

## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางจริยธรรม และพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์-การแพทย์ ผู้วิจัยได้รวบรวม แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด การตั้งสมมติฐาน เพื่อใช้เป็นส่วนประกอบในการอธิบายถึงความสัมพันธ์ ซึ่งจะนำเสนอ โดยแยกเป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ
2. การรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ
3. ความฉลาดทางจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ ของข้าราชการ

#### ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

จากการศึกษาของ จารุมา ชูม่วง (2550) พบว่า พฤติกรรมการทำงาน คือ กิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงาน อันประกอบด้วย ส่วนที่สังเกตได้ (ทางกายภาพ) และส่วนที่สังเกตไม่ได้ (ทางจิตใจ) ซึ่งพฤติกรรมการทำงานอย่างหนึ่งอาจเกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่หนึ่งหน้าที่ใดหรือหลายหน้าที่ โดยที่ความรู้ ทักษะและความสามารถไม่ถือเป็นพฤติกรรมแต่อาจนำมาประยุกต์ใช้ในพฤติกรรมการทำงานได้

มัลลิกา ดันสอน (2544, หน้า 19-20) ให้ความหมายพฤติกรรมการทำงาน (work behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น การพูดคุย การรับคำสั่ง การเขียนรายงาน และการตรวจนับสินค้าคงคลัง เป็นต้น ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ อาจเป็นโทษหรือเป็นประโยชน์แก่องค์กร เช่น การพูดคุยในช่วงเวลาพักกลางวัน การฝันกลางวัน หรือการจารกรรมข้อมูล เป็นต้น

วิภาพร มาพบสุข (2545, หน้า 48) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำต่าง ๆ ที่บุคคลแสดงออกมาให้ปรากฏเห็นเด่นชัดในการปฏิบัติงาน เช่น การมีความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา การมีวินัย การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีวิจารณญาณในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการกระทำต่าง ๆ ที่บุคคลไม่ได้แสดงออกให้เห็นโดยตรง เช่น ความรู้สึก การมีจิตสำนึก และการมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำต่าง ๆ ที่บุคคลแสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถสังเกตเห็นได้ และวัดได้ อาจมีลักษณะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ และอาจเป็นโทษหรือประโยชน์แก่องค์กร

### **ที่มาและความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ**

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) อธิบายว่า การทำงานภาครัฐในระบบราชการใหม่ตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ เน้นการเป็นระบบราชการที่มีสมรรถนะสูง มีคุณภาพ คุณธรรม และมีประสิทธิภาพสูง มาตรการสำคัญประการหนึ่งของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการบริหารภาครัฐ คือ การสร้างค่านิยมสร้างสรรค์ขึ้นในเจ้าหน้าที่ของรัฐ คณะอนุกรรมการปรับปรุงวัฒนธรรมและค่านิยมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยการแต่งตั้งของคณะกรรมการปฏิรูปราชการ จึงจัดให้มีการศึกษาและกำหนดเป็นค่านิยมสร้างสรรค์ไว้ 5 ประการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมุ่งหวังให้เป็นคุณธรรมประจำใจที่ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือ เพื่อสร้างเป็นวัฒนธรรมการทำงานใหม่ ให้งานภาครัฐบังเกิดผลตามแนวทางแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐที่มุ่งสร้างประโยชน์สูงสุดเพื่อประชาชนและประเทศ



ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐหรืออีกในหนึ่งก็คือ ค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการเกิดจากการที่คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วย แผนหลัก 5 แผนด้วยกัน ซึ่งแผนหลักที่สำคัญแผนหนึ่ง คือ แผนปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการบริหารภาครัฐ โดยคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการการปรับปรุงวัฒนธรรมและค่านิยมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และให้จัดทำค่านิยมสร้างสรรค์ขึ้น ซึ่งคณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณาเนื้อหาที่เกี่ยวกับหลักปฏิบัติงานทัศนคติ ค่านิยม ที่พึงประสงค์ จากพระบรมราโชวาทที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน ช่วง พ.ศ. 2524-2542 ทศพิชราชธรรม ปรัชญาในการร่างรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 วิสัยทัศน์ของแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ค่านิยมที่พึงประสงค์ตามทัศนะของ พระนอม แก้วกำเนิด (อนุกรรมการฯ) รวมทั้งหลัก 7 ประการของข้าราชการสหราชอาณาจักร โดยนำเนื้อหาดังกล่าวรวบรวมกันมาเป็นค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ เพื่อใช้เป็นแนวหลักปฏิบัติของข้าราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548, หน้า 11-17)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 7) ได้ให้ความหมายค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (core value) ไว้ว่า คือ ค่านิยมที่ดี มีประโยชน์ต่อสังคม ที่ได้รับการถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง และยังมีหมายถึงค่านิยมใหม่ที่ยังไม่เคยมีมาก่อน และเข้ามาแทนที่ค่านิยมเก่าที่ไม่สามารถแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ และไม่สามารถแก้ปัญหาสังคมโลกาภิวัตน์ได้ คำว่า ค่านิยมสร้างสรรค์ จึงมีความหมายเป็นสองนัย คือ ค่านิยมที่มีคุณประโยชน์ และเป็นค่านิยมที่ปรับปรุงพัฒนาขึ้นมาใหม่ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (moral courage) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เสียสละ ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ ไม่โอนอ่อนตามอิทธิพลใด ๆ
2. ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ (integrity and responsibility) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน และมีความรับผิดชอบต่อประชาชน และต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	
ห้องสมุดงานวิจัย	
วันที่.....	12 ส.ค. 2556
เลขทะเบียน.....	209177
เลขเรียกหนังสือ.....	

3. โปร่งใส ตรวจสอบได้ (transparency and accountability) หมายถึง การปรับปรุง กลไกการทำงานขององค์การให้มีความโปร่งใส มีวิธีการทำงานให้ประชาชนตรวจสอบได้ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในขอบเขตของกฎหมาย

4. ไม่เลือกปฏิบัติ (nondiscrimination) หมายถึง การบริการประชาชนด้วยความเสมอภาค เน้นความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดและถูกต้อง และปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความมีน้ำใจ เมตตา เอื้อเฟื้อ

5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (result orientation) หมายถึง การทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง และเน้นการทำงาน โดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์ และค่าใช้จ่าย

#### **พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ**

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 18-22) อธิบายไว้ว่า พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ มีข้อกำหนด ดังนี้

1. พฤติกรรมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (moral courage) ได้แก่ พฤติกรรมการทำงาน ให้ถูกต้อง ชอบธรรม ไม่ทำผิดระเบียบ กฎหมาย แม้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ก็กล้าที่จะคัดค้านตามกระบวนการ กล้าร้องเรียน เมื่อพบเห็นการกระทำผิด แม้ผู้กระทำผิดจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติดี และลงโทษผู้กระทำผิด ห่มเทก่าลังกายและใจในการทำงาน ตามหลักวิชาการและจรรยาบรรณ ความอดทนต่อผลประ โยชน์ที่เข้ายวน โดยคำนึงถึงเกียรติยศและศักดิ์ศรี

2. พฤติกรรมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ (integrity and responsibility) ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานที่มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติหน้าที่และการนัดหมาย ไม่ให้ประชาชน หรือผู้ที่ตนนัดหมายต้องรอคอย ไม่เอาประโยชน์ส่วนตนมาทำให้ประโยชน์ส่วนรวมต้องเสียไป หลีกเลียงไม่เข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่ตนจะได้ประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ใช่ความสนิทสนมกันเป็นการส่วนตัวบุบนำหนักพิเศษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

3. พฤติกรรมโปร่งใสตรวจสอบได้ (transparency and accountability) ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานที่มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงาน และการมอบหมายงาน ที่ชัดเจน โดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงาน และระยะเวลา ให้ผู้ติดต่อได้ทราบ เพื่อสามารถติดตามความรับผิดชอบได้ เก็บหลักฐานทุกอย่างไว้หรือทำเป็นบันทึกไว้ เพื่ออำนวยความสะดวก การตั้งคณะทำงาน หรือคณะกรรมการจะทำให้เกิดการตรวจสอบกันเองได้ดี ให้คำอธิบายและเหตุผลที่เหมาะสมแก่ผู้มาขอรับบริการ กรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติหรืออนุญาตตามคำขอได้ เปิดเผยหลักเกณฑ์ และวิธีการในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบตามควรแก่กรณี โดยถือว่าการเปิดเผยเป็นหลักการ การปกปิดเป็นข้อยกเว้น

4. พฤติกรรมไม่เลือกปฏิบัติ (nondiscrimination) ได้แก่ พฤติกรรมการทำงาน ให้บริการ โดยเน้นความเสมอภาคเท่าเทียมกันตามลำดับ โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติหรือเครือญาติ เพื่อความเสมอภาคเป็นธรรม ผู้ที่มาก่อนจะได้รับบริการก่อน อำนวยความสะดวกแก่ผู้มารับบริการในมาตรฐานเดียวกัน ไม่บริการพิเศษเฉพาะรายที่รู้จักมักคุ้น ให้บริการด้วยความรวดเร็วและทั่วถึงปราศจากอคติ กรณีมีเหตุจำเป็นหากต้องเลือกที่จะบริการแก่ประชาชนผู้อยู่ห่างไกล และเดินทางลำบาก ต้องอธิบายความจำเป็นให้แก่ผู้มารับบริการคนอื่น ๆ ที่รออยู่ให้รับทราบทั่วกัน

5. พฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (result orientation) ได้แก่ พฤติกรรมการทำงาน โดยการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามกำหนด ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย และคุ้มค่า ทั้งในส่วนของค่าใช้จ่ายและเวลา ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมาย และเนื้อหาของงานที่ตรงกัน ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ไม่ประมาท รักษาผลประโยชน์ให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติดอยู่กับกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แต่มุ่งเป้าหมายขององค์การ โดยมีตัวชี้วัดเป็นรูปธรรมว่าการทำงานนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือไม่ มีการติดตามผลเป็นระยะ

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ หมายถึง การกระทำของบุคคลที่แสดงออกมา เพื่อตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ในระหว่างการทำงาน อย่างยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้

ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน อันจะช่วยส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติ

### **การวัดพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ**

จากการศึกษาของ นภา วิลัยกรวด (2553, หน้า 31-32) พบว่า การวัดพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ การสังเกต (observation) การสัมภาษณ์ (interview) การใช้แบบสอบถาม (questionnaire) การวัดทางอ้อม (indirect techniques) ที่เรียกว่า Projective Techniques และการวัดทางสรีระ (physiological measures)

สำหรับการศึกษารุ่นนี้ผู้วิจัย วัดพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งเนื้อหาที่ใช้สำหรับข้อคำถามยึดแนวทางมาจาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ที่ได้กำหนดไว้ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมโปร่งใสตรวจสอบได้ พฤติกรรมไม่เลือกปฏิบัติ และพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

### **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ**

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ได้มีผู้กล่าวถึงอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานไว้ ดังนี้

จากการศึกษาของ อังคณา จรรยาวิวัฒน์กุล (2546) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลและเป็นตัวแปรสำคัญต่อการทำงาน มีดังนี้

