

การรับรู้คุณความดีแผ่นดินและสถานการณ์ในการทำงาน  
ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงานของผู้นำท้องถิ่น

**Attitudinal gratefulness to society and situational factors as correlate to  
honest behavior of local administrators**

พรหม นนทภา<sup>1</sup> ดุจเดือน พันธมนาวิน<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ประจำคณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

<sup>1</sup>bearyb.beer@hotmail.com

### บทคัดย่อ

ความซื่อสัตย์เป็นหัวใจที่สำคัญของการทำงานในระดับท้องถิ่นเพื่อความผาสุกของประชาชน การศึกษาวิจัยเรื่องนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงานของผู้นำท้องถิ่น และ 2) เพื่อแสวงหาตัวทำนายและปริมาณการทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์การทำงานของผู้นำท้องถิ่น ในตัวอย่างที่เป็นผู้นำท้องถิ่น จำนวน 444 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า การรับรู้คุณความดีแผ่นดิน ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และสภาพแร้นแค้นในงานน้อย มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงาน และสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมนี้ได้ 50.9% เพื่อเป็นการส่งเสริมพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงานของผู้นำท้องถิ่นเหล่านี้ จึงควรมีการพัฒนาการรับรู้คุณความดี และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ตลอดจนการลดสภาพแร้นแค้นในการทำงาน

**คำสำคัญ** การรับรู้คุณความดีของแผ่นดิน, ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน, สภาพแร้นแค้นในงานน้อย, พฤติกรรมซื่อสัตย์, ผู้นำท้องถิ่น

### Abstract

Honesty is the key in administrating in local level for well-being of all. This study aimed at 1) examining the relationship between psychological with situational factors and honest behavior of local administrators. and 2) to pinpoint the important predictors with their predictive percentage of honest behavior of local administrators. Samples of 444 local administrators. It was found that attitudinal gratefulness to society, future orientation and self-control, and less organizational scarcity were positively related to honest behavior. All of these predictors yielded 50.9% of predictive percentage on honest behavior. In order to enhance honest behavior

of these local administrators, attitudinal gratefulness to society, and future orientation and self-control should be heightened, as well as less organizational scarcity should be promoted.

**Keywords:** Attitudinal gratefulness to society, Future orientation and self-control, Less organizational scarcity, Honest behavior, Local administrator

## บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการกระจายอำนาจที่เกิดขึ้นในระบบการบริหารการปกครอง ซึ่งมุ่งให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจทางการเมืองและการปกครองออกนอกศูนย์กลาง การกระจายอำนาจไปสู่ชุมชนที่เป็นรากฐานของสังคม การกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน องค์กรปกครองท้องถิ่น มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแลประชาชนในท้องถิ่นที่ตนรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น การเข้าถึงความต้องการของประชาชนก็มีมากขึ้น เพื่อนำมาวางแผนในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ลงไปยังพื้นที่ที่ได้รับความเดือดร้อนอย่างทันถ่วงที

นอกจากนี้งบประมาณต่าง ๆ ยังได้ถูกกระจายลงท้องถิ่นในสัดส่วนที่มากกว่าในอดีต เพื่อให้ผู้นำท้องถิ่นเหล่านี้ได้สร้างความอยู่ดีมีสุขให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ แต่การทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่ เกิดความรักในการทำงาน ที่จะยอมทำงานอย่างซื่อสัตย์เพื่อชุมชน สังคม และประเทศชาติอย่างแท้จริง จะเกิดจากปัจจัยเชิงเหตุใดบ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมเรื่องของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้มีคุณธรรมจริยธรรมที่พร้อมจะทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อชาติและความสงบสุขของประชาชน จะมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างซื่อสัตย์ของเจ้าหน้าที่เหล่านี้ได้อย่างไร ตลอดจนสถานการณ์ที่สำคัญในการทำงานอาจมีส่วนเอื้ออำนวยหรือขัดขวางพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานได้

การวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการศึกษาจิตลักษณะที่สำคัญคือ การรับรู้คุณความดีแผ่นดิน และลักษณะมุ่งอนาคต ความมุ่งมั่น ร่วมกับสถานการณ์ที่สำคัญคือ การสนับสนุนจากองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงานของผู้นำท้องถิ่นอย่างไรบ้าง เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ต่อไป

## พฤติกรรมซื่อสัตย์: ความหมายและวิธีวัด

ความซื่อสัตย์ เป็นแง่มุมหนึ่งของศีลธรรมและจริยธรรม แสดงถึงคุณลักษณะทางบวกและคุณธรรม ความหมายต้องการจะสื่อถึง พฤติกรรมซื่อสัตย์คือ การปฏิบัติตนตามความรู้ ความเข้าใจ ของบุคคลที่มีต่อสภาพหรือสถานการณ์ทางสังคม โดยมีกระบวนการคิดและการเรียนรู้ที่เป็นไปในทางที่ดี ทั้งกาย วาจา ใจ ในด้านต่าง ๆ (อัจฉริย์ ศรีไตรรัตน์, 2542) ส่วนความหมายของความซื่อสัตย์ คือ การมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานซึ่งแสดงออกมาเป็นจริยธรรมและถ่ายทอดสู่พฤติกรรมหรือการปฏิบัติตนด้วยความจริงใจทั้งกาย วาจา ใจ อย่างเหมาะสมถูกต้อง ตรงต่อความเป็นจริง ทั้งต่อตนเอง หน้าที่การงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ กฎระเบียบข้อบังคับของชุมชน และองค์กรที่สังกัดหรือต่อสัญญาข้อตกลงที่ตนได้ให้ไว้ (จัตติยา กรรณสูต, 2547)

