

บทที่ 2

แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหา แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณและตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณ
 - 1.1 ความหมายของจรรยาบรรณ
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณ
 - 1.3 จรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยควบคุมภายในตนเองและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน
 - 3.1 ความหมายและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรู้จักควบคุมตนเอง
 - 3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างการรู้จักควบคุมตนเองกับจรรยาบรรณ

ผู้ปฏิบัติงาน

- 3.3 ความหมายและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนับถือตนเอง
- 3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างการยอมรับนับถือตนเองกับจรรยาบรรณ

ผู้ปฏิบัติงาน

- 3.5 ความหมายและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน
- 3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างความเชื่ออำนาจในตน-นอกตนกับจรรยาบรรณ

ผู้ปฏิบัติงาน

4. ความหมายและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม

- 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างการสนับสนุนทางอารมณ์กับจรรยาบรรณ

ผู้ปฏิบัติงาน



แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณ

ความหมายของจรรยาบรรณ

ราชบัณฑิตยสถาน (2545, หน้า 289) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณว่าหมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ ก็ได้

จรรยาบรรณ หมายถึง มาตรฐานของความประพฤติและการใช้ดุลยพินิจทางศีลธรรมที่ว่าด้วยการกระทำของบุคคล บริษัท องค์กร ว่าถูกผิด สมควรหรือไม่สมควรไรท์และคณะ (อ้างถึงใน ปราชญา กล้าผจญ, 2548, หน้า 182)

จรรยาบรรณ คือ ข้อความเป็นทางการที่ทำหน้าที่เป็นแนวทางว่า บุคคลภายในองค์กรหนึ่ง ๆ จะประพฤติและตัดสินใจเช่นไรในทางจริยธรรม (จินตนา บุญบังการ, 2550, หน้า 173)

จรรยาบรรณ หมายถึง มาตรฐานคุณค่าแห่งความดีงามของการกระทำหนึ่ง ๆ และหรือพฤติกรรมโดยรวมของมนุษย์ (ไชย ณ พล อ้างถึงใน ปราชญา กล้าผจญ, 2548, หน้า 182)

จรรยาบรรณ เป็นข้อพึงปฏิบัติของกลุ่มคนที่ตกลงร่วมกันหรือถือปฏิบัติกันมาจนเป็นที่ยอมรับ ซึ่งอาจเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ และจรรยาบรรณเป็นเครื่องมือในการอยู่ร่วมกันในสังคมของกลุ่มคนที่ใช้เป็นเครื่องมือดูแลจัดการ ควบคุมและกันไม่ให้ผู้ใดผู้หนึ่งปฏิบัตินอกกรอบ (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน), 2549, หน้า 3)

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า จรรยาบรรณหมายถึง ความประพฤติที่ถูกต้องเหมาะสม ดีงามตามมาตรฐานขององค์กร เป็นแนวทางในการประพฤติ ปฏิบัติตนทั้งในด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อสังคมส่วนรวม ซึ่งแสดงให้เห็นความสำคัญของจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับจรรยาบรรณในการทำงาน 5 ข้อของพระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2538, หน้า 28) คือ



1. จรรยาบรรณเป็นกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้นไว้ให้ปฏิบัติร่วมกัน จรรยาบรรณจึงช่วยให้เกิดการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในสังคมและเป็นการสร้างพฤติกรรมที่ดี
2. การที่แต่ละคนซึ่งแตกต่างกัน มาปฏิบัติตามจรรยาบรรณร่วมกันจะทำให้ความแตกต่างไม่becomeความขัดแย้งแต่จะกลายมาเป็นความประสานกัน
3. การที่แต่ละคนพร้อมใจกันประพฤติตามจรรยาบรรณจะเพิ่มพลังความดีงามและความเจริญ
4. ผู้มีจรรยาบรรณเป็นเครื่องหมายของผู้มีวัฒนธรรม เพราะวัฒนธรรมคือสิ่งที่เกิดขึ้นมาด้วยการที่มนุษย์มีความสามารถในการจัดสิ่งต่าง ๆ ประสานสอดคล้องกลมกลืนเป็นวัฒนธรรม
5. ผู้ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณ เป็นการแสดงออกซึ่งการมีพฤติกรรมอันมีพื้นฐานมาจากคุณธรรมของผู้ปฏิบัติ ผู้ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณจึงเป็นผู้ที่มีคุณธรรมควรแก่การยกย่อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณ

จรรยาบรรณเป็นสิ่งสำคัญที่คนในสังคมจำเป็นต้องยึดถือและปฏิบัติเพื่อประโยชน์แก่ตนเองและสังคม ซึ่ง ดิน ปรัชพฤทธิ (ม.ป.ป., หน้า 31) ได้รวบรวมทฤษฎีจรรยาบรรณไว้ 17 ทฤษฎีด้วยกัน คือ

1. ทฤษฎีอรรถประโยชน์หรือทฤษฎีผลลัพธ์ ทฤษฎีนี้เน้นผลลัพธ์ของการกระทำ กล่าวคือ ถ้าคนหรือองค์กรดำเนินกิจการที่ก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่คนส่วนใหญ่แล้ว ย่อมถือว่ามีจรรยาบรรณ
2. ทฤษฎีเน้นเจตนารมณ์ ทฤษฎีนี้เน้นที่เจตนารมณ์ของคนหรือองค์กรหากมีเจตนาดีต่อสังคมย่อมถือได้ว่ามีจรรยาบรรณ
3. ทฤษฎีความยุติธรรม ทฤษฎีนี้เน้นว่าคนหรือองค์กร คือ ผู้กระทำหรือตัดสินใจที่มีพื้นฐานอยู่บนความเสมอภาค ยุติธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

4. ทฤษฎีเน้นสิทธิ ทฤษฎีนี้เน้นว่าการตัดสินใจ การกระทำที่มีจริยธรรมนั้น ต้องสามารถปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจ หรือการกระทำนั้น ๆ

5. ทฤษฎีสัญญาประชาคม ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการดำเนินธุรกิจขององค์กรและลูกค้าเปรียบเสมือนทั้งสองฝ่ายมาทำสัญญาต่อกันว่าแต่ละฝ่ายมีสิทธิหน้าที่ตลอดจนพันธกรณีอย่างไร

6. ทฤษฎีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการดำเนินธุรกิจนั้นต้องพยายามเอาใจเขามาใส่ใจเรา หากไม่ประสงค์ให้ผู้อื่นทำร้ายเรา เราต้องไม่ทำร้ายผู้อื่น

7. ทฤษฎีอารมณ์ ทฤษฎีนี้มองว่าจริยธรรมเป็นเพียงทัศนะส่วนบุคคลที่มีอารมณ์เป็นตัวกำหนด

8. ทฤษฎีทางสายกลางของ Aristotle ทฤษฎีนี้กล่าวว่าจุดสมดุลที่เหมาะสมของคุณงามความดีทางศีลธรรมของชาวกรีกตั้งอยู่ตรงกลางระหว่างจุดสุดโต่งทั้งสองจุด คือ ความชั่วและความดีงาม

9. ทฤษฎียึดมั่นในหลักการของ Kant ทฤษฎีนี้กล่าวว่าจงประพฤติปฏิบัติเฉพาะตามหลักการใดหลักการหนึ่ง ซึ่งจะกลายเป็นหลักสากลหรือ “อะไรที่เป็นสิ่งดีงามต่อปัจเจกบุคคลย่อมเป็นสิ่งดีงามของคนอื่น ๆ ด้วย” สิ่งสำคัญคือต้องพิจารณาเจตนาด้วย

10. ทฤษฎีหลักความเสมอภาคของ Mill ทฤษฎีนี้กล่าวว่าการพยายามแสวงหาความสุขสูงสุดให้แก่คนจำนวนมากที่สุด อาจเรียกได้ว่าเป็นค่านิยมของผลประโยชน์ส่วนรวม

11. ทฤษฎีปิดกั้นความรู้ของรอลส์ ทฤษฎีนี้กล่าวว่าความยุติธรรมจะเกิดขึ้นได้ก็เฉพาะในบรรยากาศของการเจรจาต่อรองของคนที่ไม่ปราศจากความแตกต่างทางสังคม

12. ทฤษฎีหลักคำสอนของคริสต์ศาสนา ทฤษฎีนี้เน้นว่า “จงรักเพื่อนของท่าน เหมือนกับที่ท่านรักตนเอง”