1. อายุ พนักงานที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าพนักงานอายุน้อย
2. ตำแหน่ง คนที่มีตำแหน่งเป็น หัวหน้าขึ้นไปจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่าคนที่ไม่มีตำแหน่งงานต่ำกว่า ซึ่งการศึกษานี้สอดคล้องกัน ในหลายประเทศ ได้แก่ รัสเซีย สหรัฐอเมริกา เยอรมัน อิตาลี สวีเดน และนอร์เวย์
3. สภาพการทำงานในองค์การ โดยบุคลากรจะใช้วิธีการเปรียบเทียบวิถีชีวิตของเขากับการทำงานในองค์การ
4. การได้รับผลย้อนกลับ (feedback) ที่แสดงผลงานของคนในองค์การ

Vroom (อ้างถึงใน ชูศักดิ์ เจนประโคน, 2541, หน้า 3) เชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากจิตสำนึก และการที่บุคคลจะทุ่มเทชีวิตจิตใจให้กับงานมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นกับความคาดหวังในสิ่งที่เขาต้องการจะได้จากงานที่ทำ โดยเลือกว่าจะทำอะไรให้สำเร็จ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่มุ่งหวัง โดยมีค่านิยมต่อสิ่งต่าง ๆ ที่จะได้รับจากงานเป็นตัวกำหนด

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยมีความเห็นว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยในครั้งนี้ด้วย

### การรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการทำงาน ตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ

เกรือวัลย์ เพ็ชรวงศ์ (2552, หน้า 11) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) เป็นลักษณะทางจิตที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ทางสังคม ทุกคนเรียนรู้และรับรู้ได้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ ตัวแบบ การได้ฟังคำพูดชักจูง ร่วมกับความรูสึกทางอารมณ์ของตนเอง แล้วจึงนำมาประมวลเป็นความคิดส่วนตัวสร้างเป็นแบบของตนเองที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ต่อการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ โดยผู้ที่นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองที่สำคัญ คือ Bandura แห่งมหาวิทยาลัย Stanford

Bandura (อ้างถึงใน เกรือวัลย์ เพ็ชรวงศ์, 2552, หน้า 11) ได้วิจัยหลายเรื่องเกี่ยวกับการเรียนรู้ของมนุษย์ที่เกิดจากการสังเกต เช่น เขาทำการทดสอบว่าเด็กเรียนรู้พฤติกรรมความรุนแรงโดยการเลียนแบบจากการเป็นรูปแบบ (modeling) โดยพบว่า ทักษะคติที่โหดร้ายของพ่อแม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมรุนแรงของลูกมากกว่าการทำร้ายร่างกายโดยตรง การศึกษาการกำหนดรู้ของมนุษย์เกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการควบคุมสิ่งที่มนุษย์รู้ว่าถูกคามตนเอง จะส่งผลกระทบต่อการปลดปล่อยฮอร์โมนที่เกี่ยวข้องกับความเครียดและฮอร์โมนส่งกระจายความรู้สึก (neurotransmitters) เข้าไปในเส้นโลหิต ผลการวิจัยค้นพบและสรุปว่า มนุษย์สามารถควบคุมระดับของจิตผ่านความเชื่อมั่นในตนเอง หรือการรับรู้ความสามารถของตนเอง

### ความหมายการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (อ้างถึงใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2539, หน้า 57) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรม ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Shunk (อ้างถึงใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2539, หน้า 57) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองคล้ายกับ Bandura ไว้ว่า เป็นการตัดสินใจความสามารถในการแสดงพฤติกรรมของตนเองว่า จะกระทำได้ดีเพียงใด และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อการเลือกกระทำ ความพยายาม และการอดทนต่อความยากลำบาก

สมพร เทพสิทธา (2541, หน้า 35-36) ได้กล่าวว่า ในทางพุทธศาสนาได้มีการกล่าวถึงเรื่องของการรับรู้ความสามารถของตนเองในลักษณะที่เป็นหลักธรรมที่มีความหมายคล้ายกันกับทฤษฎีตะวันตกไว้ว่า ในพุทธศาสนาถือว่า หลักธรรมข้อนี้เป็นหลักธรรมที่สร้างความสมดุลในการดำเนินชีวิตที่พระพุทธองค์ทรงแจกแจงไว้โดยละเอียด บ้างก็ว่าเป็นธรรมของสัตว์บุรุษ เป็นคุณสมบัติของคนดี ซึ่งก็คือ หลักปรีชาธรรม 7 ที่ว่าด้วยความเป็นผู้รู้ในสิ่งต่าง ๆ 7 ประการ อันประกอบด้วย

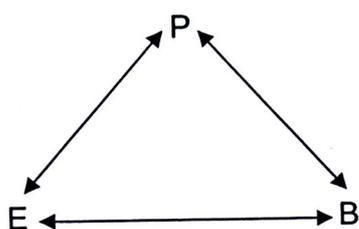
1. ชัมมัตญูตา คือ รู้หลักและรู้จักเหตุ รู้เท่าทันในกฎธรรมคาของธรรมชาติ เช่น รู้จักเหตุให้เกิดความเลื่อม เหตุให้เกิดความเจริญ
2. อัถตัญญูตา คือ รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล เช่น รู้ว่าผลที่เกิดขึ้นมาจากเหตุใด รู้ว่าทำอย่างนี้แล้วจะได้ผลอย่างไร
3. อัถตัญญูตา คือ รู้จักตน เช่น รู้ว่าตนมีฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด คุณธรรมอย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป
4. มัตตัญญูตา คือ รู้จักประมาณ รู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการใช้จ่ายทรัพย์
5. กาลัญญูตา คือ รู้จักกาล รู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงาน เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมเวลา
6. ปริสัจญูตา คือ รู้จักชุมชน รู้จักสังคม เช่น รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้น ว่าต้องทำกิริยาอย่างไร พูดอย่างไร ให้การสงเคราะห์อย่างไร จึงจะเหมาะสมถูกต้อง

7. บุคคลลัญญตา คือ รู้จักบุคคล รู้จักความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น รู้ว่า บุคคลนั้นมีอิทธิพล ความรู้ ความสามารถ คุณธรรมอย่างไร เป็นต้น ควรจะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นอย่างไร จึงจะเหมาะสมถูกต้อง

สรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่มีอยู่ โดยการประเมินว่าตนเองมีความสามารถอยู่ในระดับใด ซึ่งส่งผลถึงการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

### ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy theory)

การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นแนวคิดที่มาจากทฤษฎีการรู้คิดทางสังคม (social cognitive theory) ของ Bandura (1986) โดยเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจาก ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ 3 ประการ ซึ่งเป็นตัวกำหนดซึ่งกันและกัน (reciprocal determinism) ได้แก่ พฤติกรรม การรู้คิด และปัจจัยส่วนบุคคล และอิทธิพลของสภาพแวดล้อม ดังแสดงในภาพ 1



B = พฤติกรรม (Behavior)

P = การรู้คิดและปัจจัยส่วนบุคคล

(cognitive and other personal factors)

E = อิทธิพลของสภาพแวดล้อม

(environmental influences)

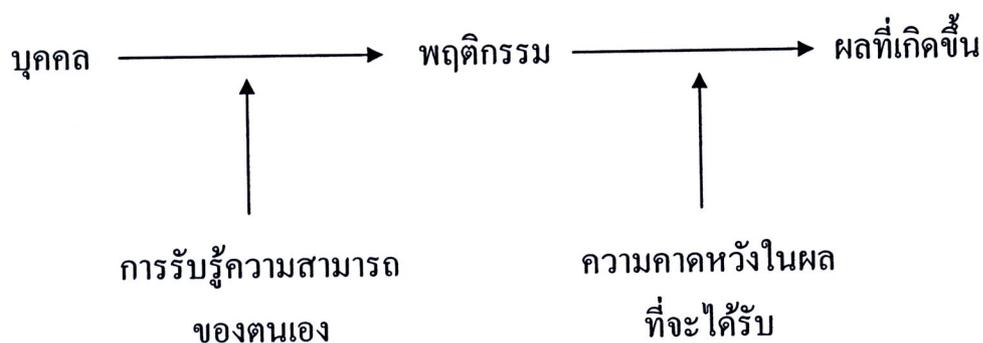
ภาพ 1 ความสัมพันธ์ระหว่าง 3 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลเชิงเหตุผลซึ่งกันและกัน

ที่มา. จาก *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory* (p. 23),

by A. Bandura, 1986. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

จากภาพ 1 กล่าวได้ว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม และปัจจัยภายในตัวบุคคล เช่น ความคิด ความรู้สึก ความคาดหวัง และความเชื่อในความสามารถ จะกำหนดว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมแบบใด โดยในขณะเดียวกัน ปัจจัยภายในตัวบุคคล ก็ได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกและปัจจัยทางสภาวะแวดล้อม และในทางกลับกัน ถ้าสภาพแวดล้อมเปลี่ยนไป ก็จะทำให้พฤติกรรมถูกเปลี่ยนไปด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่า ปัจจัยทั้งสามจะมีลักษณะที่เกี่ยวเนื่องกันอย่างเป็นเหตุเป็นผลต่อกัน

Bandura (1977, p. 191) กล่าวว่า การตัดสินใจของบุคคลที่จะกระทำพฤติกรรม ในสภาพการณ์ต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังจากผลที่จะเกิดขึ้น โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวตัดสินใจ ความสามารถของการกระทำที่จะทำให้บรรลุผลระดับหนึ่ง ส่วนความคาดหวังเป็นการตัดสินใจว่าการกระทำนั้นก่อให้เกิดผลอย่างไร ความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความคาดหวังในผลลัพธ์ ดังแสดงในภาพ 2



ภาพ 2 ความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความคาดหวัง  
ในผลลัพธ์

ที่มา. จาก "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change," by A. Bandura, 1977, *Psychological Review*, 84, 192.

จากภาพ 2 แสดงว่า การที่บุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองสูงหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับระดับความยากของพฤติกรรมที่กระทำ ความเข้มของการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความสามารถในการนำไปปฏิบัติ มีผลต่อผลลัพธ์ที่ตามมาทั้งทางบวกและทางลบ

Bandura (1986, p. 39) ยังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่า หากบุคคลใดมีความคาดหวังในการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง และมีความคาดหวังในผลลัพธ์สูงบุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้นแน่นอน ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลมีความคาดหวังในการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ และมีความคาดหวังในผลลัพธ์ต่ำด้วย หรือมีอย่างใดอย่างหนึ่งต่ำ บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะไม่ทำพฤติกรรมนั้น ดังแสดงในภาพ 3

### ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้น

	สูง	สูง	สูง
ความคาดหวัง ในการรับรู้ ความสามารถ ของตนเอง	สูง	สูง	สูง
	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ
	มีแนวโน้มที่จะทำแน่นอน	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำแน่นอน

ภาพ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการกระทำ

ที่มา. จาก *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory* (p. 40), by A. Bandura, 1986. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.



### แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (sources of self-efficacy)

Bandura (1986, p. 41) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น พัฒนามาจากแหล่งที่มาที่เกี่ยวข้อง 4 มิติด้วยกัน ดังนี้

1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (enactive mastery experience) เป็นแหล่งข้อมูลที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลมากที่สุด เนื่องจากเป็นประสบการณ์ตรงที่เกิดขึ้นกับตนเองว่าตนปฏิบัติได้สำเร็จ ความสำเร็จส่งผลให้เกิดการเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองมากขึ้น บุคคลจึงมีความเชื่อว่าเขาจะมีความสามารถในการทำกิจกรรม หรือการทำงานได้สำเร็จ

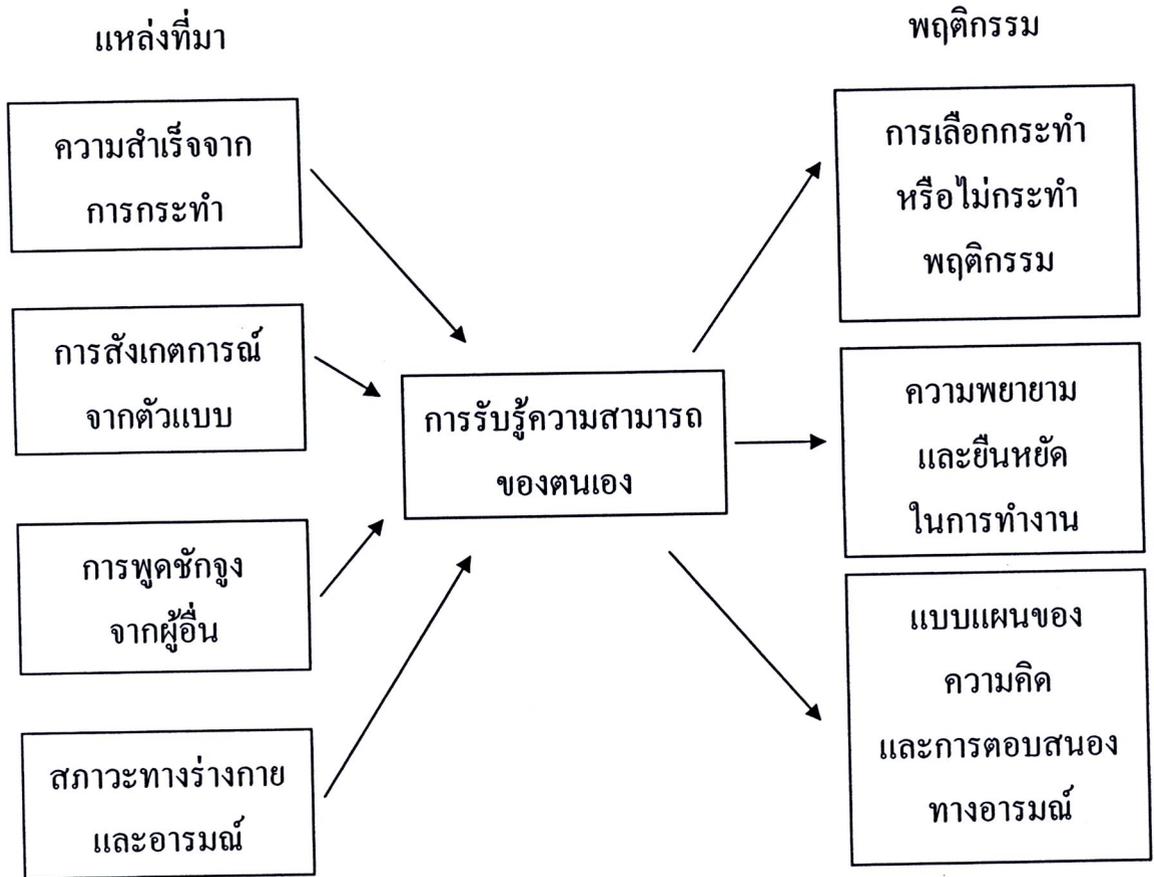
2. ประสบการณ์จากการสังเกตการกระทำของตัวแบบ (vicarious experience) เป็นการที่บุคคลเรียนรู้โดยการสังเกตเหตุการณ์หรือประสบการณ์ของผู้อื่นและนำมาพิจารณาความสามารถของตนเอง เมื่อเห็นว่าผู้อื่นได้รับความสำเร็จจากการทำกิจกรรมที่ยาก โดยไม่มีผลเสียตามมา ทำให้บุคคลคาดหวังว่ากิจกรรมนั้นตนเองก็สามารถทำได้ ถ้ามีความตั้งใจ และความเพียรพยายาม

3. การใช้คำพูดชักจูง (verbal persuasion) เป็นการใช้คำพูดชักชวนให้บุคคลเชื่อว่าเขามีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่เขาทำได้ เป็นวิธีที่ค่อนข้างง่าย เป็นการเพิ่มกำลังใจและความมั่นใจ แต่การชักจูงด้วยคำพูดมีผลต่อการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองได้ไม่มากนัก และมีผลเพียงระยะสั้นเมื่อเทียบกับบุคคลที่มีประสบการณ์ที่ได้รับผลสำเร็จจากการกระทำ

4. การรับรู้ถึงปฏิกิริยาทางสภาพร่างกายและอารมณ์ (physiological and affective states) บุคคลต้องมีความพร้อมทั้งสองด้านจึงจะสามารถกระทำกิจกรรม หรือการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ การแสดงทางร่างกายและอารมณ์ มีผลกระทบต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองทั้งในทางที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง เนื่องจากการกระตุ้นทางร่างกายและอารมณ์มีผลทำให้บุคคลเกิดความตื่นเต้น ความวิตกกังวล และความเครียด

เห็นได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย หลายประการดังที่กล่าวมาแล้ว Bandura (1986, p. 45) ยังกล่าวอีกว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นอาจเกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง หรืออาจเกิดจากหลายปัจจัยผสมผสานกันก็ได้ เพื่อมองเห็นภาพรวมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่ง Benz, Bradley, Alderman, and Flowers (1992, p. 275) ได้เสนอการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้ ดังแสดงในภาพ 4

### ที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเอง



ภาพ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมตาม ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองของ Bandura

ที่มา. จาก "Personal teaching efficacy: Developmental relationships in education," by C., Benz, L., Bradley, M. K., Alderman, and M. A. Flowers, 1992, *Journal of Educational Research*, 85(5), 276.

จากความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรม สามารถสรุปได้ว่า บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพได้ ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ บุคคลนั้นจะคิดว่าไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและผลการปฏิบัติงานก็ไม่มีคุณภาพ

## การรับรู้ความสามารถของตนเอง กับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ

Bandura (1986, p. 61) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานใน 3 ลักษณะด้วยกัน ดังนี้

1. พฤติกรรมที่บุคคลเลือกกระทำ (Behaviors one chooses) บุคคลมักจะมีแนวโน้มในการหลีกเลี่ยงงานและสถานการณ์ที่เขาเชื่อว่าเกินความสามารถของเขาและบุคคลจะกระทำกิจกรรมที่แน่ใจว่าเขามีความสามารถที่จะทำ บุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองมากเกินไปจนเกินความจริง จะเลือกทำกิจกรรมที่เกินความสามารถที่จะทำให้เขาพบกับความลำบากและเป็นทุกข์จากความล้มเหลว ส่วนคนที่ประเมินความสามารถของตนเองต่ำเกินไปก็จะจำกัดตัวเองทำให้ขาดประสบการณ์ที่จะได้รับสิ่งที่ดี ๆ การประเมินที่ดี คือ ประเมินสูงกว่าที่บุคคลนั้นสามารถจะทำได้เล็กน้อย ซึ่งจะทำให้บุคคลทำกิจกรรมที่ยากพอเหมาะและท้าทายความสามารถ ส่วนการประเมินที่แม่นยำ คือ ตรงกับความสามารถ กิจกรรมที่เลือกก็มีแนวโน้มสูงที่จะประสบความสำเร็จ

2. การใช้ความพยายามและความคงทนในการทำพฤติกรรมของบุคคล (effort expenditure and persistence) การตัดสินใจความสามารถของคนยังเป็นตัวกำหนดว่า บุคคลจะใช้ความพยายามของเขามากเท่าไร และจะคงทำกิจกรรมไปนานเท่าไรเมื่อพบอุปสรรคหรือประสบการณ์ที่ไม่น่าพอใจ บุคคลที่ยังตัดสินใจว่าตนมีความสามารถจะยังมีความเข้มแข็งและคงทนในความพยายาม มีความแตกต่างระหว่างความพยายามที่ใช้ในช่วงการเรียนรู้กับช่วงนำทักษะการเรียนรู้ไปใช้ ในตอนเรียนรู้คนที่รับรู้ว่าจะมีความสามารถสูงอาจรู้ดีกว่ามีความจำเป็นน้อยที่จะต้องใช้ความพยายามมาก แต่เวลานำทักษะที่เรียนรู้ไปใช้คนที่เชื่อว่าตนมีความสามารถจะใช้ความพยายามและลงทุนสูง ส่วนคนที่สงสัยในความสามารถของตนเองจะใช้ความพยายามมากในการเรียนรู้ แต่ใช้ความพยายามน้อยกว่าเมื่อตอนใช้ทักษะที่เรียนมาแล้ว

3. ภาวะการกระตุ้นเร้าเชิงสรีระของบุคคล (state of physiological arousal) ซึ่งจะออกมาในรูปของกระบวนการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีอิทธิพลต่อกระบวนการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคลในระหว่างที่กระทำพฤติกรรม และมีผลต่อการคาดคะเนเกี่ยวกับการจัดการสภาพแวดล้อมในภายหน้าของเขา

บุคคลซึ่งรับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูงจะมีความพยายาม และเอาใจใส่ในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ มาก และเมื่อพบกับอุปสรรคต่าง ๆ บุคคลก็จะกระตุ้นตนเองให้ใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถต่ำมีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนเองทางลบ เช่น ไม่มีความสุข มีความเครียดสูง และเขาจะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างไม่เต็มความสามารถ อันจะส่งผลให้บุคคลประสบกับความล้มเหลวในการกระทำพฤติกรรมมากยิ่งขึ้น Bandura (1986, p. 64) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสำคัญและมีผลต่อการกระทำของบุคคลมีผลต่อการเลือกกิจกรรม การใช้ความพยายาม ความอดทนในการทำงาน การคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคล บุคคล 2 คนอาจมีความสามารถไม่แตกต่างกัน แต่อาจแสดงออกในคุณภาพที่แตกต่างกันได้ ถ้าพบว่าคน 2 คนนี้มีการรับรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ในคนคนเดียวก็เช่นกัน ถ้ารับรู้ความสามารถของตนเองในแต่ละสภาพการณ์แตกต่างกันก็อาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาได้แตกต่างกัน Bandura (1986, p. 65) เห็นว่า ความสามารถของคนเรานั้นไม่ตายตัว หากแต่ยืดหยุ่นตามความสามารถของตนเองในสภาพการณ์นั้น ๆ นั่นคือ ถ้ามีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถบุคคลก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถจะมีความอดทน มีอุทิศหาไม่ท้อถอยง่าย และประสบความสำเร็จในที่สุด

นอกจากนี้ Bandura (1986, p. 66) กล่าวว่า ถึงแม้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม แต่ก็มีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ อันได้แก่