ความซื่อสัตย์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและเป็นที่ต้องการในทุกองค์การ พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์ รับผิดชอบของข้าราชการ เป็นการที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยการทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญา และเวลาให้แก่ทางราชการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา และตรงตามการนัดหมาย มีความ เสียสละในการปฏิบัติงานที่บางครั้งอาจต้องปฏิบัตินอกเหนือจากหน้าที่หรือเวลาราชการ ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ของ ทางราชการหรือประชาชน ไม่นำทรัพยากรของทางราชการมาใช้เป็นของตัวเอง และแสดงพฤติกรรมที่คงไว้ซึ่ง เกียรติของข้าราชการ โดยไม่โอนอ่อนต่อความทุจริตหรือผู้มีอิทธิพล (วิวัฒน์ กิตติพิชัย, ศิริพร เข้มนิล, สุวรรณ พิน ดานนท์, รสวลี อักษรวงศ์ 2549)

ในงานวิจัยนี้ได้ใช้แบบวัดพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงานซึ่งปรับมาจาก สุชาดา ชลานุเคราะห์ (2552) โดย มีความหมายว่า เป็นการประพฤติกาย วาจา ใจ อย่างตรงไปตรงมา เช่น ไม่ละทิ้งหน้าที่ ไม่แอบใช้เวลาของ หน่วยงานไปทำธุระส่วนตัว ไม่หาผลประโยชน์จากอำนาจหน้าที่ที่ตนมี อยู่ในกฎระเบียบวินัยขององค์การ เป็นต้น วัดโดยแบบวัดชนิดมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

### กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงาน

ในการวิจัยนี้ได้นำรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) (Magnusson & Endler, 1977; Tett & Burnett, 2003; ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2541) มาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดกลุ่มตัวแปรเชิงเหตุที่ สำคัญของพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงาน รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมกล่าวไว้โดยหลัก ๆ ว่า การใช้ตัวแปรทั้ง ทางด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ร่วมกันในการศึกษาพฤติกรรมหนึ่ง ๆ ของบุคคล ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรม ได้มากกว่าการใช้ตัวแปรทางด้านจิตลักษณะหรือด้านสถานการณ์แต่เพียงฝ่ายเดียว รวมทั้งการใช้ตัวแปรหลายด้าน และด้านละหลายตัวแปร ย่อมมีพลังในการอธิบายพฤติกรรมหนึ่ง ๆ ของบุคคลได้มากกว่า การใช้ตัวแปรน้อยด้าน และด้านละน้อยตัวแปร

ดังนั้น ในการวิจัยนี้จึงใช้รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมเป็นพื้นฐานในการกำหนดกรอบตัวแปร 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านจิตลักษณะ และปัจจัยด้านสถานการณ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงาน ซึ่งมีความ เกี่ยวข้องจากการประมวลเอกสารในลำดับต่อไป

### การรับรู้คุณค่าความดีแผ่นดิน กับ พฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงาน

ในส่วนนี้จะทำการประมวลเอกสารเกี่ยวกับทฤษฎีและผลการวิจัยของจิตลักษณะ 2 ประการ คือ การรับ รู้คุณค่าความดี และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

McCullough, Emmons และ Tsang (2002) และ อุบล เลี้ยววาริณ (2552) กล่าวว่า การรับรู้คุณค่าความดี เป็น จิตลักษณะของบุคคลที่เกิดการรับรู้ประโยชน์ รับรู้สิ่งที่ดี มีคุณค่าต่อตนเองได้รับจากบุคคล สิ่งของ หรือ สภาพแวดล้อมอื่น ๆ ด้วยความซาบซึ้งอย่างเต็มใจอันเป็นความรู้สึกของการเข้าถึงใจ ส่งผลให้บุคคลเกิดความตั้งใจ ที่จะใช้สิ่งที่ได้รับให้เกิดประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ให้สมกับความตั้งใจของผู้ให้ รวมทั้งเกิดจิตสำนึกของความรู้สึก

รับผิดชอบในการกระทำการตอบแทนผู้อื่นและสิ่งอื่น รวมทั้งเอื้อให้บุคคลทั้งผู้ให้และผู้รับมีการกระทำคุณความดีต่อไป ซึ่งรวมไปถึงการต้องการตอบแทนบุญคุณด้วยความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ และทุ่มเทอุทิศตนให้แก่บุคคลหรือสิ่งนั้น

