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ได้นำแบบวัดเดียวกันนี้ไปใช้กับพยาบาล พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .80 และอนิสรา จรัสศรี (2541) ได้นำแบบวัดนี้ไปใช้กับกลุ่มพยาบาลเช่นเดียวกัน พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .76 จะเห็นได้ว่าแบบวัดวิถีชีวิตแบบพุทธนี้มีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้

ในการวิจัยได้นำเครื่องมือวัดวิถีชีวิตแบบพุทธ ของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2540) มาปรับใช้โดยเปลี่ยนแปลงข้อความบางส่วนให้มีเนื้อหาที่เหมาะสม เพื่อวัดวิถีชีวิตตามแนวศาสนาของข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยได้มีการวิจัยวิถีชีวิตแบบพุทธกับพฤติกรรมการทำงาน เช่น พฤติกรรมการทำงานของครู และพฤติกรรมกรพยาบาล เช่นงานวิจัยของดุขฎิโยเหลา อภิญญา โพธิ์ศรีทอง และปริญญา ณ วันจันทร์ (2538) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างลักษณะทางพุทธศาสนา ลักษณะทางจิต และผลการปฏิบัติงาน ในกลุ่มตัวอย่างครู

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยคาดว่า วิธีตามแนวศาสนาน่าจะเป็นตัวแปรทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรมของข้าราชการไทย

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม

ความหมายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior - OCB) เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะเป็นบทบาทพิเศษ (Extra role) ที่บุคคลได้กระทำนอกเหนือจากการทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ เป็นการกระทำ

ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมี 2 แนวคิดหลักที่สำคัญ คือ แนวคิดที่แยกโครงสร้างของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (e.g., Burn & Collins, 1998 ; Schnake, Cochran & Dumler, 1995 ; Becker & Randall, 1994 ; Organ, 1988) ซึ่งมีพื้นฐานในการศึกษาที่ขยายความมาจากพฤติกรรมในบทบาทพิเศษที่ เคทซ์ (Katz) ได้กล่าวไว้ใน ค.ศ. 1964 และนิยามของพฤติกรรมพิเศษที่ เบทแมน และออร์แกน (Bateman & Organ) ได้ศึกษาไว้ใน ค.ศ. 1982 (Smith, Organ, & Near, 1983 p. 653 ; citing Bateman & Organ, 1982 ; Katz, 1964) ดังนั้นพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จึงเป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะเป็นบทบาทพิเศษเพียงอย่างเดียว นักวิชาการในกลุ่มนี้ มองว่าการแสดงพฤติกรรมที่นอกเหนือจากพฤติกรรมที่ถูกกำหนดโดยบทบาทหน้าที่ แล้วส่งผลให้ประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้น หรือเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงาน ทำให้องค์การมีประสิทธิผลสูงขึ้น พฤติกรรมเหล่านี้ถือว่าเป็นพฤติกรรมตามบทบาทพิเศษ เนื่องจากหากบุคคลไม่แสดงพฤติกรรมบทบาทพิเศษนี้ ก็จะไม่ถูกลงโทษภายใต้ระบบการลงโทษขององค์การ

แนวคิดที่สอง มีพื้นฐานการศึกษามาจากทฤษฎีในเชิงปรัชญา (Philosophy) รัฐศาสตร์ (Political Science) และประวัติศาสตร์สังคม (Social history) ซึ่งพิจารณาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การใน 3 ลักษณะ คือ เป็น ก) พฤติกรรมตามบทบาทของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (In-role job performance behavior) ข) พฤติกรรมบทบาทพิเศษตามหน้าที่ (Functional

สำหรับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ยังไม่มีการกำหนดแน่ชัดว่ามีกี่องค์ประกอบ ด้วยมีการศึกษาในบริบทเฉพาะ และในองค์การทั่ว ๆ ไป อย่างไรก็ตาม การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้น หากพิจารณาที่เนื้อหาตามองค์ประกอบที่มีการศึกษาพบว่ามีคล้ายคลึงกัน พอดซาคอฟ และคณะ (Podsakoff et al., 2000, p. 516 – 526) ได้สรุปองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่

พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping behavior) เป็นการช่วยเหลือบุคคลในการทำงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ (e.g., Altruism, Organ, 1988 ; Interpersonal helping, Moorman & Blakely, 1995 ; Graham, 1989 ; Helping coworker, George & Brief, 1992 ; George & Jones, 1997 ; OCB-I, Williams & Anderson, 1991) การอำนวยความสะดวกให้บุคคล (Interpersonal facilitation, Van Scotter & Motowidlo, 1996) การการช่วยเหลือและความร่วมมือกับบุคคลอื่น (Helping and cooperation with others, Borman & Motowidlo, 1997) เฉพาะความหมายของการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และการช่วยเหลือลูกค้า นอกจากนี้ยังหมายถึงรวมถึงความมีมารยาท (Courtesy) การกระทำที่ช่วยเหลือการป้องกันและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล (Peacemaking) และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสนับสนุนในความสำเร็จของผู้ร่วมงาน และการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งเป็นการแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ (Cheerleading) (Organ, 1988)

การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) เป็นการแสดงออกของบุคคลด้วยความเต็มใจในการอดทนต่อความไม่สุขสบายในงาน มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่เป็นไปตามทิศทางที่ควรจะเป็น ให้การยอมรับความคิดเห็นของความคิดของสมาชิกในกลุ่ม เสียสละความ

ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational loyalty) เป็นการแสดงถึงการมีไมตรีจิตอันดี และการป้องกันองค์กร การสนับสนุนส่งเสริม และการปกป้องพิทักษ์โครงสร้างที่เป็นรูปธรรมขององค์กร การป้องกันเหตุจากปัจจัยภายนอก (e.g., Loyalty boosterism, Graham, 1989 ; Moorman & Blakely, 1995 ; Organizational loyalty, Graham, 1991 ; Spreading goodwill, George & Brief, 1992 ; George & James, 1997 ; Endorsing, Supporting and defending Organizational objectives, Borman & Motowidlo, 1997)

การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Organizational compliance) เป็นการติดตามกฎระเบียบ และวิธีการรวมถึงกระบวนการในองค์กรที่ได้ซึมซับเข้าไปในตัวบุคคล ทำให้บุคคลนั้นยอมรับกฎกติกาของบริษัท รวมถึงข้อปฏิบัติ วิธีการทั้งหมดของงาน โดยกฎกติกาเหล่านั้นเป็นกฎกติกาที่ไม่มีบุคคลใดฝ่าฝืนการกระทำ (e.g., Generalized compliance, Smith & Organ, 1983 ; Organizational Obedience, Graham, 1991 ; OCB – O, Williams & Anderson, 1991 ; Following organizational rules and procedures. Borman & Motowidlo, 1997 ; Job dedication, Van Scotter & Motowidlo, 1996)

ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) เป็นการแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล และการออกแบบนวัตกรรมที่มุ่งในการพัฒนางาน หรือผลการปฏิบัติงานขององค์กร (e.g., Conscientiousness. Organ, 1988 ; Personal industry, Individual initiative, Graham, 1989 ; Moorman & Blakely, 1995) การทำงานหนัก และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน (e.g., Job dedication, Van Scotter & Motowidlo, 1996)

การทำความดีให้สังคมในองค์กร (Civic virtue) เป็นการแสดงความเต็มอกเต็มใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร การเฝ้าติดตามสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์กรที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร การแสดงพฤติกรรมเช่นนี้เป็นสิ่งที่บ่งบอกให้เห็นว่าบุคคลรู้สึกผูกพันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กรด้วย (e.g., Civic virtue. Organ, 1988 ; Organizational participation. Graham, 1991 ; Protecting the organization. George & Brief, 1992)

การพัฒนาตนเอง (Self development) เป็นการที่บุคคลพัฒนาตนเองโดยการค้น

คว่ำเพิ่มเติม การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน การเข้ารับ การอบรมต่าง ๆ เป็นต้น (e.g., Developing Oneself, George & Brief, 1992 ; George & Jones, 1997)

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง “การปฏิบัติหรือการกระทำ ของข้าราชการที่กระทำนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อส่งเสริมการทำงานตามหน้าที่ของ ตนเอง ของเพื่อนร่วมงาน และส่งเสริมให้หน่วยงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผล ทั้ง สภาพแวดล้อมทางสังคมและทางด้านจิตใจ โดยการกระทำดังกล่าวทำด้วยความเต็มใจโดยไม่ ตระหนักในผลตอบแทนตามระบบรางวัลที่ทางราชการกำหนด”

การวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรสามารถสรุปได้เป็น 3 แนวทาง คือ

แนวทางที่ 1 เป็นเครื่องมือวัดที่ให้นิยามของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า เป็น “พฤติกรรมบทบาทพิเศษ” ตามแนวคิดที่แยกโครงสร้างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรออกจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เช่น สมิทธี ออร์แกน และเนียร์ (Smith, Organ & Near, 1983) เป็นนักวิชาการกลุ่มแรกที่สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ขึ้นประกอบด้วย 16 ข้อคำถาม การศึกษาของ พอดซาคอฟ และคณะ (Podsakoff, et al. 1997) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ดัชนีวัดความกลมกลืน Tucker-Lewis fit Index (TLI) มีค่าเท่ากับ .94 มีค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .70 - .85 ต่อมา มอร์แมน (Moorman) ใช้เครื่องมือวัดดังกล่าวมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าดัชนีวัดความ กลมกลืน Comparative Fit Index (CFI) มีค่าเท่ากับ .90 และค่า TLI มีค่าเท่ากับ .88 (Moorman, 1991, p. 848 – 849 ; citing Podsakoff, et al., 1990) เครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรที่มี 5 องค์ประกอบ ได้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในหลายกลุ่มตัวอย่าง เช่น ลูกจ้าง ในโรงงานอุตสาหกรรม (เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล, 2542 ; Schnake, Cochran & Dumler, 1995) เป็นต้น

แนวทางที่ 2 เป็นเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากแนวคิด ทางด้านรัฐศาสตร์ ที่พิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรใน 3 ลักษณะ คือ พฤติกรรมตามบทบาทของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ พฤติกรรมบทบาทพิเศษตามหน้าที่ และ พฤติกรรมด้านการปกครอง แกรแฮม (Graham) เป็นผู้นำในแนวคิดนี้ได้สร้างเครื่องมือวัด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การเชื่อฟังคำสั่ง

แนวทางที่ 3 เป็นการสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ภายใต้การกำหนดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามการรับรู้ของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ตัวอย่างการศึกษาในแนวทางนี้ได้แก่ การศึกษาของ สการ์lickี และลาทัม (Skarlicki & Latham. 1997 : 624 – 628) ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในสหภาพแรงงาน นักวิจัยให้สมาชิกในสหภาพแรงงานคิดว่าพฤติกรรมใดเป็น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสร้างเครื่องมือวัดขึ้นภายใต้นิยามและพฤติกรรมที่สมาชิกในสหภาพแรงงานได้กำหนดขึ้น เรียกว่า เครื่องมือวัดการสังเกตพฤติกรรม (Behavior Observe Scales – BOS) จำนวน 20 ข้อ จำแนกเป็นเครื่องมือวัดก่อนและหลังการทดสอบ ฉบับละ 10 ข้อ นำคะแนนที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรม จำแนกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านองค์กร และองค์ประกอบด้านบุคคล จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เครื่องมือวัดก่อนการทดสอบและหลังการทดสอบ มีดัชนี

สำหรับการศึกษานี้ คณะผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นตามแนวทางที่ 1 เป็นเครื่องมือวัด
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยนำเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีการศึกษาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งพบว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลในหลายกลุ่มตัวอย่าง เช่น ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขายคอมพิวเตอร์ พบว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Altruism) สามารถอธิบายความแปรปรวนของการประเมินผลการปฏิบัติงานรวมได้ร้อยละ 21 – 48 (Podsakoff, et al., 2000, p. 534 ; citing Avila, Fern & Mann, 1988) ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของบริษัทประกัน พบว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสาเหตุของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยหัวหน้า (Subjective Managerial Evaluation) โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยหัวหน้าได้รับอิทธิพลทางตรงจากพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน (Altruism) และด้านการทำความดีให้สังคมในองค์การ (Civic virtue) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .40 - .34 และ .21 – 32 ในกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2 ตามลำดับ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยหัวหน้าได้ร้อยละ 23 – 27 (MacKenzie, Podsakoff & Fetter, 1991, p. 140, 144) สอดคล้องกับการศึกษาในปี ค.ศ. 1993 ที่พบว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการประเมินผลการปฏิบัติงานรวมได้ร้อยละ 44 โดยการประเมินผลรวมได้รับอิทธิพลทางตรงจากพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ด้านการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และด้านการทำความดีให้สังคมในองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .20, .14 และ .46 ตามลำดับ ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขายปิโตรเคมี และพนักงานขายเวชภัณฑ์ยา พบว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการประเมินผลการปฏิบัติงานรวมได้ร้อยละ 43 และ 54 โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานรวมได้รับ อิทธิพลทางตรงจากพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และด้านการมีมโนสำนึก มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .24 - .32 และ .50 - .47 ตามลำดับ (MacKenzie, Podsakoff & Fetter, 1993 : 75) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่พนักงานขายและตัวแทนบริษัทประกัน พบว่า

ในการวิจัยของคาร์มเบย์ยา (Karambayya, 1990 ; cited by Podsakoff & MacKenzie, 1997, p. 139 – 142) พบว่า พนักงานที่ถูกประเมินว่ามีผลการปฏิบัติงานสูงจะมีความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มากกว่าพนักงานที่ถูกประเมินว่ามีผลการปฏิบัติงานต่ำ และมีงานวิจัยจำนวนหนึ่ง พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ทั้งทางบวกและทางลบกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในด้านการช่วยเหลือ (ได้แก่ การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การตระหนักในหน้าที่ และการเอื้อเฟื้อ) เท่ากับ -.494, -.424, .397 และ .180 ด้านการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา เท่ากับ -.028, 0.7, .325, และ .393 และด้านการทำความดีให้สังคมในองค์การ เท่ากับ -.318, .044, .180, และ .529 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนในผลการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 16.7–25.7 (Podsakoff & MacKenzie, 1994 ; Podsakoff et al., 1996a, 1996b) การศึกษาในประเทศไทย เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542, หน้า 80 – 82) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การขนาดใหญ่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .44 - .50 และพบว่า 4 ใน 5 ขององค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (ยกเว้นด้านการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา) อธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานรวมกันได้ร้อยละ 35.24 วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล (2544, หน้า 106) ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมตามบทบาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .77

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของคณะผู้วิจัยคาดว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการ น่าจะเป็นตัวแปรทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรมของข้าราชการไทย

ปัจจัยสถานการณ์ที่มีสัมพัทธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลและจริยธรรม

ปัจจัยทางสถานการณ์ที่จะกล่าวเป็นรายหัวข้อต่อไปนี้จะเกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงานที่ผู้ทำงานรับรู้ เช่น การเมืองในองค์การตามการรับรู้ของผู้ทำงาน การมีแบบอย่างในการทำงานตามการรับรู้ของผู้ทำงาน เป็นต้นและจะได้อีกกล่าวเป็นรายตัวแปรสถานการณ์

สำหรับในเบื้องต้นจะได้กล่าวถึงงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยสถานการณ์ที่เป็นครอบครัวและสถานที่ทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับความซื่อสัตย์ในการทำงาน ซึ่งได้แก่ การศึกษาพฤติกรรมการทำงานในหน่วยงานให้บริการประชาชนภาครัฐที่มีแนวโน้มความไม่ซื่อสัตย์ในการทำงาน โดย ขวัญรัก สุขสมหทัย (2547) ซึ่งเป็นกรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานว่าเป็น “เจ้าหน้าที่ที่ดีมีความซื่อสัตย์” จากสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร (ประเวศ บางนา บางพลัด บางแค) จำนวน 29 คน และจากองค์การบริหารส่วนตำบล (อ.บ.ต.) ในจังหวัดสมุทรปราการ 2 แห่ง (บ้านระกาศ บางไผ่) จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 35 คน ใช้วิธีสัมภาษณ์เจาะลึกร่วมกับวิธีเสวนากลุ่มย่อยเจ้าหน้าที่ของเขตและของ อ.บ.ต. ที่หน่วยงานคัดเลือกว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานดี มีคุณธรรมรวม 40 คน และประชาชนผู้มาติดต่อกับหน่วยงานดังกล่าวอีก รวม 35 คน แล้วนำผลการสัมภาษณ์และผลการเสวนามาสรุปผล ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบในการเป็นเจ้าหน้าที่ที่ดีมีความซื่อสัตย์ในหน่วยงานดังกล่าวมี 2 ประการ คือ (1) การหล่อหลอมก่อนเข้าทำงาน โดยการเลี้ยงดูแบบให้พึ่งตนเองเร็ว การได้เห็นแบบอย่างความซื่อสัตย์จากผู้ใหญ่ การได้รับการป่มเพาะด้านคุณธรรมจากครอบครัวและการใกล้ชิดสถาบันศาสนา (2) การหล่อหลอมจากการทำงานในหน่วยงาน โดยลักษณะงานวัฒนธรรมองค์การ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กฎระเบียบในการทำงาน และการหล่อหลอมจากภายนอก คือ ประชาชนผู้มาติดต่อและสภาพสังคมรอบตัว และการที่เจ้าหน้าที่ที่ดีมีความซื่อสัตย์อาจหันไปสู่การประพฤติมิชอบได้นั้น เกิดจากผู้บังคับบัญชาทำงานให้เห็นเป็นแบบอย่างเพื่อนร่วมงานเพียงเบา และประชาชนสมยอม ตลอดจนลักษณะงานเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ใช้วิจารณญาณ รวมทั้งปัญหาเศรษฐกิจส่วนตนด้วย

ความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม

ความหมายของความเครียดในการทำงาน

ความเครียด (stress) ได้รับการนิยามไว้หลายความหมาย เช่น เป็นตัวกระตุ้น เป็นการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม เป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์หรือการปรับตัวไม่ได้ระหว่างความเป็นปัจเจก-บุคคลและความต้องการของสภาพแวดล้อม เป็นต้น และอาการตอบสนองทางกายและทางจิตต่าง ๆ เช่น อาการปวดศีรษะ อาการโรคหัวใจ ซึมเศร้า นอนไม่หลับนั้นคือ ความเครียดหรือผลของความเครียด ซึ่งต่อมาได้มีการพิจารณาและแบ่งแยกให้ชัดเจนขึ้นว่า ความเครียด (Stress) คือ การรับรู้ (เชิงประเมิน) คุณสมบัติของสิ่งแวดล้อมหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในจิตสำนึกของบุคคล ในขณะที่การตอบสนองของความเครียด (Strain) คือ อาการทางกายหรือทางจิต และรวมไปถึงพฤติกรรมแสดงออกมาเป็นการตอบสนองต่อการรับรู้ความเครียด ส่วนต้นเหตุหรือสาเหตุของความเครียด (Stressor) คือสิ่งแวดล้อมหรือเหตุการณ์ที่แยกต่างหากจากตัวบุคคลผู้รับรู้ (บังกอร์ โสพิส และ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล, 2539 ; อ้างอิงจาก Eden, 1982, p. 313)

เพราะฉะนั้นความเครียดจึงจำกัดวงเฉพาะปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย อันได้แก่การทำงานของประสาทรับสัมผัส การคิด การตัดสินใจ และการประเมินวัตถุ เหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นกระบวนการของการคิดและประเมินผล (Cognitive appraisal , Evaluation) ลาซารัส และ โฟล์คแมน (บังกอร์ โสพิส และ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2539 อ้างอิงจาก Lazarus and Folkman, 1984, p. 31 – 32) อธิบายว่าในการประเมินเหตุการณ์หรือสิ่งใดนั้นอาจประเมินได้ว่า สิ่งนั้นไม่เกี่ยวข้องกับเรา (Irrelevant) สิ่งนั้นดี มีคุณประโยชน์ต่อเรา (Benign – positive) หรือสิ่งนั้นไม่ดีมีโทษ คุกคาม ชูเชิญ ทำให้เราเสียหาย (Stressful) การประเมินไปในทางไม่ดีหรือเสียหายนี้เองที่ทำให้เกิดความเครียดขึ้น อย่างไรก็ตาม ความกังวลระแวงและเกรงว่าจะสูญเสียก็อาจทำให้บางคนเกิดความเครียดได้เช่นกัน

วนิกา ว่องวัจนะ (2534) ซึ่งศึกษาความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพ ให้ความหมายความเครียดในงานว่า เป็นความรู้สึกต่อการทำงานว่ามีภาวะกดดันต่อร่างกาย จิตใจ ทำให้มีความวิตกกังวล มีความคับข้องใจ เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานตามขอบเขตหน้าที่ที่มีอยู่ โดยองค์ประกอบของปัจจัยต่อความเครียดที่ศึกษามี 5 ด้าน คือ (1) ลักษณะงานที่รับผิดชอบ (หมายถึงงานที่ทำนั้นต้องเกี่ยวข้องกับคนซึ่งมีความต้องการซับซ้อน เป็นงานที่ต้องใช้ความพยายามสูง ต้องตัดสินใจ และปฏิบัติด้วยความรวดเร็ว เสี่ยงต่อสุขภาพและชีวิต การต้องทำงานให้มีคุณภาพและการมีปริมาณงานมากเกินไป) (2) การบริหารงานในหน่วยงาน (หมายถึงความไม่ชัดเจนในนโยบายและบทบาทหน้าที่ มีการสื่อสารและประเมินผลการทำงานไม่ดี บุคลากรขาดโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน

การวัดความเครียดในการทำงาน

ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นว่า การที่บุคคลประเมินเหตุการณ์หรือสิ่งใดที่มากกระทบที่ไม่ดี ไม่มีประโยชน์หรือเสียหาย ทำให้บุคคลนั้นเกิดความเครียดขึ้น ในการสอบถามความเครียดจึงควรเน้นที่การประเมินรายละเอียดต่าง ๆ ไม่ใช่เพียงสอบถามว่ามีสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นหรือไม่ การรับรู้ที่ทำงานมีคนทำงานมาก ไม่ได้แสดงว่ามีความเครียด หากแต่ความรู้สึกที่ประเมินว่าการมีคนทำงานมากไม่ดีทำให้เกิดปัญหา เกิดความไม่พอใจหรือกังวลใจจึงจะจัดเป็นความเครียดได้ ในการศึกษาจึงควรใช้แบบวัดความเครียดใน 2 มิติ คือ มิติแรกเป็นการประเมินความรู้สึกที่มีต่อสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์หนึ่ง มิติที่สองเป็นการสอบถามว่า สิ่งนั้น/เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นกับผู้ตอบหรือไม่

ตัวอย่างของการวัดในมิติเดียว เช่น วนิภา ว่องวัจนะ (2534) ได้สร้างแบบวัดความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพตามแนวคิดของ Brown & Moberg (วนิภา ว่องวัจนะ, 2534 ; อ้างอิงจาก Brown and Moberg, 1980) โดยพิจารณาจากองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความเครียดใน

ในงานวิจัยนี้คณะผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดความเครียดในการทำงานของ บังอร โสพิส และ อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล (2539) มาปรับใช้ โดยมีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า จำนวน 25 ข้อ โดยให้ผู้ตอบประเมินว่าความรู้สึกในระดับใดกับข้อความ จาก “ไม่หนักใจ” ถึง “หนักใจ” และให้เลือกว่าเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด จาก “เกิดบ่อย” ถึง “ไม่เกิดเลย” และนำ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมทำงานเช่นงานวิจัยของ วนิภา ว่องวัจนะ (2534) ศึกษาในกลุ่มข้าราชการที่เป็นพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ 7 แห่ง ในกรุงเทพมหานคร และต้องเป็นพยาบาลเฉพาะที่ทำงานทั้ง 3 ผลัดคือ เวรเช้า เวรบ่ายและเวรดึก จำนวน 357 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพในกลุ่มที่ศึกษามีความเครียดในงานระดับปานกลาง และพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับความเครียดในงานแตกต่างกันมีความสามารถในการทำงานเป็นรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน (ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจัดการในการดูแลผู้ป่วย การสอนและการนิเทศเจ้าหน้าที่และผู้ป่วย การวางแผนและการประเมินผล การติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพ และการพัฒนาวิชาชีพ) แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และในการวิเคราะห์การถดถอยแบบเป็นขั้นก็พบว่า ตัวแปรความเครียดในงานไม่เข้าสมการทำนายความสามารถในการทำงาน นอกจากนี้ในงานวิจัยของ บังอร ไสพีส และ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) ซึ่งศึกษาความเครียดในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงาน ในกลุ่มผู้บริหารที่เป็นข้าราชการระดับ 5 ถึงระดับ 8 จากกระทรวงต่าง ๆ 5 กระทรวง จำนวน 174 คน พบผลว่าผู้บริหารที่มีความเครียดในการทำงานมาก รายงานอาการตอบสนองของความเครียดทั้งทางกายและทางจิตโดยรวมมากกว่าผู้บริหารที่มีความเครียดในการทำงานน้อย ซึ่งปรากฏในด้านอาการตอบสนองทางจิตเด่นชัดกว่าอาการทางกาย และพบผลอย่างเชื่อก็คือได้ว่าผู้บริหารที่มีความเครียดในการทำงานมาก มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้บริหารที่มีความเครียดในการทำงานน้อย ทั้งนี้โดยพบเด่นชัดในองค์ประกอบของความพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและการเลื่อนขั้น อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยนี้ไม่พบผลเด่นชัดต่อประสิทธิผลในการทำงาน เนื่องจากความเครียดในการทำงานทำนายประสิทธิผลในการทำงานของผู้บริหารเป็นอันดับที่ 2 ร่วมกับการควบคุมสถานการณ์และบุคลิกภาพแบบเอ โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 30 ซึ่งความเครียดในการทำงานช่วยเพิ่มค่าการทำนายได้เพียงร้อยละ 3 เท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามในงานวิจัยนี้ ก็พบความสัมพันธ์ระหว่างอาการตอบสนองความเครียด ความพอใจในการทำงานและประสิทธิผลในการทำงานอย่างเชื่อก็คือได้ทางสถิติ โดยอาการตอบสนองความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพอใจในการทำงาน ($r = -.28$) และกับประสิทธิผลในการทำงาน ($r = -.32$) ส่วนความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงานอย่างเด่นชัด ($r = .44$) จึงอาจกล่าวได้ว่าบุคคลที่มีความเครียดสูงจะมีประสิทธิผลในการทำงานลดลง และบุคคลที่มีความพึง

การสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม เป็นพฤติกรรมทางสังคมประเภทหนึ่ง ที่แสดงถึงการพึ่งพาอาศัยกันเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางสังคมของบุคคล การสนับสนุนทางสังคม จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและการดำเนินชีวิตจากคอบสัน(Jacobson,1986, p. 250 - 264) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความผาสุกของชีวิต บุคคลทุกคนต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม หรือมีความต้องการการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก การยอมรับ ยกย่อง เห็นคุณค่า การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การมีชื่อเสียง และความปลอดภัย ถ้าบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการนี้ จะทำให้เกิดภาวะซึมเศร้าได้

ความต้องการพื้นฐานทางสังคมดังกล่าว จะได้รับการตอบสนองเมื่อบุคคลได้รับการช่วยเหลืออย่างหนึ่งอย่างใด หรือทั้ง 3 ประการนี้ (Thoits,1982, p. 147 - 148) คือ 1) ความช่วยเหลือด้านอารมณ์และสังคม เช่น การได้รับความรัก ความเห็นอกเห็นใจ การดูแลเอาใจใส่ ความเข้าใจ การได้รับการยอมรับ และการเห็นคุณค่า จากบุคคลอันเป็นที่รัก และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม 2) ความช่วยเหลือทางด้านเครื่องมือ ได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือด้านวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งของ เงินทอง ที่จะทำใ้บุคคลที่ได้รับนั้นสามารถดำรงบทบาท หรือหน้าที่รับผิดชอบได้ปกติ และ 3) ความช่วยเหลือด้านข้อมูลข่าวสาร ซึ่งรวมถึงคำแนะนำคำปรึกษา การได้รับข้อมูลย้อนกลับ และ คอบบ์ (Bloom,1990, p. 635 - 637 ; Citing Cobb,1976) ได้แบ่งพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมเป็น 3 ประการ คือ 1) การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional support) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้ทำใ้บุคคลรับรู้ว่ ได้รับความรัก และการดูแล มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2) การสนับสนุนด้านการยอมรับนับถือ (Esteem support) ได้แก่ ข้อมูลที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่ มีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในตนเอง และการสนับสนุนด้านสังคม (Socially support) ได้แก่ ข้อมูลที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการบางกลุ่ม ที่ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมว่าทำหน้าที่เป็น “ปัจจัยป้องกัน” (Protective factor) หรือตัวคั่นกลาง (Buffer) ในขณะที่บุคคลต้องเผชิญกับสภาพการณ์ต่าง ๆ การสนับสนุนทางสังคมจะทำให้บุคคลมีสภาพจิตเข้มแข็ง ไม่เสื่อมถอย และปรับตัวต่อ

เพราะฉะนั้นการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ถึงการสนับสนุน ช่วยเหลือในด้านต่างๆ เช่น ด้านอารมณ์ ด้านสังคม ด้านวัตถุ และด้านข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น

การวัดการสนับสนุนทางสังคม

สาราซัน และคณะ (Sarason, et al, 1983, p. 127 – 129) ได้สร้างแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมกับนักศึกษามหาวิทยาลัยวอชิงตัน จำนวน 602 คน ด้วยแบบสอบถาม SSQ (Social Support Questionnaire) จำนวน 27 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ประการ คือ 1) ระบุตัวบุคคลที่ผู้ตอบรับรู้ว่าจะสามารถพึ่งพาอาศัยได้ ในสถานการณ์ต่างๆ 2) ให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อการช่วยเหลือนั้น โดยค่าของคะแนนจะแบ่งเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ พอใจมาก (6) ถึงไม่พอใจมาก(1) ซึ่งแบบวัดนี้มีค่าสหสัมพันธ์ของแต่ละข้ออยู่ระหว่าง .35 - .71 และมีค่าความเชื่อมั่นภายใน .97 นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบแรกสามารถอธิบายการสนับสนุนทางสังคมถึงร้อยละ 82 องค์ประกอบที่สองสามารถอธิบายการสนับสนุนทางสังคมร้อยละ 72 ในประเทศไทย ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532, หน้า 32) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมโดยดัดแปลงมาจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของ สาราซันและคณะ (Sarason, et al) ประกอบด้วย ความช่วยเหลือด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีข้อคำถาม 28 ข้อ คำถามแต่ละข้อประกอบด้วยมาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 150 คน มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา .87 ต่อมา ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ได้นำแบบวัดของศักดิ์ชัย นิรัญทวี มาปรับปรุงแล้วใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาล จำนวน 299 คน ลักษณะของแบบวัดจะเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม 3 ด้าน คือ 1) ด้านอารมณ์ ได้แก่ ความรัก ความห่วงใย ความเอื้ออาทร และการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม 2) ด้านวัตถุ

ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยจะทำการวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการใน 3 ด้าน คือ การรับรู้การสนับสนุนด้านวัตถุสิ่งของ ด้านอารมณ์ และด้านข้อมูลข่าวสาร ด้วยแบบวัดชนิดมาตราประเมินรวมค่า จำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อคำถามมีมาตร 6 หน่วยประกอบ โดยจะนำเนื้อหาจากข้อคำถามในแบบวัดที่เคยใช้มาก่อน (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, 2533 ; ณัฐสุดา สุจินันท์กุล, 2541 และอนิสรา จรัสศรี, 2541) มาปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์การทำงาน of ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

สำหรับการศึกษาการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน พบอย่างชัดเจนว่า การสนับสนุนทางสังคมช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการเผชิญกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้ความเหนื่อยหน่ายหรือความเครียดจากการทำงานลดลงได้ โดยอาจเป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือระบายปัญหาคับข้องใจให้กันฟัง ช่วยให้บุคคลมีความเข้าใจปัญหา หรือความกดดันที่กำลังเผชิญอยู่ และพัฒนากลไกการต่อสู้ได้ดีขึ้น ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน of พยาบาลจำนวน 299 คน โดยศึกษาการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกในครอบครัว และบุคคลในหน่วยงาน ด้านอารมณ์ ด้านวัตถุ สิ่งของ เงิน และด้านข่าวสารข้อมูลย้อนกลับ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกในครอบครัวและจากบุคคลในหน่วยงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานทางอ้อม โดยส่งผลต่อจิตใจ of พยาบาล ทำให้มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมพยาบาล ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานพยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ที่ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงาน of ครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก จะมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานให้สูงขึ้น

จากผลวิจัยดังกล่าว ทำให้คาดได้ว่าข้าราชการในการวิจัยนี้ ผู้ซึ่งรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมากเท่าใดก็มีพฤติกรรมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรมมากเท่านั้น

การมีแบบอย่างในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม

ความหมายของการมีแบบอย่าง

นักจิตวิทยาพัฒนาการเชื่อว่า การถ่ายทอดลักษณะทางสังคมจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง ทำได้โดยผ่านตัวแทนของกลุ่มสังคมต่าง ๆ เช่น พ่อหรือแม่ถ่ายทอดไปยังบุตร ครูถ่ายทอดให้นักเรียน เพื่อนให้เพื่อน เป็นต้น การถ่ายทอดทางสังคมนี้ ส่วนมากเกิดจากการเรียนรู้และเลียนแบบ การเลียนแบบเป็นวิธีการถ่ายทอดทางสังคมที่สำคัญมากวิธีหนึ่ง ซึ่งสามารถใช้ในการอธิบายการกระทำต่างๆ ของบุคคลได้เป็นอย่างดี เช่น การปลูกฝังค่านิยมต่าง ๆ ทางสังคม การมีความอยากความต้องการต่างๆ การมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ตลอดจนการบังคับตน (จรรยา สุวรรณทัต และคณะ, 2521, 11 - 14) ในการวิจัยเชิงทดลองเพื่อยกระดับพัฒนาการทางจริยธรรมของเยาวชนไทย ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบจันทน์ (2520) ได้ใช้วิธีการให้เยาวชนเลียนแบบจากตัวแบบ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงจริยธรรม การจัดตัวแบบเพื่อให้ผู้ถูกทดลองเกิดการเลียนแบบ เป็นวิธีการที่มีการศึกษาค้นคว้ากันมาก และเป็นวิธีการที่นักจิตวิทยาเชื่อว่า บุคคลจะเรียนรู้จากสังคมได้มากที่สุด และบุคคลอาจทำตามโดยไม่

จากการประมวลเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การได้เห็นแบบอย่างที่ดีจากบุคคลใกล้ชิดรอบข้าง ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมที่นำปวารณา นภา ปิยะศิรินนท์ (2541) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้งของนักศึกษาสถาบันราชภัฏ ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา การเป็นแบบอย่างในการไปเลือกตั้งของบิดามารดา เป็นตัวแปรหนึ่งในกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมของนักศึกษา และวัดตัวแปรนี้ ด้วยวิธีมาตราประเมินรวมค่ากลุ่มตัวอย่างที่วิจัยเป็นนักศึกษาสถาบันราชภัฏ ระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 - 4 จำนวน 420 คน ปรากฏผลการวิจัยในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณการเป็นแบบอย่างในการไปเลือกตั้งของบิดามารดากับความตั้งใจในการไปเลือกตั้งในอนาคตของนักศึกษา ดังนี้ นักศึกษาที่มีบิดามารดาเป็นแบบอย่างในการไปเลือกตั้งมาก มีความตั้งใจไปเลือกตั้งมากกว่านักศึกษามีบิดามารดาเป็นแบบอย่างในการไปเลือกตั้งน้อยอย่างชัดเจน ผลเช่นนี้ ปรากฏในกลุ่มตัวอย่างรวมและกลุ่มตัวอย่างที่แยกย่อยตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังที่สำคัญ คือ ในกลุ่มนักศึกษาหญิงหรือนักศึกษาอายุน้อย ยิ่งกว่านั้น ยังพบว่า ในหมู่นักศึกษาที่เรียนนิเวศรัฐศาสตร์มาก ผู้ที่มีบิดามารดาเป็นแบบอย่างในการไปเลือกตั้งน้อย แม้จะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมาก ก็มีความตั้งใจไปเลือกตั้งน้อยซึ่งแตกต่างจากนักศึกษากลุ่มเปรียบเทียบกับอีก 3 กลุ่มอย่างชัดเจน นอกจากนั้น เมื่อนำตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม 3 ตัวแปร ตัวแปรลักษณะจิตใจ 5 ตัวแปร และพฤติกรรมการไปเลือกตั้งในอดีต มาร่วมกันเพื่อทำนายความตั้งใจในการไปเลือกตั้งในอนาคต ก็พบผลใช้กลุ่มตัวอย่างโดยรวมว่า การมีบิดามารดา เป็นแบบอย่างในการไปเลือกตั้งเป็นตัวแปรที่เข้าทำนายความตั้งใจในการไปเลือกตั้งในอนาคต เป็นลำดับแรก และยังพบผลเช่นนี้มีในกลุ่มนักศึกษาประเภทต่างๆ อีกหลายกลุ่ม สรุปได้ว่า การเป็นแบบอย่างในการไปเลือกตั้งของบิดามารดาส่งผลอย่างเด่นชัดต่อความตั้งใจไปเลือกตั้งในอนาคตของนักศึกษา

สำหรับบุคคลในวัยทำงาน อาจได้แบบอย่างการทำงานจากบุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในอาชีพเดียวกัน นีออน พิณประดิษฐ์ (2545) ได้ทำการศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 คน เป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตร 203 นาย และตำรวจชั้นประทวน 1,006 นาย ในการวิจัยนี้ มีการศึกษา การเป็นแบบอย่างของตำรวจ เป็นตัวแปรหนึ่งในกลุ่มตัวแปรสภาพแวดล้อมทางสังคม ตัวแปรดังกล่าวถูกกำหนดให้วัดการรับรู้ของข้าราชการตำรวจในกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจระดับผู้บังคับบัญชาและระดับเพื่อนร่วมงานและผลการปฏิบัตินั้นๆ และพิจารณาว่าน่าจะนำไปเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานของตนมากเพียงใด วัดด้วยแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่าจำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีค่าอำนาจจำแนก โดยวิธี Item Total Correlation (ค่าอาร์) อยู่ระหว่าง .27 ถึง .59 และมีค่าความเชื่อมั่นได้แบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .76

เมื่อนำตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ จำนวนปีที่ได้รับการศึกษาลักษณะงานตรวจอุปนิสัย การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การรับรู้สภาพแวดล้อมในหน่วยงานและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานตำรวจ เข้าร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานของตำรวจกลุ่มสัญญาบัตร พบว่า สามารถทำนายพฤติกรรมทำงานในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมได้ร้อยละ 14.13 โดยมีตัวทำนายสำคัญ คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การมีแบบอย่างและงานตรงกับอุปนิสัยตามลำดับ และยังพบว่าตัวทำนายชุดนี้ เข้าทำนายพฤติกรรมการทำงานของตำรวจกลุ่มสัญญาบัตรมีการศึกษาสูงได้มากที่สุด (ร้อยละ 22.62) โดยมีตัวแปรการมีแบบอย่างเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับแรก ส่วนกลุ่มตำรวจชั้นประทวน พบว่า ตัวแปรปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อมทางสังคมชุดเดียวกันนี้ สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของตำรวจชั้นประทวนโดยรวมได้ร้อยละ 14.68 มีตัวแปรการมีแบบอย่างในการทำงาน เป็นตัวทำนายลำดับแรก และยังพบผลในการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างที่แยกย่อยตามลักษณะส่วนตัวด้วยว่า การมีแบบอย่างในการทำงานเป็นตัวแปรที่เข้าทำนาย พฤติกรรมการทำงานของตำรวจชั้นประทวนทุกประเภทเป็นลำดับแรก กล่าวได้ว่า การเห็นแบบอย่างในการทำงานที่ดีและไม่ดีของตำรวจ มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจ อย่างเด่นชัด โดยเฉพาะกลุ่มตำรวจชั้นประทวน

ในช่วงเวลาใกล้เคียงกัน ชวนชัย เชื้อสาธุชน (2545) ได้ทำการศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมประหยัดทรัพยากรของอาจารย์สถาบันราชภัฏ พฤติกรรมประหยัดทรัพยากรประกอบด้วย พฤติกรรม 3 ด้าน คือ ประหยัดเวลา ประหยัดวัสดุสำนักงาน และประหยัดค่าใช้จ่าย ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณปัจจุบัน เห็นปัจจัยเชิงเหตุกลุ่มหนึ่งของ

จากผลวิจัยดังกล่าวข้างต้น ทำให้คาดได้ว่า ข้าราชการผู้ซึ่งได้รับแบบอย่างที่ดีในการทำงานมากเท่าใด ก็ยังมีพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรมมากเท่านั้น ในการวิจัยครั้งนี้ จะนำแบบวัดการมีแบบอย่างพฤติกรรมการทำงานของตำรวจจากงานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ (2545) และแบบวัดการมีแบบอย่างพฤติกรรมประหยัดทรัพยากรจากงานวิจัยของชวนชัย เชื้อสาธุชน (2545) ซึ่งเป็นแบบวัดประเภทประเมินรวมค่า มาปรับปรุงเพื่อใช้วัดตัวแปร การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานราชการต่อไป

**การรับรู้การเมืองในองค์การกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมี
จริยธรรม**

การเมืองในองค์การ (Organizational politics) เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในองค์การโดยทั่วไป และน่าจะเกิดในองค์การของสังคมไทยมากด้วย ทั้งในองค์การของรัฐและของเอกชน เนื่องจากสังคมไทยเป็นสังคมแบบกลุ่มนิยม (Collectivism) ที่เห็นแก่พวกพ้อง เน้นการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และเป็นสังคมที่มีค่านิยมต้องต่างตอบแทนบุญคุณกัน การเมืองในองค์การจึงน่าที่จะเป็นตัวแปรสำคัญในการชี้วัดพฤติกรรมในองค์การที่สำคัญหลายประการ เช่น พฤติกรรมการทำงานที่มีคุณธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ พฤติกรรมที่ไม่เลือกปฏิบัติว่าเป็นพวกใคร และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องแม้ว่าผู้ที่เป็นพรรคพวกของตนกระทำผิด และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์มากกว่าการเห็นแก่เพื่อนร่วมงานที่เป็นคนสนิทแต่ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

แม้ว่าการเมืองในองค์การเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจริงและน่าที่จะส่งผลที่สำคัญต่อพฤติกรรมหลายอย่างในองค์การ แต่เป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจและการศึกษากันน้อยในสาขาจิตวิทยา และสาขาการบริหารจัดการ จนกระทั่งในสองทศวรรษที่ผ่านมา การเมืองในองค์การได้รับความสนใจจากนักวิชาการมากขึ้น ด้วยความคาดหวังที่จะตอบคำถามเก่า ๆ ว่า อะไรที่จูงใจหรือไม่จูงใจคนทำงาน และตัวแปรอะไรบ้างที่จะสามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานและการสร้างผลงานของพนักงาน ดังนั้นจึงมีการวิจัยจำนวนมากที่สนใจเป็นพิเศษที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเมืองที่เกิดขึ้นในหน่วยงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Vigoda, 2000)

ความหมายของการเมืองในองค์การ

การเมืองในองค์การเป็นคำที่มีความหมายซับซ้อนที่ยากแก่การให้นิยาม วิโกดา (Vigoda, 2000, p. 3-3) ได้รวบรวมนิยามของการเมืองในองค์การไว้จำนวนหนึ่งดังนี้

เฟอริสและคณะ (Ferris, Fedor, Chachere, & Pondy, 1989 ; cited in Vigoda, 2000) นิยามการเมืองในองค์การว่า หมายถึงกระบวนการอิทธิพลทางสังคม ที่มีการแสดงพฤติกรรมเชิงกลยุทธ์เพื่อให้ได้ผลประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนตนในระยะสั้นหรือระยะยาว ที่อาจสอดคล้องกับผลประโยชน์ของผู้อื่น หรืออาจทำให้ผู้อื่นเสียผลประโยชน์ เฟฟเฟอร์ (Pfeffer, 1992 ; cited in Vigoda, 2000) ให้ความหมายการเมืองในองค์การว่า เป็นกิจกรรมที่บุคคลมากกว่าหนึ่งคนกระทำเพื่อให้ได้มา เพื่อการเพิ่ม และเพื่อการใช้อำนาจ และทรัพยากรอื่นๆ ทั้งนี้ให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนหรือมีความเห็นขัดแย้งกัน ซึ่งความหมายนี้เป็นไปในทางเดียวกับความหมายของมินซ์เบิร์ก (Mintzberg, 1983 ; cited in Vigoda, 2000) ที่ว่า การเมืองในองค์การเป็นพฤติกรรมของบุคคลหรือของกลุ่มบุคคลที่ไม่เป็นทางการ แสร้งว่าให้การสนับสนุน

ส่วนวิทและคณะ (Witt, Patti, & Farmer, 2002) ได้แบ่งความหมายของการเมืองในองค์การไว้ว่ามีอย่างน้อย 2 กลุ่ม คือ 1) เป็นกระบวนการที่โดยเนื้อหาเพื่อการใช้อำนาจในการตัดสินใจ และ 2) เป็นพฤติกรรมเพื่อตนเองที่ทำให้เกิดความไม่มีประสิทธิผลของบุคคลหรือขององค์การ

จะเห็นได้ว่านิยามส่วนมากเน้นผลทางลบของการเมืองในองค์การ ดังที่วีเดนเบอร์และเมอเรอร์ (Vredenburg & Maurer, 1984 ; cited in Witt, Patti, & Farmer, 2002) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเมืองในการทำงาน 1) กระทำโดยบุคคลหลายคน หรือกลุ่มบุคคลที่มีความคิดเห็นเหมือนกัน เพื่อการมีอิทธิพลโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อบุคคลเป้าหมาย ต่อบทบาท (Roles) หรือต่อกลุ่ม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของผู้กระทำ ซึ่งโดยทั่วไปจะตรงกันข้ามเป้าหมายของคนอื่น ๆ 2) ประกอบด้วยเป้าหมายหรือวิธีการที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากเป้าหมายอย่างเป็นทางการขององค์การ หรือได้รับการยอมรับจากบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการในองค์การ และ 3) โดยธรรมชาติของการเมืองในองค์การแล้ว มันเป็นลักษณะที่เป็นปรนัยและอัตนัย ซึ่งรวมเหตุการณ์จริงรวมทั้งการระบุสาเหตุจากการรับรู้

โดยสรุป การเมืองในองค์การจะหมายถึง การรับรู้ว่ามีพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงาน ที่กระทำอย่างจงใจเพื่อให้เกิดเพื่อผลประโยชน์ของบุคคลเอง หรือของกลุ่มนั้น ๆ โดยขัดแย้งกับผลประโยชน์ของบุคคลอื่น ๆ หรือกลุ่มอื่น ๆ หรือเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลขององค์การ

การที่ผู้ทำงานรับรู้ว่ามีการเมืองในองค์การ จะมีอิทธิพลต่อวิธีการทำงานของเขา กล่าวคือการรับรู้เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้ทำงานที่มีต่อหน่วยงาน หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน และกระทบต่อคุณภาพ (Productivity) ความพึงพอใจ และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานด้วย (Ferris & Kacmar, 1992) นอกจากนี้การที่บุคคลรับรู้ว่ามีเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าที่ เนื่องจากมีพฤติกรรมในเชิงการเมืองก็อาจทำให้บุคคลเหล่านี้มีการกระทำในเชิงการเมืองไปด้วย

การวัดการรับรู้การเมืองในองค์การ

ตัวแปรการเมืองในองค์การในการวิจัยต่าง ๆ จะใช้แบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบที่เป็นคนทำงานในองค์การนั้นๆเป็นคนตอบ ซึ่งส่วนมากจะเป็นการรับรู้ของบุคคลนั้นๆว่ามีพฤติกรรมการเมืองในองค์การของตนหรือไม่ แบบสอบถามที่มีนักวิจัยใช้ และมีการตรวจสอบคุณภาพของ

แบบสอบถามพอพส์ (POPS) ประกอบด้วยข้อคำถามที่สร้างเริ่มต้นมี 40 ข้อ และมีชุดสั้นประกอบด้วย 12 ข้อคำถาม ตัวอย่างข้อคำถามได้แก่ (1) มีกลุ่มคนในแผนกของข้าพเจ้าที่มักได้ในสิ่งที่เขาต้องการโดยใช้วิธีการของเขา เพราะว่าไม่มีใครกล้าคัดค้าน (2) คนที่ทำงานหนักในองค์กรนี้เท่านั้นที่จะได้รางวัล (ข้อนี้เป็นข้อทางลบ) คำตอบมีให้เลือกตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ได้ 5 คะแนน) จนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ได้ 1 คะแนน) ดังนั้นผู้ตอบที่ได้คะแนนมากกว่า หมายถึงรับรู้ว่าการเมืองในองค์กรมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแบบสั้นเท่ากับ 0.90 (Kacmar & Ferris, 1991)

ต่อมาแคคมาร์และคาลสัน (Kacmar & Carlson, 1997) ได้มีการปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือวัดการรับรู้การเมืองในองค์กร โดยการศึกษาองค์ประกอบหรือมิติ (Dimensionality) ของเครื่องมือพอพส์ (POPS) โดยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงเส้น โดยโปรแกรมลิสเรล (LISRELS) พบว่ามี 3 องค์ประกอบคือ 1) พฤติกรรมการเมืองในองค์กร โดยทั่วไป เป็นพฤติกรรมที่สนองผลประโยชน์ของตนเองซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้มักเกิดขึ้นเมื่อระเบียบกฎเกณฑ์ของหน่วยงานไม่ชัดเจน และเมื่อมีทรัพยากรจำกัด 2) การคล้อยตามโดยไม่ต้องการเผชิญกับความขัดแย้ง แต่ก็เป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง และ 3) ระบบการจ่ายค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งที่เอื้อต่อการเมืองในหน่วยงาน แคคมาร์และคาลสัน ได้ศึกษาความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant) โดยการหาความสัมพันธ์กับคะแนนจากแบบวัดอื่น ๆ เช่น แบบวัดความเชื่อถือในบุคคล (faith in person) ความแปลกแยก (alienation) ความไม่เชื่อถือในเพื่อนมนุษย์ (cynicism) ความไว้วางใจ (trust) ความเอื้ออาทร (altruism) เจตคติต่อเพื่อนมนุษย์ (social attitude) การปรับอัตมโนทัศน์ (self-activity or self-concept adjustment) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ค่าสหสัมพันธ์มีพิสัย 0.24-0.59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงถึงมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก

แบบสอบถามดูป (DOOP Scale) ประกอบด้วยข้อคำถาม 28 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถามได้แก่ (1) ความพยายามหรือความริเริ่มของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีคุณค่าถูกทำลายลงอย่างจงใจ และ (2) หลังจากที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลทำผิดพลาด แล้วมีความพยายามที่จะให้อีกบุคคลหรืออีกกลุ่มหนึ่งรับผิดชอบต่อปัญหานั้น โดยให้ผู้ตอบพิจารณาว่า ใน 1 ปีที่ผ่านมา เหตุการณ์

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยปรับแบบสอบถามการเมืองในองค์ของพอพส์ของแคคมาร์และเฟอริส (Kacmar & Ferris, 1991) ข้อคำถามเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า ที่ให้ผู้ตอบรายงานตามการรับรู้ของเขาว่า ในที่ทำงาน มีการเมืองในองค์การเกิดขึ้นหรือไม่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเมืองในองค์การกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์การหลายตัวแปร ดังเช่นงานวิจัยของ วิทและคณะ (Witt, Patti, & Farmer, 2002) ที่ศึกษาว่าเอกลักษณ์ในงาน (Work identity) เป็นตัวแปรแทรกกลาง (Moderator) ระหว่างการเมืองในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การหรือไม่ เอกลักษณ์ในงานแบ่งเป็น 2 แบบ คือ เอกลักษณ์ในอาชีพ (Occupational identity) เป็นการเทียบเคียงตนเองกับอาชีพ กับเอกลักษณ์ในองค์การ (Organizational identity) เป็นการเทียบเคียงตนเองกับองค์การที่ตนทำงานอยู่ โดยศึกษากับผู้ทำงานในหน่วยงานเอกชนสองแห่งจำนวน 1443 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การเมืองในองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = -.49, p < .01$) และตัวแปรเอกลักษณ์ในงานเป็นตัวแปรแทรกกลางระหว่างการรับรู้การเมืองในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ โดยที่การรับรู้ว่ามีการเมืองในองค์การจะส่งผลเสียต่อความผูกพันต่อองค์การ น้อยกว่าสำหรับกลุ่มผู้ทำงานที่เทียบเคียงตัวเองกับอาชีพ เมื่อเทียบเคียงกับกลุ่มที่เทียบเคียงตนเองกับองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนที่เทียบเคียงตนเองกับอาชีพจะเลือกหน่วยงานที่ตนจะไปทำงานด้วยความระมัดระวัง และเขาอาจทำงานอาชีพของเขาได้ดีในหน่วยงานนั้น ในขณะที่ผู้ที่เทียบเคียงตนเองกับองค์การจะรู้สึกไวต่อบรรยากาศขององค์การมากกว่า และอาจรู้สึกว่าเสียหายมากกว่าถ้าการเมืองของหน่วยงานมีมาก ถึงแม้ว่าความผูกพันต่อองค์การจะไม่ใช้ตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีจริยธรรมโดยตรง แต่ความหมายของความผูกพันต่อองค์การจะ

สำหรับงานวิจัยของแวล แมททิว และวิท (Valle, Matthew, & Witt, 2001) ศึกษาผลของการรับรู้ความสำคัญของทีมงานในฐานะเป็นตัวแปรแทรกกลางระหว่างการเมืองในองค์กรกับความพึงพอใจในงาน โดยศึกษากับผู้ทำงานในหน่วยงานเอกชนที่เป็นการบริการ จำนวน 355 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ว่าการเมืองในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ($r = -.41, p < .001$) และพบว่าการรับรู้การเมืองในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานในระดับที่มากกว่าในกลุ่มผู้ทำงานที่ให้ความสำคัญต่อทีมงานน้อยมาก เมื่อเทียบกับกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับทีมงานมาก ดังนั้นการพัฒนาทีมงาน เช่น การฝึกอบรมทีมงานในการแก้ไขความขัดแย้ง สร้างความเชื่อมั่นและความผูกพัน จะช่วยให้ผู้ทำงานเกิดความเข้าใจหน่วยงานและมีความรู้สึกของความสามารถในการควบคุมได้มากขึ้น จะทำให้การได้รับผลกระทบจากการเมืองในองค์กรลดลง งานวิจัยที่กล่าวมา ทั้งสองเรื่องยืนยันว่า การเมืองในองค์กรส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และว่าความสัมพันธ์ทางลบจะมากหรือน้อยขึ้นกับตัวแปรตัวที่สามด้วย

วิโกดา (Vigoda, 2000) ได้ศึกษาการรับรู้การเมืองในองค์กรของคนทำงานภาครัฐในประเทศอิสราเอล จำนวน 303 คน โดยมีเป้าหมายของการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องกันในงาน (Job congruence) การรับรู้การเมืองในองค์กร และพฤติกรรมการทำงานสองเรื่อง คือ ผลการปฏิบัติงานตามบทบาท (In-role performance) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational citizenship behavior) ซึ่งตัวแปรพฤติกรรมการทำงานประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ความสอดคล้องกันในงานหมายถึง ความสอดคล้องระหว่างลักษณะของผู้ทำงาน (ทักษะ ความต้องการ ค่านิยม บุคลิกภาพ) ที่ไปกันได้กับข้อกำหนดของงาน กับความสามารถของผู้ทำงานที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานของตน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การเมืองในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาท ($r = -.16, p < .05$) และกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความเอื้ออาทร (Altruism) ($r = -.24, p < .05$) และด้านการคล้อยตาม (Compliance) ($r = -.23, p < .05$) และพบว่าการเมืองในองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความสอดคล้องกันในงาน กับ พฤติกรรมการทำงาน นั่นคือความสอดคล้องกันในงานส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยส่งผลผ่านการเมืองในองค์กร ซึ่งแสดงว่าการเมืองในองค์กรส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานในปริมาณที่สูงกว่าความสอดคล้องกันในงาน

แอนเดอร์สัน (Anderson, 1994) ได้หาคุณภาพเครื่องมือวัดการรับรู้การเมืองในองค์กร (DOOP Scale) โดยการนำไปหาความสัมพันธ์กับคะแนนจากแบบสอบถามอื่น ๆ หลายแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงแล้ว โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการจากหน่วยงานเอกชนที่ขายสินค้าและบริการ จำนวนระหว่าง 261-267 คน (ขึ้นกับจำนวนผู้ตอบในแต่ละแบบสอบถาม) ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การเมืองในองค์กร (ฉบับสั้น) มีความสัมพันธ์กับ ตัวแปรอื่น ๆ ดังนี้ สัมพันธ์ทางลบกับผลิตผลขององค์กร (organizational productivity) ($r = -.32, p < .0001$) กับความพึงพอใจในงานโดยรวม ($r = -.42, p < .0001$) ความคิดสร้างสรรค์ในงาน (Creativity at work) ($r = -.38, p < .0001$) และความมีอิสระในงาน (job autonomy) ($r = -.46, p < .0001$) แต่สัมพันธ์ทางบวกกับการเปลี่ยนงาน ($r = .26, p < .0001$) กับความเครียดในงาน ($r = .27, p < .0001$) กับความคลุมเครือในบทบาท (Role ambiguity) ($r = .44, p < .0001$) แม้ว่าการหาความสัมพันธ์นี้เพื่ออธิบายคุณภาพของเครื่องมือวัดการรับรู้การเมืองในองค์กรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมา แต่ก็แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในเชิงลบต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่นความคิดสร้างสรรค์ในงาน ผลิตผลขององค์กร เป็นต้น ซึ่งเป็นการย้ำถึงการที่การเมืองในองค์กรอาจส่งผลเสียต่อการทำงานที่มีประสิทธิผลในองค์กรได้

นอกจากนี้ก็มีนักวิจัยตั้งสมมติฐานว่า การเมืองในหน่วยงานจะส่งผลกระทบต่อความเครียดในงาน และพฤติกรรมก้าวร้าว เช่น วิโกดา (Vigoda, 2002) ได้ศึกษาผู้ทำงานในองค์กรสามแห่งในประเทศอิสราเอล จำนวน 155 184 และ 201 คน จากองค์การภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์การประเภทอื่น ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดในงานเป็นปฏิกริยาในทันทีต่อการเมืองในองค์กร ในทั้งสามหน่วยงาน และความเครียดในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) ระหว่างการเมืองในองค์กรกับพฤติกรรมก้าวร้าว นั่นคือการเมืองในองค์กรอาจทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน และความเครียดนี้ก่อให้เกิดพฤติกรรมก้าวร้าวขึ้นได้

จากผลการวิจัยอาจสรุปได้ว่า การรับรู้การเมืองในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในองค์กร และทางด้านความรู้สึกที่เกี่ยวกับงาน จึงเป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐานการวิจัยว่า การเมืองในองค์กรจะมีความเกี่ยวข้องทางลบกับพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานราชการด้วย

งานตรงกับอุปนิสัยกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม

นักจิตวิทยาพฤติกรรมศาสตร์ให้ความสนใจศึกษาว่า การที่บุคคลรับรู้ว่า งานอาชีพที่กำลังทำอยู่นั้นตรงกับอุปนิสัยของตน จะมีผลดีต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลนั้นเพียงใด มีงานวิจัยในประเทศไทยจำนวนหนึ่งศึกษาในเรื่องนี้ ตัวอย่างเช่น ในการวิจัยแบบสำรวจเพื่อศึกษาลักษณะจิตใจของข้าราชการบรรจุใหม่และข้าราชการระดับกลาง เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม(จินตนา บิลมาศและคณะ, 2529) ลักษณะจิตใจที่ศึกษา คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ความเชื่ออำนาจในตน เจตคติต่อการทำงานราชการ ลักษณะมุ่งอนาคตและสุขภาพจิตของข้าราชการ ซึ่งเป็นลักษณะทางจิตใจ 5 ประการ จาก 8 ประการ ที่เป็นสาเหตุสำคัญของการมีพฤติกรรมคนดีและคนเก่งในคนไทยตามทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543) วัตถุประสงค์หนึ่งจากห้าประการในการศึกษาครั้งนี้ คือ ต้องการค้นหาตัวทำนายสำคัญที่เป็นลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของข้าราชการ (ลักษณะภูมิหลัง 9 ด้าน สถานภาพการรับราชการ 9 ด้าน การได้รับการพัฒนาและรางวัลในการทำงานราชการ 21 ด้าน) รวม 39 ด้านที่สามารถอธิบายลักษณะจิตใจแต่ละด้านจาก 5 ด้านดังกล่าวข้างต้น ลักษณะงานตรงกับอุปนิสัย เป็นลักษณะภูมิหลังลักษณะหนึ่ง วัดด้วยข้อคำถามเพียงข้อเดียวว่า “งานที่ท่านทำในปัจจุบันตรงกับอุปนิสัยของท่านเพียงใด” ข้อคำถามนี้มีมาตรวัด 5 หน่วยประกอบ จาก “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 1,253 คน พบผลการวิจัยว่า ลักษณะงานตรงกับอุปนิสัย เป็นลักษณะภูมิหลังของข้าราชการที่สำคัญที่สุดต่อลักษณะทางจิตใจ 5 ประการ กล่าวคือ พบผลสอดคล้องกันว่าลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันตรงกับอุปนิสัยมากกว่าเป็นผู้ที่มีจิตลักษณะ 5 ประการสูงกว่าข้าราชการที่รายงานการทำงานตรงอุปนิสัยน้อยกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งจิตลักษณะด้านเจตคติต่อการทำงานราชการนั้น พบผลดังกล่าวในข้าราชการทุกประเภท ยิ่งกว่านั้น ยังพบว่าลักษณะงานตรงกับอุปนิสัย เป็นตัวทำนายที่มีความสำคัญมากที่สุด โดยเฉพาะในการทำนายจิตลักษณะด้านเจตคติต่อการทำงานราชการ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนและความเชื่ออำนาจในตน

ในระยะต่อมา อ้อมเดือน สดมณี (2536, หน้า 95 - 96) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองฝึกอบรมจิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตนตามแนวพุทธศาสนาและแนวพฤติกรรมศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นกลุ่มครู สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 75 คน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาลักษณะงานตรงกับอุปนิสัยของครู เป็นตัวแปรอิสระด้านภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างที่ติดตัวผู้ถูกศึกษามาแต่เดิมและอาจเป็นสาเหตุร่วมกับตัวแปรอิสระ จัดกระทำก่อให้เกิดผลต่อตัวแปรตามได้ พบผลว่า ครูที่ได้รับผลดีจากการฝึกความเชื่ออำนาจในตนตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ เป็นครูที่มีการนับถือพุทธศาสนาต่ำ (มีความเชื่อ การปฏิบัติและวิถีชีวิตแบบ

ล่าสุด นีออน พินประดิษฐ์ (2545) ทำการศึกษาตัวแปรลักษณะงานตรงกับอุปนิสัยของตำรวจ เป็นตัวแปรอิสระในกลุ่มสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานได้ ซึ่งพบว่า ตำรวจทั้งชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ที่รายงานว่างงานที่ปฏิบัติในขณะปัจจุบันตรงกับอุปนิสัยมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานทั่วไปสูงกว่าตำรวจที่รายงานว่างงานตรงกับอุปนิสัยน้อย และยิ่งทราบผลอีกว่า ในหมู่ตำรวจที่ทำงานตรงกับอุปนิสัยสูง ถ้าเห็นประโยชน์ของการฝึกอบรมมากด้วย มีพฤติกรรมการทำงานในสายงานปราบปรามมากกว่าผู้ที่ไม่เห็นประโยชน์ของการฝึกอบรมน้อย

จากการประมวลผลงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรลักษณะงานที่ตรงกับอุปนิสัยของผู้ทำงาน อาจสรุปได้ว่า ตัวแปรดังกล่าวนี้ มีความเกี่ยวข้องอย่างสำคัญกับลักษณะทางจิตใจที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม ตลอดจนเกี่ยวข้องโดยตรงกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการระดับ 3 – 10 ใน 4 กระทรวง คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย

กลุ่มตัวอย่าง คณะผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ที่ 3,000 คน เป็นข้าราชการระดับ 3 – 10 จาก 4 กระทรวง คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย โดยที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,500 คน เป็นข้าราชการที่เคยได้รับการคัดเลือกและ/หรือได้รับการเสนอชื่อให้เป็นข้าราชการดีเด่น ย้อนหลังไป 5 ปี (พ.ศ.2541 - พ.ศ. 2545) และอีกจำนวน 1,500 คน เป็นข้าราชการทั่วไปใน 4 กระทรวงเดียวกัน

วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยศึกษาข้าราชการดีเด่นและข้าราชการที่เคยได้รับการเสนอชื่อให้เป็นข้าราชการดีเด่นย้อนหลัง 5 ปี ของทั้ง 4 กระทรวง ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 771 คน ส่วนข้าราชการทั่วไปผู้วิจัยสุ่มข้าราชการที่อยู่ในกองเดียวกันและอยู่ในระดับ (ซี) กลุ่มเดียวกัน (คือกลุ่ม 3 – 5 , 6-7 และ 8-10) มาจำนวน 2,229 คน ผู้วิจัยศึกษาโดยการส่งแบบสอบถามไป 3,800 คน แต่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้เป็นข้าราชการที่ส่งแบบสอบถามกลับคืนและมีข้อมูลที่สมบูรณ์เป็นส่วนมากเป็นจำนวนทั้งสิ้น 2,027 คน (คิดเป็นจำนวนข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามกลับคืน 53%) เป็นข้าราชการดีเด่นจำนวน 900 คน ข้าราชการทั่วไปจำนวน 1,127 คน รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนของข้าราชการดีเด่นและข้าราชการทั่วไป จำแนกตามกระทรวงและระดับ

ระดับ	เกษตรและสหกรณ์		สาธารณสุข		ศึกษาธิการ		มหาดไทย		รวม	
	ดีเด่น	ทั่วไป	ดีเด่น	ทั่วไป	ดีเด่น	ทั่วไป	ดีเด่น	ทั่วไป	ดีเด่น	ทั่วไป
3 – 5	39	256	14	65	32	101	50	41	135	463
6 – 7	59	270	25	50	215	110	107	52	406	482
8 – 10	29	51	12	37	231	55	65	26	337	169
ไม่ตอบ	3	7	-	3	12	2	7	1	22	13
รวม	130	584	51	155	490	268	229	120	900	1,127

การวิจัยระยะที่ 1: การพัฒนาเครื่องชี้วัดของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

ในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นการพัฒนาเครื่องชี้วัดของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

สำหรับการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ในการพัฒนาเครื่องชี้วัด คณะผู้วิจัยสร้างแบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ฉบับ และตรวจสอบเครื่องชี้วัดว่าสามารถจำแนกระหว่างข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีจริยธรรม ออกจากข้าราชการทั่วไปได้หรือไม่ โดยการวิเคราะห์จำแนกซึ่งมีกลุ่มข้าราชการดีเด่นกับข้าราชการทั่วไปเป็นตัวแปรเกณฑ์และพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ทั้ง 5 พฤติกรรมเป็นตัวแปรอิสระ

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีตัวแปรเชิงสาเหตุที่น่าจะส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ใน 15 ตัวแปร ได้แก่

- 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2) ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน
- 3) เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์
- 4) เหตุผลเชิงจริยธรรม
- 5) การคิดแบบโยนิโสมนสิการ
- 6) อิทธิบาท 4
- 7) หิริ - โอตตัปปะ
- 8) วิธีชีวิตตามแนวศาสนา
- 9) ความเครียดในการทำงาน
- 10) ปรีชาเชิงอารมณ์
- 11) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
- 12) การรับรู้การเมืองในองค์การ
- 13) การมีแบบอย่างในการทำงาน
- 14) การสนับสนุนทางสังคม
- 15) งานตรงกับอุปนิสัย

โดยเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และตัวแปรเชิงสาเหตุ มีรายละเอียดของเครื่องมือดังนี้

เครื่องมือและคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและวิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือวัดในการวิจัยระยะที่ 1 ประกอบด้วยเครื่องมือวัดจำนวน 21 ฉบับ ได้แก่ พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ จำนวน 5 ฉบับ พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของผู้ได้บังคับบัญชา (คือ แบบสอบถามที่ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของผู้ได้บังคับบัญชา) 1 ฉบับ และเครื่องมือวัดตัวแปรเชิงสาเหตุ จำนวน 15 ฉบับ

โดยเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นใหม่ คณะผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้น และได้กำหนดความหมายและองค์ประกอบของแต่ละตัวแปร จากนั้นจึงสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบโดยให้มีทั้งข้อทางบวกและข้อทางลบ จากนั้นจึงให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่

ศาสตราจารย์ ดร.จรรยา สุวรรณทัต

ศาสตราจารย์ ดร.ติน ปรัชญพฤทธิ

ศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน

รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ

รองศาสตราจารย์ ดร. นवलละออ สุภาพล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบล เลี้ยววาริน

ดร.ชุติมา หาญเผชิญ

โดยผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านจะตรวจแบบสอบถามพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ทั้ง 5 ฉบับ และตรวจแบบสอบถามฉบับอื่นบางฉบับ ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เป็นการที่หนักจนเกินไป นอกจากนี้ นายสีมา สีมานันท์ ซึ่งเป็นรองเลขาธิการ ก.พ. ในขณะนั้น ได้กรุณาตรวจแก้แบบสอบถาม พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการด้วย จากนั้นคณะผู้วิจัยได้ประชุมตรวจแก้ไขข้อคำถามหลายครั้ง และได้นำเครื่องมือวัดไปทดลองใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1) พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่า ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 35 ถึง 100 คะแนน

ตัวอย่างแบบสอบถามของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
แม้ผู้ร่วมงานทำผิดระเบียบและชักชวนให้ข้าพเจ้าทำตาม ข้าพเจ้าก็ยืนหยัดที่จะทำอย่าง
ถูกต้อง

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

2) พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ

วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่า ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 11 ข้อ
แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง
11 ถึง 66 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ
มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 46 ถึง 100 คะแนน ค่าเฉลี่ย
78.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.69 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .15 ถึง .48 และ
ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .64 (N=1,948 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ
มีกฎระเบียบของทางราชการบางประการที่ข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติตามได้

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

3) พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้

วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่าที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 10 ข้อ
แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง
10 ถึง 60 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้
มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 46 ถึง 100 คะแนน ค่าเฉลี่ย
76.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.30 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .13 ถึง .36 และ
ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .58 (N=1,941 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้
ข้าพเจ้าเก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้ เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

4) พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ

วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประเมิณรวมค่า ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 9 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิณค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 9 ถึง 54 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 50 ถึง 100 คะแนน ค่าเฉลี่ย 79.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.48 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .17 ถึง .47 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .65 (N=1,967 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ
ข้าพเจ้าจะให้บริการแก่บุคคลสำคัญเป็นพิเศษก่อนผู้รับบริการรายอื่นๆ

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

5) พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประเมิณรวมค่า ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิณค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 43 ถึง 100 คะแนน ค่าเฉลี่ย 80.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.18 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .18 ถึง .52 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .74 (N=1,960 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
ข้าพเจ้ามีการตั้งเป้าหมายใหญ่ และเป้าหมายย่อยในการปฏิบัติงาน

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

6) พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบมาตราประเมิณรวมค่าจำนวน 45 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิณ 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 45 ถึง 270 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่ามีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 35 ถึง 62

ตัวอย่างแบบสอบถามของการพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของ
ผู้ได้บังคับบัญชา

ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านกล้าสอบถามหรือขอคำอธิบาย เมื่อเขาสงสัยในคำสั่งของท่าน

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ

ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านเคยรายงานข้อมูลที่เป็นเท็จ

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้

ผู้ได้บังคับบัญชาของท่าน เก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้เพื่อรับการตรวจสอบ

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ด้านไม่เลือกปฏิบัติ

ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านให้บริการแก่ผู้ที่มาขอรับบริการตามลำดับก่อนหลัง

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ผู้ได้บังคับบัญชาของท่าน เคยขอให้มีการทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถ
ทำงานได้เร็วขึ้น

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

หมายเหตุ เนื่องจากผู้วิจัยได้ปรับคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ทุกตัวให้เท่ากัน คือ
เต็ม 100 คะแนน ทั้งนี้ด้วยเหตุผลอย่างน้อย 3 ประการ คือ

(1) เพื่อสามารถนำคะแนนทุกค่านิยมมารวมกันเป็นค่านิยมรวมได้และให้ทุกค่านิยมมี
ความสำคัญเท่ากัน

(2) เพื่อกำหนดคะแนนผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมสูงและต่ำ โดยใช้มาตรฐานเดียวกันเพราะเป็นค่านิยมที่มีความสำคัญเสมอกัน จึงใช้ฐานคะแนนเต็ม 100 คะแนน

(3) เพื่อง่ายต่อการทำความเข้าใจและคำนวณให้เป็นร้อยละ สำหรับผู้ที่นำแบบสอบถามไปใช้ และต้องการเทียบว่าคะแนนที่แปลงเป็นร้อยละแล้วตกอยู่ในกลุ่มที่มีค่านิยมสูงหรือต่ำ ตามเกณฑ์ของงานวิจัยนี้

ดังนั้นพิสัยของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ที่จะรายงานเป็นพิสัยของคะแนนจากกลุ่มตัวอย่างที่แปลงเป็นคะแนนร้อยละแล้ว

7) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คณะผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) มาใช้ วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่า แบบวัดมีข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ แต่ละข้อมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 31 ถึง 60 คะแนน ค่าเฉลี่ย 48.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.31 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .30 ถึง .64 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .81 (N=1,983 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เมื่อข้าพเจ้าพบว่างานที่กำลังทำอยู่นั้นยาก ข้าพเจ้าจะเลิกทำโดยเร็ว

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

8) ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน

วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่า ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 27 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 27 ถึง 162 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน มากกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 93 ถึง 162 คะแนน ค่าเฉลี่ย 130.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 11.57 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .22 ถึง .59 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 (N=1,969 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน

ข้าพเจ้ามักจัดเตรียมกระเป๋าและสิ่งของที่จะต้องนำไปที่ทำงานไว้ตั้งแต่ตอนเย็น เพื่อว่าจะไม่ลืมในวันรุ่งขึ้น

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

9) เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่า ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 51 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 51 ถึง 306 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 169 ถึง 306 คะแนน ค่าเฉลี่ย 252.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 22.73 มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธภาพข้ออยู่ระหว่าง .13 ถึง .55 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .91 (N=1,929 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

คนเราจำเป็นต้องทำตามพรรคพวก แม้ในสิ่งผิด เพราะไม่อาจจะอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ

ความซื่อสัตย์ในการทำงานราชการเป็นสิ่งที่ทำได้ยากลำบาก

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้

ข้าพเจ้าเห็นว่าการทำงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ด้านไม่เลือกปฏิบัติ

ข้าพเจ้าเห็นว่าบุคคลที่ให้บริการโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังเป็นผู้ที่ควรได้รับการยกย่อง

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ผู้ที่ทำงานด้วยความมุ่งมั่นเป็นผู้ที่น่านับถือ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

10) เหตุผลเชิงจริยธรรม

คณะผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดของ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) มาใช้วัดโดยแบบวัดที่เป็นสถานการณ์ 12 เรื่อง แต่ละเรื่องมีประโยคบอกเล่า 2 ประโยค โดยเป็นการใช้เหตุผลขั้นที่ 5 และ 6 ในการวัดแบบมาตรประเมินค่า รวมคะแนนเต็มข้อละ 11 คะแนน โดยให้ผู้ตอบสมมติว่าตนเองอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าว และต้องตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำอย่างไรอย่างหนึ่ง ในแต่ละการตัดสินใจ ให้ผู้ตอบเลือกแสดงความคิดเห็น 6 หน่วย จาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 132 ถึง 792 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับที่สูงกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 441 ถึง 792 คะแนน ค่าเฉลี่ย 655.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 61.57 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .35 ถึง .50 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .64 (N=1,879 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของเหตุผลเชิงจริยธรรม

นายมิ่ง เป็นราษฎรที่มีความขยันขันแข็ง เขาทำมาหากินด้วยความซื่อสัตย์ เขาบริจาคเงินกำไรส่วนหนึ่งให้กับการกุศล ช่วยพัฒนาหมู่บ้านให้เจริญขึ้นอย่างมาก และยังได้บริจาคเงินก้อนใหญ่ให้กับโรงเรียนในหมู่บ้านอีกด้วย วันหนึ่งข้าพเจ้าได้ทราบข่าวว่า นายมิ่งนั้นที่จริงคือผู้ต้องหาซึ่งหลบหนีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาเมื่อ 2-3 ปีที่แล้ว ซึ่งทางตำรวจออกหมายจับทั่วประเทศ โดยให้รางวัลอย่างสูง แก่ผู้บอกเบาะแสแก่ตำรวจ คนในครอบครัวบอกให้ข้าพเจ้าไปแจ้งความ ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วตัดสินใจที่จะไปแจ้งความ เพราะ

1) ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วตัดสินใจที่จะไปแจ้งความ เพราะการแจ้งความเป็นการแสดงถึงความร่วมมือกันรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย

.....
 เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

2) ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วตัดสินใจที่จะไปแจ้งความ เพราะคิดว่าเพื่อเป็นการช่วยรักษาความยุติธรรมให้กับสังคม ข้าพเจ้าจะกระทำโดยไม่ลังเล

.....
 เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

11) ปรีชาเชิงอารมณ์

คณะผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดของ ชัท และคณะ (Schutte, et al., 1998) นำมาใช้ ซึ่งเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่าจำนวน 32 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 32 ถึง 192 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีปรีชาอารมณ์มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 46 ถึง 100 คะแนน ค่าเฉลี่ย 78.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.69 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .22 ถึง .64 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .91 (N=1,930 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของปรีชาเชิงอารมณ์

ฉันสามารถรู้อารมณ์ตนเองที่เกิดขึ้นได้

.....
จริงที่สุด

.....
จริง

.....
ค่อนข้างจริง

.....
ค่อนข้างไม่จริง

.....
ไม่จริง

.....
ไม่จริงที่สุด

12) การคิดแบบโยนิโสมนสิการ

วัดโดยแบบวัดที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นข้อคำถาม 8 ข้อ ที่ผู้ตอบต้องคิดว่า จะตัดสินใจทำอะไร ซึ่งสะท้อนถึงวิธีการคิด ถ้าคิดแบบโยนิโสมนสิการจะได้ 1 คะแนน ถ้าไม่คิดแบบโยนิโสมนสิการจะได้ 0 คะแนน พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 0 ถึง 8 ผู้ที่ได้คะแนนมากกว่า แสดงว่า เป็นผู้ที่คิดแบบโยนิโสมนสิการมากกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 0 ถึง 8 คะแนน ค่าเฉลี่ย 6.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.34 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .0 ถึง .27 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .40 (N=2,027 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของการคิดแบบโยนิโสมนสิการ

ถ้าผู้ร่วมงานมาทำงานสายบ่อย ๆ ทั้งที่มีระเบียบคาดโทษไว้แล้ว ท่านคิดว่าน่าจะมาจากสาเหตุอะไร

..... (1) บ้านไกล

..... (2) นอนตื่นสาย

..... (3) ชี้แจงทำงาน

13) อิทธิบาท 4

คณะผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดของ จารุพร แสงเป่า และคณะ (2539) มาปรับใช้ แบบวัดมีข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ แต่ละข้อมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 20 ถึง 120 ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 45 ถึง 120 คะแนน ค่าเฉลี่ย

ตัวอย่างแบบสอบถามของอิทธิบาท 4

ด้านฉันทะ

ฉันมีความสุขที่ได้ทำงาน

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

ด้านวิริยะ

ฉันพยายามหาหนทางที่จะทำงานต่อให้สำเร็จจนได้

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

ด้านจิตตะ

ขณะทำงานฉันตระหนักรู้ถึงความสำคัญของงานนั้น

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

ด้านวิมังสา

ไม่เพียงแต่จะทำงานให้สำเร็จเท่านั้น ฉันจะคอยตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงานด้วย

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

14) หิริ – โอตตปปะ

หิริ – โอตตปปะ วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่าจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่ามีหิริ – โอตตปปะมากกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 20 ถึง 62 คะแนน ค่าเฉลี่ย 49.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.65 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .26 ถึง .57 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .77 (N=2,000 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของหิริ – โอตตปปะ

ข้าพเจ้ามักจะหยิบสิ่งของของเพื่อนไปใช้ก่อนขออนุญาต เพราะคิดว่าถึงอย่างไรเพื่อนก็ให้ยืม

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

15) วิธีชีวิตตามแนวศาสนา

คณะผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2540) ซึ่งเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่าจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 19 ถึง 60 คะแนน ค่าเฉลี่ย 44.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.58 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในรายข้ออยู่ระหว่าง .39 ถึง .65 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .83 (N=1,937 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของวิถีชีวิตตามแนวศาสนา

ข้าพเจ้าชอบที่จะไปเที่ยวตามศาสนสถานมากกว่าสถานที่อื่น ๆ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

16) ความเครียดในการทำงาน

คณะผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดของ บังอร โสพิส และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) มาใช้ แบบวัดความเครียดในการทำงานที่เป็นข้อความให้ผู้ตอบประเมินว่า ตนมีความรู้สึกหนักใจเพียงใดในเหตุการณ์นั้น ๆ คำตอบประเมินค่า 5 หน่วย จำนวน 25 ข้อ จาก “ไม่หนักใจ” ถึง “หนักใจมาก” และให้เลือกว่าเหตุการณ์นั้น ๆ เกิดขึ้นบ่อยเพียงใด คำตอบมาตรา 3 หน่วย คือ “เกิดบ่อย บางครั้ง ไม่เลย” คะแนนของแต่ละข้อคำถามเกิดจากผลคูณของคะแนนความรู้สึกกับคะแนนความบ่อย พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 25 ถึง 375 คะแนน คนที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่ามีความเครียดในการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 29 ถึง 366 คะแนน ค่าเฉลี่ย 140.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 47.34 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในรายข้ออยู่ระหว่าง .07 ถึง .60 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89 (N=1,784 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของความเครียดในการทำงาน

งานล้นมือ	ไม่หนักใจ	1	2	3	4	5	หนักใจมาก	เกิดบ่อย	บางครั้ง	ไม่เลย
		A	B	C						

17) การสนับสนุนทางสังคม

คณะผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดของ ดุจเดือน พันธุมนาวิน (2547) มาใช้ ซึ่งเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่าจำนวน 18 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริง

ตัวอย่างแบบสอบถามของการสนับสนุนทางสังคม
เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการทำงาน หัวหน้ามักจะบอกแนวทางการแก้ไขปัญหาให้ข้าพเจ้า

เสมอ

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

18) การมีแบบอย่างในการทำงาน

วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่า ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 15 ถึง 90 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 20 ถึง 143 คะแนน ค่าเฉลี่ย 60.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.44 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .32 ถึง .75 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89 (N=1,955 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของการมีแบบอย่างในการทำงาน
หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนเคร่งครัดต่อกฎระเบียบราชการ

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

19) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

คณะผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดในงานวิจัยของ พอดซาคอฟ และคณะ (Podsakoff, et al., 1997) นำมาปรับใช้ ซึ่งเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่าจำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 20 ถึง 120 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 63 ถึง 120 คะแนน ค่าเฉลี่ย 97.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.57 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .29 ถึง .54 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .87 (N=1,985 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ด้านการช่วยเหลือ

ข้าพเจ้าปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

ข้าพเจ้าพยายามสร้างระบบการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ด้านอดทนอดกลั้น

ข้าพเจ้าอดทนต่อข้อจำกัด และความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์การ

ข้าพเจ้าให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

20) การรับรู้การเมืองในองค์การ

แบบวัดที่คณะผู้วิจัยปรับจากแบบวัดของแคคมาร์และเฟอริส (Kacmar & Ferris, 1991) ซึ่งเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่าจำนวน 14 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 14 ถึง 84 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า รับรู้การเมืองในหน่วยงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 14 ถึง 83 คะแนน ค่าเฉลี่ย 45.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 11.54 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .30 ถึง .65 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89 (N=1,945 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของการรับรู้การเมืองในองค์การ

ด้านพฤติกรรมการเมืองโดยทั่วไป

คนในหน่วยงานนี้พยายามสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง โดยการทำลายคนอื่น

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ในการวิจัยนี้ กำหนดวิธีการตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัด ดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ
2. ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Index) ผู้วิจัยหาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlations) และคัดเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .20 ขึ้นไปและมีค่าเป็นบวก ในกรณีที่ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า .20 เล็กน้อยและเป็นเนื้อความที่จำเป็นต้องคงอยู่ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยปรับภาษาใหม่ก่อนนำไปใช้จริง
3. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแบบค่าความคงที่ความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) โดยใช้สูตรแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ในกรณีที่เป็นคะแนนต่อเนื่อง และใช้คูเดอร์ – ริชาร์ดสันสูตร 20 (Kuder – Uichardson, KR – 20) สำหรับคะแนน 0 - 1

สำหรับลักษณะของเครื่องมือวัด จำนวนข้อ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนข้อ พิสัยค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ลักษณะคำตอบ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์				
พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม	50	มาตรวัด 6 ระดับ	.13 ถึง .52	.89
พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	10	มาตรวัด 6 ระดับ	.35 ถึง .50	.76
พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ	11	มาตรวัด 6 ระดับ	.15 ถึง .48	.64
พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้	10	มาตรวัด 6 ระดับ	.13 ถึง .36	.58
พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ	9	มาตรวัด 6 ระดับ	.17 ถึง .47	.65
พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	10	มาตรวัด 6 ระดับ	.18 ถึง .52	.74

การปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา ตาราง 2 (ต่อ)	50	มาตรวัด 6 ระดับ	.19 ถึง .71	.94
---	----	-----------------	-------------	-----

ตัวแปร	จำนวน ข้อ	ลักษณะ คำตอบ	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
ตัวแปรเชิงสาเหตุ				
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	10	มาตรวัด 6 ระดับ	.30 ถึง .64	.81
ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน	27	มาตรวัด 6 ระดับ	.22 ถึง .59	.86
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	51	มาตรวัด 6 ระดับ	.13 ถึง .55	.91
เหตุผลเชิงจริยธรรม	12	*	.18 ถึง .47	.69
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	8	เลือกตอบ***	.11 ถึง .27	.40
อิทธิบาท 4	20	มาตรวัด 6 ระดับ	.29 ถึง .71	.92
หิริ-โอตตปปะ	10	มาตรวัด 6 ระดับ	.26 ถึง .57	.77
วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	10	มาตรวัด 6 ระดับ	.39 ถึง .65	.83
ความเครียดในการทำงาน	25	**	.07 ถึง .60	.89
ปรีชาเชิงอารมณ์	32	มาตรวัด 6 ระดับ	.22 ถึง .64	.91
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	20	มาตรวัด 6 ระดับ	.29 ถึง .54	.87
การมีแบบอย่างในการทำงาน	14	มาตรวัด 6 ระดับ	.32 ถึง .75	.87
การรับรู้การเมืองในองค์กร	14	มาตรวัด 6 ระดับ	.30 ถึง .65	.89
การสนับสนุนทางสังคม	15	มาตรวัด 6 ระดับ	.48 ถึง .82	.94

หมายเหตุ สำหรับลักษณะคำตอบของเครื่องมือวัดที่เป็นมาตรวัด 6 ระดับ ตัวเลือกจะเป็น “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด”

* เครื่องมือวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นสถานการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรม จำนวน 12 เรื่อง แต่ละเรื่องมีประโยคบอกเล่า 2 ประโยค ที่แสดงเหตุผลของผู้ตอบในการเลือกที่จะทำหรือไม่ทำ แต่ละประโยคมีมาตรวัด 6 ระดับ (เห็นด้วยมากที่สุด ถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด)

** เครื่องมือวัดความเครียดในการทำงาน เป็นข้อความโดยให้ผู้ตอบประเมินว่ามีความรู้สึกในระดับใด คำตอบเป็นมาตรวัด 5 ระดับ (หนักใจ ถึง ไม่หนักใจ) และให้เลือกว่าเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด คำตอบเป็นมาตรวัด 3 ระดับ (เกิดบ่อย ถึง ไม่เกิดเลย)

*** เครื่องมือวัดการคิดแบบโยนิโสมนสิการ เป็นข้อความโดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ จาก 3 ตัวเลือก คำตอบที่ถูกต้องจะได้ 1 คะแนน

(ติดต่อขอคู่มือวิจัยได้ที่สำนักงาน ก.พ. หรือ คณะผู้วิจัย)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้แก่กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดรวมทั้งผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วย แต่เนื่องจากค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนการประเมินตนเองของข้าราชการและคะแนนการประเมินของผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กัน (ดูคะแนนในภาคผนวก ก) ประกอบกับปัญหาอื่น ๆ เช่น เรื่องการปรับโครงสร้างระบบราชการ มีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายหน่วยงานทำให้ผู้บังคับบัญชายังไม่รู้จัก ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนดีพอ ทางคณะผู้วิจัยจึงไม่นำคะแนนของผู้บังคับบัญชามาวิเคราะห์ร่วมด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อตรวจสอบว่า เครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ทั้ง 5 ฉบับ เป็นเครื่องชี้วัดที่มีประสิทธิผล ที่สามารถจำแนกกลุ่มข้าราชการที่มีผลปฏิบัติงานดีเลิศ ออกจากกลุ่มข้าราชการทั่วไปได้หรือไม่ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุ (Multivariate Analysis of Variance) และเพื่อตรวจสอบว่าการจำแนกข้าราชการเป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสูง ปานกลาง และต่ำ โดยใช้เกณฑ์คะแนนที่กำหนด เกี่ยวข้องกับการจำแนกข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ กับข้าราชการทั่วไปหรือไม่ โดยใช้ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square test) ซึ่งการวิเคราะห์ทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นเพื่อหาเครื่องชี้วัดของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และค่านิยมรายด้าน 2) เพื่อหาเครื่องชี้วัดที่เป็นปัจจัยจำแนกของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ กล่าวคือ ศึกษาว่ามีปัจจัย (ตัวแปรอิสระ) ไต่บ้างที่สามารถจำแนกข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสูงและต่ำได้ และเพื่อหาสมการจำแนกที่สามารถนำไปใช้จำแนกข้าราชการได้ว่าน่าจะเป็นบุคคลกลุ่มใด (ค่านิยมสูงหรือต่ำ) เมื่อทราบคะแนนที่เป็นปัจจัยจำแนกของข้าราชการผู้นั้น โดยใช้เครื่องมือวัดในการวิจัยนี้ การวิเคราะห์เพื่อวัตถุประสงค์ข้อนี้ใช้การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis) วัตถุประสงค์ข้อ 1 และ 2 วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows และ 3) เพื่อการพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของตัวแปร ซึ่งในการพัฒนาแบบจำลอง อาศัยกรอบแนวคิดจากการวิจัยที่กล่าวมาเป็นแบบจำลองตั้งต้น ประกอบกับค่าสถิติพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัว

การวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น

ในการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของตัวแปร ผู้วิจัยมีกระบวนการวิเคราะห์ตามแนวทางที่แอนเดอร์สันและเกอร์บิง (Anderson & Gerbing, 1988) เสนอ ซึ่งมีขั้นตอนหลักดังนี้

ขั้นที่ 1 การประเมินแบบจำลองการวัด (Assessing the measurement model) โดยใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ซึ่งวิธีการนี้เป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของการวัดตัวแปร ถ้าเส้นทาง (Path) ระหว่างตัวแปรแฝง (Latent variable) กับตัวชี้วัด (Indicators) ของมัน มีขนาดความสัมพันธ์ที่มากและมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวชี้วัด (ซึ่งในงานวิจัยนี้เป็นข้อคำถามในแบบวัด) เป็นตัวแทนที่ดีของตัวแปรแฝงนั้น ๆ ซึ่งแสดงถึงการมีความเที่ยงตรง ส่วนตัวชี้วัดที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจะถูกตัดออก สำหรับค่าความเชื่อมั่นของตัวชี้วัด พิจารณาจากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (Squared multiple correlation, R^2) ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองมีค่าสูง แสดงถึงการมีความเชื่อมั่นของตัวชี้วัดตัวแปรแฝงตัวนั้นสูง นอกจากนี้ ผู้วิจัยจะหาความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct reliability) ที่วัดด้วยตัวชี้วัดทุกตัวที่มีนัยสำคัญด้วย

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการประเมินโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือโครงสร้างของแบบจำลอง (Assessing the structural model) โดยใช้ในการประมาณค่าแบบได้คลิสุตสูงสุด (Maximum-Likelihood) ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้นว่า 1) ข้อมูลต้องมีการแจกแจงแบบโค้งปกติหลายตัวแปร (Multivariate normality) ซึ่งเป็นการยากที่จะเป็นเช่นนี้ จึงมีผู้เสนอให้พิจารณาที่ความเบ้ (Skewness) ว่าไม่ควรเกิน 2 และความโด่ง (Kurtosis) ว่าไม่เกิน 7 และ 2) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องใหญ่เพียงพอ คือประมาณ 5 เท่าของพารามิเตอร์ ซึ่งในงานวิจัยนี้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นดังกล่าว

ในการพิจารณาความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูล ผู้วิจัยพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืน (Fit indices) หลายตัว ซึ่งรวม สถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistic) ซึ่งเป็นการวัดแบบดั้งเดิมเพื่อประเมินแบบจำลองในภาพรวมว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ แต่เนื่องจากสถิติไค-สแควร์มีความไวต่อขนาดของกลุ่มตัวอย่าง แม้พบว่ามีนัยสำคัญทาง

ดัชนีอื่นที่งานวิจัยนี้ใช้พิจารณาความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูล ได้แก่

1. อัตราส่วนไค-สแควร์ (Chi-square ratio) ซึ่งได้จากค่าไค-สแควร์หารด้วยค่าระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degrees of freedom) คาร์ไมน์ และแมคเวอ์ (Bollen, 1989, p. 287 ; citing Carmine & McIver, 1981) เสนอว่าควรมีค่าต่ำกว่า 2 – 5 ซึ่งยังเป็นข้อกำหนดที่ยังไม่แน่นอนในงานวิจัยนี้กำหนดให้อัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์ กับองศาความเป็นอิสระมีค่าตั้งแต่ 2 ลงมาถือว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ดัชนีตัวต่อไปจะขึ้นกับข้อมูลจากเมทริกซ์ของส่วนที่เหลือ หรือความคลาดเคลื่อน (Residual matrix) ซึ่งก็คือ ค่าเฉลี่ยของความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง (Sample covariance matrix) กับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมอ้างจากแบบจำลอง (Implied covariance matrix) ซึ่งเรียกว่า Root Mean Square residual (RMR) ซึ่งควรมีค่าต่ำกว่า 0.05 (Diamantopoulos & Sigauw, 2000)

3. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) คำนวณจากความคลาดเคลื่อน แต่เป็นการประมาณค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร กับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรในโมเดล เมื่อเทียบกับระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 ถือว่ากลมกลืนดี ค่าที่อยู่ระหว่าง 0.08 – 0.10 ก็เป็นค่าที่สมเหตุสมผล (Diamantopoulos & Sigauw, 2000)

4. Goodness of Fit Index (GFI) วัดว่าโมเดลจะสอดคล้องได้ดีกว่าหรือไม่ เมื่อเทียบกับการที่ไม่มีโมเดล (Joreskog & Sorbom, 1993) ส่วน Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) คือการปรับ GFI ด้วยระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ ค่า GFI และ AGFI ควรมีค่าอยู่ระหว่าง 0 กับ 1 ค่าที่มากกว่า 0.90 ถือว่ามีความกลมกลืนดี

5. Comparative Fit Index (CFI) เป็นดัชนีที่ประเมินว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนหรือไม่เมื่อเทียบกับแบบจำลองเส้นฐาน (Baseline model) หรือแบบจำลองที่ตัวแปรทุกตัวในแบบจำลองไม่มีความสัมพันธ์กัน (“null” or “independence” model) เบนเลอร์ (Kelloway, 1998 ; citing Bentler, 1990) เป็นผู้เสนอดัชนี CFI ดัชนีนี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 โดยที่ค่าที่เกิน 0.90 แสดงว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนดีกับข้อมูล

การวิจัยระยะที่ 2: การคัดเลือกและศึกษาบุคคลตัวอย่าง

กระบวนการคัดเลือกบุคคลตัวอย่าง

ในการคัดเลือกบุคคลตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกไว้ดังนี้

1. เป็นข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกจากหน่วยงานของรัฐว่าเป็นข้าราชการดีเด่น หรือเป็นผู้ที่เคยได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ “ครูสุคดี” จากคุรุสภา หรือเป็นอาสาสมัครดีเด่น
2. มีคะแนนค่านิยมรวมและค่านิยมรายด้านอย่างน้อย 2 ด้านในระดับสูง (85 คะแนน ขึ้นไป)
3. ผู้ประเมินซึ่งก็คือผู้บังคับบัญชาระดับต้น ประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมในข้อ 2 ตั้งแต่ 8 คะแนนขึ้นไป (คะแนนเต็ม 10 คะแนน) และ
4. ผู้ประเมินเซ็นชื่อรับรองผลการประเมินตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

ทั้งนี้คณะผู้วิจัยได้พิจารณาผู้ที่ส่งผลประเมินมาภายในเวลาตามสมควรด้วย ผู้วิจัยได้บุคคลดีเด่นตามเกณฑ์ข้างต้นจำนวน 14 คน และมี 1 คน ที่ผ่านเกณฑ์ข้อ 1 - 3 แต่มีผู้บังคับบัญชาเซ็นชื่อรับรอง 1 คน ซึ่งคณะผู้วิจัยอนุมัติให้เป็นบุคคลตัวอย่าง แต่ต่อมาผู้บังคับบัญชาอีกท่านหนึ่งได้รับรองด้วยวาจาในการประชุมเพื่อเสนอผลการวิจัยเรื่องนี้ ในวันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน จังหวัดนนทบุรี รวมบุคคลตัวอย่างทั้งสิ้น 15 คน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการระดับ 3 – 10 ใน 4 กระทรวง คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย

กลุ่มตัวอย่าง คณะผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ที่ 3,000 คน เป็นข้าราชการระดับ 3 – 10 จาก 4 กระทรวง คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย โดยที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,500 คน เป็นข้าราชการที่เคยได้รับการคัดเลือกและ/หรือได้รับการเสนอชื่อให้เป็นข้าราชการดีเด่น ย้อนหลังไป 5 ปี (พ.ศ.2541 - พ.ศ. 2545) และอีกจำนวน 1,500 คน เป็นข้าราชการทั่วไปใน 4 กระทรวงเดียวกัน

วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยศึกษาข้าราชการดีเด่นและข้าราชการที่เคยได้รับการเสนอชื่อให้เป็นข้าราชการดีเด่นย้อนหลัง 5 ปี ของทั้ง 4 กระทรวง ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 771 คน ส่วนข้าราชการทั่วไปผู้วิจัยสุ่มข้าราชการที่อยู่ในกองเดียวกันและอยู่ในระดับ (ซี) กลุ่มเดียวกัน (คือกลุ่ม 3 – 5 , 6-7 และ 8-10) มาจำนวน 2,229 คน ผู้วิจัยศึกษาโดยการส่งแบบสอบถามไป 3,800 คน แต่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้เป็นข้าราชการที่ส่งแบบสอบถามกลับคืนและมีข้อมูลที่สมบูรณ์เป็นส่วนมากเป็นจำนวนทั้งสิ้น 2,027 คน (คิดเป็นจำนวนข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามกลับคืน 53%) เป็นข้าราชการดีเด่นจำนวน 900 คน ข้าราชการทั่วไปจำนวน 1,127 คน รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนของข้าราชการดีเด่นและข้าราชการทั่วไป จำแนกตามกระทรวงและระดับ

ระดับ	เกษตรและสหกรณ์		สาธารณสุข		ศึกษาธิการ		มหาดไทย		รวม	
	ดีเด่น	ทั่วไป	ดีเด่น	ทั่วไป	ดีเด่น	ทั่วไป	ดีเด่น	ทั่วไป	ดีเด่น	ทั่วไป
3 – 5	39	256	14	65	32	101	50	41	135	463
6 – 7	59	270	25	50	215	110	107	52	406	482
8 – 10	29	51	12	37	231	55	65	26	337	169
ไม่ตอบ	3	7	-	3	12	2	7	1	22	13
รวม	130	584	51	155	490	268	229	120	900	1,127

การวิจัยระยะที่ 1: การพัฒนาเครื่องชี้วัดของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

ในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นการพัฒนาเครื่องชี้วัดของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

สำหรับการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ในการพัฒนาเครื่องชี้วัด คณะผู้วิจัยสร้างแบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ฉบับ และตรวจสอบเครื่องชี้วัดว่าสามารถจำแนกระหว่างข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีจริยธรรม ออกจากข้าราชการทั่วไปได้หรือไม่ โดยการวิเคราะห์จำแนกซึ่งมีกลุ่มข้าราชการดีเด่นกับข้าราชการทั่วไปเป็นตัวแปรเกณฑ์และพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ทั้ง 5 พฤติกรรมเป็นตัวแปรอิสระ

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีตัวแปรเชิงสาเหตุที่น่าจะส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ใน 15 ตัวแปร ได้แก่

- 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2) ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน
- 3) เจตคติต่อค่านิยมสร้างสรรค์
- 4) เหตุผลเชิงจริยธรรม
- 5) การคิดแบบโยนิโสมนสิการ
- 6) อิทธิบาท 4
- 7) หิริ - โอตตัปปะ
- 8) วิธีชีวิตตามแนวศาสนา
- 9) ความเครียดในการทำงาน
- 10) ปรีชาเชิงอารมณ์
- 11) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
- 12) การรับรู้การเมืองในองค์การ
- 13) การมีแบบอย่างในการทำงาน
- 14) การสนับสนุนทางสังคม
- 15) งานตรงกับอุปนิสัย

โดยเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และตัวแปรเชิงสาเหตุ มีรายละเอียดของเครื่องมือดังนี้

เครื่องมือและคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและวิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือวัดในการวิจัยระยะที่ 1 ประกอบด้วยเครื่องมือวัดจำนวน 21 ฉบับ ได้แก่ พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ จำนวน 5 ฉบับ พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของผู้ได้บังคับบัญชา (คือ แบบสอบถามที่ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของผู้ได้บังคับบัญชา) 1 ฉบับ และเครื่องมือวัดตัวแปรเชิงสาเหตุ จำนวน 15 ฉบับ

โดยเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นใหม่ คณะผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้น และได้กำหนดความหมายและองค์ประกอบของแต่ละตัวแปร จากนั้นจึงสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบโดยให้มีทั้งข้อทางบวกและข้อทางลบ จากนั้นจึงให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่

ศาสตราจารย์ ดร.จรรยา สุวรรณทัต

ศาสตราจารย์ ดร.ติน ปรัชญพฤทธิ

ศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน

รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ

รองศาสตราจารย์ ดร. นवलละออ สุภาพล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบล เลี้ยววาริน

ดร.ชุติมา หาญเผชิญ

โดยผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านจะตรวจแบบสอบถามพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ทั้ง 5 ฉบับ และตรวจแบบสอบถามฉบับอื่นบางฉบับ ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เป็นการที่หนักจนเกินไป นอกจากนี้ นายสีมา สีมานันท์ ซึ่งเป็นรองเลขาธิการ ก.พ. ในขณะนั้น ได้กรุณาตรวจแก้แบบสอบถาม พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการด้วย จากนั้นคณะผู้วิจัยได้ประชุมตรวจแก้ไขข้อคำถามหลายครั้ง และได้นำเครื่องมือวัดไปทดลองใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1) พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่า ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 35 ถึง 100 คะแนน

ตัวอย่างแบบสอบถามของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
แม้ผู้ร่วมงานทำผิดระเบียบและชักชวนให้ข้าพเจ้าทำตาม ข้าพเจ้าก็ยืนหยัดที่จะทำอย่าง
ถูกต้อง

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

2) พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ

วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประเมิณรวมค่า ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 11 ข้อ
แต่ละข้อมีมาตราประเมิณค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง
11 ถึง 66 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ
มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 46 ถึง 100 คะแนน ค่าเฉลี่ย
78.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.69 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .15 ถึง .48 และ
ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .64 (N=1,948 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ
มีกฎระเบียบของทางราชการบางประการที่ข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติตามได้

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

3) พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้

วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประเมิณรวมค่าที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 10 ข้อ
แต่ละข้อมีมาตราประเมิณค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง
10 ถึง 60 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้
มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 46 ถึง 100 คะแนน ค่าเฉลี่ย
76.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.30 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .13 ถึง .36 และ
ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .58 (N=1,941 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้
ข้าพเจ้าเก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้ เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

4) พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ

วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่า ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 9 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 9 ถึง 54 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 50 ถึง 100 คะแนน ค่าเฉลี่ย 79.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.48 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .17 ถึง .47 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .65 (N=1,967 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ
ข้าพเจ้าจะให้บริการแก่บุคคลสำคัญเป็นพิเศษก่อนผู้รับบริการรายอื่นๆ

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

5) พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่า ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 43 ถึง 100 คะแนน ค่าเฉลี่ย 80.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.18 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .18 ถึง .52 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .74 (N=1,960 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
ข้าพเจ้ามีการตั้งเป้าหมายใหญ่ และเป้าหมายย่อยในการปฏิบัติงาน

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

6) พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่าจำนวน 45 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 45 ถึง 270 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 35 ถึง 62

ตัวอย่างแบบสอบถามของการพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของผู้
ผู้ได้บังคับบัญชา

ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านกล้าสอบถามหรือขอคำอธิบาย เมื่อเขาสงสัยในคำสั่งของท่าน

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ด้านที่อึดอัดยอมรับผิดชอบ

ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านเคยรายงานข้อมูลที่เป็นเท็จ

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้

ผู้ได้บังคับบัญชาของท่าน เก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้เพื่อรับการตรวจสอบ

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ด้านไม่เลือกปฏิบัติ

ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านให้บริการแก่ผู้ที่มาขอรับบริการตามลำดับก่อนหลัง

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ผู้ได้บังคับบัญชาของท่าน เคยขอให้มีการทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถ
ทำงานได้เร็วขึ้น

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

หมายเหตุ เนื่องจากผู้วิจัยได้ปรับคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ทุกตัวให้เท่ากัน คือ
เต็ม 100 คะแนน ทั้งนี้ด้วยเหตุผลอย่างน้อย 3 ประการ คือ

(1) เพื่อสามารถนำคะแนนทุกค่านิยมมารวมกันเป็นค่านิยมรวมได้และให้ทุกค่านิยมมี
ความสำคัญเท่ากัน

(2) เพื่อกำหนดคะแนนผู้มีพฤติกรรมตามค่านิยมสูงและต่ำ โดยใช้มาตรฐานเดียวกันเพราะเป็นค่านิยมที่มีความสำคัญเสมอกัน จึงใช้ฐานคะแนนเต็ม 100 คะแนน

(3) เพื่อง่ายต่อการทำความเข้าใจและคำนวณให้เป็นร้อยละ สำหรับผู้ที่นำแบบสอบถามไปใช้ และต้องการเทียบว่าคะแนนที่แปลงเป็นร้อยละแล้วตกอยู่ในกลุ่มที่มีค่านิยมสูงหรือต่ำ ตามเกณฑ์ของงานวิจัยนี้

ดังนั้นพิสัยของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ที่จะรายงานเป็นพิสัยของคะแนนจากกลุ่มตัวอย่างที่แปลงเป็นคะแนนร้อยละแล้ว

7) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นำเครื่องมือวัดของ บุญทวี คักคิมณี (2532) มาใช้ วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประเมิณรวมค่า แบบวัดมีข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ แต่ละข้อมาตราประเมิณค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 31 ถึง 60 คะแนน ค่าเฉลี่ย 48.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.31 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .30 ถึง .64 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .81 (N=1,983 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เมื่อข้าพเจ้าพบว่างานที่กำลังทำอยู่นั้นยาก ข้าพเจ้าจะเลิกทำโดยเร็ว

.....
จริงที่สุด

.....
จริง

.....
ค่อนข้างจริง

.....
ค่อนข้างไม่จริง

.....
ไม่จริง

.....
ไม่จริงที่สุด

8) ลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตน

วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประเมิณรวมค่า ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 27 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิณค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 27 ถึง 162 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตน มากกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 93 ถึง 162 คะแนน ค่าเฉลี่ย 130.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 11.57 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .22 ถึง .59 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 (N=1,969 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน

ข้าพเจ้ามักจัดเตรียมกระเป๋าและสิ่งของที่จะต้องนำไปที่ทำงานไว้ตั้งแต่ตอนเย็น เพื่อว่าจะไม่ลืมในวันรุ่งขึ้น

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

9) เจตคติต่อค่านิยมสร้างสรรค์

วัดโดยแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่า ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 51 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 51 ถึง 306 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีเจตคติต่อค่านิยมสร้างสรรค์มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 169 ถึง 306 คะแนน ค่าเฉลี่ย 252.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 22.73 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .13 ถึง .55 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .91 (N=1,929 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของเจตคติต่อค่านิยมสร้างสรรค์

ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

คนเราจำเป็นต้องทำตามพรรคพวก แม้ในสิ่งผิด เพราะไม่อาจจะอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ

ความซื่อสัตย์ในการทำงานราชการเป็นสิ่งที่ทำได้ยากลำบาก

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้

ข้าพเจ้าเห็นว่าการทำงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ด้านไม่เลือกปฏิบัติ

ข้าพเจ้าเห็นว่าบุคคลที่ให้บริการโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังเป็นผู้ที่ควรได้รับการยกย่อง

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ผู้ที่ทำงานด้วยความมุ่งมั่นเป็นผู้ที่น่านับถือ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

10) เหตุผลเชิงจริยธรรม

นำเครื่องมือวัดของ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) มาใช้ วัดโดยแบบวัดที่เป็นสถานการณ์ 12 เรื่อง แต่ละเรื่องมีประโยคบอกเล่า 2 ประโยค โดยเป็นการใช้เหตุผลขั้นที่ 5 และ 6 ในการวัดแบบมาตรประเมินค่า รวมคะแนนเต็มข้อละ 11 คะแนน โดยให้ผู้ตอบสมมติว่าตนเองอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าว และต้องตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำอย่างไรอย่างหนึ่ง ในแต่ละการตัดสินใจ ให้ผู้ตอบเลือกแสดงความเห็น 6 หน่วย จาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 132 ถึง 792 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับที่สูงกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 441 ถึง 792 คะแนน ค่าเฉลี่ย 655.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 61.57 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .35 ถึง .50 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .64 (N=1,879 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของเหตุผลเชิงจริยธรรม

นายมิ่ง เป็นราษฎรที่มีความขยันขันแข็ง เขาทำมาหากินด้วยความซื่อสัตย์ เขาบริจาคเงินกำไรส่วนหนึ่งให้กับการกุศล ช่วยพัฒนาหมู่บ้านให้เจริญขึ้นอย่างมาก และยังได้บริจาคเงินก้อนใหญ่ให้กับโรงเรียนในหมู่บ้านอีกด้วย วันหนึ่งข้าพเจ้าได้ทราบข่าวว่า นายมิ่งนั้นที่จริงคือผู้ต้องหาซึ่งหลบหนีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาเมื่อ 2-3 ปีที่แล้ว ซึ่งทางตำรวจออกหมายจับทั่วประเทศ โดยให้รางวัลอย่างสูง แก่ผู้บอกเบาะแสแก่ตำรวจ คนในครอบครัวบอกให้ข้าพเจ้าไปแจ้งความ ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วตัดสินใจที่จะไปแจ้งความ เพราะ

1) ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วตัดสินใจที่จะไปแจ้งความ เพราะการแจ้งความเป็นการแสดงถึงความร่วมมือกันรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย

.....
 เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

2) ข้าพเจ้าพิจารณาแล้วตัดสินใจที่จะไปแจ้งความ เพราะคิดว่าเพื่อเป็นการช่วยรักษาความยุติธรรมให้กับสังคม ข้าพเจ้าจะกระทำโดยไม่ลังเล

.....
 เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

11) ปรีชาเชิงอารมณ์

นำเครื่องมือวัดของ ชัท และคณะ (Schutte, et al., 1998) นำมาแปล และปรับใช้ ซึ่งเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่าจำนวน 32 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 32 ถึง 192 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีปรีชาอารมณ์มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 46 ถึง 100 คะแนน ค่าเฉลี่ย 78.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.69 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .22 ถึง .64 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .91 (N=1,930 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของปรีชาเชิงอารมณ์

ฉันสามารถรู้อารมณ์ตนเองที่เกิดขึ้นได้

.....
จริงที่สุด

.....
จริง

.....
ค่อนข้างจริง

.....
ค่อนข้างไม่จริง

.....
ไม่จริง

.....
ไม่จริงที่สุด

12) การคิดแบบโยนิโสมนสิการ

วัดโดยแบบวัดที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นข้อคำถาม 8 ข้อ ที่ผู้ตอบต้องคิดว่า จะตัดสินใจทำอะไร ซึ่งสะท้อนถึงวิธีการคิด ถ้าคิดแบบโยนิโสมนสิการจะได้ 1 คะแนน ถ้าไม่คิดแบบโยนิโสมนสิการจะได้ 0 คะแนน พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 0 ถึง 8 ผู้ที่ได้คะแนนมากกว่า แสดงว่า เป็นผู้ที่คิดแบบโยนิโสมนสิการมากกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 0 ถึง 8 คะแนน ค่าเฉลี่ย 6.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.34 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .0 ถึง .27 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .40 (N=2,027 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของการคิดแบบโยนิโสมนสิการ

ถ้าผู้ร่วมงานมาทำงานสายบ่อย ๆ ทั้งที่มีระเบียบคาดโทษไว้แล้ว ท่านคิดว่าน่าจะมาจากสาเหตุอะไร

..... (1) บ้านไกล

..... (2) นอนตื่นสาย

..... (3) ชี้แจงทำงาน

13) อิทธิบาท 4

นำเครื่องมือวัดของ จารุพร แสงเป่า และคณะ (2539) มาปรับใช้ แบบวัดมีข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ แต่ละข้อมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 20 ถึง 120 ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 45 ถึง 120 คะแนน ค่าเฉลี่ย

ตัวอย่างแบบสอบถามของอิทธิบาท 4

ด้านฉันทะ

ฉันมีความสุขที่ได้ทำงาน

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ด้านวิริยะ

ฉันพยายามหาหนทางที่จะทำงานต่อให้สำเร็จจนได้

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ด้านจิตตะ

ขณะทำงานฉันตระหนักรู้ถึงความสำคัญของงานนั้น

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ด้านวิมังสา

ไม่เพียงแต่จะทำงานให้สำเร็จเท่านั้น ฉันจะคอยตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงานด้วย

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

14) หิริ – โอตตปปะ

หิริ – โอตตปปะ วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่าจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่ามีหิริ – โอตตปปะมากกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 20 ถึง 62 คะแนน ค่าเฉลี่ย 49.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.65 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .26 ถึง .57 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .77 (N=2,000 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของหิริ – โอตตปปะ

ข้าพเจ้ามักจะหยิบสิ่งของของเพื่อนไปใช้ก่อนขออนุญาต เพราะคิดว่าถึงอย่างไรเพื่อนก็ให้ยืม

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

15) วิธีชีวิตตามแนวศาสนา

นำเครื่องมือวัดความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2540) ซึ่งเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่าจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 ถึง 60 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีวิถีชีวิตตามแนวศาสนามากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 19 ถึง 60 คะแนน ค่าเฉลี่ย 44.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.58 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในรายข้ออยู่ระหว่าง .39 ถึง .65 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .83 (N=1,937 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของวิถีชีวิตตามแนวศาสนา

ข้าพเจ้าชอบที่จะไปเที่ยวตามศาสนสถานมากกว่าสถานที่อื่น ๆ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

16) ความเครียดในการทำงาน

นำเครื่องมือวัดของ บังอร โสพิส และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) มาใช้ แบบวัดความเครียดในการทำงานที่เป็นข้อความให้ผู้ตอบประเมินว่า ตนมีความรู้สึกหนักใจเพียงใดในเหตุการณ์นั้น ๆ คำตอบประเมินค่า 5 หน่วย จำนวน 25 ข้อ จาก “ไม่หนักใจ” ถึง “หนักใจมาก” และให้เลือกว่าเหตุการณ์นั้น ๆ เกิดขึ้นบ่อยเพียงใด คำตอบมาตรา 3 หน่วย คือ “เกิดบ่อย บางครั้ง ไม่เลย” คะแนนของแต่ละข้อคำถามเกิดจากผลคูณของคะแนนความรู้สึกกับคะแนนความบ่อย พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 25 ถึง 375 คะแนน คนที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่ามีความเครียดในการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 29 ถึง 366 คะแนน ค่าเฉลี่ย 140.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 47.34 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในรายข้ออยู่ระหว่าง .07 ถึง .60 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89 (N=1,784 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของความเครียดในการทำงาน

งานฉันทมือ	ไม่หนักใจ	1	2	3	4	5	หนักใจมาก	เกิดบ่อย	บางครั้ง	ไม่เลย
		A	B	C						

17) การสนับสนุนทางสังคม

นำเครื่องมือวัดของ ดุจเดือน พันธุมนาวิน (2547) มาใช้ ซึ่งเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่าจำนวน 18 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด”

ตัวอย่างแบบสอบถามของการสนับสนุนทางสังคม
เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการทำงาน หัวหน้ามักจะบอกแนวทางการแก้ไขปัญหาให้ข้าพเจ้า

เสมอ

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

18) การมีแบบอย่างในการทำงาน

แบบวัดที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่าจำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 15 ถึง 90 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 20 ถึง 143 คะแนน ค่าเฉลี่ย 60.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.44 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .32 ถึง .75 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89 (N=1,955 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของการมีแบบอย่างในการทำงาน
หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนเคร่งครัดต่อกฎระเบียบราชการ

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

19) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

นำเครื่องมือวัดในงานวิจัยของ พอดซาคอฟ และคณะ (Podsakoff, et al., 1997) นำมาแปล และปรับใช้ ซึ่งเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่าจำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 20 ถึง 120 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 63 ถึง 120 คะแนน ค่าเฉลี่ย 97.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.57 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .29 ถึง .54 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .87 (N=1,985 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ด้านการช่วยเหลือ

ข้าพเจ้าปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

ข้าพเจ้าพยายามสร้างระบบการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ด้านอดทนอดกลั้น

ข้าพเจ้าอดทนต่อข้อจำกัด และความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์การ

ข้าพเจ้าให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

20) การรับรู้การเมืองในองค์การ

แบบวัดที่คณะผู้วิจัยปรับจากแบบวัดของแคคมาร์และเฟอริส (Kacmar & Ferris, 1991) ซึ่งเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่าจำนวน 14 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 14 ถึง 84 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่า แสดงว่า รับรู้การเมืองในหน่วยงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า พบว่า ผู้ตอบได้คะแนนอยู่ระหว่าง 14 ถึง 83 คะแนน ค่าเฉลี่ย 45.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 11.54 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .30 ถึง .65 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89 (N=1,945 คน)

ตัวอย่างแบบสอบถามของการรับรู้การเมืองในองค์การ

ด้านพฤติกรรมการเมืองโดยทั่วไป

คนในหน่วยงานนี้พยายามสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง โดยการทำลายคนอื่น

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ในการวิจัยนี้ กำหนดวิธีการตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัด ดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ
2. ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Index) ผู้วิจัยหาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlations) และคัดเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .20 ขึ้นไปและมีค่าเป็นบวก ในกรณีที่ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า .20 เล็กน้อยและเป็นเนื้อความที่จำเป็นต้องคงอยู่ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยปรับภาษาใหม่ก่อนนำไปใช้จริง
3. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแบบค่าความคงที่ความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) โดยใช้สูตรแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ในกรณีที่เป็นคะแนนต่อเนื่อง และใช้คูเดอร์ – ริชาร์ดสันสูตร 20 (Kuder – Uichardson, KR – 20) สำหรับคะแนน 0 - 1

สำหรับลักษณะของเครื่องมือวัด จำนวนข้อ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนข้อ พิสัยค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ลักษณะคำตอบ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์				
พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม	50	มาตรวัด 6 ระดับ	.13 ถึง .52	.89
พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	10	มาตรวัด 6 ระดับ	.35 ถึง .50	.76
พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ	11	มาตรวัด 6 ระดับ	.15 ถึง .48	.64
พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้	10	มาตรวัด 6 ระดับ	.13 ถึง .36	.58
พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ	9	มาตรวัด 6 ระดับ	.17 ถึง .47	.65
พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	10	มาตรวัด 6 ระดับ	.18 ถึง .52	.74

การปฏิบัติราชการของผู้ได้บังคับบัญชา ตาราง 2 (ต่อ)	50	มาตรวัด 6 ระดับ	.19 ถึง .71	.94
---	----	-----------------	-------------	-----

ตัวแปร	จำนวน ข้อ	ลักษณะ คำตอบ	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
ตัวแปรเชิงสาเหตุ				
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	10	มาตรวัด 6 ระดับ	.30 ถึง .64	.81
ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน	27	มาตรวัด 6 ระดับ	.22 ถึง .59	.86
เจตคติต่อค่านิยมสร้างสรรค์	51	มาตรวัด 6 ระดับ	.13 ถึง .55	.91
เหตุผลเชิงจริยธรรม	12	*	.18 ถึง .47	.69
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	8	เลือกตอบ***	.11 ถึง .27	.40
อิทธิบาท 4	20	มาตรวัด 6 ระดับ	.29 ถึง .71	.92
หิริ-โอตตปปะ	10	มาตรวัด 6 ระดับ	.26 ถึง .57	.77
วิถีชีวิตตามแนวศาสนา	10	มาตรวัด 6 ระดับ	.39 ถึง .65	.83
ความเครียดในการทำงาน	25	**	.07 ถึง .60	.89
ปรีชาเชิงอารมณ์	32	มาตรวัด 6 ระดับ	.22 ถึง .64	.91
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	20	มาตรวัด 6 ระดับ	.29 ถึง .54	.87
การมีแบบอย่างในการทำงาน	14	มาตรวัด 6 ระดับ	.32 ถึง .75	.87
การรับรู้การเมืองในองค์กร	14	มาตรวัด 6 ระดับ	.30 ถึง .65	.89
การสนับสนุนทางสังคม	15	มาตรวัด 6 ระดับ	.48 ถึง .82	.94

หมายเหตุ สำหรับลักษณะคำตอบของเครื่องมือวัดที่เป็นมาตรวัด 6 ระดับ ตัวเลือกจะเป็น “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด”

* เครื่องมือวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นสถานการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรม จำนวน 12 เรื่อง แต่ละเรื่องมีประโยคบอกเล่า 2 ประโยค ที่แสดงเหตุผลของผู้ตอบในการเลือกที่จะทำหรือไม่ทำ แต่ละประโยคมีมาตรวัด 6 ระดับ (เห็นด้วยมากที่สุด ถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด)

** เครื่องมือวัดความเครียดในการทำงาน เป็นข้อความโดยให้ผู้ตอบประเมินว่ามีความรู้สึกในระดับใด คำตอบเป็นมาตรวัด 5 ระดับ (หนักใจ ถึง ไม่หนักใจ) และให้เลือกว่าเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด คำตอบเป็นมาตรวัด 3 ระดับ (เกิดบ่อย ถึง ไม่เกิดเลย)

*** เครื่องมือวัดการคิดแบบโยนิโสมนสิการ เป็นข้อความโดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ จาก 3 ตัวเลือก คำตอบที่ถูกต้องจะได้ 1 คะแนน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้แก่กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดรวมทั้งผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วย แต่เนื่องจากค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนการประเมินตนเองของข้าราชการและคะแนนการประเมินของผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กัน (ดูคะแนนในภาคผนวก ก) ประกอบกับปัญหาอื่น ๆ เช่น เรื่องการปรับโครงสร้างระบบราชการ มีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายหน่วยงานทำให้ผู้บังคับบัญชายังไม่รู้จัก ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนดีพอ ทางคณะผู้วิจัยจึงไม่นำคะแนนของผู้บังคับบัญชามาวิเคราะห์ร่วมด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อตรวจสอบว่า เครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ทั้ง 5 ฉบับ เป็นเครื่องมือวัดที่มีประสิทธิผล ที่สามารถจำแนกกลุ่มข้าราชการที่มีผลปฏิบัติงานดีเลิศ ออกจากกลุ่มข้าราชการทั่วไปได้หรือไม่ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุ (Multivariate analysis of variance) โดยใช้โปรแกรม SPSS for windows และ 2) เพื่อการพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของตัวแปร ซึ่งในการพัฒนาแบบจำลอง อาศัยกรอบแนวคิดจากการวิจัยที่กล่าวมา เป็นแบบจำลองตั้งต้น ประกอบกับค่าสถิติพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัว และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องที่บ่งบอกถึงความเป็นไปได้ถึงเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปร วิธีการทางสถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Modeling) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL for Windows)

การวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น

ในการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของตัวแปร ผู้วิจัยมีกระบวนการวิเคราะห์ตามแนวทางที่แอนเดอร์สันและเกอร์บิง (Anderson & Gerbing, 1988) เสนอ ซึ่งมีขั้นตอนหลักดังนี้

ขั้นที่ 1 การประเมินแบบจำลองการวัด (Assessing the measurement model) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ซึ่งวิธีการนี้เป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของการวัดตัวแปร ถ้าเส้นทาง (Path) ระหว่างตัวแปรแฝง (Latent variable) กับตัวชี้วัด (Indicators) ของมัน มีขนาด