1. ขาดสิ่งจูงใจหรือสถานการณ์ภายนอกบังคับให้กระทำ บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงอาจจะไม่กระทำพฤติกรรมหากว่าขาดสิ่งจูงใจ หรือปัจจัยที่ไม่เอื้ออำนวยให้กระทำ หรือบุคคลไม่เต็มใจที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น
2. การตัดสินใจผลกรรมนั้นผิดพลาดไป นั่นก็คือ การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับผลกรรมที่ตนเองกระทำไว้จากการกระทำพฤติกรรมนั้นผิดพลาดไป ซึ่งทำให้บุคคลรู้สึกว่าจะไม่คุ้มค่าที่ตนจะกระทำพฤติกรรมนั้น
3. ความไม่ทันเหตุการณ์ในการประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเอง นั่นก็คือ เนื่องจากประสบการณ์ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ หากบุคคลไม่ประเมิน

ตนเองตลอดเวลา จะทำให้บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผิดพลาดไป จะมีผลทำให้บุคคลไม่ทำพฤติกรรม

4. บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในพฤติกรรมที่เป็นสภาพการณ์ โดยภาพรวมสูง เมื่อให้เขาทำพฤติกรรมที่เป็นทักษะย่อย ๆ ของสถานการณ์นั้น เขาอาจจะไม่กระทำพฤติกรรมเพราะเห็นว่าไม่สำคัญ

5. การประเมินทักษะย่อย ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการกระทำพฤติกรรมผิดพลาด นั่นก็คือ เขาคิดว่าเขาขาดทักษะ หรือทักษะในด้านต่าง ๆ ไม่เพียงพอ เขาจึงไม่กระทำพฤติกรรมนั้น

6. เป้าหมายของการกระทำมีลักษณะคลุมเครือ ไม่ชัดเจน และเป้าหมายนั้น ไม่สามารถปฏิบัติได้

7. การรู้จักตนเองไม่ถูกต้อง บุคคลที่รู้จักตนเองไม่ถูกต้อง อาจเป็นผลมาจากการกระทำที่มีลักษณะคลุมเครือ ไม่ชัดเจน หรืออาจถูกบังคับให้กระทำ หรือได้ข้อมูลภายนอกมา อย่างไม่ถูกต้อง

จากความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล สามารถสรุปได้ว่า บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง บุคคลนั้น สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพได้ ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ บุคคลนั้นจะคิดว่าไม่สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและผลการปฏิบัติงานก็ไม่มีคุณภาพ

#### **การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy measurement)**

Bandura (1986, p. 70) กล่าวว่า การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการที่จะกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันนั้น ขึ้นอยู่กับมิติ 3 มิติด้วยกัน ดังนี้

มิติที่ 1 ขนาดหรือระดับของความยาก (magnitude) การรับรู้ความสามารถของตนเองตามความคาดหวังของแต่ละบุคคลอาจมีความแตกต่างกันตามระดับความยากง่ายของพฤติกรรมที่บุคคลเลือกกระทำในสถานการณ์นั้น ๆ บุคคลหนึ่งอาจมีความสามารถทำกิจกรรมง่าย ๆ หรือมีระดับความยากปานกลางเท่านั้น

มิตินี้ 2 ระดับความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ (strength) ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ การรับรู้ความสามารถของบุคคลว่าตนเองมีความเชื่ออย่างมั่นคงว่ามีความสามารถที่จะทำงานได้ในระดับที่ยากเหลือที่จะรับได้ และฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ โดยไม่มีความยากลำบาก มีระดับความอดทนสูง มีความมั่นใจตนเองในการทำกิจกรรม ยิ่งมีความเข้มแข็งมากก็จะมีความพยายามเลือกกิจกรรมที่ยากมากขึ้นเพื่อให้งานสำเร็จ

มิตินี้ 3 การแผ่ขยายหรือความเป็นสากล (general of ability) สามารถถ่ายโยงการรับรู้ความสามารถของบุคคลว่าตนเองมีความสามารถในการกระทำกิจกรรมได้หลากหลาย มีความสามารถในการแสดงออกด้านพฤติกรรม ความรู้ ความรู้สึก ให้เกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการที่จะนำไปปฏิบัติอย่างมีรูปแบบ ซึ่งเป็นการแผ่ขยายเชื่อมโยงจากสถานการณ์หนึ่งไปสู่สถานการณ์อื่นในปริมาณที่แตกต่างกัน ซึ่งประสบการณ์บางอย่างไม่ทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองแผ่ขยายไปสู่สถานการณ์อื่นได้

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยข้อคำถามที่ใช้ยึดหลักเนื้อหาตามแนวคิดของ Bandura (1986) ทั้ง 3 มิติ คือ วัดระดับความยาก ระดับความมั่นใจ และการแผ่ขยาย ซึ่งจะสามารถวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองได้ครอบคลุมทั้งหมด

จากข้อมูลดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นลักษณะทางจิตที่น่าจะส่งผลให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์

## ความฉลาดทางจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงาน

### ตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ

จากการศึกษาและรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ Moral Quotient หรือ MQ หรือ Moral Intelligence ได้มีผู้ให้คำเป็นภาษาไทยว่า ความฉลาดทางจริยธรรม (อริยะ สุพรรณเกษัช, 2545, หน้า 53) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้คำว่า ความฉลาดทางจริยธรรม และจากการตรวจสอบเอกสารได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

จริยธรรม และความฉลาดทางจริยธรรม ซึ่งในส่วนของจริยธรรมจะครอบคลุมความหมายของจริยธรรม องค์ประกอบของจริยธรรม และทฤษฎีจริยธรรม และในส่วนของความฉลาดทางจริยธรรมจะครอบคลุมความหมายของความฉลาดทางจริยธรรม แนวความคิดความฉลาดทางจริยธรรม และองค์ประกอบของความฉลาดทางจริยธรรม ดังนี้

### ความหมายของจริยธรรม

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ทุมมจิตโต) (2537, หน้า 25) กล่าวว่า จริยธรรม คือ หลักแห่งความประพฤติที่ดีงามสำหรับทุกคนในสังคม ทั้งกาย วาจา ใจ ถ้าเป็นข้อความประพฤติทั่วไป เรียกว่า จริยธรรม ถ้าเป็นข้อความประพฤติที่มีศาสนาเข้ามาเกี่ยวข้อง เราเรียกว่า ศีลธรรม และถ้าเป็นข้อความประพฤติสำหรับกลุ่มวิชาชีพนั้น ๆ เรียกว่า เป็นจรรยาบรรณ

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2541, หน้า 4-9) อธิบายว่า จริยธรรม ในความหมายที่แท้ มาจากคำว่า จริยะ หรือ จร แปลว่า การดำเนินไป เทียวไป และคำว่า ธรรม คือ หลักหรือระบบ หรือแนวทางของการปฏิบัติ รวมกันเป็นจริยธรรม หมายถึง หลักหรือระบบการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม การดำเนินที่ประเสริฐ การนำความรู้ในความจริงหรือกฎธรรมชาติมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ซึ่งจริยธรรมต้องอาศัยปัญญาไตร่ตรอง

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมว่า หมายถึง ลักษณะทางสังคมหลายลักษณะของมนุษย์ และมีขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมทางสังคมประเภทต่าง ๆ ด้วย ลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมจะมีคุณสมบัติประเภทใด-ประเภทหนึ่งในสองประเภท คือ ลักษณะที่สังคมต้องการให้มืออยู่ในสมาชิกในสังคมนั้น เป็นพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ ให้การสนับสนุนและผู้กระทำส่วนมากเกิดความพอใจว่า การกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ส่วนอีกประเภทหนึ่ง คือ ลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มืออยู่ในสมาชิกในสังคมเป็นการกระทำที่สังคมลงโทษ พยายามกำจัด และผู้กระทำผิดส่วนมากรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่สมควร ฉะนั้น ผู้มีจริยธรรมสูง คือ ผู้ที่มีลักษณะและพฤติกรรมประเภทแรกมากและประเภทหลังน้อย

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2542, หน้า 4) ให้ความหมายคำว่า มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ต้องนำเป็นหลักเทียบทางสภาพคุณงามความดีที่อยู่ภายใน โดยรู้ได้เฉพาะคนและการถือเอาเป็นหลักเทียบในการประพฤติปฏิบัติหรือแสดงออกทางกริยาที่ควรประพฤติที่คนในสังคมนั้น องค์กรนั้น หรือส่วนราชการนั้น ได้ยอมรับนับถือกันมาหรือได้กำหนดร่วมกันว่าความประพฤติใดเป็นสิ่งดี อะไรเป็นสิ่งชั่ว อะไรถูกอะไรผิด อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ

สรุปได้ว่า จริยธรรม คือ กฎระเบียบ หรือหลักเกณฑ์มาตรฐานตัดสินพฤติกรรม ที่ถูกต้องดีงาม การกระทำของบุคคลในฐานะต่าง ๆ กัน เพื่อเป็นพื้นฐานแห่งการยอมรับของสังคม และความรู้สึกรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง มีปัญญาและเหตุผลในการทำงาน และการดำเนินชีวิต ทำประโยชน์สุขให้เกิดขึ้นกับตนเองและสังคม โดยทำให้เกิดความยุติธรรม ความเกื้อกูล ความสงบเรียบร้อยขึ้นในสังคมด้วย และยอมรับซึ่งกันและกันได้อย่างมีความสุข

### **ความสำคัญของจริยธรรม**

จากการศึกษาความหมายของจริยธรรมทำให้เห็นถึงความจำเป็นหรือความสำคัญของจริยธรรมที่บุคคลในสังคมหรือชุมชนควรจะต้องมี เพื่อใช้เป็นกฎเกณฑ์มาตรฐานกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งมีผู้ได้อธิบายถึงความสำคัญของจริยธรรมไว้ ดังนี้

สุภาพร พิศาลบุตร (2544, หน้า 6) กล่าวว่า จริยธรรมนับว่าเป็นรากฐานที่สำคัญของมนุษย์ทุกคนและทุกวิชาชีพ หากบุคคลใดหรือวิชาชีพใดไม่มีจริยธรรมเป็นหลักยึดเบื้องต้นแล้วก็ยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จของตน และวิชาชีพนั้น ๆ ที่ยิ่งไปกว่านั้นก็คือการขาดจริยธรรมทั้งในส่วนบุคคลและวิชาชีพนั้นนั้น ๆ อาจมีผลร้ายต่อตนเอง สังคม และวิชาชีพในอนาคตอีกด้วย

ชาญชัย อินทรประวัตติ (2535, หน้า 10) กล่าวว่า จริยธรรมถือได้ว่ามีความสำคัญมากไม่ว่าจะมองในลักษณะใด กล่าวคือ ถ้าเรามองว่าจริยธรรม หมายถึง คุณสมบัติของจิตใจ ซึ่งจะกำกับพฤติกรรมของบุคคล ก็ย่อมอธิบายได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลย่อมเป็นไปตามแนวคิดเชิงจริยธรรมของเขา หรือถ้ามองว่าจริยธรรม หมายถึง กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานของสังคมก็สามารถอธิบายได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลย่อมเป็นไปตามจริยธรรมของสังคมอยู่นั่นเอง ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญแก่จริยธรรมเสมอ เมื่อพิจารณาความสงบสุขของ

สังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพสังคมปัจจุบันซึ่งสภาวะแวดล้อมของสังคมก่อให้เกิดความกดดันแก่มนุษย์เป็นอย่างมาก

จากความสำคัญของจริยธรรมที่กล่าวมาข้างต้น จริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญมากในสังคม เพราะเป็นรากฐานที่จะนำความสุขสงบ ความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคม การที่บุคคลในสังคมมีจริยธรรมก็ย่อมจะทำให้มีจิตใจที่ดี มีความปรารถนาที่ดีต่อกันในสังคม และมีจิตใจที่สงบพร้อมจะกระทำการงานใด ๆ ให้สำเร็จร่วมกัน ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนหรือเป็นทุกข์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

### ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม

จากการค้นคว้ารวบรวมข้อมูลมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมมากมาย ผู้วิจัยเลือกทฤษฎีจริยธรรมที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg (Kohlberg's moral development) ทฤษฎีนี้ Kohlberg (อ้างถึงใน สมบูรณ์ ศาลยาชีวิต, 2526, หน้า 33-36) ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับพัฒนาการทางจริยธรรม โดยเชื่อตามทฤษฎีของ Piaget ที่ว่าพัฒนาการทางจริยธรรมจะพัฒนาตามพัฒนาการของสติปัญญาและให้ผลออกมาในรูปของการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (moral judgment) โดยใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม (moral reasoning) เพราะแสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล ในการที่จะเลือกกระทำหรือไม่กระทำ พฤติกรรมชนิดใดชนิดหนึ่ง และจากการศึกษาพบว่า พัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์นั้นมิได้บรรลุจุดสมบูรณ์เมื่ออายุครบ 10 ปี แต่มนุษย์ในสภาพปกติจะมีพัฒนาการทางความคิดทางจริยธรรมได้ถึงขั้นสูงสุดตามอายุ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ทางสังคมที่มากน้อยแตกต่างกันของแต่ละบุคคลด้วย Kohlberg ได้กำหนดระดับความสูงต่ำของจริยธรรมด้านเหตุผล โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ และใน 3 ระดับนั้นจัดแบ่งเป็นขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมได้ 6 ขั้น และ Kohlberg ยังอธิบายพัฒนาการทางจริยธรรม ไว้ดังนี้

ระดับที่ 1 ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (pre-conventional level) ระดับนี้บุคคลจะตอบสนองต่อกฎเกณฑ์ซึ่งผู้มีอำนาจทางกายเหนือตนเองกำหนดขึ้น บุคคลจะตัดสินใจเลือกการกระทำในสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้อื่น แบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 หลักการหลบหลีกการถูกลงโทษ (the punishment and obedience orientation) เพราะกลัวความเจ็บปวดที่จะได้รับ และยอมทำตามคำสั่งของผู้ใหญ่ เด็กอายุต่ำกว่า 7 ปีชอบใช้หลักการนี้

ขั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล (the instrumental relativist orientation) เมื่อเด็กอายุมากขึ้น จะมีความรู้สึกว่าธรรมดาสำหรับการถูกผู้ใหญ่คว่ำหรือเฉียนตี เพื่อให้เขาทำถูกหรือทำตนเป็นคนดี เด็กวัยนี้จะค่อย ๆ เห็นความสำคัญของการได้รับรางวัล หรือคำชมเชย การสัญญาจะให้รางวัลจึงเป็นแรงจูงใจให้เขากระทำดีมากกว่าคุณค่าหรือขู่ว่าจะลงโทษ

ระดับที่ 2 ระดับตามกฎเกณฑ์ (conventional level) พัฒนาการจริยธรรมระดับนี้ บุคคลถือว่าการประพฤติตนตามความคาดหวังของผู้ปกครอง บิดามารดา กลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกหรือของชาติ เป็นสิ่งที่ควรจะทำหรือทำความผิดเพราะกลัวว่าตนจะไม่เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ผู้แสดงพฤติกรรมจะไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเอง ถือว่าความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี เป็นสิ่งสำคัญ ทุกคนมีหน้าที่จะรักษามาตรฐานทางจริยธรรม พบมากในวัยรุ่น ระดับนี้แบ่งเป็น 2 ชั้น คือ

ขั้นที่ 3 หลักการทำตามความเห็นชอบของผู้อื่น (the interpersonal concordance of good boy-nice girl orientation) เด็กที่ข่างเข้าสู่วัยรุ่นจะให้ความสำคัญแก่กลุ่มเพื่อนมาก เด็กในวัย 10-13 ปีนี้ ส่วนใหญ่จะทำตามในสิ่งที่ตนคิดว่าคนอื่นจะเห็นด้วยหรือยอมรับ เพื่อให้เป็นที่ชอบพอและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มเพื่อน

ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่และกฎข้อบังคับในสังคม (authority and social order maintaining orientation) ในเด็กอายุ 13-16 ปีเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์มากพอที่จะทราบว่าสังคมประกอบด้วยกลุ่มต่าง ๆ แต่ละกลุ่มจะมีกฎเกณฑ์ให้สมาชิกยึดถือ และมีความเข้าใจในหน้าที่ของตนในกลุ่มต่าง ๆ และมีศรัทธาต่อกฎเกณฑ์ของกลุ่มมากพอสมควร

ระดับที่ 3 ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (post conventional level) ระดับนี้ บุคคลหรือผู้แสดงพฤติกรรมได้พยายามที่จะตีความหมายของหลักการและมาตรฐานทางจริยธรรม ด้วยวิจรรณญาณ ก่อนที่จะยึดถือเป็นหลักฐานของความประพฤติที่ปฏิบัติตามการตัดสินใจ ถูกหรือผิด ควรหรือไม่ควร จะมาจากวิจรรณญาณของตนเอง ปราศจากอิทธิพลของผู้มีอำนาจหรือกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิก แบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ

ขั้นที่ 5 หลักการทำตามคำมั่นสัญญา (contractual legalistic orientation) บุคคลเมื่อมีอายุ 16 ปีขึ้นไป จะมีเหตุผลในการเลือกกระทำ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของคนหมู่มาก เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สามารถควบคุมตนเองได้ มีความละเอียดใส่ใจตนเองในการที่จะกระทำชั่ว และมีความภาคภูมิใจเมื่อตนเองกระทำดี

ขั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล (the universal ethical orientation) ขั้นนี้เป็นหลักการมาตรฐานจริยธรรมสากล เป็นหลักการเพื่อนมนุษย์ธรรม เพื่อความเสมอภาคในสิทธิมนุษยธรรมชน และเพื่อความยุติธรรมของมนุษย์ทุกคน ในขั้นนี้สิ่งที่ถูกหรือผิดเป็นสิ่งที่มีโนธรรมของแต่ละบุคคลที่เลือกยึดถือ

### **ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทย**

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) อธิบายว่า ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม สามารถใช้อธิบายสาเหตุทางจิตใจที่ติดตัวมากับผู้กระทำ และสาเหตุทางจิตใจที่เกิดและเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ อันเป็นรากฐานของการสร้างเสริมความฉลาดทางจริยธรรม ทฤษฎีนี้สร้างจากผลการวิจัยที่เปรียบเทียบลักษณะทางจิตใจของผู้ที่มีพฤติกรรมอย่างหนึ่งในปริมาณที่ต่างกันทั้ง ๆ ที่ผู้กระทำเหล่านั้นอยู่ในสถานการณ์เดียวกัน หรือคล้ายคลึงกัน มีการศึกษาวิจัยในประเทศไทยหลายสิบเรื่อง ภายในระยะเวลา 25 ปี ที่ศึกษาคนไทยทั้งเด็กและผู้ใหญ่ อายุตั้งแต่ 6-60 ปี จำนวน 5,000 คน โดยได้แบ่งต้นไม้จริยธรรมออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง คือ ดอกและผลไม้นบนต้น แสดงถึงพฤติกรรมที่น่าปรารถนา ได้แก่ การทำดีละเว้นชั่ว พฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม พฤติกรรมของพลเมืองดี และพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

ส่วนที่สอง คือ ส่วนลำต้นของต้นไม้ แสดงพฤติกรรมที่น่าปรารถนา ซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ประการ คือ

1. เหตุผลเชิงจริยธรรม (ethical reasoning) หมายถึง สาเหตุที่เป็นไปได้ที่บุคคลจะกระทำหรืองดเว้นกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ในการดำเนินชีวิตประจำวันตามหลักคำสอนที่เกี่ยวข้องกับศีลธรรมและจริยธรรม

2. ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง (future orientation and self-control) หมายถึง ปริมาณความสามารถในการคาดการณ์ไกลถึงเห็นความสำคัญของสิ่งที่เกิดขึ้น

ในอนาคต รวมทั้งความสามารถในการบังคับควบคุมตนเองให้รู้จักอดใจรอได้ เพื่อประโยชน์ที่มากกว่าหรือสำคัญกว่าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

### 3. ความเชื่ออำนาจในตน (belief in internal locus of control of reinforcement)

หมายถึง ความคิดที่เชื่อว่า ความสำเร็จความล้มเหลวของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตน เป็นผลมาจากความสามารถ ทักษะหรือการกระทำของตนเอง

### 4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับ

ให้บุคคลที่จะพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐาน ความเป็นเลิศที่ตนตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ได้แก่ มุ่งหาความสำเร็จ มีความทะเยอทะยานสูง ตั้งเป้าหมายสูง มีความรับผิดชอบในการทำงานดี มีความอดทนในการทำงาน รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน และเป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง ซึ่งเป็นการทำงานที่ไม่หวังถึงรางวัล

### 5. ทศนคติ ค่านิยม คุณธรรม (attitudes toward moral values) เป็นสภาวะทางจิต

ที่บุคคลมีต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งแสดงออกด้วยการยอมรับว่าสิ่งใดดีสิ่งใดชั่ว ทศนคติ และค่านิยม เกิดจากการปลูกฝัง เรียนรู้หรือได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ มาตั้งแต่เด็กจนเป็นผู้ใหญ่

ส่วนที่สาม คือ รากของต้นไม้ แสดงพฤติกรรมที่น่าปรารถนา ซึ่งประกอบด้วย จิตลักษณะ 3 ประการ คือ (1) สติปัญญาหรือความฉลาด (2) ประสบการณ์ทางสังคม และ (3) สุขภาพจิต โดยจิตลักษณะทั้ง 3 นี้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการ ที่ลำต้นของต้นไม้ได้ กล่าวคือ บุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้าน ในปริมาณที่สูงพอเหมาะกับอายุ จึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ประการ ที่ลำต้นของต้นไม้ โดยที่จิตทั้ง 5 ลักษณะนี้จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าบุคคลที่มีความพร้อมทางจิตใจ 3 ด้านดังกล่าวและอยู่ในสภาพแวดล้อมทางครอบครัวและสังคมที่เหมาะสม

### ความหมายของความฉลาดทางจริยธรรม

อริยะ สุพรรณเกษย์ (2545, หน้า 32) กล่าวว่า ความฉลาดทางจริยธรรม หรือ Moral Quotient หมายถึง ระดับความฉลาดทางจริยธรรมและศีลธรรม ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้ และปฏิบัติตนในด้านจริยธรรมและศีลธรรมตามกรอบประเพณีอันดีงามของศาสนา วัฒนธรรม และค่านิยมของสังคมที่ตนอาศัยอยู่ ทั้งสามารถปฏิบัติต่อผู้อื่นภายใต้ข้อบัญญัติที่ดีงามเหล่านั้นด้วยจิตใจที่เปี่ยมด้วยความรัก ความเมตตา มีความประพฤติที่ชอบธรรม มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น อยากให้ผู้อื่นได้รับสิ่งที่ดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น มีจิตสงบวางเฉยไม่ยินดี ไม่ส่งเสริมต่อสิ่งที่จะทำลายคุณธรรมที่ดีงาม รู้จักนำหลักธรรมมาใช้ในการแก้ไขปัญหาสำหรับตนและบุคคลอื่น ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาจิตใจ ด้วยการปฏิบัติทางจิตให้สงบเป็นสมาธิสำหรับตนเอง และชักชวนบุคคลอื่นให้ร่วมปฏิบัติด้วย โดยแบ่งแยกองค์ประกอบของความฉลาดทางจริยธรรมและศีลธรรมไว้ 4 ประการ ได้แก่