13. ทฤษฎีความสัมพันธ์ของปัจเจกบุคคล ทฤษฎีนี้ระบุว่า ความดีงาม ความถูกต้อง ความผิดไม่ได้มีลักษณะเบ็ดเสร็จในตัวของมันเอง แต่มีลักษณะสัมพันธ์คือขึ้นอยู่กับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

14. ทฤษฎีความสัมพันธ์ของวัฒนธรรม ทฤษฎีนี้ระบุว่าความคิด ความถูกต้อง ความซื่อสัตย์ ความดี ต้องพิจารณาในบริบทของวัฒนธรรมแต่ละวัฒนธรรม

15. ทฤษฎีหลักการสากล ทฤษฎีนี้เน้นมาตรฐานจรรยาบรรณที่เป็นสากลและมีลักษณะเป็นปรนัยที่มีพื้นฐานอยู่บนข้อตกลง สนธิสัญญาและกฎบัตรที่ทำไว้เป็นสากล

16. ทฤษฎีคุณธรรมของปัจเจกบุคคล ทฤษฎีนี้มีพื้นฐานอยู่บนคตินิยมเสรีประชาธิปไตย คตินิยมเมื่อครั้งที่ชาวอเมริกาย้ายไปตั้งรกรากใหม่ในทวีปอเมริกา ซึ่งมองว่าหากแต่ละคนทำความดีแล้ว ความดีก็จะตกไปถึงคนส่วนใหญ่อีกต่อหนึ่ง

17. ทฤษฎีสังคมคุณธรรม ทฤษฎีนี้เริ่มได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลายในศตวรรษที่ 20 พบว่ามนุษย์จะต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันและต้องร่วมแรงร่วมใจเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันมากขึ้นแทนที่จะแข่งขันและมีความขัดแย้งตลอดเวลา

จรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

ที่มาของจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) เป็นองค์กรที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของหลายฝ่าย มีเป้าหมายเพื่อทำหน้าที่สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้กับชุมชนและประชาสังคม ดำเนินการพัฒนา แก้ไขปัญหาตนเองและท้องถิ่น นับว่าเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนและภาคีอย่างยิ่ง ผู้ปฏิบัติงานสถาบันจึงถือเป็นกลุ่มคนที่มีความสำคัญ ในฐานะผู้ที่ทำหน้าที่สนับสนุนขบวนการชุมชน จำเป็นต้องมีการปฏิบัติที่สอดคล้องเหมาะสม ทั้งในด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และต่อสังคมส่วนรวม

การพิจารณากำหนดจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน ของสถาบันนั้น ได้เกิดมาจากการกำหนดร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานที่ได้พยายามสรุปสิ่งที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองออกมา โดยได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ดังนั้น จึงถือเป็นข้อปฏิบัติที่สำคัญของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีจุดเริ่มต้นในปี พ.ศ. 2546 สถาบันได้จัดสัมมนาผู้ปฏิบัติงานประจำปี ได้ก่อร่างแนวคิดที่จะทำให้สถาบันมีจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานให้กับผู้ปฏิบัติงานขององค์กร โดยได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานขึ้นมาเพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานและยกร่างจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน

พ.ศ. 2547 ได้มีการนำเสนอร่างจรรยาบรรณในการสัมมนาประจำปี เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข โดยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานสถาบัน

พ.ศ. 2548 มีการอภิปรายถึงการจัดทำจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานให้เป็นลายลักษณ์อักษร เนื่องจากมีผู้ปฏิบัติงานบางส่วนเห็นว่า การเขียนจรรยาบรรณเป็นลายลักษณ์อักษรนั้นอาจเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรไม่มีจรรยาบรรณ และบางส่วนมีความเห็นว่าเป็นการทำตามกระแสสังคมไม่จำเป็นต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรทำให้จรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานยังไม่ได้ประกาศใช้อย่างเป็นทางการ

พ.ศ. 2549 สถาบันต้องการให้จรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานเกิดความชัดเจน จึงได้มีการพิจารณาทบทวนอย่างจริงจัง

จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2550 ที่ปรึกษาด้านการตรวจสอบภายในของสถาบันได้เสนอให้มีการจัดทำจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นใช้เป็นบรรทัดฐานแก่ผู้ปฏิบัติงาน ในครั้งนี้จึงได้มีการเผยแพร่และประกาศใช้จรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ได้มีการกำหนดจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานไว้ 6 ประการดังนี้ (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน), 2549, หน้า 7-12)

1. รักษาภาพลักษณ์ที่ดีงามของสถาบัน สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน เป็นองค์กรที่ตั้งขึ้นจากการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นองค์การมหาชน ที่มุ่งมั่นพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ ดังวิสัยทัศน์ที่ว่า “เป็นองค์กรของประชาชน ที่มุ่งสร้างความเข้มแข็งของสังคมจากฐานราก ด้วยพลังองค์กรชุมชนและประชาสังคม” งานของสถาบันจึงเกี่ยวข้องกับชุมชนและสังคมทุกภาคส่วนและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ภาพลักษณ์ที่ดีงาม จึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความศรัทธาและความน่าเชื่อถือ คือ

1.1 เป็นองค์กรที่ให้ความเคารพนับถือ เชื่อมมั่นในพลังภูมิปัญญาและศักยภาพชุมชน

1.2 เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญและเปิดรับการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง

1.3 เป็นองค์กรที่ดำเนินการอย่างเปิดเผย โปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล

- 1.4 เป็นองค์กรที่มุ่งมั่น ส่งเสริมการเรียนรู้ ทั้งกับบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ
- 1.5 เป็นองค์กรระดับสากลที่เป็นที่ยอมรับในความทุ่มเท เสียสละของบุคลากร
 ภาพลักษณ์ที่ดีงามเหล่านี้ เป็นส่วนหนึ่งของจรรยาบรรณที่เกิดขึ้น และเป็น
 จริงได้จากการที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนร่วมกันสร้าง ปฏิบัติและสืบทอดชำระรักษาไว้ให้เป็น
 เอกลักษณ์ของสถาบัน

2. ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม จริยธรรมอันดีงาม ผู้ปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบ
 ที่สำคัญส่วนหนึ่ง ในการส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม พฤติกรรมของ
 ผู้ปฏิบัติงานจึงส่งผลต่อความน่าเชื่อถือ ความคิดและการปฏิบัติของกลุ่มเป้าหมาย
 อย่างชัดเจน การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานจึงต้องมีศีลธรรม จริยธรรมที่ดีงาม
 บนบรรทัดฐานที่สังคมยอมรับ คือ

- 2.1 ไม่คิดมั่งงายหรือกลั่นแกล้งให้ผู้อื่นเดือดร้อน เสียหาย
- 2.2 ไม่ประพฤติตนเสื่อมเสียทางด้านชู้สาว
- 2.3 ไม่เกี่ยวข้องกับการพนันและยาเสพติด
- 2.4 ประพฤติตนอยู่ในคุณธรรม ใช้เหตุผลด้วยความเป็นธรรม มีความเมตตากรุณา
- 2.5 รู้จักอ่อนน้อมถ่อมตน เคารพให้เกียรติผู้อาวุโสกว่า
- 2.6 มีจิตสาธารณะ ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
- 2.7 รู้จักดำรงชีวิต อยู่อย่างพอเพียง ไม่ฟุ้งเฟ้อ ฟุ้งเฟ้อ

3. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต สถาบันมีภารกิจเสริมสร้างความเข้มแข็ง
 ให้กับองค์กรชุมชน โดยใช้งบประมาณ โครงการและสินเชื่อเป็นเครื่องมือ ซึ่งดำเนินการ
 อยู่บนความเชื่อถือและความไว้วางใจจากชุมชนและสังคม ผู้ปฏิบัติงานพึงรักษา
 ความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ซึ่งเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีที่ได้มาจากการซื่อสัตย์ สุจริต
 ที่มีต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อสถาบัน คือ

3.1 ไม่รับของรางวัล สิ่งตอบแทนต่าง ๆ หรือเรียกร้องอามิส สินจ้างใด ๆ
 จากชาวบ้านหรือหน่วยงาน

3.2 ไม่ใช่หรือยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนไปเพื่อแสวงหา
 ผลประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