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการประเมินโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือโครงสร้างของแบบจำลอง (Assessing the structural model) โดยใช้การประมาณค่าแบบได้ค่าสูงสุด (Maximum-Likelihood) ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้นว่า 1) ข้อมูลต้องมีการแจกแจงแบบโค้งปกติหลายตัวแปร (Multivariate normality) ซึ่งเป็นการยากที่จะเป็นเช่นนี้ จึงมีผู้เสนอให้พิจารณาที่ความเบ้ (Skewness) ว่าไม่ควรเกิน 2 และความโด่ง (Kurtosis) ว่าไม่เกิน 7 และ 2) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องใหญ่เพียงพอ คือประมาณ 5 เท่าของพารามิเตอร์ ซึ่งในงานวิจัยนี้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นดังกล่าว

ในการพิจารณาความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูล ผู้วิจัยพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืน (Fit indices) หลายตัว ซึ่งรวม สถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistic) ซึ่งเป็นการวัดแบบดั้งเดิมเพื่อประเมินแบบจำลองในภาพรวมว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ แต่เนื่องจากสถิติไค-สแควร์มีความไวต่อขนาดของกลุ่มตัวอย่าง แม้พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ความแตกต่างก็อาจไม่มีความหมายในเชิงปฏิบัติ นักวิจัยจึงมักไม่เชื่อถือการทดสอบไค-สแควร์ และหันไปอาศัยวิธีการอื่นที่ให้ดัชนีตัวอื่นในการประเมินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูล (Bearden, Sharma, & Teel, 1982 cited in Sharma, 1996, p.157)

ดัชนีอื่นที่งานวิจัยนี้ใช้พิจารณาความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูล ได้แก่

1. อัตราส่วนไค-สแควร์ (Chi-square ratio) ซึ่งได้จากค่าไค-สแควร์หารด้วยค่าระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degrees of freedom) คาร์ไมน์ และแมคเวอ์ (Bollen, 1989, p. 287 ; citing Carmine & McIver, 1981) เสนอว่าควรมีค่าต่ำกว่า 2 – 5 ซึ่งยังเป็นข้อกำหนดที่ยังไม่แน่นอน งานวิจัยนี้กำหนดให้อัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์ กับองศาความเป็นอิสระมีค่าตั้งแต่ 2 ลงมา ถือว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ดัชนีตัวต่อไปจะขึ้นกับข้อมูลจากเมทริกซ์ของส่วนที่เหลือ หรือความคลาดเคลื่อน (Residual matrix) ซึ่งก็คือ ค่าเฉลี่ยของความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง (Sample covariance matrix) กับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมอ้างอิงจากแบบจำลอง (Implied covariance matrix) ซึ่งเรียกว่า Root Mean Square residual (RMR) ซึ่งควรมีค่าต่ำกว่า 0.05 (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

3. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) คำนวณจากความคลาดเคลื่อน แต่เป็นการประมาณค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร กับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรในโมเดล เมื่อเทียบกับระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 ถือว่ากลมกลืนดี ค่าที่อยู่ระหว่าง 0.08 – 0.10 ก็เป็นค่าที่สมเหตุสมผล (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

4. Goodness of Fit Index (GFI) วัดว่าโมเดลจะสอดคล้องได้ดีกว่าหรือไม่ เมื่อเทียบกับการที่ไม่มีโมเดล (Joreskog & Sorbom, 1993) ส่วน Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) คือการปรับ GFI ด้วยระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ ค่า GFI และ AGFI ควรมีค่าอยู่ระหว่าง 0 กับ 1 ค่าที่มากกว่า 0.90 ถือว่ามีความกลมกลืนดี

5. Comparative Fit Index (CFI) เป็นดัชนีที่ประเมินว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนหรือไม่เมื่อเทียบกับแบบจำลองพื้นฐาน (Baseline model) หรือแบบจำลองที่ตัวแปรทุกตัวในแบบจำลองไม่มีความสัมพันธ์กัน (“null” or “independence” model) เบนเลอว์ (Kelloway, 1998 ; citing Bentler, 1990) เป็นผู้เสนอดัชนี CFI ดัชนีนี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 โดยที่ค่าที่เกิน 0.90 แสดงว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนดีกับข้อมูล

การวิจัยระยะที่ 2: การคัดเลือกและศึกษาบุคคลตัวอย่าง

กระบวนการคัดเลือกบุคคลตัวอย่าง

ในการคัดเลือกบุคคลตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกไว้ดังนี้

1. เป็นข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกจากหน่วยงานของรัฐว่าเป็นข้าราชการดีเด่น หรือเป็นผู้ที่เคยได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ “ครูสุุดดี” จากคุรุสภา หรือเป็นอาสาสมัครดีเด่น
2. มีคะแนนค่านิยมรวมและค่านิยมรายด้านอย่างน้อย 2 ด้านในระดับสูง (85 คะแนน ขึ้นไป)
3. ผู้ประเมินซึ่งก็คือผู้บังคับบัญชาระดับต้น ประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมในข้อ 2 ตั้งแต่ 8 คะแนนขึ้นไป (คะแนนเต็ม 10 คะแนน) และ
4. ผู้ประเมินเห็นชื่อรับรองผลการประเมินตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

ทั้งนี้คณะผู้วิจัยได้พิจารณาผู้ที่ส่งผลประเมินมาภายในเวลาตามสมควรด้วย ผู้วิจัยได้บุคคลดีเด่นตามเกณฑ์ข้างต้นจำนวน 14 คน และมี 1 คน ที่ผ่านเกณฑ์ข้อ 1 - 3 แต่มีผู้บังคับบัญชาเห็นชื่อรับรอง 1 คน ซึ่งคณะผู้วิจัยอนุโลมให้เป็นบุคคลตัวอย่าง แต่ต่อมาผู้บังคับบัญชาอีกท่านหนึ่งได้รับรองด้วยวาจาในการในการประชุมเพื่อเสนอผลการวิจัยเรื่องนี้ ในวันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน จังหวัดนนทบุรี รวมบุคคลตัวอย่างทั้งสิ้น 15 คน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างและลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาเครื่องชี้วัด (Indicators) ของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

ส่วนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา

ส่วนที่ 2 ผลการพัฒนาเครื่องชี้วัดของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

ส่วนที่ 3 ผลการพัฒนาเครื่องชี้วัดปัจจัยจำแนกพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหากลุ่มที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ในปริมาณน้อย

ตอนที่ 5 ผลการค้นหาคู่บุคคลตัวอย่างที่มีคุณลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์

ตอนที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างและลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างแสดงในตาราง 3 – 4

ตาราง 3 จำนวน และร้อยละ ของเพศ อายุ ศาสนา อายุราชการ ระดับ(ชั้น) จำแนกตามกระทรวง

ข้อมูล ทั่วไป	กระทรวง									
	เกษตรและสหกรณ์		มหาดไทย		ศึกษาธิการ		สาธารณสุข		รวม	
	จำนวน	(ร้อยละ)	จำนวน	(ร้อยละ)	จำนวน	(ร้อยละ)	จำนวน	(ร้อยละ)	จำนวน	(ร้อยละ)
เพศ										
หญิง	331	(46.4)	167	(47.9)	306	(40.4)	132	(64.7)	936	(46.2)
ชาย	379	(53.1)	177	(50.7)	451	(59.5)	74	(35.9)	1081	(53.3)
ไม่ระบุ	4	(.6)	5	(1.4)	1	(.1)	-	(0.0)	10	(.5)
อายุ										
21-39 ปี	234	(32.8)	90	(25.8)	129	(17.0)	83	(40.3)	536	(26.4)
40-49 ปี	283	(39.8)	157	(45.0)	3493	(46.0)	74	(35.9)	863	(42.6)
50-60 ปี	183	(25.2)	88	(25.2)	256	(33.8)	46	(22.3)	573	(28.3)
ไม่ระบุ	14	(4.0)	14	(4.0)	24	(3.2)	3	(1.5)	55	(2.7)
ระดับการศึกษา										
ต่ำกว่า										
ปริญญาตรี	105	(14.7)	18	(5.2)	50	(6.6)	24	(11.7)	197	(9.7)
ปริญญาตรี	467	(65.4)	186	(53.3)	411	(54.2)	113	(54.9)	1177	(58.1)
ปริญญาโท	122	(17.1)	135	(38.7)	279	(36.8)	51	(24.8)	587	(29.0)
ปริญญาเอก	8	(1.1)	4	(1.1)	11	(1.5)	8	(3.9)	31	(1.5)
อื่น ๆ	12	(1.7)	6	(1.7)	7	(.9)	10	(4.9)	35	(1.7)
ไม่ระบุ	2	(.3)	2	(.7)	2	(.5)	2	(1.0)	12	(.7)
ศาสนา										
พุทธ	659	(92.3)	311	(89.1)	689	(90.9)	193	(93.7)	1852	(91.4)
คริสต์	6	(.8)	5	(1.4)	3	(.4)	5	(2.4)	19	(.9)
อิสลาม	6	(.8)	4	(1.7)	7	(.9)	1	(.5)	20	(1.0)
ไม่ระบุ	43	(6.0)	27	(7.7)	59	(7.8)	7	(3.4)	136	(6.7)
อายุราชการ										
1-15 ปี	240	(33.6)	90	(25.8)	144	(19.0)	70	(34.0)	544	(26.8)
16-25 ปี	232	(32.5)	132	(37.8)	266	(35.1)	60	(29.1)	690	(34.0)
26-42 ปี	159	(22.3)	83	(23.8)	258	(34.0)	49	(22.8)	547	(27.0)
ไม่ระบุ	83	(11.6)	44	(12.6)	90	(11.9)	27	(14.1)	246	(12.1)

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	กระทรวง									
	เกษตรและสหกรณ์		มหาดไทย		ศึกษาธิการ		สาธารณสุข		รวม	
	จำนวน	(ร้อยละ)	จำนวน	(ร้อยละ)	จำนวน	(ร้อยละ)	จำนวน	(ร้อยละ)	จำนวน	(ร้อยละ)
ระดับ (ซี)										
ระดับ 3-5	295	(41.3)	91	(26.1)	133	(17.5)	79	(38.3)	598	(29.5)
ระดับ 6-7	329	(46.1)	159	(45.6)	325	(42.9)	75	(36.4)	888	(43.8)
ระดับ 8-10	80	(11.2)	91	(26.1)	286	(37.7)	49	(23.8)	506	(25.0)
ไม่ระบุ	10	(1.4)	8	(2.3)	14	(1.8)	3	(1.5)	35	(1.7)
รวม	714	(100.0)	349	(100.0)	758	(100.0)	206	(100.0)	2027	(100.0)

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ทั้งในกลุ่มรวม และในแต่ละกระทรวง ยกเว้นกระทรวงสาธารณสุข ในเรื่องอายุทั้งในภาพรวมและเฉพาะกระทรวงศึกษาธิการ มีกลุ่มตัวอย่างอายุอยู่ระหว่าง 40 – 49 ปี มากที่สุด รองลงมาได้แก่ 50 – 60 ปี และ 21 – 39 ปี ตามลำดับ ในขณะที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี มากที่สุด รองลงมาได้แก่ 21 – 39 ปี และ 50 – 60 ปี ตามลำดับ สำหรับระดับการศึกษาในกลุ่มรวมและทุกกระทรวง พบว่า มากกว่าร้อยละ 50 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปริญญาโท และ ต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ และกลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 90 นับถือศาสนาพุทธ

ในกลุ่มรวม กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 16 – 25 ปี มากที่สุด รองลงมาได้แก่ 26 – 42 ปี ในขณะที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และกระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 1 – 15 ปี รองลงมาได้แก่ 16 – 25 ปี สำหรับระดับ (ซี) ในกลุ่มรวม และในทุกกระทรวง ยกเว้น กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับ 6 – 7 มากที่สุด รองลงมา คือ ระดับ 3 – 5 ในกลุ่มรวม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์และกระทรวงมหาดไทย ในกระทรวงศึกษาธิการมีจำนวนข้าราชการระดับ 8 – 10 รองลงมา สำหรับในกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับ 3 – 5 มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ระดับ 6 – 7

ตาราง 4 จำนวน และร้อยละ ของเพศ อายุ ศาสนา อายุราชการ ระดับ (ซี) จำแนกตามข้าราชการที่เคยได้รับรางวัล และข้าราชการทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	ข้าราชการ					
	เคยได้รับรางวัล		ทั่วไป		รวม	
	จำนวน	(ร้อยละ)	จำนวน	(ร้อยละ)	จำนวน	(ร้อยละ)
เพศ						
หญิง	423	(47.0)	513	(45.5)	936	(46.2)
ชาย	472	(52.4)	609	(54.0)	1081	(53.3)
ไม่ระบุ	5	(.6)	5	(.4)	10	(.5)
อายุ						
21-39 ปี	141	(15.7)	395	(35.0)	536	(26.4)
40-49 ปี	431	(47.9)	432	(38.3)	863	(42.6)
50-60 ปี	302	(33.6)	271	(24.0)	573	(28.3)
ไม่ระบุ	26	(2.9)	29	(2.6)	55	(2.7)
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	40	(4.4)	157	(13.9)	197	(9.7)
ปริญญาตรี	483	(53.7)	694	(61.6)	1177	(58.1)
ปริญญาโท	362	(40.2)	225	(20.0)	587	(29.0)
ปริญญาเอก	9	(1.0)	22	(2.0)	31	(1.5)
อื่น ๆ	6	(.7)	29	(2.6)	35	(1.7)
ไม่ระบุ	2	0.42	10	0.88	12	0.75
อายุราชการ						
1-15 ปี	148	(16.4)	396	(35.1)	544	(26.8)
16-25 ปี	327	(36.3)	363	(32.2)	690	(34.0)
26-42 ปี	310	(34.4)	237	(21.0)	547	(27.0)
ไม่ระบุ	115	(12.8)	121	(11.6)	246	(12.1)
ระดับ (ซี)						
ระดับ 3-5	135	(15.0)	463	(41.1)	598	(29.5)
ระดับ 6-7	406	(45.1)	482	(42.8)	888	(43.8)
ระดับ 8-10	337	(37.4)	169	(15.0)	506	(25.0)
ไม่ระบุ	22	(2.4)	13	(1.2)	35	(1.7)
รวม	900	(100.00)	1127	(100.00)	2027	(100.00)

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ทั้งในกลุ่มรวม และในกลุ่มข้าราชการที่เคยได้รับรางวัล และข้าราชการทั่วไป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี มากที่สุด รองลงมาได้แก่ 50 – 60 ปี ในกลุ่มรวม และในกลุ่มข้าราชการที่เคยได้รับรางวัล สำหรับในกลุ่มข้าราชการทั่วไป ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ 21 – 39 ปี สำหรับเรื่องระดับการศึกษาพบว่า ในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปริญญาโท และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ในกลุ่มรวม และกลุ่ม ข้าราชการที่เคยได้รับรางวัล มีอายุราชการระหว่าง 16 – 25 ปี มากที่สุด รองลงมาได้แก่ 26 – 42 ปี ในขณะที่กลุ่มข้าราชการทั่วไป มีอายุราชการระหว่าง 1 – 15 ปี มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ 16 – 25 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับ 6 – 7 รองลงมา ระดับ 3 – 5 ในกลุ่มรวม และในกลุ่มข้าราชการทั่วไป สำหรับในกลุ่มข้าราชการที่เคยได้รับรางวัล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับ 6 – 7 รองลงมาได้แก่ ระดับ 8 – 10 และ 3 – 5 ตามลำดับ

หมายเหตุ เนื่องด้วยคะแนนค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการและคะแนนที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเนื่องมาจากช่วงการเก็บข้อมูลมีการปรับโครงสร้างของกระทรวงต่าง ๆ ทำให้ข้าราชการและผู้บังคับบัญชามีการโยกย้าย การจับคู่กันของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้น้อย ดังนั้นเพื่อลดความคลาดเคลื่อน คณะผู้วิจัยจึงไม่นำคะแนนของผู้บังคับบัญชาของข้าราชการมาวิเคราะห์ด้วย

คณะผู้วิจัยเปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และคะแนนของตัวแปรอิสระ ระหว่างข้าราชการที่มีภูมิลำเนาต่างกัน และระหว่างข้าราชการดีเด่นกับข้าราชการทั่วไป โดยใช้สถิติค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance)

ผลการเปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาต่างกันและระหว่างข้าราชการดีเด่นกับข้าราชการทั่วไป

1. การเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการชายกับข้าราชการหญิง

ข้าราชการหญิงมีคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์สูงกว่าข้าราชการชายทั้งค่านิยมรวมทุกด้าน และค่านิยมเกือบทุกด้าน ยกเว้นค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (ดูตาราง 96 ในภาคผนวก ข)

2. การเปรียบเทียบระหว่างอายุ (แบ่งเป็น อายุมากคือ 50-59 ปี อายุปานกลาง คือ 40-49 ปี และอายุน้อย คือ 21-39 ปี)

ข้าราชการอายุมากและปานกลาง มีพฤติกรรมตามค่านิยมรวมและค่านิยมเกือบทุกด้าน ยกเว้นค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ สูงกว่าข้าราชการอายุน้อย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (ดูตาราง 97 ในภาคผนวก ข)

3. การเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษา

ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีพฤติกรรมตามค่านิยมรวม ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน สูงกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่า และมีค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้สูงกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (ดูตาราง 98 ในภาคผนวก ข)

4. การเปรียบเทียบระหว่างอายุราชการ (แบ่งเป็นอายุราชการมาก คือ 26-42 ปี ปานกลาง คือ 16-25 ปี และน้อย คือ 1-15 ปี)

ข้าราชการที่มีอายุราชการมากและปานกลาง มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและค่านิยมเกือบทุกด้าน ยกเว้นค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติสูงกว่าข้าราชการอายุราชการน้อย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 (ดูตาราง 99 ในภาคผนวก ข)

5. การเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการดีเด่น กับข้าราชการทั่วไป

ข้าราชการดีเด่นมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและค่านิยมสร้างสรรค์ทุกด้าน สูงกว่า ข้าราชการทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 (ดูตาราง 100 ภาคผนวก ข)

ผลการเปรียบเทียบคะแนนจิตลักษณะและพฤติกรรม ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังต่างกัน และระหว่างข้าราชการดีเด่นกับข้าราชการทั่วไป

1. การเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการชายกับข้าราชการหญิง

ข้าราชการหญิงมีเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ปรีชาเชิงอารมณ์ การคิดแบบโยนิโสมนสิการ อิทธิบาท 4 สูงกว่าข้าราชการชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรอื่น ข้าราชการชายและหญิงมีคะแนนไม่แตกต่างกัน (ดูตาราง 96 ภาคผนวก ข)

2. การเปรียบเทียบระหว่างอายุ (อายุมาก คือ 50-60 ปี ปานกลาง คือ 40-49 ปี และน้อยคือ 21-39 ปี)

ข้าราชการอายุมากมักมีคะแนนเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ ค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การคิดแบบโยนิโสมนสิการและอิทธิบาท 4 สูงกว่า ข้าราชการที่มีอายุน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 - .001 ส่วนคะแนนของตัวแปร

3. การเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษา (แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก)

ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า มีคะแนนในตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปรีชาเชิงอารมณ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และอิทธิบาท 4 มากกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05-.001 ส่วนคะแนนของตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน (ดูตาราง 98 ภาคผนวก ข)

4. การเปรียบเทียบระหว่างอายุราชการ (อายุราชการมาก คือ 26-42 ปี ปานกลาง คือ 16-25 ปี น้อย คือ 1-15 ปี)

ข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า มีเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การคิดแบบโยนิโสมนสิการ และอิทธิบาท 4 มากกว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05-.001 ส่วนคะแนนของตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน (ดูตาราง 99 ภาคผนวก ข)

5. การเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการดีเด่นกับข้าราชการทั่วไป

ข้าราชการดีเด้นมีคะแนนของตัวแปรอิสระทุกตัว คือ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปรีชาเชิงอารมณ์ เหตุผลเชิงจริยธรรมและอิทธิบาท 4 มากกว่าข้าราชการทั่วไป แต่มีการรับรู้การเมืองในองค์กรน้อยกว่า ข้าราชการทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ดูตาราง 100 ภาคผนวก ข)

6. การเปรียบเทียบระหว่างระดับ (ซี) (แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มสูง คือ ระดับ 8-10 กลุ่มปานกลางคือ ระดับ 6-7 และระดับต่ำ คือ 3-5)

ข้าราชการที่มีระดับสูงกว่า มีเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและรายด้าน ปรีชาเชิงอารมณ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การคิดแบบโยนิโสมนสิการและอิทธิบาท 4 มากกว่าข้าราชการที่มีระดับต่ำหรือต่ำกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05-.001 ส่วนคะแนนของตัวแปรอิสระตัวอื่นไม่แตกต่างกัน (ดูตาราง 101 ภาคผนวก ข)

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาเครื่องชี้วัดของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

ส่วนที่ 1 : ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการศึกษา แสดงในตาราง 5 – 6

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปร

ตัวแปร	กระทรวง									
	เกษตรและสหกรณ์		มหาดไทย		ศึกษาธิการ		สาธารณสุข		รวม	
	\bar{X}	(S.D.)	\bar{X}	(S.D.)	\bar{X}	(S.D.)	\bar{X}	(S.D.)	\bar{X}	(S.D.)
BehVa	78.12	(6.58)	80.20	(7.32)	78.43	(6.77)	79.57	(6.99)	78.75	(6.86)
BehVa1	79.16	(8.77)	82.09	(8.81)	79.46	(8.34)	81.31	(8.60)	80.05	(8.72)
BehVa2	77.38	(8.24)	79.83	(9.20)	77.36	(8.61)	78.91	(8.83)	78.01	(8.64)
BehVa3	75.04	(7.89)	76.98	(8.74)	75.98	(7.93)	77.01	(8.35)	75.88	(8.16)
BehVa4	79.68	(8.07)	79.98	(8.74)	79.52	(8.39)	80.50	(8.88)	79.79	(8.38)
BehVa5	79.58	(8.12)	81.25	(8.11)	79.85	(8.10)	80.84	(8.11)	80.11	(8.13)
OCB	95.42	(8.95)	98.80	(10.10)	96.28	(9.15)	95.86	(9.93)	96.27	(9.41)
OCB1	28.10	(3.19)	28.96	(3.21)	28.37	(3.11)	28.71	(3.51)	28.39	(3.23)
OCB2	24.12	(2.69)	24.82	(3.24)	24.27	(2.89)	24.00	(2.69)	24.26	(2.83)
OCB3	24.24	(2.75)	24.73	(3.22)	24.48	(2.79)	23.68	(3.22)	24.32	(2.92)
OCB4	18.94	(2.23)	20.16	(2.23)	19.15	(2.32)	19.44	(2.38)	19.26	(2.32)
AttVa	248.02	(22.28)	252.65	(23.95)	251.02	(21.10)	255.79	(22.59)	250.56	(22.44)
AttVa1	63.65	(6.42)	64.75	(6.78)	64.33	(6.19)	65.72	(6.35)	64.28	(6.44)
AttVa2	43.23	(4.75)	44.38	(5.15)	43.90	(4.67)	44.57	(4.72)	43.76	(4.82)
AttVa3	47.14	(5.64)	48.36	(6.32)	47.94	(5.56)	49.14	(5.76)	47.84	(5.80)
AttVa4	39.47	(4.08)	39.74	(4.07)	39.84	(3.83)	40.86	(4.03)	39.78	(4.03)
AttVa5	54.50	(4.64)	54.72	(5.42)	54.75	(4.68)	55.39	(4.90)	54.71	(4.83)
nAch	47.58	(5.08)	50.15	(5.07)	48.15	(5.38)	48.00	(5.23)	48.21	(5.26)
FOSC	128.52	(11.46)	132.60	(11.10)	129.75	(11.04)	130.07	(11.83)	129.73	(11.44)
EQ	143.14	(14.42)	148.81	(13.59)	145.37	(14.65)	147.34	(14.23)	145.22	(14.45)
Think	6.02	(1.31)	6.08	(1.45)	6.02	(1.32)	6.08	(1.33)	6.04	(1.35)
MR	649.13	(59.83)	665.42	(57.45)	655.57	(66.08)	648.02	(62.02)	653.36	(61.56)
Hiri	47.95	(5.50)	50.21	(5.55)	48.41	(5.78)	48.84	(5.32)	48.58	(5.61)
Itti	96.45	(10.20)	101.65	(9.93)	97.27	(10.50)	97.38	(10.52)	97.69	(10.45)
Itti1	24.14	(2.94)	25.62	(2.73)	24.27	(2.98)	24.52	(2.92)	24.48	(2.96)
Itti2	24.16	(2.69)	25.33	(2.77)	24.34	(2.77)	24.25	(2.81)	24.42	(2.77)
Itti3	24.21	(2.84)	25.19	(2.80)	24.45	(2.81)	24.23	(2.81)	24.44	(2.85)

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปร	กระทรวง									
	เกษตรและสหกรณ์		มหาดไทย		ศึกษาธิการ		สาธารณสุข		รวม	
	\bar{X}	(S.D.)	\bar{X}	(S.D.)	\bar{X}	(S.D.)	\bar{X}	(S.D.)	\bar{X}	(S.D.)
Itti4	23.90	(3.15)	25.45	(2.90)	24.17	(3.14)	24.36	(3.19)	24.29	(3.16)
Model	61.04	(10.34)	59.56	(9.73)	60.49	(10.21)	61.74	(10.29)	60.73	(10.20)
Pol	46.76	(10.93)	44.96	(12.31)	46.95	(11.09)	44.83	(11.55)	46.28	(11.32)
Pol1	15.71	(4.59)	15.21	(4.95)	15.77	(4.55)	15.55	(4.60)	15.63	(4.65)
Pol2	13.56	(3.02)	13.23	(3.40)	13.67	(3.15)	13.35	(3.53)	13.51	(3.19)
Pol3	17.50	(4.65)	16.63	(5.12)	17.47	(4.69)	16.14	(4.65)	17.19	(4.77)
RLS	42.81	(6.43)	45.51	(6.19)	43.20	(6.34)	43.40	(6.39)	43.46	(6.42)
Stress	139.17	(47.79)	138.35	(46.86)	140.68	(49.17)	141.83	(47.30)	139.79	(47.93)
Sup	73.49	(14.67)	73.65	(15.51)	73.77	(15.54)	75.33	(16.03)	73.81	(15.20)
JobIn	7.56	(1.64)	8.19	(1.26)	7.76	(1.64)	7.88	(1.52)	7.76	(1.58)

สัญลักษณ์ในตาราง

BehVa = พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม, BehVa1 = พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
 BehVa2 = พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ, BehVa3 = พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ ,
 BehVa4 = พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ, BehVa5 = พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ,
 OCB = พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร, OCB1 = ด้านการให้การช่วยเหลือ ,
 OCB2=ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น,OCB3=ด้านการอดทนอดกลั้น,OCB4= ด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์กร,
 AttVa = เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม,
 AttVa1 = เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ,
 AttVa2= เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ,
 AttVa3= เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ ,
 AttVa4= เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ,
 AttVa5= เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน , nAch = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์,
 FOOSC = ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน, EQ = วิชาเชิงอารมณ์, Think = การคิดแบบโยนิโสมนสิการ,
 MR = เหตุผลเชิงจริยธรรม, Hirr = หิริ-โอตตปโปะ, Itti = อิทธิบาท 4, Itti1 = ฉันทะ , Itti2 = วิริยะ , Itti3 = จิตตะ ,
 Itti4 = วิมังสา , Model = การมีแบบอย่างในการทำงาน, Pol= การรับรู้การเมืองในองค์กร,
 Pol1 = ด้านพฤติกรรมการเมืองทั่วไป , Pol2= ด้านการคล้อยตามเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง,
 Pol3 =ด้านนโยบายเรื่องการเมืองเลื่อนขั้นและเปลี่ยนตำแหน่ง,RLS = วิธีชีวิตตามแนวศาสนา,
 Stress = ความเครียดในการทำงาน ,Sup = การสนับสนุนทางสังคม, JobIn = งานตรงกับอุปนิสัย

จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ตัวแปรพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันในระดับปานกลาง (.474 - .673) และตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ทั้งโดยรวมและแยกแต่ละค่านิยม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ยกเว้นตัวแปรงานตรงอุปนิสัยที่ไม่สัมพันธ์กับตัวแปรพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์บางด้าน ได้แก่ ด้านชื่อเสียงรับผิดชอบและด้านไม่เลือกปฏิบัติ ตัวแปรอิสระทุกตัวสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตาม ยกเว้นตัวแปรการรับรู้การเมืองในองค์กร และตัวแปรความเครียดในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรตาม สำหรับตัวแปรอิสระด้วยกันเกือบทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในระดับน้อยจนถึงระดับปานกลาง และมีตัวแปรอิสระบางตัวที่ไม่สัมพันธ์กับตัวแปรอิสระด้วยกันบางตัว และมีตัวแปรอิสระบางตัวที่ไม่สัมพันธ์กับตัวแปรอิสระด้วยกันบางตัว เช่น ตัวแปรงานตรงอุปนิสัยที่ไม่สัมพันธ์กับตัวแปรหิริ - โอตตปปะ และตัวแปรปรีชาเชิงอารมณ์ไม่สัมพันธ์กับตัวแปรความเครียดในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ผลการพัฒนาเครื่องชี้วัดของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

ในส่วนที่ 2 เป็นการค้นหาเครื่องชี้วัด (Indicators) ของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ซึ่งการวิเคราะห์ในส่วนนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า เครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์สามารถจำแนกข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศออกจากข้าราชการทั่วไปได้หรือไม่ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุ (Multivariate Analysis of Variance) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบรายตัวแปร (Univariate Analysis of Variance)

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของเครื่องชี้วัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ในการจำแนกกลุ่มข้าราชการกลุ่มข้าราชการดีเด่น กับข้าราชการทั่วไป

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ (หมายถึง ข้าราชการดีเด่น ที่ได้คะแนนค่านิยมโดยรวมและรายด้านอย่างน้อย 2 ด้าน ตั้งแต่ 85% ขึ้นไป) ว่าแตกต่างจากข้าราชการทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ เนื่องจากพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ประกอบด้วยค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ คือ 1) กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ชื่อสัตย์รับผิดชอบ 3) โปร่งใสตรวจสอบได้ 4) ไม่เลือกปฏิบัติ และ 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ในการทดสอบคณะผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุ

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 684 คน ซึ่งเป็นข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ จำนวน 342 คน และข้าราชการทั่วไปจำนวน 342 คน เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับความเท่ากันของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม (Variance - Covariance matrices) สำหรับตัวแปรกลุ่มคือ ข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ กับข้าราชการทั่วไป ตัวแปรตามคือ พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ตัวแปร

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุ (MANOVA) คณะผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับ 1) การแจกแจงเป็นโค้งปกติหลายตัวแปร (Multivariate normal distribution) และ 2) เมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วม (Variance - covariance Matrices) ของกลุ่มตัวอย่างในทุกกลุ่มเท่ากัน รายละเอียดและผลการตรวจสอบ มีดังนี้

1) การแจกแจงเป็นโค้งปกติหลายตัวแปร การตรวจสอบค่อนข้างเป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ นักวิชาการจึงได้เสนอให้ใช้การตรวจสอบข้อมูลโดยดูการแจกแจงข้อมูลที่ละตัวแปร โดยพิจารณาว่าตัวแปรที่นำมาศึกษามีการแจกแจงเป็นโค้งปกติแบบตัวแปรเดียว (Univariate normal distribution) หรือไม่ โดยพิจารณาจากความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) (Stevens. 1992) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ให้ค่าความเบ้ และความโด่ง ไม่ควรเกินบวกลบ 1.0 ซึ่งเป็นเกณฑ์ในการอนุมานว่า การแจกแจงของตัวแปรน่าจะมีแนวโน้มเป็นโค้งปกติ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ทั้ง 5 ตัวแปร มีค่าความเบ้ และความโด่ง อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่เล็ก นอกจากนี้ ยังพบอีกว่า ความเฉลี่ย (mean) และ ค่ามัธยฐาน (Median) ส่วนใหญ่มีค่าใกล้เคียงกันมาก และจากพลอตกราฟแบบหลายตัวแปร (Multivariate plot) พบว่า รูปกราฟมีการกระจายเป็นวงรีรูปไข่ ทั้งการพลอตกราฟแบบคู่ตัวแปร และการพลอตร่วมกันทั้ง 5 ตัวแปร ดังภาพประกอบ 10 ในภาคผนวก ข หน้า 353

2) เมทริกซ์ความแปรปรวน (Variance - covariance Matrices) ของกลุ่มตัวอย่างในทุกกลุ่มเท่ากันโดยใช้ Box's test ในการตรวจสอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าสถิติเอฟ(F-value) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดูผลการทดสอบ Box's test ในท้ายตาราง 7 แต่เนื่องจากในกลุ่มตัวอย่างย่อยทั้งสองกลุ่มมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากัน คือมีจำนวนกลุ่มละ 342 คน อันทำให้ส่งผลกระทบต่อค่าความคลาดเคลื่อนแบบที่ 1 (Type I error) แต่อาจทำให้ power ลดลงบ้าง (Stevens.1992,p.267)

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุ ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการดีเลิศ กับข้าราชการทั่วไป และตัวแปรตามคือ พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ด้าน

Test Name	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig	Eta ²
Pillai	.386	84.403	5.000	678.000	.000	.384
Wilks	.616	84.403	5.000	678.000	.000	.384
Hotelling	.622	84.403	5.000	678.000	.000	.384
Roy	.622	84.403	5.000	678.000	.000	.384

Box's Test of Equality of Covariance Matrices

Box's M	133.453
F	8.827
df1	15
df2	1872736
Sig.	.000

ผลการวิเคราะห์ แสดงว่า สถิติทุกตัว (Pillai, Wilks, Hotelling , และ Roy) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งแสดงว่า ข้าราชการทั่วไปในพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ทั้ง 5 ประการ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า เครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ทั้ง 5 เครื่องมือ สามารถจำแนกข้าราชการสองกลุ่มนี้ได้

(สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้กลุ่มตัวอย่างเดิม คือ ไม่ได้สุ่มกลุ่มข้าราชการทั่วไปให้มีจำนวนเท่ากับกลุ่มดีเลิศ ดูได้ที่ตาราง 125 ในภาคผนวก ข)

นอกจากนี้คณะผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพิ่มเติมว่า กลุ่มข้าราชการดีเด่น (n=900) โดยไม่ได้พิจารณาคะแนนค่านิยมสร้างสรรค์ร่วมด้วย จะมีความแตกต่างจากข้าราชการทั่วไป (สุ่มโดยคอมพิวเตอร์ให้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากัน) ในคะแนนค่านิยมสร้างสรรค์หรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการดีเด่นก็มีความแตกต่างจากข้าราชการทั่วไป ในเรื่องพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ทั้ง 5 ค่านิยม แม้ว่าจะมีค่าอิทธิพล (Eta squared) ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการดีเลิศกับข้าราชการทั่วไป (ดูตาราง 8)

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุ ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่าง คือ ชำราชากรดีเด่น กับชำราชากรทั่วไป และตัวแปรตามคือ พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ด้าน

Test Name	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig	Eta ²
Pillai	.040	14.870	5.000	1794.000	.000	.040
Wilks	.960	14.870	5.000	1794.000	.000	.040
Hotelling	.041	14.870	5.000	1794.000	.000	.040
Roy	.041	14.870	5.000	1794.000	.000	.040

ผลการวิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า เครื่องมือวัดพฤติกรรมค่านิยมสร้างสรรค์เป็นเครื่องชี้วัด (Indicators) ที่สามารถจำแนกชำราชากรดีเลิศและดีเด่น ออกจากชำราชากรทั่วไปได้

จากนั้นคณะผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบรายตัวแปร (Univariate Analysis of Variance) เพื่อยืนยันความสามารถในการจำแนกเป็นรายตัวแปร (เครื่องมือวัด) และหาค่าอิทธิพล (Eta square) ผลดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบรายตัวแปร ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ ดีเลิศกับข้าราชการทั่วไป และตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ด้าน

Dependent Variable		Sun of Squares	df	Mean Square	F	Sig	Eta ²
กล้าเขียนหย้ดฯ	Contrast	19011.30	1	19011.30	356.241	.000	.324
	Error	39742.68	682	58.274			
ข้อส้ตย้ร้บผิดชอบ	Contrast	14495.56	1	14495.56	250.780	.000	.269
	Error	39420.90	682	57.802			
ไปร้งใส่ตรวจสอบได้	Contrast	10047.03	1	10047.03	162.169	.000	.192
	Error	42252.57	682	61.954			
ไม่เลือกปฏิบัติ	Contrast	7793.85	1	7793.85	130.458	.000	.161
	Error	40744.07	682	59.742			
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	Contrast	13288.58	1	13288.58	254.962	.000	.272
	Error	35545.70	682	52.120			

ความสัมพันธ์ระหว่างการจำแนกข้าราชการตามคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์สูง ปานกลาง และต่ำ กับ การจำแนกเป็นข้าราชการดีเด่นกับข้าราชการทั่วไป

เพื่อแสดงว่าการจำแนกข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์สูง ($\geq 85\%$) ปานกลาง ($>75\% - <85\%$) และต่ำ ($\leq 75\%$) มีความเกี่ยวข้องกับการแบ่งประเภทข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น กับข้าราชการทั่วไปหรือไม่ เพื่อที่จะใช้เกณฑ์คะแนนดังกล่าวต่อไป เป็นเครื่องชี้วัด คณะผู้วิจัยได้ทำการทดสอบโดยใช้สถิติไค-สแควร์ ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 10 – 15

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของข้าราชการทั่วไป และข้าราชการดีเด่น จำแนกตามกลุ่มของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม

ข้าราชการ	ค่าสถิติ	พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม			
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
ทั่วไป	จำนวน	306	567	143	1016
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	67.40	53.95	41.81	55.01
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	16.57	30.70	7.74	55.01
ดีเด่น	จำนวน	148	484	199	831
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	32.60	46.05	58.19	44.99
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	8.01	26.20	10.77	44.99
รวม	จำนวน	454	1051	342	1847
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	100.00	100.00	100.00	100.00
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	24.58	56.90	18.52	100.00

$\chi^2 = 52.710$, $df = 2$, $Sig = .000$

Gamma correlation = 0.297, $Sig = .000$

จากตารางแสดงว่า การจำแนกข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมสูง ปานกลาง และต่ำ มีความเกี่ยวข้องกับการจำแนกข้าราชการดีเด่น กับข้าราชการปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 11 จำนวนและร้อยละของข้าราชการทั่วไป และข้าราชการดีเด่นจำแนกตามกลุ่มของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ข้าราชการ	ค่าสถิติ	พฤติกรรมฯ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง			
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
ทั่วไป	จำนวน	350	476	257	1083
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	66.29	56.07	44.62	55.45
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	17.92	24.37	13.16	55.45
ดีเด่น	จำนวน	178	373	319	870
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	33.71	43.93	55.38	44.55
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	9.11	19.10	16.33	44.55
รวม	จำนวน	528	849	576	1953
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	100.00	100.00	100.00	100.00
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	27.04	43.47	29.49	100.00

$\chi^2 = 52.595$, $df = 2$, $Sig = .000$

Gamma correlation = 0.270, Sig = .000

จากตารางแสดงว่า การจำแนกข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูง ปานกลาง และต่ำ มีความเกี่ยวข้องกับการจำแนกข้าราชการดีเด่นกับข้าราชการปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 12 จำนวนและร้อยละของข้าราชการทั่วไป และข้าราชการดีเด่น จำแนกตามกลุ่มของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านชื่อเสียงรับผิดชอบ

ข้าราชการ	ค่าสถิติ	พฤติกรรมฯ ชื่อเสียงรับผิดชอบ			
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
ทั่วไป	จำนวน	409	471	190	1070
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	64.51	53.83	43.28	54.93
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	21.00	24.18	9.75	54.93
ดีเด่น	จำนวน	225	404	249	878
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	35.49	46.17	56.72	45.07
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	11.55	20.74	12.78	45.07
รวม	จำนวน	634	875	439	1948
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	100.00	100.00	100.00	100.00
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	32.55	44.92	22.54	100.00

$\chi^2 = 48.003$, $df = 2$, $Sig = .000$

Gamma correlation = 0.261, $Sig = .000$

จากตารางแสดงว่า การจำแนกข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านชื่อเสียงรับผิดชอบสูง ปานกลาง และต่ำ มีความเกี่ยวข้องกับการจำแนกข้าราชการดีเด่น กับข้าราชการปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 13 จำนวนและร้อยละของข้าราชการทั่วไป และข้าราชการดีเด่น จำแนกตามกลุ่มของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้

ข้าราชการ	ค่าสถิติ	พฤติกรรมฯ ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้			
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
ทั่วไป	จำนวน	561	408	99	1068
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	60.52	52.58	41.60	55.02
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	28.90	21.02	5.10	55.02
ดีเด่น	จำนวน	366	368	139	873
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	39.48	47.42	58.40	44.98
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	18.86	18.96	7.16	44.98
รวม	จำนวน	927	776	238	1941
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	100.00	100.00	100.00	100.00
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	47.76	39.98	12.26	100.00

$\chi^2 = 30.522$, $df = 2$, $Sig = .000$

Gamma correlation = 0.212, $Sig = .000$

จากตารางแสดงว่า การจำแนกข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์โปร่งใส ตรวจสอบได้สูง ปานกลาง และต่ำ มีความเกี่ยวข้องกับการจำแนกข้าราชการดีเด่น กับข้าราชการ ปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 14 จำนวนและร้อยละของข้าราชการทั่วไป และข้าราชการดีเด่น จำแนกตามกลุ่มของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านไม่เลือกปฏิบัติ

ข้าราชการ	ค่าสถิติ	พฤติกรรมฯ ด้านไม่เลือกปฏิบัติ			
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
ทั่วไป	จำนวน	309	473	304	1086
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	59.08	55.19	51.79	55.21
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	15.71	24.05	15.46	55.21
ดีเด่น	จำนวน	214	384	283	881
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	40.92	44.81	48.21	44.79
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	10.88	19.52	14.39	44.79
รวม	จำนวน	523	857	587	1967
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	100.00	100.00	100.00	100.00
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	26.59	43.57	29.84	100.00

$\chi^2 = 5.950$, $df = 2$, $Sig = .051$

Gamma correlation = 0.091, $Sig = .015$

จากตารางแสดงว่า การจำแนกข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านไม่เลือกปฏิบัติสูง ปานกลาง และต่ำ มีความเกี่ยวข้องกับการจำแนกข้าราชการดีเด่น กับข้าราชการปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 จำนวนและร้อยละของข้าราชการทั่วไป และข้าราชการดีเด่น จำแนกตามกลุ่มของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ข้าราชการ	ค่าสถิติ	พฤติกรรมฯ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน			
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
ทั่วไป	จำนวน	313	545	222	1080
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	64.27	55.39	45.40	55.10
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	15.97	27.81	11.33	55.10
ดีเด่น	จำนวน	174	439	267	880
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	35.73	44.61	54.60	44.90
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	8.88	22.40	13.62	44.90
รวม	จำนวน	487	984	489	1960
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	100.00	100.00	100.00	100.00
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	24.85	50.20	24.95	100.00

$\chi^2 = 35.19$, $df = 2$, $Sig = .000$

Gamma correlation = 0.227, $Sig = .000$

จากตารางแสดงว่า การจำแนกข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูง ปานกลาง และต่ำ มีความเกี่ยวข้องกับการจำแนกข้าราชการดีเด่น กับข้าราชการปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

**ความสัมพันธ์ระหว่างการจำแนกข้าราชการตามคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยม
สร้างสรรค์สูง ปานกลาง และต่ำ กับ การจำแนกเป็นข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ
กับข้าราชการทั่วไป**

เพื่อแสดงว่าการจำแนกข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์สูง ($\geq 85\%$) ปานกลาง ($>75\% - <85\%$) และต่ำ ($\leq 75\%$) มีความเกี่ยวข้องกับการแบ่งประเภทข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ กับข้าราชการทั่วไปหรือไม่ เพื่อที่จะใช้เกณฑ์คะแนนดังกล่าวต่อไป เป็นเครื่องชี้วัด คณะผู้วิจัยได้ทำการทดสอบโดยใช้สถิติไค-สแควร์ ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 16 – 21

ตาราง 16 จำนวนและร้อยละของข้าราชการทั่วไป และข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ จำแนกตามกลุ่มของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม

ข้าราชการ	ค่าสถิติ	พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม			
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
ทั่วไป	จำนวน	454	925	145	1524
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	100.00	88.01	42.40	82.51
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	24.58	50.08	7.85	82.51
ดีเลิศ	จำนวน		126	197	323
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ		11.99	57.60	100.00
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม		6.82	10.67	100.00
รวม	จำนวน	454	1051	342	1847
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	100.00	100.00	100.00	100.00
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	24.58	56.90	18.52	100.00

$\chi^2 = 499.644, df = 2, Sig = .000$

Gamma correlation = 0.895, Sig = .000

จากตารางแสดงว่า การจำแนกข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมสูง ปานกลาง และต่ำ มีความเกี่ยวข้องกับการจำแนกข้าราชการดีเลิศ กับข้าราชการปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 17 จำนวนและร้อยละของข้าราชการทั่วไป และข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ
 จำแนกตามกลุ่มของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้าเป็นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ข้าราชการ	ค่าสถิติ	พฤติกรรมฯ กล้าเป็นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง			
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
ทั่วไป	จำนวน	520	795	304	1619
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	98.48	93.64	52.78	82.90
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	26.63	40.71	15.57	82.90
ดีเลิศ	จำนวน	8	54	272	334
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	1.52	6.36	47.22	17.10
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	0.41	2.76	13.93	17.10
รวม	จำนวน	528	849	576	1953
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	100.00	100.00	100.00	100.00
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	27.04	43.47	29.49	100.00

$\chi^2 = 505.310$, $df = 2$, $Sig = .000$

Gamma correlation = 0.877, $Sig = .000$

จากตารางแสดงว่า การจำแนกข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้า
 เป็นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูง ปานกลาง และต่ำ มีความเกี่ยวข้องกับการจำแนกข้าราชการดีเด่น
 กับข้าราชการปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 18 จำนวนและร้อยละของข้าราชการทั่วไป และข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ
 จำแนกตามกลุ่มของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านข้อดีรับผิดชอบ

ข้าราชการ	ค่าสถิติ	พฤติกรรมฯ ข้อดีรับผิดชอบ			
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
ทั่วไป	จำนวน	622	766	224	1612
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	98.11	87.54	51.03	82.75
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	31.93	39.32	11.50	82.75
ดีเลิศ	จำนวน	12	109	215	336
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	1.89	12.46	48.97	17.25
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	0.62	5.60	11.04	17.25
รวม	จำนวน	634	875	439	1948
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	100.00	100.00	100.00	100.00
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	32.55	44.92	22.54	100.00

$\chi^2 = 428.397$, $df = 2$, $Sig = .000$

Gamma correlation = 0.820, $Sig = .000$

จากตารางแสดงว่า การจำแนกข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ข้อดีรับผิดชอบสูง ปานกลาง และต่ำ มีความเกี่ยวข้องกับการจำแนกข้าราชการดีเด่น กับข้าราชการปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 19 จำนวนและร้อยละของข้าราชการทั่วไป และข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ
จำแนกตามกลุ่มของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้

ข้าราชการ	ค่าสถิติ	พฤติกรรมฯ โปร่งใสตรวจสอบได้			
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
ทั่วไป	จำนวน	871	630	106	1607
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	93.96	81.19	44.54	82.79
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	44.87	32.46	5.46	82.79
ดีเลิศ	จำนวน	56	146	132	334
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	6.04	18.81	55.46	17.21
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	2.89	7.52	6.80	17.21
รวม	จำนวน	927	776	238	1941
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	100.00	100.00	100.00	100.00
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	47.76	39.98	12.26	100.00

$\chi^2 = 327.016$, $df = 2$, $Sig = .000$

Gamma correlation = 0.703, $Sig = .000$

จากตารางแสดงว่า การจำแนกข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้สูง ปานกลาง และต่ำ มีความเกี่ยวข้องกับกรจำแนกข้าราชการดีเด่น กับข้าราชการปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 20 จำนวนและร้อยละของข้าราชการทั่วไป และข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ
จำแนกตามกลุ่มของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านไม่เลือกปฏิบัติ

ข้าราชการ	ค่าสถิติ	พฤติกรรมฯ ไม่เลือกปฏิบัติ			
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
ทั่วไป	จำนวน	504	764	358	1626
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	96.37	89.15	60.99	82.66
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	25.62	38.84	18.20	82.66
ดีเลิศ	จำนวน	19	93	229	341
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	3.63	10.85	39.01	17.34
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	0.97	4.73	11.64	17.34
รวม	จำนวน	523	857	587	1967
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	100.00	100.00	100.00	100.00
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	26.59	43.57	29.84	100.00

$\chi^2 = 286.127$, $df = 2$, $Sig = .000$

Gamma correlation = 0.721, $Sig = .000$

จากตารางแสดงว่า การจำแนกข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านไม่เลือกปฏิบัติสูง ปานกลาง และต่ำ มีความเกี่ยวข้องกับการจำแนกข้าราชการดีเด่น กับข้าราชการปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 21 จำนวนและร้อยละของข้าราชการทั่วไป และข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ
จำแนกตามกลุ่มของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ข้าราชการ	ค่าสถิติ	พฤติกรรมฯ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน			
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
ทั่วไป	จำนวน	474	900	247	1621
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	97.33	91.46	50.51	82.70
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	24.18	45.92	12.60	82.70
ดีเลิศ	จำนวน	13	84	242	339
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	2.67	8.54	49.49	17.30
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	0.66	4.29	12.35	17.30
รวม	จำนวน	487	984	489	1960
	ร้อยละ ตามกลุ่มพฤติกรรมฯ	100.00	100.00	100.00	100.00
	ร้อยละ ตามกลุ่มรวม	24.85	50.20	24.95	100.00

$\chi^2 = 479.903$, $df = 2$, $Sig = .000$

Gamma correlation = 0.825, $Sig = .000$

จากตารางแสดงว่า การจำแนกข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูง ปานกลาง และต่ำ มีความเกี่ยวข้องกับการจำแนกข้าราชการดีเด่น กับข้าราชการปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

กล่าวโดยสรุป จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 2 ทั้งหมดแสดงว่า เครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ทั้งโดยรวมและรายด้าน และเกณฑ์ที่กำหนด คือ สูง ($\geq 85\%$) ปานกลาง ($> 75\% - < 85\%$) และต่ำ ($\leq 75\%$) สามารถแบ่งข้าราชการว่าเป็นผู้ที่มีค่านิยมดังกล่าวสูง ปานกลาง และต่ำได้

ส่วนที่ 3 ผลการพัฒนาเครื่องชี้วัดปัจจัยจำแนกพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

ในส่วนที่ 3 เป็นผลการศึกษาจากการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant analysis) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรที่เป็นปัจจัยจำแนกพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ว่าชุดตัวแปรใดสามารถจำแนกข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์สูงออกจากข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ต่ำได้อย่างชัดเจน ข้าราชการที่มีคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์สูงมีคะแนนตั้งแต่ร้อยละ 85 ขึ้นไป ส่วนกลุ่มต่ำ มีคะแนนตั้งแต่ร้อยละ 75 ลงมา

คณะผู้วิจัยกำหนดให้ตัวแปรเชิงสาเหตุจำนวน 12 ตัวแปร เป็นตัวแปรจำแนกกลุ่ม ได้แก่ 1) เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ (AttVa) 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (nAch) 4) ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (FOSC) 5) อิทธิบาท 4 (Itti) 6) เหตุผลเชิงจริยธรรม (MR) 7) ปรึกษาเชิงอารมณ์ (EQ) 8) ความเครียดในงาน (Stress) 9) การมีแบบอย่างในการทำงาน (Model) 10) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (Sup) 11) การเมืองในองค์การ (Pol) 12) การคิดแบบโยนิโสมนสิการ (Think)

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แบ่งข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (1,597 ตัวอย่าง) ออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคิดเป็นร้อยละ 55 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาใช้ในการสมการจำแนกกลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Stepwise Discriminant Analysis สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่สอง มีจำนวนร้อยละ 45 นำมาใช้ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงภายนอก (External validity) ของสมการจำแนกกลุ่ม ในการเสนอผลการวิเคราะห์ คณะผู้วิจัยนำเสนอคะแนนมาตรฐาน และคะแนนโครงสร้างของค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่ม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล และค่าสถิติ Wilks' Lamda และผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสถิติ มีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม : พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม

จากการวิเคราะห์จำแนกกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ สูงและต่ำ พบว่า ตัวแปรสำคัญที่สามารถจำแนกกลุ่มพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมได้มี 4 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มแบบคะแนนโครงสร้างสูงที่สุด ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รองลงมาได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และการคิดแบบโยนิโสมนสิการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิกอลอยู่ในระดับสูง ($R > 0.80$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และยังพบว่าสมการจัดกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมสูงและต่ำ มีค่าความเที่ยงตรงภายในและนอกในระดับที่สูงมาก โดย

ตาราง 22 คะแนนมาตรฐาน และคะแนนโครงสร้างของค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมต่ำและสูง

ตัวแปรจำแนกกลุ่ม	ค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่ม	
	คะแนนมาตรฐาน	คะแนนโครงสร้าง
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	0.412	0.846
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.390	0.754
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	0.402	0.748
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	0.182	0.309

Canonical Correlation = 0.811

Wilks' Lambda = 0.343, Chi-square = 232.494***

สมการจัดกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมต่ำ

$$= -107.768 + 0.360(\text{AttVa}) + 1.224(\text{nAch}) + 0.733(\text{OCB}) + 2.008(\text{Think})$$

สมการจัดกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมสูง

$$= -153.024 + 0.417(\text{AttVa}) + 1.486(\text{nAch}) + 0.891(\text{OCB}) + 2.418(\text{Think})$$

ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ของสมการจัดกลุ่ม

Internal Validity = 93.4% (n = 302)

External Validity = 93.2% (n = 278)

ผลการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม : พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

จากการวิเคราะห์จำแนกกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูงและต่ำ พบว่า ตัวแปรสำคัญที่สามารถจำแนกกลุ่มพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมี 4 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มแบบคะแนนโครงสร้างสูงที่สุด ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รองลงมา ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมตาม

ตาราง 23 คะแนนมาตรฐาน และคะแนนโครงสร้างของค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องต่ำและสูง

ตัวแปรจำแนกกลุ่ม	ค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่ม	
	คะแนนมาตรฐาน	คะแนนโครงสร้าง
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	0.322	0.835
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	0.474	0.820
อิทธิบาท 4	0.308	0.788
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	0.247	0.403

Canonical Correlation = 0.717

Wilks' Lambda = 0.486, Chi-square = 207.124***

สมการจัดกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องต่ำ
 $= -93.170 + 0.384(\text{AttVa}) + 0.352(\text{Itti}) + 0.545(\text{OCB}) + 2.335(\text{Think})$

สมการจัดกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องสูง
 $= -123.027 + 0.433(\text{AttVa}) + 0.422(\text{Itti}) + 0.627(\text{OCB}) + 2.769(\text{Think})$

ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ของสมการจัดกลุ่ม

Internal Validity = 84.6% (n = 409)

External Validity = 84.2% (n = 386)

ผลการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม : พฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์รับผิดชอบ

จากการวิเคราะห์จำแนกกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์รับผิดชอบสูงและต่ำ พบว่า ตัวแปรสำคัญที่สามารถจำแนกกลุ่มพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์รับผิดชอบมี 3 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มแบบคะแนนโครงสร้างสูงที่สุด ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ รองลงมาได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิกอลอยู่ในระดับปานกลาง ($R > 0.60$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ยังพบว่า สมการจัดกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์รับผิดชอบสูงและต่ำ มีค่าความเที่ยงตรงภายในและภายนอกระดับสูง โดยสามารถจัดกลุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่มได้อย่างถูกต้องมากกว่าร้อยละ 80 ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 24

ตาราง 24 คะแนนมาตรฐาน และคะแนนโครงสร้างของค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์รับผิดชอบต่ำและสูง

ตัวแปรจำแนกกลุ่ม	ค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่ม	
	คะแนนมาตรฐาน	คะแนนโครงสร้าง
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	0.598	0.868
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	0.277	0.787
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.353	0.745

Canonical Correlation = 0.678

Wilks' Lambda = 0.540, Chi-square = 185.301***

สมการจัดกลุ่มที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์รับผิดชอบต่ำ

$$= -98.568 + 0.413(\text{AttVa}) + 0.977(\text{nAch}) + 0.562(\text{OCB})$$

สมการจัดกลุ่มที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์รับผิดชอบสูง

$$= -127.007 + 0.417(\text{AttVa}) + 1.125(\text{nAch}) + 0.627(\text{OCB})$$

ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ของสมการจัดกลุ่ม

Internal Validity = 83.7% (n = 410)

External Validity = 100% (n = 369)

ผลการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม : พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้

จากการวิเคราะห์จำแนกกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้สูงและต่ำ พบว่า ตัวแปรสำคัญที่สามารถจำแนกกลุ่มพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้มี 3 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มแบบคะแนนโครงสร้างสูงสุด ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รองลงมาได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคอลอยู่ในระดับปานกลาง ($R > 0.50$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ยังพบว่า สมการจัดกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้สูงและต่ำ มีค่าความเที่ยงตรงภายในและภายนอกระดับสูง โดยสามารถจัดกลุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่ม ได้อย่างถูกต้องมากกว่าร้อยละ 80 ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 25

ตาราง 25 คะแนนมาตรฐาน และคะแนนโครงสร้างของค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ต่ำและสูง

ตัวแปรจำแนกกลุ่ม	ค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่ม	
	คะแนนมาตรฐาน	คะแนนโครงสร้าง
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	0.309	0.861
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.449	0.837
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	0.439	0.815

Canonical Correlation = .586

Wilks' Lambda = .656, Chi-square = 138.271***

สมการจัดกลุ่มที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ต่ำ

$$= -83.522 + 0.353(\text{AttVa}) + 0.961(\text{nAch}) + 0.375(\text{OCB})$$

สมการจัดกลุ่มที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้สูง

$$= -107.906 + 0.390(\text{AttVa}) + 1.131(\text{nAch}) + 0.438(\text{OCB})$$

ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ของสมการจัดกลุ่ม

Internal Validity = 81.1% (n = 454)

External Validity = 86.9% (n = 412)

ผลการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม : พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ

จากการวิเคราะห์จำแนกกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติสูงและต่ำ พบว่า ตัวแปรสำคัญที่สามารถจำแนกกลุ่มพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติได้มี 2 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มแบบคะแนนโครงสร้างสูงสุด ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ รองลงมาได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคอลอยู่ในระดับปานกลาง ($R > 0.60$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ยังพบว่า สมการจัดกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติสูงและต่ำ มีความเที่ยงตรงภายในระดับสูง โดยสามารถจัดกลุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่มได้อย่างถูกต้องมากกว่าร้อยละ 80 และมีความเที่ยงตรงภายนอกในระดับปานกลาง โดยจัดกลุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่มได้อย่างถูกต้องมากกว่าร้อยละ 70 ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 26

ตาราง 26 คะแนนมาตรฐาน และคะแนนโครงสร้างของค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติต่ำและสูง

ตัวแปรจำแนกกลุ่ม	ค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่ม	
	คะแนนมาตรฐาน	คะแนนโครงสร้าง
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	0.656	0.904
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	0.494	0.824

Canonical Correlation = 0.693

Wilks' Lambda = 0.519, Chi-square = 202.509***

สมการจัดกลุ่มที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติสูง

$$= -87.251 + 0.437(\text{AttVa}) + 0.792(\text{OCB})$$

สมการจัดกลุ่มที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติต่ำ

$$= -114.378 + 0.502(\text{AttVa}) + 0.907(\text{OCB})$$

ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ของสมการจัดกลุ่ม

Internal Validity = 80.3% (n = 436)

External Validity = 78.4% (n = 339)

ผลการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม : พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

จากการวิเคราะห์จำแนกกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูงและต่ำ พบว่า ตัวแปรสำคัญที่สามารถจำแนกกลุ่มพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานได้ มี 4 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มแบบคะแนนโครงสร้างสูงที่สุด ได้แก่ อิทธิบาท 4 รองลงมาได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มุ่งอนาคตควบคุมตน และการคิดแบบโยนิโสมนสิการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิกอลอยู่ในระดับปานกลาง ($R > 0.70$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ยังพบว่า สมการจัดกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูงและต่ำ มีค่าความเที่ยงตรงภายในและภายนอกระดับสูง โดยสามารถจัดกลุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่ม ได้อย่างถูกต้องมากกว่าร้อยละ 80 ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 27

ตาราง 27 คะแนนมาตรฐาน และคะแนนโครงสร้างของค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานต่ำและสูง

ตัวแปรจำแนกกลุ่ม	ค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่ม	
	คะแนนมาตรฐาน	คะแนนโครงสร้าง
อิทธิบาท 4	0.303	0.850
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	0.372	0.849
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.397	0.844
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	0.223	0.413

Canonical Correlation = 0.750

Wilks' Lambda = 0.438, Chi-square = 211.307***

สมการจัดกลุ่มที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานต่ำ

$$= -80.560 + 1.178(nAch) + 0.278(Itti) + 0.803(OCB) + 1.944(Think)$$

สมการจัดกลุ่มที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูง

$$= -111.481 + 1.390(nAch) + 0.356(Itti) + 0.910(OCB) + 2.379(Think)$$

ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ของสมการจัดกลุ่ม

Internal Validity = 86.5% (n = 393)

External Validity = 87.0% (n = 339)

จากผลการวิเคราะห์จำแนกกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รายค่านิยม ในกลุ่มตัวอย่างรวมสามารถสรุปอันดับความสำคัญของตัวแปรจำแนกกลุ่มได้ในตาราง 28

ตาราง 28 อันดับความสำคัญของตัวแปรจำแนกกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยม
สร้างสรรค์รวม และพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รายค่านิยม ในกลุ่มตัวอย่างรวม

ตัวแปรจำแนกกลุ่ม	อันดับความสำคัญของตัวแปรจำแนกกลุ่ม					
	BehVa	BehVa1	BehVa2	BehVa3	BehVa4	BehVa5
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	1	1	2	1	2	2
เจตคติต่อพฤติกรรมฯ	3	2	1	3	1	-
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	2	-	3	2	-	3
อิทธิบาท 4	-	3	-	-	-	1
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	4	4	-	-	-	4

หมายเหตุ ตัวเลขในตาราง หมายถึง อันดับความสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้าง (Structure coefficients) ของสมการจำแนกกลุ่ม โดยอันดับที่หนึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างสูงสุด

จากตาราง 28 พบว่า

- 1) ตัวแปรที่สามารถจำแนกบุคคลที่มี พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม สูงและต่ำ เรียงลำดับตามความสำคัญได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และการคิดแบบโยนิโสมนสิการ
- 2) ตัวแปรที่สามารถจำแนกบุคคลที่มี พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง สูงและต่ำ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ อิทธิบาท 4 และการคิดแบบโยนิโสมนสิการ
- 3) ตัวแปรที่สามารถจำแนกบุคคลที่มี พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ สูงและต่ำ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 4) ตัวแปรที่สามารถจำแนกบุคคลที่มี พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ สูงและต่ำ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์
- 5) ตัวแปรที่สามารถจำแนกบุคคลที่มี พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ สูงและต่ำ เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

6) ตัวแปรที่สามารถจำแนกบุคคลที่มี พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน สูงและต่ำ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ อิทธิบาท 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการคิดแบบโยนิโสมนสิการ

โดยสรุปในภาพรวม พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เจตคติต่อ พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรจำแนกกลุ่มข้าราชการที่มี พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์สูงและต่ำได้ในเกือบทุกด้าน นอกจากนี้อิทธิบาท 4 และการคิด แบบโยนิโสมนสิการ ยังเป็นตัวแปรจำแนกกลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์สูง และต่ำ ในบางค่านิยมได้ด้วย

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

ในการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และรายค่านิยม คณะผู้วิจัยใช้การตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลอง (Model) กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ในการพัฒนาแบบจำลองคณะผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. สร้างกรอบแนวคิดดังที่กล่าวในบทที่ 1 ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ของชุดตัวแปรหลัก และให้ตัวแปรทุกตัวส่งอิทธิพลทางตรงไปที่ตัวแปรตามเนื่องจากการที่ทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าตัวแปรทุกตัวในกรอบแนวคิดมีความสัมพันธ์หรือเป็นตัวทำนายของตัวแปรตาม
2. หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัว (Intercorrelations)
3. กำหนดเส้นทางโยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิตใจด้วยกัน ซึ่งรวมตัวแปรลักษณะทางพุทธิด้วย โดยพิจารณาจากเหตุผลเชิงวิชาการ ซึ่งได้แก่ ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและการเชื่อมโยงกับตัวแปรภายนอก (Exogeneous variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลให้ตัวแปรอื่น แต่ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด ในกรอบแนวคิดนี้ ตัวแปรภายนอก ได้แก่ การคิดแบบโยนิโสมนสิการ และตัวแปรสถานการณ์ ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้การเมืองในองค์กร การมีแบบอย่างในการทำงาน และงานตรงกับอุปนิสัย

จากกรอบแนวคิดหลักสู่แบบจำลองที่แสดงเส้นทางที่โยงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของตัวแปร ดังปรากฏในภาพประกอบที่ 2 คณะผู้วิจัยตรวจสอบแบบจำลอง โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) ในกรณีนี้ที่แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่าง ก็จะทำให้ทราบว่า มีตัวแปรอิสระใดบ้างที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์และมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ตัวแปรอิสระเหล่านั้นเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรอิสระอื่น ๆ อย่างไร ในขนาดเท่าใด

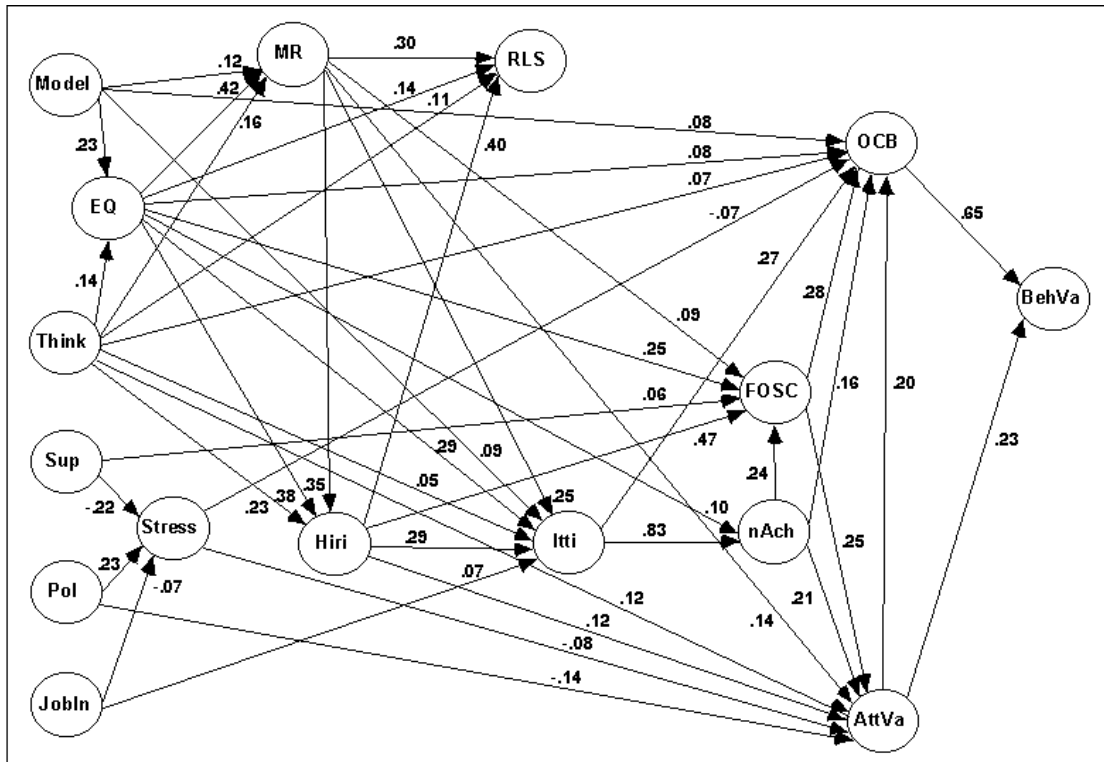
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จะนำเสนอผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองของข้อมูลในภาพรวม และผลการทดสอบความกลมกลืนของผลลัพธ์ในส่วนประกอบที่สำคัญของแบบจำลอง รายละเอียดดังนี้

สัญลักษณ์ในแบบจำลอง

- | | | |
|-------|---|-------------------------|
| JobIn | = | งานตรงกับอุปนิสัย |
| Model | = | การมีแบบอย่างในการทำงาน |
| Think | = | การคิดแบบโยนิโสมนสิการ |

Pol	=	การรับรู้การเมืองในองค์กร
Sup	=	การสนับสนุนทางสังคม
EQ	=	ปรีชาเชิงอารมณ์
MR	=	เหตุผลเชิงจริยธรรม
Hiri	=	หิริ-โอตตปปะ
Stress	=	ความเครียดในการทำงาน
Itti	=	อิทธิบาท 4
nAch	=	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
FOSC	=	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน
RLS	=	วิถีชีวิตตามแนวศาสนา
AttVa	=	เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์
OCB	=	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
BehVa	=	พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม
BehVa1	=	พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
BehVa2	=	พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ
BehVa3	=	พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้
BehVa4	=	พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ
BehVa5	=	พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุที่พัฒนาจากกรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 3 ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุที่พัฒนาจากกรอบแนวคิดการวิจัย

หมายเหตุ

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$

ยกเว้น ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของการคิดแบบโยนิโสมนสิการ (Think) ที่ส่งไปยัง

อิทธิบาท 4 (Itti) ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองที่พัฒนาจากกรอบแนวคิดการวิจัย

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ
Chi – Square (N = 1,549)	p > .05	$\chi^2 = 813.63, df = 341, p = 0.0$
Chi – Square / df	≤ 5	2.39
Comparative Fit Index (CFI)	> 0.90	1.00
Goodness of Fit Index (GFI)	> 0.90	0.97
Incremental Fit Index (IFI)	> 0.90	1.00
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	< 0.08	0.032
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	< 0.08	0.029

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของแบบจำลองที่พัฒนาจากกรอบแนวคิดการวิจัย

เส้นทาง	สปส. อิทธิพล	ค่าที่	R ²
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร → พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม	.65	17.18	0.69
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ → พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม	.23	6.87	
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ → พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.20	7.60	0.87
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน → พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.28	7.60	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ → พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.16	3.05	
อิทธิบาท 4 → พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.27	5.36	
ปรีชาเชิงอารมณ์ → พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.08	3.11	
ความเครียดในการทำงาน → พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	-.07	-4.04	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ → พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.07	2.97	
การมีแบบอย่างในการทำงาน → พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.08	4.47	0.55
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.25	4.22	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.21	5.92	
เหตุผลเชิงจริยธรรม → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.14	4.11	
หิริ-โอตตปัสสะ → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.12	2.21	
ความเครียดในการทำงาน → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	-.08	-3.67	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.12	3.70	

การรับรู้การเมืองในองค์กร → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ -0.14 -6.15

ตาราง 30 (ต่อ)

	เส้นทาง	สปส. อิทธิพล	ค่าที	R ²
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	→ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.24	8.91	
เหตุผลเชิงจริยธรรม	→ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.09	3.31	
หิริ-โอตตปปะ	→ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.47	15.05	0.81
ปรีชาเชิงอารมณ์	→ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.25	10.01	
การสนับสนุนทางสังคม	→ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.06	3.79	
อิทธิบาท 4	→ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.83	28.97	0.80
ปรีชาเชิงอารมณ์	→ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.10	4.00	
เหตุผลเชิงจริยธรรม	→ อิทธิบาท 4	.25	7.82	
หิริ-โอตตปปะ	→ อิทธิบาท 4	.29	7.76	
ปรีชาเชิงอารมณ์	→ อิทธิบาท 4	.29	10.53	0.57
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ อิทธิบาท 4	.05	1.32	
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ อิทธิบาท 4	.09	4.03	
งานตรงอุปนิสัย	→ อิทธิบาท 4	.07	2.65	
เหตุผลเชิงจริยธรรม	→ หิริ-โอตตปปะ	.35	9.87	
ปรีชาเชิงอารมณ์	→ หิริ-โอตตปปะ	.38	12.65	0.52
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ หิริ-โอตตปปะ	.23	6.14	
เหตุผลเชิงจริยธรรม	→ วิธีชีวิตตามแนวศาสนา	.30	3.15	
หิริ-โอตตปปะ	→ วิธีชีวิตตามแนวศาสนา	.40	6.30	0.57
ปรีชาเชิงอารมณ์	→ วิธีชีวิตตามแนวศาสนา	.14	3.74	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ วิธีชีวิตตามแนวศาสนา	.11	2.75	
ปรีชาเชิงอารมณ์	→ เหตุผลเชิงจริยธรรม	.42	13.56	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ เหตุผลเชิงจริยธรรม	.16	3.61	0.27
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ เหตุผลเชิงจริยธรรม	.12	4.05	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ ปรีชาเชิงอารมณ์	.14	3.59	
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ ปรีชาเชิงอารมณ์	.23	8.40	0.08
การรับรู้การเมืองในองค์กร	→ ความเครียดในการทำงาน	.23	6.34	
การสนับสนุนทางสังคม	→ ความเครียดในการทำงาน	-0.22	-6.34	0.18
งานตรงอุปนิสัย	→ ความเครียดในการทำงาน	-0.07	-2.53	

จากตาราง 29 เมื่อพิจารณาดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโดยรวม และสัมประสิทธิ์อิทธิพลแล้ว พบว่า แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหมายถึงว่า ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของตัวแปรเป็นไปตามแบบจำลองที่ได้ปรับจนมีความกลมกลืน

ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลโดยตรงสูงสุดต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รองลงมาคือ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม ซึ่งหมายถึงว่า การที่ข้าราชการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การคือ การกระทำที่นอกเหนือจากหน้าที่ เช่น ช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน การมีเจตคติที่ดีต่อค่านิยมสร้างสรรค์ คือ การเห็นประโยชน์ พอใจ และพร้อมที่จะทำพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ จะนำไปสู่การมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวมได้ โดยที่สองตัวแปรนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 69 (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) ของตัวแปรในแบบจำลองนี้ทั้งหมดแสดงในตาราง 30)

สำหรับตัวแปรอื่นๆจะส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์โดยทางอ้อม คือ ส่งผ่านตัวแปรสองตัวนี้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลสูงสุดต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การคือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และอิทธิบาท 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลรอง ๆ ลงไปได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปรีชาเชิงอารมณ์ การคิดแบบโยนิโสมนสิการ และการมีแบบอย่างในการทำงาน ส่วนความเครียดในการทำงานส่งอิทธิพลในทางลบต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยที่ตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมานี้ อธิบายความแปรปรวนของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 87

ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลสูงสุดต่อเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน รองลงมาได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม การคิดแบบโยนิโสมนสิการ ส่วนตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางลบต่อเจตคติได้แก่ การรับรู้การเมืองในองค์การและความเครียดในการทำงาน โดยที่ตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมานี้ อธิบายความแปรปรวนของเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยม สรรค์สร้างได้ร้อยละ 55

อาจกล่าวได้ว่าตัวแปรเชิงสาเหตุโดยตรงของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และตัวแปรที่ส่งอิทธิพลสูงต่อสองตัวแปรนี้ คือ อิทธิบาท 4 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และ

ส่วนตัวแปรลักษณะทางจิตใจ ที่ส่งอิทธิพลต่อตัวแปรที่อยู่ใกล้เคียงกับตัวแปรพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม คือ ปรีชาเชิงอารมณ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม และหิริ-โอตตปปะ โดยที่ปรีชาเชิงอารมณ์ส่งอิทธิพลค่อนข้างสูงต่อเหตุผลเชิงจริยธรรม และยังส่งอิทธิพลต่ออิทธิบาท 4 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นั่นคือ ผู้ที่มีปรีชาเชิงอารมณ์จะส่งผลให้เป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีคุณธรรมการทำงานให้สำเร็จ คาดการณ์อนาคต-ควบคุมตนเองให้บรรลุเป้าหมาย เป็นบุคคลที่ต้องการทำงานอย่างมีมาตรฐานสูง และมีพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่นและองค์การ

เหตุผลเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่ออิทธิบาท 4 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ กล่าวคือ ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่าจะนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีธรรมะในการทำงาน สามารถมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมายและเห็นประโยชน์พอใจ และพร้อมที่จะมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์และเป็นนำสังเกตว่าตัวแปรอิทธิบาท 4 ส่งอิทธิพลอย่างสูงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้งนี้เพราะอิทธิบาท 4 เป็นธรรมะของการทำงานให้สำเร็จซึ่งย่อมจะส่งผลต่อการเพียรพยายามทำงานให้ได้มาตรฐานสูงด้วย และยังส่งผลระดับปานกลางต่อลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

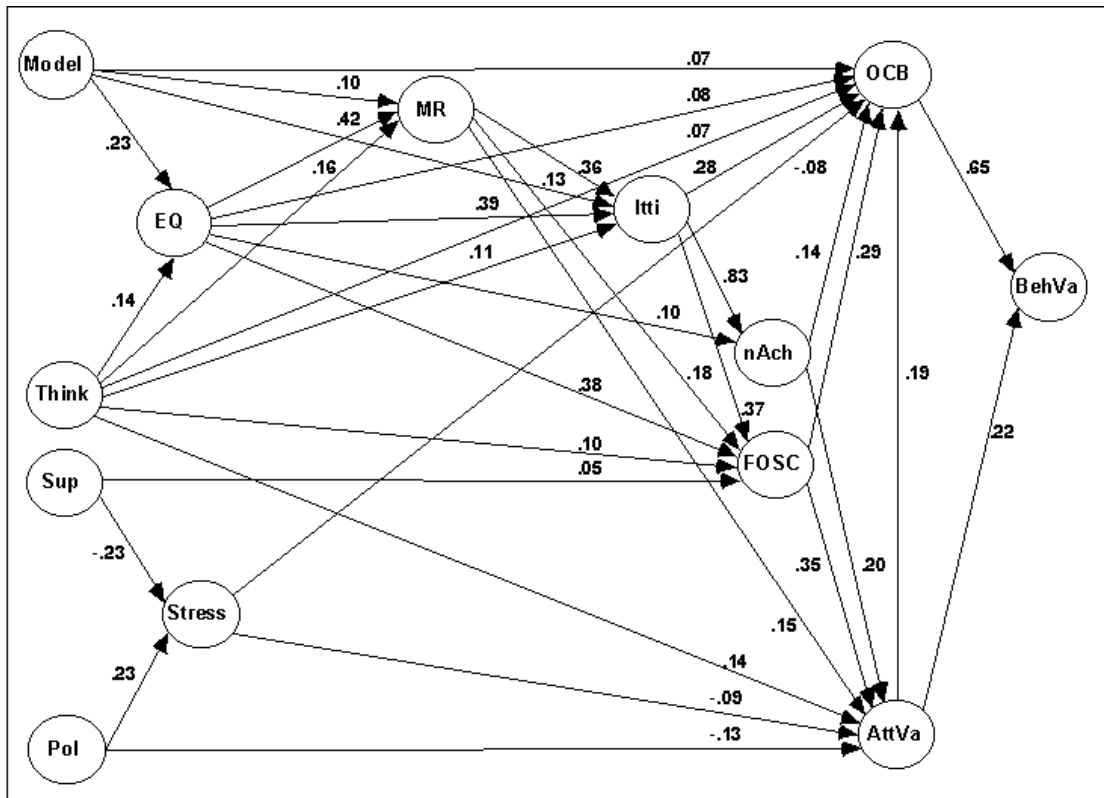
ส่วนตัวแปรภายนอกที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด ๆ แต่ส่งอิทธิพลต่อตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ตัวแปรสถานการณ์ และตัวแปรด้านการคิดของข้าราชการ ตัวแปรสถานการณ์ในแบบจำลองนี้ได้แก่ การมีแบบอย่างในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้การเมืองในองค์การ และงานตรงกับอุปนิสัย ตัวแปรการมีแบบอย่างในการทำงานมีอิทธิพลต่อปรีชาเชิงอารมณ์ เหตุผลเชิง จริยธรรม อิทธิบาท 4 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นั่นคือการมีแบบอย่างที่ดีในเรื่องพฤติกรรมการทำงานจะส่งผลให้ข้าราชการเป็นคนที่มีความปรีชาเชิงอารมณ์ดีไปด้วย ช่วยให้ผู้คนนั้นมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่เห็นแก่ส่วนรวม ชอบทำงาน และมีพฤติกรรมช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และส่งอิทธิพลทางลบต่อความเครียดในการทำงาน นั่นคือการสนับสนุนทางสังคมช่วยให้ข้าราชการคาดการณ์ในอนาคตวางแผน และควบคุมตนเพื่อการบรรลุเป้าหมายได้ และถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก

สำหรับตัวแปรด้านการคิดของข้าราชการคือ การคิดแบบโยนโสมนสิการ พบว่ามีอิทธิพลต่อลักษณะทางจิตใจของข้าราชการหลายตัว ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ปรีชาเชิงอารมณ์ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ วิธีชีวิตตามแนวศาสนา อิทธิบาท 4 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นั่นคือ ข้าราชการที่มีการคิดที่ถูกต้องวิธีจะมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่สูงกว่า เข้าใจตนเองและผู้อื่น มีความพอใจและพร้อมที่จะมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ดำเนินชีวิตตามแนวศาสนา ทำงานด้วยความพอใจและอุทิศหาประโยชน์แก่การงานในอนาคต-ควบคุมตนให้บรรลุเป้าหมายได้ และมีพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่นและหน่วยงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ตนได้

หิริ-โอตตปะประสงค์อิทธิลต่อลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีวิธีชีวิตตามแนวศาสนา อิทธิบาท 4 และเจตคติต่อค่านิยมสร้างสรรค์ ซึ่งแสดงว่าที่ละอายที่จะทำบาปและเกรงกลัวต่อผลของการทำบาปจะส่งผลให้เป็นผู้มีธรรมะในลักษณะอื่นด้วย คือ ธรรมะในการทำงานให้สำเร็จ การดำเนินชีวิตตามแนวศาสนา การที่สามารถคาดการณ์ไกล วางแผนและควบคุมตนเพื่อไปสู่ผลที่ต้องการได้และเห็นประโยชน์ พอใจที่กระทำตามค่านิยมสร้างสรรค์

เป็นที่น่าสังเกตว่า ตัวแปรวิธีชีวิตตามแนวศาสนาได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่น แต่ไม่ได้ส่งอิทธิพลต่อตัวแปรใด ในการปรับแบบจำลองที่ใช้ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรนี้ออกจากแบบจำลอง เพื่อการพัฒนาให้แบบจำลองนี้มีความประหยัดมากขึ้น และตัดตัวแปรงานตรงอุปนิสัยออกด้วยเนื่องจากส่งอิทธิพลต่อตัวแปรภายในน้อยตัว และในปริมาณน้อย

ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตาม
 ค่านิยมสร้างสรรค์รวม



ภาพประกอบ 4 ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุของ
 พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม

หมายเหตุ

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$

ตาราง 31 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ
Chi – Square (N = 1,549)	p > .05	$\chi^2 = 706.83, df = 282, p = 0.0$
Chi – Square / df	≤ 5	2.51
Comparative Fit Index (CFI)	> 0.90	1.00
Goodness of Fit Index (GFI)	> 0.90	0.97
Incremental Fit Index (IFI)	> 0.90	1.00
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	< 0.08	0.031
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	< 0.08	0.03

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม

เส้นทาง	สปส. อิทธิพล	ค่าที่	R ²
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร → พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม	.65	17.17	0.69
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ → พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.22	6.70	
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.19	7.48	0.88
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.29	7.39	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.14	2.71	
อิทธิบาท 4 → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.28	5.08	
ความเครียดในการทำงาน → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	-.08	-4.56	
ปรัชญาเชิงอารมณ์ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.08	3.06	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.07	2.90	
การมีแบบอย่างในการทำงาน → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.07	3.78	0.55
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.35	8.83	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.20	5.68	
เหตุผลเชิงจริยธรรม → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.15	4.36	
ความเครียดในการทำงาน → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	-.09	-4.02	

การคิดแบบโยนโสมนสิการ	→	เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.14	4.38
การรับรู้การเมืองในองค์กร	→	เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	-.13	-5.80

ตาราง 32 (ต่อ)

	เส้นทาง	สปส. อิทธิพล	ค่าที	R ²	
อิทธิบาท 4	→	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.37	12.45	
เหตุผลเชิงจริยธรรม	→	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.18	5.98	
ปรีชาเชิงอารมณ์	→	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.38	15.55	0.72
การคิดแบบโยนโสมนสิการ	→	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.10	3.38	
การสนับสนุนทางสังคม	→	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.05	2.85	
อิทธิบาท 4	→	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.83	29.01	
ปรีชาเชิงอารมณ์	→	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.10	4.10	0.80
เหตุผลเชิงจริยธรรม	→	อิทธิบาท 4	.36	11.61	
ปรีชาเชิงอารมณ์	→	อิทธิบาท 4	.39	14.72	0.53
การคิดแบบโยนโสมนสิการ	→	อิทธิบาท 4	.11	3.36	
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→	อิทธิบาท 4	.13	5.65	
ปรีชาเชิงอารมณ์	→	เหตุผลเชิงจริยธรรม	.42	13.53	
การคิดแบบโยนโสมนสิการ	→	เหตุผลเชิงจริยธรรม	.16	3.63	0.26
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→	เหตุผลเชิงจริยธรรม	.10	3.36	
การคิดแบบโยนโสมนสิการ	→	ปรีชาเชิงอารมณ์	.14	3.66	0.08
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→	ปรีชาเชิงอารมณ์	.23	8.50	
การรับรู้การเมืองในองค์กร	→	ความเครียดในการทำงาน	.23	6.58	0.17
การสนับสนุนทางสังคม	→	ความเครียดในการทำงาน	-.23	-6.52	

จากตาราง 31 เมื่อปรับแบบจำลองโดยตัดตัวแปรวิถีชีวิตตามแนวศาสนา ตัวแปรงานตรง
อุปนิสัย และตัวแปรหิริ-โอตตปปะออก และพิจารณาดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโดยรวม
และสัมประสิทธิ์อิทธิพลแล้ว พบว่า แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แม้ว่าตัด
ตัวแปรหิริ-โอตตปปะ ซึ่งเป็นตัวแปรทางจริยธรรมออกแต่ก็ยังมีตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรมที่เป็นตัว
แปรทางจริยธรรมที่ครอบคลุมการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับสูงสุด คือ ระดับเหนือกฎเกณฑ์
และตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรมก็เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรหิริ-โอตตปปะ

ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลโดยตรงสูงสุดต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ได้แก่ พฤติกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รองลงมาคือ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม ซึ่ง
หมายถึงว่า การที่ข้าราชการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ ช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน

ประสิทธิผลสัมพัทธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) ของตัวแปรในแบบจำลองนี้ทั้งหมดแสดงในตาราง 32)

สำหรับตัวแปรอื่น ๆ จะส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์โดยทางอ้อม คือส่งผ่านตัวแปรสองตัวนี้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลสูงสุดต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การคือ อิทธิบาท 4 และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ตัวแปรที่มีอิทธิพลรอง ๆ ลงไปได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปรีชาเชิงอารมณ์ การคิดแบบโยนิโสมนสิการ และการมีแบบอย่างในการทำงาน ส่วนความเครียดในการทำงานส่งอิทธิพลในทางลบต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยที่ตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมานี้อธิบายความแปรปรวนของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ร้อยละ 88

ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลสูงสุดต่อเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน รองลงมาได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม การคิดแบบโยนิโสมนสิการ ส่วนตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางลบต่อเจตคติได้แก่ การรับรู้การเมืองในองค์การและความเครียดในการทำงาน โดยที่ตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมานี้อธิบายความแปรปรวนของเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยม สร้างสรรค์ได้ร้อยละ 55

อาจกล่าวได้ว่าตัวแปรเชิงสาเหตุโดยตรงของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ คือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และตัวแปรที่โดยส่งอิทธิพลสูงต่อสองตัวแปรนี้ คือ อิทธิบาท 4 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งอธิบายได้ว่า ข้าราชการที่มีใจรักในการทำงาน มีความอดทนหวัหวัระ มีการคาดการณ์อนาคต วางแผนและควบคุมตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายในอนาคตได้ และมีความพยายามที่จะทำงานให้ได้มาตรฐานสูง จะนำไปสู่การมีพฤติกรรมเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงานและหน่วยงาน และการเห็นประโยชน์ พอใจ และพร้อมที่จะทำงานด้วยความซื่อสัตย์รับผิดชอบ

ส่วนตัวแปรลักษณะทางจิตใจ ที่ส่งอิทธิพลต่อตัวแปรที่อยู่ใกล้เคียงกับตัวแปรพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม คือ ปรีชาเชิงอารมณ์และเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยที่ปรีชาเชิงอารมณ์ส่งอิทธิพลค่อนข้างสูงต่อเหตุผลเชิงจริยธรรม และยังส่งอิทธิพลต่ออิทธิบาท 4 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นั่นคือผู้ที่มีปรีชาเชิงอารมณ์จะส่งผลให้เป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีคุณธรรมการทำงานให้สำเร็จ คาดการณ์

น

ามทำงานให้ได้

มาตรฐานสูงด้วย และยังส่งผลกระทบต่อลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

ส่วนตัวแปรภายนอกที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด ๆ แต่ส่งอิทธิพลต่อตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ตัวแปรสถานการณ์ และตัวแปรด้านการคิดของข้าราชการ ตัวแปรสถานการณ์ในแบบจำลองนี้ได้แก่ การมีแบบอย่างในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้การเมืองในองค์การ ตัวแปรการมีแบบอย่างในการทำงานมีอิทธิพลต่อปรัชญาเชิงอารมณ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม อิทธิบาท 4 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นั่นคือการมีแบบอย่างที่ดีในเรื่องพฤติกรรมการทำงานจะส่งผลให้ข้าราชการเป็นคนที่มีความเชื่อใจได้ไปด้วย ช่วยให้บุคคลนั้นมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่เห็นแก่ส่วนรวม ชอบทำงาน และมีพฤติกรรมช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และส่งอิทธิพลทางลบต่อความเครียดในการทำงาน นั่นคือการสนับสนุนทางสังคมช่วยให้ข้าราชการคาดการณ์ในอนาคต วางแผน และควบคุมตนเพื่อการบรรลุเป้าหมายได้ และถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก ความเครียดในการทำงานก็น้อย ส่วนตัวแปรการรับรู้การเมืองในองค์การจะมีผลต่อความเครียดและส่งผลทางลบต่อเจตคติ ซึ่งหมายถึงว่าถ้าข้าราชการรับรู้ว่าการเมืองในองค์การสูงก็ทำให้เกิดความเครียดสูงไปด้วย และทำให้เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน สำหรับตัวแปรสถานการณ์ที่ไม่ใช่ตัวแปรภายนอก แต่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรภายนอกสองตัวที่กล่าวมา ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน ความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อทั้งเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งหมายถึงว่า การที่ข้าราชการมีความเครียดในการทำงานสูงจะนำไปสู่การมีเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ต่ำและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การน้อย

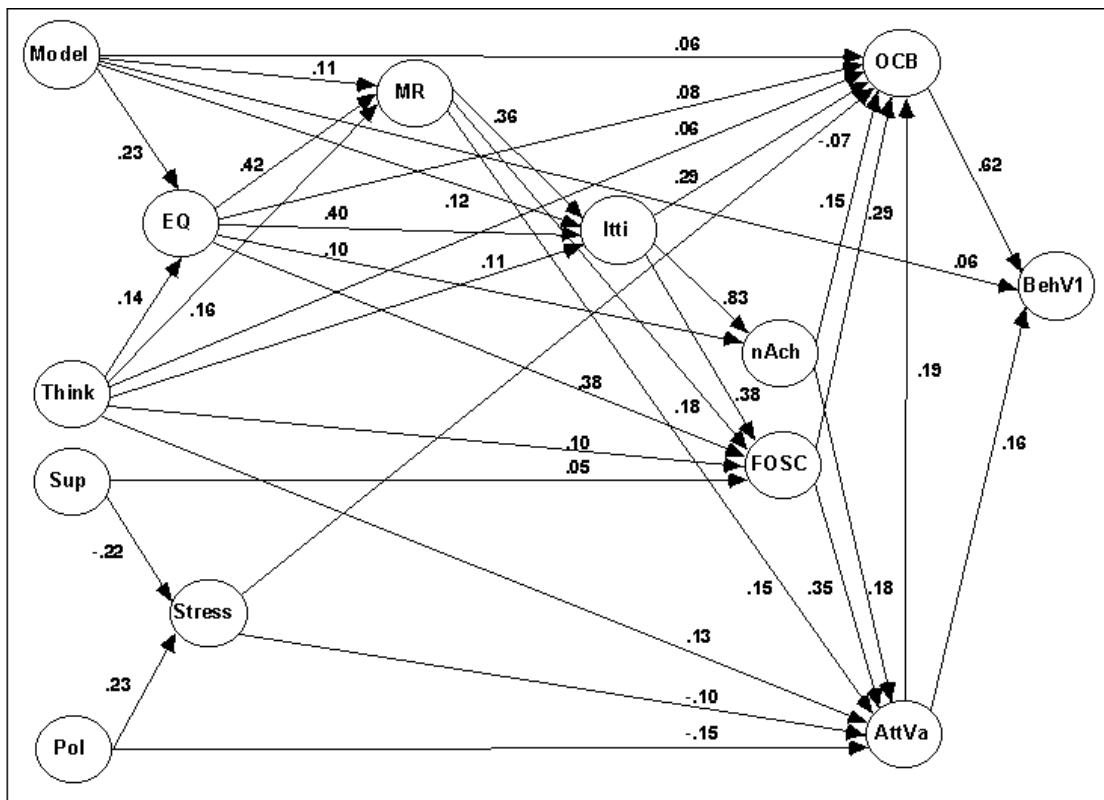
สำหรับตัวแปรด้านการคิดของข้าราชการคือ การคิดแบบโยนิโสมนสิการ พบว่ามีอิทธิพลต่อลักษณะทางจิตใจของข้าราชการหลายตัว ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ปรัชญาเชิงอารมณ์ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ อิทธิบาท 4 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และพฤติกรรม

นให้บรรลุ

เป้าหมายได้ และมีพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่นและหน่วยงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ตนได้

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม ในตาราง 43 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์มีค่าอิทธิพลสูงสุดดังที่กล่าว และตัวแปรที่ส่ง อิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรอื่น ๆ ไปยังพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมสูงสุด 2 ตัวแปรแรก คือ ปรีชาเชิงอารมณ์และอิทธิบาท 4 จึงอาจกล่าวได้ว่า ชำราชการที่มีการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและเข้าใจผู้อื่นได้ดี (ปรีชาเชิงอารมณ์สูง) และมีความรักและหมั่นเพียรในงาน (อิทธิบาท 4) จะนำไปสู่คุณลักษณะอื่น ๆ และในที่สุดก็นำไปสู่การมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวมได้

ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตาม
 ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง



ภาพประกอบ 5 ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุของ
 พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

หมายเหตุ

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$

ตาราง 33 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำ
ในสิ่งที่ถูกต้อง

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ
Chi – Square (N = 1,549)	$p > .05$	$\chi^2 = 524.79, df = 212, p = 0.0$
Chi – Square / df	≤ 5	2.48
Comparative Fit Index (CFI)	> 0.90	1.00
Goodness of Fit Index (GFI)	> 0.90	0.97
Incremental Fit Index (IFI)	> 0.90	1.00
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	< 0.08	0.031
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	< 0.08	0.029

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของ
แบบจำลองตามพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

เส้นทาง	สปส. อิทธิพล	ค่าที่	R ²
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร → พฤติกรรมฯ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	.62	14.14	0.60
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ → พฤติกรรมฯ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	.16	3.91	
การมีแบบอย่างในการทำงาน → พฤติกรรมฯ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	.06	2.22	
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ → พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.19	7.37	
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน → พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.29	7.36	0.88
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ → พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.15	2.81	
อิทธิบาท 4 → พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.29	5.06	
ความเครียดในการทำงาน → พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	-.07	-2.49	
ปรีชาเชิงอารมณ์ → พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.08	2.89	0.54
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ → พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.06	2.28	
การมีแบบอย่างในการทำงาน → พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.06	3.41	
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.35	8.76	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.18	5.19	0.54
เหตุผลเชิงจริยธรรม → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.15	4.37	

ความเครียดในการทำงาน	→	เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	-.10	-4.37
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→	เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.13	3.94
การรับรู้การเมืองในองค์กร	→	เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	-.15	-6.18

ตาราง 34 (ต่อ)

	เส้นทาง	สปส. อิทธิพล	ค่าที	R ²	
อิทธิบาท 4	→	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.38	12.64	
เหตุผลเชิงจริยธรรม	→	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.18	5.89	
ปรีชาเชิงอารมณ์	→	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.38	15.31	0.72
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.10	3.36	
การสนับสนุนทางสังคม	→	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.05	2.82	
อิทธิบาท 4	→	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.83	28.91	
ปรีชาเชิงอารมณ์	→	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.10	3.88	0.80
เหตุผลเชิงจริยธรรม	→	อิทธิบาท 4	.36	11.44	
ปรีชาเชิงอารมณ์	→	อิทธิบาท 4	.40	15.04	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→	อิทธิบาท 4	.11	3.29	0.53
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→	อิทธิบาท 4	.12	5.22	
ปรีชาเชิงอารมณ์	→	เหตุผลเชิงจริยธรรม	.42	13.48	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→	เหตุผลเชิงจริยธรรม	.16	3.54	0.26
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→	เหตุผลเชิงจริยธรรม	.11	3.70	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→	ปรีชาเชิงอารมณ์	.14	3.69	
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→	ปรีชาเชิงอารมณ์	.23	8.40	0.08
การรับรู้การเมืองในองค์กร	→	ความเครียดในการทำงาน	.23	6.53	
การสนับสนุนทางสังคม	→	ความเครียดในการทำงาน	-.22	-6.41	0.17

เมื่อพิจารณาดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโดยรวม และสัมประสิทธิ์อิทธิพลแล้วพบว่า แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลโดยตรงสูงสุดต่อพฤติกรรมตามค่านิยมกล้าเ็นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รองลงมาคือ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และการมีแบบอย่างในการทำงาน ซึ่งหมายถึงว่า การที่ข้าราชการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรคือ ช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน มีเจตคติที่ดีต่อการทำพฤติกรรมตามค่านิยม และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานก็จะนำไปสู่การมีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้าเ็นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ โดยที่ตัวแปรทั้งสามนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้าเ็นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้

ร้อยละ 60 (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลและค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) ของตัวแปรในแบบจำลองนี้ทั้งหมดแสดงในตาราง 34)

สำหรับตัวแปรอื่น ๆ จะส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์โดยทางอ้อม คือ ส่งผ่านตัวแปร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลสูงสุดต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การคือ อิทธิบาท 4 และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ตัวแปรที่มีอิทธิพลรอง ๆ ลงไปได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปรีชาเชิงอารมณ์ การคิดแบบโยนิโสมนสิการ และการมีแบบอย่างในการทำงาน ส่วนความเครียดในการทำงานส่งอิทธิพลในทางลบต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยที่ตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมานี้อธิบายความแปรปรวนของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ร้อยละ 88

ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลสูงสุดต่อเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน รองลงมาได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม การคิดแบบโยนิโสมนสิการ ส่วนตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางลบต่อเจตคติได้แก่ การรับรู้การเมืองในองค์การและความเครียดในการทำงาน โดยที่ตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมานี้อธิบายความแปรปรวนของเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 54

อาจกล่าวได้ว่าตัวแปรเชิงสาเหตุโดยตรงของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และตัวแปรที่มีส่งอิทธิพลสูงต่อสองตัวแปรนี้ คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งอธิบายได้ว่า การที่ข้าราชการมีลักษณะที่สามารถคาดการณ์อนาคต วางแผนการทำงานและควบคุมตนให้บรรลุเป้าหมายในอนาคตได้ มีความรักในการทำงาน มีความวิริยะอุตสาหะ และมีความพยายามทำงานเพื่อมาตรฐานสูง จะนำไปสู่การช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงานและหน่วยงาน และการเห็นประโยชน์ พอใจและพร้อมที่จะกล้ายืนหยัดทำงานด้วยความถูกต้อง

ส่วนตัวแปรลักษณะทางจิตใจ ที่ส่งอิทธิพลต่อตัวแปรที่อยู่ใกล้ชิดกับพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม คือ ปรีชาเชิงอารมณ์และเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยปรีชาเชิงอารมณ์ส่งอิทธิพลค่อนข้างสูงต่อเหตุผลเชิงจริยธรรม อิทธิบาท 4 และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และยังส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นั่นคือ ผู้ที่มีปรีชาเชิงอารมณ์จะส่งผลการมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีคุณธรรมการทำงานให้สำเร็จ คาดการณ์อนาคตและควบคุมตนเองให้บรรลุเป้าหมาย เป็นบุคคลที่ต้องการทำงานอย่างมีมาตรฐานสูง และมี

ม

ตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมาย พอใจและพร้อมที่จะมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และอิทธิบาท 4 ส่งอิทธิพลสูงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และส่งผลระดับปานกลางต่อลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

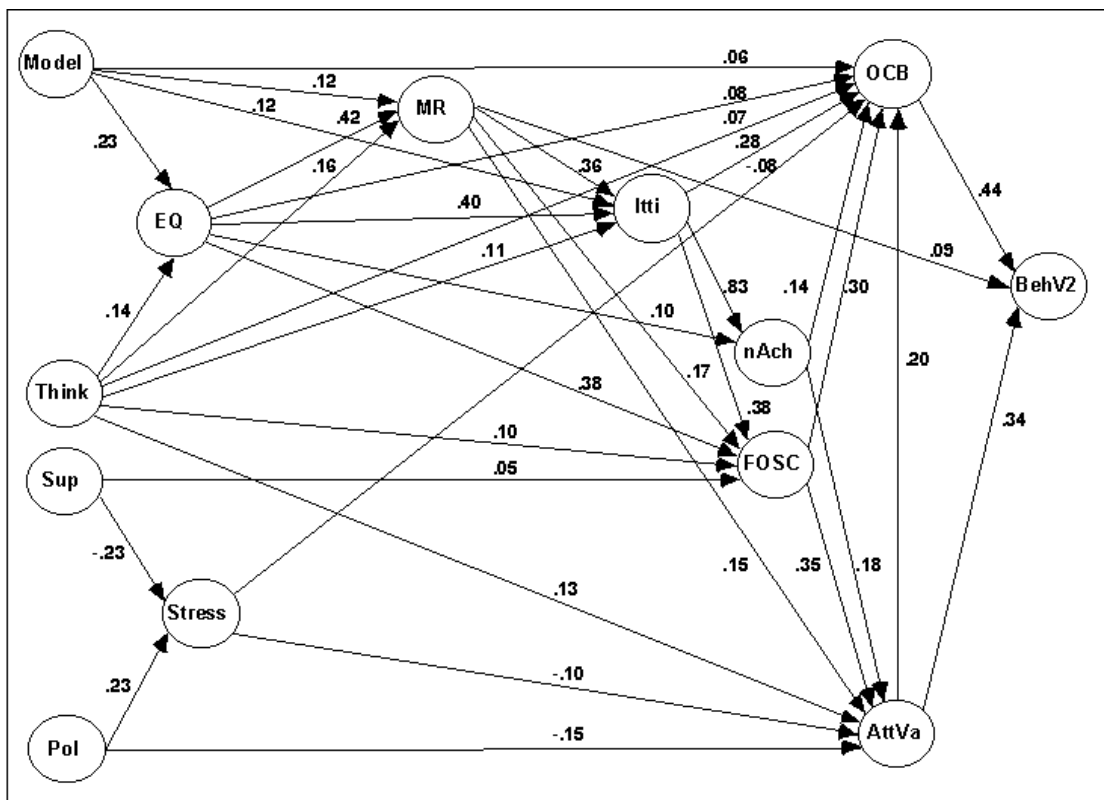
ส่วนตัวแปรภายนอกที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด ๆ แต่ส่งอิทธิพลต่อ ตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ตัวแปรสถานการณ์ และตัวแปรด้านการคิดของข้าราชการ ตัวแปรสถานการณ์ในแบบจำลองนี้ได้แก่ การมีแบบอย่างในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้การเมืองในองค์กร ตัวแปรการมีแบบอย่างในการทำงานมีอิทธิพลต่อปรีชาเชิงอารมณ์ อิทธิบาท 4 เหตุผลเชิงจริยธรรม พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นั่นคือการมีแบบอย่างที่ดีในเรื่องพฤติกรรมการทำงานจะส่งผลให้ข้าราชการเป็นคนที่มีความปรีชาเชิงอารมณ์ดีไปด้วย ช่วยให้คุณคนนั้นมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในทางดี ชอบทำงาน มีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และส่งอิทธิพลทางลบต่อความเครียดในการทำงาน นั่นคือการสนับสนุนทางสังคมช่วยให้ข้าราชการคาดการณ์ในอนาคต วางแผน และควบคุมตนเพื่อการบรรลุเป้าหมายได้ และถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก ความเครียดในการทำงานก็น้อย ส่วนตัวแปรการรับรู้การเมืองในองค์กรจะส่งอิทธิพลต่อความเครียดและส่งอิทธิพลทางลบต่อเจตคติ ซึ่งหมายถึงว่า ถ้าข้าราชการรับรู้ว่ามีการเมืองใน องค์กรสูงก็ทำให้เกิดความเครียดสูงไปด้วย และทำให้เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน สำหรับตัวแปรสถานการณ์ที่ไม่ใช่ตัวแปรภายนอก แต่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรภายนอกสองตัวที่กล่าวมา ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน ความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อทั้งเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งหมายถึงว่า การที่ข้าราชการมีความเครียดในการทำงานสูงจะนำไปสู่การมีเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ต่ำและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรน้อย

สำหรับตัวแปรด้านการคิดของข้าราชการคือ การคิดแบบโยนิโสมนสิการ พบว่า มีอิทธิพลต่อลักษณะทางจิตใจของข้าราชการหลายตัว ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ปรีชาเชิงอารมณ์ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ อิทธิบาท 4 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นั่นคือ ข้าราชการที่มีการคิดที่ถูกต้องวิธีจะมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่สูงกว่า เป็นคนที่เข้าใจตนเองและผู้อื่น มีความพอใจและพร้อมที่จะมีพฤติกรรมตามค่านิยม

สร้างสรรค์ ทำงานด้วยความพอใจและอุทิศหาวิริยะ คาดการณ์ในอนาคตและควบคุมตนให้บรรลุเป้าหมายได้ และมีพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่นและหน่วยงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ตนได้

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในตาราง 44 พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์และการมีแบบอย่างในการทำงานมีค่าอิทธิพลสูงสุดดังที่กล่าว และตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรอื่น ๆ ไปยังพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องที่มีค่าอิทธิพลรวมสูงสุดสองตัวแปรแรก คือ ปรีชาเชิงอารมณ์และอิทธิบาท 4 จึงอาจกล่าวได้ว่า ข้าราชการที่มีการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและเข้าใจผู้อื่นได้ดี (ปรีชาเชิงอารมณ์สูง) และมีความรักและหมั่นเพียรในงาน (อิทธิบาท 4) จะนำไปสู่คุณลักษณะอื่น ๆ และในที่สุดก็นำไปสู่การมีพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้

ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยม
 ชื่อสัตย์รับผิดชอบ



ภาพประกอบ 6 ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุของ
 พฤติกรรมตามค่านิยมชื่อสัตย์รับผิดชอบ

หมายเหตุ

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$

ตาราง 35 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์รับผิดชอบ

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ
Chi – Square (N = 1,549)	p > .05	$\chi^2 = 540.23, df = 209, p = 0.0$
Chi – Square / df	≤ 5	2.58
Comparative Fit Index (CFI)	> 0.90	1.00
Goodness of Fit Index (GFI)	> 0.90	0.97
Incremental Fit Index (IFI)	> 0.90	1.00
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	< 0.08	0.032
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	< 0.08	0.029

ตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของแบบจำลองตามพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์รับผิดชอบ

เส้นทาง	สปส. อิทธิพล	ค่าที่	R ²
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร → พฤติกรรมฯ ซื้อสัตย์รับผิดชอบ	.44	8.26	0.61
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ → พฤติกรรมฯ ซื้อสัตย์รับผิดชอบ	.34	7.24	
เหตุผลเชิงจริยธรรม → พฤติกรรมฯ ซื้อสัตย์รับผิดชอบ	.09	2.07	
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.20	7.41	0.89
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.30	6.98	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.14	2.55	
อิทธิบาท 4 → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.28	4.73	
ความเครียดในการทำงาน → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	-.08	-4.68	
ปรัชญาเชิงอารมณ์ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.08	2.98	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.07	2.57	
การมีแบบอย่างในการทำงาน → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.06	3.48	
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.35	8.82	0.54
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.18	5.12	
เหตุผลเชิงจริยธรรม → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.15	4.38	
ความเครียดในการทำงาน → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	-.10	-4.20	

การคิดแบบโยนโสมนสิการ	→	เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.13	3.84
การรับรู้การเมืองในองค์การ	→	เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	-.15	-6.25

ตาราง 36 (ต่อ)

	เส้นทาง	สปส. อิทธิพล	ค่าที	R ²	
อิทธิบาท 4	→	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.38	12.57	
เหตุผลเชิงจริยธรรม	→	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.17	5.77	
ปรีชาเชิงอารมณ์	→	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.38	15.30	0.72
การคิดแบบโยนโสมนสิการ	→	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.10	3.39	
การสนับสนุนทางสังคม	→	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.05	2.87	
อิทธิบาท 4	→	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.83	28.91	
ปรีชาเชิงอารมณ์	→	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.10	3.90	0.80
เหตุผลเชิงจริยธรรม	→	อิทธิบาท 4	.36	11.56	
ปรีชาเชิงอารมณ์	→	อิทธิบาท 4	.40	15.11	
การคิดแบบโยนโสมนสิการ	→	อิทธิบาท 4	.11	3.35	0.54
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→	อิทธิบาท 4	.12	5.16	
ปรีชาเชิงอารมณ์	→	เหตุผลเชิงจริยธรรม	.42	13.31	
การคิดแบบโยนโสมนสิการ	→	เหตุผลเชิงจริยธรรม	.16	3.58	0.26
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→	เหตุผลเชิงจริยธรรม	.12	3.74	
การคิดแบบโยนโสมนสิการ	→	ปรีชาเชิงอารมณ์	.14	3.64	
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→	ปรีชาเชิงอารมณ์	.23	8.49	0.08
การรับรู้การเมืองในองค์การ	→	ความเครียดในการทำงาน	.23	6.44	
การสนับสนุนทางสังคม	→	ความเครียดในการทำงาน	-.23	-6.58	0.17

เมื่อพิจารณาดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโดยรวม และสัมประสิทธิ์อิทธิพลแล้วพบว่า แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลโดยตรงสูงสุดต่อพฤติกรรมตามค่านิยมคือ สัตย์รับผิดชอบได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รองลงมาคือ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและเหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งหมายถึงว่า การที่ข้าราชการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การคือช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน การมีเจตคติที่ดีต่อการทำพฤติกรรมตามค่านิยม และการที่บุคคลมีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมได้ดี ก็จะนำไปสู่การมีพฤติกรรมตามค่านิยมไปร่องใสตรวจสอบได้ โดยตัวแปรทั้งสามนี้ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามค่านิยมคือ สัตย์รับผิดชอบได้ร้อยละ 61 (ค่า

สัมประสิทธิ์อิทธิพลและค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) ของตัวแปรในแบบจำลองนี้ ทั้งหมดแสดงในตาราง 36)

สำหรับตัวแปรอื่น ๆ จะส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์รับผิดชอบได้โดยทางอ้อม คือส่งผ่านตัวแปรสองตัวคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลสูงสุดต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การคือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ตัวแปรที่มีอิทธิพลรอง ๆ ลงไปได้แก่ อิทธิบาท 4 เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปรีชาเชิงอารมณ์ การคิดแบบโยนิโสมนสิการ และการมีแบบอย่างในการทำงาน ส่วนความเครียดในการทำงานส่งอิทธิพลในทางลบต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ โดยที่ตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมานี้ อธิบายความแปรปรวนของการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การได้ ร้อยละ 89

ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลสูงสุดต่อเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน รองลงมาได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม การคิดแบบโยนิโสมนสิการ ส่วนตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางลบต่อเจตคติได้แก่ การรับรู้การเมืองในองค์การและความเครียดในการทำงาน โดยที่ตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมานี้ อธิบายความแปรปรวนของเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมได้ร้อยละ 54

อาจกล่าวได้ว่าตัวแปรเชิงสาเหตุโดยตรงของพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ส่วนตัวแปรที่ส่งอิทธิพลสูงต่อสองตัวแปรนี้ คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งอธิบายได้ว่า การที่ข้าราชการมีลักษณะที่สามารถคาดการณ์อนาคตวางแผนการทำงาน และควบคุมตนให้บรรลุเป้าหมายในอนาคตได้ มีความรักในการทำงาน มีความวิริยะอุตสาหะ และมีความพยายามทำงานเพื่อมาตรฐานสูง จะนำไปสู่การช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงานและหน่วยงาน และการเห็นประโยชน์ พอใจ และพร้อมที่จะทำงานด้วยความซื่อสัตย์รับผิดชอบ

ส่วนตัวแปรลักษณะทางจิตใจ ที่ส่งอิทธิพลต่อตัวแปรที่อยู่ใกล้เคียงกับตัวแปรพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ คือ ปรีชาเชิงอารมณ์และเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยที่ปรีชาเชิงอารมณ์ส่งอิทธิพลค่อนข้างสูงต่อเหตุผลเชิงจริยธรรม อิทธิบาท 4 และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และยังส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นั่นคือผู้ที่ปรีชาเชิงอารมณ์จะส่งผลการมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีคุณธรรมการทำงานให้สำเร็จ คาดการณ์อนาคต-

ไปสู่เป้าหมาย พอใจและพร้อมที่จะมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และตัวแปรอิทธิบาท 4 ส่งอิทธิพลอย่างสูงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และส่งผลระดับปานกลางต่อลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

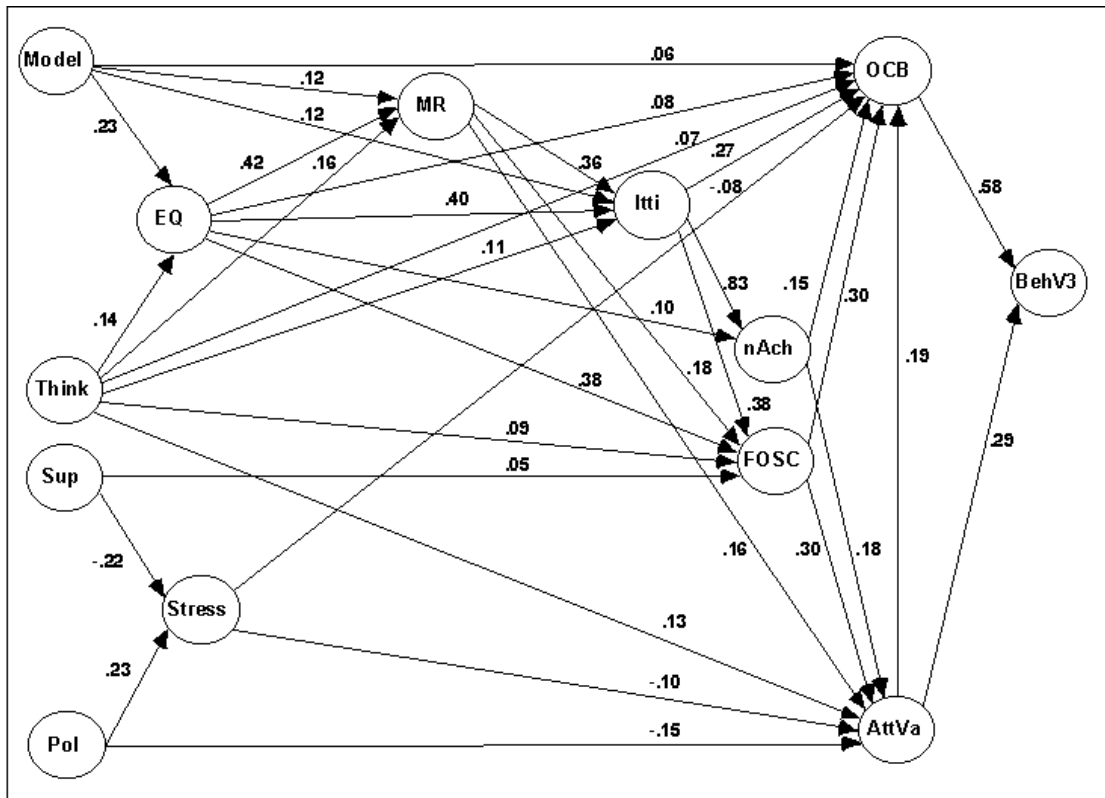
ส่วนตัวแปรภายนอก ที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใดๆ แต่ส่งอิทธิพลต่อตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ตัวแปรสถานการณ์ และตัวแปรด้านความคิดของข้าราชการ ตัวแปรสถานการณ์ในแบบจำลองนี้ได้แก่ การมีแบบอย่างในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้การเมืองในองค์การ ตัวแปรการมีแบบอย่างในการทำงานมีอิทธิพลต่อปรีชาเชิงอารมณ์ อิทธิบาท 4 เหตุผลเชิงจริยธรรม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นั่นคือการมีแบบอย่างที่ดีในเรื่องพฤติกรรมการทำงานจะส่งผลให้ข้าราชการเป็นคนที่มีความปรีชาเชิงอารมณ์ดีไปด้วย ช่วยให้บุคคลนั้นมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในทางดี ชอบทำงาน และช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และส่งอิทธิพลทางลบต่อความเครียดในการทำงาน นั่นคือการสนับสนุนทางสังคมช่วยให้ข้าราชการคาดการณ์ในอนาคต วางแผน และควบคุมตนเพื่อการบรรลุเป้าหมายได้ และถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก ความเครียดในการทำงานก็น้อย ส่วนตัวแปรการรับรู้การเมืองในองค์การจะส่งอิทธิพลต่อความเครียดและส่งอิทธิพลทางลบต่อเจตคติ ซึ่งหมายถึงว่า ถ้าข้าราชการรับรู้ว่าการเมืองในองค์การสูงก็ทำให้เกิดความเครียดสูงไปด้วย และทำให้เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน สำหรับตัวแปรสถานการณ์ที่ไม่ใช่ตัวแปรภายนอก แต่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรภายนอกสองตัวที่กล่าวมา ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน ความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อทั้งเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งหมายถึงว่า การที่ข้าราชการมีความเครียดในการทำงานสูงจะนำไปสู่การมีเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ต่ำและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การน้อย

สำหรับตัวแปรด้านความคิดของข้าราชการคือ การคิดแบบโยนิโสมนสิการ พบว่ามีอิทธิพลต่อลักษณะทางจิตใจของข้าราชการหลายตัว ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ปรีชาเชิงอารมณ์ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ อิทธิบาท 4 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นั่นคือ ข้าราชการที่มีการคิดที่ถูกต้องวิธีจะมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่สูงกว่า เข้าใจตนเองและผู้อื่น มีความพอใจและพร้อมที่จะมีพฤติกรรมตาม

ค่านิยมสร้างสรรค์ ทำงานด้วยความพอใจและอุทิศหาวิริยะ คาดการณ์ในอนาคตและควบคุมตน ให้บรรลุเป้าหมายได้ และมีพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่นและหน่วยงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ตนได้

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลโดยรวมทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์รับผิดชอบ ดังปรากฏในตาราง 45 พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และเหตุผลเชิงจริยธรรม ส่งอิทธิพลทางตรงสูงสุด แต่ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรอื่น ๆ ไปสู่ตัวแปรพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์รับผิดชอบ ที่มีค่าอิทธิพลสูงสุด 2 ตัวแปรแรก คือ ปรีชาเชิงอารมณ์และอิทธิบาท 4 จึงอาจกล่าวได้ว่า ข้าราชการที่มีการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและเข้าใจผู้อื่นได้ดี (ปรีชาเชิงอารมณ์สูง) และมีความรักและหมั่นเพียรในงาน (อิทธิบาท 4) จะนำไปสู่คุณลักษณะอื่น ๆ และในที่สุดก็นำไปสู่การมีพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์รับผิดชอบได้

ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยม
ไปรษณีย์ตรวจสอบได้



ภาพประกอบ 7 ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุของ
พฤติกรรมตามค่านิยมไปรษณีย์ตรวจสอบได้

หมายเหตุ

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$

ตาราง 37 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส
ตรวจสอบได้

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ
Chi – Square (N = 1,549)	p > .05	$\chi^2 = 542.02, df = 217, p = 0.0$
Chi – Square / df	≤ 5	2.50
Comparative Fit Index (CFI)	> 0.90	1.00
Goodness of Fit Index (GFI)	> 0.90	1.00
Incremental Fit Index (IFI)	> 0.90	0.97
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	< 0.08	0.031
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	< 0.08	0.028

ตาราง 38 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของ
แบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้

เส้นทาง		สปส. อิทธิพล	ค่าที่	R ²
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	→ พฤติกรรมฯ โปร่งใสตรวจสอบได้	.58	11.37	0.67
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	→ พฤติกรรมฯ โปร่งใสตรวจสอบได้	.29	5.86	
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	→ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.19	7.27	
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	→ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.30	7.32	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	→ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.15	2.73	0.88
อิทธิบาท 4	→ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.27	4.65	
ความเครียดในการทำงาน	→ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	-.08	-4.46	
ปรัชญาเชิงอารมณ์	→ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.08	2.85	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.07	2.45	0.54
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.06	3.41	
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	→ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.35	8.77	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	→ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.18	5.20	
เหตุผลเชิงจริยธรรม	→ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.13	4.41	0.54
ความเครียดในการทำงาน	→ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	-.10	-4.37	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.13	3.97	

การรับรู้การเมืองในองค์กร → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ -0.15 -6.17

ตาราง 38 (ต่อ)

	เส้นทาง	สปส. อิทธิพล	ค่าที	R ²
อิทธิบาท 4	→ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.38	12.44	
เหตุผลเชิงจริยธรรม	→ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.18	5.85	
ปรัชญาเชิงอารมณ์	→ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.38	15.57	0.72
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.09	3.20	
การสนับสนุนทางสังคม	→ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.05	2.84	
อิทธิบาท 4	→ แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์	.83	28.96	0.80
ปรัชญาเชิงอารมณ์	→ แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์	.10	3.80	
เหตุผลเชิงจริยธรรม	→ อิทธิบาท 4	.36	11.60	
ปรัชญาเชิงอารมณ์	→ อิทธิบาท 4	.40	15.04	0.54
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ อิทธิบาท 4	.11	3.35	
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ อิทธิบาท 4	.12	5.18	
ปรัชญาเชิงอารมณ์	→ เหตุผลเชิงจริยธรรม	.42	13.28	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ เหตุผลเชิงจริยธรรม	.16	3.57	0.26
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ เหตุผลเชิงจริยธรรม	.12	3.73	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ ปรัชญาเชิงอารมณ์	.14	3.66	0.08
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ ปรัชญาเชิงอารมณ์	.23	8.39	
การรับรู้การเมืองในองค์กร	→ ความเครียดในการทำงาน	.23	6.58	0.17
การสนับสนุนทางสังคม	→ ความเครียดในการทำงาน	-.22	-6.39	

เมื่อพิจารณาดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโดยรวม และสัมประสิทธิ์อิทธิพลแล้วพบว่า แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลโดยตรงสูงสุดต่อพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รองลงมาคือ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม ซึ่งหมายถึงว่า การที่ข้าราชการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรคือ ช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน และมีเจตคติที่ดีต่อการทำพฤติกรรมตามค่านิยม ก็จะนำไปสู่การมีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ โดยที่ตัวแปรทั้งสองนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ร้อยละ 67 (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลและค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R²) ของตัวแปรในแบบจำลองนี้ทั้งหมดแสดงในตาราง 38)

สำหรับตัวแปรอื่น ๆ จะส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้โดยทางอ้อม คือ ส่งผ่านตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลสูงสุดต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การคือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ตัวแปรที่มีอิทธิพลรอง ๆ ลงไปได้แก่ อิทธิบาท 4 เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปรีชาเชิงอารมณ์ การคิดแบบโยนิโสมนสิการ และการมีแบบอย่างในการทำงาน ส่วนความเครียดในการทำงานส่งอิทธิพลในทางลบต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยที่ตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมานี้ อธิบายความแปรปรวนของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 88

ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลสูงสุดต่อเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน รองลงมาได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม การคิดแบบโยนิโสมนสิการ ส่วนตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางลบต่อเจตคติได้แก่ การรับรู้การเมืองในองค์การและความเครียดในการทำงาน โดยที่ตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมานี้ อธิบายความแปรปรวนของเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมได้ร้อยละ 54

อาจกล่าวได้ว่าตัวแปรเชิงสาเหตุโดยตรงของพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ส่วนตัวแปรที่ส่งอิทธิพลสูงต่อสองตัวแปรนี้ทางอ้อม คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งอธิบายได้ว่า การที่ข้าราชการมีลักษณะที่สามารถคาดการณ์อนาคตวางแผนการทำงาน และควบคุมตนให้บรรลุเป้าหมายในอนาคตได้ มีความรักในการทำงาน มีความวิริยะอุตสาหะ และมีความพยายามทำงานเพื่อมาตรฐานสูง จะนำไปสู่การช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงานและหน่วยงาน และการเห็นประโยชน์ พอใจ และพร้อมที่จะทำงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้