1. กรอบประเพณีของศาสนา วัฒนธรรม และค่านิยมของสังคม
2. ระดับของจริยธรรมและศีลธรรมของครอบครัวและสถานศึกษาที่ทำการกล่อมเกลา
3. การฝึกฝนในการฝึกฝนพัฒนาตนทางด้านจริยธรรมและศีลธรรม
4. ความสามารถทางพัฒนาด้านจิตใจและสมาธิ

เอกชัย แสงอินทร์ (2546, หน้า 14) กล่าวว่า Moral Quotient หมายถึง ระดับคุณธรรม ซึ่งรวมไปถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ

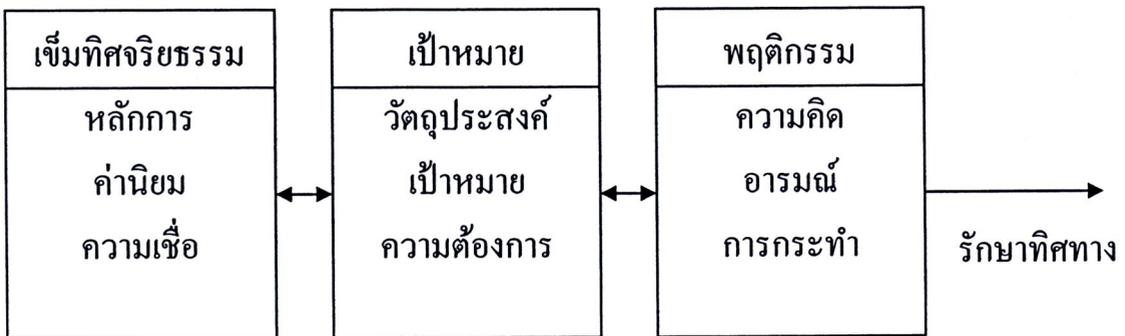
Lennick and Keil (2005, p. 37) ได้ให้คำนิยามของ Moral Quotient ว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้ ประพฤติปฏิบัติตน และพิจารณาตัดสินใจต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ตามมาตรฐานความดี ความไม่ดี ข้อควรประพฤติปฏิบัติ และกฎเกณฑ์ในการแยกแยะสิ่งที่ถูกต้อง และสิ่งที่ผิดของสังคมออกจากกัน และความเอาใจใส่ต่อชีวิตมนุษยชาติและธรรมชาติ ความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ที่ดี สังคม เศรษฐกิจ การพหุต่อทรัพย์สินผู้อื่น ความเอาใจใส่ต่อการสื่อสารที่เปิดเผยและซื่อสัตย์ ความเอาใจใส่ต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน โดยเป็นสิ่งที่บุคคลต้องเรียนรู้และได้รับการปลูกฝังมาตั้งแต่เด็ก

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางจริยธรรม หมายถึง ระดับความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้และปฏิบัติตนในด้านจริยธรรมและศีลธรรมตามกรอบประเพณีอันดีของศาสนา วัฒนธรรม และค่านิยมของสังคมที่ตนอาศัยอยู่ ทั้งสามารถปฏิบัติต่อผู้อื่นภายใต้

ข้อบัญญัติที่ดั่งามเหล่านั้นด้วยจิตใจที่เปี่ยมด้วยความรัก ความเมตตา มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่นอยากให้ผู้อื่นได้รับสิ่งที่ดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ไม่เบียดเบียนผู้อื่น รู้จักนำหลักธรรมมาใช้ในการแก้ไขปัญหสำหรับตนและบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม

### แนวคิดความฉลาดทางจริยธรรมของ Lennick and Kiel

ในปัจจุบัน มีผู้กล่าวถึงความฉลาดทางจริยธรรมในหลายแง่มุม โดย Lennick and Kiel (2005, p. 38) ได้ใช้เวลากว่า 10 ปี ในการวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางจริยธรรมทางธุรกิจหรือการดำเนินงานในองค์กร โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารในบริษัทชั้นนำที่ประสบความสำเร็จในอเมริกาจำนวนมาก และนำข้อมูลมารวบรวมและวิเคราะห์ลักษณะทางจริยธรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จและผลประกอบการที่ยั่งยืนของบริษัท โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนมาก ร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Lennick and Kiel ได้กล่าวถึงกรอบแนวคิดในเรื่องจริยธรรมซึ่งจะทำให้บุคคลมีทิศทางที่สอดคล้องชัดเจนในเรื่องจริยธรรมของตนเอง (living in alignment) ดังแสดงในภาพ 5



ภาพ 5 กรอบแนวคิดความฉลาดทางจริยธรรมของ Lennick and Kiel

ที่มา. จาก *Moral Intelligence: Enhancing Business Performance and Leadership Success* (p. 39), by D. Lennick and F. Kiel, 2005, Upper Saddle River, NJ: Wharton School.

จากภาพ 5 แสดงให้เห็นว่า การที่บุคคลจะตัดสินใจทางจริยธรรมในแต่ละเรื่องนั้น ต้องมีหลักการและแนวทางที่สอดคล้องกันจึงจะทำให้การตัดสินใจทางจริยธรรมเป็นไปตามที่ต้องการและสามารถรักษาความสอดคล้อง (living in alignment) ในการใช้จริยธรรมของตนเองได้ ดังนี้

1. เข็มทิศจริยธรรม (moral compass) หมายถึง แนวทางที่บุคคลจะกำหนดไว้เพื่อเป็นหลักในการตัดสินใจประกอบด้วยหลักการทางจริยธรรมพื้นฐานในระดับสากล (principles) เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความเกรงใจ ความรับผิดชอบ ค่านิยมส่วนบุคคล (values) และความเชื่อส่วนบุคคล (beliefs) ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถนำมาใช้ได้เมื่อเกิดความลำบากใจในการตัดสินใจทางจริยธรรม
2. เป้าหมาย (goals) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการจะไปให้ถึง ประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ (purpose) เป้าหมาย (goals) และความต้องการ (wants) ของตนเอง ซึ่งในเรื่องเป้าหมายนี้เป็นเรื่องความต้องการของมนุษย์ มนุษย์ยังมีความต้องการ เช่น มนุษย์ยังมีความต้องการทางเพศ แต่การข่มขืนก็เป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ เป็นต้น
3. พฤติกรรม (behaviors) หมายถึง สิ่งที่บุคคลจะกระทำ รวมถึงความคิด (thoughts) อารมณ์ (emotions) และการกระทำที่แสดงออกมา (actions) กรอบแนวคิดทางจริยธรรมในเรื่องพฤติกรรมนี้จะ เป็นสิ่งที่ เป็นแรงบันดาลใจให้บุคคลอื่นกระทำตามในฐานะที่คุณเป็นผู้นำ บุคคลอื่นจะไม่รู้จักคุณเลยถ้าคุณไม่บอกให้ทราบถึงสิ่งที่คุณยึดมั่นและทำตามสิ่งที่บอกนั้นอย่างสอดคล้อง

### องค์ประกอบของความฉลาดทางจริยธรรม

Lennick and Kiel (2005, p. 40) แบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางจริยธรรม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญสำหรับการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในองค์กรออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม (integrity) ด้านความรับผิดชอบ (responsibility) ด้านความเมตตากรุณา (compassion) และด้านการให้อภัย (forgiveness) ซึ่งใช้ในการประเมินระดับความฉลาดทางจริยธรรมของบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม (integrity) หมายถึง การปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับหลักการ ค่านิยม และความเชื่อ ซึ่งเป็นความสามารถทางด้านจริยธรรมที่สำคัญที่จะทำให้

ครอบคลุมถึงความสามารถอื่น ๆ เป็นความมุ่งมั่นในทุกสิ่งที่คุณจะทำหรือพูด ความซื่อสัตย์และความมีคุณธรรมทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ นั่นคือ การพูดในสิ่งที่บุคคล ยืนหยัดหรือการยืนหยัดในสิ่งที่พูด การตระหนักรู้จะเป็นสิ่งแรกที่บุคคลจะสามารถ ประพฤติปฏิบัติออกมาได้ตามความซื่อสัตย์และความมีคุณธรรมที่สอดคล้องตรงกัน ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลต้องมีความชัดเจนในกรอบจริยธรรมของตนเอง นอกจากนี้ การปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับกรอบจริยธรรมยังหมายถึง การทำให้ผู้อื่นได้รับรู้หลักการ ที่สำคัญที่สุดของบุคคลผู้นั้น และยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและพฤติกรรม ต่าง ๆ ที่สอดคล้องตรงกันกับหลักการนั้น อีกทั้งยังหมายถึง การพูดความจริงและยืนยัน ในสิ่งที่ถูกต้อง รวมทั้งการรักษาสัญญาซึ่งเป็นเครื่องหมายหรือคุณสมบัติของบุคคลที่จะ เป็นแบบอย่างในเรื่องของความซื่อสัตย์และความมีคุณธรรม เพราะจะเห็นได้จากการทำงานที่บุคคล ผู้นั้นจะได้รับความความเชื่อถือไว้วางใจในสิ่งที่พูดและสิ่งที่ทำ

2. ด้านความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความเต็มใจยอมรับของบุคคลว่า มีหน้าที่รับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง ทุกสิ่งที่ได้กระทำลงไปนั้น จะเป็นไปตามกฎของเหตุและผล (the law of cause and effect) เมื่อบุคคลเป็นเหตุทำให้เกิด ย่อมจะมีผลกระทบตามมา ซึ่งโดยปกติจะมีผลกระทบมากกว่าหนึ่ง ผลที่เกิดขึ้นบางอย่าง อาจจะมีการวางแผนมาแล้วว่าจะให้เกิด แต่บางอย่างเมื่อเกิดขึ้นแล้วก็ทำให้ตกใจ นอกจากนี้ การยอมรับต่อสิ่งที่ตนเองเลือกนั้น ยังทำให้ต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นทุกอย่างจาก พฤติกรรมของตนเอง ทั้งผลที่คาดว่าจะให้เกิดและผลที่เกิดขึ้น โดยไม่ได้ตั้งใจ ด้านความ- รับผิดชอบนี้เป็นความสามารถที่สำคัญอย่างหนึ่ง เนื่องจากบุคคลต้องรับผิดชอบต่อสิ่งที่ ตนเองได้กระทำ แม้ว่าจะต้องอาศัยอยู่บนโลกอันซับซ้อนที่มีเจ้านาย สมาชิกในครอบครัว และเพื่อน ๆ ที่พยายามกดดันให้บุคคลประพฤติปฏิบัติในแนวทางที่กำหนดไว้ ความรับผิดชอบยังหมายถึง การที่ไม่มีข้อแก้ตัวใด ๆ แม้ว่าจะไม่มีใครที่สมบูรณ์แบบและ ทุกคนต่างก็มีคำอธิบายที่ดีที่ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติในสิ่งที่รู้ว่าถูกต้อง แล้วก็ตาม นอกจากนี้ แง่มุมที่สำคัญอีกประการหนึ่งของด้านความรับผิดชอบ คือ การยอมรับ ความผิดพลาดและความล้มเหลวที่เกิดขึ้น เต็มใจที่จะรับผิดชอบต่อเมื่อเกิดการผิดพลาดอีก ทั้งยังรวมเอาความช่วยเหลือผู้อื่นเข้ามาเป็นความรับผิดชอบของตนเองด้วย ทุกคนต้อง ร่วมรับผิดชอบสนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เนื่องจากทุกคนอยู่บนโลก ใบบเดียวกันและมีความเป็นสากลมากขึ้น ทุกคนไม่สามารถอยู่ได้โดยไม่พึ่งพากัน