3.3 ไม่ดำเนินธุรกิจหรือกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกาได้รับผลประโยชน์จากสถาบัน

3.4 ไม่นำทรัพย์สินของสถาบันไปใช้ในกิจการส่วนตัว และพึงใช้ทรัพย์สินของสถาบันไปในทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบัน

3.5 ไม่เบียดบังเวลาของสถาบันเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

4. ปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมายด้วยความเสมอภาค เทียงธรรมและให้เกียรติ ผู้ปฏิบัติพึงระลึกเสมอว่า สถาบันเป็นองค์กรของรัฐที่ตั้งขึ้นจากการมีส่วนร่วมของหลายฝ่าย โดยใช้งบประมาณจากภาษีของประชาชน ซึ่งสถาบันมีความเชื่อว่า ความสำเร็จของงานย่อมต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงาน จึงควรปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมายด้วยความเสมอภาค เทียงธรรมและให้เกียรติ รวมทั้งให้บริการแก่ผู้มาติดต่อโดยไม่เลือกปฏิบัติในทุกโอกาส

5. ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งแตกแยก เสียหายแก่สถาบันและขบวนการพัฒนา ลักษณะงานของสถาบันเป็นงานที่ต้องประสานความคิดและประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานควรสร้างสมานฉันท์โดยร่วมกัน สร้างความร่วมมือ มุ่งแก้ไขปัญหา เปิดใจยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยไม่มีอคติ ให้ข้อมูลที่ถูกต้องเหมาะสมแก่ผู้อื่น อันจะนำไปสู่ความเข้าใจที่ถูกต้อง และไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งแตกแยก เสียหายต่อสถาบันและขบวนการพัฒนา

6. ปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกัน สถาบันให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกันแบบประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การรับผิดชอบและปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกัน จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันพึงรับผิดชอบและปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้กำหนดร่วมกัน เช่น

6.1 ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ กติกาการอยู่ร่วมกัน

6.2 รับผิดชอบต่อหน้าที่ ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 เคารพและยอมรับมติของที่ประชุมและความเห็นของคนส่วนใหญ่

6.4 ปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้ให้ไว้กับผู้อื่น

6.5 ปฏิบัติตามแผนงานที่ได้จัดทำร่วมกับทีมงาน ส่วนงานและกลุ่มงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน

ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติตนที่เกี่ยวข้องหรือคล้ายคลึงกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานในส่วนของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล มีดังนี้

เพศ

นฤมล ลือสุขประเสริฐ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่รัฐ ในกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่าพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรฎาณิณี เอี่ยมอู่ย (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการควบคุมตนเองไม่ให้เกี่ยวข้องกับอบายมุขของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี พบว่า เพศต่างกันมีพฤติกรรมการควบคุมตนเองไม่ให้เกี่ยวข้องกับอบายมุขต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยเพศหญิงมีพฤติกรรมการควบคุมตนเองไม่ให้เกี่ยวข้องกับอบายมุขมากกว่าเพศชาย ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของวัชรีย์ อยู่เจริญ (2546) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาบุคลากรสาย ค. มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า เพศที่แตกต่างก็มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา

สุชาดา อรัณยะपाल (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพ ความเครียดในการทำงานและพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

มีพฤติกรรมการทำงานด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านความเป็นผู้นำสูงกว่าพนักงานที่ระดับการศึกษาต่ำกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา สังข์เจริญ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท เอ็น โอเค พรินซ์ คอม โพนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานสายการผลิตที่ระดับการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานสายการผลิตที่มีการศึกษาระดับ ปวส. ขึ้นไปมีการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานสายการผลิตที่มีการศึกษาระดับ ปวช. ซึ่งขัดแย้งกับสุทธิพงศ์ จงวัฒนา (2548) ศึกษาเรื่อง จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน: กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธร อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าระดับการศึกษาของข้าราชการตำรวจที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน และกนกทอง สุวรรณบุลย์ (2545) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของค่านิยมทางจริยธรรม สิ่งจูงใจ การสนับสนุนทางสังคมต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) จังหวัดระยอง พบว่าการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน จังหวัดระยองที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานไม่แตกต่างกัน

อายุ

อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ พบว่าพนักงานที่มีอายุมากมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญชนก แก้วคงเมือง (2551) ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพและเหตุผลเชิงจริยธรรมกับจริยธรรมในการทำงานของผู้บริหาร บริษัท สามมิตรมอเตอร์ส์แมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) พบว่าผู้บริหารที่มีอายุมากมีจริยธรรมในการทำงานดีกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อย และงานวิจัยของศักดา กันกา (2549) ศึกษาเรื่อง เชาว์อารมณ์ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและพฤติกรรมการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตในเขตภาคเหนือ พบว่า ตัวแทนประกัน

ชีวิตที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งขัดแย้งกับวัชรีย์ อยู่เจริญ (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาบุคลากรสาย ค. มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับการศึกษาของสุกัญญา สังข์เจริญ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท อิน โอเค พรินซ์ชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อายุงาน

ธัญชนก แก้วคงเมือง (2551) ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพและเหตุผลเชิงจริยธรรมกับจริยธรรมในการทำงานของผู้บริหาร บริษัท สามมิตรมอเตอร์ส์แมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุงานมากกว่ามีจริยธรรมในการทำงานดีกว่าผู้บริหารที่อายุน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของศักดา กันกา (2549) ศึกษาเรื่อง เชาวน์อารมณ์ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและพฤติกรรมการทำงานของตัวเองแทนประกันชีวิต ในเขตภาคเหนือ พบว่า ตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งขัดแย้งกับณรงค์ศักดิ์ สติรากร (2543) ศึกษาเรื่อง จรรยาบรรณทางธุรกิจกับความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์และการพัฒนาประชาธิปไตย ศึกษากรณีทัศนคติของพนักงานธนาคารทหารไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานธนาคารทหารไทยสำนักงานใหญ่ที่มีอายุงานต่างกัน และมีรายได้ต่างกันมีทัศนคติต่อจรรยาบรรณทางธุรกิจไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยของศิริเดช คุรุเวชสมบุรณ์ (2550) ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า อายุงานของข้าราชการที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จของการนำนโยบายจรรยาบรรณไปปฏิบัติ ส่วนงานวิจัยของวัชรีย์ อยู่เจริญ (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาบุคลากรสาย ค. มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

กลุ่มงาน

อำนาจนาถ เอียดสกุล (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า คณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้าน อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาครที่มีสถานภาพกรรมการต่างกัน มีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งขัดแย้งกับวัชรีย์ อยู่เจริญ (2546) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาบุคลากร สาย ค. มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาดา อรรถะपाल (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพ ความเครียดในการทำงานและพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า พนักงานโรงงาน อุตสาหกรรมที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นบ้างก็มีผลต่อตัวแปร ตาม บ้างก็ไม่มีผลกับตัวแปรตาม ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำเอาปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวมา ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยตั้งสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลไว้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นตัวแปรเดียวกันแต่ต่างระดับกัน เช่น เพศหญิง เพศชาย การศึกษาสูง ต่ำ อายุมาก น้อย มีผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณแตกต่างกัน

ส่วนปัจจัยควบคุมภายในตนเอง ประกอบด้วย การรู้จักควบคุมตนเอง การยอมรับนับถือตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน แต่ละตัวแปรมีรายละเอียด สำคัญซึ่งจะกล่าวต่อไปนี้

ปัจจัยควบคุมภายในตนเองและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน

ความหมายและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรู้จักควบคุมตนเอง

การรู้จักควบคุมตนเอง (self-control) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมและพยายามปรับตัวเพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข การรู้จักควบคุมตนเองมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (social learning theory) ซึ่งเชื่อว่าพฤติกรรมเป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ เพราะสิ่งแวดล้อมเป็นตัวการควบคุมพฤติกรรม เมื่อสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปพฤติกรรมก็เปลี่ยนไปด้วย แต่ในขณะเดียวกันเมื่อพฤติกรรมของบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปก็จะเป็นตัวกำหนดสิ่งแวดล้อมใหม่เช่นเดียวกัน ดังนั้น จึงเป็นไปได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลและสิ่งแวดล้อมต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน Kalish (อ้างถึงใน พิมพ์กา อัครกะพู, 2543, หน้า 20) มีผู้ให้ความหมายของการรู้จักควบคุมตนเองไว้มากมาย ดังนี้