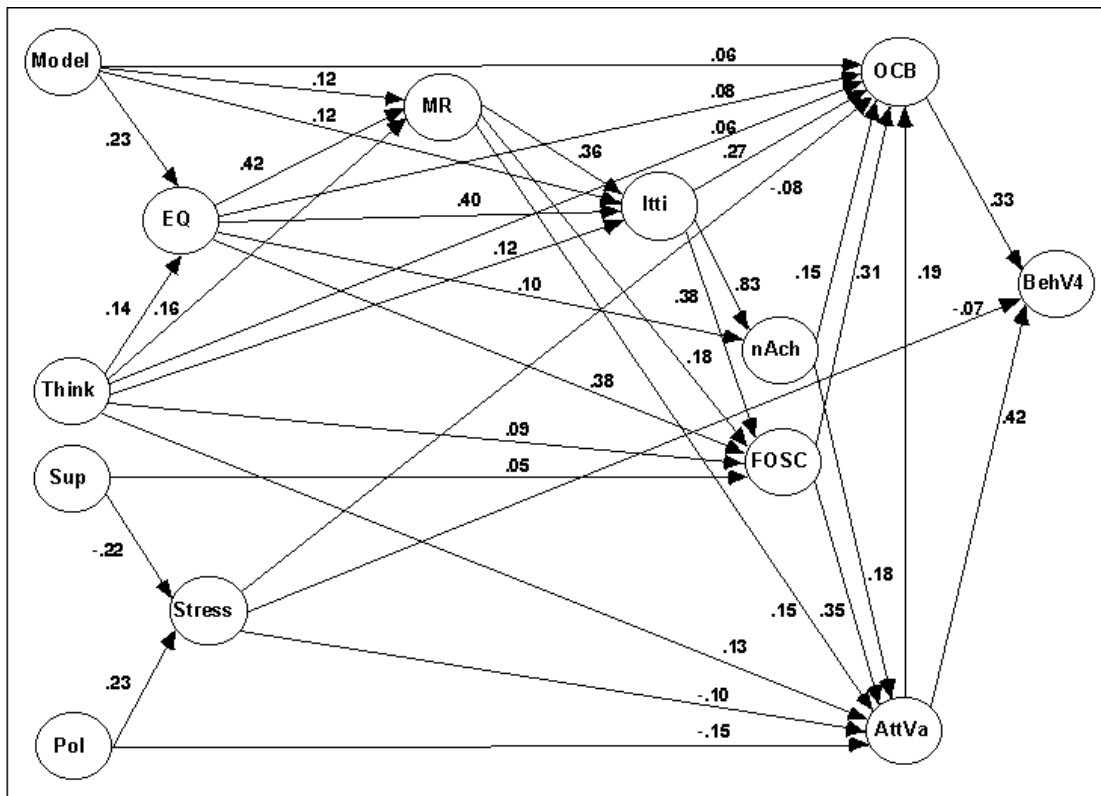
ส่วนตัวแปรลักษณะทางจิตใจ ที่ส่งอิทธิพลต่อตัวแปรที่อยู่ใกล้เคียงกับตัวแปรพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ คือ ปรีชาเชิงอารมณ์และเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยที่ปรีชาเชิงอารมณ์ส่งอิทธิพลค่อนข้างสูงต่อเหตุผลเชิงจริยธรรม อิทธิบาท 4 และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และยังส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นั่นคือผู้ที่มีปรีชาเชิงอารมณ์จะส่งผลการมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีคุณธรรมการทำงานให้สำเร็จ คาดการณ์อนาคต-ควบคุมตนเองให้บรรลุเป้าหมาย เป็นบุคคลที่ต้องการทำงานอย่างมีมาตรฐานสูง และมีพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่นและองค์การ ส่วนเหตุผลเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่ออิทธิบาท 4 ลักษณะมุ่งอนาคต-

ส่วนตัวแปรภายนอกที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใดๆ แต่ส่งอิทธิพลต่อตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ตัวแปรสถานการณ์ และตัวแปรด้านการคิดของข้าราชการ ตัวแปรสถานการณ์ในแบบจำลองนี้ได้แก่ การมีแบบอย่างในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้การเมืองในองค์การ ตัวแปรการมีแบบอย่างในการทำงานมีอิทธิพลต่อปรีชาเชิงอารมณ์ อิทธิบาท 4 เหตุผลเชิงจริยธรรม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นั่นคือการมีแบบอย่างที่ดีในเรื่องพฤติกรรมการทำงาน จะส่งผลให้ข้าราชการเป็นคนที่มีความปรีชาเชิงอารมณ์ดีไปด้วย ช่วยให้บุคคลนั้นมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในทางดี ชอบทำงาน และช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และส่งอิทธิพลทางลบต่อความเครียดในการทำงาน นั่นคือการสนับสนุนทางสังคมช่วยให้ข้าราชการคาดการณ์ในอนาคต วางแผน และควบคุมตนเพื่อการบรรลุเป้าหมายได้ และถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก ความเครียดในการทำงานก็น้อย ส่วนตัวแปรการรับรู้การเมืองในองค์การ จะส่งอิทธิพลต่อความเครียดและส่งอิทธิพลทางลบต่อเจตคติ ซึ่งหมายถึงว่า ถ้าข้าราชการรับรู้ว่าการเมืองในองค์การสูงก็ทำให้เกิดความเครียดสูงไปด้วย และทำให้เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน สำหรับตัวแปรสถานการณ์ที่ไม่ใช่ตัวแปรภายนอก แต่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรภายนอกสองตัวที่กล่าวมา ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน ความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อทั้งเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึงว่าการที่ข้าราชการมีความเครียดในการทำงานสูงจะนำไปสู่การมีเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ต่ำและ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การน้อย

สำหรับตัวแปรด้านการคิดของข้าราชการคือ การคิดแบบโยนิโสมนสิการ พบว่ามีอิทธิพลต่อลักษณะทางจิตใจของข้าราชการหลายตัว ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ปรีชาเชิงอารมณ์ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ อิทธิบาท 4 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นั่นคือ ข้าราชการที่มีการคิดที่ถูกต้องวิธีย่อมมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่สูงกว่า เข้าใจตนเองและผู้อื่น มีความพอใจและพร้อมที่จะมีพฤติกรรมตามค่านิยม

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ ในตาราง 46 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์มีค่าอิทธิพลสูงสุดดังที่กล่าว และตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรอื่น ๆ ไปยังพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้สูงสุด 2 ตัวแปรแรก คือ ปรีชาเชิงอารมณ์และอิทธิบาท 4 จึงอาจกล่าวได้ว่า ข้าราชการที่มีการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและเข้าใจผู้อื่นได้ดี (ปรีชาเชิงอารมณ์สูง) และมีความรักและหมั่นเพียรในงาน (อิทธิบาท 4) จะนำไปสู่คุณลักษณะอื่น ๆ และในที่สุดก็นำไปสู่การมีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้โดยรวมได้

ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยม
ไม่เลือกปฏิบัติ



ภาพประกอบ 8 ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุของ
พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ

หมายเหตุ

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$

ตาราง 39 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ
Chi – Square (N = 1,549)	p > .05	$\chi^2 = 564.34, df = 215, p = 0.0$
Chi – Square / df	≤ 5	2.62
Comparative Fit Index (CFI)	> 0.90	1.00
Goodness of Fit Index (GFI)	> 0.90	0.97
Incremental Fit Index (IFI)	> 0.90	1.00
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	< 0.08	0.032
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	< 0.08	0.029

ตาราง 40 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ

เส้นทาง	สปส. อิทธิพล	ค่าที่	R ²
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร → พฤติกรรมฯ ไม่เลือกปฏิบัติ	.33	7.25	0.52
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ → พฤติกรรมฯ ไม่เลือกปฏิบัติ	.42	9.15	
ความเครียดในการทำงาน → พฤติกรรมฯ ไม่เลือกปฏิบัติ	-.07	-2.51	
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.19	7.29	
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.31	7.29	0.88
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.15	2.58	
อิทธิบาท 4 → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.27	4.52	
ความเครียดในการทำงาน → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	-.08	-4.29	
ปรีชาเชิงอารมณ์ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.08	2.83	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.06	2.24	
การมีแบบอย่างในการทำงาน → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.06	3.45	0.54
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.35	8.82	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.18	5.15	
เหตุผลเชิงจริยธรรม → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.15	4.37	
ความเครียดในการทำงาน → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	-.10	-4.34	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.13	3.96	
การรับรู้การเมืองในองค์กร → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	-.15	-6.20	

ตาราง 40 (ต่อ)

	เส้นทาง	สปส. อิทธิพล	ค่าที	R ²
อิทธิบาท 4	→ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.38	12.48	
เหตุผลเชิงจริยธรรม	→ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.18	5.82	
ปรัชญาเชิงอารมณ์	→ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.38	15.37	0.72
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.09	3.25	
การสนับสนุนทางสังคม	→ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.05	2.87	
อิทธิบาท 4	→ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.83	28.90	0.80
ปรัชญาเชิงอารมณ์	→ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.10	3.85	
เหตุผลเชิงจริยธรรม	→ อิทธิบาท 4	.36	11.55	
ปรัชญาเชิงอารมณ์	→ อิทธิบาท 4	.40	15.09	0.54
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ อิทธิบาท 4	.12	3.40	
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ อิทธิบาท 4	.12	5.17	
ปรัชญาเชิงอารมณ์	→ เหตุผลเชิงจริยธรรม	.42	13.36	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ เหตุผลเชิงจริยธรรม	.16	3.59	0.26
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ เหตุผลเชิงจริยธรรม	.12	3.71	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ ปรัชญาเชิงอารมณ์	.14	3.55	
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ ปรัชญาเชิงอารมณ์	.23	8.41	0.08
การรับรู้การเมืองในองค์กร	→ ความเครียดในการทำงาน	.23	6.51	
การสนับสนุนทางสังคม	→ ความเครียดในการทำงาน	-.22	-6.43	0.17

เมื่อพิจารณาดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโดยรวม และสัมประสิทธิ์อิทธิพลแล้วพบว่า แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลโดยตรงสูงสุดต่อพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รองลงมาคือ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และความเครียดในการทำงาน ซึ่งหมายถึงว่า การที่ข้าราชการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรคือ ช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน มีเจตคติที่ดีต่อการทำพฤติกรรมตามค่านิยม และบุคคลมีความเครียดในการทำงานน้อย ก็จะทำให้เกิดการมีพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติได้ โดยที่ตัวแปรทั้งสามร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติได้ร้อยละ 52 (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R²) ของตัวแปรในแบบจำลองนี้ทั้งหมดแสดงในตาราง 40)

สำหรับตัวแปรอื่นๆจะส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติได้โดยทางอ้อมคือส่งผ่านตัวแปร คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลสูงสุดต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ตัวแปรที่มีอิทธิพลรอง ๆ ลงไปได้แก่ อิทธิบาท 4 เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปรีชาเชิงอารมณ์ การคิดแบบโยนิโสมนสิการ และการมีแบบอย่างในการทำงาน ส่วนความเครียดในการทำงานส่งอิทธิพลในทางลบต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร โดยที่ตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมานี้อธิบายความแปรปรวนของการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรได้ร้อยละ 88

ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลสูงสุดต่อเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน รองลงมาได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม การคิดแบบโยนิโสมนสิการ ส่วนตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางลบต่อเจตคติได้แก่ การรับรู้การเมืองในองค์กรและความเครียดในการทำงาน โดยที่ตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมานี้อธิบายความแปรปรวนของเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมได้ร้อยละ 54

อาจกล่าวได้ว่าตัวแปรเชิงสาเหตุโดยตรงของพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ส่วนตัวแปรที่ส่งอิทธิพลสูงต่อสองตัวแปรนี้ คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อิทธิบาท 4 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งอธิบายได้ว่า การที่ข้าราชการมีลักษณะที่สามารถคาดการณ์อนาคต วางแผนการทำงาน และควบคุมตนให้บรรลุเป้าหมายในอนาคตได้ มีความรักในการทำงาน มีความวิริยะอุตสาหะ และมีความพยายามทำงานเพื่อมาตรฐานสูง จะนำไปสู่การช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงานและหน่วยงาน และการเห็นประโยชน์ พอใจ และพร้อมที่จะทำงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ

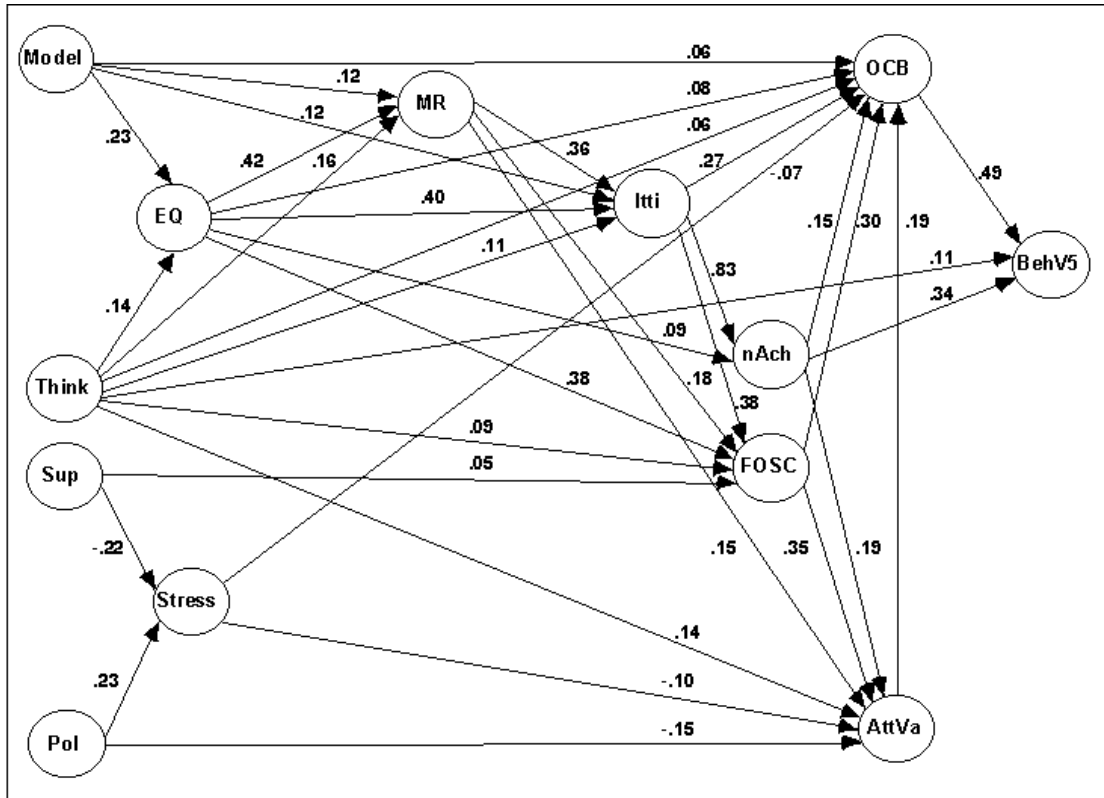
ส่วนตัวแปรลักษณะทางจิตใจ ที่ส่งอิทธิพลต่อตัวแปรที่อยู่ใกล้ชิดกับตัวแปรพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ คือ ปรีชาเชิงอารมณ์และเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยที่ปรีชาเชิงอารมณ์ส่งอิทธิพลค่อนข้างสูงต่อเหตุผลเชิงจริยธรรม อิทธิบาท 4 และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และยังส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร นั่นคือผู้ที่มีปรีชาเชิงอารมณ์จะส่งผลการมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีคุณธรรมการทำงานให้สำเร็จ คาดการณ์อนาคตและควบคุมตนเองให้บรรลุเป้าหมาย เป็นบุคคลที่ต้องการทำงานอย่างมีมาตรฐานสูง และมีพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่นและองค์กร ส่วนเหตุผลเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่ออิทธิบาท 4 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ กล่าวคือ ผู้ที่มีเหตุผลเชิง

ส่วนตัวแปรภายนอกที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด ๆ แต่ส่งอิทธิพลต่อ ตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ตัวแปรสถานการณ์ และตัวแปรด้านการคิดของข้าราชการ ตัวแปรสถานการณ์ในแบบจำลองนี้ได้แก่ การมีแบบอย่างในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้การเมืองในองค์กร ตัวแปรการมีแบบอย่างในการทำงานมีอิทธิพลต่อปรีชาเชิงอารมณ์ อิทธิบาท 4 เหตุผลเชิงจริยธรรม และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นั่นคือการมีแบบอย่างที่ดีในเรื่องพฤติกรรมการทำงานจะส่งผลให้ ข้าราชการเป็นคนที่มีความปรีชาเชิงอารมณ์ดีไปด้วย ช่วยให้บุคคลนั้นมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในทางดี ชอบทำงาน และช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และส่งอิทธิพลทางลบต่อความเครียดในการทำงาน นั่นคือการสนับสนุนทางสังคมช่วยให้ข้าราชการคาดการณ์ในอนาคต วางแผน และควบคุมตนเพื่อการบรรลุเป้าหมายได้ และถ้าได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้ามาก ความเครียดในการทำงานก็น้อย ส่วนตัวแปรการรับรู้การเมืองในองค์กรจะส่งอิทธิพลต่อความเครียดและส่งอิทธิพลทางลบต่อเจตคติ ซึ่งหมายถึงว่า ถ้าข้าราชการรับรู้ว่ามีการเมืองในองค์กรสูงก็ทำให้เกิดความเครียดสูงไปด้วย และทำให้เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน สำหรับตัวแปรสถานการณ์ที่ไม่ใช่ตัวแปรภายนอก แต่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรภายนอกสองตัวที่กล่าวมา ได้แก่ความเครียดในการทำงาน ความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อทั้งเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งหมายถึงว่า การที่ข้าราชการมีความเครียดในการทำงานสูงจะนำไปสู่การมีเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ต่ำมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรน้อยและมีพฤติกรรมไม่เลือกปฏิบัติ

สำหรับตัวแปรด้านการคิดของข้าราชการคือ การคิดแบบโยนิโสมนสิการ พบว่ามีอิทธิพลต่อลักษณะทางจิตใจของข้าราชการหลายตัว ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ปรีชาเชิงอารมณ์ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ อิทธิบาท 4 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นั่นคือ ข้าราชการที่มีการคิดที่ถูกต้องวิธีจะมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่สูงกว่า เข้าใจตนเองและผู้อื่น มีความพอใจและพร้อมที่จะมีพฤติกรรมตามค่านิยม

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลโดยรวมทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ ดังในตาราง 47 พบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลทางตรงได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และความเครียดในการทำงาน ดังที่ได้กล่าวข้างต้น และตัวแปรที่ส่งผลต่ออิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรอื่น ๆ ไปยังพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติสูงสุด 2 ตัวแปรแรก คือ ปรีชาเชิงอารมณ์และอิทธิบาท 4 จึงอาจกล่าวได้ว่า ข้าราชการที่มีการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและเข้าใจผู้อื่นได้ดี (ปรีชาเชิงอารมณ์สูง) และมีความรักและหมั่นเพียรในงาน (อิทธิบาท 4) จะนำไปสู่คุณลักษณะ อื่น ๆ และในที่สุดก็นำไปสู่การมีพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติโดยรวมได้

ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยม
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน



ภาพประกอบ 9 ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุของ
พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

หมายเหตุ

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$

ตาราง 41 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ
Chi – Square (N = 1,549)	p > .05	$\chi^2 = 548.18, df = 218, p = 0.0$
Chi – Square / df	≤ 5	2.51
Comparative Fit Index (CFI)	> 0.90	1.00
Goodness of Fit Index (GFI)	> 0.90	0.97
Incremental Fit Index (IFI)	> 0.90	1.00
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	< 0.08	0.031
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	< 0.08	0.029

ตาราง 42 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

เส้นทาง	สปส. อิทธิพล	ค่าที่	R ²
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร → พฤติกรรมฯ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	.49	8.68	0.69
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ → พฤติกรรมฯ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	.34	6.51	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ → พฤติกรรมฯ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	.11	3.07	
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.19	7.35	
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.30	7.30	0.87
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.15	2.67	
อิทธิบาท 4 → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.27	4.62	
ความเครียดในการทำงาน → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	-.07	-4.14	
ปรีชาเชิงอารมณ์ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.08	2.82	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.06	2.33	
การมีแบบอย่างในการทำงาน → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.06	3.18	0.55
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.35	8.78	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.19	5.31	
เหตุผลเชิงจริยธรรม → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.15	4.27	
ความเครียดในการทำงาน → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	-.10	-4.47	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.14	4.21	
การรับรู้การเมืองในองค์กร → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	-.15	-6.36	

ตาราง 42 (ต่อ)

	เส้นทาง	สปส. อิทธิพล	ค่าที	R ²
อิทธิบาท 4	→ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.38	12.49	0.72
เหตุผลเชิงจริยธรรม	→ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.18	5.84	
ปรัชญาเชิงอารมณ์	→ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.38	15.54	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.09	3.26	
การสนับสนุนทางสังคม	→ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	.05	2.85	0.80
อิทธิบาท 4	→ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.83	19.08	
ปรัชญาเชิงอารมณ์	→ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.09	3.69	
เหตุผลเชิงจริยธรรม	→ อิทธิบาท 4	.36	11.57	
ปรัชญาเชิงอารมณ์	→ อิทธิบาท 4	.40	15.10	0.54
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ อิทธิบาท 4	.11	3.37	
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ อิทธิบาท 4	.12	5.20	
ปรัชญาเชิงอารมณ์	→ เหตุผลเชิงจริยธรรม	.42	13.28	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ เหตุผลเชิงจริยธรรม	.16	3.54	0.26
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ เหตุผลเชิงจริยธรรม	.12	3.76	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ ปรัชญาเชิงอารมณ์	.14	3.69	
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ ปรัชญาเชิงอารมณ์	.23	8.45	
การรับรู้การเมืองในองค์กร	→ ความเครียดในการทำงาน	.23	6.49	0.17
การสนับสนุนทางสังคม	→ ความเครียดในการทำงาน	-.22	-6.41	

เมื่อพิจารณาดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโดยรวม และสัมประสิทธิ์อิทธิพลแล้วพบว่า แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลโดยตรงสูงสุดต่อพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการคิดแบบโยนิโสมนสิการ ซึ่งหมายถึงว่า การที่ข้าราชการช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน มีความเพียรพยายามที่จะทำงาน เพื่อมาตรฐานที่เป็นเลิศ และมีการคิดถูกวิธี ก็จะนำไปสู่การมีพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานได้ โดยที่ตัวแปรทั้งสามตัวนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานได้ร้อยละ 69 (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R²) ของตัวแปรในแบบจำลองนี้ทั้งหมดแสดงในตาราง 42)

สำหรับตัวแปรอื่น ๆ จะส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานได้โดยทางอ้อม คือส่งผ่านตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการคิดแบบโยนิโสมนสิการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลสูงสุดต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การคือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ตัวแปรที่มีอิทธิพลรองๆลงไปได้แก่ อิทธิบาท 4 เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปรีชาเชิงอารมณ์ การคิดแบบโยนิโสมนสิการ และการมีแบบอย่างในการทำงาน ส่วนความเครียดในการทำงานส่งอิทธิพลในทางลบต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยที่ตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมานี้อธิบายความแปรปรวนของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 87 สำหรับตัวแปรการคิดแบบโยนิโสมนสิการเป็นตัวแปรภายนอกในแบบจำลองนี้ จึงไม่มีตัวแปรใดที่ส่งอิทธิพลต่อตัวมัน ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ส่วนตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิทธิบาท 4 ในระดับสูง และได้รับอิทธิพลจากตัวแปรปรีชาเชิงอารมณ์ด้วย

อาจกล่าวได้ว่าตัวแปรเชิงสาเหตุโดยตรงของพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการคิดแบบโยนิโสมนสิการ ส่วนตัวแปรที่ส่งอิทธิพลสูงต่อสามตัวแปรนี้คือ อิทธิบาท 4 และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

ส่วนตัวแปรลักษณะทางจิตใจ ที่ส่งอิทธิพลต่อตัวแปรที่อยู่ใกล้ชิดกับตัวแปรพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานได้ คือ ปรีชาเชิงอารมณ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม และอิทธิบาท 4 โดยที่ปรีชาเชิงอารมณ์ส่งอิทธิพลค่อนข้างสูงต่อเหตุผลเชิงจริยธรรม อิทธิบาท 4 และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และยังส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นั่นคือผู้ที่ปรีชาเชิงอารมณ์จะส่งผลการมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมีคุณธรรมการทำงานให้สำเร็จ คาดการณ์อนาคต-ควบคุมตนเองให้บรรลุเป้าหมาย เป็นบุคคลที่ต้องการทำงานอย่างมีมาตรฐานสูง และมีพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่นและองค์การ ส่วนเหตุผลเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่ออิทธิบาท 4 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ กล่าวคือ ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีธรรมะในการทำงานให้สำเร็จ สามารถมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมาย พอใจและพร้อมที่จะมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และตัวแปรอิทธิบาท 4 ส่งอิทธิพลอย่างสูงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และส่งผลระดับปานกลางต่อลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

ส่วนตัวแปรภายนอกที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใดๆ แต่ส่งอิทธิพลต่อตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ ตัวแปรสถานการณ์ และตัวแปรด้านการคิดของข้าราชการ ตัวแปรสถานการณ์ในแบบจำลองนี้

สำหรับตัวแปรด้านการคิดของข้าราชการคือ การคิดแบบโยนิโสมนสิการ พบว่านอกจากจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานแล้ว ยังมีอิทธิพลทางตรงต่อลักษณะทางจิตใจของข้าราชการหลายตัว ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ปรีชาเชิงอารมณ์ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ อิทธิบาท 4 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นั่นคือ ข้าราชการที่มีการคิดที่ถูกต้องจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่สูงกว่า เข้าใจตนเองและผู้อื่น มีความพอใจและพร้อมที่จะมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ทำงานด้วยความพอใจและอุทิศหาวิริยะ คาดการณ์ในอนาคตและควบคุมตนให้บรรลุเป้าหมายได้ และมีพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น และหน่วยงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ตนได้

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลโดยรวมทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรอิสระที่ส่งผ่านตัวแปรอื่นมายังพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานดังแสดงในตาราง 48 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์มีค่าอิทธิพลสูงสุดดังที่กล่าว และตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรอื่น ๆ ไปยังพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์

ตาราง 43 ค่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผลลัพธ์ในรูปแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม

ตัวแปรผลลัพธ์	ตัวแปรเชิงสาเหตุ																							
	พฤติกรรมสมาชิกที่ดี		เจตคติต่อค่านิยมฯ		มุ่งอนาคต-ควบคุม		แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		อิทธิบาท 4		เหตุผลเชิงจริยธรรม		ความเครียดการทำงาน		ปรีชาเชิงอารมณ์		โยนิโสมนสิการ		การรับรู้การเมืองในองค์กร		การสนับสนุนทางสังคม		การมีแบบอย่าง	
	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE
พฤติกรรมฯค่านิยมรวม	.65**	-	.22**	.13**	-	.31**	-	.16**	-	.44**	-	.27**	-	-.08**	-	.47**	-	.29**	-	-.07**	-	.03**	-	.24**
พฤติกรรมฯสมาชิกฯ	-	-	.19**	-	.29**	.07**	.14**	.04**	.28**	.28**	-	.30**	-.08**	-.02**	.08**	.50**	.07**	.26**	-	-.05**	-	.04**	.07**	.24**
เจตคติต่อค่านิยมฯ	-	-	-	-	.35**	-	.20**	-	-	.30**	.15**	.17**	-.09**	-	-	.40**	.14**	.18**	-.13**	-.02**	-	.04**	-	.16**
มุ่งอนาคต-ควบคุมตน	-	-	-	-	-	-	-	-	.37**	-	.18**	.14**	-	-	.38**	.28**	.10**	.19**	-	-	.05**	-	-	.23**
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	-	-	-	-	-	-	-	-	.83**	-	-	.30**	-	-	.10**	.45**	-	.22**	-	-	-	-	-	.26**
อิทธิบาท 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.36**	-	-	-	.39**	.15**	.11**	.14**	-	-	-	-	.13**	.16**
เหตุผลเชิงจริยธรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.42**	-	.16**	.06**	-	-	-	-	.10**	.10**
ความเครียดการทำงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.23**	-	-.23**	-	-	-
ปรีชาเชิงอารมณ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.14**	-	-	-	-	-	.23**	-

DE = อิทธิพลทางตรง , IE = อิทธิพลทางอ้อม, อิทธิพลรวม = DE+IE

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 44 ค่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผลลัพธ์ในแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายีนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ภาพที่ 4 : ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตัวแปรผลลัพธ์	ตัวแปรเชิงสาเหตุ																							
	พฤติกรรมสมาชิกที่ดี		เจตคติต่อค่านิยม		มุ่งอนาคต-ควบคุม		แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		อิทธิบาท 4		เหตุผลเชิงจริยธรรม		ความเครียดการทำงาน		ปรีชาเชิงอารมณ์		โยนิโส มนสิการ		การรับรู้การเมืองในองค์กร		การสนับสนุนทางสังคม		การมีแบบอย่าง	
	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE
พฤติกรรมกล้ายีนหยัด	.62**	-	.16**	.12**	-	.28**	-	.15**	-	.41**	-	.24**	-	-.07**	-	.43**	-	.25**	-	-.06**	-	.03**	.06*	.21**
พฤติกรรมสมาชิก	-	-	.19**	-	.29**	.07**	.15**	.04**	.29**	.29**	-	.30**	-.07**	-.02**	.08**	.51**	.06*	.26**	-	-.05**	-	.04**	.06**	.24**
เจตคติต่อค่านิยม	-	-	-	-	.35**	-	.18**	-	-	.29**	.15**	.17**	-.10**	-	-	.40**	.13**	.17**	-.15**	-.02**	-	.04**	-	.16**
มุ่งอนาคต-ควบคุมตน	-	-	-	-	-	-	-	-	.38**	-	.18**	.14**	-	-	.38**	.28**	.10**	.19**	-	-	.05**	-	-	.23**
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	-	-	-	-	-	-	-	-	.83**	-	-	.30**	-	-	.10**	.46**	-	.22**	-	-	-	-	-	.26**
อิทธิบาท 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.36**	-	-	-	.40**	.15**	.11**	.14**	-	-	-	-	.12**	.17**
เหตุผลเชิงจริยธรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.42**	-	.16**	.06**	-	-	-	-	.11**	.10**
ความเครียดการทำงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.23**	-	-.22**	-	-	-
ปรีชาเชิงอารมณ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.14**	-	-	-	-	-	.23**	-

DE = อิทธิพลทางตรง , IE = อิทธิพลทางอ้อม, อิทธิพลรวม = DE+IE

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 45 ค่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผลลัพธ์ในรูปแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมข้อสี่ที่รับผิดชอบ

ตัวแปรผลลัพธ์	ตัวแปรเชิงสาเหตุ																							
	พฤติกรรมสมาชิกที่ดี		เจตคติต่อค่านิยม		มุ่งอนาคต-ความคืบหน้า		แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		อิทธิบาท 4		เหตุผลเชิงจริยธรรม		ความเครียดการทำงาน		ปรีชาเชิงอารมณ์		โยนิโส มนสิการ		การรับรู้การเมืองในองค์กร		การสนับสนุนทางสังคม		การมีแบบอย่าง	
	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE
พฤติกรรมฯ ข้อสี่ที่	.44**	-	.34**	.09**	-	.28**	-	.14**	-	.35**	.09	.24**	-	-.08**	-	.43**	-	.26**	-	-.08**	-	.03**	-	.21**
พฤติกรรมฯ สมาชิก	-	-	.20**	-	.30**	.07**	.14**	.04**	.28**	.29**	-	.30**	-.08**	-.02**	.08**	.51**	.07**	.26**	-	-.05**	-	.04**	.06**	.24**
เจตคติต่อค่านิยม	-	-	-	-	.35**	-	.18**	-	-	.29**	.15**	.17**	-.10**	-	-	.40**	.13**	.18**	-.15**	-.02**	-	.04**	-	.16**
มุ่งอนาคต- ความคืบหน้า	-	-	-	-	-	-	-	-	.38**	-	.17**	.14**	-	-	.38**	.28**	.10**	.19**	-	-	.05**	-	-	.24**
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	-	-	-	-	-	-	-	-	.83**	-	-	.30**	-	-	.10**	.46**	-	.22**	-	-	-	-	-	.26**
อิทธิบาท 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.36**	-	-	-	.40**	.15**	.11**	.14**	-	-	-	-	.12**	.17**
เหตุผลเชิงจริยธรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.42**	-	.16**	.06**	-	-	-	-	.12**	.10**
ความเครียดการทำงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.23**	-	-.23**	-	-	-
ปรีชาเชิงอารมณ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.14**	-	-	-	-	-	.23**	-

DE = อิทธิพลทางตรง , IE = อิทธิพลทางอ้อม, อิทธิพลรวม = DE+IE

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 46 ค่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผลลัพธ์ในแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้

ตัวแปรผลลัพธ์	ตัวแปรเชิงสาเหตุ																							
	พฤติกรรมสมาชิกที่ดี		เจตคติต่อค่านิยม		มุ่งอนาคต-ควบคุม		แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		อิทธิบาท 4		เหตุผลเชิงจริยธรรม		ความเครียดการทำงาน		ปรีชาเชิงอารมณ์		โยนิโส มนสิการ		การรับรู้การเมืองในองค์กร		การสนับสนุนทางสังคม		การมีแบบอย่าง	
	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE
พฤติกรรมฯ โปร่งใส	.58**	-	.29**	.11**	-	.32**	-	.16**	-	.41**	-	.27**	-	-.09**	-	.46**	-	.27**	-	-.08**	-	.04**	-	.22**
พฤติกรรมฯ สมาชิก	-	-	.19**	-	.30**	.07**	.15**	.04**	.27**	.30**	-	.30**	-.08**	-.02**	.08**	.51**	.07*	.26**	-	-.05**	-	.04**	.06**	.24**
เจตคติต่อค่านิยม	-	-	-	-	.35**	-	.18**	-	-	.29**	.16**	.17**	-.10**	-	-	.40**	.13**	.17**	-.15**	-.02**	-	.04**	-	.16**
มุ่งอนาคต-ควบคุมตน	-	-	-	-	-	-	-	-	.38**	-	.18**	.14**	-	-	.38**	.28**	.09**	.19**	-	-	.05**	-	-	.23**
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	-	-	-	-	-	-	-	-	.83**	-	-	.30**	-	-	.10**	.46**	-	.22**	-	-	-	-	-	.26**
อิทธิบาท 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.36**	-	-	-	.40**	.15**	.11**	.14**	-	-	-	-	.12**	.17**
เหตุผลเชิงจริยธรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.42**	-	.16**	.06**	-	-	-	-	.12**	.10**
ความเครียดการทำงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.23**	-	-.22**	-	-	-
ปรีชาเชิงอารมณ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.14**	-	-	-	-	-	.23**	-

DE = อิทธิพลทางตรง , IE = อิทธิพลทางอ้อม, อิทธิพลรวม = DE+IE

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 47 ค่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผลลัพธ์ในแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ

ตัวแปรผลลัพธ์	ตัวแปรเชิงสาเหตุ																							
	พฤติกรรมสมาชิกที่ดี		เจตคติต่อค่านิยม		มุ่งอนาคต-ควบคุม		แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		อิทธิบาท 4		เหตุผลเชิงจริยธรรม		ความเครียดการทำงาน				โยนิโส มนสิการ		การรับรู้การเมืองในองค์กร		การสนับสนุนทางสังคม		การมีแบบอย่าง	
	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE		IE	DE	IE
พฤติกรรมฯ ไม่เลือก	.33**	-	.42**	.06**	-	.27**	-																	
พฤติกรรมฯ สมาชิก	-	-	-	-		.07**	.15*	.04**	.27**															
	-	-	-	-		-	-	-	.29**	.15**														
	-	-	-	-		-	-	-	.38**	.18**	.14**													
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	-	-	-	-		-	-	-	.83**	-	-	.30**			.10**	.46**	-	.22**						
อิทธิบาท 4	-	-	-	-		-	-	-			.36**	-	-	-	.40**	.15**	.12**	.13**						
เหตุผลเชิงจริยธรรม	-	-	-	-		-	-	-							.42**	-	.16**	.06**						
ความเครียดการทำงาน	-	-	-	-		-	-	-											.23**	-				
ปรัชญาเชิงอารมณ์	-	-	-	-		-	-	-									.14**	-						

DE = อิทธิพลทางตรง , IE = อิทธิพลทางอ้อม, อิทธิพลรวม = DE+IE

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 48 ค่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผลลัพธ์ในรูปแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ตัวแปรผลลัพธ์	ตัวแปรเชิงสาเหตุ																							
	พฤติกรรมสมาชิกที่ดี		เจตคติต่อค่านิยม		มุ่งอนาคต-ควบคุม		แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		อิทธิบาท 4		เหตุผลเชิงจริยธรรม		ความเครียดการทำงาน		ปรีชาเชิงอารมณ์		โยนิโส มนสิการ		การรับรู้การเมืองในองค์กร		การสนับสนุนทางสังคม		การมีแบบอย่าง	
	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE	DE	IE
พฤติกรรมฯ มุ่งผลฯ	.49**	-	-	.10**	-	.18**	.34**	.09**	-	.56**	-	.25**	-	-.05*	-	.47**	.11**	.23**	-	-.02**	-	.02**	-	.23**
พฤติกรรมฯ สมาชิกฯ	-	-	.19**	-	.30**	.07**	.15**	.04**	.27**	.30**	-	.30**	-.07**	-.02**	.08**	.51**	.06*	.26**	-	-.05**	-	.04**	.06**	.24**
เจตคติต่อค่านิยมฯ	-	-	-	-	.35**	-	.19**	-	-	.29**	.15**	.17**	-.10**	-	-	.40**	.14**	.17**	-.15**	-.02**	-	.04**	-	.16**
มุ่งอนาคต-ควบคุมตน	-	-	-	-	-	-	-	-	.38**	-	.18**	.14**	-	-	.38**	.28**	.09**	.19**	-	-	.05**	-	-	.24**
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	-	-	-	-	-	-	-	-	.83**	-	-	.30**	-	-	.09**	.46**	-	.22**	-	-	-	-	-	.26**
อิทธิบาท 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.36**	-	-	-	.40**	.15**	.11**	.14**	-	-	-	-	.12**	.17**
เหตุผลเชิงจริยธรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.42**	-	.16**	.06**	-	-	-	-	.12**	.10**
ความเครียดการทำงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.23**	-	-.22**	-	-	-
ปรีชาเชิงอารมณ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.14**	-	-	-	-	-	.23**	-

DE = อิทธิพลทางตรง , IE = อิทธิพลทางอ้อม, อิทธิพลรวม = DE+IE

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม สรุปผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม (รวมค่านิยม 5 ตัว) พบว่า ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รองลงมาคือ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ตัวแปรอื่น ๆ จะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ โดยการส่งอิทธิพลผ่านตัวแปร 2 ตัวนี้ ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดต่อพฤติกรรมตามค่านิยมนี้ 3 ตัวแปรแรก คือ ปรีชาเชิงอารมณ์ อิทธิบาท 4 และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พบว่า ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อพฤติกรรมตามค่านิยมนี้คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รองลงมาคือ เจตคติต่อพฤติกรรมค่านิยมสร้างสรรค์ และการมีแบบอย่างในการทำงาน ตัวแปรอื่น ๆ จะมีอิทธิพลทางอ้อม โดยการส่งอิทธิพลผ่านตัวแปร 3 ตัวนี้ ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดต่อพฤติกรรมตามค่านิยมนี้ 3 ตัวแปรแรก คือ ปรีชาเชิงอารมณ์ อิทธิบาท 4 และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

3. ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ พบว่า ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อพฤติกรรมตามค่านิยมนี้คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และเหตุผลเชิงจริยธรรมตัวแปรอื่น ๆ จะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ โดยการส่งอิทธิพลผ่านตัวแปร 3 ตัวนี้ ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดต่อพฤติกรรมตามค่านิยมนี้ 3 ตัวแปรแรก คือ ปรีชาเชิงอารมณ์ อิทธิบาท 4 และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

4. ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ พบว่า ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรง สูงสุดต่อพฤติกรรมค่านิยมนี้คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม ตัวแปรอื่น ๆ จะมีอิทธิพลทางอ้อม โดยการส่งอิทธิพลผ่านตัวแปร 2 ตัวนี้ ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดต่อพฤติกรรมตามค่านิยมนี้ 3 ตัวแปรแรกคือ ปรีชาเชิงอารมณ์ อิทธิบาท 4 และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

5. ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พบว่า ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อพฤติกรรมตามค่านิยมนี้คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการคิดแบบโยนิโสมนสิการ และ ตัวแปรอื่น ๆ จะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ โดยการส่งอิทธิพลผ่านตัวแปร 3 ตัวนี้ ตัวแปรที่ส่ง

6. ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ พบว่า ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรง สูงสุดต่อพฤติกรรมค่านิยมนี้คือ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความเครียดในการทำงาน ตัวแปรอื่น ๆ จะมีอิทธิพลทางอ้อม โดยการส่งอิทธิพลผ่านตัวแปร 3 ตัวนี้ ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางอ้อม สูงสุดต่อพฤติกรรมตามค่านิยมนี้ 3 ตัวแปรแรกคือ ปรีชาเชิงอารมณ์ อิทธิบาท 4 และลักษณะมุ่งอนาคต-ความมุ่งมั่น

โดยสรุป ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ทุกด้าน ส่วนตัวแปรเจตคติก็มีอิทธิพลทางตรงในเกือบทุกพฤติกรรม เป็นที่น่าสังเกตว่า การมีแบบอย่างในการทำงานเป็นตัวแปรสถานการณ์ที่มี อิทธิพลโดยตรงต่อการกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เหตุผลเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมซื้อสัตย์รับผิดชอบ และการที่บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีการคิดถูกวิธีคือการคิดแบบโยนิโสมนสิการก็มีอิทธิพลโดยตรงต่อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ส่วนตัวแปรอื่น ๆ จัดเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ เช่นกัน แต่ส่งอิทธิพลทางอ้อม ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมที่มีความสำคัญสูง 3 ตัวแรก คือ ปรีชาเชิงอารมณ์ อิทธิบาท 4 และลักษณะมุ่งอนาคต-ความมุ่งมั่น

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหากลุ่มที่มีพฤติกรรมตามค่านิยม สร้างสรรค์ในปริมาณน้อย

ลักษณะของข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์แต่ละด้านใน 5 ด้าน ในปริมาณน้อย

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ มีจุดประสงค์ที่จะระบุประเภทของข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านรวมและด้านย่อย 5 ด้านในปริมาณน้อย พิจารณาจากลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังที่สำคัญบางด้าน คือ เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษาและลักษณะงานตรงกับอุปนิสัยมากหรือน้อย เพื่อประโยชน์ในการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการกลุ่มต่าง ๆ ให้ตรงเป้าหมายตามความจำเป็นก่อนหลัง

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านรวมและพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านย่อยทีละด้าน (คือ ด้านกล้าเป็นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ ด้านไม่เลือกปฏิบัติ และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน) พิจารณาตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังของข้าราชการทีละ 3 ด้าน คือ ด้านเพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา ลักษณะงานตรงกับอุปนิสัย ทีละ 3 ด้านพร้อมกัน พบผลดังต่อไปนี้ (ดูตาราง 96 ถึง 124 ในภาคผนวก ข)

1. ข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านรวมในปริมาณน้อย ได้แก่ ก) ข้าราชการทั่วไปซึ่งเป็นชาย อายุราชการน้อย (1-15 ปี) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า หรือทำงานตรงอุปนิสัยน้อย ข) ข้าราชการระดับซี 6-7 ที่มีอายุราชการปานกลาง (16-25 ปี) หรือข้าราชการกลุ่มซีเดียวกันนี้ที่อายุราชการน้อยและทำงานตรงอุปนิสัยมาก ซึ่งเป็นชาย ค) ข้าราชการหญิงระดับซี 6-7 และทำงานตรงอุปนิสัยมาก ซึ่งมีอายุราชการตั้งแต่ระดับปานกลาง (16 – 25 ปี) ถึงระดับมาก (26 – 42 ปี) หรือ ง) ข้าราชการหญิงระดับซี 6-7 ที่อายุน้อย ซึ่งทำงานตรงอุปนิสัยน้อย

2. ข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้าเป็นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในปริมาณน้อย ได้แก่ ก) ข้าราชการทั่วไปที่มีอายุราชการน้อย หรือโดยเฉพาะกลุ่มซี 6-7 ซึ่งเป็นชาย มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่า หรือทำงานตรงอุปนิสัยน้อย ข) ข้าราชการระดับซี 8-10 ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นชาย

3. ข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านชื่อเสียงรับผิดชอบน้อย ได้แก่ ข้าราชการทั่วไป หรือโดยเฉพาะกลุ่มที่ 3-5 หรือกลุ่มที่ 6-7 ซึ่งเป็นชาย

4. ข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ในปริมาณน้อย ได้แก่ ก) ข้าราชการทั่วไปซึ่งเป็นชาย หรือทำงานตรงอุปนิสัยน้อย ข) ข้าราชการชายระดับที่ 3-5 ซึ่งมีอายุราชการปานกลาง (16-25 ปี) หรือข้าราชการหญิงระดับที่ 6-7 ที่ทำงานตรงอุปนิสัยมาก ซึ่งมีอายุราชการตั้งแต่ระดับปานกลาง (16-25 ปี) ถึงมาก (26-42 ปี) หรือ ค) ข้าราชการหญิงระดับที่ 6-7 ที่อายุน้อย ซึ่งทำงานตรงอุปนิสัยน้อย หรือข้าราชการชายระดับที่ 6-7 ที่อายุน้อย ซึ่งทำงานตรงอุปนิสัยมาก

5. ข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านไม่เลือกปฏิบัติในปริมาณน้อย ได้แก่ ก) ข้าราชการทั่วไป หรือโดยเฉพาะกลุ่มที่ 3-5 ที่อายุราชการปานกลางถึงมาก หรือกลุ่มที่ 8-10 ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นชาย ข) ข้าราชการชายระดับที่ 3-5 ซึ่งมีอายุราชการมาก

6. ข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานน้อย ได้แก่ ก) ข้าราชการทั่วไป ซึ่งมีอายุราชการน้อย หรือโดยเฉพาะข้าราชการระดับที่ 6-7 ซึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือทำงานตรงอุปนิสัยน้อย ข) ข้าราชการหญิงระดับที่ 6-7 ที่มีอายุราชการน้อย ซึ่งทำงานตรงกับอุปนิสัยน้อย หรือข้าราชการหญิงระดับที่ 6-7 ที่มีอายุราชการปานกลางและทำงานตรงกับอุปนิสัยมาก

เมื่อพิจารณาผลโดยภาพรวมจากลักษณะของข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านรวมและด้านต่าง ๆ อาจสรุปได้ว่า ข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน ในปริมาณน้อย คือ

1) ข้าราชการทั่วไป หรือโดยเฉพาะกลุ่มที่ 6-7 ซึ่งเป็นชาย หรือกลุ่มที่ 6-7 ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือกลุ่มข้าราชการทั่วไปที่ทำงานตรงกับอุปนิสัยน้อย

2) ข้าราชการหญิงระดับที่ 6-7 ที่อายุราชการน้อยและทำงานตรงกับอุปนิสัยน้อย

3) ข้าราชการชายระดับที่ 6-7 ที่อายุราชการน้อยแต่ทำงานตรงกับอุปนิสัยมาก

4) ข้าราชการชาย ระดับที่ 8-10 ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

5) ข้าราชการชาย ระดับที่ 3-5 ที่มีอายุราชการปานกลาง (16-25 ปี)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม

คณะผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งได้แก่ 1) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ เป็นรายกระทรวง และตามกลุ่มระดับ (ซี) และ 2) การเปรียบเทียบคะแนนจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เป็นตัวแปรอิสระระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิหลังทางสังคมต่างกัน และระหว่างข้าราชการดีเด่นกับข้าราชการทั่วไป ซึ่งผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์เป็นรายกระทรวง

1. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม ของข้าราชการทั้งหมดในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบผลที่สำคัญคล้ายกับผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของกลุ่มข้าราชการทั้งหมด กล่าวคือ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดที่มีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ โดยตัวแปรทั้งสองนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมได้ร้อยละ 65 (ดูตาราง 126-128 ภาคผนวก ค)

2. กระทรวงมหาดไทย

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดที่มีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพียงตัวเดียว โดยตัวแปรนี้ทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมได้ร้อยละ 68 (ดูตาราง 129-131 ภาคผนวก ค)

3. กระทรวงศึกษาธิการ

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดที่มีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและการคิดแบบโยนิโสมนสิการ โดยตัวแปรทั้งสองทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมได้ร้อยละ 71 (ดูตาราง 132-134 ภาคผนวก ค)

4. กระทรวงสาธารณสุข

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดที่มีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม คือ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการคิดแบบ

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์เป็นรายกลุ่ม ระดับ (ซี)

1. ระดับ 3-5

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดที่มีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การคิดแบบโยนิโสมนสิการและความเครียดในการทำงาน โดยที่ความเครียดส่งอิทธิพลทางลบ ตัวแปรทั้งสามทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมได้ร้อยละ 65 (ดูตาราง 139-141 ภาคผนวก ค)

2. ระดับ 6-7

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดที่มีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ โดยตัวแปรทั้งสองทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมได้ร้อยละ 67 (ดูตาราง 142-144 ภาคผนวก ค)

3. ระดับ 8-10

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดที่มีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ โดยตัวแปรทั้งสองทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมได้ร้อยละ 73 (ดูตาราง 145-147 ภาคผนวก ค)

ตอนที่ 5 ผลการค้นหาคณะบุคคลตัวอย่างที่มีคุณลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์

รายชื่อบุคคลตัวอย่างที่ได้รับการคัดเลือก

คณะผู้วิจัยได้บุคคลตัวอย่างตามเกณฑ์จำนวน 15 คน โดยรายชื่อบุคคลตัวอย่างที่ได้รับการคัดเลือกไว้ ดังแสดงในตาราง 49 (ดูผลการสัมภาษณ์บุคคลตัวอย่างภาคผนวก ง)

ตาราง 49 บุคคลตัวอย่างที่ได้รับการคัดเลือก

ที่	รูปถ่าย	ข้อมูล
1		<p>ชื่อ – นามสกุล นางสาววรรณุช ชัยกิตติภรณ์</p> <p>กระทรวง เกษตรและสหกรณ์ ระดับ 7</p> <p>ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับการคัดเลือก</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไปร่งใส่ตราชอบได้ - ไม่เลือกปฏิบัติ
2		<p>ชื่อ – นามสกุล นายดุลยเดช วัชรสินธุ์</p> <p>กระทรวง มหาดไทย ระดับ 8</p> <p>ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับการคัดเลือก</p> <ul style="list-style-type: none"> - กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง - ชื่อสัตย์รับผิดชอบ
3		<p>ชื่อ – นามสกุล นายพินิจ หาญพานิชย์</p> <p>กระทรวง มหาดไทย ระดับ 8</p> <p>ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับการคัดเลือก</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไปร่งใส่ตราชอบได้ - ชื่อสัตย์รับผิดชอบ - ไม่เลือกปฏิบัติ

ตาราง 49 (ต่อ)

ที่	รูปถ่าย	ข้อมูล
4		<p>ชื่อ – นามสกุล นางฐิติพร จุ่งประสพมงคล</p> <p>กระทรวง มหาดไทย ระดับ 7</p> <p>ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับคัดเลือก</p> <ul style="list-style-type: none"> - ชื่อสัตย์รับผิดชอบ - กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง - ไม่เลือกปฏิบัติ
5		<p>ชื่อ – นามสกุล นางนิตยา เจนบรรจง</p> <p>กระทรวง มหาดไทย ระดับ 8</p> <p>ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับคัดเลือก</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่เลือกปฏิบัติ - ชื่อสัตย์รับผิดชอบ
6		<p>ชื่อ – นามสกุล นางวิไล จิตต์อำไพ</p> <p>กระทรวง มหาดไทย ระดับ 7</p> <p>ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับคัดเลือก</p> <ul style="list-style-type: none"> - ชื่อสัตย์รับผิดชอบ - มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
7		<p>ชื่อ – นามสกุล นายรุ่งโรจน์ อาริยะ</p> <p>กระทรวง ศึกษาธิการ ระดับ 5</p> <p>ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับคัดเลือก</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่เลือกปฏิบัติ - ชื่อสัตย์รับผิดชอบ

ตาราง 49 (ต่อ)

ที่	รูปถ่าย	ข้อมูล
8		<p>ชื่อ – นามสกุล นายสมศักดิ์ ไวยานิกกรณ์</p> <p>กระทรวง ศึกษาธิการ ระดับ 8</p> <p>ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับคัดเลือก</p> <ul style="list-style-type: none"> - มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน - ซื่อสัตย์รับผิดชอบ
9		<p>ชื่อ – นามสกุล นายอรชุน จันทร์นวล</p> <p>กระทรวง ศึกษาธิการ ระดับ 8</p> <p>ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับคัดเลือก</p> <ul style="list-style-type: none"> - กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง - ไม่เลือกปฏิบัติ
10		<p>ชื่อ – นามสกุล นายอรรถพร คำธร</p> <p>กระทรวง ศึกษาธิการ ระดับ 7</p> <p>ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับคัดเลือก</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่เลือกปฏิบัติ - กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง - มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
11		<p>ชื่อ – นามสกุล นางสาวนุมนวล หาหลัก</p> <p>กระทรวง ศึกษาธิการ ระดับ 6</p> <p>ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับคัดเลือก</p> <ul style="list-style-type: none"> - โปร่งใสตรวจสอบได้ - กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ตาราง 49 (ต่อ)

ที่	รูปถ่าย	ข้อมูล
12		<p>ชื่อ – นามสกุล นางสาวสุภาวดี ภิรมย์รัตน์</p> <p>กระทรวง ศึกษาธิการ ระดับ 5</p> <p>ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับคัดเลือก</p> <ul style="list-style-type: none"> - กล้ายื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง - ไม่เลือกปฏิบัติ
13		<p>ชื่อ – นามสกุล นางศุภวรรณ แก้วคำแสน</p> <p>กระทรวง ศึกษาธิการ ระดับ 8</p> <p>ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับคัดเลือก</p> <ul style="list-style-type: none"> - ชื่อสัตย์รับผิดชอบ - ไม่เลือกปฏิบัติ
14		<p>ชื่อ – นามสกุล นายเขมชาติ อิมรัตน์ะ</p> <p>กระทรวง สาธารณสุข ระดับ 6</p> <p>ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับคัดเลือก</p> <ul style="list-style-type: none"> - กล้ายื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง - ไม่เลือกปฏิบัติ - มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
15		<p>ชื่อ – นามสกุล นางสาวชัดเจน จันททรัพย์</p> <p>กระทรวง สาธารณสุข ระดับ 6</p> <p>ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับคัดเลือก</p> <ul style="list-style-type: none"> - มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน - กล้ายื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

บทที่ 5

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาเครื่องชี้วัด (Indicators) ของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ ที่มีคุณภาพ
2. เพื่อค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุ ของบุคคลที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ
3. เพื่อค้นหาบุคคลที่มีลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ และศึกษาบุคคลดังกล่าวในเชิงวิชาการ ทางด้านการทำงาน การดำเนินชีวิต และบุคลิกลักษณะของบุคคลตัวอย่าง ที่มีค่านิยมสร้างสรรค์ ในลักษณะกรณีศึกษา จำนวน 15 กรณี

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการระดับ 3 - 10 ใน 4 กระทรวง คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยศึกษาข้าราชการดีเด่นและข้าราชการที่เคยได้รับการเสนอชื่อให้เป็นข้าราชการดีเด่นย้อนหลัง 5 ปี ของทั้ง 4 กระทรวง ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 1,571 คน ส่วนข้าราชการทั่วไปผู้วิจัยสุ่มข้าราชการที่อยู่ในกองเดียวกันและอยู่ในระดับ (ซี) กลุ่มเดียวกัน (คือกลุ่ม 3 - 5, 6-7 และ 8-10) มาจำนวน 2,229 คน ผู้วิจัยศึกษาโดยการส่งแบบสอบถามไป 3,800 คน แต่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้เป็นข้าราชการที่ส่งแบบสอบถามกลับคืนและมีข้อมูลที่สมบูรณ์เป็นส่วนมากเป็นจำนวนทั้งสิ้น 2,027 คน (คิดเป็นจำนวนข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามกลับคืน 53%) เป็นข้าราชการดีเด่นจำนวน 900 คน ข้าราชการทั่วไปจำนวน 1,127 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีตัวแปรเชิงสาเหตุที่น่าจะส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ใน 15 ตัวแปร ได้แก่

กลุ่มตัวแปรจิตและพฤติกรรม

- 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2) ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน
- 3) เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์
- 4) ปรีชาเชิงอารมณ์

- 5) ความเครียดในการทำงาน
- 6) เหตุผลเชิงจริยธรรม
- 7) การคิดแบบโยนิโสมนสิการ
- 8) อธิปไตย 4
- 9) หิริ – โอตตัปปะ
- 10) วิธีชีวิตตามแนวศาสนา
- 11) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

กลุ่มตัวแปรสถานการณ์

- 12) การรับรู้การเมืองในองค์กร
- 13) การมีแบบอย่างในการทำงาน
- 14) การสนับสนุนทางสังคม
- 15) งานตรงกับอุปนิสัย

กลุ่มตัวแปรตาม

- 1) พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- 2) พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ซื่อสัตย์รับผิดชอบ
- 3) พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์โปร่งใส ตรวจสอบได้
- 4) พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ไม่เลือกปฏิบัติ
- 5) พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวัดในการวิจัยประกอบด้วยเครื่องมือวัดจำนวน 21 ฉบับ ได้แก่ พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ จำนวน 5 ฉบับ การปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา (คือ แบบสอบถามที่ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์) 1 ฉบับ และเครื่องมือวัดตัวแปรเชิงสาเหตุ จำนวน 15 ฉบับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้แก่กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดรวมทั้งผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรคของผู้บังคับบัญชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วย แต่เนื่องจากค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนการประเมินตนเองของข้าราชการและคะแนนการประเมินของผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กัน ประกอบกับปัญหาอื่นๆ เช่น เรื่องการปรับโครงสร้างระบบราชการ ทำให้มีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายหน่วยงาน ทางคณะผู้วิจัยจึงไม่นำคะแนนของผู้บังคับบัญชามาวิเคราะห์ร่วมด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อหาปัจจัยที่สามารถจำแนกกลุ่ม (กลุ่มข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรคสูงและต่ำ) ออกจากกันได้ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุ (Multivariate Analysis of Variance) และสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) และหาเครื่องชี้วัดเชิงจำแนกของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรคโดยการวิเคราะห์จำแนก (Discriminant analysis) โดยใช้โปรแกรม SPSS for windows และ 2) เพื่อการพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของตัวแปร ซึ่งในการพัฒนาแบบจำลอง อาศัยกรอบแนวคิดจากการวิจัยที่กล่าวมา ค่าสถิติพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัว และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องที่บ่งบอกถึงความเป็นไปได้ถึงเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปร วิธีการทางสถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Modeling) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL for Windows)

การคัดเลือกและศึกษาบุคคลตัวอย่าง

กระบวนการคัดเลือกบุคคลตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกไว้ดังนี้

1. เป็นข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกจากหน่วยงานของรัฐว่าเป็นข้าราชการดีเด่น หรือเป็นผู้ที่เคยได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ “ครูสุชาติ” จากคุรุสภา หรือเป็นอาสาสมัครดีเด่น
2. มีคะแนนค่านิยมรวมและค่านิยมรายด้านอย่างน้อย 2 ด้านในระดับสูง (85 คะแนน ขึ้นไป)

3. ผู้ประเมินซึ่งก็คือผู้บังคับบัญชาในระดับต้น ประเมินให้คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมในข้อ 3 ตั้งแต่ 8 คะแนนขึ้นไป (คะแนนเต็ม 10 คะแนน) และ
4. ผู้ประเมินเห็นชื่อรับรองผลการประเมินตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

สรุปผลการวิจัย

1. การพัฒนาเครื่องชี้วัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

1.1 เครื่องชี้วัดของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

เครื่องชี้วัด (Indicators) ของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ คือ คะแนนจากแบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่ คะแนนจากแบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้าเป็นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านไม่เลือกปฏิบัติ โดยที่คะแนนตั้งแต่ 85 คะแนนขึ้นไป (เมื่อเทียบกับ 100 คะแนน) เป็นค่าที่บ่งชี้ถึงการที่บุคคลนั้นมีค่านิยมสร้างสรรค์ 4 ด้านสูง คะแนนตั้งแต่ 75 คะแนนลงมาเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ต่ำ สามารถจำแนกข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศออกจากข้าราชการทั่วไปได้

1.2 เครื่องชี้วัดปัจจัยจำแนกพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

คะแนนจากปัจจัย (ตัวแปร) ที่สามารถจำแนกข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์สูงและต่ำ เมื่อแทนค่าในสมการของกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ จะสามารถบอกได้ว่าข้าราชการผู้นั้นจะตกอยู่ในกลุ่มที่มีค่านิยมสูงหรือต่ำได้ โดยตัวแปรที่สามารถจำแนกได้ มีดังนี้

- 1) ตัวแปรที่สามารถจำแนกบุคคลที่มี พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม สูงและต่ำ เรียงลำดับตามความสำคัญ ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติที่มีต่อค่านิยมสร้างสรรค์ และการคิดแบบโยนิโสมนสิการ
- 2) ตัวแปรที่สามารถจำแนกบุคคลที่มี พฤติกรรมตามค่านิยมกล้าเป็นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง สูงและต่ำ เรียงลำดับตามความสำคัญ ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เจตคติที่มีต่อค่านิยมสร้างสรรค์ อิทธิบาท 4 และการคิดแบบโยนิโสมนสิการ
- 3) ตัวแปรที่สามารถจำแนกบุคคลที่มี พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ สูงและต่ำ เรียงลำดับตามความสำคัญ ได้แก่ เจตคติที่มีต่อค่านิยมสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4) ตัวแปรที่สามารถจำแนกบุคคลที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ สูงและต่ำ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ และเจตคติที่มีต่อค่านิยมสร้างสรรค์

5) ตัวแปรที่สามารถจำแนกบุคคลที่มี พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ สูงและต่ำ เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ เจตคติที่มีต่อค่านิยมสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

6) ตัวแปรที่สามารถจำแนกบุคคลที่มี พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน สูงและต่ำ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ อิทธิบาท 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ และการคิดแบบโยนิโสมนสิการ

อนึ่งสมการจำแนกดูได้ในบทที่ 4

2. การหาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม สรุปผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม (รวมค่านิยม 5 ตัว) พบว่า ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รองลงมาคือ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ตัวแปรอื่น ๆ จะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ โดยการส่งอิทธิพลผ่านตัวแปร 2 ตัวนี้

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พบว่า ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อพฤติกรรมตามค่านิยมนี้คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รองลงมาคือ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และการมีแบบอย่างในการทำงาน ตัวแปรอื่น ๆ จะมีอิทธิพลทางอ้อม โดยการส่งอิทธิพลผ่านตัวแปร 3 ตัวนี้

3. ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยม โปร่งใสตรวจสอบได้ และพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ พบว่า ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อพฤติกรรมตามค่านิยมนี้คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม ตัวแปรอื่น ๆ จะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ โดยการส่งอิทธิพลผ่านตัวแปร 2 ตัวนี้

4. สำหรับปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พบว่า ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อพฤติกรรมตามค่านิยมนี้ คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

ตัวแปรที่อิทธิพลทางอ้อมและมีความสัมพันธ์ใกล้เคียงตรงลงมาจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยม ได้แก่ อิทธิบาท 4 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อตัวแปรทั้ง 3 นี้ คือ ปรีชาเชิงอารมณ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม การคิดแบบโยนิโสมนสิการ และการมีแบบอย่าง ส่วนตัวแปรสถานการณ์อื่น ๆ มักส่งผลต่อตัวแปรลักษณะทางจิตใยน้อย ตัวแปรสถานการณ์เชิงลบ ได้แก่ การเมืองในองค์การ และความเครียดในการทำงานจะส่งอิทธิพลทางลบต่อตัวแปรทางจิตใจ คือ เจตคติและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมนี้ เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลรวม ได้แก่ ปรีชาเชิงอารมณ์และอิทธิบาท 4

3. ผลการค้นหามูลค่าบุคคลตัวอย่างที่มีคุณลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้บุคคลดีเด่นตามเกณฑ์จำนวน 15 คน ซึ่งได้สรุปและอธิบายผลการศึกษาประวัติบุคคลตัวอย่างตามชื่อที่ได้รับการคัดเลือกไว้ดังนี้

- 1) นางสาววรรณุช ชัยกิตติภรณ์
- 2) นายดุลยเดช วัชรสินธุ์
- 3) นายพินิจ หาญพานิชย์
- 4) นางฐิติพร จุ่งประสมมงคล
- 5) นางนิตยา เจนบรรจง
- 6) นางวิไล จิตต์อำไพ
- 7) นายรุ่งโรจน์ อาริยะ
- 8) นายสมศักดิ์ ไวยานิกภรณ์
- 9) นายอรชุน จันทร์นวล
- 10) นายอรรถพร คำธร
- 11) นางสาวนุ่มนวล หาหลัก
- 12) นางสาวสุภาวดี ภิรมย์รัตน์
- 13) นางศุภวรรณ แก้วคำแสน
- 14) นายเชมชาติ อิมรัตน์ะ
- 15) นางสาวชัชเจน จันทร์พัฒน์

สรุปและอภิปรายผลการศึกษาประวัติบุคคลตัวอย่าง

ในการศึกษาประวัติบุคคลตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อสอบถามเกี่ยวกับชีวิตครอบครัว การทำงาน บุคลิกลักษณะ เหตุการณ์ที่ได้แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ รวมทั้งความคิดเห็นในเรื่องการพัฒนาข้าราชการเพื่อให้มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ ผลการสัมภาษณ์ดังรายงานในประวัติบุคคลตัวอย่าง ส่วนผลการศึกษาในภาพรวมและการอภิปรายผล ผู้วิจัยจะนำเสนอเป็น 4 หัวข้อ ซึ่งได้แก่ ชีวิตครอบครัว การศึกษา การทำงาน การแสดงพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และการพัฒนาข้าราชการเพื่อส่งเสริมค่านิยมสร้างสรรค์ ดังนี้

ชีวิตครอบครัว

บุคคลตัวอย่างที่ศึกษาเกือบทั้งหมดมีครอบครัวที่สมบูรณ์ กล่าวคือบิดามารดาอยู่ด้วยกัน คุณลักษณะที่ดีหลายประการ เช่น ความซื่อสัตย์รับผิดชอบ ความมีวินัย ความเสียสละในหน้าที่ การงาน ความรักและทุ่มเทในงานที่ทำเหล่านี้ บุคคลตัวอย่างรายงานว่าได้รับการอบรมสั่งสอนตั้งแต่วัยเด็กจากบิดามารดา และได้เห็นแบบอย่างที่ดีจากบิดามารดา โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากบิดา ซึ่งบุคคลตัวอย่างมีความประทับใจในการทำงานของบิดาของตน และทำตามแบบอย่างที่ยึดถือและกระทำ ซึ่งอาจเป็นไปได้ที่ว่า ในสมัยก่อน บิดาจะเป็นฝ่ายทำงานนอกบ้านเพื่อหาเลี้ยงครอบครัว มารดาเป็นแม่บ้านหรือช่วยทำกิจการของครอบครัว บุตรจึงเห็นตัวอย่างชัดเจนในเรื่องการทำงานจากบิดา แต่มารดาก็เป็นแบบอย่างที่ดีที่บุคคลตัวอย่างประทับใจ ในเรื่องความสนิทสนมเป็นกำลังใจ ความขยัน เป็นต้น ถึงแม้ว่าบุคคลตัวอย่างบางท่านที่บิดามารดาหย่าร้างกัน เขาก็ยังแสดงความภาคภูมิใจในตัวบิดาอยู่ในเรื่องการทำงาน และเอาแบบอย่างจากบิดามา ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความเป็นแบบอย่างที่ดีมีความสำคัญต่อการทำงานต่อมาในชีวิตบุตรอย่างมาก บางทีความสัมพันธ์ระหว่างบิดากับมารดาที่ไม่ดี ก็ยังไม่อาจทำลายความประทับใจของบุตรของคุณลักษณะที่ดีของบิดาหรือมารดาในเรื่องการทำงานไปได้ อย่างไรก็ตามการที่จะสามารถสรุปได้อย่างมั่นใจในเรื่องนี้ ก็คงต้องการการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากต่อไป

สำหรับการกระทำที่บุคคลตัวอย่างรายงานว่าจะไม่ทำตามอย่างบิดามารดาของตนได้แก่ การเลี้ยงดูแบบที่ใช้การลงโทษ เช่นการตี แต่จะให้อิสระและใช้เหตุผล บุคคลตัวอย่างกล่าวว่า ในวัยเด็กจะเห็นว่า การเลี้ยงดูลักษณะนี้เข้มงวด และคิดว่าจะไม่ใช้กับลูกของตน แต่ก็บอกว่าเข้าใจเหตุผลของการกระทำและไม่รู้สึกรำคาญเคืองบิดามารดาเมื่อโตขึ้น นอกจากนี้พฤติกรรมบางประการของบิดามารดาที่บุคคลตัวอย่างไม่ต้องการจะทำตาม เช่น การสูบบุหรี่ ดื่มสุรา และ เล่นการพนัน

ผลการศึกษาชีวิตครอบครัวปัจจุบันของบุคคลตัวอย่าง จะเห็นได้ว่า บุคคลตัวอย่างที่มีคู่สมรสและบุตร จะมีครอบครัวที่เป็นสุข ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับคู่สมรส และบุตรก็ไม่มีปัญหา กล่าวคือ บุตร

ในการสนับสนุนของครอบครัวในเรื่องการทำงาน จะมีตั้งแต่เป็นที่ปรึกษาในเรื่องงานได้ เพราะมีอาชีพเดียวกัน หรือต่างอาชีพกันและไม่เข้ามายุ่งเกี่ยวในการทำงานของบุคคลตัวอย่าง ทำให้ทำงานได้สบายใจ หรือคนละอาชีพแต่ช่วยเหลือบ้างเมื่อได้รับคำขอร้อง หรือแม้กระทั่งเป็น กำลังสำคัญในการเลี้ยงดูบุตร ทำให้บุคคลตัวอย่างไม่ต้องเป็นกังวลในเรื่องนี้ เรื่องนี้แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนส่งเสริมในเรื่องการทำงานของคุณสมรมมีได้หลายลักษณะ ทั้งนี้ขึ้นกับหลายปัจจัย และปัจจัยที่สำคัญคือ น่าจะเป็นการสนับสนุนในลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล ของแต่ละครอบครัว เหมาะกับบทบาทหน้าที่ในครอบครัว และลักษณะอาชีพของบุคคล นั้นๆ กล่าวคือ บางคนต้องการคำปรึกษา ต้องการกำลังใจ ในขณะที่บางอาชีพต้องอยู่ในพื้นที่และ โยกย้ายบ่อย จึงต้องการให้มีคนรับภาระสำคัญ เช่นการดูแลบุตรไป

นอกจากนี้การส่งเสริมของครอบครัวจะมีอีกลักษณะหนึ่งคือ การที่บุคคลตัวอย่างได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัวมา เช่น ให้อะไรๆ ไม่เอาเปรียบคนอื่น ซื่อสัตย์ เป็นต้น ทำให้บุคคลตัวอย่างเป็นข้าราชการที่ทำงานดีต่อมา และการที่บุคคลตัวอย่างเคยทำกิจการของ ครอบครัว ทำให้มีความรู้และมีทักษะที่เป็นประโยชน์ต่องานราชการของตน เช่น การจัดซื้อพัสดุ การต่อรองราคา การรู้ทันเล่ห์กลของผู้มาติดต่อราชการ เป็นต้น

การศึกษา

ในเรื่องการศึกษาได้ให้บุคคลตัวอย่างเล่าถึงครูที่ประทับใจ ซึ่งพบว่า คือครูที่มีความเป็น ครู ครูที่เป็นกันเองกับนักเรียน สอนเก่ง สอนด้วยใจ มุ่งมั่นให้เด็กเป็นคนดี ปรารถนาดีต่อเด็กซึ่ง เด็กจะรู้สึกได้ ให้กำลังใจเด็ก ทำให้เด็กอยากเรียน มีความเอาใจใส่ และวางตัวเหมาะสม บุคคล ตัวอย่างบางท่านจะมีความประทับใจอย่างยิ่งในครูที่ได้เมตตาช่วยเหลือ ซึ่งก็เป็นแรงบันดาลใจที่ทำให้ดำเนินรอยตาม บุคคลตัวอย่างที่เป็นครู มักระลึกถึงแบบอย่างที่ดีของครูที่เคยสอน ส่วน บุคคลตัวอย่างบางท่านก็บอกว่า นำวิชาความรู้และข้อคิดของครูอาจารย์ไปใช้ในการทำงาน

การทำงาน

ในชีวิตการทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้ร่วมงานหลายสถานะนั้น บุคคลตัวอย่างได้รายงาน อย่างหลากหลายถึงลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่ประทับใจ ซึ่งได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่มีความ ยุติธรรม เป็นกันเองไม่ถือตัว ให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาแก่ลูกน้องได้ มีส่วนร่วมในการทำงาน ให้ อีสุระในการตัดสินใจ ส่งเสริมการทำงานของลูกน้อง เมื่อลูกน้องทำถูกต้องแต่ถูกกล่าวหา ก็ จะ ปกป้องลูกน้อง มีความเอื้ออาทรต่อลูกน้อง และเอื้ออาทรห่วงใยไปถึงครอบครัวของลูกน้องด้วย

สำหรับเพื่อนร่วมงาน บุคคลตัวอย่างจะประทับใจเพื่อนร่วมงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ร่วมกันทำงาน ร่วมกันแก้ปัญหา มีความรับผิดชอบ ไม่เกียจงาน บุคคลตัวอย่างบางท่านใช้คำว่า ต้องประสานใจกัน การทำงานจึงจะสำเร็จ และทำงานกันด้วยความสุข

สำหรับลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่บุคคลตัวอย่างประทับใจ ก็มีความเห็นหลากหลาย เช่นกัน แต่ส่วนมากจะอยู่ในประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งได้แก่ การมีความรับผิดชอบ ให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจทำงาน เสียสละ ยึดถือความต้องการของประชาชน และบุคคลตัวอย่างบางท่านก็ชอบที่ลูกน้องคอยบอกคอยเตือนเรื่องต่างๆ เพราะบุคคลตัวอย่างเองมีภาระมาก อาจลืมทำภารกิจบางอย่าง บุคคลตัวอย่างบางท่านไม่ได้มองว่า ผู้อยู่ในสายใต้บังคับบัญชามีความแตกต่างจากตน แต่เห็นว่าเป็นเพื่อนกัน คุยกันได้ทุกเรื่อง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

สำหรับความประทับใจในเรื่องการทำงานของบุคคลตัวอย่าง จะเป็นเรื่องของการได้ทำประโยชน์ให้ประชาชน ทำประโยชน์ให้แก่ลูกศิษย์ (ในกรณีที่เป็นครูอาจารย์) เมื่อประชาชนได้รับประโยชน์แล้วก็เป็นความสุขใจของบุคคลตัวอย่าง หรือเมื่อนักเรียนของบุคคลตัวอย่างได้เปลี่ยนพฤติกรรมเป็นคนดี หรือจากที่เรียนไม่รู้เรื่องเป็นทำการบ้านการงานได้คล่อง หรือได้รับรางวัลจากการแข่งขัน ได้มีรายได้ หรือยังคงนึกถึงครูบาอาจารย์ ก็เป็นความสุขใจของผู้เป็นครู แม้ว่าบุคคลตัวอย่างเหล่านี้ทุกท่านจะเคยได้รับรางวัลการเป็นข้าราชการดีเด่น หรือรางวัลอื่น ๆ มาแล้ว แต่การที่ได้ทำประโยชน์ให้แก่บุคคลต่าง ๆ ดังที่กล่าว เป็นความภูมิใจและความสุขใจที่มากกว่า ซึ่งเป็นรางวัลภายในตน ที่มีคุณค่ามากกว่ารางวัลจากภายนอกซึ่งเป็นเพียงสิ่งต่อกย้ำความดีเหล่านั้นเท่านั้น

สำหรับหลักการในการทำงานบุคคลตัวอย่างให้ความเห็นไว้หลายแบบ ซึ่งมีทั้งหลักการกว้าง ๆ เช่น หลักการครองตน ครองคน ครองงาน แล้ว ก็ยังให้แนวคิดอื่น ๆ อาทิ ต้องรักงานของตนก่อน ต้องมีกำลังภายในคือ สร้างกำลังใจให้ตัวเอง ทำงานอย่างหวังได้ขึ้น ศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เสมอ เสียสละให้กับงาน บุคคลตัวอย่างที่เป็นผู้บังคับบัญชาจะเน้นในเรื่องการเป็นแบบอย่างที่ดี ดูแลลูกน้องให้มีความสุขนอกจากจะเอาใจไปใส่ในงานแล้วก็ต้องเอาใจใส่ในคนด้วย เข้าทำงานองเอาใจเขามาใส่ใจเรา บุคคลตัวอย่างบางท่านจะยึดหลักของบุคคลสำคัญหรือคติเตือนใจต่าง ๆ

บุคลิกลักษณะของบุคคลตัวอย่าง

ในสายตาของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา มักเห็นว่าบุคคลตัวอย่างมีลักษณะที่ใกล้เคียงกับค่านิยมที่บุคคลตัวอย่างมี เช่น เป็นคนตรง เสียสละ ทำงานจริง ซึ่งบุคคลตัวอย่างส่วนมากก็เห็นด้วยกับทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อตน พร้อมแสดงความคิดเห็นว่า

เรื่องค่านิยมสร้างสรรค์

บุคคลตัวอย่างได้เล่าถึงประสบการณ์ในการทำงานที่ได้แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี ที่ข้าราชการทำงานประเภทเดียวกันสามารถนำไปปฏิบัติตามได้ เช่น การหักท้วงเมื่อผู้บังคับบัญชากระทำไม่ถูกต้อง หรือการว่ากล่าวเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานกระทำไม่ถูกต้องระเบียบ ตัวอย่างความเสียหายในการทำงาน เช่นทำงานนอกเวลาเพื่อสอนหนังสือเด็กที่เรียนอ่อนเป็นประจำ การไม่เอาของหลวงมาเป็นของตน แต่ใช้เงินส่วนตัวซื้อของใช้เอง การปฏิบัติต่อทุกคนเสมอหน้ากัน ไม่คำนึงถึงฐานะหรือความสนิทสนม การใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

สำหรับสถานการณ์ที่เป็นจุดเปลี่ยนหรือจุดผกผันสำคัญ ที่ทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นที่จะมีลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์นั้น บุคคลตัวอย่างบางท่านก็บอกว่ามี และเล่าสถานการณ์ให้ฟัง เช่น จากการที่ข้าราชการปฏิบัติไม่เหมาะสม ไม่ได้รับความเป็นธรรม ทำให้ตั้งใจไว้ว่า เมื่อทำงานจะไม่ทำตัวเช่นนั้น แต่ก็มีหลายท่านที่บอกว่าไม่มีจุดผกผัน แต่ตนเองมีลักษณะเช่นนั้นจากการอบรมสั่งสอนของบิดามารดา หรืองานที่ทำมีลักษณะสอดคล้องกับค่านิยมอยู่แล้ว

สำหรับการให้ความสำคัญแก่ค่านิยม เป็นที่น่าสังเกตว่าบุคคลตัวอย่างหลายท่านให้ความสำคัญแก่ค่านิยมข้อสุดท้ายรับผิดชอบ ด้วยเห็นว่าเมื่อมีความซื่อสัตย์รับผิดชอบแล้ว ค่านิยมที่ดีย่ออื่น ๆ ก็จะมาพร้อมทั้งเห็นว่ ประเทศไทยยังมีเรื่องคอร์รัปชันอยู่มากและมีการกล่าวถึงการคอร์รัปชันในวงการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีมาก จึงสนับสนุนมากให้ปลูกฝังค่านิยมนี้

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาค่านิยมสร้างสรรค์ในข้าราชการ

บุคคลตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ดิงามเหล่านี้มาจากการปลูกฝังอบรมตั้งแต่ยังเด็กจากครอบครัว ถ้าพื้นฐานครอบครัวดี เรื่องอื่นก็จะดีตามไปด้วย การฝึกอบรมข้าราชการอาจสูญเปล่า เพราะการพัฒนาในวัยผู้ใหญ่จะไม่ประสบความสำเร็จ เข้าทำนอง “ไม้อ่อนดัดง่าย ไม้แก่ดัดยาก” แต่ก็มีบางท่านที่เสนอแนะการพัฒนาไว้ว่า ควรเริ่มตั้งแต่การอบรมข้าราชการเข้าใหม่ และอบรมเป็นระยะ พร้อมทั้งมีการประเมินผล และติดตามผลด้วย บางท่านเสนอว่าในการพัฒนาควรเริ่มที่ผู้บังคับบัญชา ก่อน เพราะผู้บังคับบัญชาจะเป็นแบบอย่าง บางท่านเสนอให้เลือกผู้บังคับบัญชาโดยต้องดูที่ครอบครัวของผู้ที่จะเป็นผู้บังคับบัญชาด้วย นอกจากนี้ บุคคลตัวอย่างได้เสนอว่า ควรพิมพ์เอกสารเกี่ยวกับค่านิยมสร้างสรรค์แจกข้าราชการทุกคน และ

บุคคลตัวอย่างได้เสนอแนะการส่งเสริมในลักษณะทั่วไปว่า ข้าราชการควรดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ให้หัวหน้าเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างบรรยากาศการทำงานให้ดี ให้ทุกคนมีความสุข

สรุปผลการวิจัยโดยย่อ

ผลการวิจัยจะสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการพัฒนาเครื่องชี้วัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

เครื่องชี้วัดของพฤติกรรมตามค่านิยมทุกค่านิยม คือ คะแนนที่ได้จากเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ ค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยที่คะแนนตั้งแต่ 85 คะแนนขึ้นไป (เมื่อเทียบกับคะแนนเต็ม 100 คะแนน) เป็นค่าที่บ่งชี้ถึงการที่ข้าราชการผู้นั้นมีค่านิยมสร้างสรรค์ทุกด้านที่กล่าวมาอยู่ในระดับสูงและคะแนนตั้งแต่ 75 คะแนนลงมา (เมื่อเทียบกับคะแนนเต็ม 100 คะแนน) เป็นค่าที่บ่งชี้ถึงการที่ข้าราชการผู้นั้นมีค่านิยมสร้างสรรค์ต่ำ

สำหรับเครื่องชี้วัดปัจจัยจำแนกข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวมสูงและต่ำ ได้แก่ คะแนนจากแบบวัดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และการคิดแบบโยนิโสมนสิการ ซึ่งเมื่อนำคะแนนเหล่านี้แทนค่าในสมการจำแนก จะสามารถระบุได้ว่า ข้าราชการผู้นั้นอยู่ในกลุ่มที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมรวมสูงหรือต่ำได้

2. ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวมและทุกค่านิยม ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่วนเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ก็เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมเกือบทุกค่านิยม นอกจากนี้การมีแบบอย่างในการทำงานเป็นตัวอย่างสถานการณ์ที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุโดยตรงของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุโดยตรงของพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการคิดถูกวิธีหรือคิดแบบโยนิโสมนสิการเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุโดยตรงต่อพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ส่วนตัวแปรอื่นๆ ที่ศึกษาอีกหลายตัวก็จัดเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ที่ไม่ได้ส่งอิทธิพลทางตรง

3. ผลการหาบุคคลตัวอย่างที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

คณะผู้วิจัยหาบุคคลตัวอย่างที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์จากข้าราชการดีเด่น และครูดีเด่น ที่ได้คะแนนค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวมและคะแนนรายด้านอย่างน้อย 2 ด้านในระดับสูง และผ่านการรับรองของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและกรรมการที่ประเมิน ในระดับสูงตามที่ ข้าราชการและผู้ประเมินได้ส่งข้อมูลแก่ผู้วิจัยตามกำหนดเวลา ได้ 15 คน ที่กระจายอยู่ตามกระทรวงต่าง ๆ ทั้ง 4 กระทรวง และมีพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและค่านิยมรายด้านอย่างน้อย 2 ด้าน

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยส่วนมากเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ในการหาเครื่องชี้วัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ เครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ทุกฉบับสามารถจำแนกข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ ออกจากข้าราชการทั่วไปได้

สำหรับปัจจัยเชิงสาเหตุ พบผลน่าสนใจที่ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งอิทธิพลทางตรงในระดับมากต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีริณธ์ ธรรมนารอดสกุล (2547) ที่พบว่า พฤติกรรมการทำงานตามบทบาทได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังที่ออร์แกน (Organ, 1997; Smith, Organ, & Near, 1983) นักวิชาการที่ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยตรงกล่าวว่า เป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ สนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงาน ทำให้องค์การมีประสิทธิผลสูงขึ้น และถ้าพิจารณาตามงานวิจัยนี้คือเป็นบุคคลที่ได้รับอิทธิพลจากลักษณะทางจิตที่ดีของตน คือ มีอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นธรรมที่ทำให้งานสำเร็จ มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน คือสามารถคาดการณ์ไกล มีการวางแผน ควบคุมตนเองให้ทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความอดทนได้อย่างมีคุณภาพ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ มีความพากเพียรที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยมาตรฐานดีเยี่ยม และมีเจตคติที่ดีต่อการทำตามค่านิยม นอกจากนี้ก็ได้รับอิทธิพลจากลักษณะทางจิตและสถานการณ์ตัวอื่น ๆ อีก เช่น ปรีชาเชิงอารมณ์ การคิดแบบโยนิโสมนสิการ

ตัวแปรเจตคติก็เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลและสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ดี ในหลายงานวิจัยที่ได้เคยกล่าวมาแล้ว และงานวิจัยในปัจจุบัน เช่น ในการทำงานด้านบริการของ พนักงานธนาคาร (ณัฐยา ลือชาภิตติกุล 2546) ในการทำงานด้านการสื่อสาร (ลักษมี ลุประสงค์ 2546) การทำงานพยาบาล (กมลรัตน์ ทองสว่าง 2546) การทำงานของตำรวจท่องเที่ยว (อิสริยา สดมณี 2546) เป็นต้น จากหลักฐานทางจิตวิทยาสังคม อาจกล่าวได้ว่า เจตคติเป็นจิตลักษณะที่มี ผู้เห็นว่า มีความเกี่ยวข้องโดยตรงมากที่สุดกับพฤติกรรม โดยเจตคติอาจทำนายพฤติกรรมได้ ตั้งแต่ 10 ถึง 60 เปอร์เซ็นต์ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการวัดและพฤติกรรมที่ศึกษา (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ 2530) แต่อย่างไรก็ตามเจตคติอย่างเดียวยังไม่เพียงพอที่จะทำนาย พฤติกรรมได้อย่างเต็มที่ที่ต้องการจิตลักษณะอื่นๆไปพร้อมกันด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และ คณะ 2530) ดังนั้นงานวิจัยนี้ ตัวแปรสำคัญตัวอื่นที่ร่วมทำนายหรืออธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม ก็คือ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว และในการพัฒนาก็ต้องอาศัยตัวแปรทางจิตใจตัวอื่นร่วมด้วยเช่นกัน เช่น ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น เพราะตัวแปรเหล่านี้ส่งอิทธิพลสูงต่อเจตคติ

นอกจากนี้ผลการวิจัยที่น่าสนใจที่ว่า ตัวแปรที่ไม่ได้ส่งอิทธิพลทางตรง แต่ส่งอิทธิพลทางอ้อมสูงสองอันดับแรกต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ได้แก่ ปรีชาเชิงอารมณ์และอิทธิบาท 4 เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้สำเร็จและการจัดการกับตนเองและอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้ อดี เป็นตัวแปรที่ส่งผลทั้งในด้านการงานโดยตรง และการทำงานร่วมกับผู้อื่น อีกทั้ง สำหรับ ตัวแปรปรีชาเชิงอารมณ์เองก็ส่งผลอย่างสำคัญต่อตัวแปรอิทธิบาท 4 ด้วย ดังนั้นในการพัฒนาข้าราชการนอกจากจะคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งอิทธิพลโดยตรงแล้ว ก็ยังควรพัฒนาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่ง อิทธิพลทางอ้อมด้วย

จากผลการวิจัยข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า สนับสนุนสมมติฐานที่ 2.1 ในส่วนที่ว่า ตัวแปร ลักษณะทางจิตหลายตัวส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวม ผ่านตัวแปรพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ แต่ไม่สนับสนุนในส่วนที่ว่าลักษณะทางจิตส่งอิทธิพลทางตรงด้วย ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าตัวแปรลักษณะทางจิตที่ศึกษามีหลายตัวแปร และตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันเองในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง (ค่า r อยู่ระหว่าง .397-.761) จึงส่งอิทธิพลต่อกันเป็นส่วนนมาก มีตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับตัวแปรตาม 2 ตัว เท่านั้นที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมตามค่านิยม

สำหรับตัวแปรโยนิโสมนสิการ ผลการวิจัยพบว่าส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม โดยผ่านลักษณะทางจิตเกือบทุกตัว ยกเว้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการมีวิถีชีวิตตามแนวศาสนา และส่งผลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2.2 เป็นส่วนมาก การที่โยนิโสมนสิการไม่ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพราะทั้งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และอิทธิบาท 4 ก็เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้มีคุณภาพและมีความสัมพันธ์กันสูง ($r = .761$) เมื่อโยนิโสมนสิการส่งอิทธิพลต่ออิทธิบาท 4 แล้วเส้นอิทธิพลที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงไม่มีนัยสำคัญพอ ทำให้เส้นอิทธิพลนี้ถูกปรับออกจากแบบจำลอง ส่วนตัวแปรวิถีชีวิตตามแนวศาสนา นั้น ถูกตัดออกจากแบบจำลองตั้งแต่ต้น เนื่องจากเป็นตัวแปรที่รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่นแต่ไม่ส่งอิทธิพลต่อตัวแปรใด (ดูแบบจำลองเชิงสาเหตุที่พัฒนาจากกรอบแนวคิดการวิจัย) อาจเป็นเพราะตัวแปรวิถีชีวิตตามแนวศาสนา เป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานที่อาศัยความเมตตากรุณาสูง เช่น งานพยาบาล (เช่น อนิสรา จรัสศรี, 2541 ; ณัฐสุดา สุจินันท์กุล, 2541) การปฏิบัติงานของครู (ดุษฎี โยเหลา, อภิญญา โพธิ์ศรีทอง และปริญญา ณ วันจันทร์, 2538) แต่เมื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ อาจมีความสำคัญน้อยกว่าโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเทียบกับตัวแปรด้านคุณธรรมอื่น ๆ เช่น เหตุผลเชิงจริยธรรม และอิทธิบาท 4 ที่ร่วมอยู่ในแบบจำลองด้วย ซึ่งเกี่ยวข้องกับเหตุผลในการตัดสินใจกระทำและคุณธรรมที่ทำให้ทำงานได้สำเร็จด้วยความหมั่นเพียรและรอบคอบ จึงทำให้อิทธิพลของตัวแปรวิถีชีวิตตามแนวศาสนาไม่ส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน

สำหรับสมมติฐานข้อ 2.3 พบว่าผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อนี้เป็นบางส่วน กล่าวคือ การสนับสนุนทางสังคมและการรับรู้การเมืองในองค์การ ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม โดยผ่านความเครียดในการทำงานและเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และความเครียดก็ส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเจตคติอีกทอดหนึ่ง แต่ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมและการรับรู้การเมืองในองค์การไม่ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อาจเนื่องจากว่า การรับรู้การเมืองในองค์การเป็นเรื่องของผลประโยชน์ของบุคคลหรือกลุ่มมากกว่า จึงไม่ค่อยเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เป็นเรื่องของการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและทำเพื่อองค์การซึ่งไม่ใช่หน้าที่การงานโดยตรง เช่นเดียวกับการสนับสนุนทางสังคมก็เป็นการช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาในเรื่องของงานในหน้าที่ไม่ใช่สิ่งที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่

ส่วนการมีแบบอย่างในการทำงาน ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 2.3 ตรงที่ส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แต่ไม่สนับสนุนสมมติฐานในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับความคิดในการทำงาน แต่ไปส่งอิทธิพลต่อตัวแปรทางจิตบางตัว คือ ปรีชาเชิงอารมณ์ เหตุผลเชิงจริยธรรมและอิทธิบาท 4 ซึ่งแสดงว่า การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานน่าจะเกี่ยวข้องหรือส่งผลกับจิตใจและพฤติกรรมในเชิงบวกของบุคคลหลายประการ เช่น การทำงานด้วยความเพียรพยายาม ด้วยความเอาใจใส่ ทำเพื่อส่วนรวมมากกว่าพวกพ้อง คำนึงถึงผู้อื่น และช่วยเหลือผู้อื่นมากกว่าจะเกี่ยวข้องกับความเครียดที่เป็นสภาพทางลบของการทำงาน

สำหรับตัวแปรงานตรงอุปนิสัย ที่คาดว่าจะส่งผลเช่นเดียวกับตัวแปรสถานการณ์อื่น ๆ ตามสมมติฐานที่ 2.3 แต่กลับไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เพราะถูกตัดออกจากแบบจำลอง เหตุที่ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นน้อยมาก อาจเป็นเพราะทางราชการมักคัดเลือกบุคคลที่ทำงานตรงสาขาอยู่แล้ว และข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างส่วนมากก็มีความถนัดในงานอาชีพของตน เพราะอายุราชการส่วนใหญ่ (70.9%) มากกว่า 16 ปี ข้าราชการจึงมีงานตรงอุปนิสัยใกล้เคียงกัน ทำให้ความแปรปรวนของคะแนนตัวนี้แคบ จึงมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นต่ำ หรือไม่มีเลย

ส่วนสมมติฐานที่ 2.4 ได้รับการสนับสนุนจากผลวิจัยเป็นส่วนมาก กล่าวคือ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวม และส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ยกเว้นกรณีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่เจตคติไม่ส่งอิทธิพลทางตรง อาจเป็นเพราะพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานได้รับอิทธิพลสูงจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแล้ว การมีเจตคติที่ดีอาจส่งอิทธิพลไม่เพียงพอต่อการทำให้บรรลุผลอย่างดีก็เป็นได้

ในการสัมภาษณ์บุคคลตัวอย่างก็ให้ผลที่สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ บุคคลตัวอย่างได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นสถานการณ์และลักษณะของตนเองที่ทำให้สามารถทำงานได้ตามค่านิยมสร้างสรรค์ ปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ การอบรมกลุ่มเมลาจากครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเห็นแบบอย่างของบิดามารดาในเรื่องการทำงาน การสั่งสอนโดยตรง ทำให้บุคคลตัวอย่างซึมซับคุณลักษณะที่ติงามมา การสนับสนุนของครอบครัวในการทำงาน ในหลาย ๆ ด้าน ทั้งทางจิตใจ ทางความคิด และทางวัตถุก็มีส่วนทำให้ข้าราชการมีประสิทธิภาพมากขึ้น การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในลักษณะการให้คำปรึกษาเรื่องงาน การช่วยทำงาน หรือการช่วยเหลือทางจิตใจ ล้วนเป็นสิ่งเอื้อต่อการทำงานทั้งสิ้น ส่วนปัจจัยที่เป็นลักษณะบุคคล บุคคลตัวอย่างได้กล่าวถึงลักษณะของความเสียสละ

ในเรื่องสถานการณ์ที่เป็นจุดเปลี่ยนในชีวิตที่สำคัญ ซึ่งทำให้บุคคลตัวอย่างมีค่านิยมสร้างสรรค์นั้นบุคคลตัวอย่างบางคนรายงานว่า มี แต่บางคนก็รายงานว่า ตนเป็นคนเช่นนั้นอยู่แล้ว ไม่มีจุดผกผัน ตามที่บุคคลตัวอย่างรายงาน คณะผู้วิจัยวิเคราะห์ได้ว่า เมื่อมีสถานการณ์กระตุ้นอย่างแรง พร้อมกับที่บุคคลนั้นใช้ปัญญาไตร่ตรอง แล้วตั้งเป้าหมายที่ต้องการจะกระทำในบางเรื่อง การเป็นคนมุ่งมั่น มีทั้งลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตนเองได้ และเพียรพยายาม บุคคลก็สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ แต่เหตุการณ์ดังกล่าวจะต้องเกิดในลักษณะที่ต่อเนื่อง ถ้าจะใช้ประโยชน์จากเรื่องนี้เพื่อการพัฒนา ผู้พัฒนาก็คงต้องใช้ตัวอย่างเหตุการณ์ที่กระทบความรู้สึกอย่างมากมากระตุ้น แล้วให้ข้าราชการคิดพิจารณา แล้วตั้งเป้าหมาย สร้างความผูกพันกับเป้าหมายนั้น พร้อมทั้งพัฒนาคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

อย่างไรก็ตาม บุคคลตัวอย่างได้ให้ความสำคัญของการอบรมจากครอบครัวอย่างมาก ดังนั้นการที่จะพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ควรได้มีการ “ปลูกฝัง” มาตั้งแต่วัยเด็ก แต่ในวัยทำงานก็สามารถพัฒนาได้ แต่อาจเป็นลักษณะของการ “ปลูก” ลักษณะเดิมที่มีอยู่ในตัว ที่เคยได้รับการปลูกฝังมาแล้ว ให้แข็งแรงขึ้น หรือถ้าไม่มีลักษณะนั้นจริง ๆ ก็จำเป็นต้องปลูกฝังกันใหม่

ข้อดีของการวิจัย

ข้อดีประการแรก งานวิจัยมีความครอบคลุมหลายกระบวนการ ตั้งแต่การหาปริมาณของตัวแปร อย่างเป็นระบบ ด้วยผู้ทรงคุณวุฒิและเอกสารที่เกี่ยวข้อง และด้วยวิธีการวิจัย มีการหาเครื่องชี้วัดของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ (รวมทั้งหาเครื่องชี้วัดของปัจจัยจำแนกของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์) หาปัจจัยเชิงเหตุและผลของตัวแปรทั้งหมด มีการหากลุ่มที่มีค่านิยมสร้างสรรค์ต่ำเพื่อหากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน และท้ายที่สุด หาบุคคลตัวอย่างโดยใช้เครื่องชี้วัดของการวิจัย

ข้อดีประการสอง งานวิจัยนี้ศึกษาตัวแปรจำนวนมาก ทำให้ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคล และปัจจัยสถานการณ์ได้มาก

ข้อดีประการที่สาม งานวิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างมาก เป็นไปตามข้อกำหนดข้อสถิติที่ใช้ และทำให้มีความน่าเชื่อถือได้มาก

ข้อดีประการที่สี่ สถิติที่ใช้มีความก้าวหน้า ทำให้สามารถตอบคำถามวิจัยได้ดี และค่อนข้างครอบคลุม

ข้อดีประการที่ห้า เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีการสร้างและปรับปรุงอย่างถี่ถ้วน หลายขั้นตอน อีกทั้งยังมีการหาคุณภาพหลายแบบทั้งแบบคลาสสิก และแบบวิเคราะห์โมเดลการวัด

ข้อจำกัดของการวิจัย

ข้อจำกัดประการแรก เนื่องจากยังไม่มีกลุ่มที่มีคุณลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์มาเป็นกลุ่มเปรียบเทียบ จึงต้องใช้กลุ่มข้าราชการและครูดีเด่นมาแทน ซึ่งเกณฑ์การตัดสินอาจไม่ตรงกันทีเดียว แต่ก็คงมีส่วนที่สอดคล้องกันมาก อย่างไรก็ตาม คณะผู้วิจัยได้ใช้คะแนนค่านิยมสร้างสรรค์ร่วมด้วย เพื่อให้ได้กลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงที่สุด

ข้อจำกัดประการที่สอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นกลุ่มที่รวมข้าราชการทุกหน้าที่ของการทำงาน ซึ่งอาจมีความต้องการค่านิยมสร้างสรรค์ในระดับที่ต่างกัน เกณฑ์ที่ได้จึงเป็นเกณฑ์สำหรับข้าราชการทั่วไป ไม่จำกัดเฉพาะบางตำแหน่งหน้าที่การงาน

ข้อจำกัดประการที่สาม การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเก็บพร้อมกันหมดทุกตัวแปร จึงไม่ได้เป็นการรอผลให้เกิดขึ้นจากเหตุของตัวแปรที่เป็นปัจจัยนำหรือปัจจัยเชิงสาเหตุ แต่ก็สามารถลดความจำกัดนี้ได้ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ทางสถิติที่สามารถดำเนินการในเหตุการณ์เช่นนี้ได้ อีกทั้งเป็นสถิติที่เป็นที่ยอมรับและมีผู้ใช้อย่างกว้างขวาง

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

คณะผู้วิจัยเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ โดยเสนอแนะจากผลการวิจัยเชิงปริมาณโดยตรง จากผลการสัมภาษณ์บุคคลตัวอย่าง และจากการจัดการประชุมวิชาการในการนำเสนอผลการวิจัยสองครั้งของงานวิจัยเรื่องนี้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะประการแรก เครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์สามารถใช้ในการประเมินเพื่อการพัฒนาได้ และใช้เพื่อแสวงหาบุคคลตัวอย่างที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์เพื่อการยกย่องให้เป็นแบบอย่างแก่ข้าราชการทั่วไป เครื่องมือที่ใช้ในการแสวงหาดังกล่าวมีคุณสมบัติที่สามารถแยกบุคคลดีเลิศออกจากข้าราชการปกติได้ เครื่องมือวัดในการวิจัยนี้ได้ผ่านกระบวนการหาคุณภาพเรียบร้อยแล้วทุกเครื่องมือ และสามารถจำแนกข้าราชการดีเด่นและดีเลิศออกจากข้าราชการทั่วไปได้ ข้าราชการที่ได้คะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมต่ำกว่า 75 เปอร์เซนต์ ก็น่าที่จะได้รับการพัฒนา หรือแม้ว่าข้าราชการที่ได้คะแนนต่ำกว่า 85 เปอร์เซนต์ลงมา

ในกรณีที่ไม่ใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ แต่ต้องการทราบว่าข้าราชการผู้นั้นน่าจะตกอยู่ในกลุ่มที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสูงหรือต่ำ ก็อาจใช้เครื่องมือวัดตัวแปรที่จำแนกพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น ๆ แล้วแทนค่าคะแนนที่ได้ลงในสมการจำแนก ก็จะสามารถบอกได้ว่าข้าราชการผู้นั้น เป็นผู้มีค่านิยมสูงหรือต่ำ

ข้อเสนอแนะประการที่สอง การได้มาซึ่งกลุ่มข้าราชการที่สมควรรับการพัฒนา อาจกระทำได้อย่างน้อยสามวิธี วิธีแรกคือ การทำแบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์แต่ละค่านิยม ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว วิธีที่สองคือ การให้ข้าราชการตอบแบบวัดตัวแปรที่สามารถจำแนกข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสูงและต่ำ แล้วแทนค่าคะแนนลงในสมการจำแนก ซึ่งจะสามารถบอกได้ว่าข้าราชการผู้นั้นอยู่ในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำ วิธีที่สามคือ การใช้ความรู้จากการวิเคราะห์ที่ว่าข้าราชการกลุ่มใดที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ในปริมาณที่ต่ำกว่า ตัวอย่างเช่น ตามการวิเคราะห์หาบุคคลกลุ่มนี้พบว่า ข้าราชการทั่วไปซึ่งเป็นชาย อายุราชการน้อย (1-15 ปี) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีปริมาณค่านิยมต่ำกว่าในกลุ่มที่มีลักษณะตรงข้าม แล้วจึงนำแบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมมาให้ตอบอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้แน่ใจก็ย่อมทำได้ และเป็นการจำกัดจำนวนข้าราชการที่จะทำแบบสอบถามให้น้อยลงด้วย

ข้อเสนอแนะประการที่สาม ในการพัฒนาพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ อาจกระทำได้อย่างน้อยสองแนวทางคือ **แนวทางแรก** เป็นการพัฒนาที่ตัวพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น ๆ ดังเช่น ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง จะต้องเป็นเช่นไร ก็พิจารณาตามนิยามที่ให้ไว้ ผู้พัฒนาก็แสวงหาวิธีการที่ให้ข้าราชการได้ฝึกกระทำในเรื่องนั้น ๆ เช่น วิธีการหลีกเลี่ยงสภาพการณ์ที่ล่อแหลมต่อการถูกคุกคามจากผู้มีอิทธิพล ควรเป็นอย่างไร ผู้พัฒนาก็อาจเสนอแนะวิธีการพูด วิธีการแสวงหาความช่วยเหลือจากผู้มีอำนาจกว่า เป็นต้น หรือในการส่งเสริมพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การฝึกที่ตัวพฤติกรรมก็อาจกระทำโดยการฝึก ให้ข้าราชการระบุถึงกระบวนการขั้นตอนในการทำงานที่เป็นอุปสรรค ทำให้การทำงานนั้นล่าช้า แล้วให้ฝึกนำเสนอวิธีการทำงานที่จะลดขั้นตอนลง หรือการฝึกพฤติกรรมไม่เลือกปฏิบัติ ก็อาจฝึกให้ข้าราชการเผชิญกับสถานการณ์ขัดแย้งที่ต้องตัดสินใจว่าจะเลือกบริการใคร ด้วยเหตุผลใด เป็นต้น

ส่วนแนวทางที่สองคือ การใช้ความรู้จากปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์นั้นๆ มาช่วยกำหนดว่าควรพัฒนาที่ลักษณะใดที่จะส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ เช่นพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่กล่าวมาเป็นปัจจัยที่ใกล้ชิดกับพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ที่สามารถนำมาพัฒนาได้ แต่ปัจจัยเชิงสาเหตุที่สมควรได้รับการพัฒนาอีกได้แก่ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งอิทธิพลทางอ้อม โดยส่งให้ปัจจัยอื่นๆที่เป็นสาเหตุอีกหลายปัจจัย ซึ่งโดยรวมก็จัดได้ว่ามีอิทธิพลทางอ้อมสูงต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ปัจจัยดังกล่าวได้แก่ อิทธิบาท 4 ปรีชาเชิงอารมณ์ และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน จากปัจจัยที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้สำเร็จ ควบคุมตนเองเพื่อการทำตามแผนให้สำเร็จได้ และการที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี ดังนั้นการพัฒนาให้ข้าราชการมีคุณลักษณะดังที่กล่าวมา จะนำไปสู่การเป็นข้าราชการพึงประสงค์ตามค่านิยมสร้างสรรค์

จากข้อเสนอแนะที่กล่าวมา อาจนำมาประกอบกันให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยการพัฒนาข้าราชการทั้งที่ตัวพฤติกรรม และปัจจัยที่นำไปสู่พฤติกรรมเหล่านั้นด้วย ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีทั้งปัจจัยที่เป็นคุณลักษณะของข้าราชการ และสภาพแวดล้อม การที่พัฒนาข้าราชการแล้ว แต่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย ก็จะเป็นการยากต่อข้าราชการที่จะดำรงไว้ซึ่งพฤติกรรมนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะประการที่สี่ สืบเนื่องจากข้อเสนอแนะประการที่สามที่กล่าวถึงปัจจัยที่นำมาซึ่งพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ทำให้ทราบว่าลักษณะของข้าราชการแบบใดที่นำไปสู่

ข้อเสนอแนะประการที่ห้า ก่อนที่จะให้ข้าราชการเห็นความสำคัญและปฏิบัติตาม ค่านิยมสร้างสรรค์ ผู้นำรัฐบาล หน่วยงานของรัฐ และผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญก่อน โดยอาจกำหนดเป็นนโยบายให้ข้าราชการต้องได้รับการประเมินในเรื่องค่านิยมสร้างสรรค์ ร่วมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเป็นนโยบายให้ข้าราชการต้องเข้ารับการพัฒนาในเรื่องนี้

ข้อเสนอแนะประการที่หก เนื่องจากค่านิยมสร้างสรรค์เป็นเรื่องที่ข้าราชการยังไม่เป็นที่ รู้จักมากนัก รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ควร ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการได้รู้จักในวงกว้าง ให้สาระของค่านิยมสร้างสรรค์กระจายเข้าถึง ทุกกลุ่ม การประชาสัมพันธ์ก็ควรกระทำหลายลักษณะ ทั้งสื่อเอกสาร สื่อบุคคล ทำการ ประชาสัมพันธ์แบบสั้นๆผ่านสื่อมวลชน เช่น สื่อโทรทัศน์ สื่อวิทยุ หรือจัดเป็นการอบรม การ ประกวดเขียนเรื่องสั้น คำขวัญ และอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะประการที่เจ็ด หน่วยงานของรัฐ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือนจัดโครงการพัฒนาข้าราชการเรื่องการปฏิบัติงานอย่างมีค่านิยมสร้างสรรค์ โดยใช้ ผลการวิจัยในเรื่องนี้เป็นแนวทางในการจัด เพื่อจะได้ทราบว่า คุณลักษณะใดบ้างที่ควรพัฒนา ซึ่ง จะนำไปสู่การมีค่านิยมสร้างสรรค์ และควรจัดการพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาก่อน เพื่อนำ นโยบายไปเผยแพร่และเป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อไป หรือกำหนด เป็นหัวข้อหนึ่งในหลักสูตรอบรมผู้บริหาร หลังการพัฒนาก็ควรมีการติดตามประเมินผล

ข้อเสนอแนะประการที่แปด ค้นหาบุคคลที่มีค่านิยมสร้างสรรค์และยกย่องให้เป็น แบบอย่าง ในการค้นหาอาจให้ประชาชนมีส่วนร่วมด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่ต้องบริการ ประชาชนอย่างใกล้ชิด ซึ่งจัดเป็นรางวัลของสังคม จะเป็นความภาคภูมิใจของผู้ได้รับ ที่ประชาชน ให้ความชื่นชมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ก็เชิญหน่วยงานที่ยึดมั่นในค่านิยมสร้างสรรค์ หรือเป็น หน่วยงานที่ให้ความสำคัญ จัดการพัฒนาข้าราชการในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดีและอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะประการที่เก้า เนื่องด้วยข้าราชการเป็นหน่วยเล็กสุดของระบบราชการ ถ้าระบบใหญ่ไม่เชื่อต่อการทำตามค่านิยม ก็ย่อมยากที่จะทำให้ข้าราชการยึดมั่นในค่านิยมต่อไปได้ เช่นระบบการคัดเลือกบุคคลากรควรเป็นไปตามความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ระบบการให้รางวัลหรือการส่งเสริมความก้าวหน้าที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและค่านิยม ระบบการตรวจสอบที่โปร่งใสยุติธรรม ระบบการทำงานที่เชื่อต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระพอควร เป็นต้น นอกจากนี้ความชัดเจนในนโยบายก็มีความสำคัญ ถ้านโยบายยังไม่ชัดเจน และเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ข้าราชการสับสน ไม่แน่ใจว่าควรให้ความสำคัญในเรื่องใดแน่ ซึ่งจะทำให้ค่านิยมสำคัญ ๆ ไม่มีโอกาสได้รับการปลูกฝังอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะการวิจัยต่อไป

ข้อเสนอแนะประการแรก ควรมีการตรวจสอบเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยม สร้างสรรค์จากกลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมเหล่านั้นเด่นชัดแล้ว จากการประเมินลักษณะอื่น ๆ วิธีการอย่างง่ายก็โดยที่หน่วยงานคัดสรรบุคคลตามความหมายของค่านิยม ซึ่งจะทำให้ทราบว่าข้าราชการคนใดที่มีค่านิยมดังกล่าวมากน้อยเพียงใด

ข้อเสนอแนะประการที่สอง ควรมีการศึกษามากกว่าหนึ่งช่วงเวลาเพื่อรอให้คุณลักษณะหรือสถานการณ์ส่งผลต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ แต่งานวิจัยเช่นนี้อาจกระทำได้ยากกับข้าราชการที่ทำงานมานานแล้ว อาจเริ่มศึกษากับข้าราชการเข้าใหม่

ข้อเสนอแนะประการที่สาม ควรมีการศึกษาซ้ำในลักษณะเช่นนี้ แต่กระทำเป็นรายกระทรวง หรือเฉพาะตำแหน่งหน้าที่ แทนที่จะศึกษารวม ๆ อาจทำให้เห็นผลได้เด่นชัดขึ้น ทั้งนี้เพราะแต่ละตำแหน่งหน้าที่ ก็อาจต้องการค่านิยมในแต่ละเรื่องไม่เท่ากัน

บรรณานุกรม

- กนิษฐา ตัณฑพันธ์. (2541). ลักษณะทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทำให้การพยาบาลตามบทบาทเชิงวิชาชีพ. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กมลรัตน์ ทองสว่าง. (2546). ปัจจัยทางชีวสังคม และจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ. (2545). ผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ขวัญรัก สุขสมหทัย .(2547). พฤติกรรมการทำงานในหน่วยงานให้บริการประชาชนภาครัฐที่มีแนวโน้มความไม่ซื่อสัตย์ในการทำงาน. รายงานการวิจัยคุณธรรม พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2546). ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการ (พ.ศ. 2546 – 2550). สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- งามตา วนินทานนท์. (2535). จิตวิทยาสังคม. เอกสารประกอบการสอนวิชาจิตวิทยาสังคม (สค.331) สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- งามตา วนินทานนท์. (2536). ลักษณะทางพุทธศาสนาและพฤติกรรมศาสตร์ของบิดามารดาที่เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงดูบุตร. รายงานการวิจัยฉบับที่ 50. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จรรยา สุวรรณทัต ลาดทองใบ ภูอภิรมย์ และกมล สุดประเสริฐ. (2533). ความสามารถในการควบคุมตนเองของเด็กไทยในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการศึกษา การฝึกทักษะ และการพัฒนาทักษะเพื่อการสร้างพลเมืองที่มีประสิทธิภาพ. รายงานการวิจัยฉบับที่ 44. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- จารุพร แสงเป่า, ชมชื่น สมประเสริฐ และสุรพงษ์ ชูเดช. (2539). การสร้างแบบทดสอบวัด
อิทธิบาท 4. รายงานวิจัยฉบับที่ 6. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จินตนา บิลมาศ และคณะ. (2529). คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน. รายงานการวิจัย.
กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. (2534). คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะ
ศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ
: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉัตรฤดี สุกปลั่ง. (2543). ผลของบุคลิกภาพและเชาวน์อารมณ์ที่มีต่อคุณภาพของการให้บริการ
ตามการรับรู้ของหัวหน้างานพนักงานส่วนหน้าของโรงแรมชั้นหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.
ปรินซ์นิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชวนชัย เชื้อสาธุชน. (2545). ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมประหยัดทรัพย์สินของอาจารย์
ในสถาบันราชภัฏ. รายงานการวิจัย. อุบลราชธานี : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ
อุบลราชธานี.
- ชุติมา เทศศิริ. (2537). ลักษณะทางพุทธศาสนาและจิตลักษณะของบิดามารดาที่เกี่ยวข้องกับ
พฤติกรรมการดูแลบุตรเจ็บป่วยเรื้อรังด้วยโรคธาลัสซีเมีย. ปรินซ์นิพนธ์ วท.ม.(การวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. (2541). ปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่
เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ. ปรินซ์นิพนธ์ วท.ม. (การ
วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิม. (2520). จริยธรรมของเยาวชนไทย.
รายงานการวิจัยฉบับที่ 21. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ. (2531). ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างลักษณะของข้าราชการ
พลเรือน. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน.

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2521). พัฒนาการของพฤติกรรม. ใน พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 1 :
พื้นฐานความเข้าใจทางจิตวิทยา. จรรยา สุวรรณทัต, ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข
ประจันปัจฉนีก (บรรณาธิการ). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2543). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและการพัฒนาบุคคลทาง
จิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมเอกสารทาง
วิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (เมษายน - พฤษภาคม, 2523). ความสำเร็จในชีวิตเริ่มที่วัยก่อนเรียน.
วารสารแนะแนว.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ. (2540). ความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไทย :
การปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาสังคม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2530). ชุดฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม และ
จริยธรรมของข้าราชการ. กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม การวิจัยและการพัฒนาบุคคล.
กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสนับสนุนทาง
สังคมของหัวหน้าในสถานีนามัยตำบล. กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาสังคม สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดุขฎิ โยเหลา อภิญา โภธิสีทอง และ ปริญา ณ วันจันทร์. (2538). ความสัมพันธ์เชิง
สาเหตุระหว่างลักษณะทางพุทธศาสนา ลักษณะทางจิตและผลการปฏิบัติงานตาม
บทบาท หน้าที่ของครูและพยาบาล. รายงานการวิจัยฉบับที่ 53. กรุงเทพฯ :
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพย์สุดา จันทร์แจ่มหัด้า. (2544). ปัจจัยด้านจิตสังคมของผู้ดูแลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมให้การ
สนับสนุนทางสังคมแก่ผู้ป่วยเอดส์. ปริญญาพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ธานี กลิ่นเกษร. (2537). ผลของการฝึกอบรมทางพุทธศาสนา เพื่อพัฒนา หิริ-โอตตัมปะ และ ทัศนคติต่อพุทธศาสนาของนักศึกษาวิทยาลัยพัทลุง. ปริญญานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นภา ปิยะศรีรินทร์.(2541). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้งของ นักศึกษาศาสนาบ้านราชวิถี. กรุงเทพฯ : สถาบันผู้หญิงกับการเมือง.
- นิคม ตังคะพิภพ. (2516). การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพ ความเกรงใจ และความคิด สร้างสรรค์ของนักเรียนวัยรุ่นที่มาจากครอบครัวไทยและจีน. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร.
- นีออน พิณประดิษฐ์. (2545). ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัด ตำรวจภูธร ภาค 4. รายงานการวิจัย. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บังอร ไสพิส และ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2539). การศึกษาความเครียดในการทำงานของ ผู้บริหารในวงราชการไทย : วิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุและผลของความเครียด. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บังอร ไสพิส. (2545). การศึกษาข้ามวัฒนธรรมด้านปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าในธนาคารไทยและอเมริกัน. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ.
- บุญกอบ วิสุมิตะนันท์. (2524). ธรรมจริยาของครูไทยในภาคกลาง. รายงานการวิจัยฉบับที่ 30. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด.(พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประชัน จันทร์สุข. (2544). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์กับความสามารถในการ ปฏิบัติการพยาบาลจิตเวช ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปราการ กุฎีคง. (2544). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทพีพีไอคอนกรีต จำกัด. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยา พัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ปราณี สมสกุล. (2538). เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาพระพุทธศาสนา การใช้
เหตุผลเชิงจริยธรรม ในการตัดสินใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนโดยการสอน
คิดแบบโยนิโสมนสิการ กับการสอนตามคู่มือครู. ปรินญานินพนธ์ กศ.ม. (มัธยมศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปริญญา ณ วันจันทร์. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู
ประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย. ปรินญานินพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
- ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เปรมสุริย์ เชื้อมทอง. (2536). จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียน. ปรินญานินพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ผจงจิต อินทสุวรรณ และคณะ. (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์). การวิจัยและพัฒนาพฤติกรรมกรมการ
บริโภคด้วยปัญญาของเยาวชนไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ผอบเขียว วงศ์ภักดี. (2537). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมใน
ธนาคารพาณิชย์ไทย. ปรินญานินพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พจนารถ บัวเขียว. (2535). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการวิเคราะห์
ตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่สอนโดยการสอนแบบแก้ปัญหาที่ใช้วิธีคิดแบบ
โยนิโสมนสิการ. ปรินญานินพนธ์ กศ.ม. (มัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระกวีรญาณ. (2502). วิชาศาสนา. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2537). ความสำคัญของพระพุทธศาสนาในฐานะศาสนาประจำ
ชาติ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2543 ก). ธรรมะกับการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
สุขภาพใจ.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2543 ข). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.
พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2543 ค). พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณ์
- ราชวิทยาลัย.

- พัชนี ตีรทองนาก. (2518). การศึกษความสัมพันธ์ระหว่าง อธิปไตย 4 กับ ชันติ – ไสร้จจะ เพื่อเป็นแนวทางในการค้นหาบุคลิกภาพธรรมชาติไปโดย. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยา สังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์ใจ ตีรสัตย์พันธ์. (2529). ทัศนคติแบบราชการและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายวิชาการในสถาบันการศึกษาระดับประถมศึกษามัธยมศึกษาและอุดมศึกษา. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พุทธทาส ภิกขุ. (2513). ธรรมในฐานะเป็นเครื่องมือสร้างคน สร้างชาติ และสร้างโลก. กรุงเทพฯ : องค์การค้ำของคุรุสภา.
- เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศป.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยศวรรณ นิพัฒน์ศิริกุล. (2541). ปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยหนักในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 . กรุงเทพฯ : บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ลักษมี ลูประสงค์. (2546). ปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O. 1102 : ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ .ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วงเดือน จงไพบุลย์. (2543). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ . ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วนิกา ว่องวัจนะ. (2534). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลังกับความสามารถในการทำงานตามการรับรู้ของตนเองของพยาบาลวิชาชีพใน

- วิชัย ธรรมเจริญ. (2543). ธรรมศึกษาตรี. กรุงเทพฯ : กลุ่มวิชาการพระพุทธศาสนาและ
จริยศึกษา กองศาสนศึกษา กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. การศาสนา.
- วิชัย เอียดบัว. (2534). ลักษณะจิตสังคัมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการยอมรับนวัตกรรมทาง
วิชาการของครูประถมศึกษ สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
วิชาการ, กรม. (2534). ประเทศของเรา ส 101-ส 102 เรื่องพระพุทธศาสนาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1.
พิมพ์ครั้งที่ 6. หนังสือเรียนสังคัมศึกษา ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นพุทธศักราช
2521. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ. ครูสภา.
- วิเชียร รักการ. (2522). การวิจัยเปรียบเทียบจิตลักษณะของนิสิตและนิสิตอาสาสมัคร :
การศึกษาเฉพาะกรณี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปรินูญานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาแนะ
แนวและให้คำปรึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิเชียร พากเพียร. (2531). การสร้างแบบทดสอบวัดคุณธรรมด้านอิทธิบาท 4 สำหรับนักเรียนชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 6 กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิรัตน์ ปานศิลา. (2542). การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะและการรับรู้ เกี่ยวกับ
บทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล
ภาคเหนือในประเทศไทย. ปรินูญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิรัตน์ ธรรมนารตสกุล. (2544). อิทธิพลของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อ
ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลคั่นกลาง และ
อิทธิพลสอดแทรก. ปรินูญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) . กรุงเทพฯ
: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- วิรัตน์ ธรรมนารตสกุล. (2547). ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับของผลการปฏิบัติงานของพยาบาล
วิชาชีพ : ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยระดับบุคคล .ปรินูญา
นิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .

- วีรยา แดงวิสุทธิ. (2538). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจในการเลือกประกอบวิชาชีพพยาบาลในสถานอนามัยของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ระดับต้นวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี. (2532). ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนบริหารศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพร แย้มนิล. (2530). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับอายุและการศึกษาของคนไทย. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภย์สงเสริมจริยธรรม. (2544). ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ. สำนักงานก.พ. : โรงพิมพ์การศาสนา.
- ศุภย์สงเสริมจริยธรรม. (2545). ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ. สำนักงานก.พ. : โรงพิมพ์การศาสนา.
- สายสุณีย์ ศุภเตมีย์. (2543). ศึกษาเปรียบเทียบชาวปัญญา กับชาวอารมณ์ของวิศวกร คุุพยาบาล นักร้อง และพระสงฆ์ที่ประสบความสำเร็จ. ปรินูญานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุดใจ บุญอารีย์. (2545). ผลการฝึกการรู้คิดและการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อทัศนคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมของนักศึกษา. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : การวิจัยและพัฒนา ระบบพฤติกรรมไทย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สุปราณี การพึ่งตน. (2542). ผลของการสอนแบบโยนิโสมนสิการเพื่อเพิ่มความสามารถในการแก้ปัญหาทางการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล. ปรินูญานิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาล) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพรรณนา หนูรักษ์. (2542). พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพัตรศรี ชุมทรัพย์. (2522). พัฒนาการทางจริยธรรมของนักเรียนมัธยมศึกษาในภาคเหนือ. ปรินูญานิพนธ์ ค.ม.(วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุพัตรา สุภาพ. (2536). สังคมและวัฒนธรรมไทย : ค่านิยม ครอบครัว ศาสนา ประเพณี. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อนิสรา จรัสศรี. (2541). ลักษณะทางพุทธและพฤติกรรมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอดส์ ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วท.ม.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิญา โปธิศรีทอง. (2536). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุของพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วท.ม (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อ้อมเดือน สดมณี. (2536). ผลการฝึกอบรมทางพุทธพฤติกรรมศาสตร์ต่อจิตลักษณะและประสิทธิผลของครู. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อิสริยา สดมณี. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บท.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุทัย หิรัญโต. (2526). สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา – มานุษยวิทยา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อุบล ภัศระ. (2535). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Anderson , J.C. & Gerbing, D.W.(1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. Psychological Bulletin, 103: 411-423.
- Anderson, T.P. (1994) .Creating measures of dysfunctional office and organizational politics: the DOOP and short for DOOP scales. Psychology, 31: 24-34.
- Atkinson, J. W., & Raynor, J. O. (Eds.) (1978). Personality, motivation and achievement. Washington. DC: Hemisphere.