ผลการวิจัยในอดีตแสดงให้เห็นว่า การรับรู้คุณความดีมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่น่าปรารถนา เช่น ศิริรินทร์ ภูมิมาลา (2553) ได้ทำการศึกษาผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวคิดมนุษยนิยมที่มีต่อการรับรู้คุณความดีและความผาสุกทางจิตใจของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 16 คน นักวิจัยพบว่า การรับรู้คุณความดีมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมความสุขทางใจ ( $t=7.668, p<0.001$ ) รวมทั้ง วรทัศน์ วัฒนชีว โนปกรณ์ (2555) ซึ่งพบว่า การรับรู้คุณความดีมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมใฝ่รู้ใฝ่ดีของนักศึกษา ( $r=0.84, p<0.01$ )

ส่วนการวิจัยในองค์กรนั้น ชนะพล ชัยทัฬห (2555) ที่ศึกษาจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการ พนักงานข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวในเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์ 4 แห่ง จำนวน 131 คน นักวิจัยพบว่า การรับรู้คุณความดี ด้านการรับรู้คุณความดีของแผ่นดินมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ( $r=0.495, p<0.01$ ) จากการประมวลเอกสารข้างต้นนี้แสดงให้เห็นว่า การรับรู้คุณความดีมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การมีความสุขทางใจ และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้นจึงคาดการณ์ในงานวิจัยนี้ว่า ผู้นำท้องถิ่นที่มีการรับรู้คุณความดีของแผ่นดินมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงานมากกว่า ผู้นำท้องถิ่นที่มีการรับรู้คุณความดีของแผ่นดินน้อย

### ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน กับ พฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงาน

ลักษณะมุ่งอนาคต (Future Orientation) เป็นจิตลักษณะหนึ่งซึ่งเป็นหนึ่งในห้าลักษณะของลำดับที่กล่าวถึงในทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2526) ลักษณะมุ่งอนาคต คือ ความสามารถในการคาดการณ์ไกลไปในอนาคตโดยคิดได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้น ทั้งผลดีและผลเสีย และเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนั้น การที่บุคคลสามารถจะคิดได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นในอนาคตรวมทั้งความเข้าใจและมองเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นอย่างทะลุปรุโปร่ง และตรงกับความเป็นจริง เนื่องจากบางคนคาดการณ์ได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้น แต่ไม่ยอมรับความจริงที่จะเกิดขึ้น โดยเฉพาะเรื่องที่ไม่เป็นผลดีกับตนหรือบางคนมองไม่เห็นว่าการกระทำของตนในปัจจุบันจะส่งผลเช่นไรในอนาคต (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2537)

จิตลักษณะมุ่งอนาคต เป็นพฤติกรรมที่เพิ่มความตระหนักในความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและบังคับตนเองให้อดได้ รอได้ หรือเลือกที่จะไม่รับประโยชน์เล็กน้อยในทันที แต่จะรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและละเว้นการกระทำบางชนิด หรือความสามารถที่จะเริ่มกระทำพฤติกรรมที่ต้องการความเสียสละ หรือ

อดทนในปริมาณและในคุณภาพที่เหมาะสมเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ดึงดูดที่วางไว้สำหรับอนาคตได้ (คุชฎี โยเหลา, ปัทมา เกตุอำ, ประทีป จินฉิ่ง, สุภาพร ณะนันท์, และอ้อมเดือน สดมณี, 2553) บุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคต ก็จะสามารถควบคุมตนเองในการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมได้ โดยเล็งเห็นว่าจะประสบผลสำเร็จต่อไปในอนาคต (สุคนธ์ธา เสงี่ยมเจริญ, 2556)

ส่วนการศึกษาในองค์กรนั้น ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล (2554) ที่ได้ศึกษาบทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรและจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช จำนวน 405 คน นักวิจัยพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในด้านความสำนึกในหน้าที่ ( $r=0.307, p<.01$ )

ในการศึกษาผู้นำในองค์กรพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์การพฤติกรรมในการทำงานของหัวหน้าเหล่านั้น เช่น สุชาดา ชลานุเคราะห์ (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของหัวหน้าสถานีนอนามัย โดยกลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้าสถานีนอนามัย จำนวน 575 คน นักวิจัยพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงาน ( $r=0.700^{**}, p<0.1$ ) นอกจากนี้ งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำชุมชนภาคกลาง (คุชฎี โยเหลา, ประทีป จินฉิ่ง, ปัทมา เกตุอำ, สุภาพร ณะชานันท์ และอ้อมเดือน สดมณี, 2553) ได้ทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง แกนนำชุมชนในเขตภาคกลาง จำนวน 2,300 คน นักวิจัยพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

จากการประมวลเอกสารข้างต้นนี้แสดงให้เห็นว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการเผชิญปัญหาฝ่าฟันอุปสรรค พฤติกรรมการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ดังนั้นจึงคาดการณ์ในงานวิจัยนี้ว่า ผู้นำท้องถิ่นที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมความซื่อสัตย์ในการทำงานมากกว่า ผู้นำท้องถิ่นที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองน้อย

## การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร กับ พฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงาน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational support theory) เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้น องค์กรต้องดำเนินการทำให้บุคลากรรับรู้ได้ว่าองค์กรมองเห็นคุณค่าการเสียสละในการทำงานพร้อมทั้งให้การช่วยเหลือและสนับสนุนความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ให้ดีขึ้น ไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger et al., 1986: 500) ให้ความหมายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นความเชื่อของพนักงานว่า องค์กรได้มองเห็นคุณค่าในการทำงานของพนักงาน องค์กรแสดงความห่วงใยต้องการให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งพนักงานจะรับรู้สิ่งเหล่านี้ได้จากผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

งานวิจัยในอดีตที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น งานวิจัยของ สุชาดา ชลานุเคราะห์ (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของหัวหน้าสถานีนอนามัย โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้าสถานีนอนามัย จำนวน 575 คน นักวิจัยพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงาน ( $r=0.233$ ,  $p<0.1$ ) จากการประมวลเอกสารข้างต้นนี้จึงคาดการณ์ในงานวิจัยนี้ได้ว่า ผู้นำท้องถิ่นที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ในการทำงานมากกว่า ผู้นำท้องถิ่นที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย

### สภาพเรื้อรังในการทำงาน กับ พฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงาน

ความเรื้อรัง เป็นสภาวะการหนึ่งที่เกิดจากความเชื่ออำนาจในตน ที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อว่า ตนมีความสามารถในการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุหนึ่งกับผลหนึ่ง และสามารถควบคุมผลของสาเหตุเหล่านั้นได้ สภาพแวดล้อมรอบตัวบุคคลมีอิทธิพลต่อจิตลักษณะความเชื่ออำนาจในตนของบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการ “ทำนายได้” และ “ควบคุมได้” ในบุคคลแต่ละคน ความเชื่อว่าตนมีความสามารถในการทำนายได้และควบคุมได้ มีปริมาณต่างกัน

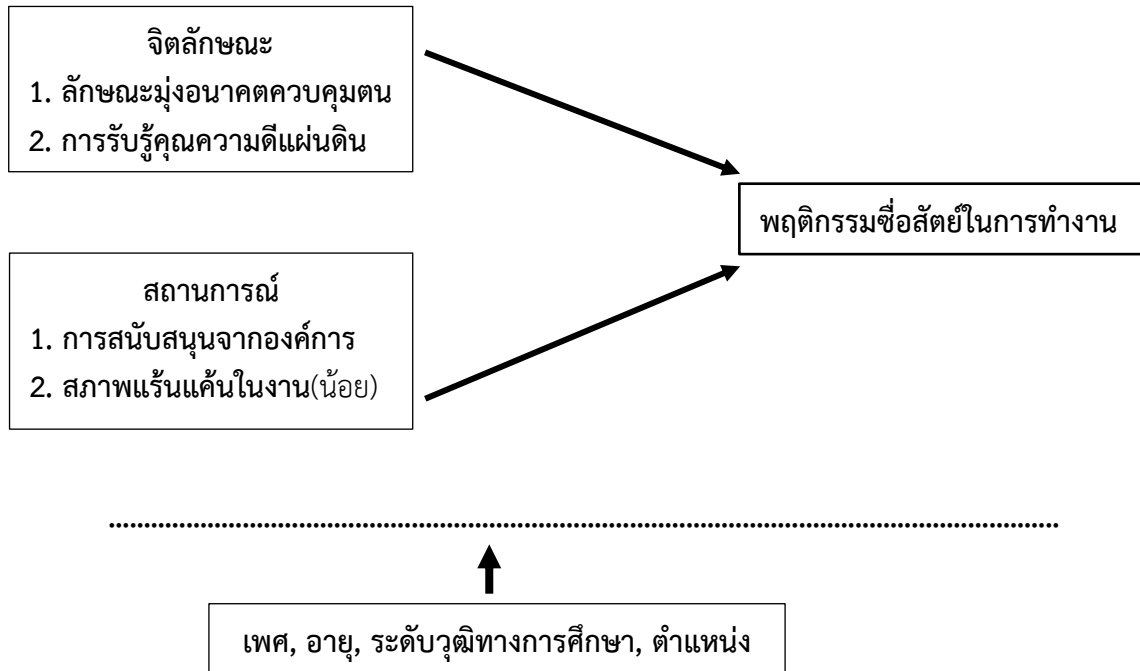
ผลการวิจัยในกลุ่มตัวอย่างวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สุกันยา พูนเดช, 2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 479 คน นักวิจัยพบว่า วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่างกัน ( $t=-5.439^*$ ,  $p<0.05$ ) กล่าวคือ วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานสูง ( $SD=132.08$ ) มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงานต่ำ ( $SD=126.13$ )

ส่วนงานวิจัยของ อัมพิกา ยิ้มวัฒนา (2557) ได้ศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างซื่อสัตย์ของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำนวน 200 คน นักวิจัยพบว่า สภาพเรื้อรังในงานน้อยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการทำงานอย่างซื่อสัตย์ ( $r=0.413^{**}$ ,  $p<0.01$ ) ผลในทำนองเดียวกันนี้ยังปรากฏในงานวิจัยของ คุณทรัพย์ สารถ้อย (2558) อีกด้วย