Baumeister and Bushman (2008, p. 60) ได้ให้ความหมายของการรู้จักควบคุมตนเองว่า เป็นหนึ่งในกระบวนการทางจิตวิทยาที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลสามารถอยู่ในสังคมและดำเนินชีวิตตามกฎเกณฑ์ของสังคม การรู้จักควบคุมตนเองจะนำไปสู่การหยุดความคิด ความรู้สึกหรือการกระทำบางอย่าง เช่น การใช้จ่ายเงิน การกินอาหาร การเสพยาเสพติดหรือพฤติกรรมที่ไม่ดีต่าง ๆ การรู้จักควบคุมตนเองจะช่วยไม่ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำโดยขาดการยั้งคิด

Mischel and Mischel (อ้างถึงใน นงนุช โรจนเลิศ, 2533, หน้า 16) ให้ความหมายของการรู้จักควบคุมตนเองว่าหมายถึง พฤติกรรมการควบคุมตนเองเกี่ยวข้องกับขบวนการและพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับการได้รับสิ่งดี และหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดี โดยอธิบายความหมายของการรู้จักควบคุมตนเองว่าเป็นความสามารถที่จะละเว้นการกระทำบางชนิด หรือเป็นความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความอดทนและการคิดตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม เพื่อให้ได้รับผลดีตามที่ตนต้องการ และหลีกเลี่ยงสิ่งไม่ดีอันอาจเกิดขึ้นกับตนเอง

ประเทือง ภูมิภักทราคม (2535, หน้า 361) ได้ให้ความหมายว่า การรู้จักควบคุมตนเอง คือกระบวนการที่บุคคลใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีรวมกัน

เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองจากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยที่บุคคลนั้นเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย เลือกวิธีการและดำเนินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมายด้วยตนเอง

นันทธยา คำแก้ว (2542, หน้า 22) ให้ความหมายว่า ความสามารถของบุคคลในการรู้จักควบคุมตนเองให้กระทำการต่าง ๆ ในทิศทางที่ถูกต้อง กระทำการต่าง ๆ โดยนึกถึงสิ่งที่จะเกิดในอนาคตมากกว่าปัจจุบัน

ชวลีรัตน์ สุวรรณทะ (2546, หน้า 50) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการเลือกและตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรม ทั้งที่เป็นพฤติกรรมต่อตนเองและพฤติกรรมทางสังคม โดยมีการคิดไตร่ตรองถึงทางเลือกและผลที่จะเกิดขึ้น รู้จักกำหนดเป้าหมายและวางแผน รู้จักประเมินและบำบัดความต้องการในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม คิดไตร่ตรองถึงสิ่งที่ควรกระทำหรือควรหลีกเลี่ยง มีสติยังคิด

ปิยาพัทธ์ อารีญาติ (2549, หน้า 85) ให้ความหมายว่า เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค หรืออยู่ในภาวะที่เกิดปัญหาความขัดแย้งในจิตใจ บุคคลสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมด้วยเหตุผลและความอดทน เพื่อให้เกิดผลดีตามที่ต้องการ มีความสามารถในการควบคุมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง ให้เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อให้ได้รับผลดีและสามารถหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

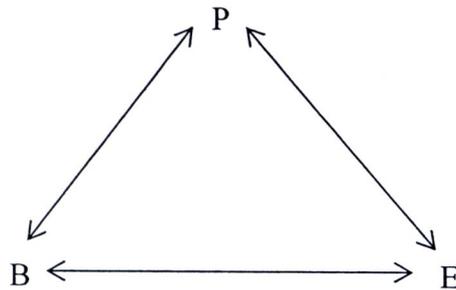
สรุปแล้ว การรู้จักควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถในการระงับยับยั้งความต้องการของตนเองในขณะนั้น สามารถบังคับตนเองให้ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามความต้องการของตน เนื่องจากเหตุผลหลายประการ คำนึงถึงผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากกระทำพฤติกรรมบางอย่างลงไป หรือแสดงพฤติกรรมบางอย่างเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรู้จักควบคุมตนเอง

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (social cognitive theories)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของ Bandura นั้น มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเรานั้นจะเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงได้ต้องอาศัยปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมและปัจจัยภายใน

บุคคล โดยมีอิทธิพลในการกำหนดซึ่งกันและกัน และทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดหรือใช้ปัญญา ดังภาพ 1



ภาพ 1 การกำหนดซึ่งกันและกันของพฤติกรรม (B) สภาพแวดล้อม (E) และส่วนบุคคล (P) ที่มา. จาก ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 3, หน้า 330), จาก สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2541, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Bandura ได้อธิบายแนวคิดที่สำคัญในการเรียนรู้ทางสังคมไว้ดังต่อไปนี้ Vernon and Calvin (อ้างถึงใน นิตยา วรรณรัตน์, 2546, หน้า 30)

1. พฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์ที่นอกเหนือจากปฏิกิริยาสะท้อนกลับ ล้วนเป็นผลที่ได้รับจากการเรียนรู้
2. บุคคลจะเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ โดยเรียนรู้จากผลที่จะเกิดขึ้นตามมา ซึ่งแบ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์กับสถานการณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและผลของพฤติกรรม กล่าวคือเรียนรู้ว่าเมื่อเหตุการณ์หนึ่งเกิดขึ้นจะมีเหตุการณ์ใดเกิดตามมาหรือเมื่อกระทำพฤติกรรมใดแล้วจะได้รับผลจากพฤติกรรมนั้นอย่างไร
3. ความสัมพันธ์ดังกล่าวเกิดจากการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์และการเรียนรู้จากการสังเกต
4. การเรียนรู้จะเกิดจากกระบวนการสังเกตตัวแบบที่ใกล้ชิด เช่น พ่อ แม่ ญาติพี่น้อง
5. ผลจากการเรียนรู้จะกลายเป็นความเชื่อ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดและควบคุมพฤติกรรมของบุคคลให้สอดคล้องกับความเชื่อ

6. การควบคุมพฤติกรรมด้วยการคิดด้วยการประเมินที่อยู่บนสมมุติฐานความเชื่อที่เกิดจากการเรียนรู้ นั้น จะนำไปสู่การตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง และนำไปสู่การรู้จักควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติตนตามที่ตั้งใจไว้

7. บุคคลจะเลือกเลียนแบบพฤติกรรมที่เห็นว่ามีคุณค่ามากกว่าพฤติกรรมที่ถูกลงโทษหรือไม่ได้รับแรงเสริม การเห็นผลจากการกระทำเชิงบวกย่อมเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลกระทำพฤติกรรมนั้นอีกและเกิดความคาดหวังต่อแรงเสริมที่จะได้รับ การคาดหวังนี้จะทำให้บุคคลตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมเพื่อให้เกิดผลที่ตนปรารถนา นั่นคือมีการรู้จักควบคุมตนเองและประเมินตนเอง

แนวคิดการรู้จักควบคุมตนเองตามหลักพุทธศาสนา

ธรรมะสำคัญที่ควบคุมและคุ้มครองชาวโลก หรือธรรมอันเป็นโลกบาลมีอยู่ 2 อย่าง คือ หิริและโอตฺตปฺปะ

หิริ หมายถึง ความละอาย ได้แก่ ความละอายแก่ใจของตนเองต่อการประพฤติไม่ชอบทั้งกาย วาจา ใจ โอตฺตปฺปะ หมายถึง ความเกรงกลัวต่อความผิด บาป ถึงแม้ผู้คนเดียวก็ไม่กล้าทำผิดเพราะกลัวบาป ละอายต่อบาป รู้จัก ชอบดี ผิดถูก ควรไม่ควร บุญบาป ไม่มีคำว่า “ไม่มีใครเห็น” เพราะตัวเราเห็นตลอด จึงชอบที่จะละความชั่ว รักแต่จะทำความดี คิดแต่สิ่งดี ทำแต่สิ่งดี พูดแต่สิ่งที่ดี ไม่คิดร้าย ไม่คิดชั่ว ไม่คิดบาป ไม่ทำในสิ่งที่ผิด สิ่งทีก่อให้เกิดโทษทุกข์ ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น (พระอาจารย์มิตซูโอะ คเวสโก, 2552, หน้า 26) ดังนั้น หากบุคคลใดใช้หิริและโอตฺตปฺปะเป็นหลักปฏิบัติในการดำรงชีวิต ความประพฤติที่ไม่เหมาะสมไม่ควรทั้งหลายก็จะไม่เกิดขึ้น