- Bearden, W. O., Sharma, S., & Teel, J. E. (1982). Sample size effects on chi-square and other statistics used in evaluating causal models. Journal of Marketing Research, 19(November), 425-430.
- Becker, Thomas E. & Randall, Donna M. (1994, Spring). Validation of measure of organizational citizenship behavior against an objective behavior criterion. Educational & Psychological Measurement, (Online), 54(1), 160 - 197. Available : Epsnet.com/Bin/Epwsatch ; Item : 9707205126.
- Bentler, P.M. (1990). Comparative fit indices in structural equation models. Psychological Bulletin, 107, 238-246.
- Bloom, J. R. (1990). The relationship of social support and health. Social Sciences and Medicines, 30 (5), 635 - 637.
- Bollen, K.A. (1989). Structural equations with latent variables. New York: Wiley.
- Borman, Walter., & Motowidlo, S.J. (1997). Introduction: Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance. Human Performance, 10(2), 67 – 69.
- Burns, M. B. & Collins, R. W. (1998). Organizational citizenship behavior in the IS context : A research agenda. (Online). Florida : Department of Information Systems and Decision Sciences, University of South Florida. Abstract. Available : Hsb.baylor.edu/ramsower/acis/papers/burns.htm.
- Carmines, E.G. & McIver, J.P. (1981). Analysis models with unobservable variables. In G.W. Bohrnstedt and E.F. Borgatta (Eds.) Social Measurement : Current Issues (pp. 65-115). Beverly Hills, CA: Sage.
- Cutrona, C. E. (1996). Social support in couple : Marriage as a resource in time of stress. United state of America : SAGE.
- Diamantopoulos, A. & Siguaw, A.J. (2000). Introduction LISREL. London , Thousand Oaks, New Delhi : Sage.
- Emler N. (1996). How can we decide whether moral education work. Journal of Moral Education, 25 (1), 117 - 126.

- Farh, J., Earley, P. Christopher & Lin, S. (1997). Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational behavior in Chinese society. Administrative Science Quarterly, 42, 421 – 444.
- Ferris, G.R.& Kacmar, K.M.(1992). Perceptions of organizational politics. Journal of Management,18,93-116.
- Fiedler, F.E. & Garcia, J. E., (1987). New approaches to effective leadership. New York: Wiley.
- Fiedler, F. E. (1967). A theory of leadership effectiveness .New York : McGraw-Hill
- Fisher, C. D. & Locke, E. A. (1992). Job satisfaction : How people feel about it affects their performance. In Cranny, C.J. & Stone Eugene F. (Eds.), The new look in job satisfaction research and theory. New York : Lexington.
- George, J. M. & Jones, G. R. (1997). Organizational spontaneity in context. Human Performance, 10 (2), 153 – 170.
- Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. New York: Bantam Books.
- Hann and the Other. (1992). Citing in Psychology Today: An Introduction (7th ed). New York: Mcgraw-Hill.
- Hirt, E. R., Melton, R. J., McDonald, H. E., & Harackiewicz, J. M. (1996). Processing goals, task interest, and the mood–performance relationship: A mediational analysis. Journal of Personality and Social Psychology, 2, 245–261.
- Hubert J. M. Hermans (1970). A questionnaire measure of achievement motivation. Journal of Applied Psychology, 54, 353-363.
- Jacobson, D. E. (1986). Types and Timing of Social Support. Journal of health and Social Behavior, 276, 250 – 264.
- Joreskog, K.G. & Sorbom,D. (1993).LISREL8 : Structural Equation Modeling with the SIMPLIS command language. Hillsdale , NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Kelloway, E. Kevin. (1998). Using LISREL for structural equation modeling : a researcher's guide .Thousand Oaks : Sage.

- Kacmar, K.M. & Caslson, D.S.(1997).Further validation of the perceptions of politics scale (POPS) : A multiple sample investigation. Journal of Management, 23 627-658.
- Kacmar, K.M. & Ferris,G.R. (1991). Perceptions of organizational politics scale (POPS): Development and construct validation. Educational and Psychological Measurement, 51, 193 - 205.
- Komin, S. (1990). Psychology of the Thai people : Values and behavioral patterns. Bangkok : National Institute of Development Administration.
- Lam, L. T. & Kirby, S. L. (2002). Is emotional intelligence an advantage? An exploration of the impact of emotional and general intelligence on individual performance. Journal of Social Psychology, 142(1), 133-145.
- Lickona, T. E. (1976). Moral Development and Behavior. New York: Holt
- Lopez & Lopez. (1998). The Improvement of moral development through an increase in reflection. A training program. Journal of Moral Education, 27 (2), 225 - 241.
- MacKezie, S. B., Podsakoff. P. M. & Fetter, R. (1993, January). The impact of organizational citizenship behavior on evaluations of salesperson performance. Journal of Marketing, 57, 70 – 80.
- MacKezie, S. B., Podsakoff. P. M. & Fetter, R. (1991). Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons' performance. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50, 123 – 150.
- Magnusson, D. & Endler, N. S. (1977). Interaction psychology : Present status and future prospects. In D. Magnusson and N. S. Endler (EDS.). Personality at the crossroad: Current issues in interactional psychology (pp. 3 -31). Hillsdele, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Matt, G. E. an Dean, A. (1993). Social support from friends and psychological distress among elderly persons: Moderator effects of age. Journal of Health and Social Behavior, 34, 187 – 200.

- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence. In P. Salovey and D.J. Sluyter (Eds.) Emotional development and emotional intelligence (pp.3-31). New York: Basic Books.
- Moorman, R. H. & Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. Journal of Organizational Behavior, 16, 127–142.
- Motowidlo, S.J, & Scotter, Van J.R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. Journal of Applied Psychology, 79 (4), 475 – 480.
- Motowidlo, S.J. (2000). Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship behavior in human resource management. Human Resource Management Review, 10 (1), 115 – 123.
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Massachusetts : Lexigton Books.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. Human Performance, 10 (2), 85 - 97.
- Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behavior and sales unit effectiveness. Journal of Marketing Research, 22, 259 - 298.
- Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggests for future research, Human Performance, 10 (2), 133 – 151.
- Podsakoff, P. M., Ahcarne, & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity of work group performance. Journal of Applied Psychology, 82 : 123 – 150.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. & Bommer, W. (1996a). Meta-analysis of the relationships between Kerr and Jermier's substitutes for leadership and employee job attitudes, role perceptions, and

- performance. Journal of Applied Psychology, 81, 380 - 399.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. & Bommer, W. (1996b). Transformation leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behavior. Journal of Management, 22, 259 - 298.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. Journal of Management, 26 (3), 513 – 563.
- Rest, J., Turiel., & Kohlberg. (1969). Level of moral development as a determinant of preference and comprehension of moral judgements made by others. Journal of Personality, 37, 225 - 252.
- Rokeach, M. (1968). Beliefs, attitudes, and values: A theory of organization and change. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Rokeach, M. (1973). The nature of human values. New York : The Free Press.
- Salovey, P. & Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality, 9, 185-211.
- Sarason, I. G., et al. (1983). Assessing social support : The Social Support Questionnaire. Journal of Personality and Social Psychology, 44(1), 127 – 139.
- Schnake, M., Cochran, D. & Dumler, M. (1995, Summer). Encouraging organizational citizenship: The effects of job satisfaction, perceived equity and leadership. Journal of Managerial Issues, (Online), 7 (2), 209 (13). Available : Web3.Searchbank.com /Infotrac/Session ; Item : A17269207.
- Schutte, N.S., Malouff, J.M., Hall, L.E.,Haggerty, D.J. Cooper, J.T., Golden, C.J.& Dornheim,L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. Personality and Individual Difference,25,167-177.

- Skarlicki, D. & Latham, G. P. (1997, Autumn). Leadership training in organizational justice to increase citizenship behavior within a labor union: A replication. Personnel Psychology, 50, 617 - 640.
- Smith, C. A., Organ, D. W. & Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: It's Nature and Antecedents. Journal of Applied Psychology, 68 (4), 653 – 663.
- Stevens, J. (1992). Applied multivariate statistics for the social sciences (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Thoits, P. A. (1995). Stress, coping and social support processes : Where are we ? What next ?. Journal of Health and Social Behavior, (Extra Issue), 53 - 79.
- Tompson, H. B. & Werner, J. M. (1997). The impact of role conflict / facilitation on core and discretionary behaviors: Testing a mediated model. Journal of Management, 23 (4), 583 – 601.
- Valle, M. & Witt, L. A. (2001). The moderating effect of Teamwork perceptions on the organizational politics-job satisfaction relationship. Journal of Social Psychology, 141, 379 – 389.
- Van Dyne, L., Gramham, J. W. & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. Academy of Management Journal, 37 (4), 785 - 802.
- Vigoda, E. (2000). Organizational politics, job attitudes, and work outcomes : Exploration and implication for the public sector. Journal of Vocational Behavior, 57 (3), 326 – 347.
- Vigoda, E. (2002). Internal politics in public administration system. Personal Management, 29, 185 – 211.
- Werner, J. M. (1994). Dimensions that make a difference: Examining the impact of in-role and extra-role behaviors on supervisory ratings. Journal of Applied Psychology, 79 (1), 98 - 107.
- Witt, L.A., Patti, A.L., & Farmer, W.L. (2002). Organizational politics and work identity as predictors of organizational commitment. Journal of Applied Social Psychology, 32, 486 – 500.

Zammuto, R. F. (1982). Assessing organizational effectiveness-systems change, adapation, and strategy. Albany: State University of New York Press.

ภาคผนวก ก. คุณภาพเครื่องมือวัดในการวิจัย

ในส่วนนี้นำเสนอคุณภาพเครื่องมือวัดในการวิจัย โดยเสนอค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับคะแนนรวม (Item total correlation) ค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis)

เครื่องมือวัดที่นำมาหาคุณภาพ ได้แก่

- 1) พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ
- 2) พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของผู้ได้บังคับบัญชา
- 3) เจตคติที่มีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ
- 4) เหตุผลเชิงจริยธรรม
- 5) การคิดแบบโยนิโสมนสิการ
- 6) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 7) อธิปไตย 4
- 8) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
- 9) ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน
- 10) หิริ – โอตตัปปะ
- 11) วิธีชีวิตตามแนวศาสนา
- 12) ปรีชาเชิงอารมณ์
- 13) ความเครียดในการทำงาน
- 14) การมีแบบอย่างในการทำงาน
- 15) การสนับสนุนทางสังคม
- 16) การรับรู้การเมืองในองค์การ

ตาราง 50 คุณภาพเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ

ข้อความถาม	ค่า สปส.สหสัมพันธ์	
	ข้าราชการ ทั่วไป	ผู้บังคับ บัญชา
ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง		
1. แม้ผู้ร่วมงานทำผิดระเบียบและชักชวนให้ข้าพเจ้าทำตาม ข้าพเจ้าก็ยืนหยัดที่จะทำอย่างถูกต้อง	.3582	.4350
2. ข้าพเจ้าปฏิเสธผู้ที่จะให้ข้าพเจ้าทำในสิ่งที่ขัดต่อมาตรฐานของวิชาชีพของข้าพเจ้า	.4315	.4597
3. ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้	.4176	.5737
4. เมื่อเห็นผู้ร่วมงานจำนวนหนึ่งกำลังปฏิบัติไม่ถูกต้อง ข้าพเจ้าเข้าไปทักท้วง	.3582	.4084
5. เมื่อรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาสั่งในสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบราชการ ข้าพเจ้าจะขอคำอธิบายจากท่าน	.4268	.4014
6. เมื่อมีผู้เสนอผลประโยชน์ให้แก่ข้าพเจ้า เพื่อเขาจะได้รับความสะดวกจากทางราชการ ข้าพเจ้าปฏิเสธอย่างเด็ดขาด	.4592	.4682
7. เมื่อทราบว่ามีการปฏิบัติต่ำกว่ามาตรฐานวิชาชีพ ข้าพเจ้ารีบทักท้วง	.4052	.4471
8. เมื่อคนจำนวนหนึ่งคิดเห็นในทางที่ไม่เหมาะสม ข้าพเจ้าจะพยายามโน้มน้าวเขาให้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง	.4796	.4167
9. ข้าพเจ้าไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใดมาแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบในหน่วยงานของข้าพเจ้า	.5026	.5351
10. ข้าพเจ้ายืนหยัดที่จะปฏิบัติราชการอย่างถูกต้อง แม้ว่าจะขัดกับความต้องการของผู้ใหญ่	.4127	.4638
11. เมื่อผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดกระทำผิดร้ายแรง ข้าพเจ้าไม่กล้าลงโทษเขา	-	.3375
12. เมื่อผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าปฏิบัติงานดี ข้าพเจ้าชมเชยหรือให้รางวัล เพื่อเป็นกำลังใจแก่เขา	-	.3590
13. เมื่อผู้บังคับบัญชากระทำการเลียงกฎระเบียบ ข้าพเจ้าตักเตือนเขาเพราะเกรงว่าอาจเกิดความเสียหายแก่ทางราชการ	-	.4454
14. ข้าพเจ้าไม่ปฏิเสธของกำนัลเมื่อมีผู้มาเสนอให้เพราะไม่ผิดระเบียบราชการ	-	.4829
15. เมื่อผู้บังคับบัญชากระทำผิด ข้าพเจ้าลงโทษ เพราะไม่ต้องการให้เป็นแบบอย่าง	-	.4054
ค่าความเชื่อมั่น	.7602	.8162
ข้อสัถย์รับผิดชอบ		
1. มีกฎระเบียบของทางราชการบางประการที่ข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติตามได้	.2727	.2702
2. ข้าพเจ้าพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แม้บางครั้งจะมีภารกิจส่วนตัว	.4283	.4428
3. ข้าพเจ้าจะไม่เข้าประชุมตามนัดหมาย ถ้าข้าพเจ้าติดภารกิจส่วนตัว	.2667	.4115
4. ข้าพเจ้าทำงานอย่างตรงไปตรงมาตามหน้าที่	.4578	.5129
5. ข้าพเจ้าไม่เคยผัดนัดกับผู้มาติดต่อราชการ	.3553	.4784
6. ข้าพเจ้าทำงานให้ตรงตามกำหนดการ แม้มีเหตุจำเป็นส่วนตัว	.4854	.5024
7. ข้าพเจ้าเคยใช้วัสดุอุปกรณ์ของสำนักงานในงานส่วนตัว	.2958	.4357
8. ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะร่วมทำผิดระเบียบกับคนในที่ทำงาน	.3169	.2961

ตาราง 50 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่า สปส. สหสัมพันธ์	
	ข้าราชการ ทั่วไป	ผู้บังคับบัญชา า
9. ข้าพเจ้าจำเป็นต้องเอาใจพวกผู้ใหญ่ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	.2952	.3331
10. เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่ข้าพเจ้าไม่ชอบ ข้าพเจ้าก็พยายามทำอย่างดีที่สุดจนสำเร็จ	.3802	.4696
11. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจที่ไม่ร่วมกับเพื่อน ๆ ในการทำมติระเบียบของทางราชการ	.1547	.3075
12. เมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ข้าพเจ้าต้องนึกถึงคนใกล้ชิดก่อน	-	.4747
ค่าความเชื่อมั่น	.6476	.7528
โปร่งใส ตรวจสอบได้		
1. ข้าพเจ้าเก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้ เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ	.3114	.2451
2. ข้าพเจ้าพยายามจัดหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ทีมงานใช้ในการตัดสินใจ	.3561	.4033
3. ในการจัดหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำงาน ข้าพเจ้ามักเลือกเฉพาะแหล่งที่รู้จักคุ้นเคย	.2474	.3220
4. ข้าพเจ้าจัดข้อมูลและเอกสารของทางราชการในส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบได้ไม่เป็นระเบียบมากนัก	.2677	.2542
5. ในกรณีที่มีผู้ร้องขอดูหลักฐานของทางราชการในส่วนที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ แต่ทางราชการไม่สามารถให้ดูได้ ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะอธิบายเหตุผลแก่เขา	.1339	.1666
6. ข้าพเจ้ามักให้ความสะดวกแก่หน่วยงานตรวจสอบจากภายนอกมากกว่าหน่วยงานภายใน	.1989	.2026
7. ข้าพเจ้ายึดถือเสมอว่า ในการปฏิบัติราชการ คนราชการต้องปกปิดข้อมูลของทางราชการ	.3663	-
8. ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการทำงานก่อนการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	.3599	.4404
9. ข้าพเจ้าระบุขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมชื่อผู้รับผิดชอบชัดเจนทุกขั้นตอน	.2943	.4511
10. ข้าพเจ้านำเรื่องร้องเรียนหรือข้อคิดเห็น ให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข	.3065	.2739
11. เมื่อข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอน หรือวิธีการตามปกติ ข้าพเจ้าอธิบายได้	-	.2512
12. ข้าพเจ้าจัดให้มีหน่วยบริการข้อมูลข่าวสารแก่บุคคลทั่วไปขึ้นในหน่วยงานของข้าพเจ้า*	-	.2828
13. เมื่อคนใกล้ชิดขีดขาดคุณสมบัติบางประการ ข้าพเจ้าเคยลดเกณฑ์ลงเพื่อให้เขาได้รับการพิจารณา รับเลือกหรือได้รางวัล	-	.3229
ค่าความเชื่อมั่น	.5834	.6372

ตาราง 50 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่า สปส.สหสัมพันธ์	
	ข้าราชการ ทั่วไป	ผู้บังคับบัญชา า
ไม่เลือกปฏิบัติ		
1. ข้าพเจ้าจะให้บริการแก่บุคคลสำคัญเป็นพิเศษก่อนผู้รับบริการรายอื่นๆ	.2853	.2988
2. ข้าพเจ้าให้เพื่อนสนิทรับบริการตามลำดับก่อนหลัง	.2985	-
3. แม้ว่าจะมีผู้รับบริการมาก ข้าพเจ้าก็ให้บริการตามสบาย ไม่เร่งรีบกว่าปกติ	.3796	.3630
4. ข้าพเจ้าอารมณ์เสียที่ต้องบริการแก่ผู้ที่พูดแล้วเข้าใจยาก	.3802	.5706
5. ข้าพเจ้ามักให้บริการคนยากจนทีหลัง เพราะต้องเสียเวลาอธิบายมาก	.3390	.4612
6. ในขณะที่ให้บริการ บางครั้งมีผู้ใช้วาทะไม่ติดกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะได้ตอบกลับไป	.3942	.5227
7. เมื่อมีคนจากหน่วยงานอื่นมาติดต่อกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้ามักบอกให้เขาติดต่อกับคนอื่นแทน	.1710	.4053
8. เมื่อคนที่มาติดต่อขาดหลักฐานบางอย่าง ข้าพเจ้าหาหนทาง เช่น การใช้เอกสารอื่นที่จำเป็นแทน เพื่อให้เขาได้รับบริการ	.4707	.2669
9. แม้เวลาที่ข้าพเจ้าเหนื่อย ข้าพเจ้าก็ยังพูดจาดีกับผู้มาติดต่อ	.4049	.4765
10. ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับงาน เมื่อมีผู้มาติดต่อเวลาใกล้เลิกงาน	-	.5826
ค่าความเชื่อมั่น	.6512	.7402
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน		
1. ข้าพเจ้ามีการตั้งเป้าหมายใหญ่ และเป้าหมายย่อยในการปฏิบัติงาน	.4830	.4951
2. ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานอย่างละเอียด เพื่อป้องกันความผิดพลาด	.4967	.5830
3. ข้าพเจ้ามักทำงานไม่ทันเวลาที่กำหนด	.2360	.3438
4. ข้าพเจ้าแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จดีขึ้น	.5226	.5587
5. ข้าพเจ้าปรับขั้นตอนการทำงานให้สั้นลง เพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้น	.3453	.4911
6. ข้าพเจ้าเคยขอให้มีการทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อจะสามารถทำงานได้เร็วขึ้น	.4336	.3537
7. ข้าพเจ้าประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะ ว่างานนั้นดำเนินตามเป้าหมายหรือไม่	.5017	.5009
8. ข้าพเจ้าตรวจทานงานที่ทำด้วยความระมัดระวังทุกครั้ง	.4540	.4572
9. ข้าพเจ้าไม่ตามไปแก้ไขสิ่งที่ข้าพเจ้าทำบกพร่อง ถ้าข้าพเจ้าได้ส่งงานนั้นไปแล้ว	.1884	.1898
10. ข้าพเจ้าจัดประชุมกลุ่มทำงาน เพื่อการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	.4428	.4122
ค่าความเชื่อมั่น	.7417	.7626

ค่าความเชื่อมั่นรวม ข้าราชการทั่วไป = .8986 , ผู้บังคับบัญชา = .9301

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยม
สร้างสรรค์ 5 ประการ (ข้าราชการทั่วไป)

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	.72	.52
2. พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ	.73	.53
3. พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้	.82	.68
4. พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ	.73	.53
5. พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	.90	.82

Chi – square = .49

df = 1

p = .48

RMSEA = 0.0

RMR = 0.079

SRMR = 0.0027

GFI = 1.00

AGFI = 1.00

NFI = 1.00

NNFI = 1.00

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยม
สร้างสรรค์ 5 ประการ (ผู้บังคับบัญชา)

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	.96	.92
2. พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ	.84	.70
3. พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้	.85	.72
4. พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ	.88	.78
5. พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	.82	.67

Chi – square = .94

df = 2

p = .63

RMSEA = 0.0

RMR = 0.19

SRMR = 0.0047

GFI = 1.00

AGFI = 0.99

NFI = 1.00

NNFI = 1.00

ตาราง 53 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยม
กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (ข้าราชการทั่วไป)

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. แม้ผู้ร่วมงานทำผิดระเบียบและชักชวนให้ข้าพเจ้าทำตาม ข้าพเจ้าก็ยืนหยัดที่จะทำอย่างถูกต้อง	.45	.20
2. ข้าพเจ้าปฏิเสธผู้ที่จะให้ข้าพเจ้าทำในสิ่งที่ขัดต่อมาตรฐานของวิชาชีพของข้าพเจ้า	.53	.28
3. ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้	.48	.23
4. เมื่อเห็นผู้ร่วมงานจำนวนหนึ่งกำลังปฏิบัติไม่ถูกต้อง ข้าพเจ้าเข้าไปทักท้วง	.31	.10
5. เมื่อรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาสั่งในสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบราชการ ข้าพเจ้าจะขอคำอธิบายจากท่าน	.41	.16
6. เมื่อมีผู้เสนอผลประโยชน์ให้แก่ข้าพเจ้า เพื่อเขาว่าจะได้รับความสะดวกจากทางราชการข้าพเจ้าปฏิเสธอย่างเด็ดขาด	.52	.27
7. เมื่อทราบว่ามีการปฏิบัติต่ำกว่ามาตรฐานวิชาชีพ ข้าพเจ้ารีบทักท้วง	.36	.13
8. เมื่อคนจำนวนหนึ่งคิดเห็นในทางที่ไม่เหมาะสม ข้าพเจ้าจะพยายามโน้มน้าวเขาให้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง	.41	.17
9. ข้าพเจ้าไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใดมาแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบในหน่วยงานของข้าพเจ้า	.58	.34
10. ข้าพเจ้ายืนหยัดที่จะปฏิบัติราชการอย่างถูกต้อง แม้ว่าจะขัดกับความต้องการของผู้ใหญ่	.51	.26

Chi – square = 81.95 df = 27 p = 0.00000019

RMSEA = 0.043 RMR = 0.026 SRMR = 0.030

GFI = 0.99 AGFI = 0.97 NFI = 0.96 NNFI = 0.95

ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยม
 ชื่อสัตย์รับผิดชอบ (ข้าราชการทั่วไป)

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. มีกฎระเบียบของทางราชการบางประการที่ข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติตามได้	.29	.08
2. ข้าพเจ้าพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แม้บางครั้งจะมีภารกิจส่วนตัว	.59	.35
3. ข้าพเจ้าจะไม่เข้าประชุมตามนัดหมาย ถ้าข้าพเจ้าติดภารกิจส่วนตัว	.34	.11
4. ข้าพเจ้าทำงานอย่างตรงไปตรงมาตามหน้าที่	.56	.32
5. ข้าพเจ้าไม่เคยผิดนัดกับผู้มาติดต่อราชการ	.47	.22
6. ข้าพเจ้าทำงานให้ตรงตามกำหนดการ แม้มีเหตุจำเป็นส่วนตัว	.69	.48
7. ข้าพเจ้าเคยใช้วัสดุอุปกรณ์ของสำนักงานในงานส่วนตัว	.28	.08
8. ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะร่วมทำผิดระเบียบกับคนในที่ทำงาน	.36	.13
9. ข้าพเจ้าจำเป็นต้องเอาอกเอาใจพวกผู้ใหญ่ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	.30	.09
10. เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่ข้าพเจ้าไม่ชอบ ข้าพเจ้าก็พยายามทำอย่างดีที่สุดจนสำเร็จ	.55	.30
11. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจที่ไม่ร่วมกับเพื่อน ๆ ในการกระทำผิดระเบียบของทางราชการ	.15	.20

Chi – square = 76.28 df = 41 p = 0.00068

RMSEA = 0.028 RMR = 0.042 SRMR = 0.028

GFI = 0.99 AGFI = 0.98 NFI = 0.95 NNFI = 0.97

ตาราง 55 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยม
โปร่งใสตรวจสอบได้ (ข้าราชการทั่วไป)

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. ข้าพเจ้าเก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้ เพื่อถ่ายต่อการตรวจสอบ	.52	.27
2. ข้าพเจ้าพยายามจัดหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องตรงให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ทีมงานใช้ในการตัดสินใจ	.52	.27
3. ในการจัดหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำงาน ข้าพเจ้ามักเลือกเฉพาะแหล่งที่รู้จักคุ้นเคย	.20	.04
4. ข้าพเจ้าจัดข้อมูลและเอกสารของทางราชการในส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบได้ไม่เป็นระเบียบมากนัก	.24	.06
5. ในกรณีที่มีผู้ร้องขอหลักฐานของทางราชการในส่วนที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ แต่ทางราชการไม่สามารถให้ดูได้ ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะอธิบายเหตุผลแก่เขา	.09	.01
6. ข้าพเจ้ามักให้ความสะดวกแก่หน่วยงานตรวจสอบจากภายนอกมากกว่าหน่วยงานภายใน	.14	.02
7. ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการทำงานก่อนการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	.62	.39
8. ข้าพเจ้าระบุนขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมชื่อผู้รับผิดชอบชัดเจนทุกขั้นตอน	.56	.32
9. ข้าพเจ้านำเรื่องร้องเรียนหรือข้อคิดเห็น ให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข	.41	.17
10. เมื่อข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอนหรือวิธีการตามปกติ ข้าพเจ้าสามารถอธิบายได้	.37	.14

Chi – square = 46.06

df = 26

p = 0.0041

RMSEA = 0.028

RMR = 0.041

SRMR = 0.027

GFI = 0.99

AGFI = 0.98

NFI = 0.95

NNFI = 0.96

ตาราง 56 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยม
ไม่เลือกปฏิบัติ (ข้าราชการทั่วไป)

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. ข้าพเจ้าจะให้บริการแก่บุคคลสำคัญเป็นพิเศษก่อนผู้รับบริการรายอื่นๆ	.33	.11
2. แม้ว่าจะมีผู้รับบริการมาก ข้าพเจ้าก็ให้บริการตามสบาย ไม่เร่งรีบกว่าปกติ	.49	.24
3. ข้าพเจ้าอารมณ์เสียที่ต้องบริการแก่ผู้ที่พูดแล้วเข้าใจยาก	.42	.18
4. ข้าพเจ้ามักให้บริการคนยากจนทีหลัง เพราะต้องเสียเวลาอธิบายมาก	.57	.33
5. ในขณะที่ให้บริการ บางครั้งมีผู้ใช้วาทะไม่ติดกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะโต้ตอบกลับไป	.42	.18
6. เมื่อมีคนจากหน่วยงานอื่นมาติดต่อกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้ามักบอกให้เขาติดต่อกับคนอื่นแทน	.43	.19
7. เมื่อคนที่มาติดต่อขาดหลักฐานบางอย่าง ข้าพเจ้าหาหนทาง เช่น การใช้เอกสารอื่นที่จำเป็นแทน เพื่อให้เขาได้รับบริการ	.21	.04
8. แม้เวลาที่ข้าพเจ้าเหนื่อย ข้าพเจ้าก็ยังพูดจาดีกับผู้มาติดต่อ	.63	.39
9. ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับงาน เมื่อมีผู้มาติดต่อเวลาใกล้เลิกงาน	.49	.24

Chi – square = 41.04 df = 22 p = 0.0081

RMSEA = 0.028 RMR = 0.027 SRMR = 0.025

GFI = 0.99 AGFI = 0.98 NFI = 0.96 NNFI = 0.97

ตาราง 57 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยม
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (ข้าราชการทั่วไป)

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. ข้าพเจ้ามีการตั้งเป้าหมายใหญ่ และเป้าหมายย่อยในการปฏิบัติงาน	.61	.37
2. ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานอย่างละเอียด เพื่อป้องกันความผิดพลาด	.55	.30
3. ข้าพเจ้ามักทำงานไม่ทันเวลาที่กำหนด	.19	.03
4. ข้าพเจ้าแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จดีขึ้น	.62	.39
5. ข้าพเจ้าปรับขั้นตอนการทำงานให้สั้นลง เพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้น	.38	.15
6. ข้าพเจ้าเคยขอให้มีการทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อจะสามารถทำงานได้เร็วขึ้น	.48	.23
7. ข้าพเจ้าประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะว่างานนั้นดำเนินตามเป้าหมายหรือไม่	.63	.39
8. ข้าพเจ้าตรวจทานงานที่ทำด้วยความระมัดระวังทุกครั้ง	.44	.20
9. ข้าพเจ้าไม่ตามไปแก้ไขสิ่งที่ข้าพเจ้าทำบกพร่อง ถ้าข้าพเจ้าได้ส่งงานนั้นไปแล้ว	.18	.03
10. ข้าพเจ้าจัดประชุมกลุ่มทำงาน เพื่อการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	.51	.26

Chi – square = 93.52 df = 30 p = 0.19030318D⁻⁰⁷

RMSEA = 0.044 RMR = 0.025 SRMR = 0.030

GFI = 0.98 AGFI = 0.97 NFI = 0.95 NNFI = 0.95

ตาราง 58 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยม
กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (ผู้บังคับบัญชา)

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. แม้ผู้ร่วมงานทำผิดระเบียบและชักชวนให้ข้าพเจ้าทำตาม ข้าพเจ้าก็ยืนหยัดที่จะทำอย่างถูกต้อง	.58	.34
2. ข้าพเจ้าปฏิเสธผู้ที่จะให้ข้าพเจ้าทำในสิ่งที่ขัดต่อมาตรฐานของวิชาชีพของข้าพเจ้า	.59	.35
3. ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้	.59	.35
4. เมื่อเห็นผู้ร่วมงานจำนวนหนึ่งกำลังปฏิบัติไม่ถูกต้อง ข้าพเจ้าเข้าไปทักท้วง	.51	.26
5. เมื่อรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาสั่งในสิ่งที่อาจจะไม่ถูกต้องตามระเบียบราชการ ข้าพเจ้าจะขอคำอธิบายจากท่าน	.47	.22
6. เมื่อมีผู้เสนอผลประโยชน์ให้แก่ข้าพเจ้า เพื่อเขาว่าจะได้รับความสะดวกจากทางราชการ ข้าพเจ้าปฏิเสธอย่างเด็ดขาด	.50	.25
7. เมื่อทราบว่ามีการปฏิบัติต่ำกว่ามาตรฐานวิชาชีพ ข้าพเจ้ารีบทักท้วง	.54	.29
8. เมื่อคนจำนวนหนึ่งคิดเห็นในทางที่ไม่เหมาะสม ข้าพเจ้าจะพยายามโน้มน้าวเขาให้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง	.58	.35
9. ข้าพเจ้าไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใดมาแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบในหน่วยงานของข้าพเจ้า	.59	.34
10. ข้าพเจ้ายืนหยัดที่จะปฏิบัติราชการอย่างถูกต้อง แม้ว่าจะขัดกับความต้องการของผู้ใหญ่	.45	.20
11. ข้าพเจ้าไม่ปฏิเสธของกำนับเมื่อมีผู้มาเสนอให้ เราจะไม่ผิดระเบียบราชการ	.23	.05
12. เมื่อผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดกระทำความผิดร้ายแรง ข้าพเจ้าไม่กล้าลงโทษเขา	.30	.09
13. เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าปฏิบัติงานดี ข้าพเจ้าชมเชยหรือให้รางวัล เพื่อเป็นกำลังใจแก่เขา	.51	.26
14. เมื่อผู้ได้บังคับบัญชากระทำการเล็งงกฎระเบียบ ข้าพเจ้าตักเตือนเขาเพราะเกรงว่าอาจเกิดความเสียหายแก่ทางราชการ	.48	.23
15. เมื่อผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิด ข้าพเจ้าลงโทษ เพราะไม่ต้องการให้เป็นแบบอย่าง	.37	.14

Chi – square = 76.76 df = 73 p = .36

RMSEA = 0.038 RMR = 0.040 SRMR = 0.060

GFI = 0.96 AGFI = 0.94 NFI = 0.94 NNFI = 1.00

ตาราง 59 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยม
 ชื่อสัตย์รับผิดชอบ (ผู้บังคับบัญชา)

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. มีกฎระเบียบของทางราชการบางประการที่ข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติตามได้	.30	.09
2. ข้าพเจ้าพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แม้บางครั้งจะมีภารกิจส่วนตัว	.64	.41
3. ข้าพเจ้าจะไม่เข้าประชุมตามนัดหมาย ถ้าข้าพเจ้าติดภารกิจส่วนตัว	.56	.31
4. ข้าพเจ้าทำงานอย่างตรงไปตรงมาตามหน้าที่	.56	.31
5. ข้าพเจ้าไม่เคยผัดนัดกับผู้มาติดต่อราชการ	.59	.35
6. ข้าพเจ้าทำงานให้ตรงตามกำหนดการ แม้มีเหตุจำเป็นส่วนตัว	.74	.55
7. ข้าพเจ้าเคยใช้วัสดุอุปกรณ์ของสำนักงานในงานส่วนตัว	.39	.15
8. ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะร่วมทำผิดระเบียบกับคนในที่ทำงาน	.44	.19
9. ข้าพเจ้าจำเป็นต้องเอาอกเอาใจพวกผู้ใหญ่ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	.19	.03
10. เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่ข้าพเจ้าไม่ชอบ ข้าพเจ้าก็พยายามทำอย่างดีที่สุดจนสำเร็จ	.66	.43
11. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจที่ไม่ร่วมกับเพื่อน ๆ ในการกระทำผิดระเบียบของทางราชการ	.49	.24
12. เมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ข้าพเจ้าต้องนึกถึงคนใกล้ชิดก่อน	.34	.12

Chi – square = 41.04 df = 44 p = .60

RMSEA = 0.0 RMR = .033 SRMR = .034

GFI = .98 AGFI = .96 NFI = .97 NNFI = 1.00

ตาราง 60 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยม
โปร่งใสตรวจสอบได้ (ผู้บังคับบัญชา)

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. ข้าพเจ้าเก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้ เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ	.43	.18
2. ข้าพเจ้าพยายามจัดหาข้อมูลที่เที่ยงตรงให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ทีมงานใช้ในการตัดสินใจ	.57	.32
3. ในการจัดหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำงาน ข้าพเจ้ามักเลือกเฉพาะแหล่งที่รู้จักคุ้นเคย	.32	.10
4. ข้าพเจ้าจัดข้อมูลและเอกสารของทางราชการในส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบได้ไม่เป็นระเบียบมากนัก	.33	.11
5. ในกรณีที่มีผู้ร้องขอหลักฐานของทางราชการในส่วนที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ แต่ทางราชการไม่สามารถให้ดูได้ ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะอธิบายเหตุผลแก่เขา	.33	.11
6. ข้าพเจ้ามักให้ความสะดวกแก่หน่วยงานตรวจสอบจากภายนอกมากกว่าหน่วยงานภายใน	.22	.05
7. ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการทำงานก่อนการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	.65	.43
8. ข้าพเจ้าระบุขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมชื่อผู้รับผิดชอบชัดเจนทุกขั้นตอน	.62	.38
9. ข้าพเจ้านำเรื่องร้องเรียนหรือข้อคิดเห็น ให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข	.52	.27
10. เมื่อคนใกล้ชิดขีดขาดคุณสมบัติบางประการ ข้าพเจ้าเคยลดเกณฑ์ลงเพื่อให้เขาได้รับการพิจารณารับเลือกหรือได้รับรางวัล	.45	.21
11. ข้าพเจ้าจัดให้มีหน่วยบริการข้อมูลข่าวสารแก่บุคคลทั่วไปขึ้นในหน่วยงานของข้าพเจ้า	.48	.23
12. เมื่อข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอน หรือวิธีการตามปกติ ข้าพเจ้าสามารถอธิบายได้	.54	.29

Chi – square = 44.21 df = 50 p = .70

RMSEA = 0.0 RMR = .043 SRMR = .037

GFI = .97 AGFI = .96 NFI = .95 NNFI = 1.01

ตาราง 61 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยันของเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยม
ไม่เลือกปฏิบัติ (ผู้บังคับบัญชา)

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. ข้าพเจ้าจะให้บริการแก่บุคคลสำคัญเป็นพิเศษก่อนผู้รับบริการรายอื่นๆ	.27	.07
2. แม้ว่าจะมีผู้รับบริการมาก ข้าพเจ้าก็ให้บริการตามสบาย ไม่เร่งรีบกว่าปกติ	.62	.39
3. ข้าพเจ้าอารมณ์เสียที่ต้องบริการแก่ผู้ที่พูดแล้วเข้าใจยาก	.50	.25
4. ข้าพเจ้ามักให้บริการคนยากจนทีหลัง เพราะต้องเสียเวลาอธิบายมาก	.68	.47
5. ในขณะที่ให้บริการ บางครั้งมีผู้ใช้วาทะไม่ดีกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะโต้ตอบกลับไป	.53	.28
6. เมื่อมีคนจากหน่วยงานอื่นมาติดต่อกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้ามักบอกให้เขาติดต่อกับคนอื่นแทน	.57	.32
7. เมื่อคนที่มาติดต่อขาดหลักฐานบางอย่าง ข้าพเจ้าหาหนทาง เช่น การใช้เอกสารอื่นที่จำเป็นแทน เพื่อให้เขาได้รับบริการ	.41	.17
8. แม้เวลาที่ข้าพเจ้าเหนื่อย ข้าพเจ้าก็ยังพูดจาดีกับผู้มาติดต่อ	.67	.45
9. ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับงาน เมื่อมีผู้มาติดต่อเวลาใกล้เลิกงาน	.70	.49

Chi – square = 23.08 df = 19 p = .23

RMSEA = .026 RMR = .026 SRMR = .032

GFI = .98 AGFI = .96 NFI = .98 NNFI = .99

ตาราง 62 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดพฤติกรรมตามค่านิยม
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (ผู้บังคับบัญชา)

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. ข้าพเจ้ามีการตั้งเป้าหมายใหญ่ และเป้าหมายย่อยในการปฏิบัติงาน	.62	.39
2. ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานอย่างละเอียด เพื่อป้องกันความผิดพลาด	.65	.42
3. ข้าพเจ้ามักทำงานไม่ทันเวลาที่กำหนด	.41	.17
4. ข้าพเจ้าแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จดีขึ้น	.65	.43
5. ข้าพเจ้าปรับขั้นตอนการทำงานให้สั้นลง เพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้น	.59	.35
6. ข้าพเจ้าเคยขอให้มีการทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อจะสามารถทำงานได้เร็วขึ้น	.53	.28
7. ข้าพเจ้าประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะ ว่างานนั้นดำเนินตามเป้าหมายหรือไม่	.55	.30
8. ข้าพเจ้าตรวจทานงานที่ทำด้วยความระมัดระวังทุกครั้ง	.55	.31
9. ข้าพเจ้าไม่ตามไปแก้ไขสิ่งที่ข้าพเจ้าทำบกพร่อง ถ้าข้าพเจ้าได้ส่งงานนั้นไปแล้ว	.16	.02
10. ข้าพเจ้าจัดประชุมกลุ่มทำงาน เพื่อการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	.49	.24

Chi – square = 34.14 df = 31 p = .32

RMSEA = 0.019 RMR = 0.030 SRMR = 0.045

GFI = 0.98 AGFI = 0.96 NFI = 0.95 NNFI = 0.99

ตาราง 63 คุณภาพเครื่องมือวัดเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ

ข้อคำถาม	ค่า สปส.สหสัมพันธ์
กล้ายินหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	
1. คนเราจำเป็นต้องทำตามพรรคพวก แม้ในสิ่งผิด เพราะไม่อาจจะอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้	.4567
2. ข้าพเจ้าเห็นว่า ไม่จำเป็นต้องยึดมั่นตามมาตรฐานวิชาชีพในการปฏิบัติราชการ	.3314
3. การต่อสู้ด้วยความจริง เป็นการกระทำที่ไม่ฉลาด	.4060
4. ข้าราชการที่รับของกำนัลเพื่อแลกกับการทำผิดระเบียบ เป็นคนที่น่าจะอายใจ	.3754
5. ข้าพเจ้าไม่เห็นประโยชน์ที่จะต้องยึดมั่นต่อกฎระเบียบ	.3782
6. ข้าพเจ้าไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องโอนอ่อนตามผู้อื่นในเรื่องที่ไม่ถูกต้อง	.4925
7. ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดที่ต้องระมัดระวังตัวไม่ให้ทำผิดกฎระเบียบ	.3215
8. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจเมื่อสามารถดำเนินงานตามหน้าที่ได้สำเร็จ	.3200
9. ความซื่อสัตย์ในการทำงานราชการเป็นสิ่งที่ทำได้ยากลำบาก	.3714
10. ในการปฏิบัติตามหน้าที่ ถ้าเพื่อนสนิทบางคนไม่เห็นด้วย ข้าพเจ้าก็จะไม่ทำ	.3966
11. ข้าพเจ้ามักทำงานตามความเคยชิน ไม่สนใจว่าสิ่งที่ทำไปนั้นจะถูกต้องหรือไม่	.5104
12. ข้าพเจ้าจะให้กำลังใจเพื่อนที่ยึดความถูกต้องในการทำงาน	.4728
13. หากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในการทำงาน ข้าพเจ้าพร้อมอยู่ฝ่ายที่ยึดความถูกต้อง	.4753
ค่าความเชื่อมั่น	.7633
ซื่อสัตย์รับผิดชอบ	
1. ความซื่อสัตย์ในการทำงานราชการเป็นสิ่งที่ทำได้ยากลำบาก	.3676
2. ข้าพเจ้าเห็นว่าการทุจริตในราชการไม่คุ้มค่ากับชื่อเสียงที่จะต้องเสียหาย	.2763
3. การใช้โทรศัพท์ของทางราชการติดต่อเรื่องส่วนตัว ไม่ได้ทำความเสียหายแก่หน่วยงาน	.2890
4. คนที่เคร่งครัดในกฎระเบียบ มักเป็นผู้ที่หาภัยใส่ตัว	.3551
5. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายกับงานราชการที่ต้องรับผิดชอบต่อผู้	.3433
6. ข้าพเจ้ารับประกันไม่ได้ว่าข้าพเจ้าจะทำงานราชการด้วยความซื่อสัตย์ตลอดไป	.3826
7. ข้าพเจ้าพร้อมจะสนับสนุนเพื่อนที่ซื่อสัตย์ในการทำงาน	.3613
8. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนเองและพวกพ้อง	.4199
9. ข้าพเจ้าไม่พร้อมที่จะแสดงความอ่อนน้อมต่อนักการเมืองจนเกินเหตุ	.1388
ค่าความเชื่อมั่น	.6327

ตาราง 63 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่า สปส.สหสัมพันธ์
โปร่งใส ตรวจสอบได้	
1. ข้าพเจ้าเห็นว่าการทำงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน	.3554
2. ข้าพเจ้าไม่เชื่อว่าการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับวัสดุครุภัณฑ์จากหลายแหล่ง จะช่วยให้สามารถจัดซื้อได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น	.2788
3. ข้าพเจ้าเห็นว่า หลักการตรวจสอบ 4 ระดับ(ตรวจสอบภายใน สตง. กตส. และจากประชาชน) เพิ่มภาระให้แก่หน่วยงานจนเกินความจำเป็น	.4832
4. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่จะต้องชี้แจงขั้นตอนการทำงานอย่างละเอียด ให้แก่ผู้ตรวจสอบ	.5518
5. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายกับการจัดหาข้อมูล เมื่อมีการจัดซื้อจัดจ้างในหน่วยงาน	.4839
6. ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจกับการทำงานที่มีขั้นตอนโปร่งใส ตรวจสอบได้	.3876
7. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะรับผิดชอบทำงานที่มีขั้นตอนโปร่งใสตรวจสอบได้	.4592
8. ข้าพเจ้าพร้อมให้ความร่วมมือในการวางแผนดำเนินงานให้มีลักษณะโปร่งใส ตรวจสอบได้	.4292
9. ข้าพเจ้ายินดีให้ความสะดวกในการตรวจสอบแก่คณะเจ้าหน้าที่อย่างเต็มที่	.4524
10. ถ้าเป็นไปได้ ข้าพเจ้าจะเลือกทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเตรียมข้อมูลหรือเก็บหลักฐาน เพื่อการตรวจสอบ	.3333
ค่าความเชื่อมั่น	.7272
ไม่เลือกปฏิบัติ	
1. ข้าพเจ้าเห็นว่าบุคคลที่ให้บริการโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังเป็นผู้ที่ควรได้รับการยกย่อง	.2603
2. การให้บริการอย่างเสมอภาคเป็นสิ่งที่จะทำได้ยาก	.3529
3. ข้าพเจ้ารู้สึกสุขใจที่ได้ช่วยเหลือผู้รับบริการที่ยากเข็ญ	.3234
4. ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดมากกับผู้รับบริการที่พูดเข้าใจยาก	.3598
5. ข้าพเจ้าพร้อมบริการเฉพาะบุคคลที่ข้าพเจ้าพอใจ	.4156
6. ข้าพเจ้ายินดีสนับสนุนแนวคิดวิธีการใดๆ ที่จะช่วยให้เกิดการบริการที่มีคุณภาพและรวดเร็ว	.3523
7. ข้าพเจ้าเต็มใจให้บริการประชาชนในท้องถิ่นห่างไกล	.4058
8. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะให้บริการ แม้จะล่วงเลยเวลาราชการไปบ้าง	.3968
ค่าความเชื่อมั่น	.6243

ตาราง 63(ต่อ)

ข้อความคำถาม	ค่า สปส.สหสัมพันธ์
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	
1. ผู้ที่ทำงานด้วยความมุ่งมั่นเป็นผู้ที่นำนับถือ	.3497
2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการแบ่งงานออกเป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อจัดทำทีละส่วน จะช่วยให้ทำงานได้สำเร็จง่ายขึ้น	.1505
3. การต้องแก้ไขปัญหายุ่งยากในการทำงานทำให้สิ้นเปลืองเวลาโดยใช่เหตุ	.2768
4. การมุ่งทำงานให้สำเร็จ ทำให้เหน็ดเหนื่อยเกินจำเป็น	.3196
5. ข้าพเจ้ารู้สึกกังวลใจมาก เมื่อทำงานไม่เสร็จตามเวลา	.2863
6. ข้าพเจ้ารู้สึกมีดม่นไม่รู้ว่าจะปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงานให้ดีขึ้นได้อย่างไร	.3111
7. งานราชการทำไปเรื่อย ๆ ได้ ไม่ต้องกระตือรือร้น	.4110
8. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงาน เพื่อลดข้อบกพร่องที่เคยเกิดขึ้น	.5502
9. ข้าพเจ้ายอมรับว่ามีปัญหาในการทำงานและจะพยายามแก้ไขให้ลุล่วง	.2842
10. ข้าพเจ้าจะพยายามพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถทำงานได้ดีขึ้น	.5002
11. ข้าพเจ้ายินดีช่วยเหลือ ปรับปรุงกฎระเบียบที่อาจเป็นอุปสรรคในการทำงาน	.3810
ค่าความเชื่อมั่น	.6748

ค่าความเชื่อมั่นรวม = .9192

ตาราง 64 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดเจตคติต่อพฤติกรรม
ตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. เจตคติต่อค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	.88	.77
2. เจตคติต่อค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ	.81	.65
3. เจตคติต่อค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้	.78	.61
4. เจตคติต่อค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ	.86	.73
5. เจตคติต่อค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	.83	.70

Chi – square = 1.52 df = 2 p = .47

RMSEA = 0.0 RMR = 0.073 SRMR = 0.0026

GFI = 1.00 AGFI = 0.99 NFI = 1.00 NNFI = 1.00

ตาราง 65 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดเจตคติต่อค่านิยม
กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. คนเราจำเป็นต้องทำตามพรรคพวก แม้ในสิ่งผิด เพราะไม่อาจจะอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้	.58	.33
2. ข้าพเจ้าเห็นว่า ไม่จำเป็นต้องยึดมั่นตามมาตรฐานวิชาชีพในการปฏิบัติราชการ	.48	.23
3. การต่อสู้ด้วยความจริง เป็นการกระทำที่ไม่ฉลาด	.53	.28
4. ข้าพเจ้าชอบที่รับของกำนัลเพื่อแลกกับการทำผิดระเบียบ เป็นคนที่น่าละอายใจ	.50	.25
5. บางครั้งข้าพเจ้าจำเป็นต้องสร้างข้อมูลขึ้นเองบ้าง เพื่อให้สามารถเบิกจ่ายเงินงบประมาณได้	.51	.26
6. ข้าพเจ้าไม่เห็นประโยชน์ที่จะต้องยึดมั่นต่อกฎระเบียบ	.62	.39
7. ข้าพเจ้าไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องโอนอ่อนตามผู้อื่นในเรื่องที่ไม่ถูกต้อง	.49	.24
8. ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดที่ต้องระมัดระวังตัวไม่ให้เกิดกฎระเบียบ	.46	.21
9. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจเมื่อสามารถดำเนินงานตามหน้าที่ได้สำเร็จ	.53	.28
10. ในการปฏิบัติตามหน้าที่ ถ้าเพื่อนสนิทบางคนไม่เห็นด้วย ข้าพเจ้าก็จะไม่ทำ	.52	.27
11. ข้าพเจ้ามักทำงานตามความเคยชิน ไม่สนใจว่าสิ่งที่ทำไปนั้นจะถูกต้องหรือไม่	.64	.41
12. ข้าพเจ้าจะให้กำลังใจเพื่อนที่ยึดความถูกต้องในการทำงาน	.60	.36
13. หากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในการทำงาน ข้าพเจ้าพร้อมอยู่ฝ่ายที่ยึดความถูกต้อง	.57	.32

Chi – square = 160.97 df = 55 p = 00

RMSEA = 0.037 RMR = 0.037 SRMR = 0.039

GFI = 0.98 AGFI = 0.97 NFI = 0.96 NNFI = 0.96

ตาราง 66 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดเจตคติต่อค่านิยม
 ชื่อสัตย์รับผิดชอบ

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. ความซื่อสัตย์ในการทำงานราชการเป็นสิ่งที่ทำได้ยากลำบาก	.41	.17
2. ข้าพเจ้าเห็นว่าการทุจริตในราชการไม่คุ้มค่างับชื่อเสียงที่จะต้องเสียหาย	.53	.28
3. การใช้โทรศัพท์ของทางราชการติดต่อเรื่องส่วนตัว ไม่ได้ทำความเสียหายแก่หน่วยงาน	.46	.21
4. คนที่เคร่งครัดในกฎระเบียบ มักเป็นผู้ที่หาภัยใส่ตัว	.43	.19
5. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อกับงานราชการที่ต้องรับผิดชอบสูง	.43	.19
6. ข้าพเจ้ารับประกันไม่ได้ว่าข้าพเจ้าจะทำงานราชการด้วยความซื่อสัตย์ตลอดไป	.55	.31
7. ข้าพเจ้าพร้อมจะสนับสนุนเพื่อนที่ซื่อสัตย์ในการทำงาน	.56	.31
8. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนเองและพวกพ้อง	.64	.40
9. ข้าพเจ้าไม่พร้อมที่จะแสดงความอ่อนน้อมต่อนักการเมืองจนเกินเหตุ	.23	.05

Chi – square = 69.45 df = 21 p = .00000043

RMSEA = 0.041 RMR = 0.034 SRMR = 0.031

GFI = 0.99 AGFI = 0.98 NFI = 0.96 NNFI = 0.96

ตาราง 67 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดเจตคติต่อค่านิยม
โปร่งใสตรวจสอบได้

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. ข้าพเจ้าเห็นว่าการทำงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของ หน่วยงาน	.55	.30
2. ข้าพเจ้าไม่เชื่อว่าการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับวัสดุครุภัณฑ์จากหลายแหล่ง จะช่วยให้สามารถจัดซื้อได้ อย่างมีคุณภาพมากขึ้น	.36	.13
3. ข้าพเจ้าเห็นว่า หลักการตรวจสอบ 4 ระดับ(ตรวจสอบภายใน สตง. กตส. และจากประชาชน) เพิ่มภาระให้แก่หน่วยงานจนเกินความจำเป็น	.39	.15
4. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่จะต้องชี้แจงขั้นตอนการทำงานอย่างละเอียด ให้แก่ผู้ตรวจสอบ	.40	.16
5. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายกับการจัดหาข้อมูล เมื่อมีการจัดซื้อจัดจ้างในหน่วยงาน	.33	.11
6. ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจกับการทำงานที่มีขั้นตอนโปร่งใส ตรวจสอบได้	.58	.34
7. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะรับผิดชอบทำงานที่มีขั้นตอนโปร่งใสตรวจสอบได้	.79	.63
8. ข้าพเจ้าพร้อมให้ความร่วมมือในการวางแผนดำเนินงานให้มีลักษณะโปร่งใส ตรวจสอบได้	.79	.62
9. ข้าพเจ้ายินดีให้ความสะดวกในการตรวจสอบแก่คณะเจ้าหน้าที่อย่างเต็มที่	.74	.55
10. ถ้าเป็นไปได้ ข้าพเจ้าจะเลือกทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเตรียมข้อมูลหรือเก็บหลักฐาน เพื่อการตรวจสอบ	.23	.05

Chi – square = 87.05 df = 23 p = .00

RMSEA = 0.045 RMR = 0.060 SRMR = 0.037

GFI = 0.99 AGFI = 0.97 NFI = 0.99 NNFI = 0.99

ตาราง 68 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดเจตคติต่อค่านิยม
ไม่เลือกปฏิบัติ

	ข้อคำถาม	Loading	R ²
1.	ข้าพเจ้าเห็นว่าบุคคลที่ให้บริการโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังเป็นผู้ที่ควรได้รับการยกย่อง	.53	.28
2.	การให้บริการอย่างเสมอภาคเป็นสิ่งทีกระทำได้ยาก	.28	.08
3.	ข้าพเจ้ารู้สึกสุขใจที่ได้ช่วยเหลือผู้รับบริการที่ยากเข็ญ	.58	.34
4.	ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดมากกับผู้รับบริการที่พูดเข้าใจยาก	.29	.09
5.	ข้าพเจ้าพร้อมบริการเฉพาะบุคคลที่ข้าพเจ้าพอใจ	.59	.35
6.	ข้าพเจ้ายินดีสนับสนุนแนวคิดวิธีการใดๆ ที่จะช่วยให้เกิดการบริการที่มีคุณภาพและรวดเร็ว	.64	.41
7.	ข้าพเจ้าเต็มใจให้บริการประชาชนในท้องถิ่นห่างไกล	.65	.42
8.	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะให้บริการ แม้จะล่วงเลยเวลาราชการไปบ้าง	.63	.39

Chi – square = 57.93 df = 16 p = .0000012

RMSEA = 0.043 RMR = 0.021 SRMR = 0.026

GFI = 0.99 AGFI = 0.98 NFI = 0.97 NNFI = 0.97

ตาราง 69 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดเจตคติต่อค่านิยม
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. ผู้ที่ทำงานด้วยความมุ่งมั่นเป็นผู้ที่น่านับถือ	.51	.26
2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการแบ่งงานออกเป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อจัดทำทีละส่วน จะช่วยให้ทำงานได้สำเร็จง่ายขึ้น	.31	.10
3. การต้องแก้ไขปัญหายุ่งยากในการทำงานทำให้สิ้นเปลืองเวลาโดยใช่เหตุ	.36	.13
4. การมุ่งทำงานให้สำเร็จ ทำให้เหน็ดเหนื่อยเกินจำเป็น	.32	.10
5. ข้าพเจ้ารู้สึกกังวลใจมาก เมื่อทำงานไม่เสร็จตามเวลา	.46	.21
6. ข้าพเจ้ารู้สึกมีดমনไม่รู้ว่าจะปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงานให้ดีขึ้นได้อย่างไร	.33	.11
7. งานราชการทำไปเรื่อย ๆ ได้ ไม่ต้องกระตือรือร้น	.50	.25
8. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงาน เพื่อลดข้อบกพร่องที่เคยเกิดขึ้น	.74	.55
9. ข้าพเจ้ายอมรับว่ามีปัญหาในการทำงานและจะพยายามแก้ไขให้ลุล่วง	.54	.29
10. ข้าพเจ้าจะพยายามพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถทำงานได้ดีขึ้น	.72	.51
11. ข้าพเจ้ายินดีช่วยเหลือ ปรับปรุงกฎระเบียบที่อาจเป็นอุปสรรคในการทำงาน	.57	.33

Chi – square = 102.89 df = 38 p = .68488448D⁻⁰⁷

RMSEA = 0.035 RMR = 0.023 SRMR = 0.028

GFI = 0.99 AGFI = 0.98 NFI = 0.96 NNFI = 0.97

ตาราง 70 คุณภาพเครื่องมือวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

ข้อความคำถาม	ค่า สปส. สหสัมพันธ์
1. สถานการณ์ปัญหาเรื่องที่ 1	.2997
2. สถานการณ์ปัญหาเรื่องที่ 2	.3854
3. สถานการณ์ปัญหาเรื่องที่ 3	.1862
4. สถานการณ์ปัญหาเรื่องที่ 4	.4783
5. สถานการณ์ปัญหาเรื่องที่ 5	.3324
6. สถานการณ์ปัญหาเรื่องที่ 6	.4728
7. สถานการณ์ปัญหาเรื่องที่ 7	.2093
8. สถานการณ์ปัญหาเรื่องที่ 8	.3268
9. สถานการณ์ปัญหาเรื่องที่ 9	.4130
10. สถานการณ์ปัญหาเรื่องที่ 10	.3086
11. สถานการณ์ปัญหาเรื่องที่ 11	.4130
12. สถานการณ์ปัญหาเรื่องที่ 12	.4499

ค่าความเชื่อมั่นรวม = .6973

ตาราง 71 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. สถานการณ์ปัญหาเรื่องที่ 1	.291	.085
2. สถานการณ์ปัญหาเรื่องที่ 2	.421	.177
3. สถานการณ์ปัญหาเรื่องที่ 3	.215	.046
4. สถานการณ์ปัญหาเรื่องที่ 4	.709	.502
5. สถานการณ์ปัญหาเรื่องที่ 5	.463	.215
6. สถานการณ์ปัญหาเรื่องที่ 6	.672	.452
7. สถานการณ์ปัญหาเรื่องที่ 7	.283	.080
8. สถานการณ์ปัญหาเรื่องที่ 8	.279	.078
9. สถานการณ์ปัญหาเรื่องที่ 9	.329	.108
10. สถานการณ์ปัญหาเรื่องที่ 10	.342	.117
11. สถานการณ์ปัญหาเรื่องที่ 11	.406	.165
12. สถานการณ์ปัญหาเรื่องที่ 12	.661	.437

Chi – square = 33.769 df = 29 p = .248

RMSEA = 0.0108 RMR = 0.0157 SRMR = 0.0157

GFI = 0.99 AGFI = 0.98 NFI = 0.99 NNFI = 0.99

ตาราง 72 คุณภาพเครื่องมือวัดการคิดแบบโยนิโสมนสิการ

ข้อคำถาม	ค่า สปส. สหสัมพันธ์
1. ถ้าผู้ร่วมงานมาทำงานสายบ่อย ๆ ทั้งที่มีระเบียบคาดโทษไว้แล้ว ท่านคิดว่าน่าจะมาจากสาเหตุอะไร	.1201
2. ถ้าท่านมีปัญหาเรื่องมีเงินผ่อนบ้านไม่พอ ท่านจะคิดแก้ปัญหาตามข้อใด	.2392
3. ถ้าท่านตื่นขึ้นมาในตอนเช้า แล้วรู้สึกหงุดหงิด ท่านจะทำอะไรเป็นอันดับแรก	.2792
4. ถ้ามีคนมาบอกท่านว่าปวดท้อง ท่านจะทำอะไรเป็นอันดับแรก	.2736
5. ถ้าท่านมีเพื่อนมาเยี่ยม ท่านจะเลือกพาเพื่อนไปรับประทานอาหารตามข้อใด	.1168
6. ถ้าท่านจะซื้อนาฬิกาใหม่มาใช้แทนเรือนเก่าที่ชำรุด ท่านจะตัดสินใจตามข้อใด	.1694
7. ถ้าท่านไปเป็นกรรมการตัดสินผลการได้วาทีในหัวข้อ "การเลือกที่จะมีโทรศัพท์มือถือถือกับการเลือกที่จะไม่มี" ท่านจะเลือกตัดสินในข้อใด	.1712
8. ถ้าท่านถูกเลือกเป็นกรรมการตัดสินบทความ ที่มีผู้ส่งเข้ามาขอทุนท่านจะเลือกตัดสินโดยใช้เกณฑ์ตามข้อใด	.2653

ค่าความเชื่อมั่นรวม = .4062

ตาราง 73 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดการคิดแบบโยนิโสมนสิการ

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. ถ้าผู้ร่วมงานมาทำงานสายบ่อย ๆ ทั้งที่มีระเบียบคาดโทษไว้แล้ว ท่านคิดว่าน่าจะมาจากสาเหตุอะไร	.23	.05
2. ถ้าท่านมีปัญหาเรื่องมีเงินผ่อนบ้านไม่พอ ท่านจะคิดแก้ปัญหาตามข้อใด	.30	.09
3. ถ้าท่านตื่นขึ้นมาในตอนเช้า แล้วรู้สึกหงุดหงิด ท่านจะทำอะไรเป็นอันดับแรก	.51	.26
4. ถ้ามีคนมาบอกท่านว่าปวดท้อง ท่านจะทำอะไรเป็นอันดับแรก	.11	.01
5. ถ้าท่านมีเพื่อนมาเยี่ยม ท่านจะเลือกพาเพื่อนไปรับประทานอาหารตามข้อใด	.17	.03
6. ถ้าท่านจะซื้อนาฬิกาใหม่มาใช้แทนเรือนเก่าที่ชำรุด ท่านจะตัดสินใจตามข้อใด	.34	.11
7. ถ้าท่านเห็นเพื่อนไม่ยอมเข้าทำงาน แต่แอบไปเล่นสนุกเกอร์หรือเดินซื้อของตามศูนย์การค้า ท่านจะเลือกปฏิบัติตามข้อใด	.44	.19
8. ถ้าหัวหน้างานขอให้ท่านประเมินตัวเอง ท่านจะเลือกตามข้อใด	.19	.04

Chi – square = 27.74 df = 16 p = .034

RMSEA = 0.023 RMR = 0.0040 SRMR = 0.024

GFI = 1.00 AGFI = 0.99 NFI = 0.91 NNFI = 0.93

ตาราง 74 คุณภาพเครื่องมือวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อคำถาม	ค่า สปส. สหสัมพันธ์
1. เมื่อข้าพเจ้าพบว่างานที่กำลังทำอยู่นั้นยาก ข้าพเจ้าจะเลิกทำโดยเร็ว	.3066
2. ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งได้ ติดต่อกันเป็นเวลานาน โดยไม่เบื่อหน่าย	.3446
3. เมื่อทำงานใด ๆ ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด	.6405
4. เมื่อทำงานใดๆ ข้าพเจ้าคิดว่าความพยายามเป็นสิ่งสำคัญ	.5175
5. เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใด ข้าพเจ้าจะพยายามทำจนกระทั่งสำเร็จ	.6295
6. ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง	.5988
7. ข้าพเจ้าให้ความสนใจกับการงานที่ยากและท้าทายความสามารถ	.6229
8. ข้าพเจ้าคิดว่ากรเตรียมตัวอย่างเต็มที่ เพื่อจะทำงานสำคัญๆ นั้นเป็นสิ่งจำเป็น	.5097
9. ข้าพเจ้าจะทำงานมากกว่าที่ได้ตั้งใจเอาไว้	.5596
10. เพื่อน ๆ คิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนทำงานหนัก	.4049

ค่าความเชื่อมั่นรวม = .8105

ตาราง 75 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. เมื่อข้าพเจ้าพบว่างานที่กำลังทำอยู่นั้นยาก ข้าพเจ้าจะเลิกทำโดยเร็ว	.44	.20
2. ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งได้ ติดต่อกันเป็นเวลานาน โดยไม่เบื่อหน่าย	.40	.16
3. เมื่อทำงานใด ๆ ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด	.78	.61
4. เมื่อทำงานใดๆ ข้าพเจ้าคิดว่าความพยายามเป็นสิ่งสำคัญ	.68	.47
5. เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใด ข้าพเจ้าจะพยายามทำจนกระทั่งสำเร็จ	.75	.57
6. ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง	.58	.34
7. ข้าพเจ้าให้ความสนใจกับภาระงานที่ยากและท้าทายความสามารถ	.61	.37
8. ข้าพเจ้าคิดว่าควรเตรียมตัวอย่างเต็มที่ เพื่อจะทำงานสำคัญๆ นั้นเป็นสิ่งจำเป็น	.64	.41
9. ข้าพเจ้าจะทำงานมากกว่าที่ได้ตั้งใจเอาไว้	.62	.38
10. เพื่อน ๆ คิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนทำงานหนัก	.45	.20

Chi – square = 168.50 df = 33 p = .00

RMSEA = 0.054 RMR = 0.037 SRMR = 0.045

GFI = 0.98 AGFI = 0.96 NFI = 0.98 NNFI = 0.98

ตาราง 76 คุณภาพเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ข้อความ	ค่า สปส. สหสัมพันธ์
ด้านการให้การช่วยเหลือ	
1. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน	.4222
2. ข้าพเจ้าให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่ แม้ว่าไม่ใช่หน้าที่โดยไม่ต้องร้องขอ	.5180
3. ข้าพเจ้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน หรือมีงานล้นมือโดยไม่ต้องรอให้เพื่อนขอหรือขอร้อง	.5438
4. ข้าพเจ้าอาสาสมัครรับทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ	.4696
5. ข้าพเจ้าพยายามทำให้อุณหภูมิของงานยุ่ง แต่จริง ๆ แล้วไม่ใช่ เพื่อหลีกเลี่ยงที่จะรับงานเพิ่ม	.2922
6. ข้าพเจ้าช่วยเหลือให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน	.4897
ค่าความเชื่อมั่น	.7161
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	
1. ข้าพเจ้าพยายามสร้างระบบการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับผู้อื่น	.4045
2. ข้าพเจ้ามักไตร่ตรองก่อนว่าการกระทำของตนเอง อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน	.5128
3. ข้าพเจ้าล้อเลียน หรือวิจารณ์เพื่อนร่วมงานที่ทำงานผิดพลาด	.4021
4. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ	.5251
5. ข้าพเจ้ามักลืมที่จะคิดก่อนพูด ซึ่งบางครั้งคำพูดนั้นทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	.3562
ค่าความเชื่อมั่น	.6615
ด้านการอดทนอดกลั้น	
1. ข้าพเจ้าอดทนต่อข้อจำกัด และความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	.3412
2. ข้าพเจ้ามักจะพูดว่าอยากจะลาออกจากงาน	.2762
3. เมื่อมีปัญหาในงาน ข้าพเจ้ามุ่งแก้ไขปรับปรุงงานมากกว่าการวิจารณ์	.4404
4. ข้าพเจ้าชอบจับผิดการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	.3767
5. ข้าพเจ้าเคยร้องเรียนเรื่องการทำงาน แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย	.3273
ค่าความเชื่อมั่น	.5702

ตาราง 76 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่า สปส. สหสัมพันธ์
ด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์กร	
1. ข้าพเจ้าให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	.5125
2. ข้าพเจ้าขอมีส่วนร่วมในการจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน	.5256
3. ข้าพเจ้าติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของหน่วยงาน	.5334
4. ข้าพเจ้าสามารถรักษาความลับของหน่วยงานได้ดี	.3847
ค่าความเชื่อมั่น	.6994

ค่าความเชื่อมั่นรวม = .8739

ตาราง 77 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ข้อคำถาม	Loading				R ²
	ก	ข	ค	ง	
1. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน	.46	-	-	-	.21
2. ข้าพเจ้าให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่ แม้ว่าไม่ใช่หน้าที่โดยไม่ต้องร้องขอ	.60	-	-	-	.36
3. ข้าพเจ้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน หรือมีงานล้นมือโดยไม่ต้องรอให้เพื่อน ขอร้อง	.56	-	-	-	.31
4. ข้าพเจ้าอาสาสมัครรับทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ	.58	-	-	-	.34
5. ข้าพเจ้าพยายามทำให้ดูเหมือนงานยุ่ง แต่จริงๆ แล้วไม่ใช่ เพื่อหลีกเลี่ยงที่จะรับงานเพิ่ม	.44	-	-	-	.20
6. ข้าพเจ้าช่วยเหลือให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน	.67	-	-	-	.45
7. ข้าพเจ้าพยายามสร้างระบบการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น	-	.62	-	-	.38
8. ข้าพเจ้ามักไตร่ตรองก่อนว่าการกระทำของตนเอง อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน	-	.65	-	-	.42
9. ข้าพเจ้าล้อเลียน หรือวิจารณ์เพื่อนร่วมงานที่ทำงานผิดพลาด	-	.42	-	-	.18
10. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ	-	.67	-	-	.45
11. ข้าพเจ้ามักลืมนึกที่จะคิดก่อนพูด ซึ่งบางครั้งคำพูดนั้นทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	-	.38	-	-	.15
12. ข้าพเจ้าอดทนต่อข้อจำกัด และความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	-	-	.60	-	.37
13. ข้าพเจ้ามักจะพูดว่าอยากจะทำอย่างอื่น	-	-	.32	-	.10
14. เมื่อมีปัญหาในงาน ข้าพเจ้ามุ่งแก้ไขปรับปรุงงานมากกว่าการวิจารณ์	-	-	.69	-	.48
15. ข้าพเจ้าชอบจับผิดการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	-	-	.46	-	.21
16. ข้าพเจ้าเคยร้องเรียนเรื่องการทำงาน แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย	-	-	.31	-	.10
17. ข้าพเจ้าให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	-	-	-	.65	.42
18. ข้าพเจ้าชอบมีส่วนร่วมในการจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน	-	-	-	.55	.30
19. ข้าพเจ้าติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของหน่วยงาน	-	-	-	.58	.34
20. ข้าพเจ้าสามารถรักษาความลับของหน่วยงานได้ดี	-	-	-	.53	.28

Chi – square = 411.74	df = 133	p = .00	
RMSEA = 0.036	RMR = 0.041	SRMR = 0.032	
GFI = 0.97	AGFI = 0.96	NFI = 0.98	NNFI = 0.99

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรองค์ประกอบ

	ก	ข	ค	ง
ด้านการให้การช่วยเหลือ (ก)	1.00			
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (ข)	.91	1.00		
ด้านการอดทนอดกลั้น (ค)	.85	.94	1.00	
ด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์กร (ง)	.91	.97	.95	1.00

ตาราง 78 คุณภาพเครื่องมือวัดอิทธิบาท 4

ข้อความ	ค่า สปส. สหสัมพันธ์
ฉันทะ	
1. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน	.6181
2. ข้าพเจ้าพยายามสร้างระบบการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับผู้อื่น	.5607
3. ข้าพเจ้าอดทนต่อข้อจำกัด และความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	.7193
4. ข้าพเจ้าให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	.6211
5. ข้าพเจ้าให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่ แม้ว่าไม่ใช่หน้าที่โดยไม่ต้องร้องขอ	.4711
ค่าความเชื่อมั่น	.7985
วิริยะ	
1. ข้าพเจ้ามักได้รู้ตรงก่อนว่าการกระทำของตนเอง อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน	.6269
2. ข้าพเจ้ามักจะพูดว่าอยากจะทำลาออกจากงาน	.3961
3. ข้าพเจ้าชอบมีส่วนร่วมในการจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน	.5221
4. ข้าพเจ้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน หรือมีงานล้นมือโดยไม่ต้องรอให้เพื่อนขอรับ	.4249
5. ข้าพเจ้าล้อเลียน หรือวิจารณ์เพื่อนร่วมงานที่ทำงานผิดพลาด	.6230
ค่าความเชื่อมั่น	.7254
จิตตะ	

1. เมื่อมีปัญหาในงาน ข้าพเจ้ามุ่งแก้ไขปรับปรุงงานมากกว่าการวิจารณ์	.6178
2. ข้าพเจ้าติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของหน่วยงาน	.6090
3. ข้าพเจ้าอาสาสมัครรับทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ	.2960
4. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ	.6902
5. ข้าพเจ้าชอบจับผิดการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	.6180
ค่าความเชื่อมั่น	.7439

ตาราง 78 (ต่อ)

ข้อความ	ค่า สปส. สหสัมพันธ์
วิมังสา	
1. ข้าพเจ้าสามารถรักษาความลับของหน่วยงานได้ดี	.6258
2. ข้าพเจ้าพยายามทำให้ดูเหมือนงานยุ่ง แต่จริงๆ แล้วไม่ใช่ เพื่อหลีกเลี่ยงที่จะรับงานเพิ่ม	.4703
3. ข้าพเจ้ามักลืมนึกที่จะคิดก่อนพูด ซึ่งบางครั้งคำพูดนั้นทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	.6840
4. ข้าพเจ้าเคยร้องเรียนเรื่องการทำงาน แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย	.6412
5. ข้าพเจ้าช่วยเหลือให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน	.6881
ค่าความเชื่อมั่น	.8162

ค่าความเชื่อมั่นรวม = .9266

ตาราง 79 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยันของเครื่องมือวัดอิทธิบาท 4

	ข้อคำถาม	Loading				R ²
		ก	ข	ค	ง	
1.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน	.71	-	-	-	.50
2.	ข้าพเจ้าพยายามสร้างระบบการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น	.60	-	-	-	.36
3.	ข้าพเจ้าอดทนต่อข้อจำกัด และความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	.81	-	-	-	.65
4.	ข้าพเจ้าให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	.78	-	-	-	.60
5.	ข้าพเจ้าให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่ แม้ว่าไม่ใช่หน้าที่โดยไม่ต้องร้องขอ	.56	-	-	-	.31
6.	ข้าพเจ้ามักได้รู้ตรงก่อนว่าการกระทำของตนเอง อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน	-	.78	-	-	.61
7.	ข้าพเจ้ามักจะพูดว่าอยากจะทำลาออกจากงาน	-	.44	-	-	.19
8.	ข้าพเจ้าชอบมีส่วนร่วมในการจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน	-	.62	-	-	.39
9.	ข้าพเจ้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน หรือมีงานล้นมือโดยไม่ต้องรอให้เพื่อนขอร้อง	-	.52	-	-	.27
10.	ข้าพเจ้าล้อเลียน หรือวิจารณ์เพื่อนร่วมงานที่ทำงานผิดพลาด	-	.79	-	-	.62
11.	เมื่อมีปัญหาในงาน ข้าพเจ้ามุ่งแก้ไขปรับปรุงงานมากกว่าการวิจารณ์	-	-	.78	-	.61
12.	ข้าพเจ้าติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของหน่วยงาน	-	-	.77	-	.60
13.	ข้าพเจ้าอาสาสมัครรับทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ	-	-	.36	-	.13
14.	ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ	-	-	.85	-	.71
15.	ข้าพเจ้าชอบจับผิดการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	-	-	.78	-	.61
16.	ข้าพเจ้าสามารถรักษาความลับของหน่วยงานได้ดี	-	-	-	.79	.62
17.	ข้าพเจ้าพยายามทำให้ดูเหมือนงานยุ่ง แต่จริง ๆ แล้วไม่ใช่ เพื่อหลีกเลี่ยงที่จะรับงานเพิ่ม	-	-	-	.52	.27
18.	ข้าพเจ้ามักลืมที่จะคิดก่อนพูด ซึ่งบางครั้งคำพูดนั้นทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	-	-	-	.77	.59
19.	ข้าพเจ้าเคยร้องเรียนเรื่องการทำงาน แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย	-	-	-	.71	.50
20.	ข้าพเจ้าช่วยเหลือให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน	-	-	-	.77	.59

Chi – square = 411.74	df = 145	p = .00	
RMSEA = 0.036	RMR = 0.041	SRMR = 0.032	
GFI = 0.97	AGFI = 0.96	NFI = 0.98	NNFI = 0.99

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรองค์ประกอบ

	ฉันทะ	วิริยะ	จิตตะ	วิมังสา
ฉันทะ (ก)	1.00			
วิริยะ (ข)	.92	1.00		
จิตตะ (ค)	.88	.95	1.00	
วิมังสา (ง)	.86	.85	.84	1.00

ตาราง 80 คุณภาพเครื่องมือวัดลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตน

ข้อคำถาม	ค่า สปส. สหสัมพันธ์
1. ข้าพเจ้ามักจัดเตรียมกระเป๋าและสิ่งของที่จะต้องนำไปทำงานไว้ตั้งแต่ตอนเย็น เพื่อว่าจะไม่ลืมในวันรุ่งขึ้น	.3497
2. ข้าพเจ้าพยายามค้นหาข้อบกพร่องในการทำงาน เพื่อจัดการไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต	.5921
3. ข้าพเจ้าเตรียมรับสถานการณ์ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงาน	.2294
4. ข้าพเจ้าพยายามระมัดระวังเมื่อถือของมีคม เพราะอาจเกิดอันตรายแก่ผู้อื่นได้	.4180
5. ข้าพเจ้าสนับสนุนคำกล่าวที่ว่า ประหยัดการใช้ทรัพยากรวันนี้เพื่อเป็นประโยชน์แก่ลูกหลาน	.4896
6. การเห็นแก่ผลประโยชน์ที่มีชอบ ทำให้เสียชื่อเสียงในภายหลัง	.3699
7. ข้าพเจ้าวางแผนล่วงหน้าว่าจะต้องทำงานอะไรในแต่ละวัน และทำได้ตามแผนเป็นส่วนมาก	.4980
8. ข้าพเจ้าสังเกตตนเองว่าปัจจุบันทำงานได้มากกว่าแต่ก่อน	.3908
9. ข้าพเจ้าพยายามหาเหตุปัจจัยที่ทำให้ตนเองมีสมาธิทำงานได้ลุล่วงอย่างมากในบางวัน	.4020
10. ข้าพเจ้าตื่นเร็วขึ้น เพื่อเตรียมตัวมาทำงานแต่เช้าในช่วงที่มีงานมาก	.5182
11. เมื่อทำงานสำเร็จ ข้าพเจ้ามักจะให้รางวัลเล็กๆ น้อยๆ กับตนเอง	.3061
12. ข้าพเจ้าเคยคิดว่า การได้รับมอบหมายให้ทำงานมากเป็นเรื่องท้าทายความสามารถ	.5125
13. ข้าพเจ้าศึกษาเพื่อให้สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้าว่าจะเกิดอะไรต่อไปในการทำงาน	.5384
14. การวางแผนล่วงหน้าเป็นการกระทำที่ไร้ประโยชน์ เพราะมักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้	.3179
15. โรคภัยที่เกิดกับผู้อื่น ก็อาจเกิดกับข้าพเจ้าได้ถ้าไม่ระวังป้องกันเสียก่อน	.4437
16. การรักษาระบบนิเวศให้คงความสมบูรณ์ตามธรรมชาติเป็นสิ่งจำเป็น เพื่ออนาคตของเรา	.5186
17. ถ้าบุคคลเบียดเบียนตนเอง(สูบบุหรี่ ดื่มสุรา)ก็เชื่อได้ว่าจะเป็นคนสุขภาพเสื่อมโทรมเมื่ออายุมาก	.4421
18. งานโดยรวมจะสำเร็จได้ถ้าเราทำงานแต่ละส่วนย่อยให้ดี	.5531
19. ข้าพเจ้าพยายามจัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้สะดวกต่อการทำงาน	.5864
20. ข้าพเจ้านึกต่อว่าตนเองเมื่อทำงานล่าช้า	.3548

21. ถ้ามีคนมาตำว่าข้าพเจ้าอย่างผิด ๆ ข้าพเจ้าจะไม่โกรธ เพราะคิดว่าเขากำลังตำตัวของเขาเอง	.2284
22. คนเราจะรำรอยไม่ได้ถ้าไม่รู้จักประหยัดและอดออม	.4198
23. ข้าพเจ้าสังเกตตนเองว่าจะอะไรเป็นอุปสรรคขัดขวาง ทำให้ทำงานได้น้อยในบางวัน	.4861
24. ข้าพเจ้าเคยคิดว่า การได้รับมอบหมายให้ทำงานมาก เป็นความไม่ยุติธรรม	.2499
25. กว่านั้นก็พัวจะได้เหรียญทอง จะต้องทุ่มเทฝึกฝนมาอย่างยาวนาน	.4079
26. ข้าพเจ้าใช้วัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานอย่างทะนุถนอม เหมือนเป็นของข้าพเจ้าเอง	.5355
27. การแบ่งงานใหญ่เป็นงานย่อย ๆ แล้วทำทีละส่วน จะทำให้งานนั้นสำเร็จได้ช้า	.2261

ค่าความเชื่อมั่นรวม = .8661

ตาราง 81 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดลักษณะมุ่งอนาคต – ความมุ่งมั่น

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. ข้าพเจ้ามักจัดเตรียมกระเป๋าและสิ่งของที่จะต้องนำไปที่ทำงานไว้ตั้งแต่ตอนเย็น เพื่อว่าจะไม่มีลืมในวันรุ่งขึ้น	.36	.13
2. ข้าพเจ้าพยายามค้นหาข้อบกพร่องในการทำงาน เพื่อจัดการไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต	.59	.35
3. ข้าพเจ้าเตรียมรับสถานการณ์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน	.56	.31
4. ข้าพเจ้าพยายามระมัดระวังเมื่อถือของมีคม เพราะอาจเกิดอันตรายแก่ผู้อื่นได้	.54	.29
5. ข้าพเจ้าสนับสนุนคำกล่าวที่ว่า ประหยัดการใช้ทรัพยากรวันนี้เพื่อเป็นประโยชน์แก่ลูกหลาน	.60	.36
6. การเห็นแก่ผลประโยชน์ที่มีขอบ ทำให้เสียชื่อเสียงในภายหลัง	.55	.30
7. ข้าพเจ้าศึกษาเพื่อให้สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้าว่าจะเกิดอะไรต่อไปในการทำงาน	.50	.25
8. การวางแผนล่วงหน้าเป็นการกระทำที่ไร้ประโยชน์ เพราะมักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้	.31	.10
9. โรคภัยที่เกิดกับผู้อื่น ก็อาจเกิดกับข้าพเจ้าได้ถ้าไม่รีบป้องกันเสียก่อน	.55	.30
10. การรักษาระบบนิเวศให้คงความสมบูรณ์ตามธรรมชาติเป็นสิ่งจำเป็น เพื่ออนาคตของเรา	.60	.36
11. ถ้าบุคคลเบียดเบียนตนเอง(สูบบุหรี่ ดื่มสุรา)ก็เชื่อได้ว่าจะเป็นคนสุขภาพเสื่อมโทรมเมื่ออายุมาก	.54	.29
12. ข้าพเจ้าวางแผนล่วงหน้าว่าจะต้องทำงานอะไรในแต่ละวัน และทำได้ตามแผนเป็นส่วนมาก	.53	.28
13. ข้าพเจ้าสังเกตตนเองว่าปัจจุบันทำงานได้มากกว่าแต่ก่อน	.41	.17
14. ข้าพเจ้าพยายามหาเหตุปัจจัยที่ทำให้ตนเองมีสมรรถิทำงานได้ลุล่วงอย่างมากในบางวัน	.41	.17
15. ข้าพเจ้าตื่นเร็วขึ้น เพื่อเตรียมตัวมาทำงานแต่เช้าในช่วงที่มีงานมาก	.53	.28
16. เมื่อทำงานสำเร็จ ข้าพเจ้ามักจะให้รางวัลเล็กๆ น้อยๆ กับตนเอง	.27	.08
17. ข้าพเจ้าเคยคิดว่า การได้รับมอบหมายให้ทำงานมากเป็นเรื่องที่ท้าทายความสามารถ	.47	.22

18. งานโดยรวมจะสำเร็จได้ถ้าเราทำงานแต่ละส่วนย่อยให้ดี	.65	.42
19. ข้าพเจ้าพยายามจัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้สะดวกต่อการทำงาน	.66	.44
20. ข้าพเจ้านึกต่อว่าตนเองเมื่อทำงานล่าช้า	.42	.18
21. ถ้ามีคนมาตำว่าข้าพเจ้าอย่างผิด ๆ ข้าพเจ้าจะไม่โกรธ เพราะคิดว่าเขากำลังตำตั่วของตัวเอง	.26	.07
22. คนเราจะรำรวยไม่ได้ถ้าไม่รู้จักประหยัดและอดออม	.48	.23
23. ข้าพเจ้าสังเกตตนเองว่าอะไรเป็นอุปสรรคขัดขวาง ทำให้ทำงานได้น้อยในบางวัน	.51	.26
24. ข้าพเจ้าเคยคิดว่ากรได้รับมอบหมายให้ทำงานมาก เป็นความไม่ยุติธรรม	.25	.06
25. กว่านักกีฬาจะได้เหรียญทอง จะต้องทุ่มเทฝึกฝนมาอย่างยาวนาน	.47	.22
26. ข้าพเจ้าใช้วัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานอย่างทะนุถนอม เหมือนเป็นของข้าพเจ้าเอง	.64	.41
27. การแบ่งงานใหญ่เป็นงานย่อย ๆ แล้วทำทีละส่วน จะทำให้งานนั้นสำเร็จได้ช้า	.24	.06

Chi – square = 420.85 df = 236 p = .00

RMSEA = 0.024 RMR = 0.072 SRMR = 0.049

GFI = 0.98 AGFI = 0.96 NFI = 0.96 NNFI = 0.97

ตาราง 82 คุณภาพเครื่องมือวัดหิริ – โอดตปปะ

ข้อความคำถาม	ค่า สปส. สหสัมพันธ์
1. ข้าพเจ้ามักจะหยิบสิ่งของของเพื่อนไปใช้ก่อนขออนุญาต เพราะคิดว่าถึงอย่างไรเพื่อนก็ให้อภัย	.2619
2. ความรู้สึกผิดชอบ ชั่วดี ช่วยทำให้ข้าพเจ้าระวังไม่ทำผิด	.4633
3. ข้าพเจ้าจะทำงานอย่างถูกต้อง แม้ว่าจะไม่มีใครเห็นก็ตาม	.5372
4. ข้าพเจ้าเห็นว่าหากเริ่มพูดเท็จสักเพียงครั้งสองครั้ง จะทำให้ติดเป็นนิสัยต้องพูดเท็จไปเรื่อยๆ	.4689
5. ข้าพเจ้าจะหลีกเลี่ยงการกล่าวคำพุดยุงส่อเสียดผู้อื่น เพราะเกรงว่าจะทำให้ผู้ฟังเป็นทุกข์	.5281
6. ข้าพเจ้าจะหลีกเลี่ยงการพูดตลก หรือล้อเลียนผู้อื่น เพื่อความสนุกสนาน ด้วยเกรงว่าจะก่อให้เกิดโทษแก่ตนเองและผู้อื่นในภายหลัง	.4123
7. ข้าพเจ้าจะไม่เล่นการพนันทุกชนิด เพราะเกรงว่าจะนำตนไปสู่ความทุกข์ในภายหลัง	.5053
8. ข้าพเจ้าจะรู้สึกผิดมาก หากข้าพเจ้าเป็นสาเหตุที่ทำให้การทำงานของกลุ่มล่าช้า	.5413
9. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎจราจรอย่างเคร่งครัด เพราะเห็นว่าหากละเลยอาจจะทำให้บุคคลอื่นเดือดร้อนได้	.5779
10. ข้าพเจ้าไม่คิดจะดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์แม้เพียงเล็กน้อย ด้วยเห็นว่าจะทำให้ดื่มมากขึ้นจนติด	.3655

ค่าความเชื่อมั่นรวม = .7709

ตาราง 83 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดหิริ – โอดตัปปะ

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. ข้าพเจ้ามักจะหยิบสิ่งของของเพื่อนไปใช้ก่อนขออนุญาต เพราะคิดว่าถึงอย่างไรเพื่อนก็ให้อภัย	.43	.19
2. ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ช่วยทำให้ข้าพเจ้าระวังไม่ทำผิด	.63	.39
3. ข้าพเจ้าจะทำงานอย่างถูกต้อง แม้ว่าไม่มีใครเห็นก็ตาม	.65	.43
4. ข้าพเจ้าเห็นว่าหากเริ่มพูดเท็จสักเพียงครั้งสองครั้ง จะทำให้ติดเป็นนิสัยต้องพูดเท็จไปเรื่อยๆ	.59	.35
5. ข้าพเจ้าจะหลีกเลี่ยงการกล่าวคำพุดยุงส่อเสียดผู้อื่น เพราะเกรงว่าจะทำให้ผู้ฟังเป็นทุกข์	.62	.39
6. ข้าพเจ้าจะหลีกเลี่ยงการพูดตลก หรือล้อเลียนผู้อื่น เพื่อความสนุกสนาน ด้วยเกรงว่าจะก่อให้เกิดโทษแก่ตนเองและผู้อื่นในภายหลัง	.46	.21
7. ข้าพเจ้าจะไม่เล่นการพนันทุกชนิด เพราะเกรงว่าจะนำตนไปสู่ความทุกข์ในภายหลัง	.61	.37
8. ข้าพเจ้าจะรู้สึกผิดมาก หากข้าพเจ้าเป็นสาเหตุที่ทำให้การทำงานของกลุ่มล่าช้า	.67	.45
9. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎจราจรอย่างเคร่งครัด เพราะเห็นว่าหากละเลยอาจจะทำให้บุคคลอื่นเดือดร้อนได้	.69	.48
10. ข้าพเจ้าไม่คิดจะดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์แม้เพียงเล็กน้อย ด้วยเห็นว่าจะทำให้ดื่มมากขึ้นจนติด	.43	.19

Chi – square = 157.38 df = 33 p = .00

RMSEA = 0.052 RMR = 0.045 SRMR = 0.038

GFI = 0.98 AGFI = 0.96 NFI = 0.96 NNFI = 0.96

ตาราง 84 คุณภาพเครื่องมือวัดวิถีชีวิตตามแนวศาสนา

ข้อคำถาม	ค่า สปส. สหสัมพันธ์
1. ข้าพเจ้าชอบที่จะไปเที่ยวตามศาสนสถานมากกว่าสถานที่อื่น ๆ	.5577
2. ข้าพเจ้ามักระลึกถึงบุคคลสำคัญทางศาสนาของข้าพเจ้า (เช่น พระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์) เมื่อผ่านสถานที่ทางศาสนา	.5908
3. อาชีพของข้าพเจ้าไม่ว่าในปัจจุบันหรืออนาคต ต้องเป็นอาชีพที่ไม่ทำให้ข้าพเจ้าผิดข้อบัญญัติทางศาสนา เช่น ไม่ต้องฆ่าสัตว์ ไม่ต้องโกหก	.4829
4. ข้าพเจ้าใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตในการทำความดี ตามคำสั่งสอนของศาสนา	.6292
5. ข้าพเจ้ามักใช้เวลาว่างไปในการศึกษาหลักคำสอนทางศาสนา	.6552
6. ขณะเที่ยวเตร่กับเพื่อนฝูงข้าพเจ้ามักไม่สนใจว่าสิ่งที่กระทำลงไปนั้นจะผิดข้อบัญญัติทางศาสนาหรือไม่	.4177
7. ข้าพเจ้าชอบสนทนาเกี่ยวกับคำสอนของศาสนา	.6405
8. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณธรรมเป็นศาสนิกชนแต่เพียงในนาม หรือในทะเบียนเท่านั้น	.4884
9. การหมกมุ่นกับศาสนาทำให้คนเรามีความก้าวหน้าในชีวิตไม่มากเท่าที่ควร	.3992
10. ฉันช่วยเหลือคนอื่นและสังคมอยู่เสมอ เพื่อสร้างชีวิตที่ดี	.5092

ค่าความเชื่อมั่นรวม = .8396

ตาราง 85 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดวิถีชีวิตตามแนวศาสนา

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. ข้าพเจ้าชอบที่จะไปเที่ยวตามศาสนสถานมากกว่าสถานที่อื่น ๆ	.71	.51
2. ข้าพเจ้ามักระลึกถึงบุคคลสำคัญทางศาสนาของข้าพเจ้า (เช่น พระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์) เมื่อผ่านสถานที่ทางศาสนา	.68	.46
3. อาชีพของข้าพเจ้าไม่ว่าในปัจจุบันหรืออนาคต ต้องเป็นอาชีพที่ไม่ทำให้ข้าพเจ้าผิดข้อบัญญัติทางศาสนา เช่น ไม่ต้องฆ่าสัตว์ ไม่ต้องโกหก	.55	.30
4. ข้าพเจ้าใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตในการทำความดี ตามคำสั่งสอนของศาสนา	.73	.54
5. ข้าพเจ้ามักใช้เวลาว่างไปในการศึกษาหลักคำสอนทางศาสนา	.73	.54
6. ขณะที่แหว่ตรงกับเพื่อนฝูงข้าพเจ้ามักไม่สนใจว่าสิ่งที่กระทำลงไปนั้นจะผิดข้อบัญญัติทางศาสนาหรือไม่	.45	.20
7. ข้าพเจ้าชอบสนทนาเกี่ยวกับคำสอนของศาสนา	.73	.53
8. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณตนเองเป็นศาสนิกชนแต่เพียงในนาม หรือในทะเบียนเท่านั้น	.50	.25
9. การหมกมุ่นกับศาสนาทำให้คนเรามีความก้าวหน้าในชีวิตไม่มากเท่าที่ควร	.40	.16
10. ฉันช่วยเหลือคนอื่นและสังคมอยู่เสมอ เพื่อสร้างชีวิต	.52	.27

Chi – square = 185.11 df = 27 p = .00

RMSEA = 0.065 RMR = 0.062 SRMR = 0.059

GFI = 0.97 AGFI = 0.95 NFI = 0.98 NNFI = 0.97

ตาราง 86 คุณภาพเครื่องมือวัดปริชาเชิงอารมณ์

ข้อความคำถาม	ค่า สปส. สหสัมพันธ์
1. ฉันสามารถรู้อารมณ์ตนเองที่เกิดขึ้นได้	.5468
2. ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้	.4688
3. ฉันหวังว่าฉันจะทำได้ดีในสิ่งต่างๆ ที่ฉันใช้ความพยายาม	.5387
4. คนอื่นๆ เห็นว่าเป็นการง่ายที่จะให้วางใจฉัน	.3859
5. เมื่ออารมณ์ของฉันเปลี่ยนไป ฉันมองเห็นโอกาสใหม่ๆ	.3656
6. อารมณ์เป็นสิ่งที่หนึ่งที่ทำให้การดำรงชีวิตของฉันมีคุณค่า	.3817
7. ฉันหวังว่าสิ่งดีๆ จะเกิดขึ้น	.4784
8. ฉันชอบให้ผู้อื่นร่วมรับรู้ความรู้สึกของฉัน	.2235
9. เมื่อฉันมีอารมณ์ที่ดี ฉันรู้วิธีที่ทำให้คนอื่นมีความสุขได้	.6088
10. ฉันจัดสภาพการณ์ที่ทำให้คนอื่นมีความสุขได้	.6402
11. ฉันแสวงหากิจกรรมที่ทำให้ฉันมีความสุข	.4605
12. ฉันรู้สึกดีที่ว่า กำลังสื่อสารกับผู้อื่นด้วยภาษาท่าทางอย่างไร	.5499
13. เมื่อฉันอยู่ในสภาวะที่อารมณ์ดี การแก้ปัญหาก็เป็นสิ่งที่ง่ายสำหรับฉัน	.5840
14. เมื่อมองสีหน้าของบุคคล ฉันก็รู้ถึงอารมณ์ของเขา	.5622
15. เมื่อฉันอารมณ์ดี ฉันสามารถเกิดความคิดใหม่ๆ	.6206
16. ฉันรู้ได้อย่างง่ายดายว่าตนเองกำลังมีอารมณ์อย่างไร	.6020
17. ฉันตั้งใจตนเองให้ทำงาน โดยนี้ถึงผลลัพธ์ที่ดีของงานที่ฉันทำ	.5603
18. ฉันชมเชยคนอื่นเมื่อบุคคลนั้นทำสิ่งต่างๆ ได้ดี	.5629

19. ฉันเข้าใจภาษาท่าทางของผู้อื่นที่ส่งให้ฉัน	.5889
20. เมื่อมีคนเล่าให้ฉันฟังเกี่ยวกับเหตุการณ์สำคัญในชีวิตของเขา ฉันรู้สึกทราบดีว่าฉันมีประสบการณ์เช่นนั้นด้วยตนเอง	.3930
21. เมื่อฉันรู้สึกถึงการเปลี่ยนแปลงในอารมณ์ ฉันมีแนวโน้มที่จะเกิดความคิดใหม่ๆ	.5281
22. เมื่อฉันเจอกับสิ่งที่ทำทนาย ฉันจะเลิกทำเพราะฉันเชื่อว่าฉันจะล้มเหลว	.2927
23. ฉันรู้ว่าคนอื่นกำลังรู้สึกอย่างไรโดยการมองเขา	.4380
24. ฉันช่วยคนอื่นให้รู้สึกดีขึ้น เมื่อคนนั้นรู้สึกหมดหวัง	.5440
25. ฉันใช้สภาวะอารมณ์ที่ดีช่วยให้ตนเองใช้ความพยายามต่อไปเพื่อเผชิญกับอุปสรรค	.5969
26. ฉันสามารถบอกได้ว่าคนนั้นมีความรู้สึกเช่นไร โดยฟังจากน้ำเสียงของเขา	.5461
27. เป็นการยากสำหรับฉันที่จะเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	.2842
28. ฉันรู้ว่าเมื่อไหร่จะพบปัญหาส่วนตัวกับผู้อื่นได้	.5151
29. ฉันรู้ว่าทำไมอารมณ์ของฉันจึงเปลี่ยนไป	.5479
30. ฉันนำเสนอตัวเองในแบบที่ทำให้ผู้อื่นประทับใจได้	.5927
31. เมื่อฉันเผชิญกับอุปสรรค ฉันจะนึกว่าเคยพบกับอุปสรรคที่คล้ายกันและสามารถเอาชนะได้	.6228
32. เหตุการณ์สำคัญบางอย่างในชีวิตทำให้ฉันต้องประเมินอีกครั้งว่า อะไรเป็นสิ่งสำคัญและอะไรไม่สำคัญ	.5203

ค่าความเชื่อมั่นรวม = .9172

ตาราง 87 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดปริชาเชิงอารมณ์

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. ฉันสามารถรู้อารมณ์ตนเองที่เกิดขึ้นได้	.55	.31
2. ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้	.47	.22
3. ฉันหวังว่าฉันจะทำได้ดีในสิ่งต่างๆ ที่ฉันใช้ความพยายาม	.57	.32
4. คนอื่นๆ เห็นว่าเป็นการง่ายที่จะไว้ใจฉัน	.39	.15
5. เมื่ออารมณ์ของฉันเปลี่ยนไป ฉันมองเห็นโอกาสใหม่ๆ	.31	.10
6. อารมณ์เป็นสิ่งที่ทำให้การดำรงชีวิตของฉันมีคุณค่า	.37	.14
7. ฉันหวังว่าสิ่งดีๆ จะเกิดขึ้น	.50	.25
8. ฉันชอบให้ผู้อื่นร่วมรับรู้ความรู้สึกของฉัน	.19	.04
9. เมื่อฉันมีอารมณ์ที่ดี ฉันรู้วิธีที่ทำให้คนอื่นมีความสุขได้	.60	.36
10. ฉันจัดสภาพการณ์ที่ทำให้คนอื่นมีความสุขได้	.64	.40
11. ฉันแสวงหากิจกรรมที่ทำให้ฉันมีความสุข	.49	.24
12. ฉันรู้สึกตัวว่า กำลังสื่อสารกับผู้อื่นด้วยภาษาท่าทางอย่างไร	.59	.35
13. เมื่อฉันอยู่ในสภาวะที่อารมณ์ดี การแก้ปัญหาเป็นเรื่องที่ง่ายสำหรับฉัน	.61	.37
14. เมื่อมองสีหน้าของบุคคล ฉันก็รู้ถึงอารมณ์ของเขา	.53	.28
15. เมื่อฉันอารมณ์ดี ฉันสามารถเกิดความคิดใหม่ๆ	.66	.44
16. ฉันรู้ได้อย่างง่ายดายว่าตนเองกำลังมีอารมณ์อย่างไร	.61	.38
17. ฉันภูมิใจตนเองให้ทำงาน โดยนึกถึงผลลัพธ์ที่ดีของงานที่ฉันทำ	.62	.39
18. ฉันชมเชยคนอื่นเมื่อบุคคลนั้นทำสิ่งต่างๆ ได้ดี	.61	.70
19. ฉันเข้าใจภาษาท่าทางของผู้อื่นที่ส่งให้ฉัน	.54	.29

20. เมื่อมีคนเล่าให้ฉันฟังเกี่ยวกับเหตุการณ์สำคัญในชีวิตของเขา ฉันรู้สึกราวกับว่าฉันมีประสบการณ์เช่นนั้นด้วยตนเอง	.36	.13
21. เมื่อฉันรู้สึกถึงการเปลี่ยนแปลงในอารมณ์ ฉันมีแนวโน้มที่จะเกิดความคิดใหม่ ๆ	.48	.23
22. เมื่อฉันเจอกับสิ่งที่ทำทนาย ฉันจะเลิกทำเพราะฉันเชื่อว่าฉันจะล้มเหลว	.31	.09
23. ฉันรู้ว่าคนอื่นกำลังรู้สึกอย่างไรโดยการมองเขา	.38	.14
24. ฉันช่วยคนอื่นให้รู้สึกดีขึ้น เมื่อคนนั้นรู้สึกหมดหวัง	.57	.32
25. ฉันใช้สภาวะอารมณ์ที่ดีที่ช่วยให้ตนเองใช้ความพยายามต่อไปเพื่อเผชิญกับอุปสรรค	.64	.42
26. ฉันสามารถบอกได้ว่าคนนั้นมีความรู้สึกเช่นไร โดยฟังจากน้ำเสียงของเขา	.52	.27
27. เป็นการยากสำหรับฉันที่จะเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	.24	.06
28. ฉันรู้ว่าเมื่อไหร่จะพบปัญหาส่วนตัวกับผู้อื่นได้	.54	.29
29. ฉันรู้ว่าทำไมอารมณ์ของฉันจึงเปลี่ยนไป	.55	.30
30. ฉันนำเสนอตัวเองในแบบที่ทำให้ผู้อื่นประทับใจได้	.59	.35
31. เมื่อฉันเผชิญกับอุปสรรค ฉันจะนึกว่าเคยพบกับอุปสรรคที่คล้ายกันและสามารถเอาชนะได้	.67	.44
32. เหตุการณ์สำคัญบางอย่างในชีวิตทำให้ฉันต้องประเมินอีกครั้งว่า อะไรเป็นสิ่งสำคัญและอะไรไม่สำคัญ	.60	.35

Chi – square = 729.147 df = 347 p = .00

RMSEA = 0.029 RMR = 0.024 SRMR = 0.031

GFI = 0.97 AGFI = 0.95 NFI = 0.99 NNFI = 0.99

ตาราง 88 คุณภาพเครื่องมือวัดความเครียดในการทำงาน

ข้อคำถาม	ค่า สปส. สหสัมพันธ์
1. งานล้นมือ	.4741
2. ไม่ค่อยมีงานให้ทำ	.0754
3. งานเร่งด่วนเสมอ	.5138
4. งานยุ่งยาก-สำเร็จยาก	.5106
5. งานต่อเนื่องไม่มีจุดจบหรือจุดสำเร็จ	.4977
6. ทำงานไม่เสร็จหรือไม่สำเร็จตามที่ต้องการ	.4497
7. รายได้ไม่เหมาะสมกับงาน	.4542
8. โอกาสก้าวหน้ามีจำกัด	.4153
9. ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา	.5353
10. ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจว่าใครทำงานดีหรือไม่อย่างไร	.5483
11. ผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม	.5551
12. ผู้บังคับบัญชาเรียกหาแต่ข้าพเจ้า	.4597
13. ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นหลายอย่าง	.5036
14. ที่ทำงานคับแคบและไม่สะอาด	.4461
15. สถานที่ทำงานไม่ปลอดภัย	.3807
16. ตนเองขาดความรู้จริงในงาน	.4169
17. ตนเองไม่มีอำนาจที่แท้จริงตามตำแหน่ง	.5255

18. ลูกน้องไม่เกรงใจ ไม่นับถือ	.5113
19. ต้องรับผิดชอบมากมาย	.6007
20. เพื่อนร่วมงานไม่มีความรับผิดชอบ	.5944
21. ขาดความสามัคคีในกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน	.5742
22. ลูกน้อง/เพื่อนร่วมงานขาดความรู้ความสามารถในงาน	.5909
23. ต้องเอางานกลับไปทำที่บ้าน	.5555
24. ไม่ค่อยมีเวลาให้ครอบครัว	.5220
25. ต้องเดินทางหรือโยกย้ายบ่อย	.4051

ค่าความเชื่อมั่นรวม = .8988

ตาราง 89 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดความเครียดในการทำงาน

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. งานล้นมือ	.37	.14
2. ไม่ค่อยมีงานให้ทำ	.17	.03
3. งานเร่งด่วนเสมอ	.40	.16
4. งานยุ่งยาก-สำเร็จยาก	.40	.16
5. งานต่อเนื่องไม่มีจุดจบหรือจุดสำเร็จ	.40	.16
6. ทำงานไม่เสร็จหรือไม่สำเร็จตามที่ต้องการ	.40	.16
7. รายได้ไม่เหมาะสมกับงาน	.50	.25
8. โอกาสก้าวหน้ามีจำกัด	.42	.17
9. ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา	.51	.26
10. ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจว่าใครทำงานดีหรือไม่ อย่างไร	.55	.30
11. ผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม	.56	.31
12. ผู้บังคับบัญชาเรียกหาแต่ข้าพเจ้า	.41	.17
13. ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นหลายอย่าง	.50	.25
14. ที่ทำงานคับแคบและไม่สะอาด	.43	.18
15. สถานที่ทำงานไม่ปลอดภัย	.43	.19
16. ตนเองขาดความรู้จริงในงาน	.49	.24
17. ตนเองไม่มีอำนาจที่แท้จริงตามตำแหน่ง	.60	.36
18. ลูกน้องไม่เกรงใจ ไม่นับถือ	.51	.26

19. ต้องรับผิดชอบมากมาย	.52	.27
20. เพื่อนร่วมงานไม่มีความรับผิดชอบ	.65	.43
21. ขาดความสามัคคีในกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน	.59	.34
22. ลูกน้อง/เพื่อนร่วมงานขาดความรู้ความสามารถในงาน	.62	.39
23. ต้องเอางานกลับไปทำต่อที่บ้าน	.47	.22
24. ไม่ค่อยมีเวลาให้ครอบครัว	.49	.24
25. ต้องเดินทางหรือโยกย้ายบ่อย	.41	.17

Chi – square = 509.20 df = 191 p = .00

RMSEA = 0.035 RMR = 0.035 SRMR = 0.035

GFI = 0.97 AGFI = 0.95 NFI = 0.98 NNFI = 0.98

ตาราง 90 คุณภาพเครื่องมือวัดการมีแบบอย่างในการทำงาน

ข้อคำถาม	ค่า สปส. สหสัมพันธ์
1. หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนเคร่งครัดต่อกฎระเบียบราชการ	.6003
2. หัวหน้าวางแผนการทำงานอย่างมีขั้นตอน ที่สามารถติดตามและตรวจสอบได้ง่าย	.6817
3. เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนใหญ่เลือกให้บริการแก่ญาติและคนรู้จักก่อนคนอื่น ๆ	.3274
4. หัวหน้าของข้าพเจ้าพยายามใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยเน้นที่ความประหยัดและมีประสิทธิภาพ	.7146
5. เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าทำงานราชการโดยยึดหลักมาตรฐานวิชาชีพจนมีความเจริญก้าวหน้า	.5329
6. หัวหน้าของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ทำงานอย่างเสียสละ	.7508
7. หลายครั้งที่หัวหน้าสั่งให้ทำงาน โดยไม่บอกหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน	.4666
8. เพื่อนของข้าพเจ้าพูดคุยกับประชาชนที่มาใช้บริการอย่างสุภาพ	.4196
9. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน หัวหน้าของข้าพเจ้ามักจะยอมรับว่ามีปัญหาและพยายามหาทางปรับปรุงแก้ไข	.6956
10. แม้จะเป็นเรื่องที่ถูกต้องควรทำแต่เมื่อมีเสียงคัดค้าน หัวหน้าของข้าพเจ้าจะลังเลใจไม่กล้าดำเนินการ	.4328
11. ข้าพเจ้าสังเกตเห็นว่า บางครั้งหัวหน้านำรถราชการไปทำธุระส่วนตัว	.5442
12. เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าบางคน วางแผนการทำงานด้วยการแบ่งงานออกเป็นขั้นตอนเพื่อสามารถดำเนินงานได้สำเร็จได้ง่าย	.3206
13. ข้าพเจ้าสังเกตเห็นหัวหน้าในหน่วยงานพยายามทำตัวใกล้ชิดสนิทสนมกับนักการเมืองท้องถิ่น	.4597
14. หัวหน้าของข้าพเจ้า เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ที่พยายามทำงานให้สำเร็จตามกำหนด	.7466

ค่าความเชื่อมั่นรวม = .8780

ตาราง 91 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยันของเครื่องมือวัดการมีแบบอย่างในการทำงาน

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนเคร่งครัดต่อกฎระเบียบราชการ	.66	.43
2. เพื่อนร่วมงานบางคน มาทำงานสายบ่อยครั้ง	.17	.03
3. หัวหน้าวางแผนการทำงานอย่างมีขั้นตอน ที่สามารถติดตามและตรวจสอบได้ง่าย	.75	.56
4. เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนใหญ่เลือกให้บริการแก่ญาติและคนรู้จักก่อนคนอื่น ๆ	.23	.05
5. หัวหน้าของข้าพเจ้าพยายามใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยเน้นที่ความประหยัดและมีประสิทธิภาพ	.79	.63
6. เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าทำงานราชการโดยยึดหลักมาตรฐานวิชาชีพจนมีความเจริญก้าวหน้า	.54	.29
7. หัวหน้าของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ทำงานอย่างเสียสละ	.85	.72
8. หลายครั้งที่หัวหน้าสั่งให้ทำงาน โดยไม่บอกหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน	.43	.18
9. เพื่อนของข้าพเจ้าพูดคุยกับประชาชนที่มาใช้บริการอย่างสุภาพ	.37	.14
10. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน หัวหน้าของข้าพเจ้ามักจะยอมรับว่ามีปัญหาและพยายามหาทางปรับปรุงแก้ไข	.76	.58
11. แม้จะเป็นเรื่องที่ถูกต้องควรทำแต่เมื่อมีเสียงคัดค้าน หัวหน้าของข้าพเจ้าจะลังเลใจไม่กล้าดำเนินการ	.41	.17
12. ข้าพเจ้าสังเกตเห็นว่า บางครั้งหัวหน้านำรถราชการไปทำธุระส่วนตัว	.49	.24
13. เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าบางคน วางแผนการทำงานด้วยการแบ่งงานออกเป็นขั้นตอนเพื่อสามารถดำเนินงานได้สำเร็จได้ง่าย	.26	.07

14. ข้าพเจ้าสังเกตเห็นหัวหน้าในหน่วยงานพยายามทำตัวใกล้ชิดสนิทสนมกับนักการเมืองท้องถิ่น	.39	.15
15. หัวหน้าของข้าพเจ้า เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ที่พยายามทำงานให้สำเร็จตามกำหนด	.82	.67

Chi – square = 198.05	df = 61	p = .00	
RMSEA = 0.04	RMR = 0.036	SRMR = 0.026	
GFI = 0.98	AGFI = 0.96	NFI = 0.99	NNFI = 0.99

ตาราง 92 คุณภาพเครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคม

ข้อคำถาม	ค่า สปส. สหสัมพันธ์
1. เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการทำงาน หัวหน้ามักจะบอกแนวทางการแก้ไขปัญหมาให้ข้าพเจ้าเสมอ	.7313
2. หัวหน้ามักเข้ามาให้กำลังใจ เมื่อข้าพเจ้าพบอุปสรรคในการทำงาน	.7930
3. ข้าพเจ้าต้องคอยให้หัวหน้าดำเนินการเป็นเวลานาน กว่าจะได้อุปกรณ์/เครื่องมือในการทำงาน	.4880
4. หัวหน้าของข้าพเจ้า เป็นที่ปรึกษาที่ดีในการทำงาน	.8261
5. ข้าพเจ้ารู้สึกที่หัวหน้าให้การยอมรับและหวังดีกับข้าพเจ้า	.8170
6. หัวหน้าชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนการทำงานให้ข้าพเจ้า ก่อนที่ข้าพเจ้าจะลงมือปฏิบัติ	.7183
7. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าหัวหน้าจริงจังกับข้าพเจ้า	.8265
8. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าหัวหน้าไม่สนใจที่ข้าพเจ้าทำงานหนัก	.7147
9. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าหัวหน้าทำตัวห่างเหินกับข้าพเจ้า	.7333
10. ข้าพเจ้าทราบข้อมูลส่วนใหญ่ที่ใช้ในการทำงานจากผู้อื่นมากกว่าจากหัวหน้า	.6815
11. เมื่ออุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานขาดแคลนหรือชำรุด หัวหน้ามักรีบจัดหามาให้	.6988
12. เมื่อหัวหน้าไม่พอใจงานของข้าพเจ้า ท่านไม่ค่อยบอกว่าจะปรับปรุงอย่างไร	.6758
13. หัวหน้ามักสนับสนุนการเสนอขอวัสดุ-อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานของข้าพเจ้า	.6627
14. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าหัวหน้าคอยจับผิดในการทำงานของข้าพเจ้าอยู่เสมอ	.6470
15. ข้าพเจ้าขาดอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน เพราะหัวหน้าไม่ค่อยใส่ใจในเรื่องนี้	.7478

ค่าความเชื่อมั่นรวม = .9465

ตาราง 93 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคม

ข้อคำถาม	Loading	R ²
1. เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการทำงาน หัวหน้ามักจะบอกแนวทางการแก้ไขปัญหาให้ข้าพเจ้าเสมอ	.77	.59
2. หัวหน้ามักเข้ามาให้กำลังใจ เมื่อข้าพเจ้าพบอุปสรรคในการทำงาน	.84	.70
3. ข้าพเจ้าต้องคอยให้หัวหน้าดำเนินการเป็นเวลานาน กว่าจะได้อุปกรณ์/เครื่องมือในการทำงาน	.51	.35
4. หัวหน้าของข้าพเจ้า เป็นที่ปรึกษาที่ดีในการทำงาน	.85	.72
5. ข้าพเจ้ารู้สึกหัวหน้าให้การยอมรับและหวังดีกับข้าพเจ้า	.85	.73
6. หัวหน้าชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนการทำงานให้ข้าพเจ้า ก่อนที่ข้าพเจ้าจะลงมือปฏิบัติ	.80	.64
7. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าหัวหน้าจริงใจกับข้าพเจ้า	.86	.75
8. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าหัวหน้าไม่สนใจที่ข้าพเจ้าทำงานหนัก	.66	.43
9. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าหัวหน้าทำตัวห่างเหินกับข้าพเจ้า	.68	.46
10. ข้าพเจ้าทราบข้อมูลส่วนใหญ่ที่ใช้ในการทำงานจากผู้อื่นมากกว่าจากหัวหน้า	.63	.40
11. เมื่ออุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานขาดแคลนหรือชำรุด หัวหน้ามักรีบจัดหามาให้	.69	.47
12. เมื่อหัวหน้าไม่พอใจงานของข้าพเจ้า ท่านไม่ค่อยบอกว่าจะปรับปรุงอย่างไร	.62	.38
13. หัวหน้ามักสนับสนุนการเสนอขอวัสดุ-อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานของข้าพเจ้า	.63	.40
14. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าหัวหน้าคอยจับผิดในการทำงานของข้าพเจ้าอยู่เสมอ	.51	.26
15. ข้าพเจ้าขาดอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน เพราะหัวหน้าไม่ค่อยใส่ใจในเรื่องนี้	.65	.42
16. ข้าพเจ้ามักได้รับคำชมเชยจากหัวหน้า เมื่อข้าพเจ้าทำสิ่งที่ถูกต้อง	.72	.52

17. ข้าพเจ้าได้รับงบประมาณจากหัวหน้าไม่เพียงพอที่จะไปประชุม หรือเข้าอบรมเกี่ยวกับการทำงาน	.35	.12
18. หัวหน้ามักสั่งงานไม่ชัดเจน	.67	.45

Chi – square = 81.66	df = 59	p = .027	
RMSEA = 0.016	RMR = 0.010	SRMR = 0.010	
GFI = 0.99	AGFI = 0.98	NFI = 0.99	NNFI = 0.99

ตาราง 94 คุณภาพเครื่องมือวัดการรับรู้การเมืองในองค์การ

ข้อคำถาม	ค่า สปส. สหสัมพันธ์
พฤติกรรมการเมืองโดยทั่วไป	
1. คนในหน่วยงานนี้พยายามสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง โดยการทำลายคนอื่น	.5779
2. เมื่อมีหลายคนขอใช้งบประมาณของหน่วยงานนี้ที่มีจำนวนจำกัด จะมีคนพยายามหาแนวร่วมเพื่อหาทางให้ตนได้งบประมาณ	.5335
3. ในหน่วยงานนี้มีกลุ่มอิทธิพล ที่ไม่มีใครเคยโต้แย้งด้วย	.6509
4. การเห็นด้วยกับกลุ่มที่มีอิทธิพล เป็นทางเลือกที่ดีที่สุดของหน่วยงานนี้	.6404
5. ในการตัดสินใจเรื่องสำคัญที่ไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจนกำหนดไว้ จะมีผู้พยายามกำหนดเกณฑ์เพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มของตน	.5952
ค่าความเชื่อมั่น	.8113
การคล้อยตามเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง	
1. หน่วยงานสนับสนุนให้คนทำงานแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา แม้เมื่อพวกเขาจะวิจารณ์ความคิดเห็นของหน่วยงานที่ลงตัวแล้ว	.3077

2. การคิดตามที่คนอื่นบอกมา เป็นการปลดปล่อยกว่าที่จะตัดสินใจด้วยตัวเอง	.3713
3. บางครั้งการนั่งเฉยก็ง่ายกว่าการต่อสู้กับระบบของหน่วยงาน	.4844
4. การพูดในสิ่งที่เขาอยากฟัง บางทีก็ดีกว่าการพูดความจริง	.4601
ค่าความเชื่อมั่น	.6243
นโยบายเรื่องการเลื่อนขั้นและเปลี่ยนตำแหน่ง	
1. การเลื่อนขั้นและการเปลี่ยนตำแหน่งของข้าพเจ้าไม่เคยเป็นไปตามนโยบายของหน่วยงาน	.4851
2. ตั้งแต่ทำงานในหน่วยงานนี้มา ยังไม่เคยเห็นว่า การเลื่อนขั้นและการเปลี่ยนตำแหน่งจะมีการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง	.4684
3. คนในหน่วยงานนี้ไม่ให้คุณค่าแก่การเปลี่ยนตำแหน่งมากนัก เพราะวิธีการเป็นการเมืองมากเกินไป	.5519
4. นโยบายที่ประกาศไว้เรื่องการเลื่อนขั้นและการเปลี่ยนตำแหน่ง ไม่สอดคล้องกับวิธีการที่ปฏิบัติกันมา	.6555
5. เมื่อหน่วยงานจัดกิจกรรมใดที่มีผลประโยชน์ เกณฑ์ที่ว่าผู้ใดจะได้รับค่าตอบแทนเท่าใดจะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	.5357
ค่าความเชื่อมั่น	.7664

ค่าความเชื่อมั่นรวม = .8940

ตาราง 95 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดการรับรู้การเมืองในองค์การ

ข้อคำถาม	Loading			R ²
	ก	ข	ง	
1. คนในหน่วยงานนี้พยายามสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง โดยการทำลายคนอื่น	.62	-	-	.38
2. เมื่อมีหลายคนขอใช้งบประมาณของหน่วยงานที่มีจำนวนจำกัด จะมีคนพยายามหาแนวร่วมเพื่อหาทางให้ตนได้งบประมาณ	.60	-	-	.36
3. ในหน่วยงานนี้มีกลุ่มอิทธิพล ที่ไม่มีใครเคยโต้แย้งด้วย	.68	-	-	.46
4. การเห็นด้วยกับกลุ่มที่มีอิทธิพล เป็นทางเลือกที่ดีที่สุดของหน่วยงานนี้	.72	-	-	.52
5. ในการตัดสินใจเรื่องสำคัญที่ไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจนกำหนดไว้ จะมีผู้พยายามกำหนดเกณฑ์เพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มของตน	.73	-	-	.53
6. หน่วยงานสนับสนุนให้คนทำงานแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา แม้เมื่อพวกเขาจะวิจารณ์ความคิดเห็นของหน่วยงานที่ลงตัวแล้ว	-	.46	-	.21
7. การคิดตามที่คนอื่นบอกมา เป็นการปลดปล่อยกว่าที่จะตัดสินใจด้วยตัวเอง	-	.46	-	.22
8. บางครั้งการนั่งเฉยก็ง่ายกว่าการต่อสู้กับระบบของหน่วยงาน	-	.65	-	.42
9. การพูดในสิ่งที่เขาอยากฟัง บางทีก็ดีกว่าการพูดความจริง	-	.62	-	.38
10. การเลื่อนขั้นและการเปลี่ยนตำแหน่งของข้าพเจ้าไม่เคยเป็นไปตามนโยบายของหน่วยงาน	-	-	.63	.40

11. ตั้งแต่ทำงานในหน่วยงานนี้มา ยังไม่เคยเห็นว่า การเลื่อนชั้นและการเปลี่ยนตำแหน่งจะมีการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง	-	-	.54	.29
12. คนในหน่วยงานนี้ไม่ให้คุณค่าแก่การเปลี่ยนตำแหน่งมากนัก เพราะวิธีการเป็นการเมืองมากเกินไป	-	-	.64	.40
13. นโยบายที่ประกาศไว้เรื่องการเลื่อนชั้นและการเปลี่ยนตำแหน่ง ไม่สอดคล้องกับวิธีการที่ปฏิบัติกันมา	-	-	.75	.56
14. เมื่อหน่วยงานจัดกิจกรรมใดที่มีผลประโยชน์ เกณฑ์ที่ว่าผู้ใดจะได้รับค่าตอบแทนเท่าใดจะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	-	-	.68	.46

Chi – square = 411.74 df = 57 p = .00

RMSEA = 0.036 RMR = 0.041 SRMR = 0.032

GFI = 0.97 AGFI = 0.96 NFI = 0.98 NNFI = 0.99

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรองค์ประกอบ

	ก	ข	ค
ด้านพฤติกรรมการเมืองทั่วไป (ก)	1.00		
ด้านการคล้อยตามเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง (ข)	.92	1.00	
ด้านนโยบายเรื่องการเลื่อนชั้นและเปลี่ยนตำแหน่ง (ค)	.93	.82	1.00

ภาคผนวก ข.
ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ตาราง 96 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ของเพศกับตัวแปรในการศึกษา