จากการประมวลเอกสารข้างต้นนี้แสดงให้เห็นว่า สภาพเรื้อรังในงานน้อย มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมการซื่อสัตย์ของพนักงาน และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ดังนั้นจึงคาดการณ์ในงานวิจัยนี้ได้ว่า ผู้นำท้องถิ่นที่มีสภาพเรื้อรังในงานต่ำ เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ในการทำงานมากกว่า ผู้นำท้องถิ่นที่มีสภาพเรื้อรังในงานสูง

## สมมติฐานในการวิจัย

จากการประมวลเอกสารและกรอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในงานวิจัย (ภาพ 1) ทำให้สามารถตั้งสมมติฐานในงานวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในงานวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** การรับรู้คุณค่าความดีแผ่นดิน หรือลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมซื้อสัตย์ในการทำงานของผู้นำท้องถิ่น

**สมมติฐานที่ 2** การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร หรือสภาพแวดล้อมในงานน้อย มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมซื้อสัตย์ในการทำงานของผู้นำท้องถิ่น

**สมมติฐานที่ 3** การรับรู้คุณค่าความดีแผ่นดิน ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และสภาพแวดล้อมในงาน รวม 4 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมซื้อสัตย์การทำงาน of ผู้นำท้องถิ่น ได้อย่างน้อย 30%

## วิธีการวิจัย

### ตัวอย่างและวิธีสุ่ม

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ คือ ผู้นำท้องถิ่น (เช่น ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน องค์กรปกครองท้องถิ่น) โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบ Purposive-quota random sampling โดยมีตัวแปรในการสุ่มตัวอย่าง คือ 1) เจาะจงพื้นที่ 2 จังหวัด

(สมุทรปราการ และปทุมธานี) 2) เก็บจากการประชุมพื้นที่ละ 1 แห่ง และ 3) จำนวนผู้เข้าร่วมประชุมโดยเฉลี่ยต่อแห่ง 200 คน รวมคาดว่าจะเก็บข้อมูลได้ 2x1x200 เท่ากับ 400 คน ซึ่งเก็บได้จริงเป็นจำนวน 444 คน

### เครื่องมือวัดตัวแปร

เครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรในงานวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 1) แบบวัดพฤติกรรมซื้อสัตย์ในการทำงาน 2) กลุ่มแบบวัดกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม 3) กลุ่มแบบวัดกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ และ 4) แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมภูมิหลัง โดยกลุ่มแบบวัด 3 กลุ่มแรก วัดโดยแบบวัดชนิดมาตราประเมินรวมค่า มีมาตร 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ประกอบทุกข้อความ ซึ่งมีรายละเอียดแบบวัดดังต่อไปนี้

พฤติกรรมซื้อสัตย์ในการทำงาน การทำงานของผู้นำท้องถิ่นที่แสดงถึงความซื่อสัตย์สุจริต ความจริงใจ และความตรงไปตรงมา มีความเป็นธรรมและภักดี การซื้อสัตย์นั้นต้องต่อตนเอง ผู้อื่น และหน้าที่ ปฏิบัติตามคำพูดของตน รักษาความลับ รักษาความลับ ผลประโยชน์ ให้แก่หมู่บ้าน ชุมชน และตำบล โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เป็นต้น ซึ่งแบบวัดนี้ปรับมาจากแบบวัดของ อภิรดี ไสภาพงศ์ (2547) จำนวน 11 ข้อ มีความทางบวก 1 ข้อ และมีข้อความลบ 10 ข้อเมื่อนำมาหาคุณภาพของแบบวัดแล้วคัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์รวม 11 มีค่าพิสัยจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 13.96 ถึง 20.01 และพิสัยความสัมพันธ์ภายในระหว่าง รายข้อกับแบบวัด อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 0.81 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

กลุ่มแบบวัดกลุ่มจิตลักษณะ ประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ 1) แบบวัดการรับรู้คุณความดีแผ่นดิน แสดงถึงการรับรู้ว่าคุณคนหรือสิ่งอื่นได้ทำความดีหรือประโยชน์ให้แก่ตนเองอย่างไรบ้าง ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกับ “ความกตัญญู” ไม่ว่าจะต่อบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบัน ประเทศชาติ หรือแม้กระทั่งสิ่งแวดล้อมต่อตัวเรา เป็นต้น ซึ่งแบบวัดนี้เป็นแบบวัดของ อุบล เลี้ยววาริณ (2551) จำนวน 12 ข้อ มีความทางบวก 8 ข้อ และมีข้อความลบ 4 ข้อเมื่อนำมาหาคุณภาพของแบบวัดแล้วคัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์รวม 10 มีค่าพิสัยจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 11.05 ถึง 18.58 และพิสัยความสัมพันธ์ภายในระหว่าง รายข้อกับแบบวัด อยู่ระหว่าง 0.45 ถึง 0.63 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82 และ 2) แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ความสามารถในการคาดการณ์และเล็งเห็นผลดี ผลเสียที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถวางแผนในการรองรับผลที่จะตามมา รวมถึงวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ เป็นต้น ซึ่งแบบวัดนี้เป็นแบบวัดของ จินตนา บิลมา และคณะ (2529) และ บุญรับ ศักดิ์มณี (2534) จำนวน 10 ข้อ มีความทางบวก 2 ข้อ และมีข้อความลบ 8 ข้อ เมื่อนำมาหาคุณภาพของแบบวัดแล้วคัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์รวม 8 มีค่าพิสัยจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 7.27 ถึง 16.99 และพิสัยความสัมพันธ์ภายในระหว่าง รายข้อกับแบบวัด อยู่ระหว่าง 0.23 ถึง 0.54 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.73

กลุ่มแบบวัดกลุ่มสถานการณ์ ประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ 1) การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร การรายงานของผู้นำท้องถิ่นที่แสดงถึงความคิด ความเชื่อ หรือความรู้สึกของผู้นำท้องถิ่นซึ่งเกิดจากประสบการณ์ในการทำงานว่า องค์กร ได้ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในการทำงานของตนหรือไม่ ซึ่งองค์กรจะต้องให้ความสำคัญไม่ว่าจะเป็นในด้านสวัสดิการ และการให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ แก่บุคลากร เป็นต้น ซึ่งแบบวัดนี้ปรับมาจากแบบวัดของ คุณเดือน พันธุมนาวิน (2547) จำนวน 15 ข้อ มีความทางบวก 6 ข้อ และมีข้อความลบ 9 ข้อ



เมื่อนำมาหาคุณภาพของแบบวัดแล้วคัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์รวม 11 มีค่าพิสัยจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 17.24 ถึง 29.36 และพิสัยความสัมพันธ์ภายในระหว่าง รายข้อกับแบบวัด อยู่ระหว่าง 0.55 ถึง 0.81 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และ 2) สภาพเรื้อรังในในงาน เป็นการรายงานของผู้นำท้องถิ่นที่แสดงถึงการ ไม่สามารถคาดการณ์อนาคตล่วงหน้าเกี่ยวกับหน้าที่การทำงานได้ ตัวอย่างเช่น ไม่ทราบว่าเมื่อไรตนเองจะได้เลื่อนตำแหน่ง ไม่ทราบเลยว่าเมื่อไรตนเองจะได้รับเงินเดือนขึ้นเป็นสองเท่า เป็นต้น ซึ่งแบบวัดนี้เป็นแบบวัดของอ้อมเดือน สดมณี (2536) จำนวน 10 ข้อ มีความทาบวก 3 ข้อ และมีข้อความลบ 7 ข้อ เมื่อนำมาหาคุณภาพของแบบวัดแล้วคัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์รวม 7 มีค่าพิสัยจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 5.37 ถึง 21.97 และพิสัยความสัมพันธ์ภายในระหว่าง รายข้อกับแบบวัด อยู่ระหว่าง 0.32 ถึง 0.66 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.77

แบบวัดลักษณะชีวิตสังคมภูมิหลัง เป็นการถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ รายได้ ฯลฯ

### วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดต่อไปยังผู้ใหญ่บ้าน เพื่อขอคำปรึกษาและสอบถามช่วงเวลาที่สามารถเข้าเก็บข้อมูลงานวิจัยได้ จากนั้นได้เข้าพบนายอำเภอเพื่อขอคำปรึกษา ในเรื่องจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง วัน เวลา และสถานที่ในการเก็บข้อมูลและขออนุญาตในการเข้าร่วมฟังการประชุมของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ทั้งในเขตอำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ และในเขตอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2558 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ.2559 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างการประชุม ซึ่งจะจัดขึ้นเดือนละ 1 ครั้ง และได้เข้าเก็บข้อมูลจริงในเดือนธันวาคม พ.ศ.2558 และ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2559 และผู้วิจัยได้ดำเนินการติดต่อไปยังปลัด อบต. และ ปลัด เทศบาล เพื่อขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลในวันที่มีการประชุมสภา ซึ่งจะจัดขึ้น เดือนละ 1 ครั้ง หรือ 2 เดือนครั้ง แล้วแต่หน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และสมาชิกเทศบาล ในระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เบื้องต้นและใช้ประกอบการพิจารณาแยกกลุ่มย่อย

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทำการทดลองสมมติฐาน ดังนี้ 1) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ และ 2) การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาปริมาณการทำนายของตัวทำนายที่มีต่อตัวแปรตาม ทีละตัว