ลักษณะของการรู้จักควบคุมตนเอง

Rosenbaum (อ้างถึงใน นงนุช โรจนเลิศ, 2533, หน้า 18) ได้สรุปพฤติกรรมที่มีการรู้จักควบคุมตนเองประกอบด้วย

1. การใช้ความคิดอย่างมีเหตุผลและคำพูดบอกตนเองในการควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์และการกระทำ

2. การประยุกต์วิธีการมาใช้แก้ปัญหอย่างเป็นลำดับขั้น เช่น การวางแผน การให้คำจำกัดความของปัญหา การประเมินตัวเลือก การคาดหมายถึงสิ่งที่จะเกิดตามมา

3. ความสามารถที่จะยับยั้งการทำตามอำเภอใจของตนเอง

4. การรับรู้ถึงประสิทธิภาพในผลการกระทำของตนเอง (self-efficacy) เช่น สามารถสังเกตเห็นถึงคุณสมบัติและความสามารถของตนเองในการควบคุมสิ่งแวดล้อมหรือควบคุมการกระทำด้วยตนเอง

การรู้จักควบคุมตนเองนั้น มักจะเกี่ยวกับการเลือกการแสดงพฤติกรรมที่มีเงื่อนไขผลกรรมที่ขัดแย้งกันอยู่โดยที่เงื่อนไขผลกรรมที่ขัดแย้งกันนี้มีอยู่ด้วยกัน 4 ลักษณะคือ (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2541, หน้า 330)

1. หลีกเลี่ยงการแสดงพฤติกรรมที่จะทำให้ได้รับผลกรรมทางบวกโดยทันที เพื่อที่ว่าจะไม่ได้รับผลกรรมทางลบในอนาคต เช่น หลีกเลี่ยงการกินอาหารที่ชอบเป็นจำนวนมากเพื่อที่ว่าจะได้ไม่อ้วนในอนาคต หรือหยุดการสูบบุหรี่เพื่อที่ว่าจะได้ไม่เป็นมะเร็งที่ปอด หรือหลีกเลี่ยงการเที่ยวผู้หญิงโสเภณีเพื่อที่ว่าจะได้ไม่เป็นโรคเอดส์ เป็นต้น

2. แสดงพฤติกรรมที่จะได้รับผลกรรมทางลบทันที เพื่อที่ว่าจะได้รับผลกรรมทางบวกในอนาคต เช่น การทำงานหนักเพื่อที่ว่าจะได้มีฐานะดีขึ้นในอนาคต หรือการที่นักกีฬาฝึกซ้อมอย่างหนักเพื่อที่ว่าจะได้เป็นผู้ชนะในอนาคต เป็นต้น

3. การไม่กระทำพฤติกรรมที่ได้รับผลกรรมทางบวกเล็กน้อยทันที เพื่อที่ว่าจะได้รับผลกรรมทางบวกที่มากกว่าในอนาคต เช่น การที่ไม่ไปเที่ยวงานสังสรรค์ในคืนวันศุกร์ (ได้รับความสนุกทันที) เพื่อที่ว่าจะใช้เวลาอ่านหนังสือ อันจะนำผลกรรมทางบวกมาให้ในอนาคต (ผลการเรียนดีขึ้นหรือทำให้มีโอกาสเรียนต่อในระดับสูง) เป็นต้น

4. การกระทำพฤติกรรมที่ได้รับผลกรรมทางลบแต่น้อยทันที เพื่อที่ว่าจะหลีกเลี่ยงผลกรรมทางลบจำนวนมากในอนาคต เช่น การไปหาหมอฟันเพื่ออุดหินปูน ตรวจฟันหรือทำความสะอาดฟันซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่น่าจะพึงพอใจนัก แต่ทว่าจะทำให้ไม่เกิดการปวดฟันอย่างรุนแรงได้ในอนาคต

จากเงื่อนไขของการขัดแย้งของผลกรรมทั้ง 4 ประการนี้ทำให้บุคคลจะต้องกระทำพฤติกรรมบางอย่างเพื่อที่จะควบคุมพฤติกรรมบางอย่างที่ทำให้บุคคลไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งเรียกว่าพฤติกรรมควบคุม ส่วนพฤติกรรมที่กระทำแล้วจะทำให้

ให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เรียกว่าพฤติกรรมที่ถูกลงโทษ ดังนั้น การฝึกการรู้จักควบคุมตนเองก็คือการฝึกให้คนเราสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมควบคุมได้ ซึ่งการทำเช่นนั้นจะทำให้บุคคลสามารถทนต่อสิ่งเข้าชวน อันจะทำให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้นั่นเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรู้จักควบคุมตนเองกับจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน

การศึกษาถึงการรู้จักควบคุมตนเองกับจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานนั้น จากการศึกษาพบว่า มีผู้ศึกษาวิจัยค่อนข้างน้อย ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรู้จักควบคุมตนเองกับการปฏิบัติตนที่เกี่ยวข้องหรือใกล้เคียงกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

จิรปภา เลิศวุฒิ (2547) ศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบความเชื่อมั่นในตนเองและการรู้จักควบคุมตนเองของเยาวชนที่กระทำผิดและเยาวชนที่ไม่ได้กระทำผิด พบว่า เยาวชนที่กระทำผิดและไม่กระทำผิดมีการรู้จักควบคุมตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเยาวชนที่กระทำผิดมีระดับการรู้จักควบคุมตนเองปานกลาง ในขณะที่เยาวชนที่ไม่ได้กระทำผิดมีระดับการรู้จักควบคุมตนเองมาก ส่วนงานวิจัยของธรรมบุญ เชาวะวนิชย์ (2543) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การให้บริการประชาชนของข้าราชการตำรวจ ศึกษาเฉพาะข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาล พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการรู้จักควบคุมตนเองในระดับปานกลาง และมีทัศนคติต่อการทำงานราชการค่อนข้างดีมีความพึงพอใจต่องานราชการ มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีการคำนึงถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคมเป็นเกณฑ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของพจน์ จิระบลกิจ (2541) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตนตามอุดมคติตำรวจ ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีการรู้จักควบคุมตนเองสูงสามารถละเว้นการกระทำที่จะเป็นผลเสียต่อตนเองและผู้อื่นได้

สรุปจากผลงานวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่าการรู้จักควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติตนที่ดี ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำเอาการรู้จักควบคุมตนเองมาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ โดยตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยควบคุมภายในตนเอง

ได้แก่ การรู้จักควบคุมตนเอง การยอมรับนับถือตนเองและความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนับถือตนเอง

ความหมายของการยอมรับนับถือตนเอง

การยอมรับนับถือตนเองหรือความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อความสุขและความสำเร็จในชีวิต เกิดจากการที่บุคคลประเมินความสามารถของตนเองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ของตนเองได้อย่างเต็มที่ ยอมรับในความสำเร็จและความล้มเหลวเพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตต่อไป มีผู้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือตนเองไว้ ดังนี้

Brehm and Kassin (1996, p. 56) ได้อธิบายว่า “esteem” มาจากคำในภาษาละติน ซึ่งหมายถึง การประมาทหรือการประเมินค่า ดังนั้น การยอมรับนับถือตนเองจึงหมายถึง การประเมินค่าตัวเองไปในทางบวกหรือทางลบ บุคคลที่มีการยอมรับนับถือตนเองสูง จะมีคุณลักษณะที่มีอิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อความคิด ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง ถึงแม้ว่า บุคคลที่มีการยอมรับนับถือตนเองสูงจะมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แต่ก็ไม่ได้เป็น บุคคลลักษณะเดียวหรือถาวรเสมอไป ความคิดของบุคคลมีความหลากหลายในการตอบสนองต่อความสำเร็จ ความล้มเหลว การเปลี่ยนแปลงในโชคชะตา ปฏิสัมพันธ์ ในสังคมและประสบการณ์ชีวิตอื่น ๆ อีกด้วย