ตัวแปร	Sex	N	Mean	SD.	Mean dif	t-value	sig																																																																																																																																												
BehVa	หญิง	845	80.26	6.68	1.66	5.175	.000																																																																																																																																												
	ชาย	994	78.60	6.99				BehVa1	หญิง	897	81.69	8.61	1.52	3.826	.000	ชาย	1047	80.17	8.81	BehVa2	หญิง	898	80.82	8.19	3.65	9.488	.000	ชาย	1041	77.17	8.75	BehVa3	หญิง	895	77.03	8.45	1.12	2.976	.003	ชาย	1038	75.91	8.10	BehVa4	หญิง	913	81.19	8.21	2.42	6.384	.000	ชาย	1045	78.77	8.54	BehVa5	หญิง	907	80.63	8.46	.346	.932	.352	ชาย	1045	80.98	7.94	AttVa	หญิง	880	255.08	21.52	4.75	4.59	.000	ชาย	1041	250.32	23.49	AttVa1	หญิง	907	65.69	6.29	1.69	5.754	.000	ชาย	1054	63.99	6.69	AttVa2	หญิง	906	44.65	4.65	.823	3.782	.000	ชาย	1059	43.82	4.93	AttVa3	หญิง	903	48.67	5.60	.836	3.127	.002	ชาย	1055	47.83	6.14	AttVa4	หญิง	912	40.48	3.93	.745	4.115	.000	ชาย	1057	39.74	4.07	AttVa5	หญิง	904	55.44	4.83	.711	3.210	.001	ชาย	1057	54.73	4.92	OCB	หญิง	913	97.35	9.58	.441	1.024	.306
BehVa1	หญิง	897	81.69	8.61	1.52	3.826	.000																																																																																																																																												
	ชาย	1047	80.17	8.81				BehVa2	หญิง	898	80.82	8.19	3.65	9.488	.000	ชาย	1041	77.17	8.75	BehVa3	หญิง	895	77.03	8.45	1.12	2.976	.003	ชาย	1038	75.91	8.10	BehVa4	หญิง	913	81.19	8.21	2.42	6.384	.000	ชาย	1045	78.77	8.54	BehVa5	หญิง	907	80.63	8.46	.346	.932	.352	ชาย	1045	80.98	7.94	AttVa	หญิง	880	255.08	21.52	4.75	4.59	.000	ชาย	1041	250.32	23.49	AttVa1	หญิง	907	65.69	6.29	1.69	5.754	.000	ชาย	1054	63.99	6.69	AttVa2	หญิง	906	44.65	4.65	.823	3.782	.000	ชาย	1059	43.82	4.93	AttVa3	หญิง	903	48.67	5.60	.836	3.127	.002	ชาย	1055	47.83	6.14	AttVa4	หญิง	912	40.48	3.93	.745	4.115	.000	ชาย	1057	39.74	4.07	AttVa5	หญิง	904	55.44	4.83	.711	3.210	.001	ชาย	1057	54.73	4.92	OCB	หญิง	913	97.35	9.58	.441	1.024	.306	ชาย	1063	96.91	9.52								
BehVa2	หญิง	898	80.82	8.19	3.65	9.488	.000																																																																																																																																												
	ชาย	1041	77.17	8.75				BehVa3	หญิง	895	77.03	8.45	1.12	2.976	.003	ชาย	1038	75.91	8.10	BehVa4	หญิง	913	81.19	8.21	2.42	6.384	.000	ชาย	1045	78.77	8.54	BehVa5	หญิง	907	80.63	8.46	.346	.932	.352	ชาย	1045	80.98	7.94	AttVa	หญิง	880	255.08	21.52	4.75	4.59	.000	ชาย	1041	250.32	23.49	AttVa1	หญิง	907	65.69	6.29	1.69	5.754	.000	ชาย	1054	63.99	6.69	AttVa2	หญิง	906	44.65	4.65	.823	3.782	.000	ชาย	1059	43.82	4.93	AttVa3	หญิง	903	48.67	5.60	.836	3.127	.002	ชาย	1055	47.83	6.14	AttVa4	หญิง	912	40.48	3.93	.745	4.115	.000	ชาย	1057	39.74	4.07	AttVa5	หญิง	904	55.44	4.83	.711	3.210	.001	ชาย	1057	54.73	4.92	OCB	หญิง	913	97.35	9.58	.441	1.024	.306	ชาย	1063	96.91	9.52																				
BehVa3	หญิง	895	77.03	8.45	1.12	2.976	.003																																																																																																																																												
	ชาย	1038	75.91	8.10				BehVa4	หญิง	913	81.19	8.21	2.42	6.384	.000	ชาย	1045	78.77	8.54	BehVa5	หญิง	907	80.63	8.46	.346	.932	.352	ชาย	1045	80.98	7.94	AttVa	หญิง	880	255.08	21.52	4.75	4.59	.000	ชาย	1041	250.32	23.49	AttVa1	หญิง	907	65.69	6.29	1.69	5.754	.000	ชาย	1054	63.99	6.69	AttVa2	หญิง	906	44.65	4.65	.823	3.782	.000	ชาย	1059	43.82	4.93	AttVa3	หญิง	903	48.67	5.60	.836	3.127	.002	ชาย	1055	47.83	6.14	AttVa4	หญิง	912	40.48	3.93	.745	4.115	.000	ชาย	1057	39.74	4.07	AttVa5	หญิง	904	55.44	4.83	.711	3.210	.001	ชาย	1057	54.73	4.92	OCB	หญิง	913	97.35	9.58	.441	1.024	.306	ชาย	1063	96.91	9.52																																
BehVa4	หญิง	913	81.19	8.21	2.42	6.384	.000																																																																																																																																												
	ชาย	1045	78.77	8.54				BehVa5	หญิง	907	80.63	8.46	.346	.932	.352	ชาย	1045	80.98	7.94	AttVa	หญิง	880	255.08	21.52	4.75	4.59	.000	ชาย	1041	250.32	23.49	AttVa1	หญิง	907	65.69	6.29	1.69	5.754	.000	ชาย	1054	63.99	6.69	AttVa2	หญิง	906	44.65	4.65	.823	3.782	.000	ชาย	1059	43.82	4.93	AttVa3	หญิง	903	48.67	5.60	.836	3.127	.002	ชาย	1055	47.83	6.14	AttVa4	หญิง	912	40.48	3.93	.745	4.115	.000	ชาย	1057	39.74	4.07	AttVa5	หญิง	904	55.44	4.83	.711	3.210	.001	ชาย	1057	54.73	4.92	OCB	หญิง	913	97.35	9.58	.441	1.024	.306	ชาย	1063	96.91	9.52																																												
BehVa5	หญิง	907	80.63	8.46	.346	.932	.352																																																																																																																																												
	ชาย	1045	80.98	7.94				AttVa	หญิง	880	255.08	21.52	4.75	4.59	.000	ชาย	1041	250.32	23.49	AttVa1	หญิง	907	65.69	6.29	1.69	5.754	.000	ชาย	1054	63.99	6.69	AttVa2	หญิง	906	44.65	4.65	.823	3.782	.000	ชาย	1059	43.82	4.93	AttVa3	หญิง	903	48.67	5.60	.836	3.127	.002	ชาย	1055	47.83	6.14	AttVa4	หญิง	912	40.48	3.93	.745	4.115	.000	ชาย	1057	39.74	4.07	AttVa5	หญิง	904	55.44	4.83	.711	3.210	.001	ชาย	1057	54.73	4.92	OCB	หญิง	913	97.35	9.58	.441	1.024	.306	ชาย	1063	96.91	9.52																																																								
AttVa	หญิง	880	255.08	21.52	4.75	4.59	.000																																																																																																																																												
	ชาย	1041	250.32	23.49				AttVa1	หญิง	907	65.69	6.29	1.69	5.754	.000	ชาย	1054	63.99	6.69	AttVa2	หญิง	906	44.65	4.65	.823	3.782	.000	ชาย	1059	43.82	4.93	AttVa3	หญิง	903	48.67	5.60	.836	3.127	.002	ชาย	1055	47.83	6.14	AttVa4	หญิง	912	40.48	3.93	.745	4.115	.000	ชาย	1057	39.74	4.07	AttVa5	หญิง	904	55.44	4.83	.711	3.210	.001	ชาย	1057	54.73	4.92	OCB	หญิง	913	97.35	9.58	.441	1.024	.306	ชาย	1063	96.91	9.52																																																																				
AttVa1	หญิง	907	65.69	6.29	1.69	5.754	.000																																																																																																																																												
	ชาย	1054	63.99	6.69				AttVa2	หญิง	906	44.65	4.65	.823	3.782	.000	ชาย	1059	43.82	4.93	AttVa3	หญิง	903	48.67	5.60	.836	3.127	.002	ชาย	1055	47.83	6.14	AttVa4	หญิง	912	40.48	3.93	.745	4.115	.000	ชาย	1057	39.74	4.07	AttVa5	หญิง	904	55.44	4.83	.711	3.210	.001	ชาย	1057	54.73	4.92	OCB	หญิง	913	97.35	9.58	.441	1.024	.306	ชาย	1063	96.91	9.52																																																																																
AttVa2	หญิง	906	44.65	4.65	.823	3.782	.000																																																																																																																																												
	ชาย	1059	43.82	4.93				AttVa3	หญิง	903	48.67	5.60	.836	3.127	.002	ชาย	1055	47.83	6.14	AttVa4	หญิง	912	40.48	3.93	.745	4.115	.000	ชาย	1057	39.74	4.07	AttVa5	หญิง	904	55.44	4.83	.711	3.210	.001	ชาย	1057	54.73	4.92	OCB	หญิง	913	97.35	9.58	.441	1.024	.306	ชาย	1063	96.91	9.52																																																																																												
AttVa3	หญิง	903	48.67	5.60	.836	3.127	.002																																																																																																																																												
	ชาย	1055	47.83	6.14				AttVa4	หญิง	912	40.48	3.93	.745	4.115	.000	ชาย	1057	39.74	4.07	AttVa5	หญิง	904	55.44	4.83	.711	3.210	.001	ชาย	1057	54.73	4.92	OCB	หญิง	913	97.35	9.58	.441	1.024	.306	ชาย	1063	96.91	9.52																																																																																																								
AttVa4	หญิง	912	40.48	3.93	.745	4.115	.000																																																																																																																																												
	ชาย	1057	39.74	4.07				AttVa5	หญิง	904	55.44	4.83	.711	3.210	.001	ชาย	1057	54.73	4.92	OCB	หญิง	913	97.35	9.58	.441	1.024	.306	ชาย	1063	96.91	9.52																																																																																																																				
AttVa5	หญิง	904	55.44	4.83	.711	3.210	.001																																																																																																																																												
	ชาย	1057	54.73	4.92				OCB	หญิง	913	97.35	9.58	.441	1.024	.306	ชาย	1063	96.91	9.52																																																																																																																																
OCB	หญิง	913	97.35	9.58	.441	1.024	.306																																																																																																																																												
	ชาย	1063	96.91	9.52																																																																																																																																															

ตาราง 96 (ต่อ)

ตัวแปร	Sex	N	mean	SD.	Mean dif	t-value	Sig																																																																																																								
nACH	หญิง	919	48.75	5.34	.262	1.097	.273																																																																																																								
	ชาย	1055	48.49	5.25				EQ	หญิง	884	147.65	14.76	2.37	3.547	.000	ชาย	1037	145.27	14.50	FOSC	หญิง	911	130.87	11.89	.565	1.080	.280	ชาย	1049	130.31	11.26	Think	หญิง	936	6.00	1.26	.237	3.976	.000	ชาย	1081	6.24	1.39	MR	หญิง	854	654.80	61.50	.957	.335	.738	ชาย	1016	655.76	61.72	Itti	หญิง	919	99.21	10.98	.973	2.051	.040	ชาย	1063	98.24	10.12	Model	หญิง	896	60.99	10.98	.126	.266	.791	ชาย	1050	60.86	9.98	Pol	หญิง	889	45.82	11.55	.147	.280	.780	ชาย	1047	45.68	11.51	Stress	หญิง	823	143.54	62.26	3.11	1.120	.263	ชาย	959	140.43	55.01	Sup	หญิง	898	73.41	15.71	.956	1.357	.175
EQ	หญิง	884	147.65	14.76	2.37	3.547	.000																																																																																																								
	ชาย	1037	145.27	14.50				FOSC	หญิง	911	130.87	11.89	.565	1.080	.280	ชาย	1049	130.31	11.26	Think	หญิง	936	6.00	1.26	.237	3.976	.000	ชาย	1081	6.24	1.39	MR	หญิง	854	654.80	61.50	.957	.335	.738	ชาย	1016	655.76	61.72	Itti	หญิง	919	99.21	10.98	.973	2.051	.040	ชาย	1063	98.24	10.12	Model	หญิง	896	60.99	10.98	.126	.266	.791	ชาย	1050	60.86	9.98	Pol	หญิง	889	45.82	11.55	.147	.280	.780	ชาย	1047	45.68	11.51	Stress	หญิง	823	143.54	62.26	3.11	1.120	.263	ชาย	959	140.43	55.01	Sup	หญิง	898	73.41	15.71	.956	1.357	.175	ชาย	1060	74.37	15.38								
FOSC	หญิง	911	130.87	11.89	.565	1.080	.280																																																																																																								
	ชาย	1049	130.31	11.26				Think	หญิง	936	6.00	1.26	.237	3.976	.000	ชาย	1081	6.24	1.39	MR	หญิง	854	654.80	61.50	.957	.335	.738	ชาย	1016	655.76	61.72	Itti	หญิง	919	99.21	10.98	.973	2.051	.040	ชาย	1063	98.24	10.12	Model	หญิง	896	60.99	10.98	.126	.266	.791	ชาย	1050	60.86	9.98	Pol	หญิง	889	45.82	11.55	.147	.280	.780	ชาย	1047	45.68	11.51	Stress	หญิง	823	143.54	62.26	3.11	1.120	.263	ชาย	959	140.43	55.01	Sup	หญิง	898	73.41	15.71	.956	1.357	.175	ชาย	1060	74.37	15.38																				
Think	หญิง	936	6.00	1.26	.237	3.976	.000																																																																																																								
	ชาย	1081	6.24	1.39				MR	หญิง	854	654.80	61.50	.957	.335	.738	ชาย	1016	655.76	61.72	Itti	หญิง	919	99.21	10.98	.973	2.051	.040	ชาย	1063	98.24	10.12	Model	หญิง	896	60.99	10.98	.126	.266	.791	ชาย	1050	60.86	9.98	Pol	หญิง	889	45.82	11.55	.147	.280	.780	ชาย	1047	45.68	11.51	Stress	หญิง	823	143.54	62.26	3.11	1.120	.263	ชาย	959	140.43	55.01	Sup	หญิง	898	73.41	15.71	.956	1.357	.175	ชาย	1060	74.37	15.38																																
MR	หญิง	854	654.80	61.50	.957	.335	.738																																																																																																								
	ชาย	1016	655.76	61.72				Itti	หญิง	919	99.21	10.98	.973	2.051	.040	ชาย	1063	98.24	10.12	Model	หญิง	896	60.99	10.98	.126	.266	.791	ชาย	1050	60.86	9.98	Pol	หญิง	889	45.82	11.55	.147	.280	.780	ชาย	1047	45.68	11.51	Stress	หญิง	823	143.54	62.26	3.11	1.120	.263	ชาย	959	140.43	55.01	Sup	หญิง	898	73.41	15.71	.956	1.357	.175	ชาย	1060	74.37	15.38																																												
Itti	หญิง	919	99.21	10.98	.973	2.051	.040																																																																																																								
	ชาย	1063	98.24	10.12				Model	หญิง	896	60.99	10.98	.126	.266	.791	ชาย	1050	60.86	9.98	Pol	หญิง	889	45.82	11.55	.147	.280	.780	ชาย	1047	45.68	11.51	Stress	หญิง	823	143.54	62.26	3.11	1.120	.263	ชาย	959	140.43	55.01	Sup	หญิง	898	73.41	15.71	.956	1.357	.175	ชาย	1060	74.37	15.38																																																								
Model	หญิง	896	60.99	10.98	.126	.266	.791																																																																																																								
	ชาย	1050	60.86	9.98				Pol	หญิง	889	45.82	11.55	.147	.280	.780	ชาย	1047	45.68	11.51	Stress	หญิง	823	143.54	62.26	3.11	1.120	.263	ชาย	959	140.43	55.01	Sup	หญิง	898	73.41	15.71	.956	1.357	.175	ชาย	1060	74.37	15.38																																																																				
Pol	หญิง	889	45.82	11.55	.147	.280	.780																																																																																																								
	ชาย	1047	45.68	11.51				Stress	หญิง	823	143.54	62.26	3.11	1.120	.263	ชาย	959	140.43	55.01	Sup	หญิง	898	73.41	15.71	.956	1.357	.175	ชาย	1060	74.37	15.38																																																																																
Stress	หญิง	823	143.54	62.26	3.11	1.120	.263																																																																																																								
	ชาย	959	140.43	55.01				Sup	หญิง	898	73.41	15.71	.956	1.357	.175	ชาย	1060	74.37	15.38																																																																																												
Sup	หญิง	898	73.41	15.71	.956	1.357	.175																																																																																																								
	ชาย	1060	74.37	15.38																																																																																																											

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเพศกับตัวแปร ดังตารางที่ 96 พบว่าผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ลักษณะทางจิต ลักษณะทางศาสนา และลักษณะสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ของข้าราชการ พิจารณาตามตัวแปรเพศ พบว่า สถานการณ์ด้านต่าง ๆ ของข้าราชการหญิงมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านข้อสัถย์รับผิดชอบ และด้านไม่เลือกปฏิบัติ

ตาราง 97 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ของอายุ กับตัวแปรในการศึกษา

ตัวแปร	อายุ	N	Mean	SD.	F-value	sig	หมายเหตุ
BehVa	(1) 21 – 39	499	78.07	7.07	13.330	.000	(2) > (1)*** (3) > (1)***
	(2) 40 – 49	788	79.58	6.61			
	(3) 50 – 59	513	80.21	6.89			
BehVa1	(1) 21 – 39	523	78.91	9.32	20.429	.000	(2) > (1)*** (3) > (1)***
	(2) 40 – 49	830	81.18	8.31			
	(3) 50 – 59	547	82.21	8.49			
BehVa2	(1) 21 – 39	515	77.73	8.84	5.974	.003	(2) > (1)*** (3) > (1)***
	(2) 40 – 49	833	79.04	8.54			
	(3) 50 – 59	548	79.49	8.67			
BehVa3	(1) 21 – 39	518	75.18	8.18	8.920	.000	(2) > (1)*** (3) > (1)***
	(2) 40 – 49	824	76.64	8.31			
	(3) 50 – 59	548	77.26	8.28			
BehVa4	(1) 21 – 39	524	80.00	8.46	.246	.782	
	(2) 40 – 49	834	80.00	8.21			
	(3) 50 – 59	554	79.70	8.63			
BehVa5	(1) 21 – 39	524	78.99	8.29	22.866	.000	(2) > (1)*** (3) > (1)*** (3) > (2)***
	(2) 40 – 49	838	80.96	8.14			
	(3) 50 – 59	546	82.31	7.75			
AttVa	(1) 21 – 39	515	249.79	22.10	6.520	.002	(3) > (1)**
	(2) 40 – 49	824	252.63	23.04			
	(3) 50 – 59	543	254.79	22.30			
AttVa1	(1) 21 – 39	525	63.91	6.43	8.387	.000	(2) > (1)*** (3) > (1)***
	(2) 40 – 49	840	64.84	6.66			
	(3) 50 – 59	553	65.54	6.51			

ตาราง 97 (ต่อ)

ตัวแปร	อายุ	N	mean	SD.	F-value	Sig	หมายเหตุ
AttVa2	(1) 21 – 39	524	43.39	4.81	12.143	.000	(2) > (1)*** (3) > (1)***
	(2) 40 – 49	841	44.36	4.78			
	(3) 50 – 59	559	44.78	4.75			
AttVa3	(1) 21 – 39	520	47.80	5.62	3.921	.020	((3) > (1)**
	(2) 40 – 49	841	48.10	6.07			
	(3) 50 – 59	553	48.77	5.79			
AttVa4	(1) 21 – 39	523	39.89	3.98	1.080	.340	
	(2) 40 – 49	843	40.09	4.09			
	(3) 50 – 59	560	40.25	3.90			
AttVa5	(1) 21 – 39	522	54.68	4.71	2.123	.120	
	(2) 40 – 49	843	55.16	4.93			
	(3) 50 – 59	555	55.22	4.79			
OCB	(1) 21 – 39	526	95.53	22.10	14.582	.000	(2) > (1)** (3) > (1)*** (3) > (2)**
	(2) 40 – 49	847	97.07	23.04			
	(3) 50 – 59	560	98.62	22.30			
nACH	(1) 21 – 39	530	47.91	4.98	5.968	.003	(2) > (1)*** (3) > (1)*
	(2) 40 – 49	844	48.86	5.24			
	(3) 50 – 59	556	48.80	5.61			
EQ	(1) 21 – 39	514	146.88	13.92	.531	.588	
	(2) 40 – 49	824	146.05	14.56			
	(3) 50 – 59	543	146.19	15.72			
FOSC	(1) 21 – 39	526	129.39	11.36	4.131	.016	
	(2) 40 – 49	836	130.74	11.36			
	(3) 50 – 59	556	131.35	11.92			

ตาราง 97 (ต่อ)

ตัวแปร	อายุ	N	mean	SD.	F-value	Sig	หมายเหตุ
Think	(1) 21 – 39	536	5.78	1.26	26.837	.000	(2) > (1)*** (3) > (1)***
	(2) 40 – 49	863	6.19	1.35			
	(3) 50 – 59	573	6.35	1.32			
MR	(1) 21 – 39	510	654.16	60.67	.181	.835	
	(2) 40 – 49	806	656.07	61.27			
	(3) 50 – 59	513	656.13	62.81			
Itti	(1) 21 – 39	526	96.71	10.31	14.393	.000	(2) > (1)*** (3) > (1)***
	(2) 40 – 49	853	98.95	10.23			
	(3) 50 – 59	558	100.05	10.94			
Model	(1) 21 – 39	521	61.19	10.62	2.584	.076	
	(2) 40 – 49	834	60.26	10.11			
	(3) 50 – 59	548	61.47	10.66			
Pol	(1) 21 – 39	524	46.28	10.77	1.021	.360	
	(2) 40 – 49	820	45.82	11.59			
	(3) 50 – 59	551	45.27	12.13			
Stress	(1) 21 – 39	475	149.43	47.67	6.423	.002	(1) > (3)**
	(2) 40 – 49	767	141.22	54.23			
	(3) 50 – 59	503	136.17	72.03			
Sup	(1) 21 – 39	524	73.17	15.76	2.211	.110	
	(2) 40 – 49	841	73.58	15.41			
	(3) 50 – 59	551	75.03	15.60			

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างอายุกับตัวแปร ดังตารางที่ 97 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ลักษณะทางจิตใจ ลักษณะศาสนา และลักษณะสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ของข้าราชการ พิจารณาตามตัวแปรอายุ พบว่า กลุ่มข้าราชการอายุมาก (50 – 5 ปี) และกลุ่มข้าราชการอายุปานกลาง (40-49 ปี) มีพฤติกรรมตาม

ตาราง 98 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ของระดับการศึกษากับตัวแปรในการศึกษา

ตัวแปร	การศึกษา	N	mean	SD.	F-value	Sig	หมายเหตุ
BehVa	(1) < ป.ตรี	176	77.87	6.14	5.934	.001	(3) > (1)*** (3) > (2)*
	(2) ป.ตรี	1072	79.20	6.93			
	(3) ป.โท	542	80.24	6.95			
	(4) ป.เอก	27	79.72	6.47			
BehVa1	(1) < ป.ตรี	189	79.24	8.60	7.247	.000	(3) > (1)*** (3) > (2)**
	(2) ป.ตรี	1137	80.54	8.81			
	(3) ป.โท	565	82.22	8.58			
	(4) ป.เอก	30	81.09	7.63			
BehVa2	(1) < ป.ตรี	188	77.35	8.51	2.884	.035	
	(2) ป.ตรี	1126	78.91	8.66			
	(3) ป.โท	572	79.32	8.68			
	(4) ป.เอก	30	77.07	8.52			
BehVa3	(1) < ป.ตรี	188	75.30	8.05	3.672	.012	(3) > (1)*
	(2) ป.ตรี	1123	76.21	8.39			
	(3) ป.โท	570	77.31	8.28			
	(4) ป.เอก	30	77.38	7.52			
BehVa4	(1) < ป.ตรี	193	79.07	7.49	1.565	1.96	
	(2) ป.ตรี	1142	80.06	8.36			
	(3) ป.โท	567	80.15	8.73			
	(4) ป.เอก	30	77.74	8.63			
BehVa5	(1) < ป.ตรี	189	79.48	7.40	9.074	.000	(3) > (1)*** (3) > (2)***
	(2) ป.ตรี	1136	80.33	8.22			
	(3) ป.โท	574	82.25	8.20			
	(4) ป.เอก	31	81.77	8.73			

ตาราง 98 (ต่อ)

ตัวแปร	การศึกษา	N	mean	SD.	F-value	sig	หมายเหตุ
AttVa	(1) < ป.ตรี	187	245.98	22.50	10.335	.000	(3) > (1)***
	(2) ป.ตรี	1119	252.14	22.20			(3) > (2)**
	(3) ป.โท	565	256.11	23.15			(2) > (1)**
	(4) ป.เอก	31	249.19	23.27			
AttVa1	(1) < ป.ตรี	190	62.84	6.78	9.101	.000	(3) > (1)***
	(2) ป.ตรี	1145	64.73	6.53			(3) > (2)*
	(3) ป.โท	575	65.68	6.60			(2) > (1)**
	(4) ป.เอก	31	64.54	6.40			
AttVa2	(1) < ป.ตรี	194	43.03	4.49	7.853	.000	(3) > (1)***
	(2) ป.ตรี	1144	44.14	4.82			(3) > (2)*
	(3) ป.โท	574	44.87	4.79			(2) > (1)*
	(4) ป.เอก	31	43.51	5.13			
AttVa3	(1) < ป.ตรี	190	46.67	6.15	7.758	.000	(3) > (1)***
	(2) ป.ตรี	1140	48.17	5.71			(2) > (1)*
	(3) ป.โท	577	48.97	6.09			
	(4) ป.เอก	31	47.38	6.31			
AttVa4	(1) < ป.ตรี	194	39.41	3.75	5.97	.001	(3) > (1)**
	(2) ป.ตรี	1148	39.99	3.96			(3) > (2)*
	(3) ป.โท	575	40.61	4.15			
	(4) ป.เอก	31	39.51	3.86			
AttVa5	(1) < ป.ตรี	193	53.88	4.62	6.611	.000	(3) > (1)***
	(2) ป.ตรี	1141	55.05	4.83			(2) > (1)*
	(3) ป.โท	575	55.62	5.02			
	(4) ป.เอก	31	54.22	5.05			

ตาราง 98 (ต่อ)

ตัวแปร	การศึกษา	N	Mean	SD.	F-value	Sig	หมายเหตุ
OCB	(1) < ป.ตรี	196	95.16	8.45	7.826	.000	(3) > (1)*** (3) > (2)**
	(2) ป.ตรี	1151	96.82	9.38			
	(3) ป.โท	574	98.60	9.97			
	(4) ป.เอก	31	97.64	11.01			
nACH	(1) < ป.ตรี	192	46.48	5.11	32.662	.000	(4) > (1)** (3) > (1)*** (3) > (2)*** (2) > (1)***
	(2) ป.ตรี	1150	48.19	5.27			
	(3) ป.โท	578	50.21	4.88			
	(4) ป.เอก	31	50.00	5.88			
EQ	(1) < ป.ตรี	186	143.34	14.80	7.338	.000	(3) > (1)*** (3) > (2)**
	(2) ป.ตรี	1127	145.89	14.66			
	(3) ป.โท	556	148.52	14.35			
	(4) ป.เอก	30	148.60	13.55			
FOSC	(1) < ป.ตรี	188	128.45	11.40	6.152	.000	(3) > (1)**
	(2) ป.ตรี	1151	130.33	11.68			
	(3) ป.โท	569	131.93	11.14			
	(4) ป.เอก	29	134.72	11.55			
Think	(1) < ป.ตรี	197	6.01	1.51	1.173	.319	
	(2) ป.ตรี	1177	6.12	1.27			
	(3) ป.โท	587	6.20	1.41			
	(4) ป.เอก	31	5.96	1.37			
MR	(1) < ป.ตรี	186	648.56	59.68	2.265	.079	
	(2) ป.ตรี	1086	654.24	61.33			
	(3) ป.โท	548	659.99	62.56			
	(4) ป.เอก	29	667.17	56.63			

ตาราง 98 (ต่อ)

ตัวแปร	การศึกษา	N	Mean	SD.	F-value	Sig	หมายเหตุ
Itti	(1) < ป.ตรี	190	96.10	9.98	11.992	.000	(3) > (1)*** (3) > (2)***
	(2) ป.ตรี	1162	98.20	10.60			
	(3) ป.โท	575	100.66	10.30			
	(4) ป.เอก	31	100.83	10.17			
Model	(1) < ป.ตรี	188	61.45	10.34	1.381	.247	
	(2) ป.ตรี	1142	61.13	10.72			
	(3) ป.โท	564	60.30	9.91			
	(4) ป.เอก	31	58.83	10.72			
Pol	(1) < ป.ตรี	193	46.50	10.67	.729	.535	
	(2) ป.ตรี	1131	45.93	11.61			
	(3) ป.โท	563	45.25	11.74			
	(4) ป.เอก	29	45.24	12.87			
Stress	(1) < ป.ตรี	163	132.75	47.05	1.484	.217	
	(2) ป.ตรี	1034	140.66	46.64			
	(3) ป.โท	538	141.25	47.81			
	(4) ป.เอก	23	141.82	56.20			
Sup	(1) < ป.ตรี	489	73.58	16.30	.161	.923	
	(2) ป.ตรี	1149	74.11	15.27			
	(3) ป.โท	570	73.84	15.83			
	(4) ป.เอก	30	72.60	14.84			

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างระดับการศึกษากับตัวแปร ดังตารางที่ 98 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ลักษณะทางจิตใจ ลักษณะศาสนาและลักษณะสถานการณ์ของข้าราชการ พิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม พฤติกรรมตาม

ตาราง 99 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ของอายุราชการ กับตัวแปรในการศึกษา

ตัวแปร	อายุราชการ	N	mean	SD.	F-value	Sig	หมายเหตุ
BehVa	(1) 1 – 15	498	78.00	7.05	17.383	.000	(3) > (1)***
	(2) 16 – 25	626	79.98	6.76			(2) > (1)***
	(3) 26 – 42	501	80.36	6.72			
BehVa1	(1) 1 – 15	528	78.71	9.29	25.696	.000	(3) > (1)***
	(2) 16 – 25	664	81.42	8.48			(2) > (1)***
	(3) 26 – 42	526	82.41	8.44			
BehVa2	(1) 1 – 15	521	77.77	8.71	8.453	.000	(3) > (1)***
	(2) 16 – 25	661	79.46	8.77			(2) > (1)**
	(3) 26 – 42	529	79.79	8.41			
BehVa3	(1) 1 – 15	521	75.05	8.36	13.004	.000	(3) > (1)***
	(2) 16 – 25	659	77.07	8.12			(2) > (1)***
	(3) 26 – 42	525	77.40	8.26			
BehVa4	(1) 1 – 15	528	79.87	8.36	1.108	.330	
	(2) 16 – 25	669	80.44	8.19			
	(3) 26 – 42	530	79.79	8.75			
BehVa5	(1) 1 – 15	530	79.10	8.43	22.343	.000	(3) > (1)***
	(2) 16 – 25	667	81.36	7.98			(2) > (1)***
	(3) 26 – 42	523	82.33	7.84			
AttVa	(1) 1 – 15	525	249.53	22.39	11.281	.000	(3) > (1)***
	(2) 16 – 25	657	252.72	22.73			(3) > (2)*
	(3) 26 – 42	521	256.14	22.34			
AttVa1	(1) 1 – 15	533	63.82	6.42	12.276	.000	(3) > (1)***
	(2) 16 – 25	673	64.96	6.52			(2) > (1)*
	(3) 26 – 42	529	65.80	6.63			

ตาราง 99 (ต่อ)

ตัวแปร	อายุราชการ	N	mean	SD.	F-value	Sig	หมายเหตุ
AttVa2	(1) 1 – 15	532	43.47	4.86			(3) > (2)*
	(2) 16 – 25	673	44.26	4.80	14.928	.000	(3) > (1)***
	(3) 26 – 42	535	45.08	4.79			(2) > (1)*
AttVa3	(1) 1 – 15	529	47.77	5.62			
	(2) 16 – 25	674	48.20	5.93	4.736	.009	(3) > (1)**
	(3) 26 – 42	528	48.87	5.96			
AttVa4	(1) 1 – 15	532	39.72	4.10			
	(2) 16 – 25	675	40.12	4.00	5.835	.005	(3) > (1)**
	(3) 26 – 42	534	40.52	3.95			
AttVa5	(1) 1 – 15	531	54.61	4.80			
	(2) 16 – 25	676	55.13	4.90	6.326	.002	(3) > (1)**
	(3) 26 – 42	528	55.66	4.73			
OCB	(1) 1 – 15	535	95.63	9.59			(3) > (1)***
	(2) 16 – 25	673	97.23	9.48	15.310	.000	(3) > (2)*
	(3) 26 – 42	537	98.87	9.68			(2) > (1)*
nACH	(1) 1 – 15	536	48.05	5.07			
	(2) 16 – 25	677	48.81	5.23	4.611	.010	(3) > (1)*
	(3) 26 – 42	535	48.98	5.69			
EQ	(1) 1 – 15	526	146.85	14.58			
	(2) 16 – 25	660	146.31	13.74	.198	.820	
	(3) 26 – 42	517	146.62	16.45			
FOSC	(1) 1 – 15	535	129.37	11.77			
	(2) 16 – 25	668	130.97	11.12	5.575	.004	(3) > (1)**
	(3) 26 – 42	531	131.69	12.25			

ตาราง 99 (ต่อ)

ตัวแปร	อายุราชการ	N	mean	SD.	F-value	sig	หมายเหตุ
Think	(1) 1 – 15	544	5.80	1.25	31.249	.000	(3) > (1)***
	(2) 16 – 25	690	6.14	1.39			(3) > (2)***
	(3) 26 – 42	547	6.43	1.28			(2) > (1)***
MR	(1) 1 – 15	519	654.07	61.12	.146	.864	
	(2) 16 – 25	641	655.69	59.85			
	(3) 26 – 42	499	655.99	65.20			
Itti	(1) 1 – 15	535	96.84	10.39	15.013	.000	(3) > (1)***
	(2) 16 – 25	679	98.98	10.19			(2) > (1)**
	(3) 26 – 42	538	100.33	11.06			
Model	(1) 1 – 15	529	61.42	10.66	1.773	.170	
	(2) 16 – 25	664	60.39	9.89			
	(3) 26 – 42	525	61.30	10.92			
Pol	(1) 1 – 15	530	45.96	10.88	.263	.769	
	(2) 16 – 25	657	46.02	11.57			
	(3) 26 – 42	531	45.56	12.33			
Stress	(1) 1 – 15	481	147.41	47.10	9.603	.000	(1) > (2)**
	(2) 16 – 25	606	138.56	46.32			(1) > (3)***
	(3) 26 – 42	486	134.59	46.77			(2) > (3)***
Sup	(1) 1 – 15	533	73.33	15.97	.880	.415	
	(2) 16 – 25	667	74.13	15.20			
	(3) 26 – 42	530	74.58	15.66			

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างอายุราชการกับตัวแปร ดังตารางที่ 99 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ลักษณะทางจิตใจลักษณะ

ตาราง 100 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มข้าราชการกับตัวแปรใน
การศึกษา

ตัวแปร	Group	N	Mean	SD.	Mean dif	t-value	sig																																																																																																																				
BehVa	ดีเด่น	831	80.73	6.72	2.44	7.681	.000																																																																																																																				
	ทั่วไป	1016	78.29	6.86				BehVa1	ดีเด่น	870	82.66	8.32	3.20	8.186	.000	ทั่วไป	1083	79.46	8.82	BehVa2	ดีเด่น	878	80.58	8.48	3.08	7.931	.000	ทั่วไป	1070	77.49	8.61	BehVa3	ดีเด่น	873	77.56	8.47	2.01	5.358	.000	ทั่วไป	1068	75.54	8.04	BehVa4	ดีเด่น	881	80.53	8.59	1.12	2.927	.000	ทั่วไป	1086	79.41	8.36	BehVa5	ดีเด่น	880	82.25	8.07	2.57	7.006	.000	ทั่วไป	1080	79.67	8.10	AttVa	ดีเด่น	861	257.18	22.42	8.36	8.166	.000	ทั่วไป	1068	248.82	22.30	AttVa1	ดีเด่น	881	65.86	6.56	1.94	6.601	.000	ทั่วไป	1088	63.92	6.43	AttVa2	ดีเด่น	882	45.18	4.75	1.73	8.088	.000	ทั่วไป	1091	43.44	4.74	AttVa3	ดีเด่น	881	49.15	6.09	1.66	6.266	.000	ทั่วไป	1086	47.49	5.65	AttVa4	ดีเด่น	884	40.78	3.90	1.25	6.972	.000
BehVa1	ดีเด่น	870	82.66	8.32	3.20	8.186	.000																																																																																																																				
	ทั่วไป	1083	79.46	8.82				BehVa2	ดีเด่น	878	80.58	8.48	3.08	7.931	.000	ทั่วไป	1070	77.49	8.61	BehVa3	ดีเด่น	873	77.56	8.47	2.01	5.358	.000	ทั่วไป	1068	75.54	8.04	BehVa4	ดีเด่น	881	80.53	8.59	1.12	2.927	.000	ทั่วไป	1086	79.41	8.36	BehVa5	ดีเด่น	880	82.25	8.07	2.57	7.006	.000	ทั่วไป	1080	79.67	8.10	AttVa	ดีเด่น	861	257.18	22.42	8.36	8.166	.000	ทั่วไป	1068	248.82	22.30	AttVa1	ดีเด่น	881	65.86	6.56	1.94	6.601	.000	ทั่วไป	1088	63.92	6.43	AttVa2	ดีเด่น	882	45.18	4.75	1.73	8.088	.000	ทั่วไป	1091	43.44	4.74	AttVa3	ดีเด่น	881	49.15	6.09	1.66	6.266	.000	ทั่วไป	1086	47.49	5.65	AttVa4	ดีเด่น	884	40.78	3.90	1.25	6.972	.000	ทั่วไป	1094	39.52	4.02								
BehVa2	ดีเด่น	878	80.58	8.48	3.08	7.931	.000																																																																																																																				
	ทั่วไป	1070	77.49	8.61				BehVa3	ดีเด่น	873	77.56	8.47	2.01	5.358	.000	ทั่วไป	1068	75.54	8.04	BehVa4	ดีเด่น	881	80.53	8.59	1.12	2.927	.000	ทั่วไป	1086	79.41	8.36	BehVa5	ดีเด่น	880	82.25	8.07	2.57	7.006	.000	ทั่วไป	1080	79.67	8.10	AttVa	ดีเด่น	861	257.18	22.42	8.36	8.166	.000	ทั่วไป	1068	248.82	22.30	AttVa1	ดีเด่น	881	65.86	6.56	1.94	6.601	.000	ทั่วไป	1088	63.92	6.43	AttVa2	ดีเด่น	882	45.18	4.75	1.73	8.088	.000	ทั่วไป	1091	43.44	4.74	AttVa3	ดีเด่น	881	49.15	6.09	1.66	6.266	.000	ทั่วไป	1086	47.49	5.65	AttVa4	ดีเด่น	884	40.78	3.90	1.25	6.972	.000	ทั่วไป	1094	39.52	4.02																				
BehVa3	ดีเด่น	873	77.56	8.47	2.01	5.358	.000																																																																																																																				
	ทั่วไป	1068	75.54	8.04				BehVa4	ดีเด่น	881	80.53	8.59	1.12	2.927	.000	ทั่วไป	1086	79.41	8.36	BehVa5	ดีเด่น	880	82.25	8.07	2.57	7.006	.000	ทั่วไป	1080	79.67	8.10	AttVa	ดีเด่น	861	257.18	22.42	8.36	8.166	.000	ทั่วไป	1068	248.82	22.30	AttVa1	ดีเด่น	881	65.86	6.56	1.94	6.601	.000	ทั่วไป	1088	63.92	6.43	AttVa2	ดีเด่น	882	45.18	4.75	1.73	8.088	.000	ทั่วไป	1091	43.44	4.74	AttVa3	ดีเด่น	881	49.15	6.09	1.66	6.266	.000	ทั่วไป	1086	47.49	5.65	AttVa4	ดีเด่น	884	40.78	3.90	1.25	6.972	.000	ทั่วไป	1094	39.52	4.02																																
BehVa4	ดีเด่น	881	80.53	8.59	1.12	2.927	.000																																																																																																																				
	ทั่วไป	1086	79.41	8.36				BehVa5	ดีเด่น	880	82.25	8.07	2.57	7.006	.000	ทั่วไป	1080	79.67	8.10	AttVa	ดีเด่น	861	257.18	22.42	8.36	8.166	.000	ทั่วไป	1068	248.82	22.30	AttVa1	ดีเด่น	881	65.86	6.56	1.94	6.601	.000	ทั่วไป	1088	63.92	6.43	AttVa2	ดีเด่น	882	45.18	4.75	1.73	8.088	.000	ทั่วไป	1091	43.44	4.74	AttVa3	ดีเด่น	881	49.15	6.09	1.66	6.266	.000	ทั่วไป	1086	47.49	5.65	AttVa4	ดีเด่น	884	40.78	3.90	1.25	6.972	.000	ทั่วไป	1094	39.52	4.02																																												
BehVa5	ดีเด่น	880	82.25	8.07	2.57	7.006	.000																																																																																																																				
	ทั่วไป	1080	79.67	8.10				AttVa	ดีเด่น	861	257.18	22.42	8.36	8.166	.000	ทั่วไป	1068	248.82	22.30	AttVa1	ดีเด่น	881	65.86	6.56	1.94	6.601	.000	ทั่วไป	1088	63.92	6.43	AttVa2	ดีเด่น	882	45.18	4.75	1.73	8.088	.000	ทั่วไป	1091	43.44	4.74	AttVa3	ดีเด่น	881	49.15	6.09	1.66	6.266	.000	ทั่วไป	1086	47.49	5.65	AttVa4	ดีเด่น	884	40.78	3.90	1.25	6.972	.000	ทั่วไป	1094	39.52	4.02																																																								
AttVa	ดีเด่น	861	257.18	22.42	8.36	8.166	.000																																																																																																																				
	ทั่วไป	1068	248.82	22.30				AttVa1	ดีเด่น	881	65.86	6.56	1.94	6.601	.000	ทั่วไป	1088	63.92	6.43	AttVa2	ดีเด่น	882	45.18	4.75	1.73	8.088	.000	ทั่วไป	1091	43.44	4.74	AttVa3	ดีเด่น	881	49.15	6.09	1.66	6.266	.000	ทั่วไป	1086	47.49	5.65	AttVa4	ดีเด่น	884	40.78	3.90	1.25	6.972	.000	ทั่วไป	1094	39.52	4.02																																																																				
AttVa1	ดีเด่น	881	65.86	6.56	1.94	6.601	.000																																																																																																																				
	ทั่วไป	1088	63.92	6.43				AttVa2	ดีเด่น	882	45.18	4.75	1.73	8.088	.000	ทั่วไป	1091	43.44	4.74	AttVa3	ดีเด่น	881	49.15	6.09	1.66	6.266	.000	ทั่วไป	1086	47.49	5.65	AttVa4	ดีเด่น	884	40.78	3.90	1.25	6.972	.000	ทั่วไป	1094	39.52	4.02																																																																																
AttVa2	ดีเด่น	882	45.18	4.75	1.73	8.088	.000																																																																																																																				
	ทั่วไป	1091	43.44	4.74				AttVa3	ดีเด่น	881	49.15	6.09	1.66	6.266	.000	ทั่วไป	1086	47.49	5.65	AttVa4	ดีเด่น	884	40.78	3.90	1.25	6.972	.000	ทั่วไป	1094	39.52	4.02																																																																																												
AttVa3	ดีเด่น	881	49.15	6.09	1.66	6.266	.000																																																																																																																				
	ทั่วไป	1086	47.49	5.65				AttVa4	ดีเด่น	884	40.78	3.90	1.25	6.972	.000	ทั่วไป	1094	39.52	4.02																																																																																																								
AttVa4	ดีเด่น	884	40.78	3.90	1.25	6.972	.000																																																																																																																				
	ทั่วไป	1094	39.52	4.02																																																																																																																							

AttVa5	ดีเด่น	880	55.86	5.01	1.44	6.585	.000
	ทั่วไป	1090	54.42	4.70			

ตาราง 100 (ต่อ)

ตัวแปร	Group	N	Mean	SD.	Mean dif	t-value	sig
OCB	ดีเด่น	880	99.19	9.78	3.70	8.723	.000
	ทั่วไป	1105	95.49	9.07			
nACH	ดีเด่น	885	49.70	5.16	1.96	8.343	.000
	ทั่วไป	1098	47.73	5.27			
EQ	ดีเด่น	856	148.82	15.07	4.39	6.599	.000
	ทั่วไป	1074	144.43	14.07			
FOSC	ดีเด่น	871	132.40	11.72	3.22	6.195	.000
	ทั่วไป	1098	129.18	11.24			
Think	ดีเด่น	900	6.33	1.32	.361	6.056	.000
	ทั่วไป	1127	5.97	1.34			
MR	ดีเด่น	829	660.55	61.99	9.35	3.280	.001
	ทั่วไป	1050	651.19	60.94			
Itti	ดีเด่น	891	101.02	10.32	4.16	8.915	.000
	ทั่วไป	1099	96.86	10.37			
Model	ดีเด่น	869	61.10	10.54	.325	.684	.494
	ทั่วไป	1086	60.78	10.36			
Pol	ดีเด่น	867	44.10	11.75	3.01	5.771	.000
	ทั่วไป	1078	47.11	11.20			
Stress	ดีเด่น	830	139.73	46.86	.537	.239	.811
	ทั่วไป	954	140.27	47.79			
Sup	ดีเด่น	876	74.60	15.92	1.20	1.713	.087
	ทั่วไป	1091	73.40	15.18			

ตาราง 101 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ของระดับ (ซี) กับตัวแปรในการศึกษา

ตัวแปร	ระดับ (ซี)	N	Mean	SD.	F-value	sig	หมายเหตุ
BehVa	(1) 3 – 5	548	78.07	6.69			(2) > (1)**
	(2) 6 – 7	805	79.35	6.92	22.112	.000	(3) > (1)***
	(3) 8 – 10	466	80.94	6.87			(3) > (2)***
BehVa1	(1) 3 – 5	577	78.94	8.70			(2) > (1)***
	(2) 6 – 7	857	81.03	8.95	28.307	.000	(3) > (1)***
	(3) 8 – 10	487	82.93	8.07			(3) > (2)***
BehVa2	(1) 3 – 5	572	77.89	8.56			
	(2) 6 – 7	852	78.81	8.72	7.455	.001	(3) > (1)***
	(3) 8 – 10	492	79.95	8.77			
BehVa3	(1) 3 – 5	573	74.96	8.04			(2) > (1)***
	(2) 6 – 7	849	76.54	8.44	18.821	.000	(3) > (1)***
	(3) 8 – 10	488	78.07	8.19			(3) > (2)***
BehVa4	(1) 3 – 5	578	80.03	8.28			
	(2) 6 – 7	862	79.82	8.23	.122	.885	
	(3) 8 – 10	490	79.84	9.05			
BehVa5	(1) 3 – 5	578	79.73	7.95			(2) > (1)***
	(2) 6 – 7	859	80.7	8.20	38.639	.000	(3) > (1)***
	(3) 8 – 10	492	83.03	7.87			(3) > (2)***
AttVa	(1) 3 – 5	568	247.55	22.16			(2) > (1)***
	(2) 6 – 7	841	253.11	22.30	27.370	.000	(3) > (1)***
	(3) 8 – 10	490	257.71	22.87			(3) > (2)***
AttVa1	(1) 3 – 5	582	63.30	6.40			(2) > (1)***
	(2) 6 – 7	860	65.06	6.65	27.483	.000	(3) > (1)***

(3) 8 – 10	494	66.20	6.40	(3) > (2)**
------------	-----	-------	------	-------------

ตาราง 101 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับ (ซี)	N	mean	SD.	F-value	Sig	หมายเหตุ
AttVa2	(1) 3 – 5	583	43.18	4.82			(2) > (1)***
	(2) 6 – 7	860	44.28	4.77	27.795	.000	(3) > (1)***
	(3) 8 – 10	500	45.34	4.70			(3) > (2)***
AttVa3	(1) 3 – 5	577	47.34	5.67			(2) > (1)*
	(2) 6 – 7	861	48.21	5.91	15.196	.000	(3) > (1)***
	(3) 8 – 10	497	49.32	5.96			(3) > (2)**
AttVa4	(1) 3 – 5	583	39.50	3.90			(2) > (1)*
	(2) 6 – 7	864	40.13	4.01	13.034	.000	(3) > (1)***
	(3) 8 – 10	499	40.74	4.06			(3) > (2)*
AttVa5	(1) 3 – 5	580	54.18	4.76			(2) > (1)***
	(2) 6 – 7	862	55.22	4.81	16.891	.000	(3) > (1)***
	(3) 8 – 10	496	55.86	4.99			(3) > (1)***
OCB	(1) 3 – 5	588	95.21	8.98			(2) > (1)***
	(2) 6 – 7	871	97.34	9.51	25.117	.000	(3) > (1)***
	(3) 8 – 10	493	99.27	9.78			(3) > (2)***
nACH	(1) 3 – 5	586	47.39	4.97			(2) > (1)***
	(2) 6 – 7	870	48.71	5.39	31.327	.000	(3) > (1)***
	(3) 8 – 10	494	49.91	5.20			(3) > (2)***
EQ	(1) 3 – 5	570	145.46	14.08			
	(2) 6 – 7	845	146.57	14.67	2.141	.118	
	(3) 8 – 10	485	147.30	15.14			
FOSC	(1) 3 – 5	584	128.52	11.16			(2) > (1)***
	(2) 6 – 7	858	131.15	11.52	16.611	.000	(3) > (1)***

(3) 8 – 10	495	132.40	11.74
------------	-----	--------	-------

ตาราง 101 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับ (ซี)	N	mean	SD.	F-value	Sig	หมายเหตุ
Think	(1) 3 – 5	598	5.86	1.26			(2) > (1)***
	(2) 6 – 7	888	6.14	1.36	24.817	.000	(3) > (1)***
	(3) 8 – 10	506	6.42	1.31			(3) > (2)***
MR	(1) 3 – 5	562	652.65	59.71			
	(2) 6 – 7	819	654.84	61.82	2.189	.112	
	(3) 8 – 10	469	660.49	63.33			
Itti	(1) 3 – 5	587	96.42	9.95			(2) > (1)***
	(2) 6 – 7	872	99.09	10.74	25.606	.000	(3) > (1)***
	(3) 8 – 10	498	100.89	10.40			(3) > (2)**
Model	(1) 3 – 5	580	60.97	10.39			
	(2) 6 – 7	852	60.34	10.43	3.175	.042	(3) > (2)*
	(3) 8 – 10	491	61.83	10.44			
Pol	(1) 3 – 5	576	47.08	11.08			
	(2) 6 – 7	849	46.53	11.66	20.876	.000	(3) > (1)***
	(3) 8 – 10	489	42.92	11.40			(3) > (2)***
Stress	(1) 3 – 5	510	144.69	48.71			
	(2) 6 – 7	792	139.92	47.21	3.510	.015	(1) > (3)*
	(3) 8 – 10	452	135.09	45.31			
Sup	(1) 3 – 5	581	72.90	15.36			
	(2) 6 – 7	862	73.68	16.02	4.555	.011	(3) > (1)*
	(3) 8 – 10	494	75.69	14.72			

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ของระดับ (ซี) กับตัวแปรดังตารางที่ 101 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ลักษณะทางจิตใจ ลักษณะศาสนาและลักษณะสถานการณืของข้าราชการ พิจารณาตามระดับซี พบว่า ข้าราชการระดับซีสูง (ซี 8-10) มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และด้านย่อย 3 จาก 5 ด้าน คือ ด้านกล้ายื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไปร้องใส่ตราชอบได้ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีระดับซีปานกลางและต่ำ (ซี 6-7 และ ซี 3-5) และพบด้วยว่า ข้าราชการระดับซีสูง (ซี 8-10) มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านข้อสัถย์รับผิดชอบมากกว่าผู้ที่มีระดับซีต่ำ (ซี 3-5) ในส่วนของลักษณะทางจิตใจพบว่า ข้าราชการระดับซีสูง (ซี 8-10) มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและด้านย่อยทุกด้านสูงที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีระดับซีปานกลางและต่ำ (ซี 6-7 และ ซี 3-5) พบอีกว่าผู้ที่มีระดับซีสูงและซีปานกลาง (ซี 8-10 และ ซี 6-7) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตน สูงกว่าผู้ที่มีระดับซีต่ำ (ซี 3-5) แต่ผู้ที่มีระดับซีสูง (ซี 8-10) จะมีความเครียดในการทำงานต่ำกว่าผู้ที่มีระดับซีต่ำ (ซี 3-5) ในด้านลักษณะทางศาสนาพบว่า ผู้ที่มีระดับ ซีสูง (ซี 8-10) มีการคิดแบบโยนิโสมนสิการ และมีหลักอิทธิบาท 4 สูงสุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการที่มีระดับซีปานกลางและต่ำ(ซี 6-7 และ ซี 3-5) ส่วนลักษณะสถานการณื พบว่า ผู้ที่มีระดับซีสูง (ซี 8-10) มีแบบอย่างในการทำงานมากกว่าแต่รับรู้การเมืองในองค์การน้อยกว่าผู้ที่มีระดับซีปานกลาง (ซี 6-7) และพบอีกว่าผู้ที่มีระดับซีสูง (ซี 8-10) รับรู้การสนับสนุนทางสังคมมากกว่า แต่รับรู้อิทธิพลทางการเมืองในองค์กรน้อยกว่าผู้ที่มีระดับซีต่ำ (ซี 3-5) สรุปว่าข้าราชการที่มีระดับซีสูงกว่าเป็นผู้ที่มีซี 6-7 และ ซี 3-5 มีลักษณะทางจิตใจ ลักษณะศาสนาสูงกว่าข้าราชการระดับซีต่ำกว่า นอกจากนั้นยังเป็นผู้ที่มีแบบอย่างในการทำงานมาก รับรู้การสนับสนุนทางสังคมมากแต่รับรู้เกี่ยวกับการเมืองในองค์การน้อย

ตาราง 102 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม พิจารณาตามเพศ อายุราชการและระดับการศึกษาของข้าราชการกลุ่มทั่วไปและกลุ่มที่แบ่งตามระดับซี 3 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ						
		เพศ (ก)	อายุราชการ(ข)	ระดับการศึกษา(ค)	กxข	กxค	ขxค	กxขxค
ข้าราชการทั่วไป	979	8.132**	4.072*	4.782*	<1	<1	<1	2.413
ซี 3-5	404	4.211*	<1	<1	2.311	1.047	<1	<1
ซี 6-7	428	1.177	<1	3.436	<1	1.765	<1	<1
ซี 8-10	140	4.134*	<1	2.734	<1	3.670	1.047	3.497

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 103 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้าเป็นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามเพศ อายุราชการและระดับการศึกษาของข้าราชการกลุ่มทั่วไปและกลุ่มที่แบ่งตามระดับซี 3 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ						
		เพศ (ก)	อายุราชการ(ข)	ระดับการศึกษา(ค)	กxข	กxค	ขxค	กxขxค
ข้าราชการทั่วไป	979	4.308*	4.270*	3.855*	<1	<1	<1	2.669
ซี 3-5	404	<1	<1	<1	<1	<1	<1	<1
ซี 6-7	428	5.452*	1.609	5.042*	1.254	<1	1.047	<1
ซี 8-10	140	2.297	1.185	1.877	<1	4.176*	<1	<1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 104 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านที่อสังค์ย์รับผิดชอบ พิจารณาตามเพศ อายุราชการและระดับการศึกษาของข้าราชการกลุ่มทั่วไปและกลุ่มที่แบ่งตามระดับที่ 3 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ						
		เพศ (ก)	อายุราชการ(ข)	ระดับการศึกษา(ค)	กxข	กxค	ขxค	กxขค
ข้าราชการทั่วไป	979	19.089***	2.734	1.135	<1	<1	<1	1.086
ที่ 3-5	404	6.039*	<1	<1	1.039	<1	<1	<1
ที่ 6-7	428	6.008**	<1	<1	<1	1.571	<1	<1
ที่ 8-10	140	2.909	<1	<1	<1	1.672	<1	1.443

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

ตาราง 105 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ พิจารณาตามเพศ อายุราชการและระดับการศึกษาของข้าราชการกลุ่มทั่วไปและกลุ่มที่แบ่งตามระดับที่ 3 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ						
		เพศ (ก)	อายุราชการ(ข)	ระดับการศึกษา(ค)	กxข	กxค	ขxค	กxขค
ข้าราชการทั่วไป	979	3.887*	1.611	3.283	<1	<1	<1	2.127
ที่ 3-5	404	3.576	<1	<1	6.108**	1.660	<1	<1
ที่ 6-7	428	<1	<1	3.417	1.386	<1	<1	1.005
ที่ 8-10	140	6.942**	<1	3.697	<1	6.477*	1.704	3.200

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 106 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค้ด้านไม่เลือกปฏิบัติ พิจารณาตามเพศ อายุราชการและระดับการศึกษาของข้าราชการกลุ่มทั่วไปและกลุ่มที่แบ่งตามระดับชี 3 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ						
		เพศ (ก)	อายุราชการ(ข)	ระดับการศึกษา(ค)	กxข	กxค	ขxค	กxขxค
ข้าราชการทั่วไป	979	15.073***	<1	<1	<1	<1	<1	<1
ชี 3-5	404	11.152***	1.153	1.050	3.709	<1	2.534	<1
ชี 6-7	428	2.941	<1	<1	<1	1.215	<1	2.035
ชี 8-10	140	5.572*	<1	6.947**	<1	4.027*	2.010	3.710

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

ตาราง 107 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค้ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พิจารณาตามเพศ อายุราชการและระดับการศึกษาของข้าราชการกลุ่มทั่วไปและกลุ่มที่แบ่งตามระดับชี 3 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ						
		เพศ (ก)	อายุราชการ(ข)	ระดับการศึกษา(ค)	กxข	กxค	ขxค	กxขxค
ข้าราชการทั่วไป	979	<1	5.650**	13.420***	<1	<1	<1	<1
ชี 3-5	404	<1	<1	<1	<1	<1	<1	<1
ชี 6-7	428	<1	<1	8.570**	<1	<1	<1	2.275
ชี 8-10	140	<1	2.153	<1	1.653	1.324	<1	<1

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 108 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม พิจารณาตามเพศ อายุราชการและงานตรงอุปนิสัยของข้าราชการกลุ่มทั่วไปและกลุ่มที่แบ่งตามระดับชั้น 3 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ						
		เพศ (ก)	อายุราชการ(ข)	งานตรงอุปนิสัย(ค)	กxข	กxค	ขxค	กxขxค
ข้าราชการทั่วไป	991	11.465***	3.471*	5.497**	<1	1.740	<1	<1
ชั้น 3-5	412	5.773*	<1	3.815	2.595	1.944	2.163	<1
ชั้น 6-7	427	8.584**	<1	1.819	<1	2.859	<1	4.177*
ชั้น 8-10	144	1.214	1.340	1.076	1.521	<1	1.111	<1

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

ตาราง 109 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามเพศ อายุราชการและงานตรงอุปนิสัยของข้าราชการกลุ่มทั่วไปและกลุ่มที่แบ่งตามระดับชั้น 3 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ						
		เพศ (ก)	อายุราชการ(ข)	งานตรงอุปนิสัย(ค)	กxข	กxค	ขxค	กxขxค
ข้าราชการทั่วไป	991	3.888*	4.495*	10.462***	<1	<1	<1	<1
ชั้น 3-5	412	1.041	1.573	<1	<1	3.545	<1	1.799
ชั้น 6-7	427	8.194**	1.537	7.257**	2.543	<1	1.869	1.900
ชั้น 8-10	144	<1	1.616	1.881	1.774	<1	<1	<1

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

ตาราง 110 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านข้อสัถย์รับผิดชอบ พิจารณาตามเพศ อายุราชการและงาน
ตรงอุปนิสัยของข้าราชการกลุ่มทั่วไปและกลุ่มที่แบ่งตามระดับซี 3 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ						
		เพศ (ก)	อายุราชการ(ข)	งานตรงอุปนิสัย(ค)	กxข	กxค	ขxค	กxขxค
ข้าราชการทั่วไป	991	33.509***	2.549	<1	<1	<1	<1	<1
ซี 3-5	412	8.952**	<1	3.014	1.416	<1	2.031	<1
ซี 6-7	427	21.180***	1.078	<1	<1	1.404	<1	<1
ซี 8-10	144	1.953	<1	<1	<1	<1	<1	<1

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 111 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ พิจารณาตามเพศ อายุราชการและ
งานตรงอุปนิสัยของข้าราชการกลุ่มทั่วไปและกลุ่มที่แบ่งตามระดับซี 3 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ						
		เพศ (ก)	อายุราชการ(ข)	งานตรงอุปนิสัย(ค)	กxข	กxค	ขxค	กxขxค
ข้าราชการทั่วไป	991	4.575*	2.006	5.493*	2.721	4.871*	<1	<1
ซี 3-5	412	3.929	<1	3.407	6.723***	3.182	2.032	<1
ซี 6-7	427	3.483	<1	1.826	<1	5.219*	<1	5.796**
ซี 8-10	144	1.122	1.178	2.441	<1	<1	1.279	<1

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

ตาราง 112 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านไม่เลือกปฏิบัติ พิจารณาตามเพศ อายุราชการและงานตรง
อุปนิสัยของข้าราชการกลุ่มทั่วไปและกลุ่มที่แบ่งตามระดับซี 3 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ						
		เพศ (ก)	อายุราชการ(ข)	งานตรงอุปนิสัย(ค)	กxข	กxค	ขxค	กxขxค
ข้าราชการทั่วไป	991	23.619***	<1	<1	1.181	<1	<1	<1
ซี 3-5	412	12.899***	<1	2.667	3.747*	<1	1.449	<1
ซี 6-7	427	13.028***	<1	<1	1.474	1.280	1.583	2.567
ซี 8-10	144	2.978	<1	1.301	<1	<1	2.682	1.130

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 113 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พิจารณาตามเพศ อายุราชการและ
งานตรงอุปนิสัยของข้าราชการกลุ่มทั่วไปและกลุ่มที่แบ่งตามระดับซี 3 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ						
		เพศ (ก)	อายุราชการ(ข)	งานตรงอุปนิสัย(ค)	กxข	กxค	ขxค	กxขxค
ข้าราชการทั่วไป	991	1.422	4.791**	7.777**	<1	<1	<1	2.116
ซี 3-5	412	<1	<1	2.986	<1	<1	1.944	<1
ซี 6-7	427	<1	<1	4.636*	<1	1.865	2.062	4.103*
ซี 8-10	144	<1	2.193	<1	2.454	<1	<1	<1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 114 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใส
ตรวจสอบได้ พิจารณาตามเพศ และอายุราชการ ในกลุ่มข้าราชการระดับซี 3-5

เพศ	อายุ ราชการ	รหัส	n	\bar{x}	(2,3)	(1,3)	(1,1)	(2,1)	(1,2)
					73.3942	74.3249	74.3422	75.0570	77.7546
ชาย	ปานกลาง	(2,2)	30	71.9072	1.487	2.4177	2.435*	3.1498**	5.8474**
ชาย	มาก	(2,3)	9	73.3942		.9307	.9480	1.6628	4.3604*
หญิง	มาก	(1,3)	14	74.3249			.0173	.7321	3.4297*
หญิง	น้อย	(1,1)	161	74.3422				.7148	3.4124**
ชาย	น้อย	(2,1)	141	75.0570					2.6976**
หญิง	ปานกลาง	(1,2)	49	77.7546					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 115 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านไม่เลือกปฏิบัติ
พิจารณาตามเพศ และอายุราชการ ในกลุ่มข้าราชการระดับซี 3-5

เพศ	อายุ ราชการ	รหัส	n	\bar{x}	(2,2)	(2,1)	(1,1)	(1,2)	(1,3)
					77.4619	79.3770	80.3231	80.9813	81.8627
ชาย	มาก	(2,3)	9	73.0453	4.4166*	6.3317**	7.2778**	7.9360**	8.8174**
ชาย	ปานกลาง	(2,2)	30	77.4619		1.9151	2.8612**	3.5194**	4.4008**
ชาย	น้อย	(2,1)	141	79.3770			.9461	1.6043	2.4857
หญิง	น้อย	(1,1)	161	80.3231				.6582	1.5396
หญิง	ปานกลาง	(1,2)	49	80.9813					.8814
หญิง	มาก	(1,3)	14	81.8627					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 116 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้าเขียนหยัดทำใน
สิ่งที่ถูกต้อง พิจารณาตามเพศและระดับการศึกษาในกลุ่มข้าราชการระดับที่ 8-10

เพศ	ระดับ การศึกษา	รหัส	n	\bar{x}	(2,2)	(1,2)	(1,1)
					81.1666	81.2786	87.1111
ชาย	น้อย	(2,1)	49	80.8620	.3046	.4166	6.2491**
ชาย	มาก	(2,2)	61	81.1666		.1120	5.9445**
หญิง	มาก	(1,2)	20	81.2786			5.8325**
หญิง	น้อย	(1,1)	10	87.1111			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 117 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบ
ได้ พิจารณาตามเพศและระดับการศึกษาในกลุ่มข้าราชการระดับที่ 8-10

เพศ	ระดับ การศึกษา	รหัส	n	\bar{x}	(2,2)	(1,2)	(1,1)
					76.6526	77.4441	82.9167
ชาย	น้อย	(2,1)	49	75.9919	.6607	1.4522	6.9248**
ชาย	มาก	(2,2)	61	76.6526		.7915	6.2641**
หญิง	มาก	(1,2)	20	77.4441			5.4726**
หญิง	น้อย	(1,1)	10	82.9167			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 118 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านไม่เลือกปฏิบัติ
พิจารณาตามเพศและระดับการศึกษาในกลุ่มข้าราชการระดับที่ 8-10

เพศ	ระดับ การศึกษา	รหัส	n	\bar{x}	(2,1)	(1,2)	(1,1)
					78.6048	79.9891	85.7407
ชาย	มาก	(2,2)	61	77.7670	.8378	2.2221	7.9737**
ชาย	น้อย	(2,1)	49	78.6048		1.3843	7.1359**
หญิง	มาก	(1,2)	20	79.9891			5.7516*
หญิง	น้อย	(1,1)	10	85.7407			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 119 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบ
ได้ พิจารณาตามเพศและอายุราชการในกลุ่มข้าราชการระดับที่ 3-5

เพศ	อายุ ราชการ	รหัส	n	\bar{x}	(2,3)	(1,1)	(1,3)	(2,1)	(1,2)
					73.3942	74.3639	74.7032	75.0918	77.7239
ชาย	ปานกลาง	(2,2)	31	72.0246	1.3696	2.3393*	2.6786	3.0672**	5.6993**
ชาย	มาก	(2,3)	9	73.3942		.9697	1.3090	1.6976	4.3297*
หญิง	น้อย	(1,1)	163	74.3639			.3393	.7279	3.3600**
หญิง	มาก	(1,3)	15	74.7032				.3886	3.0207
ชาย	น้อย	(2,1)	142	75.0918					2.6321**
หญิง	ปานกลาง	(1,2)	152	77.7239					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 120 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านไม่เลือกปฏิบัติ
พิจารณาตามเพศ และอายุราชการในกลุ่มข้าราชการระดับที่ 3-5

เพศ	อายุ ราชการ	รหัส	n	\bar{x}	(2,2)	(2,1)	(1,1)	(1,2)	(1,3)
					77.5247	79.3788	80.4042	80.8321	83.0719
ชาย	มาก	(2,3)	9	73.0453	4.4794*	6.3335**	7.3589**	7.7868**	10.0266**
ชาย	ปานกลาง	(2,2)	31	77.5247		1.8541	2.8795**	3.3074**	5.5472**
ชาย	น้อย	(2,1)	142	79.3788			1.0254	1.4533	3.6931**
หญิง	น้อย	(1,1)	163	80.4042				.4279	2.6677
หญิง	ปานกลาง	(1,2)	52	80.8321					2.2398
หญิง	มาก	(1,3)	15	83.0719					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 121 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบ
ได้ พิจารณาตามเพศและงานตรงอุปนิสัยในกลุ่มข้าราชการระดับที่ 6-7

เพศ	งานตรงอุปนิสัย	รหัส	n	\bar{x}	(2,1)	(1,1)	(1,2)
					75.2491	75.4274	77.7841
ชาย	มาก	(2,2)	127	75.1484	.1007	.2790	2.6357**
ชาย	น้อย	(2,1)	129	75.2491		.1783	2.5350**
หญิง	น้อย	(1,1)	87	75.4274			2.3567*
หญิง	มาก	(1,2)	84	77.7841			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 122 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม พิจารณาตามเพศ อายุราชการ และลักษณะงานตรงอุปนิสัยของ
ข้าราชการระดับ ซี 6-7

เพศ	อายุ ราชการ	งานตรง อุปนิสัย	รหัส	n	— X	(111)	(221)	(211)	(222)	(231)	(232)	(121)	(132)	(122)	(131)	(112)
						75.9122	77.0117	77.3159	77.5826	78.0314	78.6605	79.1398	79.1674	79.5108	79.8956	82.6197
ชาย	น้อย	มาก	(212)	21	75.4008	.5114	1.6109	1.9151	2.1818*	2.6306**	3.2597**	3.7390**	3.7666**	4.11**	4.4948**	7.2189**
หญิง	น้อย	น้อย	(111)	22	75.9122		1.0995	1.4037	1.6704	2.1192	2.7483**	3.2276**	3.2552**	3.5986**	3.9834**	6.7075**
ชาย	ปานกลาง	น้อย	(221)	66	77.0117			.3042	.5709	1.0197	1.6488	2.1281**	2.1557*	2.4991**	2.8839**	5.6080**
ชาย	น้อย	น้อย	(211)	21	77.3159				.2667	.7155	1.3446	1.8239	1.8515	2.1949	2.5797	5.3038**
ชาย	ปานกลาง	มาก	(222)	65	77.5826					.4488	1.0779	1.5572	1.5848	1.9282**	2.313*	5.0371**
ชาย	มาก	น้อย	(231)	42	78.0314						.6291	1.1084	1.136	1.4794	1.8642	4.5883**
ชาย	มาก	มาก	(232)	41	78.6605							.4793	.5069	.8503	1.2351	3.9592**
หญิง	ปานกลาง	น้อย	(121)	44	79.1398								.0276	.3710	.7558	3.4799**
หญิง	มาก	มาก	(132)	22	79.1674									.3434	.7282	3.4523**
หญิง	ปานกลาง	มาก	(122)	44	79.5108										.3848	3.1089**
หญิง	มาก	น้อย	(131)	21	79.8956											2.7241
หญิง	น้อย	มาก	(112)	18	82.6197											

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 123 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ พิจารณาตามเพศ อายุราชการ และลักษณะงานตรง
อุปนิสัยของข้าราชการระดับที่ 6-7

เพศ	อายุ ราชการ	งานตรง อุปนิสัย	รหัส	n	— X	(111)	(221)	(222)	(231)	(132)	(211)	(131)	(121)	(232)	(122)	(112)
						72.4242	74.9614	75.1793	75.2774	75.8712	76.0698	76.3882	76.4704	76.6119	77.3292	81.2341
ชาย	น้อย	มาก	(212)	21	72.1954	.2288	2.766*	2.9839**	3.082*	3.6758**	3.9014**	4.1928**	4.275**	4.4165**	5.1338**	9.0387**
หญิง	น้อย	น้อย	(111)	22	72.4242		2.5372	2.7551*	2.8532*	3.447*	3.6726**	3.964**	4.0462**	4.1877**	4.905**	8.8099**
ชาย	ปานกลาง	น้อย	(221)	66	74.9614			.2179	.316	.9098	1.1354	1.4268	1.509	1.6505	2.3678**	6.2727**
ชาย	ปานกลาง	มาก	(222)	65	75.1793				.0981	.6919	.9175	1.2089	1.2911	1.4326	2.1499	6.0548**
ชาย	มาก	น้อย	(231)	42	75.2774					.5938	.8194	1.1108	1.193	1.3345	2.0518	5.9567**
หญิง	มาก	มาก	(132)	22	75.8712						.2256	.517	.5992	.7407	1.458	5.3629**
ชาย	น้อย	น้อย	(211)	21	76.0968							.2914	.3736	.5151	1.2324	5.1373**
หญิง	มาก	น้อย	(131)	21	76.3882								.0822	.2237	.941	4.8459**
หญิง	ปานกลาง	น้อย	(121)	44	76.4704									.1415	.8588	4.7637**
ชาย	มาก	มาก	(232)	41	76.6119										.7173	4.6222**
หญิง	ปานกลาง	มาก	(122)	44	77.3292											3.9049**
หญิง	น้อย	มาก	(112)	18	81.2341											

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 124 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พิจารณาตามเพศ อายุราชการและลักษณะงานตรง
อุปนิสัยของข้าราชการระดับที่ 6-7

เพศ	อายุ ราชการ	งานตรง อุปนิสัย	รหัส	n	— X	(212)	(221)	(211)	(231)	(121)	(122)	(132)	(222)	(131)	(232)	(112)
						79.1116	79.3288	79.5878	79.7049	79.8644	79.9242	80.0000	80.1952	80.5248	81.3506	83.0376
หญิง	น้อย	น้อย	(111)	22	73.4848	5.6268**	5.844**	6.103**	6.2221**	6.3796**	6.4394**	6.5152**	6.7104**	7.04**	7.8658**	9.5528**
ชาย	น้อย	มาก	(212)	21	79.1116		.2172	.4762	.5953	.7528	.8126	.8884	1.0836	1.4132	2.239	3.926**
ชาย	ปานกลาง	น้อย	(221)	66	79.3288			.259	.3781	.5356	.5954	.6712	.8664	1.196	2.0218	3.7088**
ชาย	น้อย	น้อย	(211)	21	79.5878				.1191	.2766	.3364	.4122	.6074	.937	1.7628	3.4498*
ชาย	มาก	น้อย	(231)	42	79.7069					.1575	.2173	.2931	.4883	.8179	1.6437	3.3307**
หญิง	ปานกลาง	น้อย	(121)	44	79.8644						.0598	.1356	.3308	.6604	1.4862	3.1732*
หญิง	ปานกลาง	มาก	(122)	44	79.9242							.0758	.271	.6006	1.4264	3.1134*
หญิง	มาก	มาก	(132)	22	80.0000								.1952	.5248	1.3506	3.0376
ชาย	ปานกลาง	มาก	(222)	65	80.1952									.3296	1.1554	2.8424
หญิง	มาก	น้อย	(131)	21	80.5248										.8258	2.5128
ชาย	มาก	มาก	(232)	41	81.3506											1.687
หญิง	น้อย	มาก	(112)	18	83.0376											

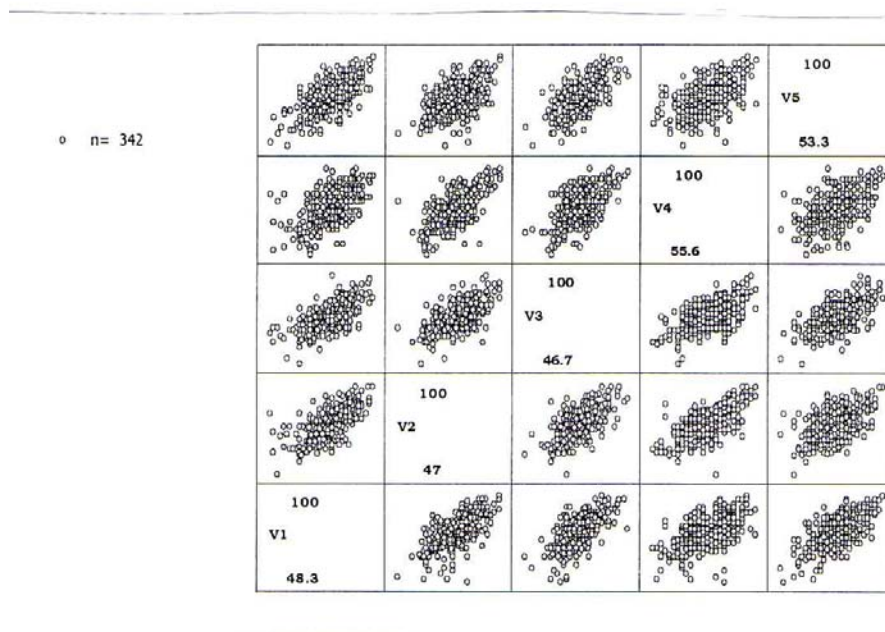
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 125 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุ ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการดีเลิศ กับข้าราชการทั่วไป (ทั้งหมด) และตัวแปรตามคือพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ด้าน

สถิติ	ค่าสถิติ	ค่าเอฟ	Hypo. df	Error df	Sig	Eta ²
Pilla's trace	.264	95.456	5	1333.00	.000	.264
Wilks' lambda	.736	95.456	5	1333.00	.000	.264
Hotelling's trace	.358	95.456	5	1333.00	.000	.264
Roy's largest root	.358	95.456	5	1333.00	.000	.264

Box's Test of Equality of Covariance Matrices

Box's M	143.967
F	9.541
df1	15
df2	1464269
Sig.	.000



ภาพประกอบ 10 การกระจายของคะแนนพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์
ในกลุ่มข้าราชการทั่วไป พล็อตระหว่างคู่ตัวแปร

ภาคผนวก ค.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มย่อย

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการนำเสนอข้อมูลจำแนกกลุ่มย่อย เป็นรายกระทรวง ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงสาธารณสุข และตามระดับ (ซี) ของข้าราชการ ได้แก่ ระดับ 3 – 5 ระดับ 6 – 7 และระดับ 8 – 10 ซึ่งในแต่ละกลุ่มย่อยจะนำเสนอใน 4 ตอน คือ 1) ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม

สัญลักษณ์ที่ใช้

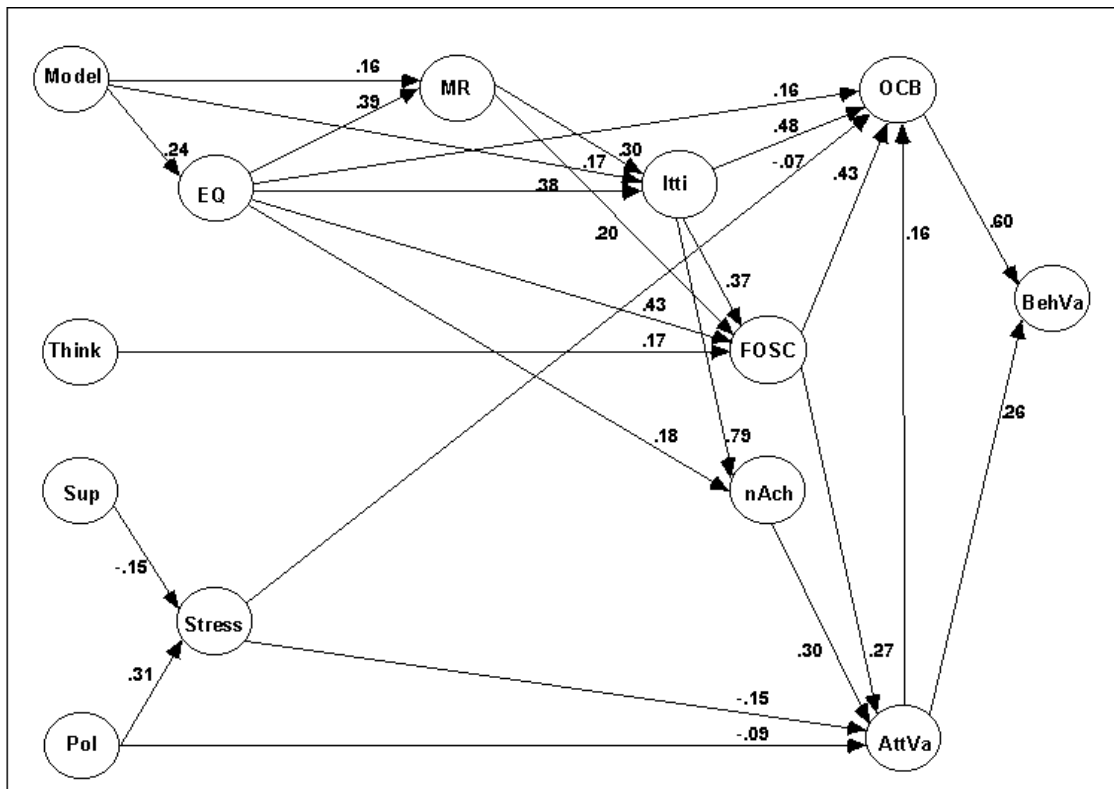
Model	=	การมีแบบอย่างในการทำงาน
Think	=	การคิดแบบโยนโสมนสิการ
Pol	=	การรับรู้การเมืองในองค์การ
Sup	=	การสนับสนุนทางสังคม
EQ	=	ปรีชาเชิงอารมณ์
MR	=	เหตุผลเชิงจริยธรรม
Stress	=	ความเครียดในการทำงาน
Itti	=	อิทธิบาท 4
nAch	=	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
FOSC	=	ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน
AttVa	=	เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์
OCB	=	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
BehVa	=	พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม
BehVa1	=	พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
BehVa2	=	พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ
BehVa3	=	พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้
BehVa4	=	พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านไม่เลือกปฏิบัติ
BehVa5	=	พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตอนที่ 1 : ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ดูในตาราง 5 บทที่ 4
 ค่าประสิทธิสัมสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แสดงในตาราง 128

ตอนที่ 2 : ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม



ภาพประกอบ 11 ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

หมายเหตุ

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$

ตาราง 126 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม
ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ
Chi – Square (N = 343)	p > .05	$\chi^2 = 481.81, df = 318, p = 0.0$
Chi – Square / df	≤ 5	1.51
Comparative Fit Index (CFI)	> 0.90	0.99
Goodness of Fit Index (GFI)	> 0.90	0.93
Incremental Fit Index (IFI)	> 0.90	0.99
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	< 0.08	0.033
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	< 0.08	0.051

ตาราง 127 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของ
แบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

เส้นทาง	สปส. อิทธิพล	ค่าที	R ²
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร → พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม	.60	8.46	0.65
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ → พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม	.26	4.09	
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.16	3.18	0.89
ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.27	3.79	
อิทธิบาท 4 → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.48	8.58	
ปรีชาเชิงอารมณ์ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.16	.16	
ความเครียดในการทำงาน → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	-.07	-.07	0.55
ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.43	6.92	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.30	4.79	
ความเครียดในการทำงาน → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	-.15	-2.30	
การรับรู้การเมืองในองค์กร → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	-.09	-2.16	0.74
อิทธิบาท 4 → ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน	.79	7.71	
เหตุผลเชิงจริยธรรม → ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน	.20	4.09	
ปรีชาเชิงอารมณ์ → ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน	.43	9.82	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ → ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน	.17	3.48	

ตาราง 127 (ต่อ)

	เส้นทาง	สปส. อิทธิพล	ค่าที	R ²
อิทธิบาท 4	→ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.79	15.37	0.81
ปรีชาเชิงอารมณ์	→ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.18	4.05	
เหตุผลเชิงจริยธรรม	→ อิทธิบาท 4	.30	5.21	0.42
ปรีชาเชิงอารมณ์	→ อิทธิบาท 4	.38	7.45	
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ อิทธิบาท 4	.17	3.81	
ปรีชาเชิงอารมณ์	→ เหตุผลเชิงจริยธรรม	.39	6.94	0.21
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ เหตุผลเชิงจริยธรรม	.16	2.72	
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ ปรีชาเชิงอารมณ์	.24	4.73	0.06
การรับรู้การเมืองในองค์กร	→ ความเครียดในการทำงาน	.31	4.83	0.17
การสนับสนุนทางสังคม	→ ความเครียดในการทำงาน	-.15	-2.33	

ตาราง 128 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตัวแปร	BehVa	BehVa1	BehVa2	BehVa3	BehVa4	BehVa5	AttVa	nAch	EQ	FOSC	Hiri	Itti	Model	Moral	OCB	Pol	RLS	Stress	Sup	Think	JobIn
BehVa	1.000	.846***	.804***	.810***	.761***	.796***	.661***	.581***	.448***	.595***	.510***	.633***	.339***	.460***	.697***	-.227***	.445***	-.164***	.223***	.237***	.115**
BehVa1		1.000	.620***	.593***	.512***	.641***	.533***	.461***	.345***	.496***	.434***	.569***	.323***	.452***	.559***	-.249***	.401***	-.112**	.249***	.214***	.185***
BehVa2			1.000	.509***	.575***	.496***	.557***	.412***	.313***	.413***	.444***	.461***	.288***	.360***	.521***	-.183***	.355***	-.178***	.133**	.188***	-.037
BehVa3				1.000	.540***	.622***	.536***	.454***	.373***	.493***	.382***	.505***	.290***	.329***	.558***	-.200***	.346***	-.134**	.187***	.193***	.140***
BehVa4					1.000	.427***	.559***	.383***	.285***	.390***	.348***	.356***	.261***	.330***	.490***	-.188***	.267***	-.171***	.162***	.084*	.060
BehVa5						1.000	.462***	.561***	.446***	.552***	.399***	.620***	.197***	.371***	.626***	-.083	.381***	-.035	.135**	.219***	.090*
AttVa							1.000	.519***	.406***	.560***	.493***	.527***	.321***	.402***	.628***	-.290***	.401***	-.168***	.220***	.166***	.033
nAch								1.000	.518***	.576***	.441***	.730***	.253***	.404***	.630***	-.152***	.380***	-.025	.165***	.163***	.086*
EQ									1.000	.649***	.480***	.519***	.224***	.368***	.538***	-.090*	.449***	-.001	.135**	.109**	-.048
FOSC										1.000	.692***	.642***	.268***	.464***	.698***	-.132**	.552***	-.031	.190***	.230***	.043
Hiri											1.000	.510***	.213***	.374***	.535***	-.073	.552***	-.071	.140***	.218***	-.077
Itti												1.000	.335***	.458***	.724***	-.208***	.468***	-.103*	.228***	.202***	.144***
Model													1.000	.225***	.341***	-.620***	.192***	-.332***	.774***	.083*	.188***
MR														1.000	.418***	-.116**	.254***	-.059	.151***	.115**	.033
OCB															1.000	-.239***	.518***	-.140**	.245***	.189***	.074
Pol																1.000	-.107*	.377***	-.557***	-.097*	-.184***
RLS																	1.000	-.099*	.130**	.209***	-.059
Stress																		1.000	-.346***	-.152***	-.163***
Sup																			1.000	.091*	.200***
Think																				1.000	.002
JobIn																					1.000

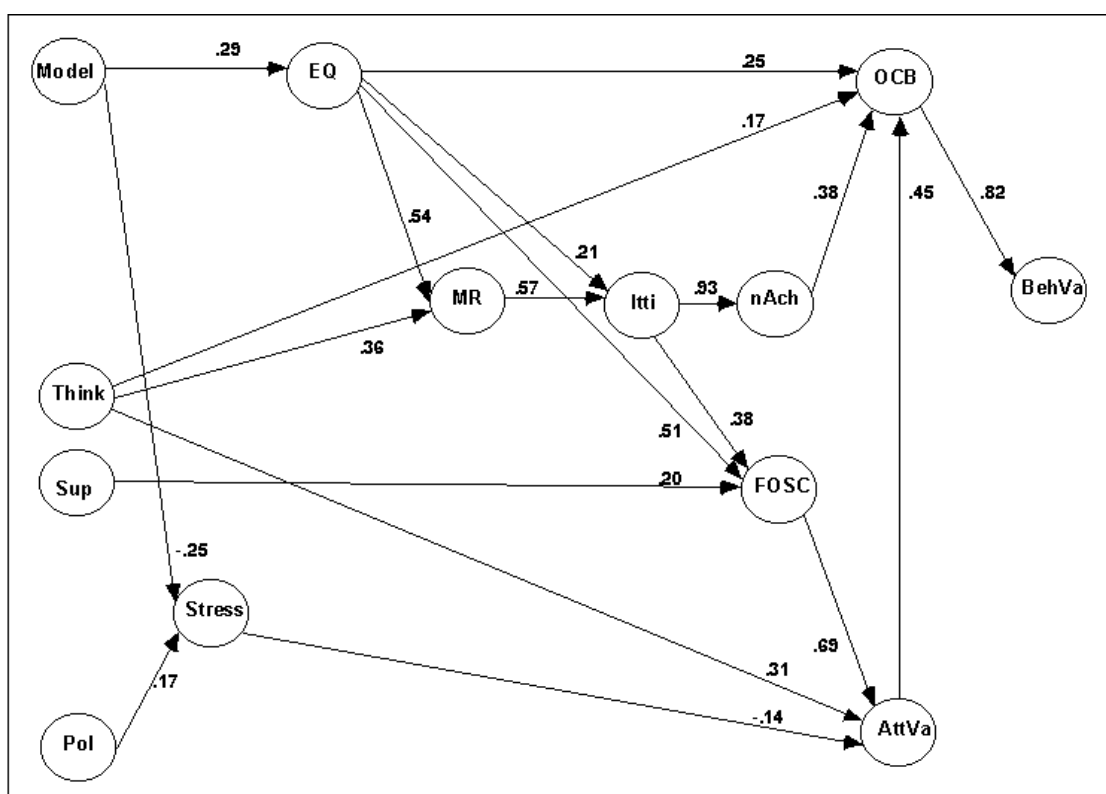
กระทรวงมหาดไทย

ตอนที่ 1 : ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ดูในบทที่ 4 ตาราง 5

ค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แสดงในตาราง 131

ตอนที่ 2 : ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม



ภาพประกอบ 12 ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุของ กระทรวงมหาดไทย

หมายเหตุ

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$

ยกเว้น ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของการรับรู้การเมืองในองค์กร (Pol) ที่ส่งผลไปยัง

ความเครียดในการทำงาน (Stress) ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 129 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม
กระทรวงมหาดไทย

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ
Chi – Square (N = 167)	$p > .05$	$\chi^2 = 317.82, df = 306, p = .31$
Chi – Square / df	≤ 5	1.04
Comparative Fit Index (CFI)	> 0.90	1.00
Goodness of Fit Index (GFI)	> 0.90	0.89
Incremental Fit Index (IFI)	> 0.90	1.00
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	< 0.08	0.0
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	< 0.08	0.053

ตาราง 130 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของ
แบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม กระทรวงมหาดไทย

เส้นทาง	สปส. อิทธิพล	ค่าที่	R ²
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร → พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม	.82	9.64	.68
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.45	5.41	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.38	5.87	.95
ปรีชาเชิงอารมณ์ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.25	3.92	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.17	2.22	
ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.69	9.94	
ความเครียดในการทำงาน → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	-.14	-2.31	.70
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.31	3.71	
อิทธิบาท 4 → ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน	.38	5.65	
ปรีชาเชิงอารมณ์ → ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน	.51	7.86	.73
การสนับสนุนทางสังคม → ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน	.20	3.82	
อิทธิบาท 4 → แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.93	12.75	.87
เหตุผลเชิงจริยธรรม → อิทธิบาท 4	.57	5.24	.51
ปรีชาเชิงอารมณ์ → อิทธิบาท 4	.21	2.30	

ตาราง 130 (ต่อ)

	เส้นทาง	สปส. อิทธิพล	ค่าที	R ²
ปรีชาเชิงอารมณ์	→ เหตุผลเชิงจริยธรรม	.54	6.64	.45
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ เหตุผลเชิงจริยธรรม	.36	3.36	
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ ปรีชาเชิงอารมณ์	.29	3.63	.08
การรับรู้การเมืองในองค์กร	→ ความเครียดในการทำงาน	.17	1.54	.14
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ ความเครียดในการทำงาน	-.25	-2.29	

ตาราง 131 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร กระทบงมหาดไทย

ตัวแปร	BehVa	BehVa1	BehVa2	BehVa3	BehVa4	BehVa5	AttVa	nAch	EQ	FOSC	Hiri	Itti	Model	Moral	OCB	Pol	RLS	Stress	Sup	Think	JobIn
BehVa	1.000	.899***	.845***	.843***	.828***	.878***	.601***	.597***	.396***	.544***	.495***	.649***	.211*	.538***	.698***	-.150	.278**	-.148	.166	.281**	-.099
BehVa1		1.000	.733***	.680***	.672***	.755***	.589***	.553***	.353***	.537***	.526***	.584***	.243**	.533***	.654***	-.213*	.332***	-.138	.247**	.279**	-.039
BehVa2			1.000	.603***	.632***	.636***	.564***	.457***	.230*	.389***	.466***	.509***	.211*	.475***	.536***	-.132	.259**	-.191*	.132	.317***	-.116
BehVa3				1.000	.596***	.756***	.450***	.531***	.403***	.485***	.376***	.531***	.084	.434***	.559***	-.049	.110	.028	.048	.138	-.075
BehVa4					1.000	.643***	.501***	.378***	.272**	.396***	.311***	.414***	.183*	.427***	.612***	-.156	.236*	-.181	.167	.295***	-.178
BehVa5						1.000	.440***	.611***	.382***	.492***	.379***	.650***	.185*	.409***	.623***	-.057	.248**	-.089	.142	.208*	-.032
AttVa							1.000	.435***	.404***	.641***	.621***	.529***	.220*	.435***	.630***	-.346***	.483***	-.212*	.364***	.233*	-.050
nAch								1.000	.408***	.511***	.420***	.833***	.150	.511***	.643***	-.098	.297**	.002	.082	.155	-.034
EQ									1.000	.707***	.445***	.524***	.163	.369***	.542***	-.106	.317***	-.074	.108	-.052	-.202*
FOSC										1.000	.652***	.662***	.308***	.472***	.705***	-.239*	.499***	-.048	.378***	.057	-.036
Hiri											1.000	.521***	.220*	.426***	.562***	-.172	.526***	-.121	.208*	.215*	-.038
Itti												1.000	.166	.503***	.751***	-.074	.423***	-.074	.102	.147	-.005
Model													1.000	.216*	.330***	-.577***	.210*	-.382***	.666***	.105	.123
MR														1.000	.496***	-.126	.309***	-.112	.199*	.133	-.102
OCB															1.000	-.250**	.380***	-.172	.321***	.234*	-.031
Pol																1.000	-.142	.337***	-.694***	-.064	-.168
RLS																	1.000	-.019	.303***	.084	-.037
Stress																		1.000	-.320***	-.158	-.125
Sup																			1.000	.072	.240**
Think																				1.000	.028
JobIn																					1.000

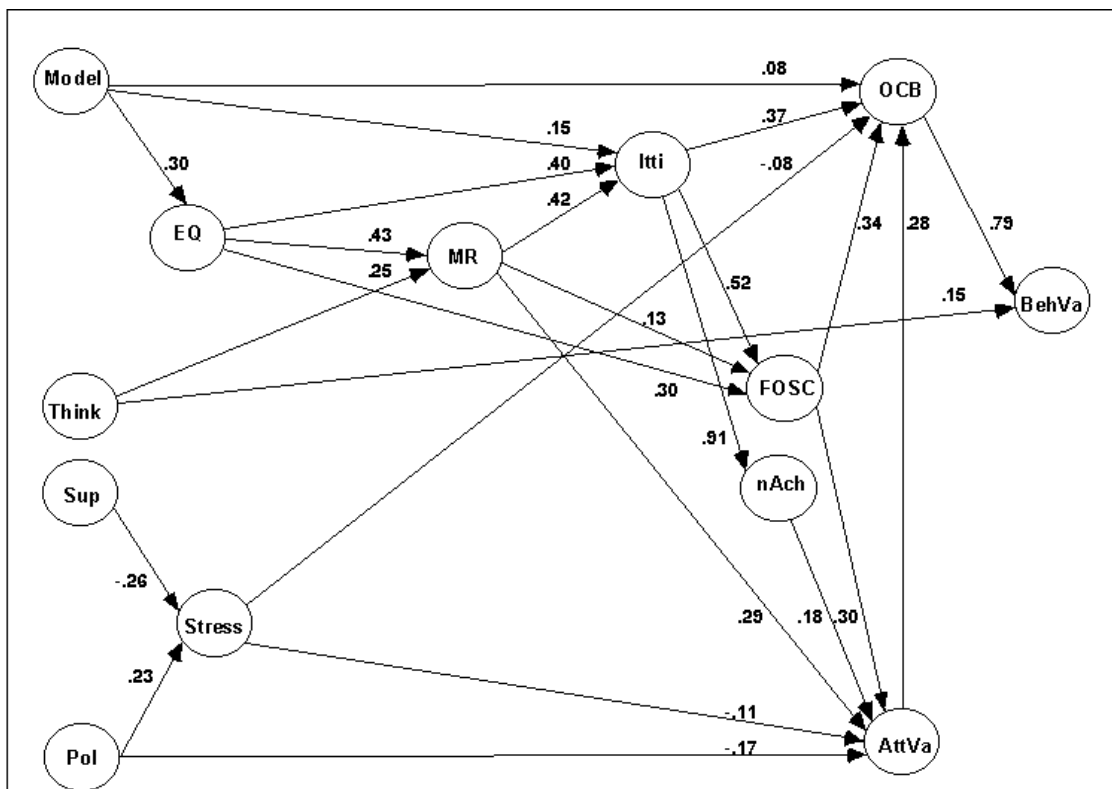
กระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 1 : ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร คูในบทที่ 4 ตาราง 5

ค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แสดงในตาราง 134

ตอนที่ 2 : ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม



ภาพประกอบ 13 ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุ
กระทรวงศึกษาธิการ

หมายเหตุ

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$

ตาราง 132 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม
ของกระทรวงศึกษาธิการ

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ
Chi – Square (N = 380)	$p > .05$	$\chi^2 = 321.66, df = 303, p = .22$
Chi – Square / df	≤ 5	1.06
Comparative Fit Index (CFI)	> 0.90	1.00
Goodness of Fit Index (GFI)	> 0.90	0.95
Incremental Fit Index (IFI)	> 0.90	1.00
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	< 0.08	0.011
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	< 0.08	0.051

ตาราง 133 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของ
แบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม ของกระทรวงศึกษาธิการ

เส้นทาง	สปส. อิทธิพล	ค่าที่	R ²
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร → พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม	.79	13.80	0.71
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ → พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม	.15	3.05	
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.28	5.75	0.87
ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.34	5.67	
อิทธิบาท 4 → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.37	6.27	
ความเครียดในการทำงาน → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	-.08	-2.64	
การมีแบบอย่างในการทำงาน → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.08	2.45	0.58
ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.30	4.08	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.18	2.57	
เหตุผลเชิงจริยธรรม → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.29	4.33	
ความเครียดในการทำงาน → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	-.11	-2.45	
การรับรู้การเมืองในองค์กร → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	-.17	-3.55	
อิทธิบาท 4 → ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน	.52	8.37	0.70
เหตุผลเชิงจริยธรรม → ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน	.13	2.24	
ปรีชาเชิงอารมณ์ → ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน	.30	6.17	

ตาราง 133 (ต่อ)

	เส้นทาง	สปส. อิทธิพล	ค่าที	R ²
อิทธิบาท 4	→ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.91	21.56	0.82
เหตุผลเชิงจริยธรรม	→ อิทธิบาท 4	.42	7.45	
ปรีชาเชิงอารมณ์	→ อิทธิบาท 4	.40	8.05	0.58
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ อิทธิบาท 4	.15	3.52	
ปรีชาเชิงอารมณ์	→ เหตุผลเชิงจริยธรรม	.43	7.43	0.28
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ เหตุผลเชิงจริยธรรม	.25	3.49	
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ ปรีชาเชิงอารมณ์	.30	5.70	0.09
การรับรู้การเมืองในองค์กร	→ ความเครียดในการทำงาน	.23	2.93	0.21
การสนับสนุนทางสังคม	→ ความเครียดในการทำงาน	-.26	-3.47	

ตาราง 134 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ของกระทรวงศึกษาธิการ

ตัวแปร	BehVa	BehVa1	BehVa2	BehVa3	BehVa4	BehVa5	AttVa	nAch	EQ	FOSC	Hiri	Itti	Model	Moral	OCB	Pol	RLS	Stress	Sup	Think	JobIn
BehVa	1.000	.844***	.833***	.825***	.743***	.825***	.658***	.592***	.507***	.633***	.523***	.636***	.399***	.489***	.709***	-.188**	.483***	-.221***	.250***	.236***	-.044
BehVa1		1.000	.670***	.613***	.475***	.677***	.562***	.498***	.480***	.570***	.490***	.529***	.349***	.451***	.578***	-.148*	.453***	-.133*	.242***	.232***	-.022
BehVa2			1.000	.573***	.589***	.576***	.579***	.481***	.355***	.442***	.442***	.500***	.291***	.432***	.519***	-.188**	.352***	-.218***	.155*	.211***	-.075
BehVa3				1.000	.543***	.645***	.533***	.402***	.380***	.464***	.379***	.440***	.305***	.343***	.530***	-.123	.318***	-.198**	.198**	.235***	-.077
BehVa4					1.000	.481***	.547***	.393***	.360***	.439***	.359***	.420***	.277***	.302***	.508***	-.076	.302***	-.132*	.132*	.106	-.122*
BehVa5						1.000	.506***	.612***	.490***	.615***	.396***	.657***	.288***	.409***	.710***	-.115	.486***	-.123	.234***	.223***	.064
AttVa							1.000	.488***	.413***	.537***	.485***	.500***	.265***	.473***	.596***	-.224***	.361***	-.176**	.143*	.255***	-.015
nAch								1.000	.507***	.623***	.374***	.757***	.247***	.451***	.660***	-.120	.366***	-.002	.192**	.120	.023
EQ									1.000	.617***	.500***	.558***	.235***	.326***	.556***	-.056	.489***	.050	.197**	.064	-.005
FOSC										1.000	.609***	.681***	.263***	.462***	.703***	-.035	.567***	-.013	.160*	.143*	.026
Hiri											1.000	.420***	.159*	.467***	.489***	.001	.557***	.015	.066	.202***	-.095
Itti												1.000	.319***	.493***	.727***	-.180**	.404***	-.093	.252***	.122*	.132*
Model													1.000	.203***	.393***	-.578***	.190**	-.420***	.774***	.030	.055
MR														1.000	.450***	-.036	.239***	.032	.026	.130*	.006
OCB															1.000	-.197**	.490***	-.214***	.303***	.155*	.013
Pol																1.000	-.050	.415***	-.581***	-.124*	-.210***
RLS																	1.000	.007	.150*	.161**	.023
Stress																		1.000	-.451***	-.148*	-.081
Sup																			1.000	.021	.154*
Think																				1.000	.007
JobIn																					1.000

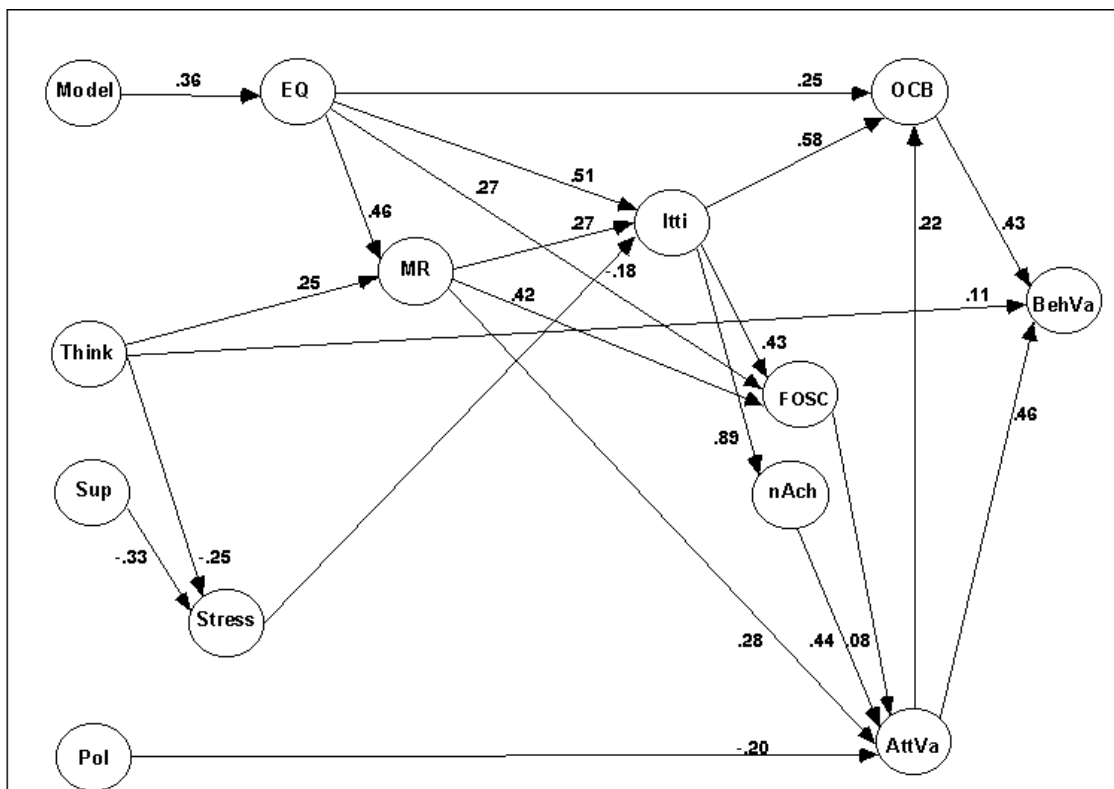
กระทรวงสาธารณสุข

ตอนที่ 1 : ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ดูในบทที่ 4 ตาราง 5

ค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แสดงในตาราง 137

ตอนที่ 2 : ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม



ภาพประกอบ 14 ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุ
กระทรวงสาธารณสุข

หมายเหตุ

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$

ยกเว้น ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน (FOSC) ที่ส่งไปยัง
เจตคติที่มีต่อค่านิยมสร้างสรรค์ (AttVa) ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 135 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม
ของกระทรวงสาธารณสุข

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ
Chi – Square (N = 167)	$p > .05$	$\chi^2 = 322.80, df = 321, p = .46$
Chi – Square / df	≤ 5	1.00
Comparative Fit Index (CFI)	> 0.90	1.00
Goodness of Fit Index (GFI)	> 0.90	0.90
Incremental Fit Index (IFI)	> 0.90	1.00
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	< 0.08	0.0
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	< 0.08	0.054

ตาราง 136 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของ
แบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม ของกระทรวงสาธารณสุข

เส้นทาง	สปส. อิทธิพล	ค่าที่	R ²
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร → พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม	.43	5.18	
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ → พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม	.46	5.42	0.76
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ → พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม	.11	2.13	
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.22	3.64	
อิทธิบาท 4 → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.58	7.06	0.89
ปรีชาเชิงอารมณื → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.25	3.93	
ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.08	0.44	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.44	3.83	0.60
เหตุผลเชิงจริยธรรม → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.28	1.98	
การรับรู้การเมืองในองค์กร → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	-.20	-3.35	
อิทธิบาท 4 → ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน	.43	6.02	
เหตุผลเชิงจริยธรรม → ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน	.42	5.96	0.90
ปรีชาเชิงอารมณื → ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน	.27	4.05	
อิทธิบาท 4 → แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.89	12.43	0.80

ตาราง 136 (ต่อ)

	เส้นทาง	สปส. อิทธิพล	ค่าที	R ²
เหตุผลเชิงจริยธรรม	→ อิทธิบาท 4	.27	3.20	
ความเครียดในการทำงาน	→ อิทธิบาท 4	-.18	-2.96	0.55
ปรัชญาเชิงอารมณ์	→ อิทธิบาท 4	.51	6.62	
ปรัชญาเชิงอารมณ์	→ เหตุผลเชิงจริยธรรม	.46	5.36	0.32
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ เหตุผลเชิงจริยธรรม	.25	2.77	
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ ปรัชญาเชิงอารมณ์	.36	4.64	0.13
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ ความเครียดในการทำงาน	-.25	-2.94	0.19
การสนับสนุนทางสังคม	→ ความเครียดในการทำงาน	-.33	-4.24	

ตาราง 137 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ของกระทรวงสาธารณสุข

ตัวแปร	BehVa	BehVa1	BehVa2	BehVa3	BehVa4	BehVa5	AttVa	nAch	EQ	FOSC	Hiri	Itti	Model	Moral	OCB	Pol	RLS	Stress	Sup	Think	JobIn
BehVa	1.000	.816***	.835***	.807***	.827***	.771***	.775***	.561***	.489***	.572***	.521***	.606***	.222*	.405***	.692***	-.209*	.405***	-.193*	.157	.372***	.253**
BehVa1		1.000	.666***	.503***	.515***	.533***	.620***	.414***	.347***	.430***	.479***	.473***	.256**	.325***	.559***	-.337***	.343***	-.243**	.204*	.448***	.234**
BehVa2			1.000	.485***	.675***	.484***	.694***	.453***	.327***	.419***	.525***	.467***	.145	.370***	.546***	-.135	.389***	-.125	.063	.313***	.095
BehVa3				1.000	.588***	.671***	.505***	.469***	.468***	.490***	.344***	.480***	.231**	.271**	.519***	-.086	.206*	-.117	.157	.243**	.198*
BehVa4					1.000	.460***	.639***	.394***	.412***	.456***	.457***	.410***	.257**	.282***	.575***	-.122	.318***	-.133	.186*	.184*	.112
BehVa5						1.000	.518***	.526***	.456***	.562***	.343***	.620***	.208*	.281***	.640***	-.089	.297***	-.104	.117	.320***	.234**
AttVa							1.000	.470***	.413***	.650***	.525***	.543***	.250**	.447***	.663***	-.278***	.469***	-.216*	.205*	.352***	.256**
nAch								1.000	.533***	.627***	.409***	.760***	.107	.310***	.634***	-.010	.438***	-.106	.050	.239**	.140
EQ									1.000	.728***	.446***	.643***	.192*	.360***	.637***	-.104	.497***	-.174	.221**	.190*	.192*
FOSC										1.000	.676***	.735***	.232**	.527***	.732***	-.133	.568***	-.090	.180*	.290***	.196*
Hiri											1.000	.560***	.158	.457***	.573***	-.209*	.560***	-.051	.083	.302***	.065
Itti												1.000	.241**	.367***	.765***	-.181*	.578***	-.186*	.213**	.319***	.241**
Model													1.000	.143	.284***	-.572***	.053	-.425***	.817***	.085	.019
MR														1.000	.334***	-.152	.351***	-.020	.131	.228**	.043
OCB															1.000	-.169*	.620***	-.229**	.226**	.350***	.201*
Pol																1.000	-.202*	.378***	-.627***	-.275***	-.041
RLS																	1.000	-.073	.062	.333***	.141
Stress																		1.000	-.430***	-.220*	-.182*
Sup																			1.000	.060	.069
Think																				1.000	.110
JobIn																					1.000

ข้าราชการระดับ 3 – 5

ตอนที่ 1 : ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร แสดงในตาราง 138

ค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แสดงในตาราง 139

ตาราง 138 ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ของตัวแปร จำแนกตามระดับ

ตัวแปร	ระดับ							
	3 – 5		6 – 7		8 – 10		รวม	
	(mean)	(S.D.)	(mean)	(S.D.)	(mean)	(S.D.)	(mean)	(S.D.)
BehVa	77.84	6.52	78.20	7.00	79.68	7.34	78.29	6.87
BehVa1	78.70	8.79	79.53	9.12	81.01	8.04	79.46	8.83
BehVa2	77.63	8.37	77.05	8.70	78.18	9.08	77.49	8.61
BehVa3	74.83	7.84	75.64	8.13	77.14	8.06	75.55	8.05
BehVa4	79.82	8.12	79.19	8.23	78.69	9.44	79.41	8.37
BehVa5	78.59	7.85	79.89	8.25	82.14	7.93	79.68	8.11
OCB	94.71	8.72	95.53	9.04	97.52	9.94	95.49	9.07
OCB1	28.05	3.11	28.17	3.23	28.46	3.38	28.17	3.20
OCB2	23.88	2.62	24.11	2.69	24.58	3.09	24.08	2.73
OCB3	24.00	2.85	24.12	2.78	24.71	2.86	24.15	2.83
OCB4	18.75	2.29	19.12	2.27	19.77	2.32	19.06	2.31
AttVa	246.54	22.04	249.50	22.08	252.90	23.31	248.82	22.30
AttVa1	63.10	6.46	64.21	6.49	65.28	5.99	63.92	6.44
AttVa2	42.94	4.81	43.49	4.63	44.65	4.76	43.44	4.75
AttVa3	47.08	5.63	47.58	5.57	48.26	5.92	47.49	5.66
AttVa4	39.41	3.85	39.59	4.13	39.66	4.23	39.53	4.03
AttVa5	54.06	4.65	54.57	4.68	54.95	4.96	54.42	4.71
nAch	47.20	5.01	47.72	5.32	49.30	5.51	47.74	5.27
FOSC	128.09	11.01	129.65	11.24	130.84	11.72	129.19	11.25
EQ	145.19	14.05	143.43	13.88	145.32	14.40	144.43	14.07
Think	5.80	1.27	6.06	1.38	6.20	1.39	5.97	1.35

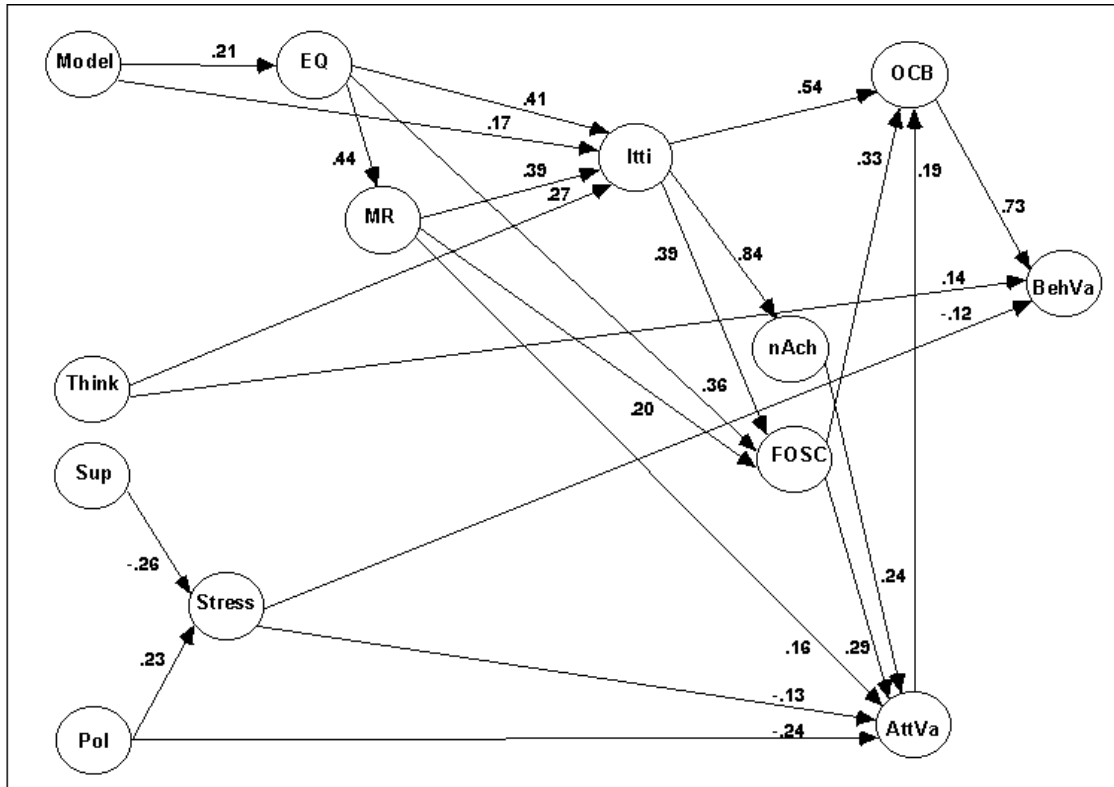
ตาราง 138 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับ							
	3 – 5		6 – 7		8 – 10		รวม	
	(mean)	(S.D.)	(mean)	(S.D.)	(mean)	(S.D.)	(mean)	(S.D.)
MR	654.00	59.36	648.04	60.93	654.35	65.58	651.19	60.95
Hiri	47.57	5.35	48.53	5.69	48.84	5.39	48.19	5.52
Itti	95.96	9.92	96.80	10.34	99.37	11.23	96.86	10.37
Itti1	24.02	2.90	24.23	2.98	24.83	3.06	24.24	2.97
Itti2	24.10	2.67	24.22	2.75	24.75	2.95	24.25	2.75
Itti3	24.14	2.75	24.24	2.86	24.76	3.01	24.28	2.85
Itti4	23.66	3.04	24.10	3.14	24.99	3.18	24.05	3.14
Model	61.34	10.33	60.24	10.36	60.80	10.40	60.78	10.36
Pol	47.68	10.81	47.57	11.22	43.88	11.75	47.12	11.20
Pol1	16.23	4.59	16.08	4.69	14.93	4.56	15.98	4.65
Pol2	14.01	3.10	13.80	3.19	12.44	3.21	13.70	3.19
Pol3	17.50	4.61	17.78	4.72	16.54	4.84	17.50	4.72
RLS	42.12	6.26	43.45	6.65	44.35	6.28	43.05	6.47
Stress	144.74	48.56	138.92	46.45	130.70	46.60	140.27	47.79
Sup	73.29	15.33	73.19	15.19	74.73	14.80	73.40	15.19
JobIn	7.39	1.73	7.69	1.62	8.20	1.33	7.64	1.65

ตาราง 139 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ของข้าราชการระดับ 3 – 5

ตัวแปร	BehVa	BehVa1	BehVa2	BehVa3	BehVa4	BehVa5	AttVa	nAch	EQ	FOSC	Hiri	Itti	Model	Moral	OCB	Pol	RLS	Stress	Sup	Think	JobIn
BehVa	1.000	.829***	.795***	.787***	.743***	.795***	.555***	.558***	.405***	.524***	.434***	.631***	.331***	.444***	.689***	-.215***	.390***	-.129*	.213***	.253***	.124*
BehVa1		1.000	.599***	.539***	.457***	.629***	.440***	.459***	.343***	.450***	.392***	.579***	.320***	.414***	.539***	-.253***	.350***	-.094	.236***	.199***	.138**
BehVa2			1.000	.465***	.564***	.483***	.501***	.386***	.224***	.315***	.391***	.461***	.250***	.331***	.518***	-.189***	.301***	-.196***	.142**	.198***	.011
BehVa3				1.000	.489***	.612***	.429***	.423***	.350***	.421***	.290***	.483***	.284***	.303***	.524***	-.132**	.261***	-.061	.191***	.214***	.120*
BehVa4					1.000	.408***	.425***	.334***	.223***	.327***	.272***	.305***	.247***	.291***	.458***	-.150**	.219***	-.116*	.161***	.122**	.076
BehVa5						1.000	.364***	.552***	.436***	.524***	.335***	.620***	.200***	.395***	.611***	-.040	.367***	.028	.099*	.225***	.139**
AttVa							1.000	.432***	.392***	.484***	.436***	.470***	.321***	.388***	.554***	-.344***	.346***	-.158**	.265***	.169***	.052
nAch								1.000	.466***	.542***	.381***	.706***	.195***	.427***	.603***	-.060	.338***	.030	.090	.103*	.098
EQ									1.000	.675***	.474***	.507***	.154***	.342***	.555***	-.052	.512***	.053	.109*	.110*	.010
FOSC										1.000	.598***	.631***	.204***	.468***	.676***	-.064	.520***	.089	.157***	.183***	.083
Hiri											1.000	.471***	.151***	.364***	.495***	-.070	.535***	-.016	.077	.231***	-.068
Itti												1.000	.305***	.486***	.726***	-.184***	.484***	-.026	.193***	.177***	.194***
Model													1.000	.116*	.306***	-.569***	.118*	-.360***	.766***	.041	.203***
MR														1.000	.422***	-.045	.301***	.064	.049	.119*	.015
OCB															1.000	-.203***	.512***	-.108*	.201***	.189***	.092
Pol																1.000	-.111*	.399***	-.565***	-.074	-.212***
RLS																	1.000	-.012	.087	.188***	-.022
Stress																		1.000	-.426***	-.118**	-.157**
Sup																			1.000	.044	.259***
Think																				1.000	.022
JobIn																					1.000

ตอนที่ 2 : ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม



ภาพประกอบ 15 ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุ
ระดับ 3 – 5

หมายเหตุ

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$

ตาราง 140 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม
ของข้าราชการระดับ 3 – 5

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ
Chi – Square (N = 422)	p > .05	$\chi^2 = 373.89, df = 308, p = .006$
Chi – Square / df	≤ 5	1.21
Comparative Fit Index (CFI)	> 0.90	1.00
Goodness of Fit Index (GFI)	> 0.90	0.94
Incremental Fit Index (IFI)	> 0.90	1.00
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	< 0.08	0.020
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	< 0.08	0.044

ตาราง 141 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของ
แบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม ของข้าราชการระดับ 3 – 5

เส้นทาง	สปส. อิทธิพล	ค่าที่	R ²
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร → พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม	.73	12.35	
ความเครียดในการทำงาน → พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม	-.12	-3.19	0.65
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ → พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม	.14	2.62	
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.19	4.67	
ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.33	6.29	0.89
อิทธิบาท 4 → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.54	9.24	
ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.29	4.42	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.24	4.05	
เหตุผลเชิงจริยธรรม → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.16	2.61	0.51
ความเครียดในการทำงาน → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	-.13	-2.92	
การรับรู้การเมืองในองค์กร → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	0.24	-5.21	
อิทธิบาท 4 → ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน	.39	17.46	
เหตุผลเชิงจริยธรรม → ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน	.20	3.61	0.65
ปรีชาเชิงอารมณ์ → ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน	.36	7.13	
อิทธิบาท 4 → แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.84	17.46	0.70

ตาราง 141 (ต่อ)

เส้นทาง		สปส. อิทธิพล	ค่าที	R ²
เหตุผลเชิงจริยธรรม	→ อิทธิบาท 4	.39	7.11	0.62
ปรีชาเชิงอารมณ์	→ อิทธิบาท 4	.41	8.27	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ อิทธิบาท 4	.27	4.47	
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ อิทธิบาท 4	.17	3.69	
ปรีชาเชิงอารมณ์	→ เหตุผลเชิงจริยธรรม	.44	7.95	0.19
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ ปรีชาเชิงอารมณ์	.21	4.14	0.05
การรับรู้การเมืองในองค์กร	→ ความเครียดในการทำงาน	.23	3.59	0.20
การสนับสนุนทางสังคม	→ ความเครียดในการทำงาน	-.26	-4.12	

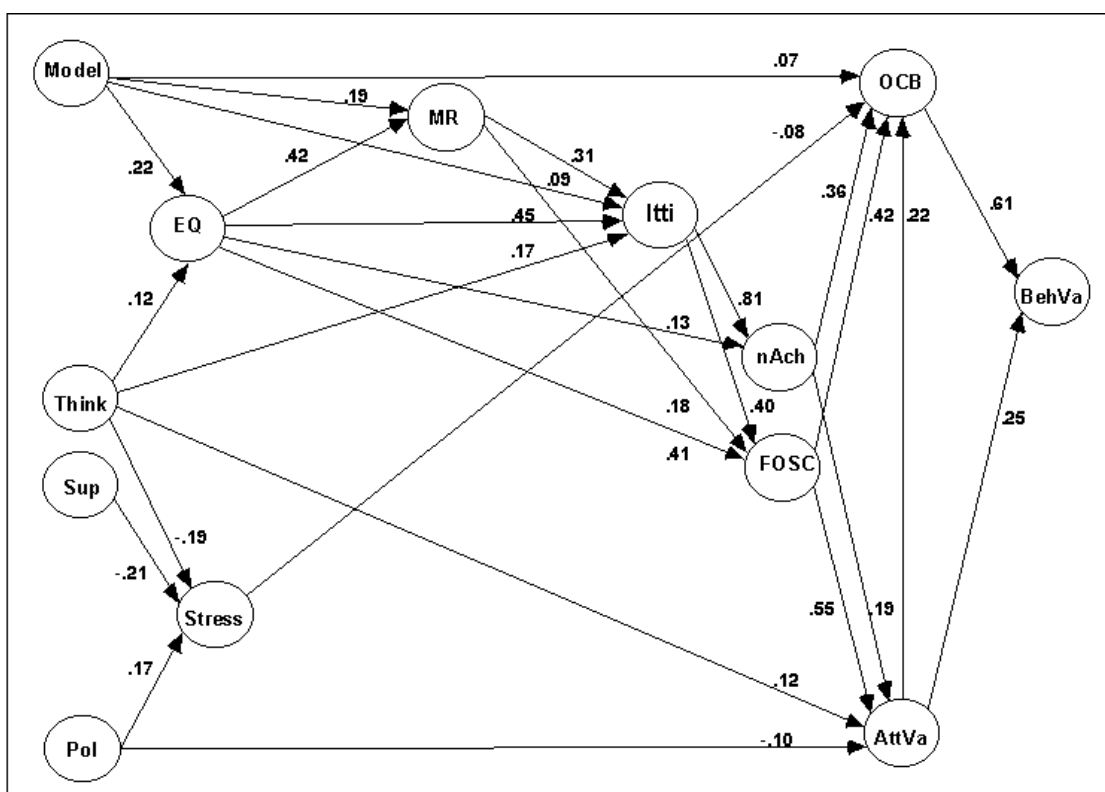
ข้าราชการระดับ 6 – 7

ตอนที่ 1 : ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร แสดงในตาราง 138

ค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แสดงในตาราง 144

ตอนที่ 2 : ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม



ภาพประกอบ 16 ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุ
ระดับ 6 – 7

หมายเหตุ

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$

ตาราง 142 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม
ระดับ 6 – 7

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ
Chi – Square (N = 691)	p > .05	$\chi^2 = 482.34, df = 309, p = 0.0$
Chi – Square / df	≤ 5	1.56
Comparative Fit Index (CFI)	> 0.90	1.00
Goodness of Fit Index (GFI)	> 0.90	0.95
Incremental Fit Index (IFI)	> 0.90	1.00
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	< 0.08	0.028
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	< 0.08	0.036

ตาราง 143 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของ
แบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม ระดับ 6 – 7

เส้นทาง	สปส. อิทธิพล	ค่าที่	R ²
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร → พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม	.61	10.68	0.67
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ → พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม	.25	4.70	
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.22	5.54	0.87
ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.42	8.88	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.36	8.72	
ความเครียดในการทำงาน → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	-.08	-3.23	
การมีแบบอย่างในการทำงาน → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.07	2.79	0.57
ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.55	10.32	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.19	3.53	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.12	2.61	
การรับรู้การเมืองในองค์กร → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	-.10	-3.09	0.71
อิทธิบาท 4 → ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน	.40	9.13	
เหตุผลเชิงจริยธรรม → ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน	.18	4.40	
ปรีชาเชิงอารมณ์ → ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน	.41	10.85	

ตาราง 143 (ต่อ)

เส้นทาง		สปส. อิทธิพล	ค่าที	R ²
อิทธิบาท 4	→ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.81	18.21	0.82
ปรัชญาเชิงอารมณ์	→ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.13	3.41	
เหตุผลเชิงจริยธรรม	→ อิทธิบาท 4	.31	6.88	0.55
ปรัชญาเชิงอารมณ์	→ อิทธิบาท 4	.45	11.19	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ อิทธิบาท 4	.17	3.72	
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ อิทธิบาท 4	.09	2.64	
ปรัชญาเชิงอารมณ์	→ เหตุผลเชิงจริยธรรม	.42	9.61	0.25
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ เหตุผลเชิงจริยธรรม	.19	4.25	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ ปรัชญาเชิงอารมณ์	.12	2.10	0.07
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ ปรัชญาเชิงอารมณ์	.22	5.20	
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ ความเครียดในการทำงาน	-.19	-3.42	0.18
การรับรู้การเมืองในองค์กร	→ ความเครียดในการทำงาน	.17	3.22	
การสนับสนุนทางสังคม	→ ความเครียดในการทำงาน	-.21	-4.11	

ตาราง 144 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ของข้าราชการระดับ 6 – 7

ตัวแปร	BehVa	BehVa1	BehVa2	BehVa3	BehVa4	BehVa5	AttVa	nAch	EQ	FOSC	Hiri	Itti	Model	Moral	OCB	Pol	RLS	Stress	Sup	Think	JobIn
BehVa	1.000	.869***	.817***	.825***	.777***	.812***	.711***	.588***	.508***	.632***	.549***	.627***	.254***	.455***	.697***	-.163***	.478***	-.140**	.160***	.283***	.002
BehVa1		1.000	.664***	.640***	.566***	.649***	.618***	.487***	.417***	.542***	.498***	.518***	.279***	.444***	.581***	-.187***	.432***	-.127*	.218***	.279***	.084
BehVa2			1.000	.541***	.577***	.541***	.598***	.475***	.391***	.488***	.498***	.486***	.228***	.376***	.513***	-.137**	.415***	-.121*	.096*	.269***	-.104*
BehVa3				1.000	.567***	.654***	.570***	.449***	.418***	.494***	.399***	.481***	.179***	.362***	.542***	-.145**	.303***	-.087	.093	.198***	.020
BehVa4					1.000	.501***	.627***	.410***	.367***	.455***	.398***	.424***	.205***	.324***	.561***	-.139**	.349***	-.111*	.103*	.133**	-.056
BehVa5						1.000	.519***	.561***	.470***	.560***	.392***	.629***	.172***	.332***	.648***	-.055	.377***	-.083	.144**	.214***	.012
AttVa							1.000	.532***	.459***	.632***	.549***	.560***	.233***	.442***	.647***	-.225***	.462***	-.159***	.140**	.230***	.001
nAch								1.000	.533***	.605***	.428***	.771***	.221***	.384***	.658***	-.150***	.411***	-.057	.159***	.213***	.031
EQ									1.000	.656***	.484***	.571***	.219***	.379***	.566***	-.097*	.443***	-.043	.137**	.118*	-.007
FOSC										1.000	.694***	.682***	.271***	.467***	.717***	-.137**	.594***	-.076	.180***	.198***	.011
Hiri											1.000	.486***	.192***	.431***	.527***	-.081	.549***	-.046	.128**	.217***	-.074
Itti												1.000	.286***	.417***	.730***	-.182***	.460***	-.157***	.211***	.203***	.104*
Model													1.000	.270***	.317***	-.619***	.229***	-.364***	.762***	.075	.084
MR														1.000	.397***	-.142**	.238***	-.112*	.165***	.157***	.034
OCB															1.000	-.182***	.527***	-.190***	.260***	.222***	.021
Pol																1.000	-.116*	.347***	-.589***	-.133**	-.104*
RLS																	1.000	-.107*	.181***	.225***	-.025
Stress																		1.000	-.351***	-.167***	-.117*
Sup																			1.000	.075	.128**
Think																				1.000	-.010
JobIn																					1.000

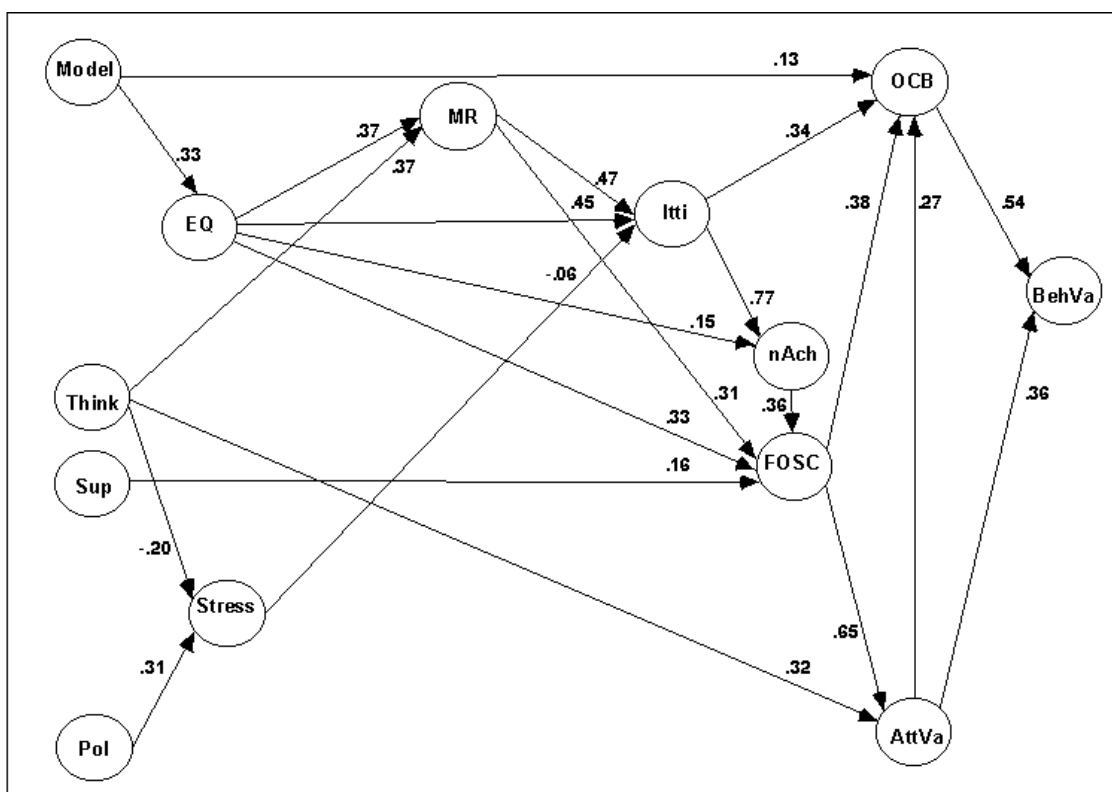
ข้าราชการระดับ 8 – 10

ตอนที่ 1 : ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร แสดงในตาราง 138

ค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แสดงในตาราง 147

ตอนที่ 2 : ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม



ภาพประกอบ 17 ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุของข้าราชการระดับ 8 – 10

หมายเหตุ

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$

ตาราง 145 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม
ของข้าราชการระดับ 8 – 10

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ
Chi – Square (N = 243)	$p > .05$	$\chi^2 = 332.91, df = 319, p = .28$
Chi – Square / df	≤ 5	1.04
Comparative Fit Index (CFI)	> 0.90	1.00
Goodness of Fit Index (GFI)	> 0.90	0.92
Incremental Fit Index (IFI)	> 0.90	1.00
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	< 0.08	0.010
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	< 0.08	0.045

ตาราง 146 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงเชิงผลของ
แบบจำลองพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม ข้าราชการระดับ 8 – 10

เส้นทาง	สปส. อิทธิพล	ค่าที่	R ²
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร → พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม	.54	6.23	0.73
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ → พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม	.36	4.47	
เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.27	4.61	0.90
ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.38	4.59	
อิทธิบาท 4 → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.34	5.30	
การมีแบบอย่างในการทำงาน → พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.13	3.19	
ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.65	10.72	0.64
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ → เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์	.32	4.36	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ → ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน	.36	4.90	0.81
เหตุผลเชิงจริยธรรม → ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน	.31	4.75	
ปรัชญาเชิงอารมณ์ → ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน	.33	5.54	
การสนับสนุนทางสังคม → ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน	.16	3.63	
อิทธิบาท 4 → แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.77	11.56	0.76
ปรัชญาเชิงอารมณ์ → แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.15	2.38	

ตาราง 146 (ต่อ)

	เส้นทาง	สปส. อิทธิพล	ค่าที	R ²
เหตุผลเชิงจริยธรรม	→ อิทธิบาท 4	.47	7.03	
ความเครียดในการทำงาน	→ อิทธิบาท 4	-.06	-1.21	0.62
ปรัชญาเชิงอารมณ์	→ อิทธิบาท 4	.45	7.81	
ปรัชญาเชิงอารมณ์	→ เหตุผลเชิงจริยธรรม	.37	5.02	0.31
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ เหตุผลเชิงจริยธรรม	.37	3.81	
การมีแบบอย่างในการทำงาน	→ ปรัชญาเชิงอารมณ์	.33	4.92	0.11
การคิดแบบโยนิโสมนสิการ	→ ความเครียดในการทำงาน	-.20	-2.13	0.17
การรับรู้การเมืองในองค์กร	→ ความเครียดในการทำงาน	.31	4.27	

ตาราง 147 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ระดับ 8 – 10

ตัวแปร	BehVa	BehVa1	BehVa2	BehVa3	BehVa4	BehVa5	AttVa	nAch	EQ	FOSC	Hiri	Itti	Model	Moral	OCB	Pol	RLS	Stress	Sup	Think	JobIn
BehVa	1.000	.856***	.898***	.865***	.861***	.858***	.794***	.617***	.511***	.646***	.595***	.640***	.477***	.593***	.731***	-.279***	.400***	-.382***	.364***	.195*	.038
BehVa1		1.000	.791***	.628***	.630***	.722***	.703***	.464***	.420***	.566***	.558***	.568***	.411***	.595***	.643***	-.306***	.416***	-.255**	.367***	.346***	.120
BehVa2			1.000	.711***	.737***	.674***	.740***	.489***	.354***	.484***	.538***	.504***	.348***	.557***	.607***	-.224**	.345***	-.332***	.189*	.253***	.024
BehVa3				1.000	.693***	.730***	.603***	.551***	.519***	.616***	.518***	.550***	.413***	.389***	.611***	-.182*	.387***	-.354***	.313***	.161*	.042
BehVa4					1.000	.639***	.738***	.485***	.408***	.510***	.499***	.484***	.391***	.398***	.607***	-.216**	.289***	-.407***	.299***	.203**	-.036
BehVa5						1.000	.633***	.627***	.509***	.635***	.489***	.648***	.446***	.487***	.738***	-.221**	.399***	-.230**	.361***	.203**	.052
AttVa							1.000	.514***	.392***	.631***	.567***	.525***	.366***	.494***	.703***	-.275***	.404***	-.264**	.290***	.281***	.055
nAch								1.000	.573***	.639***	.468***	.787***	.268***	.492***	.685***	-.097	.345***	-.091	.242**	.085	-.038
EQ									1.000	.691***	.557***	.631***	.295***	.322***	.571***	-.112	.442***	-.158	.324***	.031	-.058
FOSC										1.000	.731***	.696***	.397***	.526***	.741***	-.219**	.530***	-.235**	.376***	.171*	.035
Hiri											1.000	.557***	.322***	.521***	.634***	-.145	.607***	-.145	.249***	.164*	-.055
Itti												1.000	.339***	.538***	.770***	-.145	.423***	-.162	.321***	.128	.015
Model													1.000	.219***	.483***	-.665***	.188*	-.481***	.795***	.212**	.057
MR														1.000	.516***	-.093	.341***	-.092	.158	.156	-.034
OCB															1.000	-.299***	.458***	-.259**	.420***	.220**	.063
Pol																1.000	-.053	.362***	-.666***	-.199*	-.174*
RLS																	1.000	-.006	.191*	.117	.011
Stress																		1.000	-.374***	-.225**	-.050
Sup																			1.000	.120	.071
Think																				1.000	.004
JobIn																					1.000

ภาคผนวก ง.

ผลการสัมภาษณ์บุคคลตัวอย่าง

บุคคลดีเด่นกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
นางสาววรรณุช ชัยกิตติภรณ์
นักวิชาการตรวจสอบบัญชี 7ว
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับการคัดเลือก : ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้
 : ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

1. ข้อมูลส่วนตัว

- 1.1 ชื่อ – นามสกุล นางสาววรรณุช ชัยกิตติภรณ์
- 1.2 วัน เดือน ปีเกิด 16 มกราคม 2496 อายุ 50 ปี เพศ หญิง
- 1.3 ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการตรวจสอบบัญชี 7ว หน่วยงาน กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- 1.4 ประวัติการศึกษา

วุฒิ หรือ ระดับการศึกษา	ปี พ.ศ. ที่จบ	ชื่อสถานศึกษา
มัธยมศึกษาปีที่ 3	-	ร.ร.มารदानฤมล จ.ฉะเชิงเทรา
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ร.ร.พณิชยการเซตุน กทม.
ปริญญาตรี (บัญชีบัณฑิต)	-	มหาวิทยาลัยหอการค้า
ปริญญาตรี (นิติศาสตรบัณฑิต)	-	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ข้อมูลครอบครัว

- 2.1 ชื่อบิดา นายเกียรติ แซ่ซ้ง ชื่อมารดา นางเฮงน้อย แซ่ซ้ง

3. ข้อมูลการทำงาน

3.1 ประวัติการทำงาน

ตำแหน่ง	ปี พ.ศ.	หน่วยงาน
นักวิชาการตรวจสอบบัญชี 3	2525	กตบ.1
นักวิชาการตรวจสอบบัญชี 4	2527	กตบ.1
นักวิชาการตรวจสอบบัญชี 5	2531	กตบ.1

ตำแหน่ง	ปี พ.ศ.	หน่วยงาน
เจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจสอบบัญชี 6	2533	สตส.เชียงใหม่
เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ 6	2537	ฝ่ายคลัง สลก.
นักวิชาการตรวจสอบบัญชี 7	2544	สตท.9 (ชลบุรี)
นักวิชาการตรวจสอบบัญชี 7	2546	สตท.1 (อุยธยา)
นักวิชาการตรวจสอบบัญชี 7ว	ปัจจุบัน	สตท.1 (อุยธยา)

3.2 เกียรติประวัติ/รางวัลในการทำงาน

- ปี พ.ศ.2536 ได้รับโล่เกียรติคุณจากสมาคมผู้บริหารพัสดุแห่งประเทศไทย โดยได้รับคัดเลือกเป็น “นักบริหารพัสดุดีเด่นประจำปี 2536”
- ปี พ.ศ.2542 ได้รับคัดเลือกให้เป็น “ข้าราชการดีเด่นประจำปี พ.ศ.2542”
- ปี พ.ศ.2540-2541 ได้ริเริ่มจัดทำโครงการ 3 โครงการ ได้แก่ โครงการปิดบัญชีประจำปี โครงการติดตามการจัดทำบัญชี และโครงการจัดทำบัญชี

3.3 งานอดิเรก อ่านหนังสือ ดูโทรทัศน์

3.4 คติ/หลักยึดประจำใจ

3.4.1 คติในการดำเนินชีวิต ความถูกต้อง ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบโดยมีครอบครัวเป็นจุดเริ่มต้น

3.4.2 คติในการทำงาน ทำวันนี้ให้ดีที่สุด ผลวันต่อไปก็จะดีเอง โดยเฉพาะศีลสมาธิ ปัญญา ต้องมีอยู่ในใจตลอดเวลาในการปฏิบัติหน้าที่

4. ข้อมูลสัมภาษณ์

ความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว

คุณวรรณุช ชัยกิตติภรณ์ มีพี่น้อง 11 คน ตนเองเป็นบุตรคนที่ 5 และเป็นพี่สาวคนโต พี่น้องทุกคนมีอาชีพหมอดู ทั้งรับราชการ ทำธุรกิจการค้าและทำการเกษตรตามอาชีพเดิมของครอบครัว บ้านเกิดอยู่จังหวัดฉะเชิงเทรา มีบ้านอยู่ที่กรุงเทพฯ เสาร์อาทิตย์กลับบ้าน บิดามารดา อายุ 80 ปีขึ้นไป กลับไปเยี่ยมบ้านที่ฉะเชิงเทราเป็นครั้งคราว ครอบครัวทำการเกษตร เลี้ยงเป็ดน้อง ๆ ทำกิจการอัฐบลิ๊อก น้องคนเล็กบวชที่วัดธรรมกาย คุณวรรณุชทำบุญอยู่ตลอด และคิดว่าตนเองมีฐานะพอเพียง จึงไม่อยากจะไคร่ดี บิดามารดาเคยสอนว่า รับราชการต้องทำให้ดี อย่าให้เสียชื่อเสียง

ความทรงจำเกี่ยวกับบิดามารดา

ความทรงจำเกี่ยวกับบิดามารดามีแต่เรื่องที่ดี ความทรงจำที่ดีที่ติดมาคือบิดามารดาสอนให้ทำดี ซื่อสัตย์ และยุติธรรม ถึงแม้ตอนเด็กอาจถูกบิดามารดาตีบ้าง แต่ก็ไม่ได้รู้สึกว่าเป็นเรื่องทางลบ เห็นว่าเป็นการอบรมเลี้ยงดูแบบสมัยก่อน ที่บิดามารดามีเวลาจำกัดต้องทำมาหากินและเลี้ยงดูหลายคน

การนำแนวทางการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดามาเป็นแนวทางในการทำงานหรือดำเนินชีวิต

ก่อนที่คุณวรรณุชจะรับราชการได้ทำกิจการขายวัสดุก่อสร้าง โดยที่ตนเองทำร่วมกับพี่ชาย ต่อมาไปสอบ ก.พ. และสอบติด เห็นว่าน้องๆก็เริ่มเรียนจบ จึงคิดว่าออกมารับราชการ ได้ทำงานเกี่ยวกับพัสดุ จึงได้ใช้ความรู้ที่ทำกิจการกับครอบครัว รู้จักการต่อรอง รู้จักการปกครองคน บิดามารดาก็สอนว่า การซื้อของขายไปอย่าเอากำไรเขามาก การจัดซื้อจัดจ้างต้องเที่ยงตรง บิดามารดาเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน และประหยัด ในการรับราชการปีหนึ่ง ๆ จะมีคนนำของมาให้ ตนเองก็เอาไว้ที่ส่วนกลาง ให้จับสลากกัน หรือมิฉะนั้นก็จ่ายออกไป

การศึกษา

ลักษณะของครูที่ประทับใจ

คุณวรรณุชเล่าถึงครูที่ประทับใจว่าตอนเด็ก ๆ มีครูการฝีมือ จะเป็นผู้ที่จำจ๋าจำไซ้ เป็นคนที่ยิ้มแย้ม ในความดูหรือบ่นก็มีความนินมวลด สมัยที่เรียนพาณิชยการมีอาจารย์สอนภาษาจีนที่พยายามสอนให้ลูกศิษย์เข้าใจ เรียนรู้และยิ้มแย้มแจ่มใสและตอนที่เรียนปริญญาโทมีอาจารย์ท่านหนึ่งสอนเรื่องการปรับระบบราชการ มีนักศึกษาถามว่า ความยุติธรรมมีไหม อาจารย์ตอบว่าไม่มี มีใครที่จะเอาศัตรูมาทำงานด้วย ถ้ามีคน 2 คนที่มีความสามารถเท่ากัน ก็ต้องเลือกคนที่เรารู้จัก เขามาทำงานด้วยการเลือกบุคคลมาทำงานต้องมีเรื่องอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ไม่ใช่เรื่องความสามารถอย่างเดียว คนเราต้องทั้งเก่งและเฮง ต้องเอาเรื่องบุญมาเกี่ยวข้องด้วย คุณวรรณุชเพิ่มเติมว่า คนเราต้องสร้างบุญ เติมนบุญด้วย

การนำวิธีการสอนหรือการปฏิบัติของครูมาเป็นแนวทางในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต

คุณวรรณชกล่าวว่ ส่วนมากเป็นการนำความรู้ที่ครูสั่งสอนมาปรับใช้ในการทำงานมากกว่า การนำรูปแบบของครูมาเป็นแบบอย่าง

การทำงาน

ความประทับใจในการทำงาน

ความประทับใจในผู้บังคับบัญชาที่ผ่านมาคือ การให้อิสระในการทำงาน ให้นโยบาย และ กรอบในการทำงาน ให้ความเชื่อมั่น ไว้วางใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญ แต่ในขณะเดียวกันท่านก็ดูเราอยู่ มีอะไรก็ปรึกษาได้ ในการปรึกษาหารือ ผู้บังคับบัญชาจะมีมุมมองที่หลากหลายมากกว่า นอกจากนี้ คุณวรรณชแสดงความเห็นว่า ถ้าผู้บังคับบัญชาไว้ใจ จะเป็นแรงผลักดัน ผู้ทำงานจะทุ่มเทให้เต็มที่

สำหรับเพื่อนร่วมงาน คุณวรรณชให้ความเห็นว่า ต้องอาศัยความเข้าใจกัน จริงใจกัน ปรึกษาหารือกัน ต้องมาพูดมาคุย ร่วมกันคิดร่วมกันทำ และต้องดูโอกาส ดูจังหวะ ถ้าต้องการงาน จากเขา ต้องหาเขา สำหรับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ต่างที่ทำงาน เช่น ต่างก็ทำงานระดับภาค สิ่งดีของ เขาก็นำมาปรับใช้ กับผู้ได้บังคับบัญชาคุณวรรณชแนะว่าเวลามอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาต้องทำความเข้าใจงาน มีปัญหาอะไรค่อยมาสอบถาม

หลักการ แนวทาง หรืออุดมการณ์ในการทำงาน

ประการแรกคุณวรรณชให้ความสำคัญในเรื่อง กำลังภายในของคนเราว่าเป็นสิ่งสำคัญมาก เป็นแรงผลักดัน ตัวเราเองต้องสร้างกำลังใจให้ตัวเองก่อน การเติมบุญเติมกำลังใจจะดีมาก ใน เรื่องงาน ต้องมีความตั้งใจ ศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เสมอ ศึกษางานใหม่ ถ้าอะไรที่อยู่ใน วงจรของเรา (หมายถึงเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ) เราจะนำมาเป็นประสบการณ์ได้ ในการทำงาน ทำงานให้เป็นทีม แต่บางงานก็เป็นทีมไม่ได้ เรื่องของคนทำงาน ต้องประสานทั้งคนภายนอกและ คนทำงานภายในได้ ส่วนมากคนเราไม่ต้องการรับผิดชอบ เช่น ไม่ชอบเป็นกรรมการตรวจรับ แต่ เมื่อทราบใดที่เราจะใช้ของ (เช่น ครุภัณฑ์ต่างๆ) ก็ต้องซื้อ ต้องซ่อม ระเบียบให้มีกรรมการ ก็บอก ผู้ได้บังคับบัญชาว่า ให้ตั้งกรรมการได้เลย ไม่ต้องรอดถามเพราะไม่มีใครต้องการเป็นกรรมการ แต่ อย่่างไรก็ตามแต่ละคนต้องทำหน้าที่ของตน กรรมการก็ต้องตรวจ ไม่ใช่เซ็นชื่ออย่างเดียว คนทำงานที่ดีก็พยายามสนับสนุน เช่น ให้ได้ 2 ชั้น เพื่อให้เขามีกำลังใจ การทำงานในบาง ตำแหน่งต้องเลือกคน โดยต้องดูที่บุคลิกด้วย ในเรื่องการทำงาน คุณวรรณชยังแนะว่า ไม่ต้องบอก เขา (หมายถึงคนทำงาน) ทุกเรื่อง เพราะบางเรื่องบอกไม่ได้ และไม่ต้องรู้ทุกเรื่องของเขา รู้ในสิ่งที่ เขาต้องการให้รู้เท่านั้น แต่ถ้าเป็นเรื่องของงาน ก็ถามได้ ถ้าเขาไม่ต้องการจะบอกก็ให้หยุด ใน บางครั้งการนิ่ง เป็นการแก้ปัญหาไปในตัวเลย ในกรณีที่เกิดปัญหาระหว่างคนทำงานด้วยกัน ควร สอบถามหรือไกล่เกลี่ยในพื้นที่ (ในที่ทำงาน) ก่อน ก่อนทำเรื่องส่งต่อไประดับสูง ซึ่งคล้ายเป็นการ

สิ่งสำคัญประการต่อมาคือชีวิตครอบครัว ฐานของครอบครัวต้องดี คุณวรนุชได้สั่งสมในเรื่องชยัน ชื่อสัตย์ อดทน และประหยัดมาจากครอบครัว นอกจากนี้ได้ประโยชน์จากฐานครอบครัวที่ทำธุรกิจ ทำให้เป็นคนคล่องตัว ความสำคัญประการที่สามคือ เรื่องเพื่อนดี ระดับเพื่อนร่วมงาน ต้องคุยกัน อธิบายให้เขาเข้าใจ ในการทำงานถ้ามีปัญหาอะไร ให้คุยกันในกลุ่มให้รู้เรื่อง หาข้อยุติให้ได้ และต้องยอมรับในส่วนรวม ให้มองในส่วนรวม ไม่ใช่แต่ในกลุ่มของตน งานการอาจซ้อนกันบ้าง การที่เราไปช่วยงานคนอื่น ถึงแม้จะเหนื่อย แต่จะได้ประสบการณ์ ประการสุดท้ายเรื่องคนทำงานต้องสร้างคนให้ดี แม้เป็นลูกจ้างชั่วคราว เมื่อเขาไปอยู่ที่ไหนก็จะดี ดังนั้นต้องสร้างคนให้เป็นคนดี

ค่านิยมสร้างสรรค์

ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับเลือกให้เป็นแบบอย่าง คือ โปร่งใสตรวจสอบได้ และไม่เลือกปฏิบัติ คุณวรนุชเห็นว่าเป็นคนละด้านกัน ต้องไปพร้อม ๆ กัน มีความสำคัญพอ ๆ กัน จึงไม่ได้ลำดับความสำคัญให้

สำหรับเหตุการณ์สำคัญที่ทำให้คุณวรนุชได้แสดงออกถึงค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ ได้แก่ การจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว จะจ้างต่อเนื่องกันหลายปี ซึ่งมีลูกจ้างที่ทำงานดีและไม่ดี ครั้งหนึ่งที่คุณวรนุชคิดเปิดสอบใหม่หมด ซึ่งอาจสร้างความไม่พอใจ แต่คุณวรนุชคิดว่าเป็นการเปิดโอกาสให้คนดีเข้าสู่ระบบ ครั้งนั้นมีการตั้งกรรมการหลายคน เพราะคัดเลือกหลายตำแหน่ง การคัดเลือกต้องระวังในเรื่องความเป็นธรรม ซึ่งผลออกมาก็ดี คือคนดีก็คงอยู่ มีคนใหม่เข้าสู่ระบบ เป็นสิ่งที่คุณวรนุชคิดว่าต้องทำ ขณะดำเนินการคุณวรนุชบอกว่า มีสติตลอด ไม่ได้ทำตามอารมณ์ มีเหตุผลตลอด

อีกเหตุการณ์หนึ่งที่ได้แสดงถึงค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ คือ การดำเนินการ เรื่อง การใช้รถยนต์ของทางราชการ คุณวรนุชได้มอบหมายให้พนักงานขับรถยนต์ ดูแลบำรุงรักษารถยนต์ที่รับผิดชอบ การจัดรถยนต์ออกปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดที่รับผิดชอบ ข้าราชการทุกระดับตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาจนถึงผู้ปฏิบัติงานไม่มีรถยนต์ใช้ประจำบุคคลหรือในแต่ละงาน การใช้รถยนต์ทุกครั้งพิจารณาจากความจำเป็นของสภาพงาน สถานที่ ลำดับการใช้รถยนต์ จำนวนครั้งและบุคลิกภาพของพนักงานขับรถยนต์ รวมถึงความถี่ห่างของการใช้งานโดยมีสมุดคุมการใช้รถใน

1. ผู้ใช้รถไม่สามารถเลือกชนิดรถ พนักงานขับรถ เว้นแต่มีเหตุผล ความจำเป็น เช่น พนักงานขับรถยนต์บางคนรู้จักสถานที่ไปปฏิบัติราชการหรือมีความชำนาญเรื่องเส้นทาง

2. ทำให้พนักงานขับรถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามารถกับผู้ใช้บริการทุกคน

นอกจากการปฏิบัติงานหน้าที่หลักแล้ววันใดไม่ได้ออกปฏิบัติงานในพื้นที่ มีการมอบหมายงานอื่นให้ปฏิบัติ เช่น ซ่อมไฟ โทรศัพท์ (เท่าที่ทำได้ในระดับหนึ่ง) ตัดหญ้า ดูแลต้นไม้ ถ่ายภาพในงานจัดอบรมของหน่วยงาน ดูแลการใช้เครื่องเสียงในงานจัดอบรมและประชุมข้าราชการ

ผลที่ได้รับ คือ ปัจจุบันพนักงานมีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้ใช้บริการทุกคนด้วยความเต็มใจ เนื่องจากไม่มีการเลือกปฏิบัติให้ความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ หากมีปัญหาหรือข้อขัดข้อง ไม่เข้าใจกัน ใช้วิธีการเรียกมาพูดคุย สอบถามสาเหตุและทำความเข้าใจกัน

(หมายเหตุ เดิมมีการจัดรถยนต์ ใช้เฉพาะตำแหน่ง เฉพาะงาน ทำให้การใช้รถยนต์และพนักงานขับรถ เป็นการสร้างอิทธิพลในการใช้รถยนต์ของข้าราชการและพนักงานขับรถ)

สถานการณ์ในชีวิตที่ทำให้เป็นคนมุ่งมั่นที่จะมีลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์

คุณวรรณฯ เล่าถึงเหตุการณ์ครั้งที่คุณวรรณฯ ยังทำธุรกิจขายวัสดุก่อสร้าง ค้าไม้ มีพวกค้าไม้เถื่อนให้ตำรวจมาจับร้านของคุณวรรณฯ โดยขอล่าว่าว่ามีไม้เถื่อน ครั้งนั้นพี่ชายคุณวรรณฯ ถูกจับตำรวจบอกว่า คุณบริสุทธิ์ แต่เราต้องทำตามกฎหมาย คุณวรรณฯ กล่าวว่า เป็นการผลักดันให้เรียนนิติศาสตร์ ส่วนเรื่องการทำบุญคุณวรรณฯ กล่าวว่ามีส่วนช่วยให้รอดพ้นในภาวะวิกฤตได้

ข้อเสนอแนะการพัฒนาข้าราชการให้มีค่านิยมสร้างสรรค์

คุณวรรณฯ กล่าวว่าต้องพัฒนาไปพร้อมๆกัน ทั้งคนทำงาน ซึ่งได้แก่ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการ และระบบ ผู้บังคับบัญชาเป็นต้นแบบ ต้องเป็นบุคคลที่ปฏิบัติจริง ต้องเริ่มจากตัวผู้บังคับบัญชาก่อน ลูกน้องจะดูที่ผู้บังคับบัญชา ถ้าเจ้านายไม่ดี ลูกน้องก็จะดีได้ยาก แต่ก็ขึ้นกับจิตใจพื้นฐานของลูกน้องด้วย สำหรับการพัฒนาข้าราชการด้วยวิธีการอบรม คุณวรรณฯ เห็นว่า มักสูญเสียเปล่า เป็นการที่ได้ไปพักผ่อน ก็มีส่วนดีบ้าง แต่ดีน้อย ควรเริ่มที่พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความรู้ในการทำงานแก่ลูกน้อง ให้การสนับสนุนการทำงานของเขา ทำดี ให้ได้ดีจริง ถ้าทำไม่ดีก็ต้องพัฒนา ลูกน้องต้องรักหน่วยงาน เขาจึงจะทำอะไรดี ๆ ให้หน่วยงาน การที่จะให้พนักงานรักหน่วยงาน คุณวรรณฯ ได้กล่าวไว้เป็นประเด็นๆ ดังนี้

- ให้เขามีความสุขในการทำงานร่วมกัน ร่วมคิดร่วมทำ
- ให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน ถ้ามีคนทำงานโกรธกัน ก็ทำเป็นไม่รู้ไม่ชี้ว่า เขาโกรธกัน เองงานมาเป็นสื่อ เรียกมาคุยพร้อมๆกันในเรื่องงาน
- ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเอง
- มีที่ปรึกษา ผู้บังคับบัญชาแนะนำได้

ส่วนในเรื่องของระบบ ทุกวันนี้ข้าราชการทำงานตามความเคยชิน ควรจะมีคู่มือการทำงาน การให้คนทำงานศึกษาเอง (ในบางเรื่อง) เป็นเรื่องยาก เรื่องโครงสร้างดี สำคัญที่คนทำงาน คนที่ทำงานแต่ละจุดต้องทำงานให้เต็มที่ คนทำงานยิ่งมาก ยิ่งปกครองยากและทำงานได้ช้าลง

บุคลิกลักษณะของบุคคลตัวอย่างในสายตาผู้ร่วมทำงาน

คุณวรรณุชบอกว่า คิดว่าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าตนเป็นคนไว้วางใจได้ เห็นว่าตนเองจะเป็นคนใจดี เมื่อผู้ทำงานทำตามระเบียบ เป็นคนที่ต้องทำตามกฎเกณฑ์ สำหรับเพื่อนร่วมงานเห็นว่า คุณวรรณุชเป็นคนตั้งใจทำงาน ขยันทำงาน และจริงจังกับงาน งานต้องมาอันดับหนึ่ง ถ้านอกเรื่องงานก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง สำหรับลูกน้องเห็นว่าคุณวรรณุชเป็นคนดี และจริงจังกับงาน

ความเห็นของบุคคลตัวอย่างต่อทัศนคติของผู้ร่วมงาน

คุณวรรณุชเห็นด้วยกับความคิดเห็นของผู้ร่วมทำงาน และยอมรับว่าตนเองเป็นคนดีคนเดียวเข้มแข็ง

ความเกี่ยวข้องหรือการส่งเสริมของครอบครัวต่อการทำงานราชการ

การส่งเสริมของครอบครัวคือ บิดามารดาคอยเตือนว่า อย่าขาดงานบ่อย ต้องขยัน ซื่อสัตย์ ครอบครัวคอยผลักดันให้เป็นคนดี ส่วนที่ว่าครอบครัวจะเป็นอุปสรรคนั้นไม่มี

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คุณวรรณุชให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า การส่งเสริมคนดีจะดูที่ความสามารถอย่างเดียวไม่ได้ ต้องดูที่อายุไล่ด้วย และดูที่ว่าเป็นคนของใครอย่างเดียวยังไม่ได้ ในการเลื่อนตำแหน่ง คนใหม่อาจเขียนเก่ง แต่ปฏิบัติไม่เป็น คนรุ่นใหม่อาจมีความสามารถทางเทคโนโลยีดี แต่อาจบริหารไม่เป็น เวลาจะแต่งตั้งต้องดูความเหมาะสมหลาย ๆ ด้านผสมผสานกัน การเกษียณก่อนกำหนด (Early retire) ก็เสียคนดีไปหลายคน แต่ละคนมีต้นทุนสูง กว่าที่จะมีความรู้และประสบการณ์ คุณวรรณุชเห็นว่าควรพยายามดึงคนที่มีประสบการณ์มาใช้งาน

บุคคลดีเด่นกระทรวงมหาดไทย
นายดุลยเดช วัชรศิลป์
นายอำเภอ ระดับ 8
อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช
กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับการคัดเลือก : ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
 : ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ

1. ข้อมูลส่วนตัว

1.1 ชื่อ-นามสกุล นายดุลยเดช วัชรศิลป์

1.2 วัน เดือน ปีเกิด 9 มิถุนายน 2496 อายุ 51 ปี เพศ ชาย

1.3 ตำแหน่งปัจจุบัน นายอำเภอ หน่วยงาน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

1.4 ประวัติการศึกษา

วุฒิ หรือระดับการศึกษา	ปีพ.ศ.ที่จบ	ชื่อสถานศึกษา
ประถมศึกษาปีที่ 1-5	2504	โรงเรียนศรีธรรมราชศึกษา จ.นครศรีฯ
ประถมศึกษาปีที่ 7	2508	โรงเรียนสยามวิทยา กรุงเทพฯ
มัธยมศึกษาตอนปลาย	2513	โรงเรียนสาธิต มศว. ประสานมิตร
ปริญญาตรี(รัฐศาสตร์)	2517	มหาวิทยาลัยกานพู ประเทศอินเดีย
ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	2538	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2. ข้อมูลครอบครัว

2.1 ชื่อบิดา ทวี วัชรศิลป์

ชื่อมารดา เกศินี วัชรศิลป์

2.2 ชื่อคู่สมรส รศ.วัชรินทร์ วัชรศิลป์

อาชีพ ข้าราชการครู

2.3 ชื่อบุตร ปรชัญญ์ วัชรศิลป์

ศึกษาระดับปริญญาตรีปีที่3

3. ข้อมูลการทำงาน

3.1 ประวัติการทำงาน

ตำแหน่ง	ปี พ.ศ.	หน่วยงาน
ปลัดอำเภอ	2522	ที่ว่าการอำเภอเทพา จ.สงขลา
ปลัดอำเภอ	2523	ที่ว่าการอำเภอสะบ้าย้อย จ.สงขลา
รอง ผบ.กองร้อย อส.จ.สงขลา	2523	กองร้อย อส. จ.สงขลา
ปลัดอำเภอ	2524-2527	ที่ว่าการอำเภอหาดใหญ่ จ.สงขลา
ปลัดอำเภอ(ช่วยราชการกระทรวง)	2527-2533	กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย
ปลัดอาวุโส	2533-2534	ที่ว่าการอำเภออรุณประเทศ จ.ปราจีนบุรี
ปลัดอาวุโส	2534-2535	ที่ว่าการอำเภอนาทวี จ.สงขลา
หน.กิ่งอำเภอคลองหอยโข่ง	2536	ที่ว่าการกิ่งอำเภอคลองหอยโข่ง จ.สงขลา
นายอำเภอกระแสดินธุ์	2537	ที่ว่าการอำเภอกระแสดินธุ์ จ.สงขลา
หน.ฝ่ายกิจกรรม ศาสนาอิสลาม	2539	กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย
นายอำเภอ	2540-2546	ที่ว่าการอำเภอบางปลาม้า จ.สุพรรณบุรี
นายอำเภอ	2546	ที่ว่าการอำเภอหัวไทร จ.นครศรีฯ

3.2 เกียรติประวัติ/รางวัลในการทำงาน นายอำเภอประชาชน ระดับจังหวัดสุพรรณบุรี ประจำปี 2544

3.3 ความสามารถพิเศษ การสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ

3.4 งานอดิเรก การอ่านหนังสือ

3.5 คติ/หลักยึดประจำใจ

3.5.1 คติในการดำเนินชีวิต จริงจัง จริงใจ ซื่อสัตย์

3.5.2 คติในการทำงาน จริงจัง จริงใจ ซื่อสัตย์

4. ข้อมูลสัมภาษณ์

ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

ความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว

ความสัมพันธ์กับครอบครัว มีความสัมพันธ์ที่ดี ตั้งแต่เด็ก ๆ มา อาชีพของพ่อแม่ประกอบธุรกิจส่วนตัวอยู่ที่จังหวัดนครศรีธรรมราช พ่อแม่เลี้ยงดูด้วยความรักความเข้าใจ

ความสัมพันธ์กับคู่สมรส ขณะปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้อยู่กับครอบครัว ภรรยาอยู่กับลูกอยู่ที่กรุงเทพฯ แต่คุณดูแลเดชมมาปฏิบัติราชการต่างจังหวัด กลับเยี่ยมบ้านเดือนละครั้ง ความสัมพันธ์ใน

ความสัมพันธ์กับบุตร ความสนิทสนมกับบุตร บุตรสนิทกับแม่มากกว่า เนื่องจากคุณดุขยเดชไม่ได้อยู่ใกล้ชิดเท่าภรรยา แต่ให้คำปรึกษากับลูกในบางโอกาสที่ลูกต้องการ หากกลับเยี่ยมบ้านจะให้เวลากับลูกเต็มที่ โดยการไปพักผ่อน

ความทรงจำเกี่ยวกับบิดามารดา

พ่อแม่ประกอบธุรกิจ ดังนั้นท่านมักจะสั่งสอนในเรื่องความซื่อสัตย์ การแบ่งปัน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น หากมีโอกาสให้ช่วยเหลือผู้อื่นตามสมควร

การนำแนวทางการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดาเป็นแนวทางในการทำงานหรือดำเนินชีวิต

นำเรื่องความซื่อสัตย์มาใช้เป็นแนวทางในการทำงาน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น เนื่องจากตอนเด็ก ๆ ได้เห็นเกี่ยวกับการกระทำของข้าราชการที่เขาเปรียบประชาชน คือเมื่อข้าราชการไปที่บ้านพ่อแม่ต้องรับรองทั้งค่าที่พัก อาหาร เป็นประจำ ซึ่งสร้างความเดือดร้อนให้พ่อแม่ ดังนั้นเมื่อตนเองมาเป็นข้าราชการจึงไม่เอาเปรียบประชาชน การทำงานจะยึดความต้องการของประชาชนเป็นที่ตั้ง

การศึกษา

ลักษณะของครูที่ประทับใจ

ครูที่ให้โอกาสนักเรียนเมื่อนักเรียนทำผิดควรเรียกมาพูดคุยหาสาเหตุก่อนที่จะลงโทษ และพร้อมให้การช่วยเหลือเมื่อนักเรียนต้องการ

การนำวิธีการสอนหรือการปฏิบัติของครูมาเป็นแนวทางในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต

สิ่งที่นำมาปฏิบัติ คือ การบอกกล่าว ตักเตือน เมื่อลูกน้องทำงานผิดพลาด โดยการชี้แจงให้เขาเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำ โดยเฉพาะการทำงานนั้นต้องยึดความต้องการของประชาชนเป็นหลัก และให้ยึดถือความถูกต้อง นอกจากนี้เกี่ยวกับการให้โอกาส ช่วยเหลือลูกน้อง เพื่อนร่วมงานให้มีความก้าวหน้า

การทำงาน

ความประทับใจในการทำงาน

หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา ประทับใจผู้บังคับบัญชาที่มีความซื่อตรง ดูแลลูกน้อง ใจนักเลง ช่วยเหลือเกื้อกูลลูกน้อง ไม่เอาัดเอาเปรียบลูกน้อง

เพื่อนร่วมงาน ประทับใจเพื่อนร่วมงานที่ร่วมกันทำงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะบริการประชาชน

ลูกน้อง/ผู้ใต้บังคับบัญชา ความตั้งใจทำงาน ยึดถือความต้องการของประชาชน

เรื่องการทำงาน ประทับใจในการทำงานที่ทำอยู่ เพราะเป็นงานที่ได้ช่วยพี่น้องประชาชน ตามความต้องการของเขา เท่าที่จะทำได้ และช่วยให้เขามีชีวิตที่ดีขึ้น

หลักการ แนวทาง หรืออุดมการณ์ในการทำงาน

จริงจัง คือ ตั้งใจทำงาน ยึดระเบียบกฎหมายและความพึงพอใจของชาวบ้าน

จริงใจ คือ มีความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และชาวบ้าน

ซื่อสัตย์ คือ ยึดถือความถูกต้อง สุจริตในการทำงานและมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น

ค่านิยมสร้างสรรค์

เหตุการณ์สำคัญที่ได้แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

เมื่อให้ลำดับความสำคัญของค่านิยมที่ได้รับเลือก 2 ค่านิยม คุณดุยเดชได้ให้ความสำคัญแก่ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่าค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ คุณดุยเดชได้ยกเหตุการณ์เกี่ยวกับทะเบียนราษฎร ที่มีการย้ายประชาชนเข้ามาในเขตเลือกตั้งของกำนันตำบลหนึ่ง ในอำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยให้มีการตรวจสอบงานทะเบียนของอำเภอเกี่ยวกับปริมาณประชาชนที่ย้ายเข้าย้ายออกในช่วงที่มีเลือกตั้ง จนส่งผลให้ถูกกำนันคนดังกล่าวโจมตีเรื่อยมา อีกเรื่องคือ การทุจริตเกี่ยวกับกิจการสหกรณ์การเกษตร ที่อำเภอบางปลาม้าเช่นกัน มีการตรวจสอบผู้ทุจริต จนสามารถหาตัวผู้กระทำผิดได้ แม้ว่าบางครั้งจะรู้ว่าตนเองจะได้รับอันตราย แต่มันจำเป็นต้องทำเพื่อพี่น้องประชาชนและความถูกต้อง หากทุกคนไม่กล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้องแล้ว ประชาชนก็คงถูกเอาเปรียบตลอดไป

สถานการณ์ในชีวิตที่ทำให้เป็นคนมุ่งมั่นที่จะมีลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์

เมื่อตอนเป็นเด็ก ได้เห็นข้าราชการมาหาพ่อที่บ้าน ซึ่งอยู่ที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการมาของข้าราชการเหล่านี้พ่อต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งค่าโรงแรม ค่าอาหารและค่าบริการอื่นๆ

ข้อเสนอแนะการพัฒนาข้าราชการให้มีค่านิยมสร้างสรรค์

1. ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง
2. ดูแลด้านสวัสดิการให้มีความเหมาะสม เพียงพอ
3. ใช้ระบบปูนบำเหน็จบนพื้นฐานความเป็นจริง

บุคลิกลักษณะของบุคคลตัวอย่างในสายตาของผู้ร่วมงาน

ลูกน้อง/ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นว่าคุณดุยเดชเป็นคนทำงาน เข้มงวด ซื่อสัตย์จนเกินไปจนทำให้ผู้อื่นสูญเสียผลประโยชน์ที่พึงได้ มีความเข้มงวดในทุกเรื่อง จนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำงานหนัก

หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา เห็นว่าคุณดุยเดชเป็นคนขยัน รับผิดชอบ จริงจังในการทำงาน มีความกล้าหาญ

ความคิดเห็นของบุคคลตัวอย่างต่อทัศนคติของผู้ร่วมงาน

คุณดุยเดชกล่าวอย่างไม่สนใจต่อคำพูด ความคิดของคนกลุ่มนี้ เพราะตนเองเป็นคนตั้งใจทำงานรับใช้ประชาชน ให้ประชาชนพึงพอใจคนอื่นจะคิดอย่างไรก็ไม่สนใจ ทุกคนมีหน้าที่ต้องทำ จึงจำเป็นต้องฝืนความรู้สึกพวกเขาแต่หวังว่าสักวันเขาจะเข้าใจ ยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยกัน

ความเกี่ยวข้องหรือการส่งเสริมของครอบครัวต่อการทำงานราชการ

ภรรยามีส่วนเกี่ยวข้องและส่งเสริมการทำงานราชการอย่างมาก ให้กำลังใจตลอดมาไม่ว่าจะไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไหนก็ตาม จะไม่เข้ามาสร้างความวุ่นวายในที่ทำงานหรือยุ่งเกี่ยวกับลูกน้อง

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คุณดุยเดชเสนอแนะว่าการที่สร้างค่านิยมสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นกับข้าราชการได้นั้น จะต้องพัฒนาจากผู้บังคับบัญชาเสียก่อน ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นแบบอย่างให้กับลูกน้อง

นายพินิจ หาญพานิชย์
นายอำเภอชะอำ ระดับ 8
กระทรวงมหาดไทย

ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับการคัดเลือก : ด้านโปร่งใส ตรวจสอบได้
 : ด้านไม่เลือกปฏิบัติ
 : ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ

1. ข้อมูลส่วนตัว

- 1.1 ชื่อ-นามสกุล นายพินิจ หาญพานิชย์
 1.2 วัน เดือน ปีเกิด 22 มีนาคม 2499 อายุ 48 ปี เพศ ชาย
 1.3 ตำแหน่งปัจจุบัน นายอำเภอ หน่วยงาน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย
 1.4 ประวัติการศึกษา

วุฒิ หรือระดับการศึกษา	ปีพ.ศ.ที่จบ	ชื่อสถานศึกษา
มัธยมศึกษาตอนต้น	2513	ร.ร.พรตพิทยัด กทม.
มัธยมศึกษาตอนปลาย	2515	ร.ร.อำนวยศิลป์พระนคร
รัฐศาสตรบัณฑิต	2520	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	2536	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2. ข้อมูลครอบครัว

- 2.1 ชื่อบิดา นายจันทร์ หาญพานิชย์ ชื่อมารดา นางระเบียบ หาญพานิชย์
 2.2 ชื่อคู่สมรส ศิริพรรณ หาญพานิชย์ อาชีพ รับราชการครู
 2.3 ชื่อบุตรคนที่ 1 นางสาวกมลวรรณ หาญพานิชย์ ศึกษาระดับปริญญาตรีปีที่ 2
 บุตรคนที่ 2 นางสาวลักษมีลาวัลย์ หาญพานิชย์ ศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4

3. ข้อมูลการทำงาน

3.1 ประวัติการทำงาน

ตำแหน่ง	ปี พ.ศ.	หน่วยงาน
ปลัดอำเภอ	2522	ที่ว่าการอำเภอหนองสองห้อง จ.ขอนแก่น
ปลัดอำเภอ	2522	ที่ว่าการอำเภอเมือง จ.ขอนแก่น
ปลัดอำเภอ	2528	ที่ว่าการอำเภอบางละมุง จ.ชลบุรี
ปลัดอำเภอ	2528	ที่ว่าการอำเภอศรีราชา จ.ชลบุรี
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	2532	สำนักงานเลขาธิการกรมการปกครอง
ปลัดอำเภอหัวหน้าฝ่ายปกครองและพัฒนา	2533	อ.เชียงแสน
ผู้ตรวจการส่วนท้องถิ่น	2533	จ.เชียงราย
นายอำเภอ	2536	ที่ว่าการอำเภอบ้านหลวง จ.น่าน
นายอำเภอ	2540	ที่ว่าการอำเภอเขาสวนกวาง จ.ขอนแก่น
นายอำเภอ	2542	ที่ว่าการอำเภอน้ำพอง จ.ขอนแก่น
นายอำเภอ	2546	ที่ว่าการอำเภอชะอำ จ.เพชรบุรี

3.2 เกียรติประวัติ/รางวัลในการทำงาน

- ปี พ.ศ.2542 ได้รับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น
- ปี พ.ศ.2545 เป็นตัวแทนนายอำเภอของจังหวัดขอนแก่น ของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

3.3 ความสามารถพิเศษ ด้านคอมพิวเตอร์

3.4 งานอดิเรก ซ่อมคอมพิวเตอร์

3.5 คติ/หลักยึดประจำใจ

3.5.1 คติในการดำเนินชีวิต ทำหน้าที่ให้ดีที่สุด

3.5.2 คติในการทำงาน ทำหน้าที่ให้ดีที่สุด

4. ข้อมูลสัมภาษณ์

ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

ความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว

ความสัมพันธ์กับคู่สมรส คุณพินิจเริ่มมีครอบครัวเมื่อเป็นปลัดอำเภอที่ขอนแก่น เริ่มปลูกบ้านเมื่ออายุ 26 ปี เพื่อสร้างครอบครัว เมื่อได้ลูกสาวคนแรก (มีลูกสาว 2 คน) ต้องย้ายไปชลบุรี ตอนนั้นอยู่กับคุณแม่ ต่อมาย้ายไปเชียงรายและน่าน (เป็นนายอำเภอครั้งแรกที่จังหวัดน่าน) ตอน

ความสัมพันธ์กับบุตร คุณพินิจจะพยายามผูกใจผูกความรู้สึกกับลูกว่าจะไม่ให้ห่าง แต่ละวัยความต้องการจะไม่เหมือนกัน บางวัยมีเรื่องที่จะต้องอยู่ใกล้ชิด แต่ตอนนี้วัยนั้นได้ผ่านพ้นไปแล้ว ปัจจุบันนี้คนโตเรียนอยู่สถาบันราชภัฏสวนดุสิตชั้นปีที่ 1 คนเล็กอยู่โรงเรียนสาธิตสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา คนโตขับรถไปเรียนหนังสือเองและคอยพาน้องไปเรียนด้วย คุณพินิจจะมอบภาระการดูแลลูกอย่างใกล้ชิดไว้กับภรรยา ซึ่งอยู่กัน 3 คนแม่ลูก การติดต่อจะใช้โทรศัพท์ โดยจะโทรศัพท์คุยกับลูกๆ ทุกวัน ชดเชยกับการที่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน

ความสัมพันธ์กับครอบครัว คุณพ่อเสียชีวิตมานานแล้ว พ่อมีภรรยา 2 คน ภรรยาคนแรกมีลูก 5 คน ภรรยาคนที่สองมีลูก 8 คน คุณพินิจเป็นคนี่ 4 พี่สาวคนโตจากแม่แรกอายุตอนนี้ 82 ส่วนแม่คุณพินิจอายุ 84 บ้านอยู่แถวหัวตะเข้ ลาดกระบัง ตอนเด็กอยู่รวมกันหมด อาชีพทางบ้านจะค้าไม้ ค้าน้ำมัน พี่น้องที่เกิดไล่เรียงกันจะสนิทกัน คุณพินิจเองจะสนิทกับพี่ที่เป็นหมอ พี่เป็นคนเก่ง เป็นตัวแบบในการเรียน คุณพินิจชอบเข้าเตรียมอุดมแต่ไม่ได้ จึงไปเรียนต่อที่โรงเรียนอำนวยการศิลป์ คุณพินิจจะดูแลตนเอง ส่วนพี่ผู้ชายที่เป็นหมอจะเป็นคนคอยดูแลน้อง ๆ

ความทรงจำเกี่ยวกับบิดามารดา

ความทรงจำเกี่ยวกับพ่อแม่ พ่อแม่จะดูแลลูก ๆ ค่อนข้างดี เป็นครอบครัวใหญ่ พ่อแม่จะให้โอกาส ธุรกิจของครอบครัวประสบความสำเร็จสามารถส่งเสียลูกๆ ให้เรียนได้ดี คุณพินิจจะเป็นคนเรียนค่อนข้างเร็ว เข้าโรงเรียนตั้งแต่สามขวบ การเข้าเรียนอนุบาลก็เรียนโรงเรียนข้างบ้าน เขาให้เข้าเรียนเพราะทางบ้านขายไม้ให้ไปสร้างโรงเรียนโดยไม่คิดเงิน คุณพินิจเรียนตามพี่ชายและเห็นว่าความสามารถไม่ต่างจากพี่ชาย ปีแรกตอนสอบเอนทรานซ์จึงเลือกแพทย์ทั้งหมด แต่สอบไม่ติด ปีที่สองจึงเลือกสำรองที่คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ก็ติดที่นั่น ในปีแรกที่สอบไม่ติด ทุกคนในบ้านค่อนข้างซ้อค แต่แม่ไม่ได้ตำหนิ แม่คอยสนับสนุน จะไปเรียนที่ไหนก็ได้

การนำแนวทางการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดาเป็นแนวทางในการทำงานหรือดำเนินชีวิต

สิ่งที่น่าแบบอย่างจากพ่อแม่มาใช้กับลูก ได้แก่ ความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน การกินอาหาร การเรียน การให้ประสบการณ์ คุณพินิจจะบอกว่า ควรเลี้ยงลูกให้ดีกว่าแม่เลี้ยงตนเองมา ประสบการณ์ที่จะไม่นำมาใช้กับลูกคือเรื่องการตี การไม่ให้รับประทานข้าวหากมาผิดเวลา สำหรับคุณพินิจเมื่อลูกกระทำผิดจะพูดคุยกัน จะไม่ใช้การทำโทษ ก่อนนอนตอนหัวค่ำคุณพินิจกับลูกจะนอนเล่น ดูโทรทัศน์ด้วยกัน ลูกจะถอนหนวด นวด และเหยียบให้พ่อบ้าง

นอกจากนี้เรื่องการเล่นน้ำหน้าบ้าน พ่อแม่ของคุณพินิจจะไม่ให้เล่นเพราะกลัวลูกจมน้ำ ถ้าเล่นจนลืมนับประทานข้าวก็จะถูกตี (ที่บ้านรับประทานข้าวพร้อมกันหมดทุกคน) พ่อแม่ค่อนข้างจะเข้มงวดกับลูก ความรู้สึกตอนนั้นของคุณพินิจไม่ค่อยดี เพราะยังไม่เข้าใจ พอโตขึ้นจึงรู้ว่าที่โตมาได้เพราะการอบรมของพ่อแม่แบบนั้น กับลูกตนเองก็นำแบบอย่างนี้มาใช้ แต่จะเปิดกว้าง ให้เขาคิดและตัดสินใจ อธิบายพูดคุยกันมากกว่า

การศึกษา

ลักษณะของครูที่ประทับใจ

ครูที่ประทับใจ เป็นครูภาษาไทยระดับมัธยม มีความเป็นกันเอง มีลักษณะเป็นครู เป็นผู้อาวุโส น่าเลื่อมใส มีบุคลิกภาพของการเป็นครู แต่งตัวเรียบร้อย สอนเด็กด้วยความตั้งใจ สอนแก่นแท้โดยไม่อ้อมค้อม อธิบายแบบเดียวกับครูลิลลี่ แต่ไม่คล่องเหมือนครูลิลลี่ แต่ที่สอนจะมีวิธีการแบบนั้น แต่ตรงไปตรงมา ฟังครูเดียวรู้เรื่อง รู้ว่าใจความสำคัญของเรื่องอยู่ตรงไหน ความปรารถนาดีของครูทำให้เรารู้สึกได้ คุณพินิจเห็นว่าครูต้องปรารถนาดีต่อศิษย์ด้วยวิญญาน

การนำวิธีการสอนหรือการปฏิบัติของครูมาเป็นแนวทางในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต

คุณพินิจเล่าว่าการนำแบบอย่างของครูมาใช้ในการทำงาน คือ จะปฏิบัติตนแบบเรียบง่าย แต่ชัดเจน ในการปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นกันเอง เรียบง่าย เริ่มทำงานตอนต้นเราจะไม่รู้ จะต้องเรียนรู้ ขอคำปรึกษากับคนที่เคยปฏิบัติ ไม่อายที่จะสอบถาม ต้องทำการบ้านทุกวัน พยายามค้นหาแก่นของมัน (วิธีปฏิบัติ) เรียนรู้มาด้วยความรวดเร็ว ต้องอ่านเรื่องราว ระเบียบทุกวันนี้เป็นอย่างไร จึงจะปฏิบัติได้อย่างชัดเจน หลายเรื่องต้องทำความเข้าใจกับชาวบ้าน กับเพื่อนร่วมงาน จะต้องสามารถเสนอให้เขาฟังได้ว่าเรื่องนี้เป็นอย่างนั้น ทางเลือกมีอะไรบ้างที่จะต้องทำ เมื่อมีประสบการณ์เราก็จะถ่ายทอดสิ่งเหล่านี้ให้กับเพื่อนร่วมงานหรือ

การทำงาน

ความประทับใจในการทำงาน

เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในอาชีพจะไม่มี จะมีเพียงหน่วยข้างเคียงซึ่งไม่ได้ติดต่อกัน มีความประทับใจคนตั้งใจทำงาน มีความรับผิดชอบต่องานต่ออาชีพของตนเอง ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ประทับใจ มีหลายคนตั้งใจ เขามีทางเลือกมากกว่าที่จะมารับเงินเดือนเพียงหมื่นต้น ๆ แต่เขายังคงยึดมั่นกับอาชีพนี้ และทุ่มเทตั้งใจในการทำงาน บางครั้งก็ทำงานเกินเวลา

หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีหลายแบบแตกต่างกัน คุณพินิจจะไม่ค่อยมีปัญหากับผู้ใหญ่ แต่บางทีก็มิได้โดยไม่รู้ตัว คุณพินิจยกตัวอย่างว่า คนร่วมอาชีพเดียวกัน ที่เป็นนายอำเภอเหมือนกัน เสนอบางเรื่องขึ้นไปให้ผู้บังคับบัญชาโดยที่เราไม่รู้เรื่อง ผู้บังคับบัญชาก็ไม่พอใจเรา ซึ่งเราก็ไม่มีวิธีการที่จะสื่อสาร มิฉะนั้นก็จะก้าวหน้าเร็วกว่านี้ คุณพินิจเป็นนายอำเภอมาเกือบ 11 ปี ความจริงแล้วน่าจะไต่ระดับ 9 แต่ยังไม่ไต่เนื่องจากระบบนี้มีลักษณะกึ่งพลเรือนกึ่งทหาร ผู้บังคับบัญชายังคงทรงสิทธิที่จะเป็นผู้บันดลให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชายังคงเป็นผู้ประเมิน บรรจutangตั้ง ความประทับใจหรือไม่ประทับใจเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาก็เก็บเอาไว้ คุณพินิจใช้วิธีเลือกผู้บังคับบัญชา คือ ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบุรีเมื่อก่อนเป็นรองผู้ว่าจังหวัดขอนแก่น เมื่อคุณพินิจทราบว่าคุณจะมาอยู่เพชรบุรี เลยขอย้ายมาอยู่ที่จังหวัดเพชรบุรี อย่างน้อยก็ทราบว่าคุณผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นอย่างไร เข้าใจวิธีคิดกัน ผู้ว่าราชการจังหวัดไม่ได้ให้อะไรเป็นพิเศษแต่ทำงานแล้วไม่มีปัญหา ผู้บังคับบัญชาจะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งเป็นความประสงค์ที่ตรงกัน

นอกจากนี้คุณพินิจก็เล่าความประทับใจเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาในกรณีน้ำท่วมที่อำเภอ น้ำพอง ตอนนั้นน้ำท่วมริมถนนมิตรภาพ ท่วมทางขาออกไปจังหวัดอุดรธานี ไม่มีทางระบายน้ำ จะต้องขุดทางน้ำในพื้นที่เอกชน โดยที่เจ้าตัวไม่รู้ คุณพินิจก็ให้รถแบ็คโฮขุดเลย ไม่ถึงครึ่งชั่วโมงน้ำก็แห้ง ท่านรองผู้ว่าราชการจังหวัดเมื่อทราบก็เข้ามาดู เห็นคุณพินิจลุยน้ำอยู่และบอกว่าจะทำอย่างนี้ ท่านก็บอกเลยว่าทำได้เลย ท่านก็แสดงออกถึงบทบาทผู้นำและตัดสินใจที่จะทำ

หลักการ แนวทาง หรืออุดมการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ เป็นนายอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน อยู่ที่นี่ 4 ปี เป็นอำเภอเล็ก ๆ มีคนอยู่เพียง 12,000 คน มีภูเขาสูงล้อมรอบทุกทิศ มีงานน้อยมาก วันหนึ่งทำชั่วโมง สองชั่วโมงก็เสร็จแล้ว แต่คุณพินิจก็คิดจะทำงานขึ้นที่ลำบาก คือคิดที่จะรักษาต้นไม้ เนื่องจากอาชีพหลักชาวบ้านคือ ลักลอบตัดต้นไม้ แถวนั้นเป็นป่าต้นน้ำยม ต้นน้ำน่าน กรมป่าไม้มีคนมากแต่รักษาป่าไว้ไม่ได้ จุดอ่อนอันหนึ่งคือไม่บุก ไม่บังคับใช้กฎหมาย แต่ตำรวจลาด จะจับไม้บนถนน แต่ป่าไม่เฝ้า สำนักงาน ผ่านหน่วยจึงค่อยจับ คุณพินิจต้องอาศัยอาสาสมัครซึ่งมีความรู้ไม่มาก แต่ให้ทำอะไร ก็ทำ ส่วนปลัดอำเภอไปเพียงครั้งสองครั้ง แต่ใจไม่สู้ เนื่องจากงานเหนื่อยมาก แต่คุณพินิจทำ ถ้าไม่ทำก็ไม่มีการทำ คนตัดไม้ ตัดไม้แปรรูป ย้ายต้นไม้ ถ้าจับทุกคน คนที่นั่นก็จะเกลียดเรา จะทำงานไม่ได้ คุณพินิจบอกผู้กระทำผิดว่า สามอย่างนี้ผมขอหนึ่ง คุณจะเอาไม้ก็ได้ แต่เกวียนและตัวคุณต้องอยู่ และเลื่อยต้องยึด ถ้าขอตัวไปก็ให้แต่ตัว อย่างอื่นยึดหมด การให้เผชิญหน้าทุกเรื่อง นั้นคงไม่ไหว ความประทับใจจึงเป็นการสามารถแก้ไขปัญหามาได้ตรง แต่ขณะเดียวกันก็ไม่เสียมวลชน เราไม่สามารถใช้กฎบังคับได้ร้อยเปอร์เซ็นต์ เราไม่สามารถกันคนเหล่านั้นเป็นคนผิดแล้ว ให้ไปอยู่ที่อื่นได้ คือมีความยึดหยุ่น ทั้งทางด้านผู้ปฏิบัติงาน ชุมชน และประโยชน์ของรัฐ ต้องเชื่อมโยงให้เห็นผล

ค่านิยมสร้างสรรค์

เหตุการณ์สำคัญที่ได้แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

ค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ เหตุการณ์สำคัญที่บ่งบอกถึงค่านิยมนี้ เป็นสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ทุกวัน กรณีที่พอหยิบยกขึ้นมาพูด คือ ขณะทำงานเป็นปลัดอยู่อำเภอบางละมุง มีเอกสารกรรมสิทธิ์ที่ดิน แบบ สค 1 ปี 2549 ตอนนั้นคงเป็นป่า มีคนคนที่พัฒนาพื้นที่รายใหญ่ และเป็นคนแรกที่น่ามันสำปะหลังจากอินโดนีเซียมาปลูกในไทย มาทดลองปลูกเป็นจำนวนมาก และได้จ้างลูกไร่จำนวนมาก และส่วนหนึ่งมาปลูกบ้าน จับจองพื้นที่ และมี สค1 อยู่ เมื่อปี 2531 ชาวบ้านเอา สค.1 มาเป็นโฉนด แต่เจ้าหน้าที่ยังไม่ทำให้เพราะแจ้งว่าเป็นทุ่งนาสาธารณะ แต่ที่จริงเป็นพื้นที่เจริญแล้ว เขาขอมาตั้งแต่ปี 2520 ปี 2530 ยังไม่ได้ คุณพินิจดูแล้วว่ามันไม่น่าจะถูกตัด จึงทำการประชุมวินิจฉัยพื้นที่ให้กับที่ดินจังหวัด เพื่อประกอบการออกโฉนด สำนักงานที่ดินจังหวัดก็ออกโฉนดให้ เขาก็ได้ในสิ่งที่ต้องการ หลังจากนั้นไม่ถึงเดือนเขาก็ขายได้หลายร้อยล้านบาท มีชาวบ้านคนหนึ่งที่เคยมาปรึกษาเรื่องนี้ เขามาหาและเอาถุงกระดาษมาให้ ข้างในมีแต่เงิน จึงถามว่าเงินอะไร เขาบอกว่าเงินของเจ้าของที่ คุณพินิจปฏิเสธที่จะรับ และแจ้งภรรยาไม่ให้รับฝากอะไรทั้งสิ้น และเป็นดังคาดเขาไปหาภรรยา ภรรยาบอกว่าปลัดไม่ให้รับ แล้วเขา

ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติและข้อสัถย์รับผิดชอบ คุณพินิจเห็นว่ามีความสำคัญเสมอกัน เหตุการณ์ที่บ่งบอกถึงการปฏิบัติตามค่านิยม ไม่เลือกปฏิบัติ ย้อนกลับไปเหตุการณ์เก่าเรื่องที่ดิน เมื่อดูข้อเท็จจริงแล้วสมควรปฏิบัติ ก็ปฏิบัติให้ ไม่เลือกว่าเขาเป็นใคร แต่ต้องเป็นเรื่องที่ถูกต้อง อีกกรณีหนึ่งชาวบ้านเขาอยู่แถวปากน้ำ ระยอง คุณแม่ของเขากำลังจะตาย คุณแม่เขามีเรือประมง 2 ลำ มูลค่าเกือบสิบล้าน มีพี่น้องหลายคน เมื่อแม่ตายแล้วจะยุ่งยาก เขาเข้ามาปรึกษา คุณพินิจก็แนะนำให้ทำพินัยกรรมและก็ทำเรื่องไปทำพินัยกรรมนอกสถานที่กับนายอำเภอไม่ถึงยี่สิบนาที แล้วก็ไปกับเขาไปพบแม่ที่นอนชมอยู่ แต่ก็พุดรู้เรื่อง และลูกหลานก็อยู่ด้วยหลายคน พอทำพินัยกรรมเสร็จกลับมาตอนบ่ายก็ทราบว่าคุณแม่ตายแล้ว การทำพินัยกรรมที่ทันการณ์ทำให้เขาลดขั้นตอนไปได้มาก เวลาเป็นสิ่งที่สำคัญ การทำงานบางคนก็พุดว่ารอเดี๋ยวนะ แต่สำหรับคนมารอเหมือนรอเป็นปี ผู้มารับบริการก็จะพึงพอใจ แต่ก็ต้องทำตามกรอบของกฎหมาย หากรอให้เขาเขียนคำร้องและรอให้นายอำเภออนุมัติ ก็จะไม่ทันการณ์ เขาก็จะไม่ได้ทำพินัยกรรม

สถานการณ์ในชีวิตที่ทำให้เป็นคนมุ่งมั่นที่จะมีลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์

ตอนที่คุณพินิจเรียนจบยังมองไม่ออกว่าจะทำอะไร ได้สอบปลัดอำเภอไว้แต่ยังไม่ประกาศผล สมัครทำราชการเขาก็ไม่เรียกตัว จึงคิดว่าจะไปเรียนต่ออเมริกา เพราะพ่อแม่อยากให้เรียนและพี่ชายอยู่ที่อเมริกา ที่รัฐมิชิแกน ซึ่งต้องใช้เอกสาร ที่เป็นใบอนุญาตร่วมใช้ชื่อสกุล เพราะใบเกิดเป็นแซ่เหี้ย ใบอนุญาตร่วมสกุลทำร่วมกันประมาณ 3-4 คน จึงไปขอใบนี้ที่อำเภอ ตอนนั้นเพิ่งเรียนจบ ยังมีความรู้สึกถึงความมีสิทธิอยู่อย่างเต็มเปี่ยม ไปติดต่อกับเจ้าหน้าที่รับคำร้อง ซึ่งเป็นผู้หญิงเด็กบ้านเดียวกัน เขาเป็นลูกตำรวจ เขาบอกว่าไม่มีเวลาให้ยื่นคำร้องไว้ อีก 3 วัน ค่อยมาติดต่อใหม่ ทำให้คุณพินิจโกรธมาก จึงเข้าไปพบกับผู้อำนวยการเขต ซึ่งไม่อยู่ จึงเข้าพบผู้ช่วย แจ้งว่าต้องการขอใบนี้เพื่อขอวีซ่า แล้วแจ้งความจำเป็น ผู้ช่วยบอกว่าเด็กคงไม่มีเวลาค้น คุณพินิจบอกว่าขอหาเอง ผู้ช่วยเลยบอกว่าเดี๋ยวจะลองหาให้ พอค้นก็พบเลย (ในปี พ.ศ.2503 มีคนมาทำรายการนี้ไม่มาก) แต่เด็กผู้หญิงคนนั้นบอกว่าให้รออีก 3 วัน คุณพินิจจึงคิดว่าถ้ามาทำงานอย่างนี้ จะไม่ทำตัวเช่นนี้แน่นอน เนื่องจากเหตุการณ์นี้ทำให้ชีวิตพลิกผัน ทำให้มุ่งมั่นที่จะมาทำงานตรงนี้ และคิดว่าถ้าเป็นเราเราจะทำให้ดีกว่านี้ มายาวไกลจนบัดนี้ วิธีคิดนี้ก็ยังคงนำมาใช้อยู่ คุณพินิจจะพูดคุยกับผู้คนมาก จะไม่ได้แบ่งว่าคนนั้นซื่อมซ้อ แต่จะให้บริการที่ดีที่สุด ถ้าข้าราชการคนใดไม่มี “Service Mind” คุณพินิจก็จะเข้าไปต่อว่าเพื่อให้เขามีบริการที่ดีกับชาวบ้าน

ข้อเสนอแนะการพัฒนาข้าราชการให้มีค่านิยมสร้างสรรค์

คุณพินิจมองที่หลักประกันของอาชีพ คือเงินเดือนที่พออยู่ได้ งานมากไม่มีใครบ่น แต่ถ้าไม่มีเงินอยู่ไม่ได้ การพัฒนาข้าราชการจะต้องเป็นระบบ วิธีของรัฐต้องชัดเจนกว่านี้ เมื่อมองในเชิงระบบ วิธีบริหารกรม กอง ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น จะมีปัญหาในทุก ๆ จุด ปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มโครงสร้างเดียวกันมีไม่มาก เงินของรัฐใช้แบบไม่มีทิศทาง มีการจ้างบุคคลในท้องถิ่นมากมาย แต่จะลดปริมาณข้าราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาค ซึ่งทางระบบเป็นไปไม่ได้ トラบใดที่มีการจัดการแบบเอกรัฐแบบไทย ๆ ต้องให้ความสำคัญกับส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคอยู่ เรายังไม่ให้ความศึกษากับคนในท้องถิ่นเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เป็น ก็จะสิ้นเปลืองกับตรงนี้มาก

การพัฒนาคุณภาพข้าราชการต้องแยกแยะ ส่วนท้องถิ่นต้องหาข้าราชการที่มีขีดความสามารถสูงกว่านี้ ให้คนที่จบ ปวช. ปวส. มาทำงานเกินตัว ประสบการณ์ไม่มี ก็ทำงานไม่ได้เหมือนโรงเรียนที่ไม่มีรูปแบบ สำหรับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคจะลดคนก็ไม่เป็นไร แต่ต้องสร้างหลักประกันอาชีพ คือ ต้องให้เขาอยู่ให้ได้ดีกับรายได้ที่ได้รับ ส่วนการพัฒนาในระบบในส่วนอื่นพอไปได้อยู่แล้ว แต่รัฐต้องกำหนดวิธีของรัฐให้ชัดเจนว่าจะเน้นส่วนไหน ถ้าเน้นท้องถิ่นก็ต้องเร่งให้การศึกษา คุณพินิจกล่าวว่า “แต่ไม่ใช่ให้กินนี้โตแล้วไปตัดอีกกิ่งหนึ่ง มันต้นเดียวกันครับ”

บุคลิกลักษณะของบุคคลตัวอย่างในสายตาของผู้ร่วมงาน

ในสายตาของคุณน้อง คุณพินิจเป็นคนเรียบง่าย เป็นกันเอง ใจดี ไม่เครียดกับเรื่องงาน แต่งานก็ต้องจริงจัง สำหรับชาวบ้านก็มีความรู้สึกเดียวกัน เขารับรู้ถึงความเป็นกันเอง จะไม่หลีกเลี่ยงการทำงาน ชาวบ้านมองนายอำเภอเป็นคน “active” ซึ่งมาจากภาพที่ลงพื้นที่ จะขับรถไปเอง เขาจะให้ภาพความง่าย ๆ รวดเร็ว การพูดจาในที่สาธารณะแล้วจะง่าย ๆ เร็ว ๆ

ในสายตาของผู้บังคับบัญชา มองว่าไม่มีปัญหากับใคร อยู่กับใครก็อยู่ได้ รับผิดชอบ แต่ผู้ว่าราชการมองว่าไม่มีลูกบู่ แต่นั่นก็ไม่ใช่วิธีคิดของคุณพินิจ ไม่มีบู่ แต่บูก คือเรื่องที่ต้องทำ แต่จะให้ไปตะแบง จะไม่ทำ เลิกงานแล้วเราก็เป็นนายคนหนึ่งเท่านั้น แต่การเป็นนายอำเภอมีคนคาดหวังมาก ทำงานเกือบยี่สิบสี่ชั่วโมง งานมากจนไม่รู้เวลา

ความเกี่ยวข้องหรือการส่งเสริมของครอบครัวต่อการทำงานของราชการ

ภรรยาช่วยมาก ถ้าไม่มีแม่บ้านที่เข้าใจ และมีเวลาให้กับลูกอย่างนี้ คงทำงานแบบนี้ไม่ได้ ภรรยาช่วยดูแลลูก ดูแลบ้าน และดูแลธุรกิจ ี่ ๆ จะเป็นตัวแบบที่ดีเกี่ยวกับความล้มเหลวและความสำเร็จซึ่งเป็นตัวผลักดันในการทำงานอยู่ตลอดเวลา คุณพินิจอยู่ในครอบครัวที่มีชื่อเสียง

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ระบบการฝึกอบรมของราชการจะต้องมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อผ่านการสรรหาบุคลากรแล้ว ควรให้ความสำคัญกับระบบการฝึกอบรม เพราะคนที่อยู่ระบบเดียวกัน มีภูมิหลังและประสบการณ์ต่างกัน แต่ต้องทำงานร่วมกัน สมัยที่เป็นปลัดอำเภอ ไปฝึกอบรม 1 เดือน ก็ยังไม่รู้อะไร ต้องมาเรียนรู้เอาเอง คือให้ระดับล่าง เป็นผู้ฝึกเอง หน่วยกลางอาจจะคุ้มค่ายเกินไป นอกจากนี้การดูแลเกี่ยวกับการดำรงชีพที่เหมาะสม จะทำให้การทำงานดีแน่นอน

นางฐิติพร จุ่งประสพมงคล

อาจารย์ 2 ระดับ 7

โรงเรียนเทศบาลวัดธรรมิการาม จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับการคัดเลือก : ด้านชื่อเสียงรับผิดชอบ

: ด้านไม่เลือกปฏิบัติ

: ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

1. ข้อมูลส่วนตัว

1.1 ชื่อ-นามสกุล นางฐิติพร จุ่งประสพมงคล

1.2 วัน เดือน ปีเกิด 21 กุมภาพันธ์ 2497 อายุ 50 ปี เพศ หญิง

1.3 ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ 2 ระดับ 7 หน่วยงาน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

1.4 ประวัติการศึกษา

วุฒิ หรือระดับการศึกษา	ปีพ.ศ.ที่จบ	ชื่อสถานศึกษา
มัธยมศึกษาปีที่ 3	2512	ร.ร.รัชตะวิทยา อ.ปราณบุรี จ.ประจวบคีรีขันธ์
มัธยมศึกษาปีที่ 6	2514	ร.ร.ราชบริกรอนุเคราะห์ จ.ประจวบคีรีขันธ์
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	2515	สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา

วุฒิ หรือระดับการศึกษา	ปีพ.ศ.ที่จบ	ชื่อสถานศึกษา
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	2516	สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	2532	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

2. ข้อมูลครอบครัว

- 2.1 ชื่อบิดา ร้อยโทสงคราม ทัพจันทร์ ชื่อมารดา นางสาวสวัสดิ์ ทัพจันทร์
- 2.2 ชื่อคู่สมรส นายศุภโชค จุ่งประสพมงคล อาชีพ รับราชการครู
- 2.3 ชื่อบุตรคนที่ 1 นายชานนท์ จุ่งประสพมงคล อาชีพ ทำงานเกี่ยวกับสำนักพิมพ์
บุตรคนที่ 2 นางสาวจิรณัฐ จุ่งประสพมงคล อาชีพ ฝึกงานที่สำนักพิมพ์ข่าวสด
บุตรคนที่ 3 นางสาวรักษ์ปริญ จุ่งประสพมงคล ศึกษาระดับปริญญาตรีปีที่ 3

3. ข้อมูลการทำงาน

3.1 ประวัติการทำงาน

ตำแหน่ง	ปี พ.ศ.	หน่วยงาน
ครูตรี	2516	โรงเรียนเทศบาลบ้านค่าย
อาจารย์ 1 ระดับ 3	2521	โรงเรียนเทศบาลบ้านค่าย
อาจารย์ 1 ระดับ 4	2525	โรงเรียนเทศบาลบ้านค่าย
อาจารย์ 2 ระดับ 5	2529	โรงเรียนเทศบาลบ้านค่าย
อาจารย์ 2 ระดับ 6	2532	โรงเรียนเทศบาลบ้านค่าย
อาจารย์ 2 ระดับ 7	2538-ปัจจุบัน	โรงเรียนเทศบาลวัดธรรมิการาม

3.2 เกียรติประวัติ/รางวัลในการทำงาน

- ปี พ.ศ.2528 รางวัลครูภาษาไทยดีเด่น จากกระทรวงศึกษาธิการ
- ปี พ.ศ.2533 รางวัลครูสอนภาษาไทยดีเด่น จากเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์
- ปี พ.ศ.2533 รางวัลพนักงานครูเทศบาลดีเด่น จากกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย
- ปี พ.ศ.2543 ได้รับคัดเลือกเป็นครูแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

- ปี พ.ศ.2543 ได้รับรางวัลชมเชยประกวดคำขวัญวันครู จากนายชวน หลีกภัย ได้รับเงินรางวัล 3,000 บาท พร้อมเกียรติบัตร
- ปี พ.ศ.2543 ได้รับเกียรติบัตรครูผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนยอดเยี่ยม จากเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์
- ปี พ.ศ.2544 ได้รับโล่จากสมาคมผู้บริหารสถานศึกษาท้องถิ่นแห่งประเทศไทย กรรมการปกครอง ในฐานะช่วยเหลือกิจกรรมของสมาคม
- ปี พ.ศ.2544 ได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ “ครูสดุดี” จากคุรุสภา
- ปี พ.ศ.2544 ได้รับรางวัล “ต้นแบบคนดี” จากหนังสือพิมพ์ทันโลก
- ปี พ.ศ.2544 ได้รับรางวัลเพชรแผ่นดิน จากหนังสือพิมพ์แผ่นดินธรรม

3.3 ความสามารถพิเศษ การแต่งคำประพันธ์ แต่งคำกลอน

3.4 คติ/หลักยึดประจำใจ

3.4.1 คติในการดำเนินชีวิต ทำวันนี้ให้ดีที่สุด

3.4.2 คติในการทำงาน ทำงานอย่างมีคุณภาพ ตามหลักการสอน 5 ต คือ

- ตรงและเต็มหลักสูตร
- เต็มเวลา ความสามารถ
- เต็มคุณธรรมและจิตวิญญาณในวิชาชีพ
- เต็มใจที่จะพัฒนาการเรียนการสอน
- ตรวจสอบได้ทุกรูปแบบและทุกเวลา

4. ข้อมูลสัมภาษณ์

ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

ความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว

ความสัมพันธ์กับคู่สมรส สามีของคุณฐิติพรเป็นครูใหญ่โรงเรียนบ้านค่าย พยายามทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ ตอนแรกทำงานร่วมกัน คุณฐิติพรกำลังทำอาจารย์ 3 มีงานมากไม่ค่อยมีเวลา

ความสัมพันธ์กับบุตร คุณฐิติพรมีลูก 3 คน คนโต จบคณะอักษรศาสตร์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คนกลางจบนิเทศศาสตร์จากมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ คนเล็กกำลังเรียนเกษตรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ การเลี้ยงลูกคุณฐิติพรจะคอยเอาใจใส่เขา คอยสนับสนุนเขาแต่จะไม่ให้เปล่า จะคอยกระตุ้นให้เขาเรียนให้ดีแล้วจะให้สิ่งที่เขาชอบเป็นสิ่งตอบแทน เช่น ถ้าเรียนได้ “top ten” จะซื้อสิ่งที่ชอบให้ เช่น ชิม จะปลูกฝังให้รักหนังสือ โดยชื่อของขวัญเป็นหนังสือ ทำให้

ความสัมพันธ์กับครอบครัว เดิมครอบครัวคุณฐิติพรเหมือนครอบครัวไทย ๆ เคารพนับถือ ช่วยเหลือกัน ทั้งครอบครัวตนเองและสามี พุดคุยกัน ปกปักรักษาหรือกัน คุณแม่คุณฐิติพรยังมีชีวิตอยู่ คุณพ่อเสียชีวิตแล้ว มีพี่น้อง 8 คน คุณฐิติพรเป็นคนโต ส่วนใหญ่เป็นครูและรับราชการ

ความทรงจำเกี่ยวกับบิดามารดา

ความทรงจำเกี่ยวกับพ่อแม่ คือ พ่อจะคอยปลอบใจ เขาจบ ป. 4 เป็นจำ จะให้สอนนายร้อยก็ไม่มีความรู้ และจะไม่ใช้เส้นสาย เอาเงินให้ลูกเรียนดีกว่า จึงเป็นความประทับใจที่พ่อแม่ส่งเสียให้ลูกจบปริญญาตรีทุกคน ลูกชายต้องเป็นนายร้อย ต้องสังกัดทหารบกด้วย พ่อจะใกล้ชิด จะสอน ตอนสอบเอนทรานซ์ไม่ติด พ่อจะไปดูผลสอบเอนทรานซ์และปลอบใจ พาไปเดินเที่ยวสวนสัตว์ และชี้แนะให้เรียนครู ตอนนั้นแม่ต้องดูแลน้องมาไม่ได้ เมื่อใครจบการศึกษา พ่อจะติดยศให้ทุกคนและจะอวยพรตลอด ให้ตั้งใจทำงาน รับผิดชอบ และทำงานให้ดีที่สุด

การนำแนวทางการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดามาเป็นแนวทางในการทำงานหรือดำเนินชีวิต

เรื่องที่ทำตามแบบที่พ่อแม่เคยทำ คือ ได้พ่อเป็นแบบอย่างเรื่องในการทำงาน 80-90 เปอร์เซนต์ เป็นคนตรง ไม่ชอบอะไรที่ซิกแซ็ก พ่อจะทุ่มเทในการทำงานราชการมากซึ่งตกทอดมาถึงลูก

เรื่องที่ไม่ทำตามแบบที่พ่อแม่เคยทำ คือ การเป็นคนดู ต้องเป็นระเบียบ บางครั้งพ่อจะใช้ระบบทหารมาเลี้ยงดูก็เพราะความเป็นห่วง แต่คุณฐิติพรก็ไม่ได้คิดว่าเป็นสิ่งไม่ดี ทุกอย่างในความทรงจำจะภูมิใจในตัวพ่อแม่มาก

การศึกษา

ลักษณะของครูที่ประทับใจ

ประทับใจครูภาษาไทยตอน มศ. 4-5 เป็นแรงดลใจที่เข้ามาเรียนเป็นครู ครูที่ประทับใจคือสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับลูกศิษย์ ด้วยความตั้งใจ ให้กำลังใจลูกศิษย์ มีความเอื้ออาทร พุดจาให้กำลังใจตลอดเวลา ที่สำคัญคือคำชมเชยถึงแม้งานลูกศิษย์ไม่ค่อยได้เรื่อง แต่จะให้กำลังใจ ซึ่งเป็นแบบอย่างในการทำงานด้วย ในเรื่องการจูงใจให้เด็กอยากเรียน

การนำวิธีการสอนหรือการปฏิบัติของครูมาเป็นแนวทางในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต

การนำการปฏิบัติของครูมาเป็นแนวทาง คือ อยู่ที่บ้านต้องเข้าใจกัน จริงใจกัน ทุกคนก็อยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข

การทำงาน

ความประทับใจในการทำงาน

ผู้ได้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน คุณฐิติพรเล่าว่าตนเองเป็นคนที่โชคดีมาก ได้รับความร่วมมือจากน้อง ๆ ที่ทำงานดี เขาร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้ แต่เราต้องเป็นหลัก ต้องจ่ายงาน เมื่อขอเรื่องเขาจะมา จะช่วยทำงานอย่างเต็มที่ ไม่มีใครปฏิเสธเมื่อเราขอความร่วมมือ ก็เพราะเราจะคอยสอนในเรื่องการทำงาน ให้ทำงานเป็นระบบ เป็นที่ปรึกษาให้กับคนอื่น ๆ เป็นฝ่ายให้กับเขามากกว่า จะคอยเลี้ยงเขาเมื่องานประสบความสำเร็จ เขายอมรับเรา อาจจะเป็นเพราะอาวุโสด้วย เราจะพูดอะไรเขาจะทำให้อย่างเต็มความสามารถ เขาศรัทธาในตัวเรา เมื่อบรรยายเรื่องอะไรเขาก็จะมาฟัง ไม่ต้องทำหนังสือเชิญ เขาจะมากันเอง ชวนกันมา คุณฐิติพรเห็นว่าศรัทธา นั้นสร้างยาก แต่ถ้าสร้างได้อะไรก็ตามมาเอง บางคนสร้างอำนาจ เมื่อหมดตำแหน่งนั้น ทุกสิ่งก็หมดไป เราไม่ได้เสแสร้ง แต่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ทุกคน

ความประทับใจผู้บังคับบัญชา ผู้อำนวยการให้คุณฐิติพรทำอะไร เขาจะไว้ใจใจ เพราะเราทำงานให้เขาไว้ใจ เพราะได้ทำเต็มความสามารถ รับผิดชอบเต็มที่ จนไม่ต้องห่วงอะไร ผู้บังคับบัญชาจะชื่นชมอาจารย์

หลักการ แนวทาง หรืออุดมการณ์ในการทำงาน

เมื่อครูใหม่เข้ามาคุณฐิติพรก็จะสอน ในฐานะเป็นรุ่นแม่ คุณฐิติพรให้ความเห็นว่าในการทำงานถ้าทำแบบเช้าชามเย็นชาม เราทำได้ แต่มันจะไม่สร้างบารมีให้กับตัวเอง การทำงานอย่า

ค่านิยมสร้างสรรค์

เหตุการณ์สำคัญที่ได้แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ คุณฐิติพรเล่าว่าไม่ว่าจะทำงานอะไร เราต้องมีความซื่อสัตย์ในหน้าที่การงาน รับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน เคยมีผู้ปกครองให้เราแก้เกรดให้ลูกเขา เพื่อเข้าทหาร ก็บอกว่าไม่ได้ มันผิดวินัย จะให้เงินเท่าไรก็ได้ ชีวิตราชการจะเสียกับเรื่องนี้ไม่ได้ ผิดแล้วแก้ไม่ได้ จะไม่ยอมทำ ถึงจะมีบุญคุณกันมากก็ทำไม่ได้ เด็กฝากก็ไม่รับ เราไม่มีต่างพร้อยเรื่องนี้ แม่สอนพิเศษก็ไม่รับเงินเลย

ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติและกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง คุณฐิติพรกล่าวว่าจะไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ให้ความเสมอภาคกับนักเรียนทุกคน ทำอย่างไรก็ทำให้เหมือนกัน เด็กที่พ่อแม่ที่ยากแค้นแสนสาหัส เรายังต้องช่วยเหลือ ส่วนเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เช่น ฝ่ายกีฬาต้องการดึงตัวนักเรียนเก่า ซึ่งไปเรียนต่อที่อื่นแล้ว มาแข่งกีฬาให้ แล้วต้องมาทำชื่อเป็นนักเรียนเรา ฝ่ายกีฬาทำเรื่องมา เราก็ไม่ทำให้ แม้เขาขอร้องก็ไม่ทำ ถึงแม้จะย้ายชื่อเด็กมาแต่เด็กไม่ได้เรียนที่นี้ ยิ่งเป็นนักกีฬาแต่ไม่มีน้ำใจนักกีฬาเราจึงไม่ชอบ

สถานการณ์ในชีวิตที่ทำให้เป็นคนมุ่งมั่นที่จะมีลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์

คุณฐิติพรเล่าว่า ในชีวิตคุณไม่ค่อยมีเหตุการณ์ที่สำคัญเช่นนั้น แต่จะปฏิบัติอยู่เป็นกิจวัตรประจำวัน ทำอะไรก็ด้วยตัวเอง ไม่เคยทำอะไรที่จะให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองคาดหวัง ชีวิตคุณไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องเงิน ๆ ทอง ๆ เราเป็นครูต้องตั้งอยู่ในความซื่อสัตย์รับผิดชอบเป็นปกติอยู่แล้ว ทำมาตั้งแต่เด็ก พอเห็นใครทำอะไรที่ไม่ชอบไม่อยากไปยุ่ง แต่ห้ามได้ก็ห้าม

ข้อเสนอแนะการพัฒนาข้าราชการให้มีค่านิยมสร้างสรรค์

คุณฐิติพรเสนอแนะว่า ต้องทำงานอย่างมีความสุข ให้อยู่ด้วยใจ ด้วยความตั้งใจ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เห็นงานเป็นสิ่งที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม งานก็จะไปได้ดี คนไม่ดีจะแพ้วภัยตัวเอง ให้อยู่ในวินัยของข้าราชการ ข้าราชการก็ต้องตั้งอยู่ในจรรยาบรรณครู คุณฐิติพรยอมรับว่าทำได้ทุกข้อ จนได้รางวัลครูสุดีมาแล้ว ถ้าทำตามนั้นได้หมด ครูก็จะเป็นต้นแบบเป็นตัวอย่าง คุณฐิติพรกล่าวว่า “เป็นครูอย่าเป็นแต่แค่สอนเขา สอนตัวเรานั่นด้วยจะอำนวยความสะดวก เกียรติยศของครูคนบูชาทั่วสากล เพราะเป็นคนแนะและนำทำได้จริง” ดังนั้นถ้าครูเป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติดีในทุก ๆ ด้าน จะได้รับการยอมรับ และเป็นบุญกุศลแก่ตัวเอง ถ้าข้าราชการให้ยึดมั่นในวินัยของข้าราชการอย่างจริงจัง สังคมไทยก็จะดี จะเป็นสถาบันที่คนยอมรับและศรัทธา ถ้าทำตามจรรยาบรรณครูได้หมดจะเป็นที่ยอมรับกับคนทั่วไป เราไม่ใช่ทำอาชีพครู แต่เราเป็นครูมีอาชีพ ต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครู

ความเกี่ยวข้องหรือการส่งเสริมของครอบครัวต่อการทำงานของราชการ

คุณฐิติพรกล่าวว่า ครอบครัวเป็นสุข ลูกดี สามียึดมีความรับผิดชอบ ไม่มีปัญหาเรื่องการเงิน ด้านความประพฤติที่จะทำให้เสื่อมเสีย ซึ่งสร้างความภาคภูมิใจให้กับเรา จะทำงานด้วยความเป็นสุข สามียังทำงานในแวดวงเดียวกัน จะคอยช่วยส่งเสริมกัน ทำให้เป็นที่ยอมรับในวงการ บางครั้งอาจจะมีเรื่องขัดแย้งเรื่องลูกบ้างแต่ไม่ใช่ปัญหาใหญ่ แต่จะคุยกัน ไม่เคยทะเลาะกัน อยู่กันด้วยความราบรื่น เมื่อมีปัญหาอาศัยการให้อภัย จริงใจต่อกัน และคำนึงถึงลูก ภูมิใจที่มีครอบครัวที่อบอุ่น

นางนิตยา เจนบรรจง
อาจารย์ 3 ระดับ 8
โรงเรียนเทศบาล 3 จังหวัดกาญจนบุรี
กระทรวงมหาดไทย

คำนิยามสร้างสรรค์ที่ได้รับการคัดเลือก : ด้านไม่เลือกปฏิบัติ
 : ด้านข้อสัถย์รับผิดชอบ

1. ข้อมูลส่วนตัว

- 1.1 ชื่อ – นามสกุล นางนิตยา เจนบรรจง
- 1.2 วัน เดือน ปีเกิด 25 พฤษภาคม 2549 อายุ 47 ปี เพศ หญิง
- 1.3 ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ 3 ระดับ 8 หน่วยงาน โรงเรียนเทศบาล 3 (บ้านบ่อ)
- 1.4 ประวัติการศึกษา

วุฒิ หรือ ระดับการศึกษา	ปี พ.ศ. ที่จบ	ชื่อสถานศึกษา
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	2518	วิทยาลัยครูนครปฐม
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	2520	วิทยาลัยครูนครปฐม
ครุศาสตรบัณฑิต	2525	วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

2. ข้อมูลครอบครัว

- 2.1 ชื่อบิดา นายแจ่ม ธีระเสถียร ชื่อมารดา นางภักดี ธีระเสถียร
- 2.2 ชื่อคู่สมรส นายชายชาญ เจนบรรจง อาชีพ ธุรกิจส่วนตัว
- 2.3 ชื่อบุตรคนที่ 1 นางสาวนันทิชา เจนบรรจง การศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6
- 2.4 ชื่อบุตรคนที่ 2 เด็กชายพีรณัฐ เจนบรรจง การศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

3. ข้อมูลการทำงาน

3.1 ประวัติการทำงาน

ตำแหน่ง	ปี พ.ศ.	หน่วยงาน
ครู 2 ระดับ 2	2522	ร.ร.วัดมะเกลือ จ.นครปฐม
อาจารย์ 1 ระดับ 3	2527	ร.ร.บ้านจิวทราย จ.กาญจนบุรี
อาจารย์ 1 ระดับ 4	2532	ร.ร.เทศบาล3 จ.กาญจนบุรี
อาจารย์ 3 ระดับ 8	2546	ร.ร.เทศบาล3 จ.กาญจนบุรี

3.2 เกียรติประวัติ/รางวัลในการทำงาน

- พ.ศ.2543 รางวัลครูผู้ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่น จากคุรุสภา จ.กาญจนบุรี
- พ.ศ.2545 รางวัลเข็มเชิดชูเกียรติ “คุรุสดุดี” จากคุรุสภา
- พ.ศ.2546 รางวัลครูดีเด่น จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
- พ.ศ.2546 รางวัลครูดีเด่น จากเทศบาลเมืองกาญจนบุรี
- พ.ศ.2546 เกียรติบัตรผู้ประสบความสำเร็จในการทำวิจัยในชั้นเรียน

3.3 เกียรติประวัติด้านอื่น ๆ เป็นผู้เผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น “หุ่นเส้นท่าเรือ” และการทำเครื่องดนตรีไทย

3.4 ความสามารถพิเศษ ใช้คอมพิวเตอร์

3.5 งานอดิเรก อ่านหนังสือ ดูโทรทัศน์ ปลูกต้นไม้

3.6 คติ/หลักยึดประจำใจ

3.6.1 คติในการดำเนินชีวิต ทำให้ดีที่สุด ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ช่วยเหลือผู้อื่นเท่าที่ทำได้ และไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน

3.6.2 คติในการทำงาน มีความมุ่งมั่น อดทน ตรงต่อเวลาและมีความเสียสละ

4. ข้อมูลสัมภาษณ์

ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

ความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว

ความสัมพันธ์กับครอบครัว บ้านของคุณนิตยามีพ่อแม่และลูก 2 คน คุณนิตยามีพี่น้อง 6 คน คุณนิตยาเป็นคนที่ 2 คนโตเป็นผู้ชาย นอกนั้นเป็นผู้หญิงทั้งหมด พี่ชายและพี่สะใภ้อยู่ต่างจังหวัด ส่วนน้องชายและน้องสาวมีบ้านอยู่ใกล้กัน ทุกคนจะมารวมตัวกันในวันปีใหม่ สงกรานต์ ที่บ้านคุณนิตยา รับประทานอาหารร่วมกัน น้องชายที่อยู่บ้านใกล้เคียงจะเอาลูกมาฝากตอนเย็น ลูก ๆ จะรับประทานอาหารร่วมกัน คุณแม่ก็อยู่บ้านใกล้ ๆ กัน คุณนิตยาเป็นคนซื่อ

ความสัมพันธ์กับคู่สมรส สามีคุณนิตยามีธุรกิจส่วนตัว มีรถ 10 ล้อรับบรรทุกทุกวัน ถมที่ ทำปืมน้ำมัน ทำไร้อ้อย อยู่ด้วยกันด้วยดี สามีดูแลดี สามีเข้าใจงานของคุณนิตยา เวลาคุณนิตยาทำผลงานอาจารย์ 3 สามีก็จะช่วยเหลือดี เช่นไปถ่ายเอกสารให้ ช่วยขับรถพาไปติดต่อกานทุกครั้งที่คุณนิตยาให้ว่วาน เวลาป่วยก็พาไปหาหมอตลอด

ความสัมพันธ์กับบุตร คุณนิตยามีลูก 2 คน มีความสนิทสนมกันเป็นอย่างดี ลูกคนโตปัจจุบันอายุ 16 ปี เดิมเรียนอยู่ที่โรงเรียนประจำจังหวัดนครปฐม คือโรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ถ้าเขาไม่กลับบ้านก็จะไปเยี่ยมทุกอาทิตย์ ปัจจุบันอยู่โรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี ส่วนลูกสาวคนโตเวลามีปัญหาอะไรจะคุยให้คุณนิตยาฟังเสมอและจะนอนกับคุณนิตยา ตั้งแต่คุณนิตยาป่วย ก็แยกมานอนคนเดียว เพราะคุณนิตยาจะมีภูมิด้านทานต่ำและลูกสาวเป็นหวัดบ่อย และชอบพาเพื่อนมานอนที่บ้าน สำหรับลูกชายอายุ 11 ปี ขึ้นชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลกาญจนบุรี เวลาคุณนิตยาป่วย ลูกชายจะดูแลดีมาก จะสวดมนต์ให้แม่ทุกคืน คุณนิตยาเป็นคนทำอาหารให้ลูก ๆ รับประทาน นอกจากวันไหนรีบร้อนก็จะซื้ออาหารมาให้ ความสัมพันธ์กับบุตรจึงดีมาก

ความทรงจำเกี่ยวกับบิดามารดา

คุณพ่อคุณนิตยาเป็นสารารณสุขอำเภอ คุณพ่อเสียชีวิตตั้งแต่ลูกยังเรียนไม่จบ ตอนนั้นพี่ชายเรียนสัตวแพทย์ชั้นปีที่ 1 ส่วนคุณนิตยาเรียนอยู่วิทยาลัยวิชาการศึกษาปี 2 คุณพ่อเป็นคนรักครอบครัวมาก เสียสละทุกอย่าง เวลาตอนเย็นคุณพ่อจะกลับมาทำกับข้าวและเรียกให้ลูก ๆ มารับประทานก่อน พ่อแม่รับประทานที่หลัง คุณพ่อจะดูแลเรื่องทำการบ้าน คุณพ่อจะให้ลูกมาอ่านหนังสือให้ฟังตอนกลางคืน ลูกทุกคนจะมานั่งทำการบ้านรวมกันที่โต๊ะ คุณพ่อจะให้เงินในส่วนที่นอกเหนือจากที่คุณแม่ให้ประจำ เช่นให้เงินลูกไปตัดกางเกง ไปซื้อเสื้อผ้า คุณพ่อเป็นคนซื่อสัตย์เมื่อก่อนคุณพ่อต้องเป็นคนชั้นสุตรศพและต้องขึ้นศาลไปเป็นพยานด้วย มีคนเอาเงินมาให้เพื่อให้คุณพ่อแจ้งเท็จ แต่คุณพ่อไม่รับพร้อมบอกว่าไม่ต้องมาพูดเรื่องนี้กับคุณพ่อ คุณพ่อถึงได้ยากจนส่วนคุณแม่เป็นแม่บ้าน เป็นคนขยัน เมื่อคุณพ่อเสียชีวิต คุณแม่ก็นำเงินบำเหน็จตกทอดของคุณพ่อมาส่งเสียลูกทุกคน แต่ก็ส่งเสียได้ไม่เต็มที่นัก เมื่อคุณนิตยาเรียนถึงระดับปศ.สูงก็ต้องออกมาทำงาน ช่วงที่คุณพ่อเสียชีวิต หัวหน้าของคุณพ่อก็บอกให้อยู่ที่บ้านพักข้าราชการไปก่อน แต่คุณแม่เกรงใจจึงไปซื้อที่ปลูกบ้านห้องแถว 2 ห้อง และออกเงินกู้ เพื่อเอาดอกเบี้ยยมาใช้ ในช่วงที่คุณนิตยา

การนำเอาแนวทางการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่มาใช้

คุณพ่อเป็นคนซื่อสัตย์และขยัน เป็นมือขวาของสาธาณสุขจังหวัด เป็นคนที่สาธาณสุขจังหวัดไว้ใจมากที่สุด คุณนิตยาคิดว่าตนเองได้รับจากคุณพ่อมาโดยสายเลือด และจากการเห็นแบบอย่าง คุณพ่อเป็นคนที่ทุ่มเทกับงานมาก วันเสาร์วันอาทิตย์ก็ไปทำงาน สำหรับตัวคุณนิตยา วันเสาร์ตอนเย็นก็สอนซ่อมเสริมให้กับเด็กที่เรียนหนังสือไม่เก่งโดยไม่คิดเงิน และบอกเด็กไว้เลยว่าไม่ต้องคิดซื้ออะไรมาให้ บางทีพ่อแม่ของเด็กเอาเงินมาให้ คุณนิตยาก็จะไม่รับและกล่าวว่าจะไม่เคยคิดใช้เด็กเป็นเครื่องทำมาหากิน

เรื่องการศึกษา

ความประทับใจในการทำงาน

มีครูสมัยที่เรียนโรงเรียนมัธยม ดูแลเอาใจใส่เด็กดี ดูแลเด็กทุกคน คอยตักเตือนเด็กเสมอ ส่วนตอนที่เรียนที่วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีครูที่ให้ความเป็นกันเองกับนักศึกษาดี สอนดี ใกล้ชิดกับนักเรียน ในวันที่เกิดของครูก็มีการจัดเลี้ยง ให้นักศึกษาไปรับประทานกันที่บ้าน ส่วนคุณลักษณะครูในอุดมคติของคุณนิตยาก็คือ ครูที่มีความเสียสละกับอาชีพ ไม่เบียดเบียนเวลาของเด็ก พอถึงเวลาสอนก็เข้าสอนและสอนให้เต็มที่ มีการเตรียมการสอนดี เด็กที่เรียนไม่รู้เรื่องก็นำมาสอนซ่อมเสริม ไม่คิดว่าไม่ใช่ลูกหลานของตน สอนได้แค่ไหน ก็แค่นั้น

การนำวิธีการสอนหรือการปฏิบัติของครูมาเป็นแนวทางในการทำงาน

คุณนิตยาให้ความสนใจเอาใจใส่นักเรียนเหมือนครูที่เคยสอนระดับชั้นมัธยมศึกษา ปัจจุบันสอนระดับชั้นประถมศึกษา ทุกวันช่วงโฮมรูมจะดูแลนักเรียน นักเรียนคนใดขาดเรียนจะเชิญผู้ปกครองมาพบ ถ้านักเรียนขาดเรียนไปหลายวันก็จะตามไปดูที่บ้าน ตอนกลางวันก็ตรวจดูความสะอาดของร่างกาย พูดคุยกับนักเรียนสร้างความเป็นกันเอง เวล่านักเรียนมีปัญหาอะไรก็จะเข้ามาปรึกษาตลอดมา คุณนิตยาก็จัดการให้ ถ้านักเรียนมีปัญหาตัวเองคุณนิตยาก็จะถามถึงสาเหตุแล้วก็จัดการให้ เด็กรู้ว่าฟ้องครูคนไหนจะได้ผล คือครูสนใจ ถ้าครูไม่สนใจ เด็กและผู้ปกครองก็จะเสียความรู้สึก

สำหรับแบบอย่างที่ไม่ดี คือ เมื่อสมัยเรียนมัธยม ครูคนหนึ่งเวลาโกรธจะเอาแปรงลบกระดานขว้าง เวลาเพื่อนทำเลขไม่เป็นครูก็ให้ไปทำหน้าชั้น แล้วครูจะตีเพื่อนจนเป็นรอยที่หน้าชั้น

การทำงาน

ความประทับใจในการทำงาน

หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา สมัยอยู่ที่โรงเรียนบ้านจิวราย มีครูในโรงเรียนเพียง 7 คน คุณนิตาย้ายไปอยู่ใหม่ อาจารย์ใหญ่ให้เกียรติมาก เวลาอาจารย์ใหญ่ไปประชุมกลุ่ม ประชุมอำเภอ ก็ชมคุณนิตยาในที่ประชุม อาจารย์ใหญ่จะสอนงานว่าต้องทำอะไรบ้าง เช่น งานธุรการ ผู้อำนวยการที่โรงเรียนปัจจุบันก็ดี เป็นที่ปรึกษาได้ดี เวลาคุณนิตยาจะทำอาจารย์ 3 ผู้อำนวยการก็จะตรวจผลงานให้ เพราะผู้อำนวยการเป็นคนอ่านไว อ่านละเอียด

เพื่อนร่วมงาน เมื่อครั้งที่คุณนิตยาป่วย เพื่อนร่วมงานก็ไปเยี่ยม ให้กำลังใจ เวลาทำงานก็บอกคุณนิตยาว่า ไม่ต้องอยู่ถึงเย็น ได้เห็นใจกันยามเจ็บป่วยมาก ตอนช่วงอยู่โรงพยาบาลต้องรับการผ่าตัด ก็โทรศัพท์มาคุยตลอด เพื่อนร่วมงานร่วมมือกันทำงานดี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก มีความสนิทสนมกันหมด

ลูกน้อง/ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกน้องมีทั้งที่ทำงานดีและทำงานไม่ค่อยดี เช่น บางคนทำงานช้า ลูกน้องบางคนทำงานดี ทำงานไว ลูกน้องที่ดีเสียสละมาก อยู่เย็นทุกวัน เพื่อสอนซ่อมเสริมเด็ก ส่วนครูนาฏศิลป์จะสอนซ่อมเสริม เลิกงานเย็นและฝึกซ้อมนาฏศิลป์เดินในตอนเช้าก่อนถึงเวลาเข้าแถวด้วย

เรื่องการทำงาน ประทับใจที่เวลาสอนเสริมเด็ก แล้วเด็กไปแข่งขันได้รางวัล นอกจากนี้คุณนิตยาทำวิจัยในชั้นเรียนหลายเรื่อง ทำแล้วประสบความสำเร็จ จากเด็กที่เรียนไม่รู้เรื่อง กลายเป็นเด็กที่ทำการบ้านหรือเรียนได้ดีขึ้นมาก คุณนิตยาชอบสอนเด็กเรียนอ่อนเพราะถ้าเด็กพัฒนาขึ้นทำให้รู้สึกประสบความสำเร็จในเรื่องการสอน

เมื่อครั้งที่คุณนิตยาทำผลงานวิชาการเพื่อขอเลื่อนเป็นอาจารย์ 3 ได้สร้างนวัตกรรมการสอนเรื่อง “เศษส่วน” หลังจากนั้นนำไปใช้กับเด็กทำให้เด็กเรียนรู้เรื่อง คุณนิตยาได้เป็นอาจารย์ 3 คนแรก และคนเดียวของโรงเรียนเทศบาล จังหวัดกาญจนบุรี นวัตกรรมดังกล่าวเป็นแบบฝึก 12 เล่ม เล่มละ 1 เรื่อง มีคำอธิบาย มีแบบฝึกให้เด็ก ๆ ทำ ทำให้เด็กรู้สึกอยากทำแบบฝึก เหมือนเด็กเกิดการเรียนรู้ ตอนที่กำลังสร้างนวัตกรรมก็ได้คำแนะนำจากอาจารย์ 3 ระดับ 9 นอกจากนี้ก็ทำวิจัยเล็ก ๆ ในชั้นเรียนอีก เช่น เรื่อง “ทศนิยม” “ทศ” “การหา ค.ร.ม. โดยวิธีแยกตัวประกอบ ทำวิจัยพฤติกรรมเด็กที่ไม่ทำงาน โดยใช้วิธีการสังเกต พูดคุย เย็นยอ จนเด็กยอมทำการบ้านส่งทุกวัน เวลาโรงเรียนจัดงานวิชาการ ก็นำผลงานไปโชว์ มีคนขอไปใช้เพื่อประโยชน์ในการเรียนด้วย

หลักการ แนวทาง หรืออุดมการณ์ในการทำงาน

คุณนิตยาเห็นว่า ความขยัน อดทน เสียสละต้องมาก่อน ไม่ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม ความรับผิดชอบถือว่าสำคัญที่สุด เพราะครูต้องรับผิดชอบต่อเด็ก 50 คน ทั้งในเรื่องการเรียน และพฤติกรรมทุก ๆ ด้าน

ค่านิยมสร้างสรรค์

เหตุการณ์สำคัญที่ได้แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

คุณนิตยาได้รับเลือกให้เป็นแบบอย่างในค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ และค่านิยมซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อ ซึ่งคุณนิตยาเห็นว่าค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบต่อต้องมาก่อน

คุณนิตยาเป็นคนที่มาทำงานเช้า ทำหน้าที่ของครูอย่างเต็มที่ ดูแลนักเรียนทำเวร จัดแถวนักเรียน อบรมตอนเช้า เอาใจใส่ว่าวันนี้ใครไม่เอาเงินมา จะมีเด็กที่ผู้ปกครองมีรายได้น้อยได้รับบัตรรับประทานอาหารกลางวันฟรีประมาณ 13 คน คุณนิตยาจะตรวจงานเด็กให้เป็นปัจจุบัน คืองานไม่ค้างค้ำง เด็กมีปัญหาอะไรก็ติดต่อผู้ปกครอง

สำหรับของใช้ เช่น อุปกรณ์การทำงาน ลวดเย็บกระดาษ ด้ายิงกระดาษ คุณนิตยาไม่ค่อยได้เบิกจากทางราชการ แต่ซื้อด้วยเงินส่วนตัวทั้งหมดและไม่เคยเอาของจากทางโรงเรียนไปเป็นของส่วนตัวที่บ้าน

เวลาโรงเรียนจัดนิทรรศการวันวิชาการ คุณนิตยาก็ทำหน้าที่เผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น ช่วยขายของ โดยนำวุ้นเส้นมาจำหน่าย มีอยู่เหตุการณ์หนึ่งที่โรงงานคิดเงินผิด โดยทางโรงงานจัดของให้ 20 กิโลกรัม แต่ลงใบเสร็จเพียง 10 กิโลกรัม คุณนิตยาก็นำของไปคืน

ที่โรงเรียนเทศบาล 3 มีการขายขนมนักเรียน เงินที่ได้จากการขายจะนับใส่ถุง ๆ ละ 100 บาท บางถุงได้เพียง 97 บาท คุณนิตยาต้องการจะให้ได้ครบ 100 บาท คุณนิตยาก็นำเงินตนเองใส่ให้ครบ 100 บาท แต่สำหรับครูบางคน จะดิ่งเงินไป 50 บาทเพื่อนำมาเลี้ยงกัน หรือรับประทานนมฟรี ซึ่งคุณนิตยารู้สึกไม่พอใจกับพฤติกรรมเหล่านี้ คุณนิตยาเคยคุยกับผู้ช่วยผู้อำนวยการในเรื่องนี้ ผู้ช่วยผู้อำนวยการจึงได้ไปปรึกษากับผู้อำนวยการ ต่อมาผู้ช่วยผู้อำนวยการจึงเปลี่ยนให้เจ้าหน้าที่ธุรการไปตรวจจำนวนขนมและเงินที่ขายได้ และระยะหลังทางโรงเรียนได้และได้มีการเปลี่ยนแปลงเป็นระบบคูปองแทน

สำหรับพฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ คือ คุณนิตยาให้บริการอย่างมีคุณภาพ และเอื้อเฟื้อ เช่น เวลาที่รับสมัครนักเรียนที่ผู้ปกครองมีการศึกษาดี ก็ให้เขียนใบสมัครเอง ส่วนผู้ปกครองคนไหนไม่ค่อยมีการศึกษา คุณนิตยาก็จะเขียนให้ การแสดงพฤติกรรมที่เป็นการไม่เลือก

สถานการณ์ในชีวิตที่ทำให้เป็นคนมุ่งมั่นที่มีลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์

เหตุการณ์ตั้งแต่วัยเด็กที่เห็นตัวอย่างจากพ่อที่มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ชยัน ไม่คิดโกงใคร จากการสั่งสอนของพ่อแม่ เมื่อถึงเวลาที่ตนเองเป็นครู แล้วเห็นคนที่ชอบเอาของของโรงเรียนไปใช้ที่บ้าน คุณนิตยาก็คิดว่า ทำไมต้องเบียดเบียนราชการ มีเงินเดือนของตนเองแล้ว ทำไมจึงไม่ซื้อใช้เอง

ข้อเสนอแนะการพัฒนาข้าราชการให้มีค่านิยมสร้างสรรค์

คุณนิตยามีความเห็นว่า ค่านิยมสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใต้สำนึกของบุคคล ต้องฝึกอบรมกันตั้งแต่เล็ก ๆ ให้มีคุณธรรม ฝึกตั้งแต่เข้าเรียนอนุบาล ปลูกฝังตั้งแต่ในครอบครัว โรงเรียน และสม่ำเสมอ การแก้ไขตอนโตจะไม่ค่อยได้ผล ทั้งที่บางคนเก่ง ฉลาด แต่เกียจคร้าน ไม่รับผิดชอบ ทั้ง ๆ ที่มีความรู้ดี คุณนิตยาเห็นว่าคนที่เกียจคร้านอยู่ตรงไหนก็เกียจคร้าน เช่นเดียวกับคนชยัน อยู่ที่ไหนก็ชยัน

บุคลิกลักษณะของบุคคลตัวอย่างในสายตาของผู้ร่วมงาน

ในสายตาของเพื่อนร่วมงาน มองว่าคุณนิตยาเป็นคนชยัน รับผิดชอบ ทำงานละเอียดรอบคอบ ในสายตาของลูกน้องเห็นว่าคุณนิตยาเป็นคนจริงจัง เวลาทำงานต้องเสร็จทันเวลา มิฉะนั้นจะถูกต่อว่า ส่วนหัวหน้าจะเห็นว่าคุณนิตยาเป็นคนชยัน รับผิดชอบ มุ่งมั่น มอบหมายงานให้ทำก็สามารถทำได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด เวลาโรงเรียนจัดอบรมก็นำผลของการอบรมมาพัฒนาตนเอง ทำให้เป็นคนพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ความคิดเห็นของบุคคลตัวอย่างต่อทัศนคติของผู้ร่วมงาน

คุณนิตยาเห็นด้วยกับความคิดเห็นที่กล่าวมาว่าตนเองเป็นเช่นนั้นจริง ๆ

ความเกี่ยวข้องหรือการส่งเสริมของครอบครัวต่อการทำงานราชการ

ครอบครัวของคุณนิตยามีหลายคนมีส่วนส่งเสริมการทำงานของคุณนิตยา สามีคุณนิตยาเวลาขอร้องให้ไปทำอะไรให้ เขาก็ทำให้ เช่น เวลาที่คุณนิตยากำลังทำงานเพื่อขอตำแหน่งอาจารย์

พวกลูก ๆ ไม่มีปัญหาอะไร เวลาลูกจ้างลากลับบ้าน แล้วลูกชายมาบอกว่าหิว คุณนิตยาก็สอนวิธีทำบะหมี่ทอดไข่ แล้วลูกชายก็ทำเองได้ สำหรับพวกพี่น้องก็ช่วยเหลือดี เช่น น้องเขยเป็นผู้อำนวยความสะดวก ตอนที่คุณนิตยาทำงานเพื่ออาจารย์ 3 น้องเขยก็เป็นคนกระตุน และบอกว่าเขาจะช่วยดูให้ ในเรื่องการเขียนรายงาน และการเขียนคำขอ และเมื่อน้องเขยมาเห็นงานที่คุณนิตยาทำก็บอกให้ส่งได้เลย ส่วนน้องสาวก็จะถามเสมอว่าทำถึงไหน ให้นำมาให้เขาดู ทุกวันศุกร์น้องสาวจะมาให้

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คุณนิตยาปรารถนาจะให้ข้าราชการชื้อสัตย์ รับผิดชอบ จะทำให้ประเทศชาติเจริญกว่านี้มาก ยังเห็นว่ามีข้าราชการโกงกินอีกมาก คุณนิตยายังย้ำว่า ต้องปลูกฝังความซื่อสัตย์รับผิดชอบ ตั้งแต่เด็ก ๆ นอกจากนี้เด็ก ๆ ก็ควรได้รับการปลูกฝังในเรื่องความกตัญญูตเวที คุณนิตยาจะบอกให้ลูกนำเงินที่คุณนิตยาตั้งใจให้คุณแม่ไปซื้อข้าว เอาไปให้คุณยาย เพื่อให้ลูกได้เรียนรู้ว่า เวลาแม่แก่เฒ่าก็เป็นหน้าที่ที่ลูกต้องเลี้ยงดูพ่อแม่ และสอนว่าไม่ให้เถียงคุณยาย เพราะคุณยายไม่เข้าใจว่าทำไมหลานจึงต้องออกไปนอกบ้าน ไปทำรายงานกับเพื่อน แต่ส่วนมากเพื่อน ๆ ชอบมาทำรายงานที่บ้านคุณนิตยามากกว่า เพราะบ้านคุณนิตยามีอุปกรณ์ต่าง ๆ พร้อม

นางวิไล จิตต์อำไพ
อาจารย์ 2 ระดับ 7
โรงเรียนเทศบาล 2 (วัดช่องลม) จังหวัดราชบุรี
กระทรวงมหาดไทย

คำนิยามสร้างสรรค์ที่ได้รับการคัดเลือก : ด้านข้อสัต์ยัรบัผดชอบ
 : ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

- 1.1 ชื่อ – นามสกุล นางวิไล จิตต์อำไพ
- 1.2 วัน เดือน ปีเกิด 20 พฤศจิกายน 2597 อายุ 50 ปี
- 1.3 ตำแหน่งปัจจุบันอาจารย์ 2 ระดับ 7 หน่วยงาน โรงเรียนเทศบาล 2 (วัดช่องลม) สังกัด
 สำนักงานบริหารการศึกษาท้องถิ่น เทศบาลเมืองราชบุรี กระทรวงมหาดไทย
- 1.4 ประวัติการศึกษา

วุฒิ หรือระดับการศึกษา	ปี พ.ศ. ที่จบ	ชื่อสถานศึกษา
ประถมศึกษาปีที่ 4	2508	โรงเรียนวัดหนองเสือ จ.ราชบุรี
ประถมศึกษาปีที่ 7	2511	โรงเรียนสามัคคีคุณูปถัมภ์ จ.ราชบุรี
มัธยมศึกษาปีที่ 3	2514	โรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง จ.ราชบุรี
ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา	2516	สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จ.ราชบุรี
ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูง	2518	สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จ.ราชบุรี
ครุศาสตรบัณฑิต เอกประถมศึกษา	2527	สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จ.ราชบุรี

2. ข้อมูลครอบครัว

- 2.1 ชื่อบิดา นายไผ่ ตาลเจริญ ชื่อมารดา นางไม่ย
- 2.2 ชื่อคู่สมรส จ.ส.อ. วีรศักดิ์ จิตต์อำไพ อาชีพ รับราชการ (ปัจจุบันเสียชีวิต)
- 2.3 ชื่อบุตร น.ส. วีรวิ จิตต์อำไพ อาชีพ พนักงานบริษัท

3. ข้อมูลการทำงาน

3.1 ประวัติการทำงาน

ตำแหน่ง	ปี พ.ศ.	หน่วยงาน
ครูตรี ครู 2 ระดับ 2	2519	รร.เทศบาลทรงพลวิทยา จ. ราชบุรี
ครู 2 ระดับ 2	2521	รร.เทศบาล 2 (วัดช่องลม) จ. ราชบุรี
อาจารย์ 1 ระดับ 3	2523	รร.เทศบาล 2 (วัดช่องลม) จ. ราชบุรี
อาจารย์ 1 ระดับ 4	2527	รร.เทศบาล 2 (วัดช่องลม) จ. ราชบุรี
อาจารย์ 2 ระดับ 5	2532	รร.เทศบาล 2 (วัดช่องลม) จ. ราชบุรี
อาจารย์ 2 ระดับ 6	2535	รร.เทศบาล 2 (วัดช่องลม) จ. ราชบุรี
อาจารย์ 2 ระดับ 7	2539 - ปัจจุบัน	รร.เทศบาล 2 (วัดช่องลม) จ. ราชบุรี

3.2 เกียรติประวัติ / รางวัลในการทำงาน

- 1) รางวัลครูสุดดี ประจำปี 2545
- 2) ครูผู้มีผลงานการสอนภาษาไทยดีเด่น ประจำปี 2540 สำนักงานคณะกรรมการคุรุสภาอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
- 3) รางวัลประติษฐานผู้สอนการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานดี เทศบาลเมืองราชบุรี พ.ศ. 2543
- 4) รองชนะเลิศอันดับ 2 การประกวดสื่อการเรียนการสอน ระดับประถมศึกษา ชื่อสื่อการสอน “ตู้ไม้แสนกล” เทศบาลเมืองราชบุรี พ.ศ. 2544
- 5) อาจารย์ที่ปรึกษา นักเรียนที่ได้รับรางวัลยอดเยี่ยม ตามโครงการประกวดหนังสือเด็กหนึ่งเดียวในโลก เรื่อง “ต้นไม้เพื่อนรัก” ชมรมสร้างเสริมหนังสือเด็กและเยาวชนกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2540
- 6) อาจารย์ที่ปรึกษาและเป็นอาจารย์ฝึกสอน ในการจัดส่งนักเรียนเข้าร่วมประกวดในกิจกรรมต่าง ๆ ในการแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการ และนักเรียนได้รับรางวัลอย่างมากมาย เช่น รางวัลการประกวดสวดมนต์ทำนองสรภัญญะ มารยาทไทยและวิถีปฏิบัติศาสนพิธี เรียงความ การจัดนิทรรศการ กองเชียร์ การจัดกระทงดอกไม้สด เป็นต้น

3.3 ความสามารถพิเศษ

- 1) การประดิษฐ์ดอกไม้สด และเศษวัสดุ
- 2) พิมพ์ดีด

3) นันทนาการต่าง ๆ เช่น เพลง เกม

3.4 งานอดิเรก อ่านหนังสือ ปลูกต้นไม้

3.5 คติ / หลักยึดประจำใจ

3.5.1 คติในการดำเนินชีวิต “เชื่อมั่น จริงใจ ชยัน อุดทน”

3.5.2 คติในการทำงาน “เชื่อมั่น จริงใจ ชยัน อุดทน”

4. ข้อมูลสัมภาษณ์

ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

ความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว

ความสัมพันธ์กับครอบครัว สำหรับความสัมพันธ์ของคุณวิไลกับพ่อแม่ ในปัจจุบันยังไปมาหาสู่กันตามปกติ เนื่องจากบ้านเดิมของพ่อแม่ อยู่ที่อำเภอบ้านโป่ง ซึ่งเมื่อคุณวิไลมีเวลา ก็จะกลับไปเยี่ยมบ้านเดิมบ้าง และดูแลพ่อแม่ แต่ไม่สามารถกลับไปอยู่ด้วยได้ เนื่องจากต้องทำงาน และเมื่อชวนพ่อแม่มาอยู่ด้วย พ่อแม่ไม่มา เนื่องจากต้องการอยู่บ้านเดิม ในความสัมพันธ์ระหว่างคุณวิไลกับพ่อแม่ ก็ยังคงพูดคุยกันได้ด้วยดีตามปกติ ด้วยพ่อแม่จะเลี้ยงดูบุตรแบบให้คำปรึกษาและไม่บังคับ สอนให้รับผิดชอบ และต้องมีความกตัญญู

ความสัมพันธ์กับคู่สมรส คุณวิไลอาศัยอยู่บ้านเพียงลำพัง สามีเสียชีวิตแล้ว เมื่อครั้งที่สามียังมีชีวิตอยู่ก็เข้าใจกันดี สามีจะสนับสนุนมากในเรื่องของการทำงาน จะให้เวลาในการทำงานเต็มที่ นอกจากนี้แล้วยังส่งเสริมในการหาความรู้เพิ่มเติมจนเรียนจบปริญญาตรี ให้ข้อสัจย์กับงานที่ทำ และต้องไม่คดโกง ไม่ใช่จ่ายเกินตัว สามีจะกลัวมากเรื่องการมีหนี้สิน จะไม่ยอมมีหนี้สินเด็ดขาด หากไม่จำเป็น ซึ่งตอนนั้นก็ยังมีหนี้สิน เพราะว่ากู้เงินมาปลูกบ้าน ซึ่งตนเองคิดว่า ไม่ได้เป็นเรื่องฟุ่มเฟือย หรือใช้เงินเกินตัวแต่อย่างไร เนื่องจากมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้น ในการเลี้ยงดูบุตร ก็จะช่วยกันเลี้ยง ตนจะมีหน้าที่หลักในการเลี้ยงดู ส่วนสามีมักเน้นในการสอนลูกให้เป็นคนมีระเบียบ ตรงต่อเวลา ให้เป็นคนดี และต้องมีความกตัญญู รักพ่อแม่และครอบครัว ส่วนตัวเองก็จะเน้นในเรื่องของการใช้จ่ายอย่างประหยัด และจะเป็นแบบอย่างในเรื่องความกตัญญู จะทำให้ดูเป็นตัวอย่าง เช่น การไปหาพ่อแม่ เอาเงินไปให้พ่อแม่ ดูแลพ่อแม่ เป็นต้น

ความสัมพันธ์กับบุตร บุตรสาวทำงานที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งบุตรสาวก็จะไป ๆ มา ๆ ประมาณ 1 – 2 เดือน จะกลับมาบ้าน มีความสัมพันธ์กันดี คุณวิไลเลี้ยงดูบุตรสาวแบบเพื่อน มีดีบ้างหากลูกดี และเมื่อลูกมีปัญหาจะมาพูดคุยกัน 3 คน พ่อแม่ลูก เพื่อจะได้หาวิธีแก้ปัญหาไปด้วยกัน เช่น เมื่อลูกเรียนไม่ดี ก็จะคุยกันว่าจะทำอย่างไรดี หลังจากนั้นลูกก็จะเรียนดีขึ้น แต่ลูกสาวเรียนไม่เก่ง เรียนได้ปานกลาง ซึ่งก็พอใจเพราะว่าต้องการให้ลูกเป็นคนดี มากกว่าให้ลูกเรียนเก่ง

ความทรงจำเกี่ยวกับบิดามารดา

ในสมัยเป็นเด็ก คุณวิไลเองอยู่กับย่า และพ่อแม่ก็มีบ้านเรือนอยู่ใกล้กัน ย่าเป็นคนจีน ก็จะสอนในเรื่องของความขยัน อดทน และการใช้จ่ายอย่างประหยัด ซื่อสัตย์ไม่ให้เอาของของใคร ซึ่งการสอนนั้นจะเป็นการซึมซับจากการที่เห็นย่าและพ่อแม่ ทำให้ดู แม่จะมีความกตัญญูสูงมาก จึงได้เห็นพฤติกรรมของแม่ที่มีต่อยาย และก็ซึมซับมาโดยตลอดและจำได้ดี สำหรับความขยันอดทน ก็ได้จากย่าและพ่อแม่ เพราะว่าทางบ้านมีอาชีพทำไร่อ้อย ดังนั้นคุณวิไลก็ต้องทำไร่อ้อยและทำงานบ้านด้วย โดยหุงข้าว ทำกับข้าว ก่อนไปโรงเรียน การที่ได้เห็นย่า และพ่อแม่ทำไร่ จำได้ว่าลำบากและเหนื่อยมาก อายุประมาณ 9 ขวบ จึงคิดว่าโตขึ้นอยากรับราชการ ไม่อยากทำไร่ กลัวลำบาก จึงขยันเรียน

การนำแนวทางการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดามาเป็นแนวทางในการทำงานหรือดำเนินชีวิต

คุณวิไลจะสอนลูกเช่นเดียวกับพ่อแม่ คือ สอนให้บุตรสาวให้มีความกตัญญู รับผิดชอบ และซื่อสัตย์ไม่เอาของใคร ต้องซื่อสัตย์กับตัวเองและคนอื่น สอนให้คิดเอง และการทำตัวตนให้เป็นแบบอย่างกับลูก (จำได้จากการที่เห็นแม่ทำสมัยเด็ก ๆ) เช่น การไปเยี่ยมพ่อแม่ เอาเงินไปให้ ไปดูแลพ่อแม่ ทำให้ลูกเห็น และพาลูกไปด้วย

การศึกษา

ลักษณะของครูที่ประทับใจ

ประทับใจครูที่มีความเข้าใจนักเรียน รักและดูแลนักเรียน มีการซักถามปัญหาของนักเรียน และให้การช่วยเหลือตามสภาพการณ์ ในการสอนมีความตั้งใจสอนเอาใจใส่ให้นักเรียน ซึ่งคุณวิไลได้นิยสการเอาใจใส่นักเรียน จากครูที่เป็นแบบอย่าง 2 ท่าน ในระดับชั้นประถมศึกษา

สำหรับครูที่ประทับใจในสมัยที่เรียนระดับอุดมศึกษานั้น ประทับใจครูที่สอนโดยใช้เทคนิคการสอนกับเด็กนักเรียน และครูที่เอาใจใส่ให้นักเรียน และการเรียนของนักเรียน

การนำวิธีการสอนหรือการปฏิบัติของครูมาเป็นแนวทางในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต

คุณวิไลได้นำรูปแบบครูที่ตนเองประทับใจมาใช้ในการสอน และดูแลนักเรียนในปัจจุบัน คือการเอาใจใส่เด็ก สนใจสาระทุกข์สุขดิบของนักเรียน ให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือ ให้ความรักอย่างจริงใจ สำหรับการสอนก็ได้ใช้เทคนิคการสอนต่าง ๆ โดยการสร้างสื่อการเรียนการสอนขึ้นเองเพื่อสอนนักเรียน เพื่อให้เด็กนักเรียนมีความสนใจในการเรียนเพิ่มขึ้น ในฐานะที่ประกอบวิชาชีพครูก็ได้ทำทุกอย่างเพื่อให้เด็กนักเรียนได้มีความรู้รอบด้าน ตามความสามารถที่ตนเองมีอยู่ ให้ความช่วยเหลือเด็กนักเรียนเท่าที่จะทำได้ ในการทำงานและการวางตัวในฐานะครู ก็จะทำตามแบบครูที่ประทับใจในสมัยเป็นเด็ก เพราะว่าครูทุ่มเทและเข้าใจเด็กทุกอย่าง ดังนั้น จึงคิดว่าหากทำตัวเช่นนั้นแล้ว ก็จะทำให้เด็กนักเรียนรัก และเคารพ และทำให้เด็กนักเรียนตั้งใจเรียนด้วย

การทำงาน

ความประทับใจในการทำงาน

หัวหน้า / ผู้บังคับบัญชา ให้การสนับสนุนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาดี เป็นคนตรง ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้ความเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกันดี

เพื่อนร่วมงาน เพื่อนครูมีหลายประเภท แต่กับเพื่อนครูที่สนิทกัน จะมีความสนิทสนมกันมากอยู่ 2 คน ก็จะช่วยกันทำงานเพื่อโรงเรียนและนักเรียน โดยจะมีรูปแบบการทำงานคล้าย ๆ กัน เพื่อนสนิทนี้จะคอยให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน เมื่อคนใดมีปัญหา ก็จะช่วยกันแก้ปัญหา

เรื่องการทำงาน มีความสุขในการทำงานเป็นครู เพราะว่าชอบที่จะสอน ซึ่งรู้สึกว่าคุณเองเหมาะสมกับอาชีพครูระดับประถมศึกษา เพราะว่าชอบสอนเด็กนักเรียนในวัยนี้ เนื่องจากเป็นวัยที่ครูจะพาไปทางใดก็ได้ ถ้าเราสอนนักเรียนให้ไปในทางที่ดี เด็กก็จะดีได้จากในช่วงวัยนี้

ในตอนนี้อะคิดที่จะ Early retire คงจะทำงานในวิชาชีพนี้ก็จะเกษียณอายุราชการ เพราะว่ายังชอบที่การทำงานนี้อยู่ รักการสอน รักการเป็นครู สงสารเด็กเนื่องจากเด็กที่โรงเรียนเป็นเด็กขาดโอกาส อีกทั้งเด็กนักเรียนส่วนใหญ่มาจากสลัม ชุมชนแออัด มีมากถึงร้อยละ 90 ที่พ่อแม่หย่าร้างกัน และมีส่วนหนึ่งที่พ่อแม่ติดคุก เนื่องจากคดียาเสพติด ทำให้เด็กขาดความอบอุ่น คุณวิไลจะให้คำปรึกษากับเด็ก และสอนเด็กในเรื่องของการดำเนินชีวิตในภายหน้า เด็กนักเรียนจะมาเล่าเหตุการณ์ในบ้านให้ฟัง ก็จะทำให้คำแนะนำตามสถานการณ์ และจะบอกว่าเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องของพ่อแม่ ของให้เด็กนักเรียนทำตัวเองให้ดีที่สุด

แรงบันดาลใจในการทำงาน คิดว่าจากประสบการณ์การเป็นครูมาเกือบ 22 ปี คุณวิไลได้พบเห็นเด็กนักเรียนในสภาพที่แย่มาก ๆ มากมาย จึงเป็นแรงบันดาลใจในการทำงานในทุกวันนี้ว่า ต้องการให้เด็กนักเรียนเมื่อโตขึ้นสามารถอยู่รอดด้วยตนเองได้ในสังคม โดยเชื่อว่ามนุษย์นั้นสามารถมีการพัฒนาตนเองได้ เด็กนักเรียนเมื่อมาคุยกับคุณวิไลเด็กก็จะสบายใจขึ้น ตั้งใจเรียน และสามารถเผชิญปัญหาในชีวิตประจำวันของตนเองได้ และเมื่อเห็นเด็กโตขึ้นและดำเนินชีวิตต่อไปได้ คุณวิไลก็มีความสุข และเป็นรางวัลที่สำคัญที่สุดสำหรับตนเองในการเป็นครู

สำหรับหัวหน้านั้น ก็ไม่ได้ส่งเสริม หรือทำลายแรงบันดาลใจอะไร ส่วนใหญ่ผู้อำนวยการจะคอยให้กำลังใจในการทำงาน ก็มักจะบอกว่า “เสียสละก่อนนะ” “ไม่เป็นไรหรอก” หัวหน้าก็จะให้การสนับสนุนในการทำงาน มอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ เมื่อคุณวิไลมีผลงานดี ก็สนับสนุนส่งเสริมให้ได้รับรางวัล

หลักการ แนวทาง หรืออุดมการณ์ในการทำงาน

“ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน” “ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น”

ค่านิยมสร้างสรรค์

เหตุการณ์สำคัญที่ได้แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

คุณวิไลกล่าวว่า หากตนเองทำอะไรหรือพูดอะไรแล้ว ก็กล้ายืนยันว่าเป็นคนพูด เป็นคนทำ และสิ่งใดที่ได้มอบหมายงานมาให้ทำ ก็จะทำลุล่วงไปได้โดยตลอด และมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ในการทำงานเมื่อรู้ว่ามีความขัดแย้งหรือจุดบกพร่องใด ก็จะแก้ไข และระวังป้องกันไม่ให้มีปัญหาก่อเกิดขึ้นก่อน เป็นคนที่รักษาคำพูด พูดอะไรทำอะไร ไม่ว่าจะผิดหรือถูก ก็จะยอมรับ

1) การที่ครูเบียดบังเวลาของนักเรียน ของทางราชการ ไปหาประโยชน์ส่วนตัว / เพื่อตนเอง โดยไม่เข้าสอน ไม่อยู่ในโรงเรียน (ซึ่งอันนี้กล่าวตักเตือนได้ยาก เพราะว่าบางที่ทราบทีหลัง หรือไม่ก็หายไปเลย ไม่มีใครเห็น เป็นต้น แต่ก็ก็จะทราบกันเองว่าหายไปไหน ไปทำอะไร ก็มีการกล่าวตักเตือนบ้าง แต่ก็ยังหลบออกไปทำ โดยไม่ให้อำนาจการทราบ แต่เพื่อนครูจะทราบกันดี)

2) มีการทุจริตเกี่ยวกับการจัดซื้อในโรงเรียน ได้แก่ การกำหนดราคาวัสดุอุปกรณ์ เช่น ราคาจริง 10 บาท ก็จะเขียนเบิกในราคา 20 บาท เป็นต้น

คุณวิไลก็จะมีอาการกล่าวตักเตือน บอกว่าเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องซึ่งเพื่อนครูก็จะไม่ทำเนื่องจากทราบว่ามีเพื่อนครูรู้ (แต่ถ้าไม่ทราบก็มักจะทำ) สำหรับการตักเตือนเพื่อนครูนั้นจะทำได้เนื่องจากเพื่อนครูจะมีความสัมพันธ์กันแบบพี่ ๆ น้อง ๆ ด้วยเป็นเงินของแผ่นดิน เนื่องจากเราเป็นข้าราชการ ก็คือ เป็นผู้รับใช้ประชาชน ดังนั้นเราจึงควรซื่อสัตย์ให้มากที่สุด เท่าที่จะทำได้ แม้เพียงเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ไม่ควรทำ ในกรณีที่บุคคลตัวอย่างอยู่ในทีมทำงานด้วย มักจะไม่มีเหตุการณ์ไม่มีการทำทุจริตเกี่ยวกับการจัดซื้อ เนื่องจากผู้ร่วมงานทราบว่าตนเองเป็นคนตรง และเป็นคนไม่ยอมหากมีการทุจริตเกิดขึ้น

หัวหน้าจะไม่สั่งให้ทำทุจริตเนื่องจากทราบว่าเป็นคนตรง หากในกรณีที่หัวหน้าสั่งให้ทำจริง ๆ ก็จะปฏิเสธการทำทุจริต และบอกกับหัวหน้าว่าเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้อง

เรื่องของการเลื่อนขั้นหรือรางวัล คุณวิไลไม่ได้ใส่ใจแต่อย่างใด เพราะว่า รางวัลสำหรับการทำงานไม่ได้อยู่ตรงนั้น แต่ก็ยอมรับว่า บางครั้งก็น้อยใจเหมือนกันว่า ทำงานแล้วผู้ใหญ่ไม่เห็นผลงาน ไม่ใส่ใจแต่ก็ไม่ได้ให้ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้มากนัก เพราะว่ารางวัลการทำงานของคุณวิไลคือ การที่เห็นนักเรียนมีความก้าวหน้า นักเรียนรัก เวลานั้นนักเรียนเข้ามาทักทายจะมีความเคารพ จะทราบว่าเด็กรักเรา เพราะว่าเด็กจะเข้ามาพูดคุยและสวัสดิ์คืออยู่เสมอทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ถึงแม้ว่านักเรียนจะจบไปแล้ว ก็ยังมีการสวัสดิ์ทักทาย พูดคุย อยู่เสมอ ซึ่งลูกศิษย์เก่า ๆ ก็ยังทักทายพูดคุยกัน ยังเอาลูกมาฝากฝังให้สอนและอบรม ซึ่งหากเด็กนักเรียนไม่รักครูคุณไหน ก็จะไม่ทักทายพูดคุย เด็กนักเรียนไม่ได้ทักทายครูทุกคนในโรงเรียน แต่จะทักทายพูดคุยกับครูนอกโรงเรียนเฉพาะครูที่ตนเองรักและเคารพเท่านั้น

สถานการณ์ในชีวิตที่ทำให้เป็นคนมุ่งมั่นที่จะมีลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์

ในการเป็นคนที่มีความนิยมชื่อเสียงอย่างสูงงานนั้น คุณวิไลเชื่อว่าตนเองได้รับการอบรมสั่งสอนมาจากครอบครัวในสมัยเป็นเด็ก ซึ่งมีการซึมซับความเชื่อศรัทธาที่บิดชอบมาโดยตลอด นอกจากนี้เมื่อแต่งงาน สามีก็ยังให้การเน้นย้ำในการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง เชื่อศรัทธาในการทำงานให้กับราชการ

ข้อเสนอแนะการพัฒนาข้าราชการให้มีค่านิยมสร้างสรรค์

1) ทางราชการควรปลูกฝังในเรื่องของการไม่คอร์รัปชันมากที่สุด เนื่องจากปัญหาคอร์รัปชันมีมากในสังคมไทย โดยเฉพาะในส่วนของ การปกครองท้องถิ่น มีมากจริง ๆ การคอร์รัปชันทำให้ข้าราชการขาดความเชื่อศรัทธา และรวมถึงค่านิยมอื่น ๆ ก็จะไม่ดีด้วย

วิธีการคือ การจัดอบรมข้าราชการเมื่อบรรจุเข้าใหม่ และมีการอบรมเป็นระยะ ๆ กับข้าราชการ และต้องปลูกฝังในเรื่องความหมายของข้าราชการว่า ข้าราชการเป็นผู้รับใช้ประชาชน ไม่ใช่เจ้านายของประชาชน

2) ในการเลือกผู้บริหารนั้น ในการคัดสรรยังใช้เส้นสายกันมาก เมื่อได้ผู้บริหารที่ไม่ดีมา ลูกน้องก็จะไม่ดีไปด้วย ผู้บริหารไม่ดี ลูกน้องที่ดี ๆ ก็จะขาดกำลังใจในการทำงานได้ คนดี ๆ ก็จะถูกไล่ออกทั้งหมด ด้วยมีผู้บริหารที่ไม่ดี โดยในการคัดสรรผู้บริหารควรมีการกำหนดคุณสมบัติ อันเป็นความประพฤติของบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องส่วนตัว คือ ควรเป็นผู้ที่มีประวัติทางครอบครัวดี หมายความว่า ต้องเป็นผู้ที่รับผิดชอบต่อครอบครัวของตนเองก่อน หากไม่มีตรงนี้ ก็ถือว่าไม่สามารถที่จะรับผิดชอบต่องาน และส่วนของการปกครองได้ ซึ่งบางที่มีการกำหนดคุณสมบัตินี้ไว้ก็เปลี่ยน หรือทำเป็นไม่สนใจ ขณะนี้ในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น นั้นใช้ระบบของเส้นสายมาก อันเป็นการแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองทั้งสิ้น ดังนั้น หากผู้บริหารไม่ดี ทุกอย่างก็จะดียาก

บุคลิกลักษณะของบุคคลตัวอย่างในสายตาของผู้ร่วมงาน

เพื่อนร่วมงาน บุคลิกของคุณวิไลเป็นคนตรง และค่อนข้างแข็ง ทำงานมากเกินไป ซึ่งเพื่อนบางคนก็จะไม่ชอบ เนื่องจากเป็นคนพูดขวานผ่าซาก พูดตรง ๆ บางทีก็พูดอะไรตรงเกินไป ทำให้มีเพื่อนครูไม่ชอบ อีกประเด็นหนึ่งก็คือ การทำงานเนื่องจากเป็นคนชอบทำงาน และจะทำงานนอกเวลามาก กลับบ้านค่ำเป็นประจำ และก็เอางานไปทำที่บ้าน ทำให้เพื่อนครูไม่ชอบเนื่องจากเพื่อนครูทำอย่างเราไม่ได้ ซึ่งผู้อำนวยการชอบยกตัวอย่างในการทำงานของคุณวิไลให้เพื่อนครูฟัง ทำให้เพื่อนครูหลายคนหันได้

หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา คุณวิไลคิดว่าผู้อำนวยการมองตนเองว่า 1) เป็นคนตั้งใจทำงาน โดยดูจากที่มีการมอบหมายงานมาให้ทำ แสดงว่าเชื่อถือในผลงานของเรา 2) เชื่อถือในความคิด

นักเรียน เห็นว่าเป็นครูที่ใจดี แต่ใจระเปียบ เมื่อนักเรียนมาเรียน ต้องตั้งใจเรียน และต้องตรงเวลา

ความคิดเห็นของบุคคลตัวอย่างต่อทัศนคติของผู้ร่วมงาน

ก็เห็นด้วยในบางเรื่อง แต่บางเรื่องก็ไม่เห็นด้วย ซึ่งการขยันทำงานของคุณวิไลนั้น เกิดจากการที่อยากทำงานเอง ไม่ได้จะทำงานเพื่อให้ผู้อำนวยการเห็นผลงานหรืออยากใหยกตัวอย่างให้เป็นแบบอย่างกับเพื่อนครู โดยส่วนตัวแล้วเป็นคนทำงานเช่นนี้มานานแล้ว ซึ่งเพื่อนครูหลายท่านก็ทราบดี

ความเกี่ยวข้องหรือการส่งเสริมของครอบครัวต่อการทำงานราชการ

ตอนนี้คุณวิไลอยู่คนเดียว มีเพียงลูกสาวคนเดียวที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ก็ถือว่าลูกสาวมีส่วนสนับสนุนในการทำงาน ด้วยเพราะลูกสาวไม่ได้มีความประพฤติที่น่าเป็นห่วงที่จะสร้างความกังวลให้ ทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องพะวงเกี่ยวกับความประพฤติของลูก สำหรับพ่อแม่ที่อยู่บ้านไปนั้น ปัจจุบันนี้ก็ยังไม่มาหาสู้กัน พ่อแม่ก็จะบอกให้ตั้งใจทำงานให้ซื่อสัตย์ ซึ่งตนก็ได้ซึมซับความขยัน อดทน และความซื่อสัตย์มาจากทางครอบครัวเป็นอย่างมาก

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คุณวิไลไม่เคยทราบเลยว่าทางสำนักงาน กพ. มีนโยบายเช่นนี้มานานหรือยัง (เรื่องค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ) คิดว่าหากมีการสนับสนุนให้ข้าราชการมีค่านิยมสร้างสรรค์เหล่านี้ได้ก็จะดียิ่งๆ จึงอยากให้มีการประชาสัมพันธ์ให้มากเกี่ยวกับการมีค่านิยมเหล่านี้ในการทำงานด้วย เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับข้าราชการในการทำงาน

บุคคลดีเด่นกระทรวงศึกษาธิการ
นายรุ่งโรจน์ อาริยะ
อาจารย์ 1 ระดับ 5
วิทยาลัยการอาชีพเชียงคำ จังหวัดพะเยา
กระทรวงศึกษาธิการ

ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับการคัดเลือก : ด้านข้อสัถย์รับผิดชอบ
 : ด้านค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ

1. ข้อมูลส่วนตัว

- 1.1 ชื่อ – นามสกุล นายรุ่งโรจน์ อาริยะ
 1.2 วัน เดือน ปีเกิด 26 เมษายน 2515 อายุ 32 ปี เพศ ชาย
 1.3 ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ 1 ระดับ 5 หน่วยงาน วิทยาลัยการอาชีพเชียงคำ
 1.4 ประวัติการศึกษา

วุฒิ หรือ ระดับการศึกษา	ปี พ.ศ. ที่จบ	ชื่อสถานศึกษา
ประถมศึกษาปีที่ 6	2526	ร.ร.ชุมชนบ้านบ่วงเปาเหนือ
มัธยมศึกษาปีที่ 3	2529	ร.ร.จอมทอง
มัธยมศึกษาปีที่ 6	2532	ร.ร.จอมทอง
ปริญญาตรี	2536	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

4. ข้อมูลครอบครัว

- 2.1 ชื่อบิดา นายทิพย์ อาริยะ ชื่อมารดา นางดี อาริยะ
 2.2 ชื่อคู่สมรส นางพรรณนีย์ สืบบุตร อาชีพ รับจ้าง

3. ข้อมูลการทำงาน

3.1 ประวัติการทำงาน

ตำแหน่ง	ปี พ.ศ.	หน่วยงาน
อาจารย์ 1 ระดับ 3	2538	วิทยาลัยการอาชีพเชียงคำ
อาจารย์ 1 ระดับ 4	2541	วิทยาลัยการอาชีพเชียงคำ
อาจารย์ 1 ระดับ 5	2545	วิทยาลัยการอาชีพเชียงคำ

3.2 เกียรติประวัติ/รางวัลในการทำงาน

- พ.ศ.2542 ได้รับประกาศเกียรติคุณครูผู้มีธรรมจรรยาอันดี
- พ.ศ.2542 ได้รับประกาศเกียรติคุณครูดีที่ศิษย์รัก
- พ.ศ.2542 ได้รับวุฒิปัตริผู้ที่กระทำคุณงามความดี เสียสละให้แก่ทางราชการ
- พ.ศ.2544 ได้รับการพิจารณาคัดเลือกเป็นครูภาษาไทยดีเด่นของจังหวัดพะเยา

3.3 เกียรติประวัติด้านอื่น ๆ

- พ.ศ.2545 เป็นวิทยากรให้ความรู้การเข้าค่ายเยาวชนรักการอ่าน
- พ.ศ.2546 เป็นวิทยากรให้ความรู้กิจกรรมค่ายเยาวชนศิลปะ
- พ.ศ.2547 เป็นวิทยากรให้ความรู้ทักษะการพูดค่ายยุวภาษา
- พ.ศ.2547 เป็นวิทยากรให้ความรู้การเข้าค่ายเยาวชนรักการอ่าน

3.4 ความสามารถพิเศษ ใช้คอมพิวเตอร์ ร้องเพลง

3.5 งานอดิเรก วาดภาพ เลี้ยงไก่

3.6 คติ/หลักยึดประจำใจ

3.6.1 คติในการดำเนินชีวิต อุดทน พยายาม ยอมรับ และเข้าใจธรรมชาติ

3.6.2 คติในการทำงาน ใช้อดีตที่ก่อปัญหา พัฒนาปัจจุบัน ผันถึงอนาคต

4. ข้อมูลสัมภาษณ์

ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

ความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว

ครอบครัวเดิมเป็นครอบครัวเล็ก ๆ มีสมาชิกทั้งหมด 5 คนประกอบด้วย พ่อ แม่ ยาย คุณรุ่งโรจน์และหลานสาว เป็นครอบครัวที่มีความอบอุ่น รักใคร่ซึ่งกันและกัน ถ้ามีปัญหาสามารถปรึกษาพ่อแม่ได้ทุกเรื่อง ไม่มีปิดบัง ส่วนครอบครัวใหม่ในปัจจุบัน คุณรุ่งโรจน์แต่งงานและย้ายเข้ามาอยู่ร่วมกับครอบครัวของภรรยา สมาชิกในครอบครัวประกอบด้วยพ่อแม่ของภรรยา ภรรยา ครอบครัวใหม่นี้สมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์กันดี ไม่มีปัญหาอะไร ส่วนหนึ่งอาจจะเนื่องมาจากการที่คุณรุ่งโรจน์เป็นคนซื่อสัตย์มีเรื่องอะไรก็จะบอกให้ภรรยารับรู้ เช่น ได้เงินเดือนเท่าไร

ความทรงจำเกี่ยวกับบิดามารดา

ประทับใจการอบรมสั่งสอนของพ่อแม่ พ่อแม่จะไม่ดุดำ แม้ว่าเมื่อตอนที่เป็นเด็กพ่อแม่อาจจะตีบ้าง แต่เมื่อโตขึ้นพ่อแม่ก็มักจะใช้คำพูดให้คิดมากกว่า เช่น เวลาที่จะออกไปที่ไหน พ่อแม่

การนำแนวทางการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดามาเป็นแนวทางในการทำงานหรือดำเนินชีวิต

สิ่งที่พ่อแม่อบรมสั่งสอนและนำมาใช้ก็จะเป็นเรื่องของความขยันและอดทน การไม่กลัวความยากจน โดยพ่อแม่จะเน้นอยู่เสมอว่า อย่ายกยัวความจน อย่ายกยัวว่าเราจะไม่มีย่างเขา เพราะยังมีคนอื่นมากมายที่ยังด้อยกว่าเรา อย่าไปเปรียบเทียบกันคนที่พร้อมมากกว่าตน จะทำให้รู้สึกว่าคุณเองนั้นไม่มีคุณค่า สิ่งที่พ่อแม่สอนแล้วไม่นำมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตก็คือ เรื่องค่านิยมในการเลือกคู่ครอง พ่อแม่จะสอนว่าเป็นข้าราชการก็ต้องเลือกคู่ครองที่เป็นข้าราชการเหมือนกัน ซึ่งเรื่องนี้ไม่ได้ปฏิบัติตาม แต่ในปัจจุบันพ่อแม่ก็เข้าใจ และยอมรับเหตุผลของคุณ รุ่งโรจน์มากขึ้น

การศึกษา

ลักษณะของครูที่ประทับใจ

ครูที่ประทับใจคือครูที่มีเหตุผล เช่น ต้องอธิบายเหตุผลว่าสิ่งนี้ควรทำเพราะอะไร สิ่งนี้ไม่ควรทำเพราะอะไร ครูที่มีการชี้แจงแนวทางในการปฏิบัติ เช่น จะต้องเรียนอย่างไร จะประเมินผลการเรียนอย่างไร ครูที่สร้างบรรยากาศในการเรียนแบบเป็นกันเอง และครูที่ประทับใจที่สุด คือ ครูที่สามารถสอนโดยไม่ต้องเปิดหนังสือ ทั้งนี้เนื่องจากการที่ครูสอนโดยไม่เปิดหนังสือทำให้รู้สึกเหมือนกับว่าเรากำลังได้เรียนรู้ชีวิตจากครู ทำให้รู้สึกว่าครูเก่งจริง ไม่ใช่เพียงแค่อ่านหนังสือให้เราฟังเท่านั้น

การนำวิธีการสอนหรือการปฏิบัติของครูมาเป็นแนวทางในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต

ส่วนมากวิธีการที่นำมาใช้ก็ไม่ยึดแบบของครูคนใดคนหนึ่งแต่จะเป็นลักษณะของการนำมาปรับใช้ เนื่องจากเด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งทางด้านพื้นฐานของครอบครัว และความรู้ความสามารถ ดังนั้นวิธีการที่ใช้ก็ต้องแตกต่างกันไป โดยจะเน้นผู้เรียนเป็นหลัก เช่น เด็กที่เรียนเก่งเรียนดี ก็พยายามดึงจุดเด่นของเขาออกมาโดยการให้เขาตอบคำถามของเพื่อนในห้องเพื่อเขาจะได้มีโอกาสได้แสดงถึงความสามารถออกมาและจะได้กล้ามากขึ้น ส่วนเด็กที่เรียนไม่เก่งถ้าจะเรียกถามเขาในห้องหรือให้เขายกมือถามในชั้นเรียนเด็กคงจะอายเพื่อนก็ต้องหาวิธีการช่วยเหลือเขาอย่างอื่น เช่น ให้เด็กเขียนคำถามหรือใช้เวลาออกชั้นเรียน หรือใช้กิจกรรมกลุ่มแทน ส่วนสิ่งที่ไม่ทำตามแบบอย่างที่คุณครูทำ คือ การแจกเอกสารประกอบการสอนหรือเนื้อหาให้อ่านเองแล้วมาสอบ หรือการสอนคนเดียวหน้าชั้นเรียนโดยไม่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนหรือไม่สนใจผู้เรียน

การทำงาน

ความประทับใจในการทำงาน

หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา ประทับใจหัวหน้างานที่มีส่วนร่วมในการทำงาน ให้คำแนะนำให้ข้อคิดในการทำงาน เมื่อหัวหน้าสั่งงานแล้วก็ร่วมกันคิดว่า ถ้าจะให้งานออกมาแนวทางนี้จะต้องทำอะไร ให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อช่วยให้เรามีมุมมองที่กว้างขึ้นและเพื่อที่จะทำให้ได้งานที่ดีที่สุด เพราะบางครั้งเราอาจจะมองเพียงด้านเดียว

เพื่อนร่วมงาน ประทับใจเพื่อนร่วมงานที่มีความรับผิดชอบ มีอะไรก็ช่วยกันทำ ไม่เกี่ยงงาน และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยไม่ต้องร้องขอ

ลูกน้อง/ผู้ใต้บังคับบัญชา ประทับใจต่อลูกน้อง/ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบ คอยช่วยเหลือ คอยบอก คอยเตือน เพราะบางครั้งคุณรุ่งโรจน์มีภาระงานมากอาจทำให้ลืมอะไรบางอย่างลูกน้องก็จะคอยเตือน

การทำงาน งานที่ประทับใจจะเป็นงานที่ได้ช่วยเหลือคน ช่วยทำให้คนมีความสุข ประสบความสำเร็จ เช่น ในช่วงปิดเทอมที่ผ่านมาก็ช่วยหางานให้เด็กทำ ทำให้เด็กมีรายได้ เด็กก็มีความสุข พ่อแม่ของเด็กก็มีความสุข หรือการนำเด็กไปประกวดร้องเพลงจนเด็กสามารถชนะการประกวด หรือการให้เด็กเขียนเรียงความไปขอทุนแล้วเด็กได้รับเงิน ซึ่งช่วยให้ทั้งเด็กและพ่อแม่มีความสุข

หลักการ แนวทาง หรืออุดมการณ์ในการทำงาน

คุณรุ่งโรจน์ยึดหลักการว่า “เมื่อเงินเดือนที่เราได้มาจากเงินภาษีของคนในท้องถิ่น เพราะฉะนั้นเราจึงต้องทุ่มเทให้กับท้องถิ่นให้มากที่สุดเพื่อทดแทนบุญคุณของเขา ต้องรับใช้เขาให้ดีที่สุดเท่าที่เราจะทำได้”

ค่านิยมสร้างสรรค์

เหตุการณ์สำคัญที่ได้แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

คุณรุ่งโรจน์ได้รับคัดเลือกให้เป็นแบบอย่างในค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบและค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ โดยให้ความสำคัญต่อค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบมากกว่าค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ เนื่องจากคุณรุ่งโรจน์เชื่อว่าถ้าบุคคลมีความซื่อสัตย์รับผิดชอบแล้วการไม่เลือกปฏิบัติก็จะตามมาเอง กล่าวคือ คนที่มีความซื่อสัตย์รับผิดชอบนั้นสามารถทำงานร่วมกับใครก็ได้ ไม่จำเป็นต้องเลือกว่าจะทำงานกับใคร และไม่ต้องกลัวที่จะต้องทำงานร่วมกับบุคคลอื่น นั่นคือ การไม่เลือกปฏิบัตินั่นเอง

การแสดงออกถึงค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบในเรื่องการทำงานส่วนหนึ่งจะเกี่ยวกับเรื่องของการส่งงานที่ได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้างาน คือ เมื่อได้รับมอบหมายงานมาก็จะตั้งใจทำงานด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ส่งงานตามกำหนดเวลา อีกส่วนหนึ่งจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน คุณรุ่งโรจน์จะเป็นบุคคลที่พูดจริงทำจริง เช่น การกำหนดข้อควรปฏิบัติต่าง ๆ ในชั่วโมงเรียนร่วมกับนักเรียนตั้งแต่ชั่วโมงแรกของการเรียนการสอนและจะยึดถือปฏิบัติตามนั้นทั้งในเรื่องของการเข้าชั้นเรียน การประเมินผลการเรียน หรือในส่วนของการทำงานแนะแนว คุณรุ่งโรจน์เชื่อว่าเรื่องความซื่อสัตย์เป็นเรื่องที่สำคัญมาก เนื่องจากการทำงานบางส่วนเกี่ยวข้องกับ การเบิกจ่ายเงินทั้งเงินในโครงการเงินกู้เพื่อการศึกษาและเงินทุนการศึกษาที่เด็กได้รับการเขียนเรียงความซึ่งเป็นงานที่เสี่ยงต่อการทำผิดได้ง่าย ดังนั้นการทำงานในส่วนนี้จึงเป็นเสมือนกับการได้แสดงถึงความ ซื่อสัตย์รับผิดชอบของตนเอง

การไม่เลือกปฏิบัติสำหรับคุณรุ่งโรจน์ส่วนมากจะเป็นเรื่องที่สามารถทำงานได้กับทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา หรือจะเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการในสายงานใดก็ตาม ถ้ามีใครขอให้ช่วยเหลือก็จะเต็มใจและยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือกับทุกคน โดยไม่เกี่ยงว่า จะต้องเป็นคำสั่งจากผู้อำนวยการ หรือไม่เกี่ยงว่าต้องเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการในสายงานที่บังคับบัญชาโดยตรงเท่านั้น หรือถ้าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับนักเรียน เนื่องจากงานแนะแนวมักจะเกี่ยวข้องกับเรื่องเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา จึงต้องจะดำเนินงานไปตามลำดับก่อนหลังในการมายื่นใบสมัครของนักเรียน โดยไม่เลือกปฏิบัติว่าจะเป็นลูกใคร เป็นคนที่รู้จัก เป็นญาติ จะร่ำรวยหรือยากจน หรือจะ

สถานการณ์ในชีวิตที่ทำให้เป็นคนมุ่งมั่นที่จะมีลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์

การเป็นคนไม่เลือกปฏิบัติคุณรุ่งโรจน์เชื่อว่าเป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เด็ก เริ่มจากการที่เป็นเด็กที่ใช้ง่าย ผู้ใหญ่ขอให้ช่วยเหลืออะไรก็ทำ หรือเพื่อนที่มาขอความช่วยเหลือก็จะช่วยเหลือทุกคน ไม่ได้คิดว่าเป็นเพื่อนที่อยู่ในหมู่บ้านเดียวกันหรือเรียนห้องเดียวกันเท่านั้น ไม่เกี่ยงว่าจะเป็นญาติ พี่น้องหรือไม่ หรือไม่ได้สนใจว่าคนที่มาขอความช่วยเหลือจะเป็นคนรวยหรือคนจน ส่วนการที่เป็นคนที่มีความซื่อสัตย์รับผิดชอบนั้น เชื่อว่าส่วนหนึ่งมาจากการอบรมของครอบครัวที่จะสอนให้เป็นคนซื่อสัตย์และรับผิดชอบ โดยที่บ้านจะสอนอยู่เสมอว่า “คนเราต้องมีความซื่อสัตย์” เช่น ครั้งหนึ่งไปซื้อของกับแม่แล้วแม่ค้าทอนเงินเกินมา แม่ก็ให้เอาเงินไปคืน

ข้อเสนอแนะการพัฒนาข้าราชการให้มีค่านิยมสร้างสรรค์

ข้าราชการแต่ละคนมีพื้นฐานทางครอบครัวแตกต่างกันย่อมทำให้ให้มีความคิด ค่านิยมที่แตกต่างกันไป ดังนั้นถ้าจะเปลี่ยนให้ข้าราชการปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปตามเกณฑ์บางอย่างที่ตั้งไว้คงจะสามารถทำได้ยาก การจะพัฒนาคนถ้าจะทำเมื่อโตแล้ว ก็เปรียบได้กับ ไม้อ่อนคัดง่าย ไม้แก่คัตยาก ดังนั้นการปลูกฝังในเรื่องของค่านิยมควรทำตั้งแต่ยังเด็ก เริ่มตั้งแต่การอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว รวมถึงการจัดการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาในระดับต่าง ๆ

บุคลิกลักษณะของบุคคลตัวอย่างในสายตาของผู้ร่วมงาน

เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานบางคนก็เห็นว่าคุณรุ่งโรจน์เป็นคนดี อ่อนน้อมถ่อมตน ชอบช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ ทำให้บางครั้งถูกมองว่าเป็นคนประจบประแจง

ลูกน้อง/ผู้บังคับบัญชา มองว่าคุณรุ่งโรจน์เป็นคนดี

หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา เห็นว่าคุณรุ่งโรจน์เป็นคนดี คนดีในที่นี้หมายถึง คนที่ทำตัวให้เหมาะสมกับฐานะของตนเอง มองตนเองให้ออกกว่าเราเป็นใคร ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับฐานะ หน้าที่การงานของตน เช่น ถ้าอยู่ในสถาบันการศึกษา มีฐานะเป็นครู ก็เป็นครูที่ดี โดยการเอาใจใส่นักเรียน สอนหนังสืออย่างเต็มความสามารถ ช่วยเหลือนักเรียน เลิกจากการสอนก็มีบทบาทเป็นลูกน้อง การเป็นลูกน้องที่ดีก็ต้องช่วยเหลือหัวหน้า ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีบทบาทเป็นหัวหน้า ซึ่งการเป็นหัวหน้าที่ดีก็คือการคอยช่วยเหลือเอาใจใส่ลูกน้อง

ความคิดเห็นของบุคคลตัวอย่างต่อทัศนคติของผู้ร่วมงาน

ตามความเห็นของคุณรุ่งโรจน์แล้ว ไม่สามารถบอกได้ว่าสิ่งที่เขาเหล่านั้นคิดเป็นสิ่งที่ถูกหรือผิด แต่เข้าใจในความรู้สึกของเขา ไม่ได้รู้สึกโกรธที่คนอื่นมองตนเองในทางลบ เพราะบางครั้งอาจได้ข้อมูลที่ผิดจึงรู้สึกทางลบกับตนเอง อย่างไรก็ตามคุณรุ่งโรจน์ไม่ใช่คนที่เก็บคำพูดของคนอื่นมาทำให้กังวลใจ แต่ถ้าตนเองทำผิดจริงก็พร้อมที่จะรับผิดชอบ

ความเกี่ยวข้องหรือการส่งเสริมของครอบครัวต่อการทำงานราชการ

การอบรมสั่งสอนเลี้ยงดูตั้งแต่เด็กของพ่อแม่เป็นสิ่งที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการสอนให้เป็นคนมีเหตุผล รู้จักคิด สอนให้คิดก่อนว่าเหตุเป็นอย่างไรแล้วผลที่ได้รับจะเป็นอย่างไร และการสอนไม่ทำให้คนอื่นเดือดร้อน โดยพ่อจะสอนอยู่เสมอว่า “อย่าทำให้คนอื่นเดือดร้อน การทำให้คนอื่นเดือดร้อนจะทำให้เราลำบากใจ ถึงแม้ว่าจะไม่มีใครเอาผิดได้ก็ตาม” และการสอนให้เชื่อฟังผู้ใหญ่ ช่วยเหลือผู้อื่น ทำให้ผู้ใหญ่ให้การสนับสนุนและเป็นที่รัก

ส่วนบทบาทของครอบครัวที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานมักจะเป็นเรื่องที่ต้องแบ่งเวลามารับผิดชอบต่อภาระครอบครัว จากเดิมที่เป็นโสดก็ทุ่มเทให้กับงานอย่างเดียว แต่ปัจจุบันนี้แต่งงานก็ต้องแบ่งเวลาให้กับครอบครัวจะทำงานหามรุ่งหามค่ำเหมือนเมื่อก่อนไม่ได้

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การพัฒนาคนนั้น ถ้าบุคคลต้องถูกบังคับให้ทำ ก็จะทำด้วยความไม่เต็มใจ ไม่ใช่ใจสุดท้ายก็ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นจึงควรส่งเสริมและพัฒนาตั้งแต่เด็ก โดยมุ่งเน้นไปที่สถาบันครอบครัว รวมถึงให้การส่งเสริมในสถาบันการศึกษาด้วย

นายสมศักดิ์ ไวยานิกรณ์
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับ 8
วิทยาลัยเทคนิคยโสธร กระทรวงศึกษาธิการ

ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับการคัดเลือก : ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
 : ด้านข้อสัจธรรม์รับผิดชอบ

1. ข้อมูลส่วนตัว

- 1.1 ชื่อ – นามสกุล นายสมศักดิ์ ไวยานิกรณ์
 1.2 วัน เดือน ปีเกิด 30 ตุลาคม 2497 อายุ 50 ปี เพศ ชาย
 1.3 ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หน่วยงาน วิทยาลัยเทคนิคยโสธร
 1.4 ประวัติการศึกษา

วุฒิ หรือ ระดับการศึกษา	ปี พ.ศ.ที่จบ	ชื่อสถานศึกษา
ประถมศึกษาปีที่ 7	2510	โรงเรียนวัดเจริญสุทธารามวรวิหาร จังหวัดสมุทรสงคราม
มัธยมศึกษาปีที่ 3	2511	โรงเรียนเมธีคุณพะวันวิทยาลัย
มัธยมศึกษาปีที่ 6	2514	โรงเรียนการช่างราชบุรี
ประกาศนียบัตรครุมัธยมวิชาชีพระดับสูง	2517	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทเวศร์
การศึกษาระดับบัณฑิต	2526	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม
การศึกษามหาบัณฑิต	2538	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. ข้อมูลครอบครัว

- 2.1 ชื่อบิดา นายตุ้ ไวยานิกรณ์ ชื่อมารดา นางบุปผา ไวยานิกรณ์
 2.2 ชื่อคู่สมรส นางจุฬีมาศ ไวยานิกรณ์ อาชีพ รับราชการครู
 2.3 ชื่อบุตรคนที่ 1 นายอุดมศักดิ์ ไวยานิกรณ์ ศึกษาระดับปริญญาตรี
 บุตรคนที่ 2 นางสาวอัมพิกา ไวยานิกรณ์ ศึกษาระดับปริญญาตรี

3. ข้อมูลการทำงาน

3.1 ประวัติการทำงาน

ตำแหน่ง	ปี พ.ศ.	หน่วยงาน
ครู 2 ระดับ 2	2518	วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก
อาจารย์ 1 ระดับ 3	2523	วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	2539	วิทยาลัยการอาชีพกันทรลักษณ์
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	2542	วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับ 8	2546	วิทยาลัยเทคนิคยโสธร

3.2 เกียรติประวัติ/รางวัลในการทำงาน

- เกียรติบัตรเป็นผู้อยู่ในมาตรฐานแห่งคุณธรรมและความรู้ความสามารถในการประกอบวิชาชีพของคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี 2529
- ครูตัวอย่างกรมอาชีวศึกษา พ.ศ.2530
- ปี พ.ศ.2531 ประกาศเกียรติคุณ รางวัลชมเชยผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้านสื่อการเรียนการสอน ของคุรุสภา
- ปี พ.ศ.2536-2537 เกียรติบัตรยกย่องให้เป็นผู้ปฏิบัติงานด้วยความอุทิศสละของคุรุสภาอำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด
- ปี พ.ศ.2545 เกียรติคุณบัตรครูผู้ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูดีเด่น ของคุรุสภาจังหวัดร้อยเอ็ด
- ปี พ.ศ.2545 เกียรติบัตรและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ “คุรุสดุดี” จากคุรุสภา

3.3 เกียรติประวัติด้านอื่นๆ

- เกียรติบัตรรางวัลชนะเลิศการประกวดสมรรถภาพทางกายประเภทครอบครัว ประจำปี 2545 จังหวัดร้อยเอ็ด

3.4 ความสามารถพิเศษ กีฬาตะกร้อ ระดับเขตการศึกษา

3.5 งานอดิเรก ปลูกต้นไม้ อ่านหนังสือ ออกกำลังกาย

3.6 คติ/หลักยึดประจำใจ

3.6.1 คติในการดำเนินชีวิต ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง การดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย ใส่ใจดูแลสังคมรอบข้างให้ดีและมีสุขไปพร้อมกัน

3.6.2 คดีในการทำงาน ครองตน ครองคน ครองงาน เป็นตัวอย่างที่ดีทำงานอย่างมี

ความสุข

4. ข้อมูลสัมภาษณ์

ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

ความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว

ความสัมพันธ์กับครอบครัว พ่อกับแม่เสียชีวิตแล้ว ปัจจุบันสมาชิกในครอบครัว ประกอบด้วยภรรยาและบุตรอีก 1 คน ส่วนบุตรอีก 1 คน ไปศึกษาต่อที่ต่างประเทศ พี่นพเดิมเป็นคนจังหวัดราชบุรี ภรรยาเป็นคนจังหวัดร้อยเอ็ด แม้จะอยู่ห่างไกลจากญาติพี่น้องของตนเองคุณสมศักดิ์มักจะเดินทางไปทำกิจกรรมร่วมกับญาติพี่น้องเป็นประจำทุกปี ยังติดต่อสัมพันธ์กับญาติพี่น้อง ทุกคนด้วยความห่วงใยและดูแลกันอยู่เสมอ

ความสัมพันธ์กับคู่สมรส ดำเนินไปด้วยดี ภรรยาเป็นที่ปรึกษาในการทำงาน ให้กำลังใจซึ่งกันและกันเพื่อส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เมื่อมีเวลาว่างจะไปท่องเที่ยวด้วยกันอยู่เสมอ เพื่อให้รางวัลชีวิต ครอบครัวจะใส่ใจดูแลสุขภาพโดยออกกำลังกายเป็นประจำจนได้รับรางวัลครอบครัวสุขภาพดี

ความสัมพันธ์กับบุตร คุณสมศักดิ์ให้อิสระแก่บุตรในการคิดและตัดสินใจ โดยคุณสมศักดิ์เป็นผู้ให้ข้อมูล/ข้อคิดและเป็นที่ยกย่องอย่างใกล้ชิด เช่น การศึกษาต่อในต่างประเทศเพื่อโอกาสในการฝึกภาษาและประสบการณ์ในวิชาชีพที่มีแนวโน้มความต้องการมากขึ้นในอนาคต ทำให้ลูกมีความมุ่งมั่นในการไปศึกษาต่อด้วยตนเองโดยพ่อแม่สนับสนุนค่าใช้จ่ายเพียงบางส่วน

ความทรงจำเกี่ยวกับบิดามารดา

คุณสมศักดิ์มีพี่น้องทั้งหมด 10 คน ทุกคนประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน เนื่องจากพ่อแม่สอนให้รับผิดชอบ ชยัน มีระเบียบวินัย มีน้ำใจ ลูก ๆ ต้องรักใคร่ปรองดองกัน ช่วยเหลือกัน แม้ว่าพ่อแม่จะดูแลแต่ภายหลังก็เข้าใจว่าท่านทำไปด้วยความรักและปรารถนาดีต่อลูกทุกคน

การนำแนวทางการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดาเป็นแนวทางในการทำงานหรือดำเนินชีวิต

เรื่องที่น่ามาใช้คือ วิธีการอบรมสั่งสอนให้เป็นคนรับผิดชอบ ชยันหมั่นเพียร มีน้ำใจเอื้อเฟื้อแบ่งปัน ส่วนเรื่องที่ไม่ทำตามคือการสูบบุหรี่ของพ่อ ซึ่งคุณสมศักดิ์เชื่อสิ่งที่แม่และครูสอนว่าการสูบบุหรี่เป็นสิ่งที่ไม่ดีและเป็นอันตรายต่อสุขภาพ

การศึกษา

ลักษณะของครูที่ประทับใจ

เป็นกันเองให้คำปรึกษาด้วยความเต็มใจ ให้ความสนใจ/ทักทายศิษย์ สุภาพ วางตัวเหมาะสม ไม่ดื่มเหล้า สูบบุหรี่

การนำวิธีการสอนหรือการปฏิบัติของครูมาเป็นแนวทางในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต

สิ่งที่นำมาปฏิบัติคือ การเสริมสร้างระเบียบวินัย การอบรมก่อนสอน ยกย่อง ตักเตือน ใส่ใจติดตาม เช่น พบนักเรียนหลังเลิกเรียนแต่ละวัน สิ่งที่ไม่ทำตามครูที่เคยสอน คือ ความฟุ้งเฟ้อ การดื่มเหล้า สูบบุหรี่

การทำงาน

ความประทับใจในการทำงาน

หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา ประทับใจผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ มีความซื่อสัตย์ เป็นกันเอง ให้ความมั่นใจในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

เพื่อนร่วมงาน ประทับใจเพื่อนร่วมงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความรักและสามัคคี ทำงานอย่างมีความสุข ร่วมกันหาวิธีแก้ไขเมื่อประสบปัญหา มีความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา

ลูกน้อง/ผู้ใต้บังคับบัญชา ประทับใจเกี่ยวกับความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

เรื่องการทำงาน ประทับใจการทำงานที่ทุกคนร่วมมืออย่างแข็งขันด้วยความเต็มใจ ทำงานด้วยความสุข เช่น กิจกรรมอาสาสมัครด้วย

หลักการ แนวทาง หรืออุดมการณ์ในการทำงาน

ยึดหลักการครองตน ครองคน ครองงาน กล่าวคือ (1) ครองตนโดยเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติทุกเรื่อง ไม่จำเป็นต้องพูด (ยึดคติตัวอย่างที่ดีมีค่ากว่าคำสอน) (2) ครองคนโดยดูแลเพื่อนร่วมงาน/ลูกน้องให้ทำงานอย่างมีความสุข เข้าใจสภาพการดำเนินชีวิตและ ภูมิหลังของแต่ละคน เพื่อการทำงานที่ยึดหยุ่นตามความเหมาะสม (3) ครองงานโดยการมุ่งทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ะมัดระวังไม่ให้เกิดข้อบกพร่อง เน้นการทำงานเป็นทีม ถ้อยทีถ้อยอาศัย ก่อนทำงานทุกครั้งต้องประชุมเพื่อวางแผนการทำงานร่วมกัน เมื่อประสบปัญหาระหว่างการดำเนินงานต้องช่วยเหลือและแก้ไขร่วมกัน

ค่านิยมสร้างสรรค์

เหตุการณ์สำคัญที่ได้แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เหตุการณ์สำคัญที่ได้กระทำหรือแสดงออกถึงค่านิยมหลักเรื่องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ การแก้ปัญหาให้นักเรียนติ่มเหล้าในหอพัก คุณสมศักดิ์ได้ศึกษาขอบข่ายงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกิจการนักศึกษา ศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น แล้วใช้กระบวนการทำงานเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวโดยเน้นความร่วมมือของทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนเจ้าของ หอพัก ผู้ปกครอง และตัวนักศึกษาเอง วิธีดำเนินงานหลังจากได้รับทราบปัญหาแล้ว คุณสมศักดิ์ได้ประชุมคณะกรรมการเพื่อวางแผนการดำเนินงานแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยกำหนดตารางเยี่ยมเยียนหอพักโดยไม่แจ้งล่วงหน้าในช่วงเวลาที่นักศึกษาพักติ่มเหล้าคือช่วงต้นเดือน เพื่อสำรวจว่ามีใครบ้าง จากนั้นจึงเรียกมาพบเพื่อตักเตือนและแจ้งผู้ปกครองลำดับ ทั้งนี้ วิธีการต้องดำเนินไปด้วยความนุ่มนวลเพื่อให้นักศึกษาเกิดความตระหนักว่าการติ่มเหล้าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและหลีกเลี่ยงไม่กระทำพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ผลจากการดำเนินงานแก้ปัญหาดังกล่าว ปรากฏว่าสามารถแก้ปัญหานักศึกษาติ่มเหล้าในหอพักได้

ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ คุณสมศักดิ์มีความมุ่งมั่นทำงานที่รับผิดชอบด้วยความเอาใจใส่ ซื่อสัตย์สุจริต เน้นการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตัวอย่างเหตุการณ์สำคัญที่แสดงถึงค่านิยมรับผิดชอบ ได้แก่ การแก้ปัญหาหาสาเหตุโดยการสุ่มตรวจ การรณรงค์สวมหมวกกันน็อกเพื่อลดอุบัติเหตุ ผลจากการรณรงค์อย่างจริงจังปรากฏว่าไม่พบสารเสพติดในนักศึกษาใด ๆ นักศึกษาปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องในการขับขี้อัศจรรย์ยานยนต์ เหตุการณ์สำคัญที่แสดงถึงค่านิยมซื่อสัตย์สุจริต คือ การศึกษาและปฏิบัติตามระเบียบการให้งบประมาณอย่างเคร่งครัด หากสงสัย/ไม่มั่นใจจะต้องสอบถามผู้รู้ให้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง และแนะนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามระเบียบอย่างถูกต้องโดยไม่หวังเงินเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่จะได้มาอย่างไม่สุจริต เหตุการณ์ที่แสดงถึงค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ คือ เรื่องที่ปฏิเสธรับเงินกรณีฝากนักเรียนเข้าเรียนต่อในวิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด เมื่อปี พ.ศ.2538 - 2539 มีผู้ปกครองหลายท่านได้นำหลานมาฝากเข้าเรียนหลังจากประกาศผลสอบ ผู้ปกครองได้นำเงินมาให้ เพื่อเป็นค่าช่วยเหลือให้ลูกเข้าเรียน แต่คุณสมศักดิ์ได้บอกว่าเขาสอบได้เอง ไม่ได้ช่วยเหลืออะไร หากนักเรียนสนใจจะเรียนสายวิชาชีพจริง มีใจรัก ก็ให้มาสมัครสอบได้ตามปกติ และไม่ต้องการเงินจำนวนนี้เพราะผู้ปกครองยังต้องมีค่าใช้จ่ายในการเรียนอีกหลายอย่าง ต่อมาผู้ปกครองเหล่านั้นจึงได้มอบของเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ถือเป็นสินน้ำใจเข้ามามอบให้คุณสมศักดิ์ ซึ่งก็ได้รับไว้เพื่อสนองน้ำใจไมตรี ซึ่งก็เป็นความภูมิใจที่ได้ทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นแบบอย่างให้กับลูกชาย

ส่วนเหตุการณ์ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการสอบคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราว ในตำแหน่งต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยหรือภายนอกวิทยาลัย ได้มีผู้ที่มีอำนาจ บุคคลที่รู้จัก หรือผู้บังคับบัญชาทั้งใหม่และเก่าได้ให้คุณสมศักดิ์ช่วยเหลือให้ญาติพี่น้องหรือคนรู้จักเข้ามารับตำแหน่งที่ทำการสอบคัดเลือกดังกล่าว แต่คุณสมศักดิ์ไม่ได้มีการช่วยเหลือใด ๆ จึงถูกตำหนิ คุณสมศักดิ์จึงบอกไปตามตรงว่า ทุกคนต้องใช้ความสามารถของแต่ละคนก่อน หากต้องการรายที่ฝากจริง ๆ ก็ขอเป็นโอกาสต่อไป โดยรับเป็นการภายใน ให้เรียกมาสอบเพียงรายเดียวจะเป็นการดีกว่า เพราะในการสอบครั้งที่ผ่านมา เป็นการสอบที่ประกาศรับสมัครทั่ว ๆ ไป ผู้สมัครมาจากหลายที่ บางรายมาไกล เสียเวลาเสียค่าใช้จ่าย ทุกคนที่มาย่อมมีความหวัง หากจะรับคนที่ฝากมา ก็เป็นการเอาเปรียบกัน เท่ากับว่าหลอกให้คนอื่นมาสอบ เมื่อบอกเหตุผลไปก็ไม่มีใครขัดข้อง นับเป็นความภูมิใจที่ได้กระทำในสิ่งที่ถูกต้องและให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกว่าเขาเหล่านั้นเป็นใคร ทุกคนได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน

สถานการณ์ในชีวิตที่ทำให้เป็นคนมุ่งมั่นที่จะมีลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์

มุ่งมั่นในการสอนให้บรรลุป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยทุ่มเทเวลาในการสอนด้วยการผลิตสื่อต่าง ๆ เพื่อใช้ในการสอนอย่างต่อเนื่อง มีผลงานเป็นที่ประจักษ์จนกระทั่งมีผู้ชักชวนให้ส่งสื่อเข้าประกวดและได้รับรางวัลชมเชยจากพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ จากผลงานการสร้างสื่อชุดฝึกอภิเลกทรอนิกส์

ข้อเสนอแนะการพัฒนาข้าราชการให้มีค่านิยมสร้างสรรค์

- 1) การดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่ตามกระแสบริโภคนิยม วางตัวให้พอดี ไม่เที่ยวเตร่หรือมีสังคมมากเกินไป
- 2) มุ่งมั่นทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด

บุคลิกลักษณะของบุคคลตัวอย่างในสายตาของผู้ร่วมงาน

หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา เห็นว่าเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ บริक्षाเพื่อขอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ได้ สามารถทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้บังคับบัญชาได้ทุกเรื่อง ร่วมบุกเบิกการทำงานจนได้รับรางวัลสถานศึกษาพระราชทาน

เพื่อนร่วมงาน เห็นว่าคุณสมศักดิ์เป็นคนใจดีใจจนมีคำกล่าวว่า “ใครถูกอาจารย์ตำหนิว่าช่วย”

ลูกน้อง/ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นว่าใจดี เป็นกันเอง เอาใจใส่ติดตามงาน ให้คำแนะนำ/ชี้แนะเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง

ความคิดเห็นของบุคคลตัวอย่างต่อทัศนคติของผู้ร่วมงาน

คุณสมศักดิ์เห็นด้วย เพราะได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและลูกน้องด้วยดี ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการหลักการทำงานของตนเองที่ไม่หวังสิ่งตอบแทน มุ่งเน้นผลที่จะเกิดกับนักเรียนเป็นหลัก ให้ความร่วมมือกับทุกฝ่ายทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน

ความเกี่ยวข้องหรือการส่งเสริมของครอบครัวต่อการทำงานของราชการ

ครอบครัวมีส่วนส่งเสริมการทำงานอย่างมาก เริ่มจากภรรยาซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่การงานในราชการเหมือนกันได้ช่วยเหลือให้คำแนะนำ/คำปรึกษาเพื่อให้งานของคุณสมศักดิ์สมบูรณ์ขึ้นในกรณีที่ต้องการคำแนะนำ ภรรยามีสุขภาพแข็งแรง/ดูแลตนเองได้ ไม่สร้างความหนักใจ/กังวลใจ ส่วนลูก ๆ ก็เป็นเด็กดี มีเหตุผลในการคิดและตัดสินใจ ตั้งใจเรียน มีเป้าหมายในชีวิต มีการดำเนินชีวิตตามแบบอย่างที่ดีควรจะเป็น ครอบครัวของคุณสมศักดิ์ไม่เป็นอุปสรรคใด ๆ ต่อการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ต้องรู้จักปิดหู ปิดตา ปิดปาก คือ ฟัง ดู และพูดในสิ่งที่ดี และสร้างสรรค์
- การทำงานควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้น่าอยู่ ทุกคนทำงานอย่างมีความสุข มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่การงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- หัวหน้างานควรเป็นแบบอย่างได้ในเรื่องซื่อสัตย์สุจริต และมีความยุติธรรม
- การสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้น่าเรียน

นายอรชุน จันทน์นวล
ผู้อำนวยการ ระดับ 8
วิทยาลัยการอาชีพกระบือ จังหวัดระนอง
กระทรวงศึกษาธิการ

ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับการคัดเลือก : ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
 : ด้านไม่เลือกปฏิบัติ

1. ข้อมูลส่วนตัว

- 1.1 ชื่อ – นามสกุล นายอรชุน จันทน์นวล
 1.2 วัน เดือน ปีเกิด 19 พฤศจิกายน 2496 อายุ 50 ปี เพศ ชาย
 1.3 ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการระดับ 8 หน่วยงาน วิทยาลัยการอาชีพกระบือ
 1.4 ประวัติการศึกษา

วุฒิ หรือ ระดับการศึกษา	ปี พ.ศ. ที่จบ	ชื่อสถานศึกษา
มัธยมศึกษาปีที่ 3	2514	ร.ร.ปากพ่อง
มัธยมศึกษาปีที่ 6	2517	วิทยาลัยช่างกลพระนครเหนือ
ประกาศนียบัตรครุมัธยมวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาช่างกลโรงงาน	2520	วิทยาลัยครูอาชีวศึกษา
ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป	2525	วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี
นิติศาสตรบัณฑิต	2530	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ครุศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา	2537	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ

2. ข้อมูลครอบครัว

- 2.1 ชื่อบิดา นายโกวิท จันทน์นวล ชื่อมารดา นางไผ่ จันทน์นวล
 2.2 ชื่อคู่สมรส นางประนอม จันทน์นวล อาชีพ แม่บ้าน
 2.3 ชื่อบุตรคนที่ 1 นางสาวอนงค์พันธุ์ จันทน์นวล อาชีพ พนักงานโรงแรม
 บุตรคนที่ 2 นางสาวกฤติมา จันทน์นวล อาชีพ พนักงานบริษัท
 บุตรคนที่ 3 นายกิตติธัช จันทน์นวล ศึกษาในระดับปริญญาตรีปีที่ 2

3. ข้อมูลการทำงาน

3.1 ประวัติการทำงาน

ตำแหน่ง	ปี พ.ศ.	หน่วยงาน
ครู 2 ระดับ 2	2520	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี
ครู 2 ระดับ 3	2521	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี
อาจารย์ 1 ระดับ 3	2522	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี
อาจารย์ 1 ระดับ 4	2525	วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี
อาจารย์ 1 ระดับ 5	2528	วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี
อาจารย์ 2 ระดับ 5	2529	วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับ 5	2532	วิทยาลัยเทคนิคระนอง
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับ 6	2533	วิทยาลัยเทคนิคระนอง
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับ 7	2535	วิทยาลัยเทคนิคระนอง
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับ 7	2540	วิทยาลัยการอาชีพกระบี่
ผู้อำนวยการ ระดับ 8	2542-ปัจจุบัน	วิทยาลัยการอาชีพกระบี่

3.2 เกียรติประวัติ/รางวัลในการทำงาน

- พ.ศ.2530 ได้รับการยกย่องให้เป็นครูตัวอย่างประจำวิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี โดยอธิบดีกรมอาชีวศึกษา
- พ.ศ.2544 ได้รับการคัดเลือกเป็นสมาชิกคุรุสภาผู้ปฏิบัติงานดีเด่น จากสำนักงานคณะกรรมการคุรุสภาอำเภอกระบี่
- พ.ศ.2545 ได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ “คุรุสดุติ” จากคุรุสภา

3.3 งานอดิเรก ปลูกต้นไม้

3.4 คติ/หลักยึดประจำใจ

3.4.1 คติในการดำเนินชีวิต ใช้หลักตามพระราชดำริของในหลวง คือ อยู่อย่างพอเพียง ไม่ฟุ้งเฟ้อ ใช้ชีวิตเรียบง่าย

3.4.2 คติในการทำงาน เอาใจใส่ในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานให้มีประสิทธิภาพและความถูกต้อง

4. ข้อมูลสัมภาษณ์

ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

ความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว

ความสัมพันธ์กับครอบครัว คุณอรุณเป็นคนต่างจังหวัด อยู่ใกล้จากตัวอำเภอปากพนัง โดยห่างจากตัวอำเภอถึง 6 กิโลเมตร ต้องนั่งเรือมาเรียน พ่อแม่มีอาชีพเป็นครู พ่อเสียตั้งแต่เด็ก คุณแม่มีครอบครัวใหม่ คุณอรุณเป็นคนที่ 3 เป็นคนสุดท้องสำหรับพ่อเดียวกัน ครอบครัวใหม่มีพี่น้องทั้งหมด 8 คน สภาพครอบครัวยากจน มีความลำบาก จึงมุ่งมั่นที่เรียนให้ได้ดี เพราะมีค่านิยมที่จะต้องเรียนให้สูง เมื่อจบมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ไปสอบโรงเรียนเตรียมอุดมแต่สอบไม่ติด จึงไปเรียนช่างกล แล้วคิดว่าจะใช้วุฒิต่อคณะนิติศาสตร์ ด้วยเนื้อหาที่เรียนไม่แน่น จึงเปลี่ยนเป้าหมายจากที่จะไปเรียนวิทยาลัยเทคนิคที่กรุงเทพมหานคร ก็กลับมาเรียนที่วิทยาลัยครูที่ทะเลสาบวิชาเอกช่างกลโรงงาน เมื่อจบแล้วไปสอบบรรจุที่วิทยาลัยการอาชีพที่สุราษฎร์ธานี และได้รับการบรรจุเมื่อปี พ.ศ.2520 หลังจากนั้นก็ได้ไม่นาน ๗ มาเรียน มาเรียนวิทยาลัยเทคนิคบ้าง วิทยาลัยอาชีวศึกษาบ้าง โดยตั้งใจว่าทุกคนในครอบครัวต้องเรียนหนังสือ กว่าจะหมดภาระได้ก็ปี พ.ศ.2530 ใช้เวลา 10 ปีเต็ม ในขณะที่ทุกคนก็มีอาชีพที่ดีทั้งหมด

ความสัมพันธ์กับคู่สมรส คุณอรุณแต่งงานตั้งแต่ปี พ.ศ.2521 ภรรยา มีอาชีพเป็นช่างเย็บผ้าที่กรุงเทพฯ ที่เลือกภรรยาเพราะเป็นคนดี แต่งงานมา 25 ปี ไม่มีปัญหา เลือกแม่ที่ดีให้กับลูก มีลูกคนแรกตั้งแต่ปี พ.ศ.2523 ปี มีลูกทั้งหมด 3 คน หญิง 2 คน ชาย 1 คน โดยที่ให้แม่บ้านเลี้ยงลูกอย่างเดียว ด้วยความหวังว่าลูกเราต้องเป็นคนดี เรื่องเงินทอง ให้แม่บ้านจัดการหมด สมัยนั้นบ้านและที่ทำงานใกล้กัน (อยู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี) สามารถทำให้งานและบ้านผสมผสานกันไป ได้ ประมาณปี พ.ศ.2535 กำลังสร้างบ้าน พอสามีคนมาบอกว่าต้องย้ายไปรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการที่ จังหวัดระนอง จึงย้ายมา โชคดีมากที่ลูกไม่มีปัญหา ลูกเป็นคนดี แม่บ้านเป็นคนขยัน ตอนที่คุณอรุณต้องเรียนปริญญาโท แม่บ้านช่วยแบ่งเบาภาระ โดยการขายของ

ความทรงจำเกี่ยวกับบิดามารดา

ความทรงจำด้านบวกเกี่ยวกับแม่ คุณอรุณค่อนข้างรักแม่ เข้าใจแม่ ถึงแม่แม่จะมีสามีใหม่ แต่สำหรับคุณอรุณแล้วไม่ได้ใส่ใจ แม่จะมีสามีใหม่เป็นเรื่องของแม่ แม่มีน้องใหม่นั้นก็คือน้อง แม่จะไว้ใจคุณอรุณมาก แม่จะตั้งความหวังไว้ว่าถ้าคุณอรุณเรียนจบ น้องต้องจบด้วย น้องเเกรคุณอรุณก็จะเป็นคนจัดการ แม่จะฝากฝังทุกคนไว้กับคุณอรุณ (พี่ชายคุณอรุณตายแล้ว เหลือพี่สาวคนเดียว) แม่เคยสั่งน้องว่า “ไปอยู่กับพี่ พี่ดีอยเป็นพี่แกนะ เป็นพ่อแก่ด้วย” เพราะพ่อเลี้ยงมีสุขภาพ

ความทรงจำด้านลบเกี่ยวกับแม่ แม่คุณอรุณจะเป็นคนเล่นการพนัน (เล่นไพ่ตอง) ซึ่งคุณอรุณเคยเถียงกับแม่ ว่าถ้าแม่เล่นไพ่แล้วแม่ถูกจับ แล้วพวกเราจะทำอย่างไร แม่ก็บอกว่า "มึงไม่ต้องบอกก็รู้อยู่แล้ว" คุณอรุณเลยตั้งปณิธานไว้ว่าชาตินี้จะไม่เล่นการพนัน แล้วแม่ก็รู้และเลิกเอง ปัจจุบันคุณอรุณเคยคุยเล่นกับแม่ว่า "แม่เดี๋ยวผมจะเอาเงินให้แม่ไปเล่นไพ่ตองใหม่"

การศึกษา

ลักษณะของครูที่ประทับใจ

ลักษณะครูที่ประทับใจ คือ ครูที่สอนเด็กทั้งวิชาความรู้ สอนเด็กด้วยใจ อาจารย์ปอง วีระไพบุลย์ เป็นครูที่ดีมาก แต่สอนได้ดีมาก อาจารย์เคยสอนเรื่องสันปันน้ำ ท่านสอนเท่าไรก็ไม่เข้าใจ ท่านเลยใช้ภาพจากหนังสือ ถ่ายรูปแล้วก็อัดเท่าขนาดโปสการ์ดมาให้เด็กดู นั่นคือครูจริง ใช้วิธีการไหนก็ได้ให้เด็กเข้าใจ อีกท่านหนึ่งตอนเรียนที่ปากพนัง เป็นครูที่ดีมาก วันหนึ่งท่านป่วย เราดีใจกันมากที่ท่านไม่มา แต่ตอนสาย ๆ ท่านก็มาแล้ว มานั่งเฉย ๆ ถึงสอนไม่ไหวก็มานั่งก็ยังดี อีกเรื่องหนึ่ง ตอนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ไปสอบที่นครศรีธรรมราชได้แล้ว และแม่ให้ไปสอบที่กรุงเทพ ก็ไปขอใบรับรองใหม่ ฝ่ายทะเบียนไม่ให้พอดีพบอาจารย์ปอง พอบอกอาจารย์ อาจารย์บอกว่าให้เอาหลักฐานมา และให้คุณอรุณไปซื้อยานัตถุ์ให้ท่านหน่อย คุณอรุณก็รีบวิ่งเลยกลับมาท่านก็มอบใบรับรองให้และบอกว่าไปเถอะ ตั้งใจเรียนดี ๆ ถ้าเรียนดี ๆ จะไปถึงมหาวิทยาลัย เธอเป็นคนเรียนดี แต่เธอไปหน่อยเท่านั้น ตอนนั้นคุณอรุณร้องไห้เลยเพราะไม่คิดว่าครูจะปรานีอย่างนั้น เพราะตอนนั้นคิดว่าครูคนนี้อยู่คนละข้างกับคุณอรุณเลย

การนำวิธีการสอนหรือการปฏิบัติของครูมาเป็นแนวทางในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต

คุณอรุณเป็นครูโดยแท้ การกระทำหลายอย่างของครูเราก็นำมาปรับใช้ แต่ระยะเวลา 20 ปี สิ่งที่ทำมาเป็นประสบการณ์ที่สร้างตัวตนของเรา มา บุคลิกการทำงานจะถูกฟอร์มมาตั้งแต่เด็กฝึกมาตั้งแต่เด็กเกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงาน

การทำงาน

ความประทับใจในการทำงาน

หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาที่ประทับใจคุณอรุณ คือ ทำงานจริง วางใจได้ สั่งงานแล้วเรียบร้อย เป็นคนตรงไปตรงมา มีเหตุการณ์อยู่ครั้งหนึ่ง ที่ผู้อำนวยการกับคุณอรุณมีความเห็นไม่เหมือนกัน จึงเถียงกันด้วยเหตุผล สรุปแล้วก็ต้องแล้วแต่ผู้อำนวยการตัดสินใจ แต่คุณอรุณเห็นว่าความคิดของตนเองถูกและผู้ช่วยคนอื่นก็อยู่ด้วยแต่ไม่พูดอะไร สักพักคุณอรุณกลับไปทำงานด้วยความรู้สึกไม่สบายใจ ท่านผู้อำนวยการ ก็เข้ามาตบหลัง และเข้ามาขอโทษว่า ถ้าเป็นคนอื่นเขาจะไม่พูดโต้แย้งกับท่าน และยังคงบอกด้วยว่าสิ่งที่คุณอรุณพูดนั้นถูกทำให้สบายใจขึ้น

เพื่อนร่วมงาน สมัยคุณอรุณเป็นผู้ช่วย มีผู้ช่วยคนหนึ่งทำผลงานเพื่อเลื่อนเป็นระดับ 7 ท่านทำแบบเก่าหลายครั้ง แล้วไม่ผ่าน คุณอรุณก็เข้ามาช่วย เข้าไปแก้ทำให้รู้สึกไม่ดี แต่เขาก็ผ่านไปดี และมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน และอีกท่านหนึ่ง ผู้ช่วยด้านการเงิน ถ้ามีปัญหาจะมาขอความช่วยเหลือ คุณอรุณก็จะอธิบาย จนมีบางคนมาแซวว่า มีอะไรก็บอกคนอื่นหมด

ลูกน้อง/ผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับความประทับใจผู้ใต้บังคับบัญชานั้น เราจะนั่งคุยกัน มีลักษณะการตอบแทนซึ่งกันและกัน คุณอรุณจะเป็นคนจุดประกาย เป็นคนช่วย เป็นคนคอยบริการ เป็นเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน เมื่อผู้อำนวยการไม่อยู่ จะมีหน้าที่เพิ่มขึ้น คุณอรุณกล่าวว่า คนเราทำความดีอาจจะเหนื่อย ต้องฝึกจนเคยชิน ถ้ามีอะไรไม่ถูกจะว่าเลย และบอกวิธีที่ถูกด้วยว่าเป็นอย่างไร เคยมีครูพูดว่า ถ้าไม่รู้จะอะไรให้ถามผู้อำนวยการอรุณ อาจจะโดนด่าแต่จะได้คำตอบกลับไป บางคนด่าอย่างเดียวแต่ไม่ให้คำตอบ คนอื่นจึงกล้าที่จะเข้ามาปรึกษา ครูกับคุณอรุณจะใกล้ชิดกัน ลูกน้องเห็นคุณอรุณจะคอยให้กำลังใจ ในสภาพความเป็นจริงกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ การที่ผู้อำนวยการคอยให้กำลังใจจะดีกว่าไม่ทำอะไรเลย ทั้งวิทยาลัยมีข้าราชการอยู่ในจังหวัดเพียง 4 คน นอกนั้นเป็นอัตราจ้าง เราทำงานด้วยความเอื้ออาทรกัน ให้กำลังใจกัน กำลังใจให้ได้ไม่หมด ยิ้มให้หน่อย สัมผัสสัณนิทเขาก็จะมีกำลังใจในการทำงานแล้ว ทุกคนทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจกัน

หลักการ แนวทาง หรืออุดมการณ์ในการทำงาน

หลักการการทำงาน คือ เราต้องเอาใจไปใส่ในงาน ทำงานกับคนต้องเอาใจใส่ในคนด้วย งานนั้นมีชีวิตถ้าเอาใจใส่งานก็จะประสบความสำเร็จ

ค่านิยมสร้างสรรค์

เหตุการณ์สำคัญที่ได้แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

ค่านิยมกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ดังที่คุณอรชุนเล่ามา สิ่งที่ต้องทำคือสิ่งที่ถูกต้องเสมอ ตอนนั้นคนไม่รู้ สักวันเขาต้องรู้ สังคมรู้ ถ้าเราทำในสิ่งที่ถูกต้อง เราสบายใจก่อน ตัวอย่างสมมติว่า เจ้านายสั่งให้ทำอย่างนี้ ถ้าเราทำเราต้องรับผิดชอบ ดังนั้นให้เราเป็นตัวเราไว้ แต่การปฏิเสธเราต้องปฏิเสธโดยมีเหตุผล เพราะเรามีครอบครัวต้องรับผิดชอบ เกิดอะไรขึ้นใครจะมารับผิดชอบต่อครอบครัวเรา ถ้าเราไม่ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง เราจะกลายเป็นเครื่องมือของคนอื่นเขา เขาจะครอบงำเราได้ แต่เราก็ต้องไม่เป็นพิษเป็นภัยกับเจ้านาย

ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ ชาวบ้านมาหาเราฐานะต่างกัน แต่เป็นผู้มาใช้บริการของเรา ทุกคนเหมือนกัน ยิ่งถ้าเป็นตาดีตาสา ยายมา ยิ่งต้องให้ความช่วยเหลือ เพราะปกติเขากลับข้าราชการอยู่แล้วยังไม่ช่วยเหลือเขาก็ยิ่งกลัวไปอีก

สถานการณ์ในชีวิตที่ทำให้เป็นคนมุ่งมั่นที่จะมีลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์

การพูดกับแม่เรื่องการเล่นการพนัน ซึ่งเรารู้ว่าผิดว่าจะพูดอย่างนั้นกับแม่ไม่ดีแต่ก็ต้องพูด

ข้อเสนอแนะการพัฒนาข้าราชการให้มีค่านิยมสร้างสรรค์

ถ้าข้าราชการไทยทำงานราชการเหมือนงานของตนเอง ประเทศชาติก็จะเจริญ คุณอรชุนเป็นผู้อำนวยการ จึงต้องการทำทุกสิ่งที่ทำให้วิฑาลัยดี ถ้าคนในองค์กรมีความคิดนี้ ไม่ต้องทำอะไรมาก ก็เจริญ อย่าคิดว่าของหลวง ให้คิดว่าเป็นของเรา เราเสียภาษี ถ้าประเทศไทยอยู่ไม่ได้ เราก็อยู่ไม่ได้

ความเกี่ยวข้องหรือการส่งเสริมของครอบครัวต่อการทำงานของราชการ

ภรรยาไม่ก้าวก่ายในงาน ให้กำลังใจอย่างเดียว มีทุกข์มีปัญหา ก็จะปลอบใจอย่างเดียว เป็นแม่ของลูกและเป็นแม่ของครูที่นี้ด้วย คือจะให้บริการ ลูกเป็นกลไกที่สำคัญ คุณอรชุนเคยลำบากมากก็ไม่อยากให้ลูกลำบาก ลูกคนเล็กจะอยู่ข้าง ๆ พ่อตลอด ตอนคุณอรชุนเรียนปริญญาโทก็ได้ให้ลูกคนอื่น ๆ และภรรยา ไปอยู่กรุงเทพฯ ชั่วคราวแต่คนเล็กอยู่กับพ่อ ทำอาหารร่วมกัน ตอนแรกเขาค่อนข้างเกรแต่คุณอรชุนใช้กีฬาในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเขา จนเขาได้เป็นตัวแทนและรับรางวัลเกี่ยวกับกีฬาว่ายน้ำมาตลอด จนได้โควตาเรียนต่อที่ธรรมศาสตร์ ซึ่งคุณอรชุนก็เป็นโค้ชให้กับลูก ทั้ง ๆ ที่ว่ายน้ำไม่เป็น พ่อก็หาข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ก็ช่วยสอนลูกได้ คุณอรชุนมี

นายอรรถพร คำธร
ศึกษานิเทศก์ ระดับ 7
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 1

ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับการคัดเลือก : ด้านไม่เลือกปฏิบัติ
: ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
: ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

1. ข้อมูลส่วนตัว

- 1.1 ชื่อ – นามสกุล นายอรรถพร คำธร
1.2 วัน เดือน ปีเกิด 8 กุมภาพันธ์ 2498 อายุ 49 ปี เพศ ชาย
1.3 ตำแหน่งปัจจุบัน ศึกษานิเทศก์ 7 หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 1
1.4 ประวัติการศึกษา

วุฒิ หรือ ระดับการศึกษา	ปี พ.ศ. ที่จบ	ชื่อสถานศึกษา
ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา	2515	วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม
ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (เอกสังคมศึกษา)	2517	วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม
การศึกษามหาบัณฑิต	2522	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
การศึกษามหาบัณฑิต	2546	มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. ข้อมูลครอบครัว

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------|
| 2.1 ชื่อบิดา พระนครอินทร์ คำธร | ชื่อมารดา นางชันคำ คำธร |
| 2.2 ชื่อคู่สมรส นางศิริพร คำธร | อาชีพ รับราชการ |
| 2.3 ชื่อ บุตรคนที่ 1 ด.ช.ณัฐ คำธร | ศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 |
| บุตรคนที่ 2 ด.ช.ภาณุ คำธร | ศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 4 |
| บุตรคนที่ 3 ด.ช.ภูวไนย คำธร | ศึกษาระดับอนุบาลศึกษาปีที่ 3 |

3. ข้อมูลการทำงาน

3.1 ประวัติการทำงาน

ตำแหน่ง	ปี พ.ศ.	หน่วยงาน
ครูตรี หมวดการศึกษา อ.แม่สอด	2518	ร.ร.ชุมชนบ้านแม่ตาวกลาง
ศึกษานิเทศก์ 6	2534	สำนักงานการประถมศึกษา อ.สามเงา
ศึกษานิเทศก์ 7	2546	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 1

3.2 เกียรติประวัติ/รางวัลในการทำงาน

- ได้รับเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการครูสภา จ.ตาก 2 สมัย ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2536-2546
- ได้รับเครื่องหมายเข็มครูสุคดี จากสำนักงานครูสภา
- ได้รับโล่ผู้ปฏิบัติงานกรรมการครูสภา จังหวัดตาก

3.3 ความสามารถพิเศษ คอมพิวเตอร์ พิธีกร ร้องเพลง

3.4 งานอดิเรก เล่นอินเทอร์เน็ต ปลูกต้นไม้

3.5 คติ/หลักยึดประจำใจ

3.5.1 คติในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่นเพื่อความเจริญในหน้าที่การงาน

3.5.2 คติในการทำงาน ทำงานให้สำเร็จ

4. ข้อมูลสัมภาษณ์

ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

ความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว

ความสัมพันธ์กับครอบครัว คุณอรรทพกรกล่าวว่า ไม่มีปัญหา บุตรและภรรยาอยู่ด้วยกัน บ้านเดิมอยู่ อำเภอแม่สอด พ่อ แม่อยู่ อำเภอแม่สอด

ความสัมพันธ์กับคู่สมรส ภรรยาคุณอรรทพกรทำงานที่เดียวกัน ภรรยาให้การสนับสนุนดี ในการทำงาน ชีวิตราบรื่น ไม่มีปัญหาอุปสรรค

ความสัมพันธ์กับบุตร คุณอรรทพกรเล่าว่าไม่มีปัญหา บุตรเป็นชายทั้งหมด โดยที่บุตรคนโต อยู่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 คนกลางอยู่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และคนเล็กอยู่อนุบาล 3

ความทรงจำเกี่ยวกับบิดามารดา

พ่อแม่เป็นบุคคลที่ดี ไม่มีด้านที่ไม่ดี พ่อแม่สนับสนุนด้านการศึกษา ดูแลทุกอย่างดี

การนำแนวทางการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดามาเป็นแนวทางในการทำงานหรือดำเนินชีวิต

คุณอรุณพรได้นำแนวทางการอบรมเลี้ยงดูมาใช้ในการครองเรือน และนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ ความซื่อสัตย์ ต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และต่องานที่ปฏิบัติ เนื่องจากคุณพ่อเป็นคนซื่อ และเป็นคนตรง ในการครองเรือนใช้แนวทางการอบรมเลี้ยงดูมาใช้ในการครองเรือน คือ ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ซื่อสัตย์ต่อภรรยา ส่วนในเรื่องที่ไม่ดี และไม่ได้นำมาใช้ เช่น การทะเลาะกัน บิดาเล่นการพนัน เล่นไพ่ เล่นไฮโล และมารดาเล่นห่วยบ้างเล็กน้อย ซึ่งตนเองไม่ชอบการพนันเลย

การศึกษา

ลักษณะของครูที่ประทับใจ

ครูที่คุณอรุณพรประทับใจ คือ มีความตั้งใจในการอบรมสั่งสอนลูกศิษย์ของตนเอง และมีการปฏิรูประบบการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ และมีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น รับผิดชอบต่อการจัดการเรียนการสอนให้ครบตามกระบวนการเรียน ไม่ใช้เวลาราชการไปทำงานส่วนตัว พัฒนาตนเองให้ทันต่อสังคมปัจจุบัน และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี รวมถึงด้านการอบรมและการศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน

การนำวิธีการสอนหรือการปฏิบัติของครูมาเป็นแนวทางในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต

คุณอรุณพรได้นำลักษณะของครูที่ประทับใจมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ในเรื่องการศึกษาต่อถึงระดับปริญญาเอกไม่ได้คาดหวัง เนื่องจากตนเองอ่อนเรื่องภาษา ส่วนในการศึกษาดูงาน การพัฒนาตนเองในการทำงานนั้นพยายามทำอยู่แต่มีข้อจำกัด เช่น ข้อจำกัดของหน้าที่รับผิดชอบ บางครั้งมีความสนใจที่จะไปอบรม แต่ไปอบรมไม่ได้ เพราะไม่ใช่งานที่ตนรับผิดชอบ บางครั้งก็ติดขัดที่งบประมาณ และลักษณะการแบ่งงาน

การทำงาน

ความประทับใจในการทำงาน

หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา ให้ความเป็นกันเอง ไม่ถือเนื้อถือตัว เป็นคนที่ปรับตนเองเข้ากับลูกน้องได้ดีมาก ไม่ถือตัวว่าตนเองมีตำแหน่งสูงกว่า ให้อิสระและไม่เข้ามาวุ่นวายในการทำงาน

เพื่อนร่วมงาน งานที่คุณอรรถพรทำอยู่เป็นงานกลุ่มนิเทศก์ ติดตามและประเมินผลเจ้าหน้าที่และเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือในการทำงานดี มีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือเกื้อกูลกันทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นงานตนเอง หรืองานผู้อื่น จะเป็นรูปแบบการทำงานเป็นทีม

ลูกน้อง/ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่จะเป็นครูซึ่งให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี เมื่อครั้งที่ไปนิเทศน์หรือตรวจเยี่ยมที่โรงเรียน จะมีการนำข้อเสนอแนะไปปฏิบัติ แต่บางครั้งอาจได้ไม่เต็มที่ 100% และบางครั้งอาจต้องใช้เวลาต่อการปรับปรุงแก้ไขการทำงานของครูในโรงเรียน สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ก็ไม่มีปัญหาอะไร เนื่องจากมีความคุ้นเคยกัน

การทำงาน คุณอรรถพรรับผิดชอบโรงเรียน จำนวน 131 โรงเรียน ในพื้นที่เขตการศึกษา 1 เนื่องจากมีการรวมกันของโรงเรียนประถมและมัธยม ภาระรับผิดชอบมากขึ้น จากเมื่อก่อนอยู่อำเภอเมือง มีโรงเรียนแค่ 50 กว่าแห่ง เดียวนี้เพิ่มเป็นร้อยกว่า เพราะฉะนั้น ความคล่องตัวในการทำงานลดน้อยลงไป เพราะพื้นที่การดูแลกว้างขึ้น ดังนั้น การติดต่อสื่อสารก็อาจติดขัดบ้าง ไม่เหมือนเมื่อก่อนที่แบ่งเป็นอำเภอ แต่ตอนนี้ รวม 4 อำเภอ คือ อ.สามเงา อ.บ้านตาก อ.เมือง และ กิ่ง อ.วังเจ้า ร้อยกว่าโรงเรียน การทำงานโดยรวมไม่คล่อง ไม่รวดเร็ว เนื่องจากหน่วยงานใหญ่ขึ้น ภาระงานจึงเพิ่มขึ้น คุณอรรถพรคิดว่าต่อไปคงจะลงตัวมากขึ้น ช่วงนี้ส่วนใหญ่แล้วบุคคลากรยังไม่รู้จักกันดีพอ ตัวอย่างเช่น โรงเรียนสามัญซึ่งเป็นโรงเรียนใหญ่ เมื่อก่อนไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ รับผิดชอบเฉพาะโรงเรียนประถม ต้องใช้เวลาอีกสักกระยะหนึ่ง การติดต่อสื่อสาร การส่ง การรับ หนังสือ ต่อไปคงมีการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต ซึ่งก็มีการอบรมการใช้อินเทอร์เน็ต การใช้คอมพิวเตอร์ให้กับเจ้าหน้าที่เป็นช่วง ๆ

หลักการ แนวทาง หรืออุดมการณ์ในการทำงาน

หลักการของคุณอรรถพรต้องทำงานของตนเองเป็นไปด้วยความเรียบร้อย พยายามแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ แต่ปัญหาต่าง ๆ ไม่เกินความสามารถและคิดว่าปัญหาไม่มีส่วนกระทบในการทำงานมากนัก อาจจะมีบ้างในระยะแรกเนื่องจากไม่คุ้นเคยพื้นที่ ไม่ทราบสถานที่ของโรงเรียนที่อยู่ต่างอำเภอ แต่ก่อนรับผิดชอบเฉพาะในอำเภอเมือง คาดว่าสักกระยะหนึ่งก็คงไม่มีปัญหา แต่จะมีปัญหากับทางโรงเรียนที่ต้องมาติดต่อกับที่หน่วยงาน โดยเฉพาะอำเภอสามเงา ต้องเดินทางไกล เมื่อก่อนทางโรงเรียนติดต่อที่อำเภอแต่ปัจจุบันนี้ต้องเดินทางมาที่จังหวัด ซึ่งก็จะลำบากในการเดินทางติดต่อสื่อสารระหว่างอำเภอกับเขต ส่วนการทำงานของทางเขตพื้นที่ ไม่มีปัญหา ก็ค่อย ๆ ปรับไป

เรื่องค่านิยมสร้างสรรค์

เหตุการณ์สำคัญที่ได้แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ ในการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันนี้ คือ จะต้องมีการแบ่งงานมอบหมายงานให้ทำ ในบางหน่วยงานจะทำงานกันเป็นทีมทุกคนจะช่วยเหลือเกื้อกูลกันทำงาน โดยไม่มีการแบ่งฝ่าย แบ่งพวกจะทำให้การทำงานนั้นเป็นไปด้วยความรวดเร็วบรรลุตามจุดประสงค์ที่ วางไว้ แต่ในบางหน่วยงานจะมีการแบ่งแยกอย่างชัดเจน จะไม่มีการช่วยเหลือกันทำงาน ลักษณะทั้งสองอย่างนี้มีทั้งผลดีและผลเสีย แต่ตามความเห็นของคุณอรรถพรนั้นในการทำงานใด ๆ ก็ตามไม่ควรที่จะเลือกปฏิบัติ งานไหนที่จะช่วยเหลือกันได้น่าจะช่วยกันทำ เพื่อความสามัคคีและจะทำให้ผลงานนั้นมีประสิทธิภาพบรรลุตามผลสัมฤทธิ์

ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง การปฏิบัติงานในบางครั้งมักจะประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย เช่น ได้รับคำสั่งที่ให้ปฏิบัติงานในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง คุณอรรถพรจะหลีกเลี่ยงและไม่รับที่จะปฏิบัติเพราะเป็นการฝืนกับความรู้สึก และจะไม่สนใจกับผลกระทบที่ตามมาในภายหลัง

ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน คุณอรรถพรกล่าวว่า งานใดที่เราจะช่วยเหลือคนอื่นได้ เราก็ต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในระบบการทำงานเป็นทีม คืองานไหนที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเรามีความรู้ เราก็ต้องรับ ต้องทำ และทำอย่างดีที่สุด

คุณอรรถพรได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับค่านิยมว่า ตรงกับลักษณะงานและคุณอรรถพรเองก็เป็นคนซื่อ คนตรง ไม่ชอบระบบการคอร์รัปชัน หรือการทำงานที่ไม่มีความซื่อตรง ในจิตใจ ในความคิดของคุณอรรถพรไม่ชอบด้านนี้อยู่แล้ว ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นสิ่งที่ตรงกับลักษณะงานอยู่แล้ว และก็ปฏิบัติอย่างนี้มาตลอด สิ่งที่ไม่ถูกต้องก็ไม่ชอบ การทำงานหรือทำอะไรก็ตามต้องมีความซื่อตรง ซื่อสัตย์ต่อตนเอง และผู้อื่นด้วย

จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา คุณอรรถพรเล่าว่าไม่พบกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ถูกต้องส่วนมากจะพบกับความถูกต้องเสียเป็นส่วนใหญ่ สำหรับความไม่ถูกต้องในการทำงานนั้นเคยแต่ทราบจากการสนทนาของคนในหน่วยงาน ส่วนใหญ่จะเป็นกับผู้ที่มีอำนาจที่สามารถให้คุณให้โทษกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ สิ่งที่ไม่ถูกต้อง ถึงแม้ว่าผู้บังคับบัญชาสั่ง ก็จะไม่ปฏิบัติ ถึงแม้ว่าจะขอร้องเป็นการภายในอะไรก็ตาม ก็ถือว่าไม่ควรที่จะทำเพราะอาจจะผิดกับกฎระเบียบของทางราชการ ส่วนใหญ่การทำงานก็ทำตามกฎตามระเบียบของทางราชการ และผู้บังคับบัญชาที่เคยทำงานด้วยกันมาก็เป็นคนตรง คนซื่อ

คุณอรรถพรให้ความสำคัญที่ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ เนื่องจากความซื่อสัตย์จะส่งผลสะท้อนถึงการทำงานอย่างถูกต้อง การทำงานที่มีความรับผิดชอบก็จะส่งผลการไม่เลือกปฏิบัติ ก็เชื่อมโยงไปทั้งสองอย่าง เพราะว่าความซื่อสัตย์เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะการปฏิบัติหน้าที่

สถานการณ์ในชีวิตที่ทำให้เป็นคนมุ่งมั่นที่จะมีลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์

ส่วนใหญ่ได้เห็นจากข่าว จากข่าวที่ฟังมาว่า การปฏิบัติงานส่วนใหญ่ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องกันไม่ค่อยมีความซื่อสัตย์ เช่น มีการคอร์รัปชัน มีการโกงกินกัน ในชีวิตราชการที่รู้มาก็มี เราก็แค่รับรู้ แต่บางครั้งเราก็ไม่สามารถทำอะไรได้ ซึ่งคิดว่ามีทุกวงการ ขึ้นอยู่กับว่าวงการไหนจะมีมากมีน้อย บางอย่างอาจจะไม่ทำให้เกิดผลเสียหายกับประเทศชาติมากนัก บางอย่างก็ส่งผลกระทบต่อเยอะ โดยเฉพาะด้านงบประมาณ ซึ่งอาจจะมีทุกแห่ง รู้สึกดูแล้วไม่ชอบ ดังนั้นประเทศไทยเราก็คงจะล้มจมหมด ตอนนี่ก็แย่แล้ว จุดใหญ่อยู่ที่ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ แม้แต่ข้อสอบเอนทรานซ์ที่ผ่านมา ดูแล้ววุ่นวายไปหมด คิดว่าคงต้องมีมูล ถ้าไม่มีเรื่องคงไม่เกิด

ข้อเสนอแนะการพัฒนาข้าราชการให้มีค่านิยมสร้างสรรค์

แนวทางในการพัฒนา คุณธรรมพรเห็นว่าการที่จะพัฒนาให้ได้ผลดีนั้น จะต้องพัฒนาผู้บังคับบัญชาก่อน ตามสุภาษิตโบราณที่ว่า “หากหัวไม่ส่าย หางย่อมไม่กระดิก” ขึ้นต่อไปพัฒนาบุคลากรระดับล่าง ๆ รูปแบบการพัฒนามีอยู่หลายแบบ เช่น การฝึกอบรมเข้ม การเข้าค่ายพัฒนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น แต่สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ จะต้องมีการกำกับ ตรวจสอบ และติดตามเป็นระยะ ๆ โดยตลอด

นอกจากนี้ควรที่จะพัฒนาในด้านความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ถ้าในการพัฒนาครู ความซื่อสัตย์ คือ ความซื่อตรงต่อหน้าที่ ต่อเวลา ต่อภาระรับผิดชอบ สั่งสอนลูกศิษย์ให้ตรงตามเวลา ครูส่วนใหญ่การจัดการเรียนการสอนไม่ค่อยเต็มที่ คือ ไม่สอนตามเวลา ไม่เหมือนโรงเรียนเอกชนซึ่งสามารถควบคุมได้ ส่วนใหญ่ครูทำงานแบบเช้าชาม เย็นชาม ถ้าครูทำงานตามหน้าที่ ในเวลาที่รับผิดชอบ คิดว่าการเรียนการสอนก็คงจะดีขึ้น นี่เป็นจุดใหญ่ นอกจากนี้ควรจะมีการพัฒนาทางด้านการกระทำ คือ ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง คือสิ่งไหนที่ไม่ถูกต้อง ถ้าผู้บังคับบัญชาสั่ง เราก็ไม่ปฏิบัติตามก็ได้ เพราะว่าขัดกับตัวเรา เพราะมันไม่ถูก อันไหนที่ถูกต้อง เราก็ปฏิบัติตาม แต่บางครั้งมันก็ทำไม่ได้ ในสภาพที่เป็นลูกน้อง เราก็พยายามเปลี่ยนทัศนคติเขา ซึ่งคิดว่า ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับความซื่อสัตย์รับผิดชอบ เป็นส่วนใหญ่ ที่น่าจะพัฒนา ให้ครูมีความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน ความรับผิดชอบในงานว่าตนเป็นผู้มีหน้าที่ในการให้ความรู้แก่ลูกศิษย์

บุคลิกลักษณะของบุคคลตัวอย่างในสายตาของผู้ร่วมงาน

หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานให้ทำ ซึ่งท่านเห็นว่าเราเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ บางครั้งก็ได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ เช่น การไปประชุมแทน

เพื่อนร่วมงาน มองว่าคุณอรรถพรเป็นคนทำงานมีความรับผิดชอบดี ส่วนใหญ่ให้เกียรติซึ่งกันและกัน การทำงานไม่มีปัญหาอะไร

ลูกน้อง/ผู้ใต้บังคับบัญชา ครูที่อยู่ในสายงานก็เคารพ ให้ความศรัทธาคุณอรรถพร สังเกตได้จากเวลาที่ไปนิเทศก์หรือแนะนำอะไรต่าง ๆ ก็ปฏิบัติตาม จุดนี้คุณอรรถพรเห็นว่าขึ้นอยู่กับตัวเราเองว่าเราวางตัวอย่างใดในการทำงานให้เขาเกิดความศรัทธา ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในขอบเขตหน้าที่ของเรา เขาก็ศรัทธา เวลาแนะนำอะไรเขาก็ปฏิบัติตาม

ความคิดเห็นของบุคคลตัวอย่างต่อทัศนคติของผู้ร่วมงาน

คุณอรรถพรเห็นด้วยเพียงในบาง เนื่องจากการที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้ทำงานแทน ซึ่งถือว่าเป็นตัวชี้วัด เช่น การไปประชุมแทน ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชา จากการที่ไปนิเทศก์โรงเรียน ครูให้ความเคารพ เวลานิเทศก์เขาก็ตั้งใจฟัง ปฏิบัติตามสิ่งที่แนะนำ ความศรัทธานี้ขึ้นอยู่กับเวลาพบกันเขาก็จะยกมือไหว้ ส่วนใหญ่คุณอรรถพรก็วางตัวอยู่ในกรอบ หน้าที่ที่รับผิดชอบการทำงานเป็นผู้นิเทศก์ ก็คือผู้แนะนำ ช่วยเหลือ คุณอรรถพรเล่าว่า เราก็ไม่หลงว่าเราเป็นผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารคือผู้สั่ง คือลักษณะของงานนิเทศก์ ไม่สามารถไปสั่งเขาได้ เพราะไม่มีอำนาจหน้าที่ เรามีอำนาจเพียงแต่ไปชี้แจง ชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือ ส่วนจะทำหรือไม่ทำแล้วแต่เขา เราบังคับไม่ได้ เพราะฉะนั้นการทำงานศึกษานิเทศก์ต้องอยู่ในกรอบภาระรับผิดชอบ ก็ไม่มีปัญหาแต่บางคนหลงตัวเองใช้อำนาจในการสั่ง ทำให้ครูเสื่อมความศรัทธา ก็ยังมีให้เห็น

ความเกี่ยวข้องหรือการส่งเสริมของครอบครัวต่อการทำงานของราชการ

ครอบครัวของคุณอรรถพรไม่มีปัญหา เข้าใจในหน้าที่รับผิดชอบ บางครั้งก็ต้องไปอบรมต่างจังหวัดบ้าง ต้องออกไปนิเทศก์และค้างคืนในที่ปฏิบัติงาน เขาก็เข้าใจ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คุณอรรถพรเสนอแนะว่า น่าจะมีการปลูกฝังค่านิยมให้กับข้าราชการได้ปฏิบัติตาม โดยเฉพาะเกี่ยวกับความซื่อสัตย์รับผิดชอบในหน้าที่ ทำให้สิ่งที่ถูกต้อง บางครั้งข้าราชการหลาย

ส่วนใหญ่ค่านิยมการปฏิบัติงานปัจจุบันต้องแก้ทั้งหมด โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ ต้องแก้ไขตั้งแต่ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ส่วนใหญ่เรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นก็เกิดจากข้าราชการชั้นสูง ๆ ซึ่งมีโอกาสที่จะปฏิบัติด้านที่ไม่ถูกต้อง ปอง. หรือ สดง. น่าจะมีปฏิบัติน้ำที่อย่างเข้มข้น หรือมีความซื่อตรงในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ในปัจจุบันจะเห็นว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่พอจะทราบมีการคอร์รัปชันมาก การตรวจสอบระบบการทำงานของประเทศไทยยังบกพร่อง บางทีดูหน้าปะจุมก ช่วยเหลือกัน อยากรจะให้ สดง. ทำหน้าที่ให้ซื่อตรง ผิดก็ว่าไปตามผิด ตามที่คุณอรรถพรสังเกตว่าเป็นระบบอุปถัมภ์ยังพบว่ามี การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ถ้ามีการพัฒนาด้านนี้คงจะดีขึ้น การคอร์รัปชันน้อยลง ตัวอย่างเช่น นายกคนปัจจุบัน ไม่โกงไม่กิน แต่รัฐมนตรีคนอื่น ๆ ก็ไม่แน่ ซึ่งผู้บริหารคนเดียวไม่สามารถดูแลไปได้ทั้งหมด ซึ่งเป็นไปเช่นนี้ทุกวงการ ถ้าทุกคนไม่คอร์รัปชัน งบประมาณแผ่นดินของคนไทย คงไม่ต้องใช้มาก แต่เดี๋ยวนี้งบประมาณได้ใช้แค่ประมาณ 40-50% คอร์รัปชันไปถึง 50-60 %

นางสาวนุมนวล หาหลัก
อาจารย์ 2 ระดับ 6
วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี
กระทรวงศึกษาธิการ

ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับการคัดเลือก : ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
 : ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้

1. ข้อมูลส่วนตัว

- 1.1 ชื่อ – นามสกุล นางสาวนุมนวล หาหลัก
 1.2 วัน เดือน ปีเกิด 25 มิถุนายน 2514 อายุ 33 ปี เพศ หญิง
 1.3 ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ 2 ระดับ 6 หน่วยงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี
 1.4 ประวัติการศึกษา

วุฒิ หรือ ระดับการศึกษา	ปี พ.ศ. ที่จบ	ชื่อสถานศึกษา
ประถมศึกษาปีที่ 6	2529	-
มัธยมศึกษาปีที่ 3	2531	-
มัธยมศึกษาปีที่ 6	2533	-
วิทยาศาสตร์บัณฑิต	2537	สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี

2. ข้อมูลครอบครัว

- 2.1 ชื่อบิดา นายนิยม หาหลัก ชื่อมารดา นางสาวรอง หาหลัก

3. ข้อมูลการทำงาน

3.1 ประวัติการทำงาน

ตำแหน่ง	ปี พ.ศ.	หน่วยงาน
อาจารย์ 1 ระดับ 3-5	2537	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี
อาจารย์ 2 ระดับ 6	2546	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี

3.2 เกียรติประวัติ/รางวัลในการทำงาน ชำนาญการตัวอย่าง ประจำปี พ.ศ.2545

3.3 เกียรติประวัติด้านอื่น ๆ

- ครูดีเด่นด้านคุณธรรมและจริยธรรม ปี พ.ศ. 2540
- ครูดีเด่นด้านวิชาการ ผลิตส์เพื่อการสอนปี พ.ศ. 2540
- อาจารย์สื่อสารมวลชนยอดเยี่ยม พ.ศ. 2543
- บุคคลดีเด่นแห่งปี พ.ศ. 2543

3.4 ความสามารถพิเศษ อาจารย์ผู้ควบคุมเชียร์ลีดเดอร์จนได้รับรางวัลชิงแชมป์ประเทศไทย

3.5 งานอดิเรก อ่านหนังสือ ฟังเพลง

3.6 คติ/หลักยึดประจำใจ

3.6.1 คติในการดำเนินชีวิต ทำทุกอย่างให้ดีที่สุด

3.6.2 คติในการทำงาน ทำทุกอย่างให้ดีที่สุด

4. ข้อมูลสัมภาษณ์

ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

ความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว

คุณนุมนวลอยู่บ้านกับพ่อแม่อยู่ โดยอยู่รวมกันทั้งหมด พ่อแม่พี่น้องเป็นครอบครัวที่อบอุ่น แต่ตอนนี้แยกมาอยู่คนเดียว พ่อแม่อยู่ไซทร ติดต่อกันโดยทางโทรศัพท์ ปิดเทอมก็กลับบ้าน

ความทรงจำเกี่ยวกับบิดามารดา

พ่อของคุณนุมนวลจะสอนเรื่องระเบียบวินัย ว่า คนต้องมีวินัยก่อนในขั้นแรก ต้องตรงเวลา เป็นลำดับแรก ถ้าตรงเวลาจะทำอะไรไปได้ดี ไปได้ไกล ตั้งแต่ตื่นเช้าขึ้นมาพ่อจะจัดระเบียบให้ ตั้งแต่เด็ก มีระเบียบ ตื่นนอน กินข้าว ทุกอย่าง พ่อจะสอน คือ ทำอะไรต้องทำเป็นเวลา พ่อบอกว่า ถ้ามีวินัยแล้ว ทุกอย่างก็จะตามมาเอง วินัยสำคัญที่สุด เรื่องนี้เน้นมาก กลับบ้านต้องเป็นเวลา ผิดเวลาไม่ได้ ถ้าผิดเวลาก็ต้องบอกเวลาที่ต้องกลับ มีเหตุผลอะไรที่เราต้องกลับผิดเวลา ขณะนี้คุณนุมนวลทำงานอยู่ที่อุดรธานี บอกพ่อว่าจะกลับบ้านวันนี้ ถึงเวลากลับไม่ได้ ก็ต้องบอกเหตุผลว่า เราอาจจะไปไม่ทันรถเที่ยวนี้ เพราะว่าท่านจะรอ ด้วยเหตุผลที่โดนฝึกมาตั้งแต่เด็กแบบนี้ ส่วนแม่ก็จะเป็นคนลักษณะที่ประหยัดและอดออม แม่มักจะบอกเสมอว่า “ประหยัดและอดออม ท่องไว้ลูกเก็บไว้ แก่แต่มาได้มีใช้”

การนำแนวทางการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดามาเป็นแนวทางในการทำงานหรือดำเนินชีวิต

คุณนุมนวลได้นำแบบอย่างของพ่อในเรื่อง ตรงต่อเวลามาใช้ในการทำงาน ซึ่งใช้ได้ดีมาก ถ้ามีคนนัด คุณนุมนวลจะต้องมาก่อนเวลาเสมอ ไม่ว่าจะนัดกับใครก็ตาม และคุณนุมนวลสามารถนำไปสอนเด็กในเรื่องการเข้าชั้นเรียน โดยการเราทำตัวเป็นตัวอย่างให้เด็กได้ ไม่ใช่ว่าพ่อครูนัดเด็ก แล้วครูเองมาสาย เด็กก็จะไม่เชื่อ เพราะสอนเด็กโต

ในเรื่องที่ไม่เคยทำตามพ่อแม่ มีบางเรื่องเมื่อตอนที่ยังเด็ก อาจเพราะตอนนั้นจะอยู่ในช่วงวัยรุ่นด้วย เช่น บางทีผู้ใหญ่บอกว่า อย่าไปกับเพื่อนคนนี้ แต่คุณนุมนวลมองว่า ไม่เป็นไร เพราะเพื่อนทุกคนก็มีดี ไม่ดีในแต่ละคน ไม่มีใครดีไปทุกอย่าง ก็ดูในส่วนที่ดีของเขา บางทีก็แอบหนีไปกับเพื่อนบ้าง

การศึกษา

ลักษณะของครูที่ประทับใจ

ลักษณะครูที่คุณนุมนวลประทับใจคือ มีความมุ่งมั่นที่จะให้ความรู้กับเด็ก ตั้งใจที่จะสอนให้เด็กเป็นคนดีให้ได้ เป็นคนเก่งให้ได้ โดยเน้นให้เป็นคนดีก่อน แล้วค่อยเก่งตามมาทีหลัง

การนำวิธีการสอนหรือการปฏิบัติของครูมาเป็นแนวทางในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต

สิ่งที่คุณนุมนวลได้นำวิธีการปฏิบัติของครูมาใช้ คือ ตั้งใจมุ่งมั่นที่จะสอนให้เด็กเป็นคนดีให้ได้ ให้เขาอยู่ในสังคมได้ คือ ไม่จำเป็นต้องเก่งมากมาย แต่ให้เขาเป็นคนดี แล้วจะเอื้อไปเอง เพราะว่า คนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งเรื่องสติปัญญา ครอบครัวย และเรื่องอื่น ๆ ขอให้เขาเป็นคนดีไว้ก่อน แล้วก็จะทำอะไรดีไปตัวเอง เด็กอาชีวะจะไม่ใช่เด็กเกรดเอ คือ เด็กไม่เก่งทางด้านคณิตศาสตร์เลย อยู่ในอีกระดับหนึ่ง คือ เขาเลือกมาเรียนสายอาชีพเพื่อที่จะทำงาน จบ ปวช. ก็ทำงานได้ การทำงานต้องมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นคนดีและมีวินัย

การทำงาน

ความประทับใจในการทำงาน

ความประทับใจเกี่ยวกับหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา คือ การที่ผู้บริหารไม่ค่อยถือตัว อยู่กันเหมือนพี่ เหมือนน้อง ถ้าคุณนุมนวลทำอะไรที่ไม่ถูก ผู้บริหารก็จะบอก จะแนะนำอย่างที่เป็นกันเอง ไม่ได้สวมหน้ากากอยู่ตลอดเวลา บางครั้งก็ผู้บริหารต้องการคุยกับคุณนุมนวล แทนที่เขาสั่งผ่านเลขา ลงมา เขาก็เดินมาหาเอง มาบอกด้วยตนเองว่า ตรงนี้ต้องแก้ไข คือ มีความเป็นกันเอง

ความประทับใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน คือ ความเป็นกันเอง อยู่กันอย่างพี่น้อง

ความประทับใจเกี่ยวกับลูกน้อง/ผู้ใต้บังคับบัญชา คุณหนุ่มนวลไม่ได้ถือว่า ผู้ที่อยู่ในสายใต้บังคับบัญชามีความแตกต่างกับตนเอง แต่ว่าเป็นเพื่อนกัน คุยกันได้ทุกเรื่อง คือ ถ้าเขามีอะไรที่เขา รู้มากกว่าเรา ก็มาแลกเปลี่ยนกัน มาคุยกัน ทั้งเขาและเราก็ไม่ได้รู้ทุกเรื่อง เขาก็จะมาพูด มาคุยกับเรา เราฟังเขา และเขาก็ฟังเรา เราไม่ได้สั่งอย่างเดียว เด็กที่ทำงานอยู่ด้วยกัน คุณหนุ่มนวลก็ สอนเขามาตั้งแต่ ปวช. ถ้ามีอะไรที่เห็นไม่ตรงกัน ก็จะคุยกัน และปรับตามความถูกต้องที่เห็น ร่วมกัน ไม่ยึดตามอารมณ์ อยู่เหมือนเพื่อน ทำเหมือนเพื่อน

การทำงาน คุณหนุ่มนวลได้ทำงานที่ค่อนข้างตรงกับความสามารถ คือ สอนในวิชาที่เรียน มา และงานส่วนอื่น ๆ ก็ได้ใช้ความรู้ที่เรียนมา

หลักการ แนวทาง หรืออุดมการณ์ในการทำงาน

หลักการในการทำงานของคุณหนุ่มนวล มุ่งมั่น ตั้งใจทำทุกอย่างให้สัมฤทธิ์ผลออกมาให้ได้ ซึ่งอาจจะไม่สมบูรณ์ร้อยเปอร์เซ็นต์ อาจจะมีข้อบกพร่องอยู่ แต่ก็ให้มีข้อบกพร่องน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้

ค่านิยมสร้างสรรค์

เหตุการณ์สำคัญที่ได้แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และโปร่งใสตรวจสอบได้ คุณหนุ่มนวลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ดังนี้ คือ ถ้าทุกคนในโลกนี้ทำเฉพาะสิ่งที่ถูกต้อง โลกคงจะไม่วุ่นวายเหมือนทุกวันนี้ เพราะฉะนั้นเป็นสิ่ง ที่ควรปลูกฝังให้ครูมีจิตใต้สำนึกที่ดีและทำเฉพาะสิ่งที่ถูกต้อง และถ้าทุกอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ ประเทศไทยคงจะไม่มีใครโกงกินประเทศชาติ เป็นสิ่งที่ควรปลูกฝังตั้งแต่เยาว์วัย คุณหนุ่มนวลคิดว่า สำคัญทั้งสองค่านิยม และควรมีการปลูกฝังให้เกิดกับครู

สถานการณ์ที่คุณหนุ่มนวลคิดว่าแสดงออกถึงค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และ โปร่งใสตรวจสอบได้ เช่น

1. ถ้าอาจารย์ท่านใดส่งเกรดผิดพลาด หรือผิดหลักการวัดผลและประเมินผล ก็จะทำให้ บันทึกลับแก้ไขเกรด หรือให้ประเมินผลการเรียนใหม่ โดยเก็บบันทึกนั้นไว้เป็นหลักฐาน
2. ถ้านักเรียนคนใดทุจริตในการสอบ ถ้าจับได้จะปรับคะแนนเป็นศูนย์ในครั้งนั้น เด็กจะ ได้รู้ว่าทำผิด
3. นักเรียนทุกคนสามารถตรวจสอบคะแนนของนักเรียนได้และสามารถชี้แจงได้
4. รายงานผลการทำงานของตัวเองให้ผู้บริหารทราบตลอด

ในการทำงานคุณหนุ่มนวลจะทำงานด้วยความซื่อสัตย์ทุกครั้ง และทำทุกอย่างโปร่งใสคือมีอะไรจะรายงานผู้บังคับบัญชาตลอด และถ้าผู้บังคับบัญชาดังเป้าหมายให้ ก็ทำได้ตามเป้าหมายนั้น คือทำตามที่คุณผู้บังคับบัญชาสั่ง ผู้บริหารให้ทำแค่ไหนก็ต้องทำตามคำสั่ง ดังนั้น ถึงแม้งานจะหนัก ก็ต้องเสียสละทำ ซึ่งทำให้กลับบ้านดีทุกวัน ไม่ค่อยได้พัก

สถานการณ์ในชีวิตที่ทำให้เป็นคนมุ่งมั่นที่จะมีลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์

คุณหนุ่มนวลกล่าวว่า ไม่มีเหตุการณ์ในชีวิตอะไรที่เป็นจุดผลักดันให้คุณหนุ่มนวลมุ่งมั่นกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ แต่คุณหนุ่มนวลเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมเช่นนี้จากการที่ได้รับการปลูกฝังมาตั้งแต่เด็ก และอยู่ในกรอบของบิดามารดา ที่สอนว่า ถ้าทำผิดให้ยอมรับผิด พ่อแม่ก็จะให้อภัย ไม่ดูด่าว่ากล่าว คุณหนุ่มนวลมีความเห็นว่า งานเจ้าหน้าที่วัดผล GPA, PR สามารถตรวจสอบได้ ชัดเจนได้ สมุดคะแนนคิดว่าไปตามผิด (ระเบียบสัดส่วนการให้คะแนน ไม่อะลุ่มอล่วย ไม่เห็นแก่เพื่อน) ถ้าคะแนนคลาดเคลื่อนก็ต้องแก้ไข บันทึกรวดเร็วว่าตัวเองทำผิด คนเราเกิดมาเป็นมนุษย์คนหนึ่งยอมเคยทำอะไรที่ผิดพลาด แต่ถ้าทำผิด แล้วยอมรับผิดและพร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุงตนเองไปในทิศทางที่ดี นอกจากนี้ในชีวิตประจำวันของคุณหนุ่มนวล ก็ไม่มีอะไรปิดบังเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร สามารถตรวจสอบได้ทุกเรื่อง กล้าเปิดเผยทุกเรื่อง

ข้อเสนอแนะการพัฒนาข้าราชการให้มีค่านิยมสร้างสรรค์

ต้องปลูกฝังให้ข้าราชการรู้ในค่านิยมสร้างสรรค์ทั้ง 5 ข้อก่อน โดยการจัดอบรมพิมพ์เอกสารแจกให้ข้าราชการครูทุกคน เนื่องจากในพื้นฐานของคนแต่ละคนแตกต่างกันอยู่แล้ว ในการที่จะยอมรับเลยทั้ง 5 ข้อก็เป็นไปไม่ได้ ต้องค่อยๆ ชัดเกล้า ค่อยเป็นไปเรื่อยๆ อาจจะโดยการให้อ่านให้มีสื่อ หรืออะไรๆ ออกมาบ้าง แล้วเขาก็จะซึมซับเข้าไปเอง การที่ได้เห็นบ่อย ฟังบ่อย จะรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ดี น่าจะปฏิบัติตาม เพราะค่านิยมทั้ง 5 ข้อ ก็ดีหมด ถ้าทุกคนทำทั้งหมด 5 ข้อ โลกนี้คงไม่มีความวุ่นวาย ทุกอย่างคงดี ประเทศเราคงจะเจริญก้าวหน้า

บุคลิกลักษณะของบุคคลตัวอย่างในสายตาของผู้ร่วมงาน

หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา เห็นว่าคุณหนุ่มนวลเป็นคนที่มีความรับผิดชอบ ทำอะไรแล้วทำได้สำเร็จ ก็คือ ทำแล้วเขาพอใจ เมื่อมีงานใหญ่ๆ ให้ทำ เขาจะวางใจเรา คือ ไม่ต้องมา “จี้” ให้ทำ แต่ถ้าเป็นคนที่เขาไม่วางใจ เขาก็ถามอยู่เสมอว่า เสร็จหรือยัง ส่วนงานของเรา เขารอรับอย่างเดียว โดยจะไม่มาวุ่นวาย ทุกครั้งที่ทำงานก็จะได้รับความไว้วางใจตลอด คือ ถือว่าเรามีความรับผิดชอบ ทำให้เขาเสร็จทุกครั้งไป

เพื่อนร่วมงาน คุณหนุ่มนวลกล่าวว่า คงไม่มีใครเห็นว่าเราดี 100 เปอร์เซ็นต์ แต่พยายามให้คนส่วนมากเห็นว่าเราดี แต่ทุกวันนี้ คนส่วนมาก ประมาณ 80-90 เปอร์เซ็นต์ เห็นว่าเราดี ตั้งใจ มีอุดมการณ์ เป็นไปไม่ได้ที่จะทำงานถูกใจคน 100 เปอร์เซ็นต์ เช่น ตรงนี้อาจจะถูกใจคนนี้ แต่อาจจะไม่ถูกใจคนนั้น อย่างเราเป็นคนตรง ตรงต่อเวลา เป็นคนเข้มงวดเรื่องการส่งสมุดเช็คชื่อตามเวลาอาจารย์ที่ไม่มาส่งสมุดเช็คชื่อตามเวลา เกิดอาการไม่พอใจ คิดว่าทำไมตรงไป ไม่มียืดหยุ่นบ้าง คุณหนุ่มนวลคิดว่าบางทียืดมาก ๆ ก็จะยืดกันไปเรื่อย ๆ จาก 1 สัปดาห์ เป็น 2 , 3 สัปดาห์

ลูกน้อง/ผู้ใต้บังคับบัญชา คิดว่าคุณหนุ่มนวลแก้ปัญหาให้เขาได้ทุกอย่าง ช่วยเขาได้ทุกอย่าง ดูแลเขาได้ ค้ำครองเขาได้ คิดว่าเรากับเขาเป็นเพื่อนกัน แล้วพอมีอะไรเขาก็จะช่วยเรา

ความคิดเห็นของบุคคลตัวอย่างต่อทัศนคติของผู้ร่วมงาน

คุณหนุ่มนวลเห็นด้วยกับความคิดเห็นดังกล่าวข้างต้น มั่นใจอย่างมาก เพราะตนเองรู้ และสามารถที่จะประเมินตนเองได้ว่าอยู่ในระดับไหน ทำงานแต่ละครั้ง ทำได้ดีไหม จะประเมินตนเองตลอดเวลา จะมีสมุดบันทึกการปฏิบัติงานของตนเอง ว่างานแต่ละครั้งทำได้ไหม มีปัญหาอุปสรรคอะไร ในการทำงานก็จะเขียนไว้ทุกครั้ง ในเรื่องการสอน ก็จะนำมาปรับปรุงในการสอนครั้งต่อไป เพื่อให้ดีขึ้น

ความเกี่ยวข้องหรือการส่งเสริมของครอบครัวต่อการทำงานของราชการ

ครอบครัวของคุณหนุ่มนวลมีส่วนส่งเสริมในการทำงานอย่างมาก ให้กำลังใจเวลาท้อแท้ ปลอบใจเวลาเรามีปัญหา คุยกันได้ทุกเรื่อง และพ่อแม่ก็จะสอนทุกเรื่อง และสามารถรับฟังปัญหาได้ บางเรื่องคุณหนุ่มนวลไม่สามารถคุยกับเพื่อนร่วมงานได้ แต่พอคุยกับพ่อแม่ก็สบายใจ คือ ท่านให้กำลังใจ คือ เวลาทำผิด ท่านก็ไม่เคยซ้ำเติมอะไรทั้งนั้น จะพูดเสมอว่า เอาใหม่ลูก ทำใหม่ ตั้งใจทำให้มันดี เป็นอย่างนี้ทุกครั้งไป เราต้องทำได้สิ คนอื่นเขาเอื้อมได้ เราก็ต้องเอื้อมได้ ไม่มีด่า

คุณหนุ่มนวลเห็นว่า พื้นฐานครอบครัวต้องมาก่อน ถ้าครอบครัวดีอย่างอื่นก็จะดีไปด้วย ตัวอย่างเด็กที่มาเรียนที่อาชีวะ เด็กที่มีปัญหา ส่วนมาก จะมาจากครอบครัวที่แตกร้าง คือ พ่อแม่แยกทางกัน ทะเลาะกันบ้าง คือ เขาจะอยู่คนเดียว ปรึกษาใครไม่ได้ คุยกับใครไม่ได้ และทางออกของเด็กแต่ละคนไม่เหมือนกัน เพราะฉะนั้น เขาอยู่ในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อ เหมือนเด็กทั่ว ๆ ไป แต่ถ้าครอบครัวดี เด็กก็ดี จากการที่คุณหนุ่มนวลสังเกต เขาก็จะเป็นคนดีเอง ตามธรรมชาติ ดังนั้นครอบครัวสำคัญมาก โดยเฉพาะเด็กอาชีวะ ก็พอจะรู้จักอยู่แล้ว ในเรื่องความประพฤติที่ไม่ค่อยดีนักในทุก ๆ เรื่อง รวมถึงด้านวิชาการ เราต้องสอนเขาให้รู้จักกล่าวคำว่า สวัสดี ขอบคุณ เนื่องจากเด็กเหล่านี้ไม่ชำนาญสมองของประเทศ คือ เขาต้องทำงานตามคำสั่ง

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คุณน่าจะเห็นว่าถ้าข้าราชการสามารถมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ได้ทั้ง 5 ประการ ประเทศไทยต้องอยู่ในระดับแนวหน้าแน่นอน ถ้าทุกคนทำได้ทั้ง 5 ข้อ ถือว่าดี ดีมาก เพราะทุกข้อก็สัมพันธ์กันไปหมด เพราะอย่างในเรื่อง ความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ถือว่าเป็นเรื่องหลัก

การที่จะพัฒนาครู ต้องเริ่มจากการให้ครูมีพอกอยู่พอกิน เนื่องจากปัจจุบัน ครูเงินเดือนน้อย และค่าใช้จ่ายก็สูง ถ้าเงินเดือนสูงขึ้น ก็ไม่ต้องมาคิดปัญหาเรื่องเงิน บางครั้งงบประมาณก็มีน้อย ครูต้องช่วยเหลือตัวเอง เช่น ถ้าต้องการใช้เครื่องเสียงแบบไม่คัลอย สำหรับสอนทางวิทยาลัยก็มีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะจัดซื้อให้ มีเพียงแบบถือ ซึ่งไม่สะดวก ครูต้องลงทุนเอง บางครั้งก็ต้องซื้อสื่อการเรียนการสอนมาให้เด็ก ถ้าครูมีเงิน ครูก็เสียสละซื้อในส่วนตัวนี้ ซึ่งทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการสอนของเราดีขึ้น เนื่องจากเงินเดือนค่อนข้างน้อยกว่าวิชาชีพอื่น ๆ ครูเป็นผู้ผลิตมันสมองของประเทศ ไม่ว่าเด็กจะเรียนไปในทางไหนก็ต้องเรียนรู้กับครูอยู่ ครูเป็นผู้สอน ผู้ให้ความรู้ เขาถึงสามารถไปยังจุดหมายได้ แต่เงินเดือนครูก็น้อยเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น

นางสุภาวดี ภิรมย์รัตน์
อาจารย์ 1 ระดับ 5
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี
กระทรวงศึกษาธิการ

ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับการคัดเลือก : ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
: ด้านไม่เลือกปฏิบัติ

1. ข้อมูลส่วนตัว

- 1.1 ชื่อ – นามสกุล นางสาวสุภาวดี ภิรมย์รัตน์
- 1.2 วัน เดือน ปีเกิด 3 มกราคม 2506 อายุ 41 ปี เพศ หญิง
- 1.3 ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ 2 ระดับ 6 หน่วยงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี

1.4 ประวัติการศึกษา

วุฒิ หรือ ระดับการศึกษา	ปี พ.ศ. ที่จบ	ชื่อสถานศึกษา
ประถมศึกษาปีที่ 7	2521	ร.ร.วัดตำหนักใต้
มัธยมศึกษาตอนปลาย	2526	ร.ร.บางกะปิ
ปริญญาตรี ค.บ.	2530	สถาบันราชภัฏจันทรเกษม
ปริญญาตรี น.บ.	2531	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ปริญญาโท ค.ม.	2540	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ข้อมูลครอบครัว

2.1 ชื่อบิดา นายสงัด ภิรมย์รัตน์

ชื่อมารดา นางวรรณ พงษ์ภักดิ์

3. ข้อมูลการทำงาน

3.1 ประวัติการทำงาน

ตำแหน่ง	ปี พ.ศ.	หน่วยงาน
อาจารย์ 1 ระดับ 3	2534	ร.ร.มัธยมจันทรวิทยา(ประชามงคล)
อาจารย์ 1 ระดับ 3	2535	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์
อาจารย์ 2 ระดับ 6	2547	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี

3.2 เกียรติประวัติ/รางวัลในการทำงาน

- พ.ศ.2530 เลขานุการผู้บริหาร สำนักงานชมพู่และเพื่อนทนายความที่ปรึกษา กฎหมายและภาษีอากร
- พ.ศ.2531-2532 อาจารย์โรงเรียนพระนครพิทยการและทนายความ
- พ.ศ.2533 นิติกร (เจ้าหน้าที่บังคับคดีและเจ้าพนักงานหลักทรัพย์) กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม
- พ.ศ.2540 ได้รับคัดเลือกเป็นครูอาสาสมัครโครงการสอนภาษาไทยและวัฒนธรรม ไทยในต่างประเทศ ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา
- พ.ศ.2543 เป็นผู้ร่วมงานของสถานศึกษานำเสนอมาตรฐานสถานศึกษาของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี ภาคตะวันออก ผ่านเกณฑ์การประเมิน สูงสุดเป็นอันดับที่ 1

- พ.ศ.2545 การคัดเลือกสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาจิตพิสัยระดับอุดมศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรีได้รับรางวัลชนะเลิศ
- พ.ศ.2545 ผ่านเกณฑ์การประเมินอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 ด้วยเกณฑ์ประเมินระดับสูง ร้อยละ 93
- พ.ศ.2545 ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่คณะกรรมการคัดเลือกของกรมอาชีวศึกษาในการพิจารณาข้าราชการพลเรือนดีเด่น สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
- พ.ศ.2546 จัดตั้งชมรมและจัดกิจกรรมคุ้มครองผู้บริโภค พร้อมฝึกซ้อมและนำนักศึกษาเข้าแข่งขัน “to be smart consumer” ได้รับโล่รางวัลและเงินรางวัล 10,000 บาท

3.3 เกียรติประวัติด้านอื่น ๆ ได้รับถ้วยจากกลุ่มตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน “The best teacher of the year 1997”

3.4 ความสามารถพิเศษ พิมพ์ดีดไทย – อังกฤษ ใช้คอมพิวเตอร์ได้

3.5 งานอดิเรก อ่านหนังสือ ปลูกต้นไม้

3.6 คติ/หลักยึดประจำใจ

3.6.1 คติในการดำเนินชีวิต มุ่งมั่น ศรัทธา ไขว่คว้า พยายาม Rome was not built in one day ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น

3.6.2 คติในการทำงาน คิดดี ทำดี พูดดี

4. ข้อมูลสัมภาษณ์

ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

ความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว

คุณสุภาวดีไม่ค่อยมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวมากเท่าไรนัก เนื่องจากว่าบิดามารดาหย่าขาดกันตั้งแต่อายุ 2 ขวบ ตนเองอยู่กับคุณแม่ คุณแม่เป็นคนเลี้ยงดู ส่วนคุณพ่อก็จะไปมาหาสู่บ้างเป็นครั้งคราว เป็นบุตรคนเดียว ด้วยความที่คุณพ่อคุณแม่หย่าขาดกัน ก็ไม่ค่อยสนิทกับคุณพ่อ และคุณพ่อก็มีภรรยาใหม่

ความทรงจำเกี่ยวกับบิดามารดา

พ่อ เป็นนิติกรที่กรมอาชีวศึกษา ซึ่งตอนนี้เกษียณอายุราชการแล้ว ก็จะชื่นชมท่าน เพราะท่านเป็นพี่ชายคนโตที่สงเสียและอุปการะน้องเรียนสูง ๆ กันทุกคน รับภาระเหมือนกับพ่อ พ่อให้กับน้องทุกคน และในสังคมวงกว้างก็จะยอมรับว่าท่านเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต

แม่ จะเป็นคนที่ญาติพี่น้องและเพื่อนฝูงจะชื่นชมว่าท่านเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่อยากได้ของคนอื่น

ความทรงจำเกี่ยวกับพ่อแม่ในทางลบ คือ ท่านจะทะเลาะกัน ชัดแย้งกัน พบกันที่ไหนเหมือน คู่กัด และแม่เคยไปร้องเรียนท่านถึงในกระทรวง เพื่อขอเงินค่าอุปการะ และไม่ชอบเห็นภาพที่พ่อแม่ทะเลาะกันให้คนอื่นเห็น จะเป็นภาพที่ไม่ชอบมาก ๆ ตัวเองอยู่ในเหตุการณ์ก็จะวิ่งหนีออกมา ไม่อยากอยู่ในเหตุการณ์ ไม่อยากเห็นภาพนั้น เรื่องที่ท่านชัดแย้งกันที่จำความได้ครั้งสุดท้าย คือ เรื่องที่จะแย่งตนเองไปอุปการะ ทางฝ่ายคุณแม่ก็จะยึดตัวไว้ คุณพ่อก็บอกว่าจะอุปการะเอง สุดท้ายต้องเรียนหนังสือเข้าไป 1-2 ปี เพราะหาสำเนาทะเบียนบ้านไม่เจอ คุณพ่อก็จะใส่ชื่อในทะเบียนบ้านคุณอา เมื่อตอนเด็กเรียนเก่งมาก สอบชิงทุน รัฐบาลมาตลอด ทุนตั้งแต่ประถมศึกษาปีที่ 4 สอบชิงทุนการศึกษาของจังหวัดนนทบุรี ได้เป็นที่ 1 ของจังหวัด จนถึงมัธยม ก็ได้ทุนต่อเนื่อง จนถึงอุดมศึกษาก็มีบ้าง สมัยเรียนมหาวิทยาลัยรามคำแหงก็เคยได้รับทุน 5 จี และไม่ชอบเรื่องความชัดแย้งมาก ๆ

การนำแนวทางการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดามาเป็นแนวทางในการทำงานหรือดำเนินชีวิต

ในเรื่องการเป็นตัวอย่งที่ดี เช่น เรื่องความซื่อสัตย์สุจริต โดยเฉพาะคุณพ่อที่รับราชการจนเกษียณอายุราชการ ไม่เคยมีประวัติต่างพล้อย ถือว่าเป็นแบบอย่าง ท่านถือคติว่า ซื่อกินไม่หมด คดกินไม่นาน และตนเองก็มองว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องที่ควรดำเนินรอยตาม

ในเรื่องที่ทำเป็นแบบอย่างของคุณพ่อ คือ คุณพ่อจบนิติศาสตร์ ต้องการให้ลูกเรียนนิติศาสตร์ ซึ่งตนเองก็ทำตามท่าน ในการเรียนนิติศาสตร์ช่วยปลูกฝังให้ผู้เรียนเกิดความยุติธรรม ไม่ลำเอียงมองเห็นอะไรไม่ถูกต้อง หรือไม่ยุติธรรม ต้องออกมาคัดค้าน นั่นคือ สิ่งที่ทำตามคุณพ่อ คือ การเรียนนิติศาสตร์ และความซื่อสัตย์สุจริต ส่วนเรื่องที่ไม่เคยทำตาม คือ เรื่องที่ตนเองรับไม่ได้ คือ ความชัดแย้ง และการทะเลาะกันต่อหน้าคนอื่น

พอมาทำงาน เมื่อไหร่ที่เราจะต้องมีปัญหาชัดแย้งกับผู้ร่วมงานถึงขั้นทะเลาะเบาะแว้ง เราก็ต้องพยายามหลีกเลี่ยง ไม่ปะทะ คือ เราจะใช้ความสงบสยบความเคลื่อนไหว หมายความว่า เราจะต้องเป็นฝ่ายนิ่งก่อน แล้วรอให้อีกฝ่ายนิ่ง แล้วอะไรที่เป็นปัญหา ที่เป็นความข้องใจก็จะมาประสานต่อกันภายหลัง รอให้อารมณ์ไม่ร้อนทั้งคู่ก่อน คือ เหมือนกับว่าจะหลบไปตั้งหลัก เรื่องที่มันแทงใจ ไม่เข้าใจกันเราพูดคุยและปรับความเข้าใจกันภายหลัง ไม่ปรับทันที เพราะถ้าปรับทันทีจะเป็นเรื่องของแรงต่อแรง เหมือนกับไฟเจอไฟ พอไฟเจอไฟ ก็จะกลายเป็นกองเพลิงลุกลามขึ้น ไม่ได้ช่วยให้อะไรดีขึ้น กลับทำให้ทุกสิ่งรอบข้างพร้อมจะเผาไหม้ตลอด คือ คิดว่าเมื่ออุณหภูมิของ

เรื่องการศึกษา

ลักษณะของครูที่ประทับใจ

ครูที่ทำหน้าที่เปรียบเสมือนพ่อแม่คนที่สอง ไม่ใช่สอนเฉพาะความรู้ เพื่อที่จะไปทำงานหรือต่อสู้ได้เท่านั้น แต่จะสอนความรู้คู่คุณธรรม แล้วที่สำคัญ คือ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ได้ทุกด้าน กล่าวคือ แบบอย่างที่ดีมีค่ากว่าคำสอน จะมองและศรัทธาครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี คือ ทำดีสอนดี ให้เป็นแบบอย่างได้ เกิดความประทับใจในจุดนี้

และมีความประทับใจกับครูสมัยที่เรียน ประถมศึกษาปีที่ 4 ท่านให้ความยุติธรรมไม่เลือกที่รักมักที่ชังกับลูกศิษย์ กล่าวคือ คุณสุภาวดีเป็นหัวหน้าห้อง คุณครูจะต้องไปประชุมด่วนจึงมอบหมายงานให้ทำ และให้ทุกคนทำเจียบ ๆ ไม่เสียงดัง หลังจากที่ครูไปประชุม และทำงานกันเสร็จเพื่อน ๆ แล้วก็จะชวนกันคุย ดิฉันคุยห้องเรียนไม่ได้ พยายามห้ามเพื่อนแล้วแต่ไม่สำเร็จ เมื่อครูเข้ามาได้ยินเสียงดัง ท่านก็ทำโทษด้วยการตีอย่างแรงคนที่ 1 ครั้ง เท่ากันรวมทั้งตัวคุณสุภาวดีด้วย ทำให้ประทับใจในความยุติธรรมไม่มีอคติของคุณครูท่านนี้มาก (เป็นการถูกตีครั้งแรกในชีวิต)

คุณสุภาวดีประทับใจกับการที่ครูในระดับประถมศึกษาตอนต้น ทำหน้าที่ดูแลพ่อแม่คนที่สองได้เป็นอย่างดี ท่านส่งเสริมและสนับสนุนทางการศึกษา เมื่อครั้งที่ลำบากเนื่องบิดามารดาอย่าขาดจากกัน มีมารดาซึ่งฐานะไม่ค่อยดีคอยอุปการะแต่เพียงผู้เดียว จึงต้องทำงานช่วยเหลือตนเองตั้งแต่เด็กด้วยการขายของ (ในระดับมัธยม-อุดมศึกษา ก็หารายได้พิเศษด้วยการสอนพิเศษตามบ้าน) ครูก็ช่วยโดยการหางานพิเศษให้ทำ และขอทุนการศึกษาจากผู้มีใจศรัทธา และเมื่อคุณสุภาวดีมีผลการเรียนเป็นอันดับที่ 1 ของโรงเรียน ครูก็ได้ส่งเข้าสอบชิงทุนการศึกษาของจังหวัดนนทบุรี สอบได้ลำดับที่ 1 และได้รับทุนการศึกษาประเภทเรียนดี ตั้งแต่ ประถมศึกษาปีที่ 5 - ม.ศ. 5 ทำให้ประทับใจมีรู้สึ่มสำหรับพระคุณครูประจำชั้นผู้นั้น (คุณครูจำเนียร วรรณทอง)

จากความประทับใจในตัวครูที่รักและเมตตาคุณสุภาวดีประดุจลูกของท่าน จนคุณสุภาวดีประสบความสำเร็จและมีชีวิตที่ดีขึ้น (ลำบากน้อยลง) ทำให้อาจารย์ตั้งปณิธานว่า โตขึ้นจะต้องเป็นครูและสร้างคนให้เป็นคนที่มีความรู้คู่คุณธรรม รักเมตตาศิษย์ประดุจลูก ให้เหมือนกับที่ได้รับจากครู-อาจารย์ตั้งแต่ประถมศึกษาจนถึงอุดมศึกษา (ได้รับทุนการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงอุดมศึกษา)

การนำวิธีการสอนหรือการปฏิบัติของครูมาเป็นแนวทางในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต

ในการทำงานของคุณสุภาวดี จะพยายามปรับสิ่งที่อาจารย์สอน จะบูรณาการความรู้ที่คุณธรรมได้ โดยในการเรียนการสอนจะมีการบูรณาการคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในการเรียนการสอนในทุกชั่วโมงสอน เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิต คำว่าทักษะชีวิต คือ ให้ผู้เรียนรู้จัก รู้เท่าทันการใช้ชีวิตของตนเอง ถ้ามีความรู้ แต่ไม่รู้จักรู้การใช้ชีวิต ก็อาจจะไม่ประสบผลสำเร็จ อาจจะหนีโลกไปก็ได้ ไม่ใช่การเรียนรู้อะไรในโลกแคบ ๆ ในตำราเพียงอย่างเดียว แต่จะเรียนรู้เกี่ยวกับชีวิตด้วยและที่สำคัญที่สุดคือ จะสอนคุณธรรมให้เขาด้วย มีการประเมินคุณธรรมทุกคาบสอน แล้วก็ประเมินตามสภาพจริง ถ้าเขาบกพร่องควรปรับปรุงด้านใด ก็จะเรียกมาปรับ หรือมีการแจ้งเกณฑ์ประเมินให้เขาทราบ ว่า เช่น ในการเข้าสอน ถ้ามีการทดสอบย่อย แล้วนักเรียนแอบลอกข้อสอบเพื่อน หรือทุจริต พอเราเห็น เราก็จะไม่ประจานต่อหน้าเพื่อน โดยจะเรียกมา อบรมส่วนตัว และให้โอกาสทำความดี เพื่อปรับจิตพิสัยในส่วนที่เขาบกพร่อง จะมีการแจ้งเกณฑ์ประเมินให้เขาทราบว่า คุณธรรมด้านไหนที่เขาควรพัฒนาและปรับปรุง หรือสิ่งที่เขาขาดตกบกพร่อง

สำหรับเกณฑ์คุณธรรมจะกำหนดในแต่ละรายวิชา แต่จะมีคุณธรรมลักษณะที่เป็นภาพรวมให้ แต่ละรายวิชา ก็จะนำไปปรับว่า จะให้เน้นคุณธรรมด้านไหนกับนักศึกษา ส่วนมากคุณสุภาวดีก็จะกำหนดไว้ครบเพราะว่าคุณธรรม บางครั้งเราก็ประเมินจากการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

ความประทับใจกับครูที่สอน คือ สอนเก่ง สอนดี และสอนสอดแทรกคุณธรรมทำให้รู้สึกชื่นชม และจะต้องทำตามแบบอย่าง เพราะคิดเสมอว่า ตัวอย่างที่ดีมีค่ากว่าคำสอน และเมื่อคุณสุภาวดีสอบบรรจุครั้งแรกที่โรงเรียนมัธยมจันทรวินทยา สังกัดกรมสามัญศึกษา จัดเป็นอาจารย์รุ่นแรกที่เข้าไปบุกเบิก นักเรียนส่วนใหญ่ยากจน โรงเรียนอยู่กลางหุบเขา จึงมีหอพักให้นักเรียนอยู่ประจำ คุณสุภาวดีดูแลนักเรียนประจำหอพักโดยปฏิบัติราวกับแม่คนที่สอง จนนักเรียนเรียกอาจารย์แม่ทุกคน ช่วยเหลือเด็กยากจนด้วยการหางานให้ทำ ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้บังคับฯ คุณสุภาวดียึดอุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถและสติปัญญาตามแนวทางที่เคยได้รับจากครูในอดีต จนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

สิ่งที่คุณสุภาวดีไม่ได้ทำตามครู คือ การลงโทษนักเรียนโดยไม่มีเหตุผล การลงโทษในด้านการตีตามระเบียบในสมัยก่อน คุณสุภาวดีจะพูดคุยกับนักเรียนที่จะถูกลงโทษให้เข้าใจและยอมรับความผิดก่อนจึงจะลงโทษ ปัจจุบันการลงโทษด้วยการตีจะไม่ปฏิบัติแล้ว แต่จะควบคุมให้นักเรียนนักศึกษาเป็นคนดีด้วยการให้หรือหักคะแนนจิตพิสัย ซึ่งจะแจ้งให้ผู้ถูกหักคะแนนทราบเป็นครั้ง ๆ ไป

การทำงาน

ความประทับใจในการทำงาน

หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา คุณสุภาวดีกล่าวถึงหัวหน้าที่เคยทำงานที่กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรมว่า ปัจจุบันท่านเป็นผู้ตรวจราชการและได้ลาออกไปแล้ว ประทับใจท่านที่เป็นผู้บังคับบัญชา แต่ท่านจะอยู่เคียงข้างเรา เมื่อท่านตรวจสอบพบแล้วว่า เราทำงานยื่นหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และถูกผู้แทนโจทก์มาร้องเรียน และจะร้องเรียนถึงอธิบดี แต่ท่านบอกว่า ท่านยินดีพาไปพบ เพราะเรื่องที่เราถูก ท่านจะปกป้องเรา เป็นความประทับใจว่า ถ้าเราทำงานอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง ผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะปกป้องเรา และเราก็นั่นซมท่านคิดว่า ณ จุดเริ่มต้นของการทำงานทำให้เรารู้สึกว่า เราต้องทำในสิ่งที่ถูกต้อง แม้ว่าจะเจอกับการคุกคามหลายรูปแบบก็ตาม การทำงานจะมีข้อ ขัดแย้งตลอด แต่ผู้บังคับบัญชาก็จะปกป้องตลอด

ในปัจจุบัน สำหรับผู้บังคับบัญชาจะไม่มีความเด่นชัดเหมือนในอดีต ก็ประทับใจในความมีน้ำใจ ความเอื้ออาทรให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น เวลาอาจารย์หรือคุณแม่เจ็บป่วยเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาล ท่านก็จะไปเยี่ยมเยียน ประทับใจในความเอื้ออาทรและความมีน้ำใจแต่ก่อนจะประทับใจ เมื่อเราทำในสิ่งที่ถูกต้อง ท่านก็ปกป้อง แต่ในปัจจุบันยังไม่เคยเจอเหตุการณ์ในลักษณะนั้น แต่โดยส่วนมากการปฏิบัติงาน ถ้าสมมติว่าหลักฐานทุกอย่างที่ปรากฏถูกต้อง ผู้บังคับบัญชาก็จะยืนยันตามสิ่งที่เสนอไป แต่จะไม่ค่อยมีเรื่องขัดแย้งกันมากอาจเนื่องมาจากลักษณะงานต่างกัน

นอกจากนี้ก็ประทับใจเรื่องการทำงานที่ผู้บังคับบัญชาประเมินอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 ผ่านเกณฑ์ประเมินระดับสูง ได้คะแนนร้อยละ 93 (เกณฑ์คืออย่างยิ่งซึ่งสูงกว่าดีมาก) ประทับใจที่ผู้บังคับบัญชาได้เสนอชื่อคุณสุภาวดีให้เข้ารับการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น พ.ศ.2545 - 2546

เพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการทำงานดี โดยจะร่วมกันทำงาน ร่วมรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน การยอมรับและเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันมีมากขึ้น ประทับใจกับเพื่อนร่วมงานที่เกิดการยอมรับ แม้ว่าบางครั้งอาจจะมีมุมมองที่ต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม จะยึดเด็กเป็นหลักเป็นศูนย์กลางในการจัดตารางสอน ต้องดูตารางว่าเด็กมีการหยุดพักที่เหมาะสมและครูก็ได้หยุดพักเหมาะสม ก็ถือว่าเป็นตารางสอนที่ถูกต้อง เราอธิบายให้เขาฟัง เขาเข้าใจก็เกิดการยอมรับ ซึ่งช่วงแรกอาจจะไม่พอใจ แต่พอเราได้มีโอกาสได้พูดคุยชี้แจง เขาก็เกิดการยอมรับ ประทับใจในการยอมรับการทำงานที่เกิดจากความขัดแย้ง

ประทับใจเพื่อนร่วมงานที่กรมบังคับคดี เนื่องจากมีกรณีที่กองยึดอายัดและจำหน่ายทรัพย์สินกระทรวงยุติธรรมจะออกไปยึดทรัพย์สินของจำเลยตามคำพิพากษา เพื่อนที่ร่วมงานก็จะให้ความร่วมมือ และเอื้ออาทร ซึ่งจะส่งทั้งชายและหญิงเพื่อให้ทัดทานกัน ผู้บังคับบัญชาจะมองว่าผู้หญิง

ลูกน้อง/ผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ลูกน้องให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี มีลักษณะของการทำงานเป็นทีม ที่กระจายงานไปแล้วก็ได้รับงานกลับมาเต็มประสิทธิภาพ เป็นความประทับใจ

เรื่องการทำงาน งานที่ทำคือ รับผิดชอบงานหลักสูตรและการสอน เกี่ยวกับเรื่องการประสานงานทางด้านการจัดการเรียนการสอน และการจัดตารางสอนของวิทยาลัย จะมีปัญหาในส่วนนอกเวลาราชการ คือ คาบสอนนอกเวลาราชการจะเป็นคาบสอนที่ต้องไปเบิก หมายความว่า ถ้าสอนเกิน 12 คาบ สามารถเบิกค่าตอบแทนได้ ปัญหาก็จะอยู่ที่ความขัดแย้งที่เกิดจากผลประโยชน์จากการจัดตารางสอนบ้าง แต่ก็ไม่มาก

คุณสุภาวดีเป็นคนกล้าที่จะชี้แจงเหตุผลถึงความถูกต้องหรือไม่ถูกต้องให้กับผู้บังคับบัญชาฟังได้ ซึ่งผู้บังคับบัญชาก็จะยอมรับฟัง ถ้าเรื่องที่เสนอเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เพราะทุกอย่างจะมีหลักฐานเอกสารยืนยัน แต่ในบางครั้งก็จะมีการสวนทางของความคิด เช่น เคยทำงานเป็นเลขานุการของผู้บริหารระดับสูงท่านหนึ่ง ซึ่งเป็นอดีตรองอธิบดีกรมศิลปากร คุณสุภาวดีตรวจสอบดูหนังสือที่ท่านส่งพิมพ์ว่าตัวสะกดผิด ก็แจ้งท่าน ท่านก็บอกว่าของท่านถูก และให้ไปเปิดพจนานุกรมอ้างอิง คุณสุภาวดีก็ได้นำพจนานุกรมมาให้ท่านดู และได้เรียนท่านว่า พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถานฉบับปัจจุบันได้ใช้ตามนี้แล้ว และท่านยังต่อว่าไม่ใช่ พจนานุกรมพิมพ์ผิดเกิดความประทับใจว่า ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีทั้งที่ยอมรับและไม่ยอมรับในเรื่องของความจริงที่ปรากฏ แม้ว่าสิ่งนั้นจะถูกต้อง แต่มีบางท่านที่รู้สึกว่ายอมรับไม่ได้ ทำให้เสียหน้า

การทำงานในวิชาที่สอน ปัจจุบันสอนวิชากฎหมาย ได้นำความรู้ทางด้านกฎหมายมาใช้ และให้คำแนะนำนักศึกษาทั้งในเรื่องการงานและเรื่องส่วนตัว ประทับในที่สามารถช่วยเหลือนักศึกษาได้เป็นกรณีพิเศษ ในเรื่องที่เราช่วยได้ชี้แนะได้ เป็นต้นว่า หากมีปัญหาเกิดขึ้นควรจะใช้วิธีประนีประนอม โดยจะให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา

หลักการ แนวทาง หรืออุดมการณ์ในการทำงาน

คุณสุภาวดียึดหลักของมหาตมะคานธี ที่กล่าวไว้ว่า The main purpose of life is to live rightly, think rightly, act rightly. ซึ่งหมายถึง เป้าหมายในการทำงาน คือ คิดดี ทำดี และพูดดี เพื่อพัฒนาตนเอง สังคมและประเทศชาติและมีคติในการทำงานที่ยึดมาตั้งแต่เด็ก คือ “Rome was

เหตุการณ์สำคัญที่ได้แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

1) ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง บางครั้งถูกต้องแต่ไม่ถูกใจ ก็เคยเจอ ผลที่ตามมา คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ชอบใจ เคียงกันเป็นครั้งคราว แต่ความจริงก็คือความจริง จะพูดกี่ครั้งก็เหมือนกัน สิ่งที่เป็นความถูกต้องจะพิสูจน์ได้

2) ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติที่ได้รับเลือกอาจสืบเนื่องมาจากความรู้สึกที่ได้รับการปลุกฝังมาจากการเรียนนิติศาสตร์ ที่ปลุกฝังให้เป็นคนรักความยุติธรรม โดยไม่ลำเอียง ไม่เลือกปฏิบัติ

หลายครั้งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา มีความคิดที่ต่างกันไป แต่ตนเองจะเป็นคนที่ศึกษาละเอียดในกฎระเบียบ และนำมายืนยันให้เห็นว่า กฎระเบียบตรงนี้ บางครั้งต้องตีความ ถ้าตีความและจะไม่ตัดสินใจด้วยตนเอง จะต้องถามผู้รู้ ว่าอันนี้หมายถึงอะไร และตามเรื่องราวมีการชี้แจงกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาว่า สิ่งที่ทำนทั้งหมดหลายเข้าใจ ไม่ถูกต้องโดยมีเอกสาร หรือ หลักฐานมายืนยัน มีการอ้างอิงตัวบุคคล ไม่ใช่ตนเองเพียงคนเดียว ก็กล้าที่จะชี้แจงกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาในสิ่งที่ถูกต้อง

ในฐานะที่คุณสุภาวดีเรียนจบนิติศาสตร์ ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยของข้าราชการและลูกจ้างประจำทุกครั้ง มีการสอบสวนข้าราชการทำผิดวินัยร้ายแรงครั้งหนึ่งที่คุณสุภาวดีได้แสดงความคิดเห็นค้านประธานกรรมการ และกรรมการท่านอื่นในที่ประชุม ซึ่งต่อมามีการสอบถามจากนิติกรของสถาบันอาชีวศึกษาและได้รับการยืนยันตามที่คุณสุภาวดีเสนอ และการเสนอความเห็นในการพิจารณาการทำผิดวินัย หากเป็นกรณีทำผิดในลักษณะเดียวกัน จะเสนอแนะการพิจารณาความผิดไปในแนวเดียวกันโดยไม่มีอคติ ซึ่งเป็นการยอมรับของข้าราชการทุกท่านด้วย หากมีท่านใดไม่ยอมรับก็จะมี การชี้แจงเหตุผล พร้อมอ้างอิงหลักทางกฎหมายประกอบด้วย การกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและไม่เลือกปฏิบัติหลายครั้งไม่ค่อยถูกใจเพื่อนร่วมงาน สร้างความไม่พอใจ ในเบื้องต้นอาจทำให้เสียเพื่อนหรือเสียมิตร สร้างศัตรูกลาย ๆ เสียด้วยซ้ำ ตัวอย่างเช่น ในฐานะที่เป็นหัวหน้างานหลักสูตรและการสอน โดยเฉพาะการเข้าสอนของครูอาจารย์ ซึ่งมีการเบิกค่าสอนพิเศษนอกเวลาได้ตามระเบียบของกรมอาชีวศึกษา หากครูอาจารย์เข้าสอนจริงและลืมนำชื่อในแฟ้มบันทึกการสอน เมื่อตรวจสอบแล้วเป็นจริงก็สามารถให้ชื่อย้อนหลังได้ แต่ก็มีบางครั้งที่ครูอาจารย์ไม่เข้าสอน เนื่องจากมีภาระส่วนตัวหรือได้รับคำสั่งให้ไปราชการในวันนั้น ๆ แล้วก็มาขอชื่อย้อนหลัง ก็จะไม่ให้

สถานการณ์ในชีวิตที่ทำให้เป็นคนมุ่งมั่นที่จะมีลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์

ในช่วงที่ทำงานเป็นเลขานุการ ประทับใจที่ตนเองกล้าที่จะยืนยันกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นอดีตรองอธิบดีกรมศิลปากร ที่คุณสุภาวดีได้ตรวจสอบดูหนังสือที่ท่านส่งพิมพ์และเรียนท่านว่า ตัวสะกดผิด แล้วนำพจนานุกรมมาให้ท่านดู ท่านก็ยังบอกว่าของท่านถูก แต่พจนานุกรมพิมพ์ผิด

อีกเรื่องหนึ่งคือ ความถูกต้องบางครั้งจะไม่ถูกใจ เช่น ที่ทำงานมีการตอกบัตรเข้าทำงาน และเจ้าหน้าที่ที่ดูแลเครื่องตอกบัตรตั้งเวลาของเครื่องเร็วกว่าเวลาปกติ โดยปกติจะมาทำงานแต่เช้า มีวันหนึ่งไปกรุงเทพแล้วกลับเข้ามาทำงาน ปรากฏว่ามาใกล้เวลา 08.00 น. แต่ยังไม่ถึง แต่เครื่องถูกตั้งเวลาไว้เร็วกว่าเวลาปกติประมาณ 5 นาที คุณสุภาวดีตอกบัตรตรงเวลา กลายเป็นว่ามาสาย ก็ได้เข้าไปชี้แจงกับผู้บังคับบัญชาว่าเครื่องตอกบัตรตั้งไว้ไม่ตรงเวลา และได้เสนอแนะผู้บริหารว่าท่านไม่ควรใช้เครื่องจักรคุมคน ผู้บริหารไม่เห็นด้วย ต้องใช้เครื่องจักรคุมคน เพราะคนโกงเวลา แต่วันนั้นก็ยืนยันได้ว่าเราไม่ได้มาทำงานสายเลย ยังทันเวลา แต่ด้วยเหตุที่คนคุมเวลาของเครื่องไปตั้งเวลาไว้ไม่ตรง ก็มีการตรวจสอบ จากเหตุการณ์ดังกล่าวก็ได้พยายามชี้แจงเหตุผลที่ถูกต้อง แต่ถ้าหากว่าเหตุการณ์ใดจะกระทบกระเทือนคนอื่น คุณสุภาวดีก็จะพยายามหลีกเลี่ยง โดยการรายงานผลกับผู้บังคับบัญชาว่า นาฬิกาไม่ตรง แทนที่จะบอกว่าเจ้าหน้าที่ทำไม่ถูกต้อง

ปัญหาที่เกิดในการทำงาน ได้แก่ ระเบียบการเบิกจ่ายค่าสอนพิเศษที่มีการตีความแตกต่างกัน เพราะตนเองเรียนนิติศาสตร์มาก จะตีความถูก แต่ก็จะไม่พูดว่าตนถูก จะหาเพื่อนร่วมทาง และไปถามผู้รู้ว่าเรื่องนี้ถูกหรือไม่ ระหว่างเสียงเดียวกับหลาย ๆ เสียง คิดว่าหลายเสียงดีกว่า อาจจะเป็นการโทรศัพท์ถามเพื่อนต่างสถาบันหรือโทรถามส่วนกลาง เพื่อจะได้นำมายืนยันในสิ่งที่ถูกต้อง

การที่คุณสุภาวดียืนยันในสิ่งที่ถูกต้อง เพราะความจริงก็คือความจริง เราจะพูดจะทำกี่ครั้งก็ตรงกัน และความจริงเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เป็นสิ่งที่พิสูจน์ได้ คือสิ่งที่มีหลักฐานมายืนยัน

สำหรับค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ คือ จะให้บริการกับอาจารย์เท่ากันทุกคน และอีกอย่างหนึ่ง ที่เห็นได้ชัดคือ การประเมินให้คะแนนนักเรียน จะไม่มีคำว่า “สวยเกรดเอ ชี้แหล่เกรดซี” จะประเมินตามสภาพจริง ตัดสินอย่างตรงไปตรงมา และไม่เลือกปฏิบัติต่อนักเรียนว่า คนนี้ถูกคนรวยหรือถูกคนจน หรือมีการให้คะแนนพิเศษ ก็มีบ่อยครั้งที่เจอในชีวิตที่ผ่านมา ระหว่างคนที่ด้อยโอกาสกับคนที่มีโอกาสได้รับการเลือกปฏิบัติ คนที่มีโอกาสจะได้รับการปฏิบัติที่ดีกว่า เช่น ในโรงพยาบาลตนเองรอคิวนานมาก และคนไปทีหลังได้ก่อนเนื่องจากเป็นญาติกับหมอเร็ว ๆ นี้ที่โรงพยาบาลรามมาช หมอนัดคุณสุภาวดี และคุณสุภาวดีไปก่อนเวลา แต่กว่าจะได้รับการรักษาช้ามาก ก็เลยรู้ว่ามีการเลือกปฏิบัติและมีการฝากกันมา ซึ่งคุณสุภาวดีก็บอกว่าหมอนัดเวลานี้ พยาบาลก็อ้างว่ามีการนัดหลายคน ซึ่งเป็นการแก้ตัว แต่เบ็ดเสร็จแล้วก็รู้ว่าคนที่แซงคิวเป็นบุคคลใกล้ชิด หรือเป็นคนภายในจึงได้รับการตรวจก่อน ซึ่งหมอนัด 16.30 น. แต่ได้ตรวจประมาณ 20.00 น. ทั้งที่ตนเองยื่นบัตรเป็นคนแรก ได้ตรวจประมาณคนที่ 5 หรือ 7 ซึ่งก็ให้เห็นในสิ่งที่ไม่ดีระบบราชการตรงนี้

ข้อเสนอแนะการพัฒนาข้าราชการให้มีค่านิยมสร้างสรรค์

คุณสุภาวดีเสริมเพิ่มเติมในเรื่องของความซื่อสัตย์รับผิดชอบ มีความสำคัญ โดยได้แรงบันดาลใจจากคุณพ่อซึ่งเป็นข้าราชการที่รับราชการมาด้วยความซื่อสัตย์จนเกษียณอายุราชการ ความรับผิดชอบจะช่วยส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซื่อสัตย์อย่างเดียวไม่พอ จะต้องมีความรับผิดชอบด้วยจึงจะทำงานได้ประสบความสำเร็จ

การที่จะพัฒนาข้าราชการนั้นจะต้องมีการฝังรากลึก ปลูกฝังค่านิยมในเรื่องความซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อตั้งแต่วัยเยาว์ ต้องปลูกฝังจากสถาบันครอบครัว แล้วก็สถาบันการศึกษา โดยครู-อาจารย์ซึ่งเป็นพ่อแม่คนที่สอง จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็กด้วย ถ้าครูแซงคิวเอง เด็กก็จะทำบ้าง เช่น ในการส่งงาน ถ้าเด็กลัดคิวเพื่อ ก็จะไปต่อคิวใหม่ ก็เรียกมาถามเหตุผล

ค่านิยมที่คุณสุภาวดีต้องการ คือ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เพราะความจริงคือความจริง หากเราทำในสิ่งที่ถูกต้อง ถึงแม้จะไม่ถูกใจคนบางคนก็ตาม แต่อยากเสนอแนะว่า สิ่งที่ต้องเราไม่ควรจะไปคัดค้าน ต้องแสดงเหตุผลโดยไม่มีทฐิ ยืนยันในสิ่งที่ถูกต้อง

ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ ที่เสนอแนะ คือ ให้ข้าราชการคิดเสมอว่า ข้าราชการคือลูกจ้างของประชาชนให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ

บุคลิกลักษณะของบุคคลตัวอย่างในสายตาของผู้ร่วมงาน

หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา ท่านมองว่าคุณสุภาวดีเป็นคนหัวแข็ง บางท่านก็มองว่าเป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน และเอื้อเฟื้อ ผู้บังคับบัญชาเคยประเมินให้ดังนี้ “ เป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการ

เพื่อนร่วมงาน เห็นว่าคุณสุภาวดีเป็นคนจริงจัง และค่อนข้างจะทู่แท้ หรือบางคนมองว่าเครียดกับการทำงาน แต่เพื่อนสนิทจะทราบว่าเป็นคนจริงจังแล้วยังเป็นคนจริงใจด้วย และบางท่านก็มองว่าเป็นคนตรงเกินไปและยังเตือนเสมอว่า ระวังจะหักถ้าไม่ยืดหยุ่น ในขณะที่บางคนมองว่าเป็นคนรักความยุติธรรม เป็นมุมมองที่หลากหลาย หากงานไปขัดหรือกระทบผลประโยชน์ของเขาแม้ว่าจะยื่นหยัดอยู่บนความถูกต้อง และปฏิบัติเสมอภาคกันก็ตาม มักจะเกิดความไม่พอใจเป็นการสร้างศัตรู ในเบื้องต้นต้องอาศัยกาลเวลาและยืนยันตามกฎระเบียบ เพื่อเยียวยาปัญหาความขัดแย้งในองค์กร

ลูกน้อง/ผู้ใต้บังคับบัญชา มองว่าคุณสุภาวดีน่าจะทำงานแบบเอาจริงเอาจัง คือ ทำงานต้องให้เสร็จทันเวลา และบางคนมองว่าเป็นคนมุ่งมั่น ทำงานจริงจังเกินไปและขยันจนลูกน้องต้องทำงานหนักไปด้วย ค่อนข้างเครียดกับการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้อง แต่มีน้ำใจเอื้ออาทรกับลูกน้องในหลาย ๆ ด้าน

ความคิดเห็นของบุคคลตัวอย่างต่อทัศนคติของผู้ร่วมงาน

คุณสุภาวดีกล่าวว่า ที่เพื่อนร่วมงานมองว่าเป็นคนทำงานจริงจังและจริงใจ เพราะเนื่องจากว่าตนเองเป็นคนที่เห็นอะไรไม่ถูกจะแนะนำเพื่อนให้ปรับปรุงตนเอง หรือแม้กระทั่งตนเองก็ตามอะไรที่ไม่ดี ก็จะปรับปรุงในสิ่งที่เพื่อนแนะนำ

ส่วนที่ผู้บริหารประเมิน ท่านมองจากการทำงาน ก็คิดว่าครอบคลุมในสิ่งที่ตนเป็น

ในสถานที่แตกต่างกัน มุมมองของคนก็จะแตกต่างกันเป็นธรรมดา บางครั้งอาจจะมีอคติซึ่งต้องพิจารณาเป็นกรณีไป

ความเกี่ยวข้องหรือการส่งเสริมของครอบครัวต่อการทำงานของราชการ

ครอบครัวมีส่วนส่งเสริมอย่างมาก เพราะก่อนที่จะมารับราชการได้ไปทำงานเอกชน เป็นทนายความและเป็นเลขานุการอยู่หลายปี จนสุดท้ายคุณแม่ไปซื้อใบสมัครให้ไปสอบบรรจุ และก็ไม่ได้จริงจังมาก เพราะยังสนุกกับการทำงานที่ไม่ได้เข้าสู่ระบบราชการ แต่ครอบครัวมองว่า

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ จะถูกหล่อหลอมในตัวข้าราชการมากบ้างน้อยบ้างตามภูมิหลังที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล การปลูกฝังค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ ควรปลูกฝังรากลึกจากสถาบันครอบครัวและสถาบันการศึกษาตั้งแต่ปฐมวัย จึงจะก่อให้เกิดการพัฒนาคนอย่างยั่งยืน

นางศุภวรรณ แก้วคำแสน
อาจารย์ 3 ระดับ 8
โรงเรียนกัลยาณวัตร จังหวัดขอนแก่น
กระทรวงศึกษาธิการ

ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับการคัดเลือก : ด้านข้อสัต์ย์รับผิดชอบ
 : ด้านไม่เลือกปฏิบัติ

1. ข้อมูลส่วนตัว

- 1.1 ชื่อ – นามสกุล นางศุภวรรณ แก้วคำแสน
- 1.2 วัน เดือน ปีเกิด 22 ตุลาคม 2593 อายุ 54 ปี เพศ หญิง
- 1.3 ตำแหน่งปัจจุบัน ศึกษานิเทศก์ 7 หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 1
- 1.4 ประวัติการศึกษา

วุฒิ หรือ ระดับการศึกษา	ปี พ.ศ. ที่จบ	ชื่อสถานศึกษา
มัธยมศึกษาปีที่ 3	2510	ร.ร.กัลยาณวัตร
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	2514	วิทยาลัยครูอุดรธานี
การศึกษามัธยมศึกษา	2516	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม

2. ข้อมูลครอบครัว

- 2.1 ชื่อบิดา นายสนธยา มาลีทิพย์วรรณ ชื่อมารดา นางเข็มทอง มาลีทิพย์วรรณ
- 2.2 ชื่อคู่สมรส นายประยอม แก้วคำแสน อาชีพ ทนายความ
- 2.3 ชื่อ บุตรคนที่ 1 น.ส.ปวยเงิน แก้วคำแสน ศึกษาระดับมหาวิทยาลัยปีที่ 4

บุตรคนที่ 2 นายลักษณะแก้ว แก้วคำแสน ศึกษาระดับมหาวิทยาลัยปีที่ 2

3. ข้อมูลการทำงาน

3.1 ประวัติการทำงาน

ตำแหน่ง	ปี พ.ศ.	หน่วยงาน
ครูตรี	2516	ร.ร.เมืองพลพิทยาคม อ.พล จ.ขอนแก่น
อาจารย์ 1 ระดับ 4	2523	ร.ร.กัลยาณวัตร อ.เมือง จ.ขอนแก่น
อาจารย์ 3 ระดับ 8	2542	ร.ร.กัลยาณวัตร อ.เมือง จ.ขอนแก่น

3.2 เกียรติประวัติ/รางวัลในการทำงาน

- พ.ศ.2540-2542 รางวัลผู้ไม่มีวันลาแห่งปี จากคุรุสภา อ.เมือง จ.ขอนแก่น
- พ.ศ.2541-2543 รางวัลผู้มีผลงานดีเด่นแห่งปี จากคุรุสภา อ.เมือง จ.ขอนแก่น
- พ.ศ.2544 ครูต้นแบบ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- พ.ศ.2545 รางวัลครูต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้กรมสามัญศึกษา

3.3 เกียรติประวัติด้านอื่น ๆ

- รางวัลเชิดชูเกียรติ “เข็มคุรุสดุดี” จากคุรุสภา
- รางวัล “ครูดีในดวงใจ” ของเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1
- รางวัลครูผู้ใช้และส่งเสริมภาษาไทยดีเด่น จากกรมวิชาการ

3.4 ความสามารถพิเศษ

- ดนตรีพื้นเมือง (แคน, ลำ)
- ใช้คอมพิวเตอร์

3.5 งานอดิเรก ปลูกต้นไม้ อ่านหนังสือ ทำสื่อการสอน

3.6 คติ/หลักยึดประจำใจ

3.6.1 คติในการดำเนินชีวิต ปฏิบัติตามแนวของศาสนาพุทธ “ถือศีลห้า”

3.6.2 คติในการทำงาน ทำงานด้วยใจ ทำให้ดีที่สุด เพื่อผลของงานและการสนใจเพื่อนร่วมงาน

4. ข้อมูลสัมภาษณ์

ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

ความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว

ความสัมพันธ์กับครอบครัว คุณพ่อคุณแม่เป็นครู มีพี่น้องทั้งหมด 7 คน เป็นครู 5 คน เป็นตำรวจ 1 คน และคนสุดท้ายต้องเป็นแม่บ้านอยู่กับแม่ ดังนั้นความรักในอาชีพครูนี้มีมาแต่ไหนแต่ไรแล้ว

ความสัมพันธ์กับคู่สมรส คุณศุภวรรณแต่งงานเมื่อปี พ.ศ. 2524 สามีเป็นทนายความ สามีเป็นคนที่น่าสนใจ อยู่ด้วยกันมาตลอด มีลูก 2 คน สามีคอยสนับสนุนในอาชีพครู เพราะว่าเป็นอาชีพที่เรียบง่าย และในช่วงที่ทำงานอะไรต่าง ๆ ที่เป็นทางด้านงานวิชาการ สามีจะเป็นคนให้กำลังใจ เอาใจช่วย สามีเป็นคนชอบทำกับข้าว และเป็นคนทำหน้าที่ซื้อกับข้าว และให้กำลังใจในการทำงาน และตัวเองก็ไม่ต้องเหนื่อยกับการที่จะต้องไปเป็นแม่บ้าน ก็สบายกับชีวิตความเป็นครู ตอนนี้อยู่กันสองคน ลูก ๆ ไปเรียนหนังสือ ก็ทำหน้าที่ของกันและกันมาตลอด ตนเองจะเป็นคนกลับบ้านเย็น หลังจากทีสอนแล้วก็จะมาทำงานบริการนักเรียน มาศึกษาด้วยตนเองเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ จนถึง 17.00 น. ทุกวัน แล้วหลังจากนั้นก็ออกกำลังกาย วิ่งรอบโรงเรียนกับเพื่อน ๆ และจากนั้นก็เล่นไม้พลองกัน ประมาณ 19.30 น. ลูกชายก็จะมารับกลับบ้าน คุณศุภวรรณขับรถไม่เป็น ส่วนช่วงปิดเทอมลูกชายไม่อยู่ เพื่อน ๆ ก็จะไปบริการไปส่งที่บ้าน ถ้าไม่ออกกำลังกายที่โรงเรียน ก็จะไปออกกำลังกายที่บึงนครขอนแก่น ในตอนนี้คุณศุภวรรณมีความสุขที่สุดไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงานหรือเรื่องครอบครัว บ้านที่อยู่ก็อยู่ในละแวกเดียวกับพี่น้อง บ้านคุณพ่อคุณแม่ บ้านน้องสาว จะอยู่ในละแวกเดียวกัน

ความสัมพันธ์กับบุตร คุณศุภวรรณมีบุตร 2 คน คนแรกเป็นผู้หญิง เพิ่งจบกำลังหางานทำ ก็หวังว่าเขาจะประสบความสำเร็จในการสมัครงานคราวนี้ ส่วนคนที่สองเป็นชาย เรียนปี 3 ในช่วงที่ทำงานลูกก็โตแล้ว ลูกสาวเรียนมหาวิทยาลัย ส่วนลูกชายก็อยู่มัธยมและจะมีหลานสาวมาอยู่ด้วย 3 คน ซึ่งทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงน้องให้ ช่วยดูแลน้อง ดังนั้น ก็ไม่มีปัญหาเรื่องดูแลลูก

ความทรงจำเกี่ยวกับบิดามารดา

คุณพ่อของคุณศุภวรรณเป็นครูที่มีความเป็นครูสูงมาก สอนคุณศุภวรรณมาตั้งแต่ประถมศึกษาปีที่ 1 จนกระทั่งชราและเสียชีวิตเมื่อปีที่ผ่านมานี้ ท่านเป็นครูที่ได้รับชื่อเสียงของอำเภอ ของโรงเรียนที่ท่านสอนและเป็นโฆษกวัดด้วย เพราะบ้านอยู่ติดวัด ดังนั้นชาวบ้านก็จะเรียกพ่อครูมาโดยตลอด เป็นที่พึ่งพาอาศัย ดังนั้น พอสิ้นคุณพ่อชาวบ้านก็จะมางานศพมาก

สิ่งที่ประทับใจ คือ พ่อเป็นแบบอย่างที่ดีของเรา ทำให้คนอื่นชื่นชมพ่อ เราก็เลยคิดว่า พ่อเราสร้างสิ่งที่ดีไว้ เราต้องเจริญรอยตาม นั่นคือ พ่อทำให้คนอื่นรัก เราก็ทำให้คนอื่นรักเหมือนพ่อเรา

ส่วนแม่จะเป็นคนเข้าวัด ปฏิบัติธรรม แต่เป็นคนละวัดกับพ่อ แม่จะชอบไปที่เป็นภูเขา เป็นป่าที่สงบ ซึ่งก็จะไปเป็นช่วง ๆ ในระยะแรก แต่ตอนนี้อยู่บ้านตลอด หลังจากที่คุณพ่อเสีย ก็จะมีคุณดูแลหลาน ๆ อายุท่านตอนนี้ก็ 82 ปี ในขณะนี้ท่านก็เป็นผู้จัดการบ้าน ดูแลเรื่องการซ่อมแซมบ้านกับพี่ชายคนโตที่เป็นตำรวจนครบาลที่กรุงเทพมหานคร ก็จะกลับมาบ่อยมาช่วยแม่ดูแลการซ่อมแซมบ้าน เพราะท่านมีธุรกิจทำบ้านให้คนเช่า ซึ่งทำให้มีงานทำ ไม่เหงา ส่วนตนเองถ้าว่างก็ไปปฏิบัติธรรม ส่วนน้องสาวคนหนึ่งเป็นครูเหมือนกัน ก็จะปฏิบัติธรรมตลอดเช่นเดียวกับแม่ ส่วนคุณศุภวรรณจะออกมาทางด้านการช่วยเหลือด้านวิชาการ ซึ่งก็ปฏิบัติตามหลักของพุทธศาสนา

การนำแนวทางการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดามาเป็นแนวทางในการทำงานหรือดำเนินชีวิต

คุณพ่อคุณแม่จะอยู่แบบเรียบง่าย พ่อเป็นครูประจำบ้าน มีลูก 7 คน พ่อเป็นคนที่ยึดมั่นมาก ตั้งแต่เข้า เข้าบ้านค่ำ สมัยที่ตนเองยังเป็นเด็ก อยู่ในชนบท ตอนเช้าตื่นขึ้นมาก็จะต้องรดน้ำผัก พ่อจะปลูกผักขายเนื่องจากเงินเดือนน้อยมาก ลูก 7 คน ก็ต้องปลูกเยอะ ตอนกลางวันก็ต้องทำงานเล็ก ๆ น้อย ๆ ตามที่พ่อขอให้ทำ ตอนเย็นก็จะเก็บผัก เก็บพริก พ่อจะมีตะกร้าให้ และกำหนดหน้าที่ให้ลูกแต่ละคน คนนี้เก็บพริก คนนี้เก็บมะเขือ คนละอย่าง และพ่อก็จะนำไปส่งที่ตลาดที่ขอนแก่นในวันรุ่งขึ้น ซึ่งตนเองจะอยู่กับการทำงานมาก่อน พอลูก ๆ เรียนในระดับชั้นมัธยม พ่อก็มาซื้อที่ดินในเมืองขอนแก่น แถว ๆ ถนนศรีจันทร์ และเสาร์ - อาทิตย์ ก็ต้องทำงานซึ่งคุณศุภวรรณต้องรีบกลับบ้านไปช่วยพ่อรดน้ำผัก เก็บผัก แล้วก็นำผักไปส่งที่ตลาด ทำอย่างนี้มาตลอดจนเรียนจบวิทยาลัยครู พ่อจึงย้ายเข้ามาอยู่ที่ขอนแก่นทั้งหมด

สิ่งที่ประทับใจที่มาเป็นแนวปฏิบัติ ก็คือ ความขยัน ขยันในหน้าที่ของตนเอง ขยันในทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นงานและก็ได้นำมาสอนลูกให้เป็นคนขยัน ซื่อสัตย์ อดทน รวมถึงนำมาสอนนักเรียนด้วย โดยการยกตัวอย่างชีวิตตนเองว่าลำบากเพียงไร

เรื่องการศึกษา

ลักษณะของครูที่ประทับใจ

ประทับใจพ่อเนื่องจากครูของคุณศุภวรรณ คือ พ่อ เพราะพ่อทำทุกอย่างตั้งแต่ หน้าที่ภารโรง หน้าที่ครู หน้าที่พ่อ เมื่อครั้งที่คุณศุภวรรณเป็นเด็ก ตอนไปโรงเรียนพ่อจะมีจอบ มีเสียมไว้ในโรงเรียน พ่อจะทำทุกอย่าง พ่อถึงชั่วโมงเกษตร พ่อก็จะพาชุด โดยทำเป็นตัวอย่างให้นักเรียนดู รั้วโรงเรียนพ่อก็จะทำเอง ชุดเอง ลวดหนามต้องทำเอง โรงเรียนในชนบทไม่มีนักการภารโรง พ่อต้องทำเอง โดยพ่อนำทางเกวียนขึ้นไปโรงเรียนด้วย หลังจากเลิกเรียนก็จะทำรั้วโรงเรียน นักเรียนก็จะมาช่วย ซึ่งตนเองเห็นว่าคุณนี้เป็นครูที่ทำงานด้วยใจ ดังนั้นเวลาอยู่ที่โรงเรียนก็จะทำโรงเรียนเหมือนบ้าน คือ ต้องมาโรงเรียนสม่ำเสมอ แม้ช่วงเวลาปิดภาคเรียน มีอะไรก็ทำ มาตลอด แม้แต่วันหยุด จนได้รางวัล ครูคู่ ตู๋ แปลว่าขยัน คือ ในโรงเรียนจะมีคนที่คอยเก็บข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของคุณ โดยไม่ให้ครูรู้ตัว จะดูว่าเสาร์ อาทิตย์ ใครมาทำงาน และจะมีการประเมิน และประกาศให้รางวัลในวันปีใหม่

ครูที่ประทับใจ คือ ครูที่ตั้งใจจะสอนเด็กจริง ถึงแม้ว่าในงานบางอย่างไม่ขยัน เช่น การเก็บกวาดห้องพักเอง แต่ก็ขอให้ตั้งใจสอน ตั้งใจทำสื่อการสอน ผลิตสื่อการสอน และก็ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ ถ้าตั้งใจจะทำเพื่อเด็ก ก็จะเป็นการพัฒนาตนเอง เพราะเราจะต้องคิดว่า จะสอนเรื่องนี้จะใช้สื่ออะไร เมื่อเราคิด ก็เท่ากับว่าเราได้พัฒนาตนเองด้วย เราได้ศึกษาหาความรู้ นั่นคือ ถ้าจะตอบว่า ครูที่มีลักษณะที่ประทับใจ คือ ครูที่ทำเพื่อเด็กจริง ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ไม่ชอบครูที่ทิ้งเด็ก เข้าขาม เย็นขาม ไม่เสียสละ ไม่อุทิศตน เห็นแก่ตัว ซึ่งปกติทางโรงเรียนก็จะมีกรรมการประเมินปีละ 2 ครั้งเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน และจะมีเกณฑ์ประเมินละเอียด สอนที่คาบ สอนแทนที่คาบ ทำงานพิเศษก็งาน มีสื่อการสอนที่ขึ้น มีแผนการสอนหรือไม่ จะมีเครื่องมือประเมินที่ชัดเจนมาก ซึ่งที่โรงเรียนกล่าวพูดได้เต็มปากว่า ไม่มีครูแบบเข้าขามเย็นขาม และส่วนครูที่ทิ้งห้องเรียนโดยเจตนาที่ไม่มี นอกจากว่าถูกใช้งานไปทำอย่างอื่น

การนำวิธีการสอนหรือการปฏิบัติของครูมาเป็นแนวทางในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต

สิ่งที่นำมาปฏิบัติ คือ การตั้งใจสอนเด็ก เวลาอยู่โรงเรียนก็จะทำโรงเรียนเหมือนบ้าน จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้วยการทำสื่อการสอน ผลิตสื่อการสอนเพื่อที่จะใช้ในการพัฒนาเด็ก คือ สิ่งไหนที่คิดว่าทำแล้วจะเป็นการช่วยให้เด็กได้ความรู้ ก็จะทำเต็มที่

การทำงาน

ความประทับใจในการทำงาน

หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นนักวิชาการ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ดังนั้นในเรื่องของงานวิชาการก็จะให้การสนับสนุนทุกอย่าง ซึ่งงานของคุณศุภวรรณ คือ หัวหน้าศูนย์วิชาการ และงานประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะขึ้นตรงต่อผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการก็เป็นนักวิชาการ และงานในวงการศึกษาการก็ไม่มีปัญหา ทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการก็เข้าใจงานวิชาการ และผู้อำนวยการก็จะเป็นวิทยากรงานประกันคุณภาพการศึกษา และผู้ช่วยผู้อำนวยการก็เป็นวิทยากรเหมือนกัน ดังนั้น งานทางด้านวิชาการ ก็จะคุยกันเข้าใจง่าย เพราะเป็นนักพัฒนาวิชาการทั้งสองท่าน

เพื่อนร่วมงาน ในทีมงานศูนย์วิชาการ กับงานประกันคุณภาพ เป็นบุคคลที่ได้รับการทาบทามว่าชอบงานในลักษณะนี้ และเป็นผู้ที่เสียสละเวลา ทีมงานดีมากทั้งสองงาน จะประจำอยู่ที่ศูนย์เพียง 4 คน นอกนั้นก็กระจายตามหมวดวิชาต่าง ๆ การติดต่อสื่อสารสะดวก โดยการใช้โทรศัพท์ภายใน

ลูกน้อง/ผู้ใต้บังคับบัญชา มีน้อย คือ ทีมงานกับครูทั่วไปโดยปกติคุณศุภวรรณเองก็เป็นคนเรียบง่าย สบาย ๆ อยู่กันฉันพี่น้อง ไม่มีปัญหากับการประสานงานกับทุกคน

เรื่องการทำงาน ทำงานสังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ซึ่งก็จะมีหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ซึ่งก็จะเลือกแบบประชาธิปไตย การทำงาน ทำอย่างเป็นระบบ แม้ว่าคุณศุภวรรณมีอายุมากกว่า ก็จะมีเคารพผู้ที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งเขาเป็นหัวหน้าหมวดเวลาจะไปทำงานข้างนอก เช่น เป็นวิทยากร ต้องมีหนังสือบันทึกข้อความผ่านหัวหน้ากลุ่มสาระผ่านหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และผู้อำนวยการ การทำงานทำอย่างเป็นระบบ ดังนั้น การทำงานของคุณศุภวรรณกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ไม่มีปัญหาเพราะทำงานตามระบบ ตามขั้นตอน ถ้าคุณศุภวรรณจะไปไหนก็ต้องแจ้งหัวหน้ากลุ่มสาระทุกครั้งเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่ว่าจะไปประชุม หรือจะไปเป็นวิทยากร

หลักการ แนวทาง หรืออุดมการณ์ในการทำงาน

คุณศุภวรรณคิดว่า คนที่เป็นครู ควรจะมีอุดมการณ์เป็นของตนเอง ทำอะไรก็ตาม ถ้ารักอยู่ได้ตลอด ถ้าไม่รักในอาชีพ ทำไปก็ไม่ราบรื่น ซึ่งตนเองรักในอาชีพครูมาตลอด

การทำงาน เริ่มที่ตัวเองก่อน คือ ทำงานในงานที่เรารัก และเราคิดว่าเราทำได้ และการทำงานทุกอย่างถ้าเป็นงานหลวง เราจะทำคนเดียวไม่ได้ ดังนั้น งานทุกอย่างจะสำเร็จได้ด้วยดี ถ้าเรามีเพื่อนร่วมงานที่ดี พุดจกกันเข้าใจกัน รักษาหัวใจกัน เอื้ออาทรกัน พังความคิดเห็นของกันและกัน ก็จะทำงานได้อย่างราบรื่น เนื่องจากคุณศุภวรรณเป็นที่ใจเย็น อยู่กับพระพุทธรูปศาสนา ก็จะไม่

เรื่องค่านิยมสร้างสรรค์

เหตุการณ์สำคัญที่ได้แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ การมี “ความซื่อสัตย์” และ “ความรับผิดชอบต่อ” เป็นการรักษา ศิล ปฏิบัติธรรม ตามหลักของพุทธศาสนา และหลักของศาสนาอื่น ๆ ด้วย ถือได้ว่าเป็นแนวในการครองตน ครองคน และครองงาน ที่โลกยอมรับ และ ผู้ที่ปฏิบัติได้ย่อมมีแต่ความดี ความงาม ความเจริญรุ่งเรืองและความอยู่เย็นเป็นสุขในชีวิต คุณศุภวรรณยึดถือเป็นหลักสำคัญในการดำเนินชีวิตของตนเองอยู่ตลอดเวลา

ส่วนค่านิยมในการทำงานจะมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการสร้างสรรค์สื่อการเรียนการสอน และพยายามที่จะเอาไปใช้ และได้ส่งเข้าประกวด เคยได้รับรางวัล สื่อการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางโดยใช้ทฤษฎี Learner – Based Teaching ของคุรุสภา ปี 2541 อันนี้ก็เป็นค่านิยม เพราะการสอนภาษาอังกฤษ มีจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ว่า ผู้เรียนสามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมไทยสู่ประชาคมโลกได้ด้วยภาษาอังกฤษ ซึ่งในหนังสือตำราที่ใช้สอนไม่มีเรื่องของวัฒนธรรมไทย ก็เลยคิดหาวิธีที่จะเอาเรื่องของไทย ๆ มาสอน โดยการศึกษาวิธีการสอนแบบเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง และคิดว่าวิธีนี้น่าจะดี เพราะการสอนโดยวิธี Learner Based Teaching เป็นการสอนโดยให้เด็กค้นหาความรู้เอง ครูผู้สอนเพียงแต่แจ้งจุดประสงค์ว่า อยากให้นักเรียนเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม อยากจะเรียนรู้เกี่ยวกับอะไร และคิดว่าอยากจะพูดอะไรให้ชาวต่างประเทศเขาฟังที่พอจะพูดได้รู้เรื่อง นักเรียนก็สนใจเกี่ยวกับเรื่องวัฒนธรรมเกี่ยวกับเรื่องศาสนาเกี่ยวกับวันสำคัญ และเทศกาลของพุทธศาสนา ก็เลยได้เรื่องเกี่ยวกับ Buddhist Holidays and Festivals แต่ก็ไม่มีเนื้อหาเลย ให้นักเรียนแบ่งกลุ่มกันไปหาเนื้อหาตัวเอง เช่น เข้าพรรษา ลอยกระทง สงกรานต์ หลายอย่าง แล้วมานำเสนอเป็นฐาน ๆ และศึกษาด้วยกันเป็นกลุ่ม ๆ ซึ่งได้รับรางวัลจากคุรุสภา

คุณศุภวรรณได้รับรางวัลเข็มคุรุสดุดี ซึ่งแนวการประเมินของคุรุสภาเกี่ยวกับการได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ เข็มคุรุสดุดี มี3 ด้าน คือ การครองตน การครองคน และการครองงาน โดยมีเครื่องมือประเมิน และกรรมการระดับจังหวัดมาประเมินก่อน โดยมาดูสภาพจริงของการเป็นครู มีสื่อการสอน มีแผนการสอน และมีการสัมภาษณ์นักเรียน สัมภาษณ์เพื่อนครู เกี่ยวกับการวางตัว

ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ ในความหมายที่คุณศุภวรรณเข้าใจและปฏิบัติอยู่ คือ ไม่เลือกปฏิบัติเฉพาะกับบุคคลบางคนหรือบางกลุ่ม ไม่เลือกทำงานเฉพาะในสิ่งที่ตนเองชอบและพอใจจะทำเท่านั้น รวมทั้งไม่เลือกหรือ สร้างเงื่อนไขในเรื่องเวลา หรือสถานที่จนทำให้เสียการ หรืองาน ต้องด้อยคุณภาพและประสิทธิภาพไป นั่นคือต้องจริงใจต่อคนและจริงใจต่องานในหน้าที่และงานที่ถูกขอร้องขอความร่วมมือให้ทำ มีความเสมอต้นเสมอปลาย ยุติธรรม และเห็นคุณค่าคนและงานที่ได้รับมอบหมายหรือขอร้องทุกงาน และอยากเห็นผลของงานและชื่นชมยินดีกับผลงานหรือความสำเร็จของบุคคล

ดังนั้นค่านิยมทั้ง 2 นี้ เป็นสิ่งที่คนทุกคนควรยึดมั่นเป็นแนวในการดำเนินชีวิตเป็นอย่างดี และถ้าทุกคนปฏิบัติได้ โลกใบนี้จะสงบ ร่มเย็น มีแต่รอยยิ้ม เสียงหัวเราะ ความเป็นมิตร และสันติสุขอยู่ทุกแห่ง

ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ คุณศุภวรรณเห็นว่า ความยุติธรรมและความเสมอต้นเสมอปลาย จำเป็นต้องมีตลอดชีวิตข้าราชการครู ตัวคุณเองต้องซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการสอนให้นักเรียนมีความรู้/ประสบการณ์ และอบรมบ่มนิสัยให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สังคมและประเทศชาติต้องการ ให้ความเสมอภาคและยุติธรรมกับนักเรียนอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านการวัดผลประเมินผลและการดูแลอบรมช่วยเหลือนักเรียน ภารกิจที่อาจารย์ทำด้วยความซื่อสัตย์รับผิดชอบ คือ

- เตรียมการสอน โดยการศึกษาค้นคว้าเนื้อหา เทคนิควิธีสอน จัดทำแผนการสอน จัดทำสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนดำเนินตามแผนการสอน และบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ในแผนการสอน

- กิจกรรมการเรียนการสอน จะเน้นให้นักเรียนได้ร่วมคิด ร่วมทำ ค้นหาความรู้ เป็นกลุ่มเป็นคู่ ช่วยกันแก้ปัญหา เน้นให้นักเรียนได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข

- ระหว่างการสอนจะดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างทั่วถึง และเป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกเป็นผู้ชี้แนะและให้ความช่วยเหลือนักเรียนอย่างเท่าเทียมกัน จะเข้าสอนและออกห้องสอนตรงเวลาเสมอ

- เสียสละเวลานอกห้องเรียนสำหรับนักเรียน ในเวลาพักกลางวัน และหลังเลิกเรียน เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมด้านภาษาอังกฤษในกรณีที่เวลาฝึกในห้องเรียนไม่เพียงพอ (โดยเฉพาะทักษะการพูดภาษาอังกฤษ) สอนซ่อมเสริมนักเรียนผู้ที่ไม่ผ่านจุดประสงค์ตามแผนการ

- ในวันหยุดราชการไปโรงเรียนเพื่อตรวจงานนักเรียน เตรียมสื่อการสอน ทำงานในหน้าที่วิชาการด้านหลักสูตรและงานประกันคุณภาพการศึกษา และประชุมพัฒนาเพื่อครูในโรงเรียน และครูจากต่างโรงเรียน ตลอดจนอ่าน/ตรวจ/เสนอแนะผลงานวิชาการของเพื่อนครูทั่วไป อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

- ในด้านการการครองตน และครองคนนั้นความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม และความเสมอต้นเสมอปลาย เป็นสิ่งที่ยึดปฏิบัติอยู่เสมอทั้งต่อตนเอง ต่อครอบครัวและเพื่อนร่วมงานทุกคน โดยเฉพาะกับเพื่อนร่วมงานนั้นการสานใจ (การประสานด้านจิตใจ) เป็นเรื่องสำคัญอันดับแรกที่กำลังถึง เพราะงานจะสำเร็จด้วยดีและมีประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ ต้องมาจากการร่วมแรงร่วมใจของทีมงานทุกคน (หลายหัวดีกว่าหัวเดียว)

จากเด็กก็จะมาสู่เพื่อนครู ซึ่งมีครูหลายคนที่คุณศุภวรรณมองเห็นว่าเขาควรจะมีการปรับปรุงพัฒนา โดยเริ่มมองที่เพื่อนครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศก่อน โดยตนเองสมัครเป็นครูแกนนำของโรงเรียน ของจังหวัด จนในที่สุดได้สมัครเป็นครูต้นแบบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) ในปี 2544 เพื่อที่จะมีโอกาสนำความรู้มาเผยแพร่กับครูในหมวด ครูนอกหมวด รวมถึงครูต่างโรงเรียน พอตนเองได้เป็นครูแกนนำ ครูต้นแบบ ก็จะต้องพัฒนาตนเองให้ศักยภาพของตนเองดี จะได้ไปแลกเปลี่ยนกับคนอื่นได้ จุดมุ่งหมายตรงนี้คือ จะให้ครูในหมวดได้ทำอะไรที่มันเป็นประโยชน์กับเด็กมากขึ้น มากกว่าที่เป็นอยู่ คือ ต้องการให้มีเครือข่าย ซึ่งในขณะก็มีเยอะทั้งในโรงเรียนและต่างโรงเรียน ทั้งประถมและมัธยม รวมถึงต่างจังหวัด เช่น หนองคาย อุดร ร้อยเอ็ด เลย ส่วนในจังหวัดขอนแก่น มีทุกอำเภอ ก็จะมีมาขอคำปรึกษาเรื่อย ๆ บางครั้งแผนการสอนก็ส่งมาทางไปรษณีย์ ให้ช่วยดูให้ ในเรื่องของงานก็จะไม่เหงาเลย ซึ่งเงินประจำตำแหน่ง 5,600 บาท นี้คุณศุภวรรณเห็นว่า เขาใช้งานคุ้มมาก แต่ก็มีภูมิใจ

ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ คือ ความคิดอะไรก็ตามที่จะทำเพื่อเด็ก ให้เขาได้รู้ในสิ่งที่ควรจะรู้ หรือให้ปรับพฤติกรรมให้ดีขึ้น อย่างที่เราเห็นว่าควรจะเป็น จะมีความเชื่อว่าความคิดของตนเองถูก จะลองนำไปใช้ และทำจริง ๆ อย่างที่เคยนำเด็กนักเรียนมาปรับพฤติกรรม เนื่องจากเขาสอบตกหลายวิชา ไม่เข้าพวก ก็จะทำจริง ๆ โดยมองว่าการทำในสิ่งนี้ เราเหมือนแม่ ไม่ผิดอะไรที่เราเอาลูกมาอบรม มาปรับปรุงให้ดีขึ้น ไม่ใช่เรื่องผิด ตัวอย่าง เช่น การแก้ไขปัญหาเด็กที่ออกเสียง r ไม่ถูกต้อง คิดว่าวิธีนี้น่าจะเหมาะโดยการให้มาอ่านซ้ำ ๆ ในคำศัพท์ที่มีตัว r เยอะ ๆ ไม่น่าจะเป็นวิธี

สถานการณ์ในชีวิตที่ทำให้เป็นคนมุ่งมั่นที่จะมีลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์

พ่อของคุณศุภวรรณเป็นครูประจำบาล เงินเดือนน้อย แม่เป็นชาวนา มีลูก 7 คน ชาย 3 คน หญิง 4 คนแต่พ่อและแม่เป็นคนขยัน อดทน ประหยัด ซื่อสัตย์ ยุติธรรม เป็นแบบอย่างของลูก ๆ และชุมชนได้เป็นอย่างดี พ่อจะตื่นนอนตั้งแต่ยังไม่สว่าง ในฐานะลูกสาวคนโตและพี่ชายจะต้องติดตามพ่อไปรดน้ำผักที่ปลูกไว้ชายฝั่งแม่น้ำพอง บางเช้าพ่อจะทอดแห คุณศุภวรรณจะเก็บผักเพื่อไปประกอบอาหารเช้า รับประทานอาหารเช้าแล้ว พ่อและลูก ๆ จะไปโรงเรียน ระยะทางประมาณ 1 กิโลเมตร อยู่โรงเรียนพ่อทำทุกอย่าง เป็นภารโรง เป็นครูและเป็นพ่อของลูก ๆ ตัวเล็ก ๆ ทุกคน พ่อเป็นนักพัฒนา ขุดดินปลูกผักสวนครัวในโรงเรียน ขุดหลุมทำรั้วโรงเรียนเอง ซ่อมแซมห้องเรียนที่ชำรุด พ่อลงมือทำเองหมด เพื่อพัฒนาโรงเรียนและสอนนักเรียนจากการปฏิบัติจริง พ่อเป็นนักอบรม พ่อจะนิมนต์หลวงพ่อกับพระสงฆ์รูปอื่น ๆ ในวัดมาช่วยอบรมศีลธรรมนักเรียนปีละหลาย ๆ ครั้ง วัดกับโรงเรียนมีความใกล้ชิดกันดีมาก เลิกเรียนแล้วพ่อแม่และลูก ๆ จะลงเรือไปที่สวนผักซึ่งอยู่อีกฝั่งหนึ่งของแม่น้ำพองเป็น สวนผักที่เลี้ยงชีพครอบครัวมาตลอด พ่อแม่และลูก ๆ จะเก็บผักต่าง ๆ เช่น มะเขือ พริก กะหล่ำปลี หอมหัวใหญ่ ฯลฯ ใส่ถุงให้เต็มตามชนิดของผัก เพื่อนำขึ้นรถยนต์รับจ้างไปขายที่ตลาดเมืองขอนแก่นในเช้าวันรุ่งขึ้น หลังจากจัดของเรียบร้อยแล้วจึงช่วยกันหามน้ำรดผักทั้งสวนและพายเรือกลับบ้านเมื่อถึงบ้านก็เก็บผัก

หน้าที่ของแม่ตอนเช้า คือ แม่จะหามกระจาดของข้าเข้าไปขายในหมู่บ้าน โดยมีลูกคนเล็กวิ่งตามหลังคอยช่วยหยิบของ บางครั้งชาวบ้านไม่มีเงินแม่ก็ให้ค้างเงินไว้ก่อน หรือให้ของฟรีก็มีบ่อย ๆ แล้วแม่รีบกลับมาเตรียมอาหารเช้าไว้ให้พ่อและลูก บางวันแม่ตื่นตั้งแต่ตีสี่ (เพื่อตำข้าวด้วยครกกระเดื่อง แม่บอกว่าข้าวตัวเองไม่เสียวิตามินเหมือนข้าวสีด้วยโรงสี) เมื่อลูก ๆ ได้ยินเสียงครกตำข้าวก็ทยอยลงมาช่วยแม่ ถ้ายังไม่เสร็จลูกที่มีหน้าที่ไปรดผักที่ ริมฝั่งแม่น้ำพองก็ไปกับพ่อ ส่วนคนที่เหลือก็ช่วยแม่ตำข้าวให้เสร็จ

ในวันพระหรือวันเทศกาลบุญของวัดและหมู่บ้าน พ่อจะเป็นพิธีกรและเป็นพ่อครัวของวัดด้วย ดังนั้นพ่อจึงเป็นคนของวัดและหมู่บ้าน ลูก ๆ จะติดตามพ่อไปวัดด้วยเสมอ ในเย็นของวันพระ พ่อและแม่จะพาลูก ๆ สวดมนต์ และแม่จะพาลูก ๆ กราบขอขมาพ่อในสิ่งที่ทำผิดพลาด ทางกาย ทางวาจา และทางใจด้วย พ่อและแม่จะเปลี่ยนกันเล่านิทานเพื่ออบรมสั่งสอนคุณธรรมแก่ลูก ๆ สอนให้ลูกมีความขยัน อดทน มานะพยายาม ซื่อสัตย์ เสียสละ และเป็นคนกตัญญู เมื่อ

จากสภาพจริงของครอบครัวจึงเห็นแบบอย่าง ความมุ่งมั่นในการทำงานของพ่อและแม่ แม่จะหนัก ยากลำบาก พ่อแม่ไม่เคยบ่นและไม่เคยย่อท้อ ทั้งงานส่วนราชการ และงานส่วนครอบครัว ตลอดทั้งงานสังคม ในชุมชนพ่อและแม่จะเป็นผู้นำในชุมชน พ่อแม่คือครูของศุภวรรณ เป็นครูผู้สอนความรู้ สอนคน และสอนงาน คุณศุภวรรณจึงมุ่งมั่นที่จะเป็นครูที่ดีคนหนึ่งเพื่อเจริญรอยตามพ่อ โดยยึดมั่นในคำสอน การอบรมบ่มนิสัยที่ได้รับจากพ่อและแม่ โดยมีค่านิยมพื้นฐาน ห้าประการในการดำเนินชีวิตมาตลอด

ข้อเสนอแนะการพัฒนาข้าราชการให้มีค่านิยมสร้างสรรค์

ถ้าจะพัฒนาข้าราชการซึ่งเป็นผู้ใหญ่กันแล้วที่ยังไม่มีจิตสำนึกในค่านิยมดังกล่าว ให้มีค่านิยมดังกล่าว น่าจะเป็นเรื่องยาก เพราะเป็นเรื่องของจิตสำนึก ซึ่งจะมีอยู่กับตัวตนของคนมาตั้งแต่วัยเด็ก ถ้าในวัยเด็กได้รับการปลูกฝัง อบรม สั่งสอนมาดี และสังคมให้แบบอย่างที่ดี รับประกันได้ว่าเด็กต้องดีแน่

อยากได้ผู้ใหญ่ที่ดี ต้องอบรมสั่งสอน ปลูกฝังสิ่งดีให้เด็กก่อน แต่ผู้ใหญ่ต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี (ตัวอย่างที่ดีมีค่ากว่าคำสั่งสอน) ต้องปฏิรูปการจัดการเรียนการสอน วัยเด็กต้องมุ่งสอนคุณธรรมมาก ๆ ให้ชั่วโมงสอนเรื่องคุณธรรมจริยธรรมมาก ๆ ครูเองต้องประพฤติเป็นแบบอย่างตลอดเวลา ทุกวินาทีที่อยู่กับเด็ก เมื่อเด็กทุกคนมีคุณธรรมจริยธรรม การค้นหาความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาจะตามมาเอง ครูไม่ต้องไปเหน็ดเหนื่อยในการเคี่ยวเข็ญเด็กอีกต่อไป เพราะเขารู้หน้าที่ของเขาว่าเขาจะต้องทำอะไร

สำหรับผู้ใหญ่ที่ย่อยน มีน้อย หรือด้อยคุณธรรมจริยธรรมหรือค่านิยมพื้นฐาน ก็พอจะแก้ไขได้โดยอาศัยมาตรการเข้มงวด โดยให้การอบรม ด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่ข้าราชการทุกองค์กรเป็นระยะ ๆ ต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ให้มีกรณีตัวอย่าง หรือ สถานการณ์จริงให้ได้ตระหนักและสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อบ้านเมือง อีกประการหนึ่งคือใช้ มาตรการเข้มงวด ด้านกฎหมาย กติกาและระเบียบข้อบังคับในองค์กรอย่างเข้มงวดและจริงจัง ผู้กระทำผิดก็ได้รับการลงโทษตามความผิด อย่างยุติธรรม และองค์กรต้องปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกันอย่างเสมอต้นเสมอปลายด้วย

และค่านิยมทั้งหมดนี้ เป็นพื้นฐานในจิตใจของครูแต่ละคนอยู่แล้ว ครูแต่ละคนจะมีพื้นฐานทางด้านค่านิยมในจิตใจอยู่แล้ว แต่ว่า ใครจะมีอย่างไร ครูบางคน ค่านิยมของเขาคือ สอนเต็มเวลา แล้วพอถึงเวลาเลิกเรียน ก็เลิกเลย จะแยกเด็ดขาดระหว่างงานโรงเรียนกับงานบ้าน อยู่โรงเรียนเต็มเวลาตั้งแต่ 08.00 – 15.40 น. หลังจากนั้นก็จะไปทำงานส่วนตัว คือ มีค่านิยมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เป็นเวลา แต่หลังจากนั้นเป็นเรื่องส่วนตัว และก็มีครูอีกหลายคนในโรงเรียนนี้ ค่านิยมในการทำงาน จะเป็นคนเสียสละและอุทิศตน คือ หลังจากเลิกเรียนแล้วยังไม่กลับบ้าน จะอยู่ทำงานต่อไป ทุกอาคารจะมีคนอยู่ทำงานหลังจากเลิกเรียนแล้ว มีอยู่กลุ่มหนึ่งซึ่งสังเกตได้ดังนั้นจะทำให้ครูเกิดค่านิยมอย่างนี้ จะต้องมีกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียน มีคนที่ทำเป็นตัวอย่างให้เห็น อยากให้คนอื่นเขาเสียสละ ผู้บริหารเองก็ต้องเสียสละให้ลูกน้องเห็น ที่ตนเองเป็นหัวหน้างาน ตรงนี้ ถ้าอยากให้ลูกน้องเสียสละ เราก็ต้องเสียสละให้เขาเห็น ต้องขยันให้เห็น ต้องกลับที่หลัง ต้องทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง เราจะไม่สอนคนโดยที่เราไม่ได้ปฏิบัติ อย่าไปกำหนดกฎเกณฑ์ให้เขาทำเลย ถ้าตนเองไม่ทำ

บุคลิกลักษณะของบุคคลตัวอย่างในสายตาของผู้ร่วมงาน

หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา คือ ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ ทำงานภายใต้สังกัดเดียวกัน และเป็นผู้ช่วยฝ่ายวิชาการร่วมกัน ทำงานคู่กันตลอด ถ้ามีอะไรก็จะเดินมาหรือโทรมาปรึกษาตลอด ถ้ามีใครจะไปจะมาเป็นงานวิชาการก็จะอยู่คู่กันตลอด

เพื่อนร่วมงาน คุณศุภวรรณได้รับโหวตเป็น ครูดีในดวงใจ จากทั้งภารโรง ครูและนักเรียน และของเขตพื้นที่ก็มีความภาคภูมิใจ ซึ่งบุคคลที่ได้รับโหวตทั้งหมดมี 9 คน และเรียงลงไปจากคะแนนสูงสุด และคัดเลือกไว้ลำดับที่ 1 ถึง 4 ทางโรงเรียนก็ให้เกียรติบัตร ครูดีในดวงใจ และจะมีเพียง 1 คนที่ต้องสิ่งเข้าไปในเขตพื้นที่ และทางโรงเรียนก็ได้ส่งคุณศุภวรรณเป็นตัวแทนโรงเรียน ในฐานะที่คะแนนสูงกว่าเพื่อน ไปเป็นครูในดวงใจของเขตพื้นที่ ซึ่งคณะกรรมการก็มาดูสภาพจริง เลยได้รับเลือกเป็นตัวแทนของเขตพื้นที่ คณะกรรมการก็จะมาดู มาสัมภาษณ์ดังที่กล่าวมาแล้ว

ลูกน้อง/ผู้ใต้บังคับบัญชา เชื้ออาหารกัน ดูแลกันทั้งงานที่รับผิดชอบ และเรื่องของครอบครัว หากพอจะช่วยได้

ความคิดเห็นของบุคคลตัวอย่างต่อทัศนคติของผู้ร่วมงาน

คุณศุภวรรณคิดว่า ถ้าเขาไม่สังเกตเขาก็คงไม่โหวตให้ตนเอง ดังนั้นจึงต้องทำตัวให้ดี ใจไม่หนักใจเลย คิดว่าเคยทำมาอย่างไรก็ทำอย่างนั้น ทำให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้

โรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนที่เรียบง่าย ไม่มีการแบ่งพรรคพวก เนื่องจากเป็นโรงเรียนผู้หญิงมาก่อน อยู่กันแบบเรียบง่าย ผู้อำนวยการก็เพิ่งจะมีคนปัจจุบันที่เป็นผู้ชาย ดังนั้น วัฒนธรรมของที่นี่จะเรียบง่าย ครูจะเรียบง่าย จะขยันทำงาน ผู้บริหารที่มาที่นี่จะโชคดี เนื่องจากครูที่นี่ขยัน เราจะเริ่มทำงานในลักษณะพัฒนาตนเองมาตั้งแต่สมัยผู้อำนวยการดุษฎี พงศาสดร์ ตอนนั้นมาเป็นผู้นำการปฏิบัติในการทำงาน ประมาณ ปี พ.ศ. 2534 ปฏิบัติทุกอย่าง ครูที่ไม่เคยเขียนแผนการสอน เริ่มเขียนแผนการสอน ครูที่ไม่เคยสร้างสื่อ เริ่มสร้างสื่อ จนที่โรงเรียนมีคนมาดูงาน ปีหนึ่งเป็นร้อยละ ในช่วงนั้น ผอ.ดุษฎี ไม่ดู จะเป็นคนพูดจาไพเราะ อ่อนหวานและทำเป็นตัวอย่าง เช่น การรับประทานข้าว จะไม่ให้ใครนำมาให้ จะลงไปรับประทานที่โรงอาหารกับนักเรียนเลย ซื่อเอง เข้าใจเอง ไม่มีเจ้านาย ไม่มีฐานันดรศักดิ์ และก็จะมานั่งทานร่วมกับเพื่อนครู และไม่ใช้รถโรงเรียน เป็นรถประจำตำแหน่งเลย กลับบ้านนั่งรถสามล้อกลับบ้านเอง ตอนเข้ามาทำงานแต่เช้า นี่แหละคือตัวอย่างที่ดีมีค่ากว่าคำสอน เมื่อผู้อำนวยการทำอย่างนี้ ลูกน้องก็ต้องทำ ต้องปฏิบัติตนเอง ท่านเป็นนักวิชาการ ก็จะนำครูนำโน่นทำนี่ ต่อจากนั้นก็จะเป็นผู้อำนวยการ นิชา สมสวัสดิ์ ซึ่งก็เป็นนักวิชาการชาวอีกท่านหนึ่ง ตรวจแผนการสอนเองเลย ส่งแผนการสอนอาทิตย์ละครั้งก่อนสอน ท่านจะให้ข้อเสนอแนะทุกคนเสมอ ตนเองจะชอบผู้อำนวยการที่เป็นทั้งนักบริหารและนักวิชาการ นับว่าเป็นสิ่งที่ดี โชคดีที่ได้ผู้บริหารในลักษณะนั้น ดังนั้น วัฒนธรรมของครูที่นี่จึงขยัน

ความเกี่ยวข้องหรือการส่งเสริมของครอบครัวต่อการทำงานของราชการ

ครอบครัวมีส่วนส่งเสริมเป็นอย่างมาก สามีให้กำลังใจในการทำงานมาตลอด และยังช่วยดูแลในเรื่องงานบ้าน เช่น ไปตลาด ทำกับข้าว ส่วนลูก ๆ ก็โตกันแล้ว คนโตกำลังจะหางานทำ คนเล็กเรียนระดับมหาวิทยาลัย และก็มีหน้าที่มารับ-ส่งแม่ทำงาน

ทั้งชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัวก็ไม่มีอุปสรรคใดเลย รู้สึกว่าตนเองเป็นคนโชคดีที่สุด โชคดีที่ได้เป็นครู และโชคดีในเรื่องครอบครัว

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คุณสุภาวรรณให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ถ้าจะมองในขณะนี้ครูส่วนใหญ่ทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ยังขาดความรู้โดยเฉพาะวิชาภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะครูประถม ให้เขาไปสอนภาษาอังกฤษ ซึ่งในหลักสูตรใหม่วิชาภาษาอังกฤษเป็นวิชาบังคับตั้งตั้งแต่ประถมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งครูประถมไม่ได้เรียนวิชาเอกภาษาอังกฤษมาเลย แล้วให้เขามาสอนภาษาอังกฤษเริ่มแรกกับเด็กประถมศึกษาปีที่ 1 คิดว่า จะดีไหม ดังนั้น การที่หลักสูตรกำหนดว่าให้

ที่เป็นห่วงเด็กประถมศึกษาปีที่ 1 คือ ครูประถมไม่ได้จบเอกภาษาอังกฤษมา บางครั้งก็เอาครูสังคมศึกษาไปสอน หรือเอาครูพลศึกษาไปสอน ดังนั้น พอมาถึงมัธยมก็ต้องมาปรับพื้นฐาน เคยมีเหมือนกัน ที่บางโรงเรียนสอนภาษาอังกฤษเมื่อเด็กจบ ประถมศึกษาปีที่ 5-6 บางโรงเรียนที่อยู่ในชนบท ไม่มีครูภาษาอังกฤษก็ไม่ได้สอน พอเด็กมาเข้า ม. 1 ก็จะมีปัญหา มาก นั่นคือ ควรมีการเตรียมความพร้อมของครูก่อน และในปี 2546 ทุกโรงเรียนต้องใช้หลักสูตรใหม่ ทั้งประถมและมัธยม ดังนั้นครูประถมแทบจะไม่มีเลยครูภาษาอังกฤษ มีเพียงการส่งครูไปอบรมอย่างเดียว อบรมประมาณ 1-2 เดือน มีผลการสอบภาษาอังกฤษของครู อยู่ที่ 3-90 กว่าคะแนน แล้ว 3 คะแนนมาจากไหน มาจากครูที่เขาไม่ได้จบภาษาอังกฤษแล้วให้สอนภาษาอังกฤษ คะแนนถึงได้ต่ำเช่นนั้น แล้วคุณภาพการจัดการศึกษาจะเป็นอย่างไร เมื่อครูยังมีความรู้ น้อย

สำหรับค่านิยมสร้างสรรค์ทั้ง 5 ประการ ตอนนี้ง่ายพูดถึงครู ครูเงินเดือนน้อย ไม่พออยู่พอกิน ต้องมีขวัญกำลังใจให้กับครู ให้เงินเดือนที่พออยู่พอกิน ส่วนการพัฒนาศักยภาพครูที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ที่เป็นการประเมินก็นับว่าเป็นสิ่งที่ดี ก็เป็นการที่รัฐจะให้ขวัญกำลังใจ แต่ว่าพอเข้าระบบของการประเมินจริง ๆ ไม่ทราบว่าจะมีความชัดเจนเพียงใด ซึ่งจุดมุ่งหมายของการประเมิน คือ เพื่อพัฒนาครู ต้องการให้ครูช่วยเหลือกัน แนะนำกัน แต่ที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีการทำหลอก ๆ มีแบบสุกเอาเผากิน เพื่อที่จะให้ได้งานมา หรืออาจจะมีการไปจ้างทำก็มี ก็อยากให้คุณดูแลในจุดนี้

บุคคลดีเด่นกระทรวงสาธารณสุข

นายเชมชาติ อิมรัตน์

พยาบาลเทคนิค ระดับ 6

กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับการคัดเลือก : ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

: ด้านไม่เลือกปฏิบัติ

: ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

1. ข้อมูลส่วนตัว

1.1 ชื่อ – นามสกุล นายเชมชาติ อิมรัตน์

1.2 วัน เดือน ปีเกิด 30 มกราคม 2502 อายุ 45 ปี เพศ ชาย

1.3 ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลเทคนิค 6 หน่วยงาน กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

1.4 ประวัติการศึกษา

วุฒิ หรือ ระดับการศึกษา	ปี พ.ศ. ที่จบ	ชื่อสถานศึกษา
ประถมศึกษาปีที่ 7	2519	ร.ร.วัดสัมปทานนอก
ประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาลและจิตเวช	2522	ร.ร.เบญจมราชรังสฤษฎ์
ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรระดับต้น	2541	ร.ร.ผู้ช่วยพยาบาลและจิตเวช รพ.ศรีธัญญา นนทบุรี
ใบประกอบโรคศิลป์ที่ พ.ผ.ง 2/36282	2541	สภาการพยาบาล

2. ข้อมูลครอบครัว

- 2.1 ชื่อบิดา นายเสนาะ อิมรัตน์นะ ชื่อมารดา นางล่อง อิมรัตน์นะ
- 2.2 ชื่อคู่สมรส นางจรี อิมรัตน์นะ อาชีพ รับราชการ
- 2.3 ชื่อบุตรคนที่ 1 ด.ช.ณัฐวุฒิ อิมรัตน์นะ ศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3
บุตรคนที่ 2 ด.ญ.สยากร อิมรัตน์นะ ศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3

3. ข้อมูลการทำงาน

3.1 ประวัติการทำงาน

ตำแหน่ง	ปี พ.ศ.	หน่วยงาน
ผู้ช่วยพยาบาลและจิตเวช 1	2522	ประสาทวิทยา
เจ้าหน้าที่พยาบาล 3	2529	ประสาทวิทยา
เจ้าหน้าที่พยาบาล 6	2540	ผู้ป่วยใน
พยาบาลเทคนิค 6	2540	งานผู้ป่วยใน

3.2 เกียรติประวัติ/รางวัลในการทำงาน รับรางวัลข้าราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ.2545

3.3 ความสามารถพิเศษ เป็นนักกีฬาของโรงพยาบาล ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2524 จนถึงปัจจุบัน

3.4 งานอดิเรก ชอบทำอาหาร ปลูกต้นไม้ เล่นกีฬา

3.5 คติ/หลักยึดประจำใจ

3.5.1 คติในการดำเนินชีวิต ใส่ใจสิ่งที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่สุดที่สุด

3.5.2 คติในการทำงาน ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบงานที่ได้รับ

มอบหมาย เสียสละ

4. ข้อมูลสัมภาษณ์

ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

ความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว

ความสัมพันธ์กับคู่สมรส คุณเข้มชาติ เล่าว่าความสัมพันธ์ทุกวันนี้ปกติดี ไม่มีปัญหาอะไร อยู่ด้วยกันอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน แต่งงานเมื่อปี พ.ศ.2529 มีบุตร 2 คน ชาย 1 หญิง 1 อายุ 14 ปีและ 12 ปี ตามลำดับ

ความสัมพันธ์กับบุตร คุณเข้มชาติกับลูกชายมีความสัมพันธ์แบบเพื่อน ส่วนลูกสาวจะติดแม่มากกว่า แต่ก็ถือว่าสนิทกัน ไม่ห่างเหินกัน มีการใช้เวลาว่างร่วมกับครอบครัว เช่น ไปเที่ยวด้วยกัน โดยเฉพาะช่วงปิดเทอม (ไปหัวหิน เกาะช้าง) มีญาติพี่น้องอื่น ๆ ไปด้วย ปีหนึ่งไปเที่ยวกับครอบครัว 1-2 ครั้งเป็นอย่างน้อย

ความทรงจำเกี่ยวกับบิดามารดา

พ่อของคุณเข้มชาติเสียชีวิตแล้ว เมื่อ พ.ศ.2538 มีอาชีพเป็นเกษตรกร ทำสวนผักผลไม้ งานอดิเรกของพ่อ คือ ชอบหาปลา ชอบทำอาหาร มักช่วยทำอาหารเมื่อเพื่อนบ้านจัดงาน พ่อมีอุปนิสัย ใจเย็น พุดน้อย มีเหตุผล ส่วนแม่ยังมีชีวิตอยู่ อาศัยอยู่ที่บ้านเดิมกับหลาน ๆ ใจดี รัก ห่วงในลูกเสมอต้นเสมอปลาย อุปนิสัย เป็นคนประหยัด ใช้สิ่งของคุ้มค่า ปัจจุบันบ้านเป็นศูนย์กลาง ลูกหลานจะไปรวมตัวกันปีละ 2 ครั้ง ช่วงตรุษจีน साตรจีน

การนำแนวทางการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดาเป็นแนวทางในการทำงานหรือดำเนินชีวิต

เรื่องที่คุณเข้มชาติทำตามแบบที่พ่อเคยทำ คือ ใจเย็น ไม่ตีลูก ใช้วิธีพูดด้วยเหตุผลส่วนแบบอย่างจากแม่ คือ เป็นคนประหยัด ใช้สิ่งของคุ้มค่า ใจเย็น เสียสละ รู้จักบุญคุณคน เป็นผู้ให้ชอบทำบุญใส่บาตรทุกวัน

ส่วนสิ่งที่ไม่ทำตามแบบอย่างของพ่อ คือ การสูบบุหรี่ ส่วนสิ่งที่ไม่ทำตามแบบแม่ คือ ตีลูก เมื่อลูกทำผิด เป็นการตีสั่งสอน ไม่รุนแรง ตีด้วยความรัก คุณเข้มชาติเองก็เคยตีลูกเมื่อยังเล็ก ๆ บ้างด้วยความโมโห แต่เห็นว่าไม่ใช่วิธีการที่ดี ควรใช้วิธีการพูด อธิบายเหตุผลจะดีกว่า

การศึกษา

ลักษณะของครูที่ประทับใจ

ครูที่คุณชมชาติประทับใจ คือ สามารถสอนสอดแทรกให้นักเรียนมีสมาธิในการฟัง เช่น มีมุขตลก พูดโน้มน้าวให้นักเรียนสนใจฟังวิชาการที่สอนมากขึ้น และสิ่งที่ไม่ประทับใจ คือ ครูสมัยก่อนใช้วิธีการเขียนตี ลงโทษนักเรียนรุนแรง

การนำวิธีการสอนหรือการปฏิบัติของครูมาเป็นแนวทางในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต

ครูที่ประทับใจ คือ อ.อร่าม ซึ่งเป็นผู้อำนวยการของ โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ (มัธยมศึกษา) ในขณะนั้น เป็นคนมีเหตุผลดี ใจดี มีเมตตา ทักทายศิษย์ ทำให้ศิษย์รัก อบอุ่น ศิษย์อยากเข้าใกล้ จึงได้นำแนวทางการปฏิบัติของอาจารย์อร่ามมาเป็นแบบอย่าง ตัวอย่างเช่น อาจารย์อร่ามเป็นคนใจเย็น พูดช้า ๆ ทำตัวเหมือนเป็นพ่อครู เมื่อคุณชมชาติต้องเป็นเจ้าหน้าที่ให้การอบรมบุคลากรของบุคลากร เข้าใหม่ ก็อยากทำตัวเป็นกันเองกับบุคคลที่รับการอบรม

การทำงาน

ความประทับใจในการทำงาน

หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา อดีตอธิบดีกรมสุขภาพจิต นายแพทย์ปรีชา อินทโธ เมื่อครั้งเป็นหัวหน้าฝ่ายประสาทวิทยา ที่ โรงพยาบาลศรีธัญญา เป็นคนใจดี แบบอย่างที่ดี ยิ้มแย้ม ชอบพูดเล่นเป็นกันเอง ทำให้การทำงานไม่มีความเครียด ถ้าคุณชมชาติเป็นหัวหน้างาน ก็อยากจะทำปฏิบัติตัวตามแบบอย่างของนายแพทย์ปรีชา อินทโธ บ้างในระดับหนึ่ง

เพื่อนร่วมงาน ที่เป็นแบบอย่างที่ดี คือ ตรงต่อเวลา รับผิดชอบงาน เมื่อรับมอบหมายงานมา ต้องทำให้เสร็จ แม้จะเลยเวลาราชการไปบ้างหรือทำต่อให้เสร็จ เสียสละ อุทิศเวลาให้ ทำงานล่วงเวลา

ลูกน้อง/ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่เป็นแบบอย่างที่ดี (ในฝ่ายจิตเวชฉุกเฉิน) คือ มีความสามัคคีกัน ช่วยเหลืองานกัน เช่น เมื่อมีงานมาก คนไข้มาก ผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนที่อยู่เวรเช้าก็อยู่ช่วยงานนานจนถึง 2 ทุ่ม โดยไม่มีค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทน (เนื่องจากเป็นลูกจ้างชั่วคราว)

การทำงาน อดีต งานที่ทำเป็นงานในแผนกผู้ป่วย (งาน Routine) เช่น ทำแผล ฉีดยา แจกยา ส่วนปัจจุบัน งานส่วนจิตเวชฉุกเฉิน เป็นงานที่ทำทนายเพราะต้องเผชิญกับผู้ป่วยที่มีอารมณ์รุนแรง ก้าวร้าว อันตราย ต้องระมัดระวังตัวมาก เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2544 - คุณชมชาติออกจากงานเดิม (ตีผู้ป่วยรับใหม่) ซึ่งทำงานตั้งแต่ ปี พ.ศ.2522-2544 ลักษณะงานมีความเสี่ยงพอควร ผู้ป่วยอาการรุนแรง ทุรนทุราย ต่อมาย้ายมาอยู่ที่ตึกรับย้าย 1 ปี ลักษณะคนไข้อาการทุเลาแล้ว รอดูอาการกลับบ้าน เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2545 ถูกย้ายมาอยู่จิตเวชฉุกเฉินนอกเวลาโดยไม่ทราบ

หลักการ แนวทาง หรืออุดมการณ์ในการทำงาน

1. คุณเขมชาติมีหลักในการทำงานดังนี้ การตรงต่อเวลา คือ การรับเวร ส่งเวร อย่างตรงเวลา มาถึงก่อนเวลาประมาณ ครึ่งชั่วโมง ถ้าไม่ตรงผู้ร่วมงานจะเดือดร้อน เขาอยากจะทำเวร แต่คุณเขมชาติยังไม่มา เขาก็ต้องทนอยู่ดูแลคนไข้ต่อไป เกี่ยวข้องกับคนไข้ด้วย กรณีคุณเขมชาติยังไม่มาถ้ามีคนไข้ใหม่เข้ามา คุณเวรต้องกังวลหลายด้านทำให้การบริการคนไข้ไม่ดีเท่าที่ควร
2. การลาเวร ถ้าไม่จำเป็นจะไม่ลาป่วยกะทันหัน ประเภทที่ไม่มีใครเข้ามาแทนเลย เพราะบุคลากรที่กำลังจะออกเวรต้องอยู่ทำงานต่อไปอีก 1 เวร ไม่สามารถทิ้งหน้าที่ได้ ผู้ให้สัมภาษณ์ไม่เคยลาป่วยกะทันหันเช่นนี้ ในชีวิตการทำงาน
3. ข้อสัจธรรม ตัวอย่างเช่น ทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถโดยไม่รับค่าตอบแทนใด ๆ แม้ญาติผู้ป่วยจะเสนอสิ่งตอบแทนให้ก็ตาม

ค่านิยมสร้างสรรค์

เหตุการณ์สำคัญที่ได้แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

ในเรื่องการกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง คุณเขมชาติเล่าว่า การรายงานเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (เช่น ปัญหาประเภท ลักษณะของยาที่มีผลกระทบต่อคนไข้) อาจสร้างความไม่พอใจแก่ฝ่ายบริหารจัดการ อาจถูกมองว่าคุณเขมชาติเป็นฝ่ายค้านหรือศัตรูได้ จึงต้องระวังตัวไม่กล้ารายงาน เพราะเกรงผลสะท้อนกลับ อย่างไรก็ตามปัจจุบันทางโรงพยาบาลมีกล่องรับข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการ และฝ่ายบริหารอนุญาตให้เจ้าหน้าที่พนักงานหรือบุคลากร เขียน “operant report” โดยไม่ต้องลงชื่อ ส่งขึ้นไปยังฝ่ายบริหารเพื่อรายงานปัญหาต่าง ๆ ได้ โดยส่วนตัวของผู้สัมภาษณ์เองยังไม่เคยเขียน เพราะในฝ่ายจิตเวชฉุกเฉินก็มีการทำรายงานเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาเกิดขึ้นอยู่แล้ว เช่น ครั้งหนึ่งคนไข้เข้ามาที่โรงพยาบาล นั่งอยู่หน้าห้องฉุกเฉิน พยาบาลมองไม่เห็น ต่อมาคนไข้เดินขึ้นบันไดข้าง ๆ ไปที่ชั้น 4 ซึ่งเป็นตาดฟ้า เพราะไม่มีคนเฝ้าบันได ทำให้ต้องระดมคน/มูลนิธิขึ้นไปเกลี้ยกล่อมให้คนไข้ลงมาจากตาดฟ้า เป็นเวลานาน 4 ชั่วโมง จนสำเร็จ จากเหตุการณ์ครั้งนั้นทำให้คุณเขมชาติทำรายงานถึงฝ่ายบริหารเพื่อให้มีการดำเนินการปรับแก้ไข ป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์เช่นนี้อีก

อีกกรณีหนึ่ง คือ การถูกว่าจ้างจากญาติผู้ป่วยให้พยาบาลออกไปจับผู้ป่วยนำส่งโรงพยาบาล ซึ่งเป็นการผิดกฎระเบียบของโรงพยาบาลที่ไม่อนุญาตให้บุคลากรของโรงพยาบาลละทิ้งหน้าที่ที่ประจำอยู่ เดินทางออกไปหาตัวผู้ป่วยจากบ้านมาโรงพยาบาลตามคำขอของญาติ บางครั้งแพทย์เวรอาจวินิจฉัยว่าผู้ป่วยไม่ต้องมานอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ญาติก็อาจร้องเรียนว่าต้องเสียเงินจ้างพยาบาลเพื่อนำผู้ป่วยมาแล้วแต่ไม่ได้เข้านอนพักรักษาในโรงพยาบาล เคยมีกรณีญาติต้องการนำผู้ป่วยมาไว้ที่โรงพยาบาลเพราะไม่อยากให้อยู่บ้าน มีเจ้าหน้าที่พยาบาลคนหนึ่งละทิ้งหน้าที่ออกไปจับคนไข้จากบ้านมาโรงพยาบาล โดยโกหกเพื่อนร่วมงานว่าไปเยี่ยมญาติที่ป่วย เมื่อกลับมาที่ซื้ออาหารมาฝากเพื่อนพยาบาล ซึ่งการกระทำเช่นนี้คุณชมชาติยอมรับไม่ได้ และได้ต่อว่าเพื่อนร่วมงานคนนั้นไป ซึ่งทำให้เขาไม่พอใจและไม่พูดด้วยจนถึงปัจจุบัน

สำหรับค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ คุณชมชาติเล่าเหตุการณ์เมื่อตอนปฏิบัติงานอยู่หน้าห้องตรวจ (จิตเวชฉุกเฉิน) บริการคนไข้ 4-5 ราย ตามบัตรคิว ที่มีระยะเวลาก่อนหลัง มีคนสูงอายุกับหญิงสาวคนหนึ่งเข้ามาขอตรวจก่อน (แพทย์นัด 10 โมงเช้า) คุณชมชาติบอกว่าไม่ได้ ต้องรอตามบัตรคิว ภายหลังได้รับคำสั่งจากแพทย์เวรให้นำคนไข้รายนี้เข้าตรวจก่อน (คนไข้ได้ใช้สิทธิจากผู้ใหญ่ในกรม ทำให้ต้องยกให้คนไข้รายนี้ตรวจก่อน ซึ่งคนไข้ที่มาก่อนเห็นดังนั้นก็เข้ามาต่อว่าซึ่งคุณชมชาติก็ได้อธิบายให้เข้าใจตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง)

คุณชมชาติได้ยึดหลักไม่เลือกปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ในการจัดคิวคนไข้เข้าตรวจ แม้หลายครั้งจะถูกขอร้องโดยคนไข้ที่แต่งกายดีมีฐานะ หรือถูกขอร้องจากเพื่อนร่วมงานให้ญาติของเขาได้เข้าตรวจก่อน อย่างไรก็ตาม ก็ได้พิจารณาว่าถ้าเป็นผู้ป่วยที่มีปัญหาหนัก (อาการรุนแรง ก่อความมาก) ก็ยอมให้ลัดคิวเข้าตรวจก่อนได้ แต่กรณีไม่เร่งด่วนก็จะต้องให้รอตามคิว คุณชมชาติไม่ยอมลัดคิวให้

ในเรื่องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใดมา ต้องทำให้สำเร็จตามกำหนด ตัวอย่าง ทำบอร์ด 5 ส ภายใน 5 วัน ก็ได้ใช้เวลาและได้รับความร่วมมือจากสมาชิกในครอบครัวด้วย งานจึงสำเร็จตามกำหนดเวลา โดยใช้เวลานอกเหนือเวลาทำงาน

คุณชมชาติมีหลักการทำงานว่า ต้องทำให้เสร็จตามเวลากำหนดและผลงานต้องสมบูรณ์พอควร มีคุณภาพด้วย ในหน้าที่พยาบาลประจำห้องพยาบาลจิตเวชฉุกเฉิน ได้ทำงานโดยมุ่งให้มีคุณภาพ เช่น ต้องจัดทำประวัติคนไข้อย่างสมบูรณ์

สถานการณ์ในชีวิตที่ทำให้เป็นคนมุ่งมั่นที่จะมีลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์

คุณชมชาติมองว่าเป็นผลมาจากครอบครัว เมื่อสมัยยังเด็ก ครอบครัวมีฐานะไม่ค่อยดี ต้องช่วยพ่อแม่ทำงาน เช่น ปลูกผักขาย พ่อแม่ได้มอบหมายความรับผิดชอบ ให้พรวนดิน ยกของ

ตอนเป็นเด็กวัยรุ่นเคยโกหกพ่อแม่ แอบหนีไปเที่ยวกับเพื่อน เมื่อกลับถึงบ้านถูกแม่ลงโทษ ทำให้ได้เรียนรู้ว่าเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง

ข้อเสนอแนะการพัฒนาข้าราชการให้มีค่านิยมสร้างสรรค์

แม้ปัจจุบันนี้ก็ยังข้าราชการที่ทำงานด้วยประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ (ประเภทเช้าชาม เย็นชาม) อยู่ 5% มาวันชาติวัน พวกถูกผู้มีอำนาจ ใครแตะต้องไม่ได้ ก็ยังมีอยู่ ประเด็นที่คุณเขมชาติเสนอ

1. หาทางกำจัดบุคคลประเภทดังกล่าวออกไป
2. ควรปรับปรุงระเบียบการรับบุคลากรเข้าทำงาน ไม่ให้มีระบบฝากเน้นความสามารถให้มากขึ้น
3. ควรจัดอบรมบุคลากรเป็นระยะ ให้โอกาสจะไปเรียนต่อ ทำให้บุคลากรบางคนกลับมีความรับผิดชอบมากขึ้น

บุคลิกลักษณะของบุคคลตัวอย่างในสายตาของผู้ร่วมงาน

ในสายตาของลูกน้อง เห็นว่าคุณเขมชาติเป็นคนใจดี ไม่รายงานความผิดต่อหน่วยเหนือ ใช้วิธีว่ากล่าวตักเตือนเป็นการส่วนตัว ถ้าไม่ใช่ความผิดร้ายแรง

ในสายตาของผู้บังคับบัญชา เห็นว่าคุณเขมชาติเป็นคนน่าไว้วางใจ เมื่อมอบหมายงานให้มาก็คาดหวังได้ว่าจะทำให้สำเร็จ ทั้งนี้คุณเขมชาติเองเห็นว่า ต้องพิจารณาดูด้วยว่า งานใดทำได้ ก็จะทำให้จนสำเร็จ งานใดทำไม่ได้ ไม่ถนัด ก็จะไม่ปฏิเสธ เช่น เรื่องการรับผิดชอบงานคอมพิวเตอร์ ไม่มีความถนัด ก็ได้ปฏิเสธไม่ขอรับผิดชอบงานด้านนั้น

ความคิดเห็นของบุคคลตัวอย่างต่อทัศนคติของผู้ร่วมงาน

เห็นด้วย ว่าตนเองเป็นคนใจดี

ความเกี่ยวข้องหรือการส่งเสริมของครอบครัวต่อการทำงานราชการ

ภรรยาคุณเขมชาติเป็นข้าราชการเช่นกัน ทำงานในส่วนการจัดซื้อจัดจ้าง มีส่วนช่วยเป็นผู้ให้คำแนะนำในเรื่องดังกล่าวอย่างเหมาะสม ช่วยปลดปล่อยเมื่อมีเรื่องไม่สบายใจ แต่ส่วนใหญ่แล้วคุณเขมชาติจะปลดปล่อยภรรยามากกว่าเนื่องจากมีปัญหาเรื่องงานมากกว่า ปัจจุบันคุณเข

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คุณเขมชาติทำงานราชการมา 25 ปี เดิมไม่เคยมีเป้าหมายที่จะมารับราชการ มีคนแนะนำให้มาสอบพยาบาล สอบได้ก็เข้าทำงานเคยคิดจะออกจากราชการไปค้าขายกับน้องชาย (ธุรกิจร้านอาหาร) แต่มีครอบครัวและคิดว่าราชการก็ให้สวัสดิการที่ดีกับครอบครัว จึงทำงานอยู่จนถึงปัจจุบัน ราชการเงินเดือนน้อยแต่มั่นคงดี คิดจะรับราชการไปจนถึงอายุ 55 ปี และจะลาออกไปทำงานส่วนตัว มีที่ดินแปลงหนึ่งที่จะเชิงเทรา อยากออกไปมีอาชีพอิสระในช่วงบั้นปลายของชีวิต เรื่องการศึกษาต่อ ขณะนี้ภรรยาเรียนต่ออยู่ เมื่อภรรยาจบแล้วอาจคิดศึกษาด้านการพยาบาลต่ออีก

นางสาวชัดเจน จันทรพัฒน์

พยาบาลวิชาชีพ 6

โรงพยาบาลจิตเวชสงขลาราชนครินทร์

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

ค่านิยมสร้างสรรค์ที่ได้รับการคัดเลือก : ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
: ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

1. ข้อมูลส่วนตัว

- 1.1 ชื่อ-นามสกุล นางสาวชัดเจน จันทรพัฒน์
- 1.2 วัน เดือน ปีเกิด 11 กันยายน 2513 อายุ 33 ปี เพศ หญิง
- 1.3 ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ 6 หน่วยงาน โรงพยาบาลจิตเวชสงขลาราชนครินทร์ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

1.4 ประวัติการศึกษา

วุฒิ หรือระดับการศึกษา	ปีพ.ศ.ที่จบ	ชื่อสถานศึกษา
ประถมศึกษาปีที่ 6	2526	ร.ร.เทศบาล 3 (วัดศาลาหัวยาง)
มัธยมศึกษาปีที่ 3	2529	ร.ร.วรรณาริเฉลิม จ.สงขลา
มัธยมศึกษาปีที่ 6	2532	ร.ร.มหาวิทยาลัย จ.สงขลา

ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง	2536	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา
สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต(บริหารสาธารณสุขศาสตร์)	2538	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต(การพยาบาลผู้ใหญ่)	2543	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2. ข้อมูลครอบครัว

2.1 ชื่อบิดา นายพูนสวัสดิ์ จันทรพัฒน์ ชื่อมารดา นางสมจิตร จันทรพัฒน์

3. ข้อมูลการทำงาน

3.1 ประวัติการทำงาน

ตำแหน่ง	ปี พ.ศ.	หน่วยงาน
พยาบาลวิชาชีพ	2536 –ปัจจุบัน	โรงพยาบาลจิตเวชสงขลาราชนครินทร์ จังหวัดสงขลา

3.2 เกียรติประวัติ/รางวัลในการทำงาน

- ชำราชการพลเรือนดีเด่นของกรมสุขภาพจิต ประจำปี 2545
- พยาบาลดีเด่นของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลจิตเวชสงขลาราชนครินทร์ ปี 2545

3.3 ความสามารถพิเศษ การใช้คอมพิวเตอร์

3.4 งานอดิเรก การอ่านหนังสือ หลายประเภททั้งวิทยาศาสตร์ สารคดี แต่ที่สนใจมากที่สุดคือเรื่องการบริหารจัดการ

3.5 คติ/หลักยึดประจำใจ

3.5.1 คติในการดำเนินชีวิต ต้องปฏิบัติงานอยู่ในหลักศีลธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมาย ต้องไม่ทำให้คนอื่นเดือดร้อนทั้งทางการ วาจา ใจ ต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา คือ ต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อเราอย่างไร ต้องปฏิบัติต่อเขาเช่นนั้น

3.5.2 คติในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงานเกิดจากการศึกษา เรียนรู้ถึงหลักการแนวคิดอย่างลึกซึ้งและลงมือปฏิบัติ กระทำ การทำงานในเรื่องต่างๆไม่ต้องรอให้พร้อม 100 % เพราะยอมไม่มีทางพร้อม100% แต่ต้องให้ถึงระดับหนึ่ง ต้องคิดพิจารณาอย่างรอบคอบถึง

4. ข้อมูลสัมภาษณ์

ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

ความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว

คุณชัดเจน อาศัยอยู่กับพ่อแม่ และพี่น้อง รวม 6 คน ทุกคนมีความสัมพันธ์กันดี โดยพ่อมีอาชีพเป็นข้าราชการครู ดังนั้นถ้ามีปัญหาจะปรึกษาพ่อเป็นส่วนใหญ่ พ่อเป็นผู้ให้แนวคิดแนวทางในการทำงานเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงานให้ตั้งใจทำงานแล้วงานก็จะไปได้ดี ส่วนความสัมพันธ์กับแม่ไม่ค่อยได้พูดคุยถึงเรื่องงานมากนัก ส่วนใหญ่จะดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่มากกว่า

ความทรงจำเกี่ยวกับบิดามารดา

คุณชัดเจนมีความประทับใจในตัวคุณพ่อที่เป็นนักเรียนทุนมาโดยตลอด จนกระทั่งได้มาทำงานเป็นข้าราชการครู ทั้ง ๆ ที่ฐานะความเป็นอยู่ก็ค่อนข้างขัดสน และพ่อก็สามารถสร้างฐานะให้ดีขึ้นได้ โดยการประหยัดและอดออม และใส่ส่วนการเรียนรู้ พ่อได้เรียนรู้ด้วยตนเองในสิ่งที่สนใจ ใคร่รู้ตลอดเวลา ส่วนคุณแม่ ท่านได้เอาใจใส่คุณชัดเจนตลอดมาจนปัจจุบัน

การนำแนวทางการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดามาเป็นแนวทางในการทำงานหรือดำเนินชีวิต

คุณชัดเจนได้นำแนวทางของพ่อแม่เกี่ยวกับเรื่องการประหยัด การอดออม ใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็น วางแผนการใช้จ่าย และการเพิ่มมูลค่าของเงิน เช่น การจัดซื้อที่ดิน แทนการเก็บเงินในรูปของเงินสดที่ค่าของเงินอาจเปลี่ยนแปลงได้

การศึกษา

ลักษณะของครูที่ประทับใจ

ครูที่ประทับใจ ได้แก่ ครูที่สนใจนักเรียน รู้จักนักเรียน (รู้ภูมิหลังของนักเรียน) เอาใจใส่นักเรียน เข้าใจเด็ก มองเห็นปัญหาของนักเรียน ไวต่อความรู้สึกของนักเรียน ใจดี ไม่สร้าง ความเครียดแก่เด็กในการจัดการเรียนการสอน สอนให้เด็กเรียนรู้ด้วยตนเอง ใจเย็น เก่ง รอบรู้ทุกเรื่อง

การนำวิธีการสอนหรือการปฏิบัติของครูมาเป็นแนวทางในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต

นำมาใช้กับเพื่อนร่วมงานและคนไข้เป็นเรื่องเกี่ยวกับ ความใจเย็น ใจดี สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน แสดงท่าทางเป็นมิตร ให้คำปรึกษาเมื่อเพื่อนมีปัญหา พร้อมทั้งจะช่วยเหลือคนไข้หรือเพื่อนร่วมงานเสมอทุกสถานการณ์

สำหรับสิ่งที่ไม่ทำตามครู คือ ความเป็นเจ้าระเบียบมากเกินไป คุณชัดเจนมองว่า ควรมีการยืดหยุ่นตามสถานการณ์ แต่ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

การทำงาน

ความประทับใจในการทำงาน

หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา ประทับใจในแบบอย่างการบริหารงานของหัวหน้าหรือผู้ช่วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การตัดสินใจโดยยึดหลักการที่ถูกต้อง และหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล ในความเก่ง มุ่งมั่นในการทำงาน จนได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 9

เพื่อนร่วมงาน ในส่วนของทีมงานวิชาการที่มีความมุ่งมั่น ชยัน จริงจังในการทำงาน

ลูกน้อง/ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการทำงานกับพยาบาลเกี่ยวกับการเข้าเวร ประทับใจพยาบาลที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตน

การทำงาน อาชีพพยาบาล เป็นการทำงานที่เป็นการให้ต่อผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน รู้สึกว่าเป็นเหมือนการทำบุญดังนั้นการทำงานต้องคำนึงถึงความต้องการของคนไข้เป็นสำคัญ

หลักการ แนวทาง หรืออุดมการณ์ในการทำงาน

- ต้องเรียนรู้แนวคิด หลักการต่างๆ ก่อนลงมือปฏิบัติงาน
- พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- เรียนรู้งานด้วยการลงมือปฏิบัติ
- ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน
- ถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน

- มุ่งทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน

ค่านิยมสร้างสรรค์

เหตุการณ์สำคัญที่ได้แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

คุณชัดเจนได้รับคัดเลือกเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง คุณชัดเจนได้ให้ความสำคัญกับค่านิยมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเพราะอาชีพพยาบาลเป็นการทำงานเกี่ยวกับชีวิตคน ในส่วนของงานพยาบาล มุ่งให้เกิดผลดีแก่ผู้รับบริการ กล่าวคือ ผู้รับบริการมีความปลอดภัย ไม่เกิดภาวะแทรกซ้อน อยู่ในโรงพยาบาลน้อยที่สุด และกลับบ้านได้เร็วที่สุด

การจัดระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพ ปรับเปลี่ยนระบบงานต่าง ๆ ให้ตอบสนองและรองรับผลที่เกิดขึ้น ผู้มารับบริการให้เกิดผลในด้านบวก ผู้รับบริการพึงพอใจ การทำงานตรงนี้ไม่ใช่ทำเพียงคนเดียว ดังนั้นเราหาวิธีการ ปรับปรุงระบบการให้บริการโดยต้องให้ทุกคนเห็นความสำคัญและร่วมกันทำงาน เพื่อให้เกิดผลตามมาตรฐาน

สถานการณ์ในชีวิตที่ทำให้เป็นคนมุ่งมั่นที่จะมีลักษณะตามค่านิยมสร้างสรรค์

การได้เห็นแบบอย่างของพ่อที่เป็นจริงจัง ตั้งใจ เต็มที่กับการทำงาน จนประสบความสำเร็จสร้างฐานะของตนเองได้ดีในระดับที่น่าพอใจ ไม่ถึงกับร่ำรวยมากแต่ก็มีความเป็นอยู่ที่สบาย ทำให้ตนเองมีความรู้สึกว่าจะต้องเอาแบบอย่างจากคุณพ่อทั้งในการทำงานและการดำเนินชีวิต

ขณะศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ได้รู้จักกับอาจารย์ผู้สอนท่านหนึ่งที่มีอายุค่อนข้างน้อย แต่ประสบความสำเร็จ ดำรงตำแหน่งคณบดี โดยที่อาจารย์ผู้นี้เป็นผู้ที่กล้าคิด คิดสร้างสรรค์ ตรงไปตรงมา เป็นตัวของตัวเอง เรียนรู้ตลอดเวลา และเป็นคนที่ยืนอยู่บนหลักการ จากความประทับใจดังกล่าวทำให้คุณชัดเจนเกิดความรู้สึกที่จะเดินตามรอยอาจารย์ให้ได้มากเท่าที่จะทำได้ จึงได้พยายามมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะการพัฒนาข้าราชการให้มีค่านิยมสร้างสรรค์

1. พัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ให้เรียนรู้เกี่ยวกับค่านิยมสร้างสรรค์
2. ให้ข้าราชการเข้าร่วมโครงการตามรอยพระยุคลบาท เรียนรู้พระราชกรณียกิจของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการทำงาน

บุคลิกลักษณะของบุคคลตัวอย่างในสายตาของผู้ร่วมงาน

เพื่อนร่วมงาน มองว่าคุณชัดเจนเป็นคนทำงาน เจียบ เก็บอารมณ์ความรู้สึก ดังเช่น การพัฒนาโรงพยาบาลเพื่อรับ HA เพื่อนร่วมงานมองว่าทำไปทำไมไม่ได้อยู่แล้ว

ลูกน้อง/ผู้บังคับบัญชา เห็นว่าเป็นคนสุภาพ เรียบร้อย ใจเย็น ไม่นินทาว่าร้ายผู้อื่น ชอบ สักสอน

หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา เห็นว่าเป็นคนที่ทำงานเร็ว รับผิดชอบ ทำงานด้วยความรอบคอบ ไว้วางใจได้

ความคิดเห็นของบุคคลตัวอย่างต่อทัศนคติของผู้ร่วมงาน

เห็นด้วยที่มองว่าตนเองเป็นคนทำงาน เพราะงานที่ต้องทำมีมากดังนั้นจึงต้องจัดลำดับ ความสำคัญของงาน เพราะต้องทำงานนั้นอยู่แล้วจะทำวันนี้หรือพรุ่งนี้ก็ ต้องทำ จึงต้องรีบทำให้ เสร็จเพื่อที่จะทำงานอื่นต่อไป และหากทุกคนคิดว่าทำไปทำไมงานก็คงไม่สำเร็จ ดังนั้นเราต้องเริ่ม จากตัวเองก่อน ส่วนบุคคลอื่นจะคิดอย่างไรก็แล้วแต่เป็นสิ่งที่พึงกระทำได้

ความเกี่ยวข้องหรือการส่งเสริมของครอบครัวต่อการทำงานราชการ

ครอบครัวของคุณชัดเจนมีส่วนส่งเสริมการทำงานอย่างมาก โดยให้กำลังใจ ให้การ เรียนรู้ พ่อจะเป็นผู้ให้แนวทางการทำงาน ชี้แนะให้มีการบันทึกปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน แล้ว นำมาพิจารณาหาแนวทางแก้ไขต่อไป

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การที่ทำให้ข้าราชการมีค่านิยมสร้างสรรค์นั้นต้องใช้ระยะเวลา ปรับหรือระบบให้เอื้อต่อ การทำงาน ควรมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผู้ที่ได้รับการยกย่องเมื่อให้ผู้อื่นได้นำมาเป็นแบบอย่าง ผู้นำของหน่วยงานต้องเป็นอย่าง เพราะว่าลูกน้องส่วนใหญ่จะเลียนแบบผู้นำของตน