3. ด้านความเมตตา กรุณา (compassion) หมายถึง การดูแลผู้อื่นอย่างกระตือรือร้น คือ การที่บุคคลทำในสิ่งที่จะเป็นการช่วยเหลือสนับสนุนการตัดสินใจของผู้อื่น บางครั้งอาจหมายถึง การเอาใจใส่ดูแลเป้าหมายของผู้อื่นเท่าที่พวกเขาจะทำได้ หลายครั้งอาจพบว่าตนเองเข้าไปดูแลเอาใจใส่ต่อเป้าหมายของผู้อื่นอย่างจริงจังมากกว่าที่ผู้อื่นจะสามารถรู้สึกรับรู้จริงแบบนั้นได้

4. ด้านการให้อภัย (forgiveness) หมายถึง การปล่อยวาง ไม่ถือสาในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นทั้งของตนเองและของผู้อื่น ซึ่งเป็นความสามารถที่เป็นกระจุกตะกอน และมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและชัดเจนมาก เป็นการยากที่จะพูดถึงการปล่อยวางและไม่ถือสากับความผิดพลาดของตนเอง โดยไม่พูดถึงการปล่อยวางและไม่ถือสากับความผิดพลาดของผู้อื่น แต่ทั้งสองสิ่งนี้ไม่ได้ใช้ทักษะเดียวกัน บางคนสามารถให้อภัยตนเองได้ดีกว่า การให้อภัยผู้อื่น หลายคนให้อภัยตนเองได้ยาก เพราะจัดอยู่ในประเภทพวก “สมบูรณ์แบบ” (perfectionism) บางคนสามารถปล่อยวางและไม่ถือสากับความผิดพลาดของผู้อื่นได้ แต่ยังยึดติดกับความผิดพลาดของตนเอง บางครั้งเราก็พิจารณาตัวเราในทางที่ไม่ดีที่สุดในขณะที่บางคนสามารถให้อภัยตนเองได้ง่ายกว่า เพราะรู้ว่าทำไปด้วยความตั้งใจ ในขณะที่บางคนอาจไม่ยอมให้อภัยผู้อื่น เพราะว่ายังคลั่งใจกับเจตนาของพวกเขาอยู่ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะรู้ว่าการปล่อยวางและไม่ถือสากับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นทั้งของตนเองและของผู้อื่นนั้น จะทำให้เห็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นในอนาคตได้ □

Borba (2001) กล่าวว่า พื้นฐานสำหรับความฉลาดทางจริยธรรม คือ การสร้างคุณลักษณะ 3 ประการที่เป็นแกนหลัก (moral core) ของความฉลาดทางจริยธรรม คือ

1. ความสามารถเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (empathy) คือ ความเห็นใจผู้อื่น พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้อื่น และปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความอ่อนโยน การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นเป็นความรู้สึกเชิงจริยธรรมที่ช่วยให้บุคคลทำสิ่งที่ถูกต้อง เนื่องจากความตระหนักถึงผลกระทบของการกระทำของตนเองต่อผู้อื่น

2. การมีจิตสำนึกผู้ผิดชอบชั่วดี หรือ การมีสติสัมปชัญญะ (conscience) เป็นเสียงจากภายในที่ช่วยให้บุคคลตัดสินใจความถูกต้องได้ และยืนอยู่บนหนทางแห่งจริยธรรม สติสัมปชัญญะจะช่วยต้านทานแรงบีบบังคับที่ตรงข้ามกับความดี และช่วยให้ทำความดี แม้จะเผชิญกับกิเลส

3. ความสามารถในการควบคุมตนเอง (self-control) เป็นกำลังอำนาจในตนที่จะปฏิเสธสิ่งที่ไม่ควร กระทำสิ่งที่ถูกต้อง และประพฤติตามทำนองคลองธรรม การควบคุมตนเองเป็นกลไกภายในที่ชี้นำการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม จึงสามารถเลือกสิ่งที่ไม่ดีด้วยสติปัญญา และหยุดการกระทำที่อันตรายได้ การควบคุมตนเองทำให้บุคคลมีเวลาที่จะคิดวิเคราะห์ถึงผลการกระทำและยับยั้งการกระทำตามความคิดที่อันตรายของตนเองได้

แกนหลักของความฉลาดทางจริยธรรมซึ่งเป็นคุณลักษณะภายในตน มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน อาศัยซึ่งกันและกัน กล่าวคือ การหยั่งรู้เข้าใจผู้อื่นมีผลต่อการควบคุมตนเอง และสติสัมปชัญญะ สติสัมปชัญญะก็มีผลต่อการหยั่งรู้เข้าใจผู้อื่นและการควบคุมตนเอง การควบคุมตนเองมีผลต่อสติสัมปชัญญะและการหยั่งรู้เข้าใจผู้อื่น นอกจากนี้ แกนหลักทั้งสามยังสร้างคุณลักษณะภายนอกอีก 4 ประการ คือ ความเคารพนับถือ (respect) ความเมตตา กรุณา (kindness) ความอดทน (tolerance) และความยุติธรรม (fairness) อีกทั้งเป็นต้นกำเนิดของคุณลักษณะวงกว้าง 4 ประการ ซึ่งมีผลกระทบต่อสังคม ได้แก่ ความซื่อสัตย์ (integrity) ความถูกต้องเที่ยงธรรม (justice) การเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น (altruism) และความกล้าหาญทางจริยธรรม (moral courage)

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางจริยธรรม ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดความฉลาดทางจริยธรรมตามทฤษฎีการพัฒนาจริยธรรมของ Kohlberg (อ้างถึงใน สมบูรณ์ ศาลยาชีวิน, 2526) ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) แนวคิดความฉลาดทางจริยธรรมของ Lennick and Kiel (2005) และแนวคิดความฉลาดทางจริยธรรมของ Borba (2001) ร่วมกัน ซึ่งเนื้อหาครอบคลุมหมดทุกด้าน และวัดความฉลาดทางจริยธรรมโดยใช้แบบวัดที่มีมาตรการประเมินค่า 5 ระดับ โดยเนื้อหาข้อคำถามยึดตามแนวทฤษฎีจริยธรรมและแนวคิดความฉลาดทางจริยธรรมดังกล่าวข้างต้น ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ (1) ความสามารถเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (2) การมีจิตสำนึกผู้ผิดชอบชั่วดี (3) ความสามารถในการควบคุมตนเอง (4) ความเคารพนับถือ (5) ความเมตตา กรุณา (6) ความอดทน และ (7) ความยุติธรรม

### **ความฉลาดทางจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ**

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางจริยธรรม ซึ่งเป็นจิตลักษณะเดิมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ได้มีผู้กล่าวถึง และสรุปได้ ดังนี้

จากการศึกษาของ สมพร กฤษณพิพัฒน์ (2541) สรุปได้ว่า ลักษณะทางจิต 3 ด้าน ได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ทศนคติต่อการปฏิบัติงานและสุขภาพจิต มีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ

Beach (อ้างถึงใน นฤมล ลือสุขประเสริฐ, 2548) ศึกษาคุณลักษณะภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน พบว่า คุณลักษณะภายในด้านความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความอดทน ซึ่งเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของความฉลาดทางจริยธรรม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรอบครอบ ความมีวินัยและทักษะความเป็นผู้นำ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยที่หัวหน้างานที่มีคุณลักษณะภายในเหล่านี้สูงจะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าหัวหน้างานที่มีคุณลักษณะภายในต่ำ และยังพบว่า คุณลักษณะภายในดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก

จากข้อมูลดังกล่าวมา ผู้วิจัยคิดว่า ความฉลาดทางจริยธรรม ซึ่งเป็นจิตลักษณะเดิมที่สำคัญที่จะส่งผลให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ สามารถมีพฤติกรรมของคนดี คนเก่ง รวมทั้งมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในการให้บริการประชาชน คือ พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ

วิรัตน์ ปานศิลา (2542) ศึกษาเรื่อง การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จะมีระดับพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำ

ไพบุลย์ อินทิสัตถ์ (2544) ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ ค่านิยมในการทำงาน และลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานบริการบนเครื่องบินของสายการบินไทย ผลวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุและอายุงานมาก จะมีพฤติกรรมการทำงานบริการดีกว่า และพนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง มีค่านิยมในการทำงานสูง จะมี

พฤติกรรมในการทำงานการบริการดีกว่าพนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์ และค่านิยมในการทำงานต่ำ ส่วนพนักงานที่เป็นเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันในพฤติกรรมการทำงาน

อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางชีวสังคมลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุและอายุงานมาก มีวุฒิการศึกษาสูง มีสถานภาพสมรสหรือหย่าร้างและมีรายได้สูง มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย มีวุฒิการศึกษาต่ำ มีสถานภาพโสดและมีรายได้ต่ำ

กนกทอง สุวรรณบุญ (2545) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของค่านิยมทางจริยธรรม สิ่งจูงใจ การสนับสนุนทางสังคมต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน จังหวัดระยองที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานไม่แตกต่างกัน

นงพงา ลีลายนะ (2546) ศึกษาเรื่อง การปรับตัวด้านพฤติกรรมการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา ภายใต้การปฏิบัติตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ผลวิจัยพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่มีเพศ และสถานภาพสมรสต่างกันมีการปรับตัวด้านพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

วัชรีย์ อยู่เจริญ (2546) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาบุคลากร สาย ค. มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

อังคณา จรรยาวิวัฒน์กุล (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน และมีความสัมพันธ์กับสถานภาพที่สมรสแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิทยา สุทธิธรรม (2547) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ถึง 9 ผลการวิจัยพบว่า ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

นฤมล ลือสุขประเสริฐ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ในกระทรวงอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า (1) พฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีความสัมพันธ์กับเพศชาย (2) เพศ เจตคติต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามหลักอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในกระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 52.10

จารุมา ชูม่วง (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน และ บทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงาน: กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่านิยมในการทำงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สุชาดา อรรถยะपाल (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพ ความเครียดในการทำงาน และพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะชีวิตสังคม และภูมิหลังของพนักงาน ได้แก่ เพศ สถานภาพ การสมรส ระดับตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาที่ต่างกัน จะมีพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับประสบการณ์ทำงานในหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชญญา ลีศัตรุพ่าย (2552) ศึกษาเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล การมีแบบอย่างในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน และได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม การมีแบบอย่างในการทำงานและได้รับอิทธิพลทางลบโดยอ้อมจากการรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ ผ่านเจตคติต่อพฤติกรรม

การทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล และได้รับอิทธิพลทางบวก โดยอ้อมจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยผ่านความพึงพอใจในการทำงาน และตัวแปรสาเหตุเหล่านี้ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลได้ร้อยละ 50 และเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม การมีแบบอย่างในการทำงาน และได้รับอิทธิพลทางลบโดยตรงการรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ ซึ่งตัวแปรทั้งหมดร่วมกันสามารถอธิบายเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลได้ร้อยละ 51

#### งานวิจัยที่เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ประทีป จินน์ (2539) ศึกษาเรื่อง ผลของการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .001

ศยามล เอกะกุลพันธ์ (2541) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการรับรู้พฤติกรรมกรรมการจัดการของผู้นำระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีความวิตกกังวลต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการจัดการของผู้นำระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

โชติกา นำศรีสกุลรัตน์ (2546) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการนำแบบให้พลังและผลการปฏิบัติงานโดยมีความรู้สึกได้รับพลัง และแรงจูงใจภายในเป็นตัวแปรสื่อ และมีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรกำกับ ผลการวิจัยพบว่า ความเชื่อความสามารถของตนไม่ใช่ตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกได้รับพลังและแรงจูงใจภายในของพนักงาน แสดงให้เห็นว่า ความเชื่อความสามารถของ

คนของพนักงานไม่สามารถส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกได้รับพลังและแรงจูงใจภายในของพนักงาน นั่นเอง เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกได้รับพลังและแรงจูงใจภายในของพนักงานมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ( $r = .31, p < .01$ ) จึงไม่จำเป็นต้องมีความเชื่อความสามารถของตนของพนักงานมาร่วมทำนายในความสัมพันธ์ดังกล่าว

ปีลันธนา ลัมพวา (2546) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจภายในกับพฤติกรรมการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตตู้เย็น กรณีศึกษา บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองยังสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 29.7

พรทิพย์ วิศาลสุวรรณกร (2546) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .200$  และ  $.343$  ตามลำดับ) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พันทิพย์ สีจ๊ะแปง (2546) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในตน การสนับสนุนจากองค์กรและความสำเร็จในชีวิตตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในตน โดยรวมทุกด้านของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไปอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสำเร็จในชีวิตของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมทุกด้านของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสำเร็จในชีวิตของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมชาย อินทรมงคล (2548) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองบุคลิกภาพ เซาว์อาร์มน์ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานขายมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงและมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานขายเชิงคุณภาพ เชิงปริมาณ และความสามารถโดยรวมของพนักงานขาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงานขาย สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานขายเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพและความสามารถโดยรวมของพนักงานขายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

กิตดา พุ่มพงษ์ (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน กับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองของลูกจ้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการรับรู้ความสามารถในตนเองของลูกจ้าง มีอำนาจร่วมกันในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 55.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ โรจน์ชนกิจ (2546) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ กับผลการปฏิบัติงาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถทำนายผลการปฏิบัติได้ร้อยละ 30.5

#### งานวิจัยที่เกี่ยวกับความฉลาดทางจริยธรรม

นันทวัน นวมนิม (2551) ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพ ความสามารถในการเผชิญปัญหา และพื้นที่อุปสรรค และความฉลาดทางจริยธรรม ของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพด้านเก็บตัว แสดงตัว ความสามารถในการเผชิญ และพื้นที่อุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางจริยธรรมโดยรวม

ของพนักงานในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลิกภาพ ด้านเก็บตัว แสดงตัว และบุคลิกภาพด้านมั่นคงทางอารมณ์ หัวใจไหวทางอารมณ์สามารถ ร่วมกันพยากรณ์ความฉลาดทางจริยธรรม โดยรวมของพนักงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 7.5

พรทิพย์ นาคพงษ์พันธ์ (2551) ศึกษาเรื่อง *ความฉลาดทางจริยธรรม ความฉลาด ทางความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคที่ส่งผล ต่อความสำเร็จในอาชีพ: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง* ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาด ทางจริยธรรมมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ โดยที่พนักงานที่มีระดับความฉลาดทางจริยธรรม แตกต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีความฉลาดทางจริยธรรมสูง จะมีความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพนักงานที่มีความฉลาดทางจริยธรรมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และยังมีผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค คือ พนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน จะมี ความฉลาดทางจริยธรรมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟื้นฝ่าอุปสรรคสูงจะมีความฉลาดทางจริยธรรมสูงกว่าพนักงานที่มีความสามารถ ในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

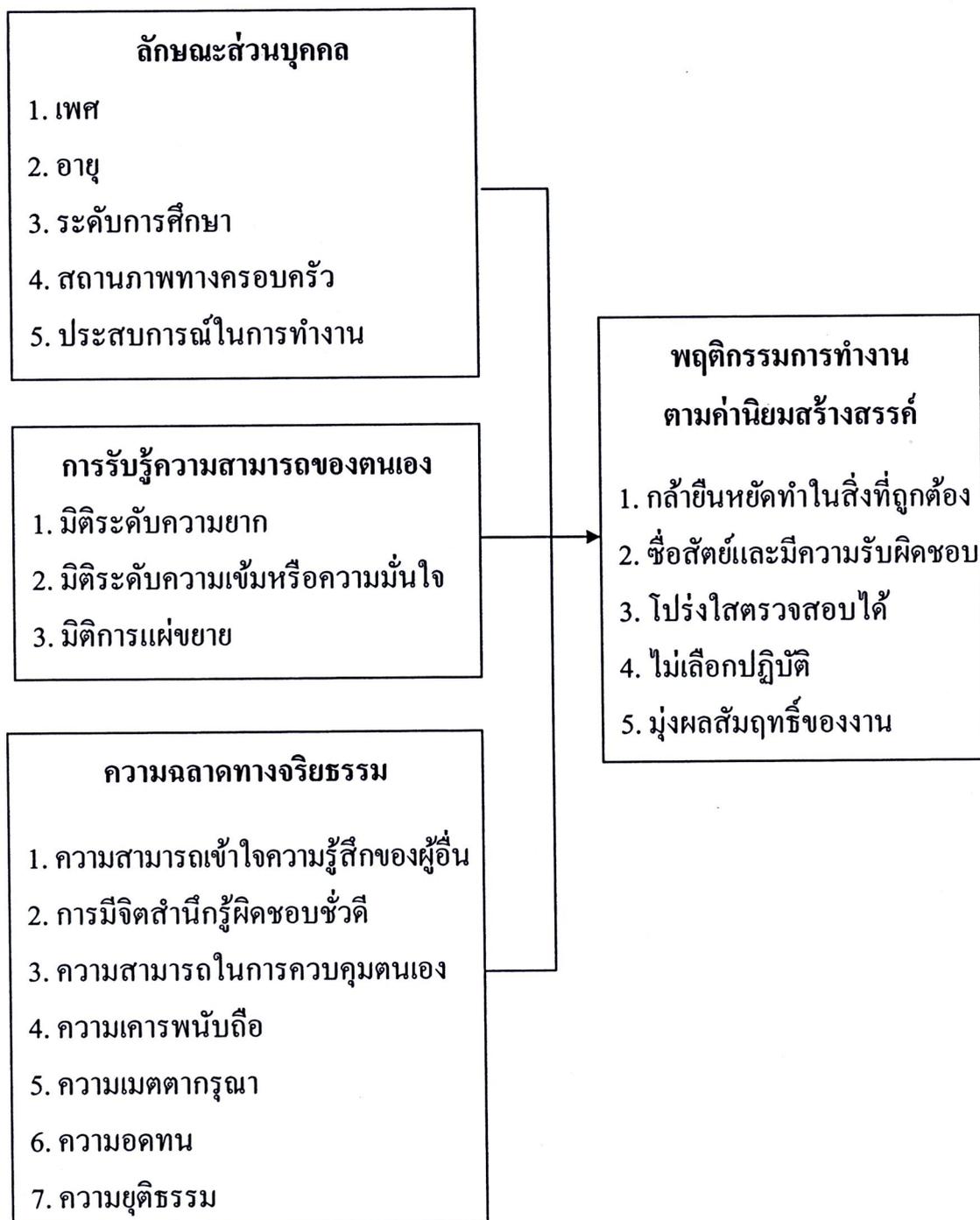
พัชรินทร์ จิตต์มั่น (2551) ศึกษาเรื่อง *การศึกษาความฉลาดทางจริยธรรม และเจตคติ ต่ออาชีพอิสระของนักศึกษาคณะเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี- ราชวมงคลกรุงเทพ (พื้นที่พระนครใต้)* ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีความฉลาดทางจริยธรรมไม่แตกต่างกัน รวมถึงนักศึกษาที่มีชั้นปีการศึกษาที่แตกต่างกัน ก็มีฉลาดทางจริยธรรมไม่แตกต่างกันด้วย อาจเนื่องมาจากสถาบันการศึกษาได้ปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมให้แก่นักศึกษาผ่านระบบการเรียนการสอนตั้งแต่นักศึกษาเข้ามาศึกษา ในมหาวิทยาลัย และมุ่งมั่นที่จะผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกสู่สังคม คือ เป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อีกทั้งการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเปิด โอกาสให้นักศึกษาได้ทำ กิจกรรมที่พัฒนาทักษะต่าง ๆ จึงส่งผลให้ได้รับการหล่อหลอมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นผู้มีความพร้อมทางด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกายและจิตใจ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ อรพินธ์ สันติชัยอนันต์ (2549) ที่ศึกษาเรื่อง *การศึกษาคุณธรรมจริยธรรม ของนิสิตนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า นิสิต*

นักศึกษามีคุณธรรม และจริยธรรมเกือบทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิณทิพย์ ว่างเกล้าแก้ว (2547) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า นิสิตนักศึกษาที่ศึกษาในสาขาวิชาต่างกัันมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในแต่ละด้านโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ศศิธร เรียวชัยภูมิ (2553) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจริยธรรมกับความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (อ้างถึงใน พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2545, หน้า 33) ที่เสนอว่า ความสำเร็จของบุคคลไม่ได้ขึ้นอยู่กับความฉลาดทางสติปัญญาอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับความฉลาดทางจริยธรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้ความอดทนรอคอย และความเชื่อว่าจะความสำเร็จ ความล้มเหลวหรือความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตน เป็นผลมาจากความสามารถ ทักษะ หรือการกระทำของตนเอง การมีสุขภาพที่ดี การกระทำที่มีเหตุผล การมีแรงจูงใจที่จะทำอะไรให้ ประสบความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การรับรู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง การทำงานอย่างมีการวางแผน ความคาดหวัง รวมทั้งการกระทำ หรืองดเว้นกระทำอย่างหนึ่ง-อย่างใดในการดำรงชีวิตประจำวัน จะมีส่วนช่วยให้ประสบความสำเร็จในหลาย ๆ ด้าน

จากการศึกษาทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่ผู้วิจัยค้นคว้ามา ผู้วิจัยจึงเลือกปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางจริยธรรม มาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดว่า ลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเองที่เป็นจิตลักษณะตามสถานการณ์ และความฉลาดทางจริยธรรมที่เป็นจิตลักษณะเดิมของบุคคล น่าจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ดีของบุคลากรภาครัฐ คือ พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ และผู้วิจัยได้วางกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย