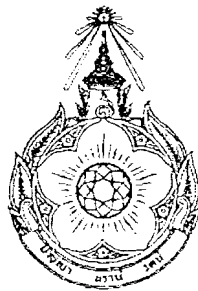


รายงานการวิจัย ฉบับที่ 100
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์



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

บทคัดย่อ

เนื่องด้วยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาระบบราชการให้ประสบความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้ข้าราชการยุคใหม่มีค่านิยมที่สอดคล้องต่อการพัฒนาระบบราชการในยุคใหม่ ค่านิยมที่ว่าเป็นค่านิยมที่สร้างขึ้นใหม่และค่านิยมที่ดีที่มีอยู่เดิม ค่านิยมดังกล่าวคือ ค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการได้แก่ 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

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ข้าราชการและครูดีเด่นย้อนหลัง 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 ปริชาเชิงอารมณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การรับรู้การเมืองในองค์การ การมีแบบอย่างในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม งานตรงอุปนิสัย) และตัวแปรตามคือพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ ในการเก็บข้อมูล คณะผู้วิจัยส่งเครื่องมือวัดทางไปรษณีย์ และได้รับและมีข้อมูลที่สมบูรณ์คิดเป็น 53% ในการวิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis) เพื่อหาเครื่องชี้วัดที่สามารถจำแนกข้าราชการดีเลิศ (ข้าราชการดีเด่นที่

ได้คะแนนค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวม และรายด้านอย่างน้อย 2 ด้านขึ้นไป) ออกจากข้าราชการทั่วไปได้ และในการพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของตัวแปร ใช้การวิเคราะห์สมการ โครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Modeling)

ผลการวิจัย เสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ผลการพัฒนาเครื่องชี้วัดพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

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

สำหรับเครื่องชี้วัดปัจจัยจำแนกข้าราชการที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวมสูงและต่ำ ได้แก่ คะแนนจากแบบวัดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ และโยนิโสมนสิการ ซึ่งเมื่อนำคะแนนเหล่านี้แทนค่าในสมการจำแนกจะสามารถระบุได้ว่า ข้าราชการผู้นั้นอยู่ในกลุ่มที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมรวมสูงหรือต่ำได้

ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวมและทุกค่านิยม ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่วนเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ก็เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมเกือบทุกค่านิยม นอกจากนี้การมีแบบอย่างในการทำงานเป็นตัวแปรสถานการณ์ที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุโดยตรงของพฤติกรรมตามค่านิยมกล่าวยืนยันภัยพิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุโดยตรงของพฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์รับผิดชอบ ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการคิดถูกวิธีหรือคิดแบบโยนิโสมนสิการเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุโดยตรงต่อพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ที่ศึกษาอีกหลายตัวก็จัดเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ ที่ไม่ได้ส่งอิทธิพลทางตรงแต่มีอิทธิพลทางอ้อมโดยมีอิทธิพลต่อตัวแปรที่เป็นปัจจัยโดยตรงอีกทีหนึ่ง ตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางอ้อมนี้ ที่มีค่าอิทธิพลโดยรวมสูงสุดต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ คือ ปรีชาเชิงอารมณ์ อิทธิบาท 4 และลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน

ผลการหาบุคคลตัวอย่างที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์

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