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้คือ ผู้นำท้องถิ่น ซึ่งประกอบไปด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และสมาชิกสภาเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ และเขตอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี จำนวน 444 คน แบ่งออกเป็น เพศชาย จำนวน 246 คน (ร้อยละ 55.4) และเพศหญิง จำนวน 198 คน (ร้อยละ 44.6) มีพิสัยอายุระหว่าง 20-67 ปี มีอายุเฉลี่ย 45 ปี (SD = 9.52) มีวุฒิของการศึกษาเฉลี่ย ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 (SD = 2.99) ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 174 คน (ร้อยละ 39.2) ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 219 คน (ร้อยละ 49.3) และตำแหน่งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล/สมาชิกสภาเทศบาลตำบล จำนวน 51 คน (ร้อยละ 11.5)

### ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

จากตาราง 1 ปรากฏว่า 1) การรับรู้คุณความดีของแผ่นดิน และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมซื่อสัตย์ ( $r = .641, p < .01$  และ  $r = .491, p < .01$  ตามลำดับ) 2) สภาพเรื้อรังแค้นในการทำงานน้อย มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมซื่อสัตย์ ( $r = .477, p < .01$ ) และ 3) ไม่พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมซื่อสัตย์ ดังนั้นผลในส่วนนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 และ สมมติฐานที่ 2

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในงานวิจัย

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	SD	1	2	3	4	5
1 การรับรู้คุณความดีของแผ่นดิน	51.25	6.29	1				
2 ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน	40.95	7.34	.446**	1			
3 การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร	35.88	12.64	-.156**	.250**	1		
4 สภาพเรื้อรังแค้นในการทำงาน(น้อย)	28.76	6.41	.461**	.179**	-.362**	1	
5 พฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงาน	53.97	9.41	.641**	.491**	-.092	.477**	1

หมายเหตุ \*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , N=444

### ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณของพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงาน

เมื่อใช้ตัวแปรจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ รวม 4 ตัวแปร เป็นตัวทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงานในกลุ่มรวมปรากฏว่า สามารถทำนายได้ 50.9% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ การรับรู้คุณความดีของแผ่นดิน, ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน, และ สภาพเรื้อรังแค้นในการทำงาน (น้อย) ส่วนในกลุ่มย่อยอีก 7 กลุ่มปรากฏผลว่า ตัวทำนายทั้ง 4 ตัวแปรนี้ สามารถทำนายได้ระหว่าง 49.0% ถึง 54.8% โดยมีตัวทำนายที่สำคัญโดยส่วนใหญเหมือนกลุ่มรวม ดังนั้นผลการวิจัยในส่วนนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 3

ตาราง 2 ผลการทำนาย พฤติกรรมซื้อสัตย์ในการทำงาน โดยใช้จิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ เป็นตัวทำนาย

กลุ่ม	จำนวน	ปริมาณการทำนาย	ตัวทำนายที่สำคัญ	ค่าเบต้า
รวม	444	50.9%	1,2,3	.413, .264, .239
เพศชาย	246	53.1%	1,3,2	.485, .230, .192
เพศหญิง	198	49.5%	1,2,3	.342, .340, .232
กลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี	203	54.8%	1,2,3	.454, .270, .223
กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี	241	49.0%	1,2,3	.360, .279, .260
กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน	174	53.3%	1,2,3	.408, .296, .265
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	219	49.0%	1,2,3	.363, .308, .215
สมาชิก อบต./เทศบาล	51	53.8%	1	.699

หมายเหตุ ค่าเบต้าทุกตัวมีนัยสำคัญที่ระดับ .05; 1 = การรับรู้คุณความดีของแผ่นดิน, 2 = ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน, 3 = สภาพเรื้อรังในการทำงาน (น้อย), และ 4 = การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

### การสรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องนี้สนับสนุนผลการวิจัยในอดีตที่พบว่า การรับรู้คุณความดี ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และสภาพเรื้อรังในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา (เช่น ไสโรย คงคิย, 2555; อัจฉา เตมีย์, 2554; สุชาดา ชลานุเคราะห์, 2552; สุกัญญา พูนเดช, 2552) นอกจากนี้งานวิจัยนี้ยังแสดงให้เห็นอีกว่า ปัจจัยทั้งทางด้านจิตลักษณะและสถานการณ์มีความสำคัญต่อพฤติกรรมซื้อสัตย์ ซึ่งเป็นการสนับสนุนรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมอีกด้วย

สำหรับข้อเสนอแนะในการพัฒนานั้น โดยรวม หน่วยงานควรส่งเสริมให้กลุ่มผู้นำเหล่านี้มีการรับรู้คุณความดีของแผ่นดิน และพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานอย่างซื่อสัตย์ ให้ผู้นำท้องถิ่นเกิดความทุ่มเทแรงกายแรงใจ ซื่อสัตย์ เสียสละเพื่อประชาชนและสังคม

นอกจากนี้หน่วยงานต้องส่งเสริมสถานการณ์ที่ทำให้เกิดสภาพเรื้อรังในการทำงานให้น้อยที่สุด เช่น ยกย่องให้ผู้นำที่มีความสามารถและทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตเป็นผู้นำแบบอย่าง โดยให้ผู้นำทุกตำแหน่งเล็งเห็นว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับผู้นำที่มีศักยภาพและความสามารถโดยแท้จริง เป็นต้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างสถานการณ์นี้ให้เกิดในผู้นำทุกตำแหน่ง ซึ่งผู้นำหญิงจะได้รับประโยชน์มากจากการส่งเสริมสถานการณ์ตัวนี้

การวิจัยในครั้งต่อไปยังควรศึกษาตัวแปรเหล่านี้ควบคู่ไปกับจิตลักษณะและสถานการณ์อื่น ๆ ด้วย เช่น ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน เป็นต้น เพื่อจะได้นำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางการพัฒนาให้ผู้นำท้องถิ่นมีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงานเพื่อประชาชนและสังคมไทยต่อไป

## รายการเอกสารอ้างอิง

- ชาติยา วรรณสุต. (2547). *การสังเคราะห์ผลการศึกษาวิจัยคุณธรรม พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย: การเชื่อมโยงสู่นโยบาย*. รายงานการวิจัย คุณธรรม พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย, ทุนสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.).
- คุณทรัพย์ สารถ้อย. (2558). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่ดีของหน่วยงาน*. การค้นคว้าอิสระคณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จินตนา บิลมา และคณะ. (2529). *คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน*. รายงานการวิจัย. สถาบันข้าราชการพลเรือนสำนักงาน ก.พ.
- ชนะพล ชัยทัฬ. (2555). *จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานที่ดีขององค์กร กรณีศึกษากรมราชทัณฑ์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(สาขารัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2526). *ครูกับการปลูกฝังจริยธรรมแก่นักเรียน*. จุลสารฉบับที่ 4. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2537). *แผ่นใสประกอบการบรรยาย ในวิชา พค.604 จิตวิทยาสังคม*. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541). *รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์*. วารสารทันตภิบาล. 10(2): 105-108.
- จุจเดือน พันธุมนาวิน. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าสถานีอนามัยตำบล*. รายงานการวิจัย. ทุนอุดหนุนการเขียนรายงานการวิจัย. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- คุณฐิติ โยเหลา, ปัทมา เกตุอำ, ประทีป จินฉิ่ง, สุภาพร ชนะนันท์, และอ้อมเดือน สดมณี. (2553). *ปัจจัยเชิงบูรณาการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของแกนนำชุมชนในภาคกลาง: การศึกษาระยะที่หนึ่ง*. รายงานการวิจัย ฉบับที่ 132, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2534). *การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ*. ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์ วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล. (2554). *บทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรและจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาขาการพัฒนาระบบการแพทย์และองค์กร) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- วรทัศน์ วัฒนชีวโนปกรณ์. (2555). ปัจจัยเชิงเหตุทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมใฝ่รู้ใฝ่ดีของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี. วารสารสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หน้า 116-121.
- วิเชียร ธรรมาธร. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านอุทิศตนของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ. วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย 1,2 (ต.ค.2547): 97-114.
- วิรัช กิตติพิชัย, ศิริพร แยมนิล, สุวรรณ พินแดนนท์, รสวลี อักษรวงศ์. (2549). รายงานการวิจัย โครงการรณรงค์ เผยแพร่ค่านิยมรักความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อจัดทำคู่มือข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2549.
- ศิรินทร์ ภูมิมาลา. (2553). ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวคิดมนุษยวิทยานิยมที่มีต่อการรับรู้คุณค่า ความดีและความผาสุกทางจิตใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์มนุษยศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาจิตวิทยา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุกัญญา พูนเดช. (2552). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรสังกัด การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุคนธ์ธา เส็งเจริญ. (2556). การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจิตสำนึก สาธารณะในนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุชาดา ชลานุเคราะห์. (2552). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของหัวหน้าสถานีอนามัย. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โสธยา คงดิษ. (2555). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่องานของ พนักงานผลิตรถยนต์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิรดี โสภางศ์. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ จัดเก็บรายได้. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อ้อมเดือน สดมณี. (2536). ผลของการฝึกอบรมทางพุทธพฤติกรรมศาสตร์ต่อจิตลักษณะและประสิทธิผลของครู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (สาขาวิชาพัฒนาศึกษาศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัจฉรีย์ ศรีไตรรัตน์. (2542). ผลของการสอนโดยใช้บทบาทสมมติและสถานการณ์จำลองที่มีผลต่อการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาการประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- อัมพิกา อิมวัฒนา. (2557). *ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าคณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- อุบล เลี้ยววาริณ. (2551). *การวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือแบบวัดพหุมิติของจิตลักษณะด้านการรับรู้ความดี. รายงานผลการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.*
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived organizational support. Journal of Applied Psychology, 71, 500–507.*
- Magnusson, D., & Endler, N. S., (Eds.). (1977). *Personality at the crossroads.* New York, NY:LEA.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. A. (2002). *The grateful disposition: A conceptual and Rabinowitz, S., & Hall. D. T. (1977). Organizational research on job involvement. Psychological Bulletin, 82(27), 265-288.*
- Tett, R.P., & Burnett, D.D.. (2003). *A personality trait-based interactionist model of job performance. Journal of Applied Psychology, 88(3), 500-517.*