Michener, Lamater, and Schwartz (1986, p. 52) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือตนเองว่าเป็นการประเมินค่าตนเองและความสามารถของตนเองว่าเป็นอย่างไร ทั้งด้านบวกและลบ

Weiten, Lloyd, Dunn, and Hammer (2009, p. 170) ได้ให้ความหมายว่า การยอมรับนับถือตนเองเป็นการประเมินคุณค่าของตนเองมีลักษณะค่อนข้างถาวร แต่ก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้ บุคคลที่มีการยอมรับนับถือตนเองต่ำจะมีความสุขน้อยกว่า มีความหดหู่ เศร้า โศก มีแนวโน้มที่จะยอมแพ้ต่อความล้มเหลวและจะไว้วางใจผู้อื่น น้อยกว่าบุคคลที่มีการยอมรับนับถือตนเองสูง

Baumeister and Bushman (2008, p. 95) ได้อธิบายว่า การยอมรับนับถือตนเอง หมายถึง การที่บุคคลประเมินความนิยมชมชอบต่อตนเองอย่างไร บุคคลที่มีการยอมรับนับถือตนเองสูงจะมองตนเองว่ามีความสามารถ น่าชื่นชอบ มีแรงดึงดูดและเป็นคนดีมีศีลธรรม ในทฤษฎีบุคคลที่มีการยอมรับนับถือตนเองต่ำจะมีลักษณะในทางตรงกันข้าม และคิดว่าตนเองไร้ความสามารถ น่าเกลียด ไม่เป็นที่ชื่นชอบและไม่มีศีลธรรม

Westen (2002, p. 620) ได้อธิบายว่า การยอมรับนับถือตนเองเป็นผลมาจากการไม่หยุดนิ่งในการพัฒนาทักษะการรู้สึกรู้ใจเชิงบวกเกี่ยวกับตนเอง เหมือนการมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง บุคคลที่มีการยอมรับนับถือตนเองสูงจะใช้เวลาคิดเชิงบวกและการคิดแก้ไขปัญหำนำความคิดและพฤติกรรมเมื่ออยู่ในสภาวะตึงเครียด เพื่อช่วยปรับอารมณ์ให้รู้สึกดีขึ้น ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีการยอมรับนับถือตนเองต่ำมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสภาวะตึงเครียดด้วยความคิดเชิงลบ ขาดความคิดในการแก้ไข ปัญหา

Baron and Byrne (1994, p. 179) ได้อธิบายว่า บุคคลที่มีลักษณะของการยอมรับนับถือตนเองสูงจะเชื่อว่าในส่วนลึกของตนเองนั้นมีความดีอยู่ มีความสามารถและมีเกียรติ บุคคลที่มีการยอมรับนับถือตนเองต่ำจะมองตนเองว่าไร้ค่า ไร้ความสามารถไม่มีเกียรติ ความเห็นของบุคคลอื่นอาจส่งผลต่อการสร้างทัศนคติและในบางครั้งอาจนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงการยกย่องนับถือตนเองของบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้

Kling et al. (อ้างถึงใน บุญญาภา แจ่มศรี, 2544, หน้า 70) กล่าวว่า การยอมรับนับถือตนเอง คือสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลรู้สึกอย่างไร คิดอย่างไรและแสดงพฤติกรรมอย่างไร นอกจากนั้นการยอมรับนับถือตนเองยังสัมพันธ์กับการที่บุคคลสามารถปรับตัวได้ประสบความสำเร็จ เช่น การผ่านพ้นสถานการณ์ในชีวิตประจำวันต่าง ๆ ที่ท้าทาย หรือทำให้เกิดความทุกข์ การยอมรับนับถือตนเองยังมีความสัมพันธ์กับความคิดซึ่งก็คือความเชื่อในตนเองและเป็นสิ่งที่ทำนายแบบแผนของความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล เช่น บุคคลใดที่มีการยอมรับนับถือตนเองสูง บุคคลนั้นก็จะมีความเชื่อมั่นถึงความสำเร็จของตนเองและปฏิเสธความล้มเหลว โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีการยอมรับนับถือตนเองสูงจะสามารถเผชิญกับข้อมูลสะท้อนกลับทางด้านลบของตนเองได้ดีกว่า บุคคลที่มีการยอมรับนับถือตนเองต่ำ

อารยา ค่านพานิช (2542, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเองว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินคุณค่าของตนเองในด้านบวก การประเมินความสามารถ การประเมินความสำเร็จ ความมีคุณค่า มีความสำคัญ โดยแสดงออกมาในรูปของทัศนคติที่มีต่อตนเอง เป็นความภาคภูมิใจและพึงพอใจในตนเอง การยอมรับนับถือในตนเอง การพึ่งตนเอง คิดว่าตนเองมีคุณค่า และได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคม

อารยา หาอุปละ (2547, หน้า 29) ได้ให้ความหมายว่า การยอมรับนับถือตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อตนเองในเรื่องการยอมรับตนเอง การนับถือตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเองที่จะประสบความสำเร็จและมีความสามารถเพียงพอในการกระทำสิ่งต่าง ๆ อันมีคุณค่าต่อตนเองและสังคม

จากความหมายของการยอมรับนับถือตนเองที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการยอมรับนับถือตนเอง หมายถึง การที่บุคคลสามารถประเมินและยอมรับความสามารถของตนเองในด้านบวก มีความสามารถในการปรับตัวกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนับถือตนเอง

ทฤษฎีตัวตนของ Rogers ศรีเรือน แก้วกังวาล (2544, หน้า 123) ได้อธิบายตัวตนของมนุษย์ตามแนวคิดของ Rogers ว่ามี 3 แบบ ได้แก่

1. ตน ที่ตนเองมองเห็น (self concept) คือ ภาพของคนที่ตนเองเห็นว่าเป็นอย่างไร คือใคร มีความรู้ความสามารถลักษณะเฉพาะตนอย่างไร โดยทั่วไปคนรับรู้มองตนเองหลายแง่มุม หลายมุม อาจไม่ตรงกับข้อเท็จจริงหรือภาพที่คนอื่นเห็น
2. ตน ตามที่เป็นจริง (real self) คือ ลักษณะตัวตนที่เป็นไปตามข้อเท็จจริงบ่อยครั้งที่ตนเองมองไม่เห็นข้อเท็จจริงของตนเอง เช่น คนที่ชอบเอาโรคเอาเปรียบคนอื่น อาจไม่เคยนึกเลยว่าตนเองจะเป็นบุคคลประเภทนั้น
3. ตน ตามอุดมคติ (ideal self) คือ ตัวตนที่อยากมี อยากเป็น แต่ยังมี ไม่มี ไม่เป็นในสภาวะปัจจุบัน

ลักษณะและความสัมพันธ์ของคนที่ทั้ง 3 แบบข้างต้นจะส่งผลต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของแต่ละบุคคล ดังนี้

หากคนที่ตนเองมองเห็นกับตนตามความเป็นจริงมีความแตกต่างกันมากหรือมีข้อขัดแย้งกันมาก บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มจะเป็นบุคคลก่อปัญหาให้แก่ตนเองและผู้อื่น ในรายที่มีความแตกต่างกันรุนแรงอาจทำให้เป็นโรคประสาท หรือ โรคจิตได้

บุคคลที่มองเห็นตนเองตามคนที่ตนเองมองเห็น ตรงหรือใกล้เคียงกับ ตนตามความเป็นจริง มักมองเห็นตนตามอุดมคติที่ค่อนข้างเป็นไปได้ ทำให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างมีความมุ่งหวัง กระตือรือร้นและสมหวังอยู่เสมอ มีความพึงพอใจในตนเองมาก ซึ่งมักจะนำไปสู่ความพึงพอใจในบุคคลอื่นด้วย บุคคลประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง

บุคคลที่สร้างภาพของตนตามอุดมคติห่างไกล ตนตามที่เป็นจริง มักจะประสบความผิดหวังในตนเองและผู้อื่นอยู่เรื่อยไป ทำให้มองตนเองและผู้อื่นในแง่ลบ มีเพื่อนน้อย คบหาสมาคมกับใคร ๆ ยาก บุคคลประเภทนี้มักมีข้อสับสนและขัดแย้งในตนเองกับผู้อื่น

Baron and Byrne (1994, p. 180) ได้อธิบายว่า ตัวตนตามที่เป็นจริงและตัวตนตามอุดมคติ อาจมีความขัดแย้งกันได้ เกิดจากความแตกต่างระหว่างการรับรู้ของบุคคลว่าตนเองเป็นอย่างไรและเชื่อว่าตนเองควรจะเป็นอย่างไร หรือที่รู้จักกันว่าความขัดแย้งกันของตัวตนตามที่เป็นจริงและตัวตนตามอุดมคติ ความขัดแย้งกันของสองสิ่งนี้ส่งผลต่อการยอมรับนับถือตนเองอย่างมาก เมื่อลองพิจารณาสถานการณ์ที่เกิดขึ้นหากบุคคลพบกระเป๋าต๋างค์ตกอยู่ โดยทั่วไปบุคคลจะรู้อยู่แล้วว่าสิ่งที่ถูกต้องควรทำอย่างไร ความคิดและพฤติกรรมจะส่งผลต่อการกระทำ หากนำกระเป๋าต๋างค์คืนเจ้าของบุคคลจะเกิดความภาคภูมิใจและประเมินตนเองไปในทางบวก ซึ่งประสบการณ์นี้จะมีผลต่อการยอมรับนับถือตนเองไปในทางบวกเช่นกัน แต่ถ้าหากบุคคลตัดสินใจเก็บกระเป๋าต๋างค์ไว้เองเนื่องจากเงินในกระเป๋านั้นล่อใจบุคคลจะรู้สึกว่าตนเองทำผิด ผลที่เกิดขึ้นจะทำให้บุคคลประเมินตนเองไปในทางลบ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎีนี้ได้อธิบายถึงลำดับขั้นของความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของมนุษย์ ซึ่งเกี่ยวข้องกันเป็นลำดับ 5 ขั้น ได้แก่

1. ความต้องการทางสรีระวิทยา (physiological needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs)
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (belongingness and love needs)
4. ความต้องการได้รับความยอมรับนับถือ (self-esteem needs)
5. ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (self-actualization)

ในความต้องการทั้ง 5 ขั้นนี้ ความต้องการทางสรีระวิทยา ได้แก่ ความต้องการทางด้านปัจจัย 4 เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการที่จะรักษาชีวิตและทรัพย์สินของตนให้ปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการที่จะถูกรักและรักผู้อื่นความรู้สึกนี้จะทำให้มนุษย์รู้สึกว่าคุณค่า ความต้องการได้รับความยอมรับนับถือ โดย Maslow (อ้างถึงใน นวลละออ สุภาพล, 2527, หน้า 269) ได้แบ่งความต้องการได้รับความนับถือแยกย่อยออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) เป็นความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ ไม่ต้องอาศัยพึ่งพาผู้อื่นและมีความเป็นอิสระ ทุกคนล้วนต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ส่วนลักษณะความต้องการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others) เป็นความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียง เป็นที่ชื่นชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่ตนเองกระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณค่าว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการลำดับสุดท้ายในทฤษฎีนี้เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

คุณลักษณะพื้นฐานของการยอมรับนับถือตนเองตามแนวคิดของ Coopersmith

Coopersmith (อ้างถึงใน ศศิวิมล บุราณทวีคุณ, 2547, หน้า 29) กล่าวถึงลักษณะพื้นฐานของการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งบุคคลใช้ตัดสินว่าตนประสบความสำเร็จมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับความสามารถ (feel of competence) เป็นวิธีการที่จะพิจารณาถึงความสำคัญ โดยการกระทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย สามารถเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตด้วยความมั่นใจ ปรับตัวได้ดี ใช้กลไกป้องกันตัวเองน้อยและสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ด้านความรู้สึกของการมีความสำคัญ (feel of significance) เป็นวิถีทางที่บุคคลรู้สึกเกี่ยวกับการถูกยอมรับ การมีคุณค่าอย่างเหมาะสม ตนเองยังเป็นที่รักของบุคคลอื่น มีประโยชน์และเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวและสังคม
3. ด้านความรู้สึกของการมีอำนาจ (feel of power) เป็นอิทธิพลที่บุคคลมีต่อชีวิตตนเองและเหตุการณ์ต่าง ๆ รอบตัว มีความเชื่อมั่นในอำนาจการกระทำของตนเองจะก่อให้เกิดผลตามที่ต้องการ และมีความสามารถเพียงพอในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง
4. ด้านความรู้สึกของการมีคุณธรรม (feel of virtue) เป็นการปฏิบัติตัวให้สอดคล้องกับศีลธรรม จริยธรรม ค่านิยมและวัฒนธรรมประเพณี พอใจในชีวิตที่มีอยู่ มีการแสดงออกของความคิดที่ดีและถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ลักษณะของผู้ที่มีการการยอมรับนับถือตนเองสูง

Coopersmith (อ้างถึงใน ศศิวิมล บุราณทวีคุณ, 2547, หน้า 24) กล่าวว่า บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะรับรู้คุณค่าของตนตามความเป็นจริง ตระหนักถึงศักยภาพทั้งหมดของตนเอง มีจิตใจที่เปิดกว้างและยอมรับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง พร้อมทั้งสามารถแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม บุคคลเหล่านี้จะมีความกระตือรือร้น เชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มักเป็นผู้นำในการอภิปรายและมีความเป็นตัวของตัวเองในการแสดงความคิดเห็น ไม่หวั่นไหวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี

มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า ตลอดทั้งเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจ เคารพและประทับใจในตนเอง บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะตระหนักถึงความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น รวมทั้งสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลและสิ่งแวดลอมได้

Baumeister and Bushman (2008, pp. 95-102) ได้อธิบายว่า บุคคลที่มีการยอมรับนับถือตนเองสูงจะมีความกล้าในการแสดงความคิดเห็น เต็มใจที่จะรู้จักเพื่อนใหม่ รับฟังและไม่ต่อต้านความคิดเห็นที่ผู้อื่นเห็นว่าดี สามารถรับมือกับความล้มเหลวหรือความผิดหวังได้เป็นอย่างดี มีความพยายามที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ถึงแม้ว่าจะมีความยากลำบากหรือต้องพบกับความล้มเหลว

O'Connell and O'Connell (อ้างถึงใน อมรพรรณ ลิวติงษ์, 2547, หน้า 33) กล่าวว่าบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองทางบวกจะทำให้บุคคลนั้นเบิกบานใจ ร่าเริง มีความสุข มองโลกในแง่ดี ตั้งเป้าหมายสำหรับชีวิตการทำงานและจะทำให้มีความภาคภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งบุคคลเหล่านี้มีความสามารถในการยอมรับความยินดีและความผิดหวังได้ กล้าเผชิญหน้ากับความสับสนวุ่นวาย ความวิตกกังวล สามารถเปิดรับปัญหาสถานการณ์ทุกรูปแบบในชีวิต และพยายามที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และทักษะใหม่ ๆ จากผู้รู้ ไม่ยอมแพ้ไม่ท้อถอย เชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนถึงแม้ผลลัพธ์จะเป็นลบก็ตาม

Satir (อ้างถึงใน อมรพรรณ ลิวติงษ์, 2547, หน้า 33) กล่าวว่า ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง มีลักษณะรักตนเองและผู้อื่น เข้าใจและยอมรับตนเอง ยอมรับในความแตกต่างของบุคคลอื่น มีความเชื่อมั่น ตระหนักรู้ในตนเอง มีเหตุมีผลและมีความยืดหยุ่น มีสุขภาพจิตดี มีอารมณ์ขัน สุขภาพแข็งแรง แสดงอารมณ์และความรู้สึกอย่างเหมาะสม ค้นพบทางเลือกในชีวิต มีชีวิตอยู่ในปัจจุบันและมีความต้องการจะเปลี่ยนแปลงสู่สิ่งใหม่

ลักษณะของผู้ที่มีการยอมรับนับถือตนเองต่ำ

Coopersmith (อ้างถึงใน ศศิวิมล บูรณทวีคุณ, 2547, หน้า 25) กล่าวว่า บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะไม่ค่อยมีความเชื่อมั่นในตนเอง จะมองว่าตนเองเป็น

คนไม่ดี รู้สึกว่าตนเองไร้ค่า ไม่มีความสามารถ มีข้อบกพร่อง ทำอะไรก็ล้มเหลวมีความวิตกกังวลสูง มีความเครียด รู้สึกไม่เป็นสุข ไม่มีความพยายามในการทำงานที่ยากลำบาก เมื่อพบปัญหาอุปสรรคก็ละทิ้ง หลีกเลี่ยงการแก้ไขปัญหา ไม่มีความยืดหยุ่น จะยึดติดกับสิ่งที่รู้จักหรือเคยชินเพื่อความรู้สึกปลอดภัย หลีกเลี่ยงการคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำจึงมีความอายสูง ไม่กล้าปฏิเสธสิ่งที่ตนไม่ต้องการ กลัวการตัดสินของคนอื่นที่มีต่อตนเอง รู้สึกว่าตนเองด้อย กลัวการเข้าสังคม เพราะรู้สึกว่าตนเองงุ่มง่ามและจะทำให้คนอื่นเดือดร้อน มักนำความคิดของบุคคลอื่นมาใส่ใจ มักคิดว่ากลุ่มเพื่อนไม่ให้ความยอมรับ ไม่ให้ความสนใจและรู้สึกเสียใจบ่อย ๆ

Baumeister and Bushman (2008, pp. 95-102) ได้อธิบายว่า บุคคลที่มีการยอมรับนับถือตนเองต่ำมักมีความสับสนในอัตมโนทัศน์แห่งตนและอารมณ์ไม่คงที่ จะปฏิเสธไม่ยอมรับความผิดหวังหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้น ยอมแพ้ได้ง่ายเมื่อทำสิ่งใด ๆ แล้วไม่ประสบความสำเร็จ ทั้งที่บุคคลนั้นมีความพยายามที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกับบุคคลที่มีการยอมรับนับถือตนเองสูง

O'Connell and O'Connell (อ้างถึงใน อมรพรรณ ลิวฉิมวิงษ์, 2547, หน้า 33-34) กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีการมองเห็นคุณค่าตนเองในทางลบ จะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกหดหู่ใจ รู้สึกขาดที่พึ่งพิง ไม่สามารถต่อสู้กับชีวิต มองว่าตนเองด้อยกว่าคนอื่นทั้งในเรื่องเกี่ยวกับตนเอง สังคมและอาชีพ เชื่อว่าตนเองมีค่าน้อย ประเมินความสามารถของตนต่ำถึงแม้ตนจะมีพรสวรรค์ก็มักพูดกับตนเองว่า “ฉันทำไม่ได้” “ฉันเรียนรู้ไม่ได้” เมื่อมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองต่ำจะต่อสู้กับสถานการณ์ ก็จะปฏิเสธความช่วยเหลือจากผู้อื่น (พ่อแม่ พี่น้อง เพื่อนสนิทและเพื่อนร่วมงาน) อีกด้วย เพราะอายุที่จะให้ผู้อื่นรับรู้ว่าคุณค่าตนเองรู้สึกอย่างไร และอาจจะแสดงความดีใจแข็งเพื่อปิดบังปมด้อยเสมือนการป้องกันตนเองจากความเจ็บปวด เสียใจ โกรธ บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำมักจะมีแนวโน้มโทษผู้อื่นสูง

Satir (อ้างถึงใน อมรพรรณ ลิวฉิมวิงษ์, 2547, หน้า 34) กล่าวว่า ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ มีลักษณะต้องการที่จะเป็นที่รัก มีการดำเนินชีวิตไม่สอดคล้องเหมาะสมระหว่างคำพูด ทำทางและความรู้สึกตามผู้อื่น ชอบวิพากษ์วิจารณ์บุคคลอื่น

ชอบอยู่ภายใต้อำนาจของบุคคลอื่นและบุคคลในครอบครัว ไม่มีเหตุผล ไม่สามารถยอมรับตนเอง ชอบเก็บอารมณ์ความรู้สึก หมกมุ่นอยู่กับอดีต ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนับถือตนเองกับจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน

การศึกษาถึงการยอมรับนับถือตนเองกับจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานนั้น พบว่ามีผู้ศึกษาวิจัยค่อนข้างน้อย ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนับถือตนเองกับการปฏิบัติตนที่เกี่ยวข้องหรือใกล้เคียงกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

จักรี วงศ์เงิน (2552) ศึกษาเรื่อง *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาและการเห็นคุณค่าในตนเองที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร* พบว่า บุคลากรที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูง ในขณะที่บุคลากรที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่ำ ส่วนพิมพิกาษ์ จันทนะโสตร์ (2550) ศึกษาเรื่อง *ปัจจัยป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงด้านการเรียนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี* พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเสี่ยงด้านการเรียนด้านนิสัยการเรียนที่ไม่ดี แสดงว่านักศึกษาที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมีพฤติกรรมเสี่ยงด้านการเรียนด้านนิสัยการเรียนไม่ดีกว่า ซึ่งอธิบายได้ว่านักศึกษาที่มีความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการทำกิจกรรมหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับพฤติกรรมเสี่ยงด้านการเรียนด้านนิสัยการเรียนที่ไม่ดี เพราะนักศึกษาประเมินความรู้สึกที่เกิดขึ้นของตนเองในด้านดีเกี่ยวกับความสามารถ การยอมรับ การนับถือ ความภาคภูมิใจ ความสำเร็จตลอดจนการยอมรับจากสังคม ดังนั้น การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อปัญหาพฤติกรรมเสี่ยงด้วย ส่วนหัตยา สุบรรณ (2545) ศึกษาเรื่อง *ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้* พบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กล่าวคือพนักงานที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมีผลการปฏิบัติงานดีด้วย

สรุปจากผลงานวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่าการยอมรับนับถือตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตาม ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำเอาการยอมรับนับถือตนเองมาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ โดยตั้งสมมุติฐานว่า ปัจจัยควบคุมภายในตนเอง ได้แก่ การรู้จักควบคุมตนเอง การยอมรับนับถือตนเองและความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน

ความหมายของความเชื่ออำนาจในตนนอกตน (*locus of control*)

ความเชื่ออำนาจในตน-นอกตนมีแนวคิดมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Rotter ที่ว่าผลกรรมที่เกิดขึ้นมาจากความสามารถและการกระทำของตนเองไม่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ความเชื่ออำนาจในตน-นอกตนมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมและการควบคุมตนเองเมื่ออยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่ได้มีจุดประสงค์เพื่อระบุว่าบุคคลนั้นเป็นผู้มีความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน Rotter เชื่อว่าคนเรามีแนวโน้มที่จะมีความเชื่ออำนาจในตน หรือ นอกตน แต่ไม่ใช่เป็นประเภทใดประเภทหนึ่งโดยสิ้นเชิง มีผู้ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจในตน-นอกตนไว้มากมาย ดังนี้

Rotter (อ้างถึงใน รัชดา ไชยโยธา, 2543, หน้า 15) ได้อธิบายว่า ความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน คือ การที่บุคคลอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมในเบื้องต้นของตนว่ามีสาเหตุมาจากตนเองหรือปัจจัยแวดล้อม ซึ่งความแตกต่างของความเชื่อทำให้ปัจเจกบุคคลมีรูปแบบของพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปและได้แบ่งประเภทของความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตนและความเชื่ออำนาจนอกตน

Wade and Tavris (2009, p. 452) ได้ให้ความหมายว่า ความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน เป็นความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลจะสามารถควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเอง

Peterson (1988, pp. 445-446) ได้อธิบายว่า ความเชื่ออำนาจในตน-นอกตนเป็นความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งจะเรียงลำดับจากความเชื่ออำนาจในตน คือ บุคคลมีความ



เชื่อว่าสิ่งตอบแทนที่ได้มานั้นเกิดจากการกระทำของตนเอง จนกระทั่งถึงความเชื่ออำนาจนอกคนที่ว่าสิ่งตอบแทนที่ได้มานั้นเกิดจากความบังเอิญและโชคชะตาหรือพลังอำนาจอื่นทำให้เป็นไป ความเชื่ออำนาจในตน-นอกตนเป็นการวัดโดยใช้ข้อคำถามซึ่ง Rotter ได้สร้างขึ้นมีลักษณะเป็นคำถามที่มี 2 ประโยคให้เลือกตอบข้อใดข้อหนึ่งซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน ตัวอย่างเช่น

ก. สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นล้วนเกิดจากการกระทำของตนเอง

ข. บางครั้งฉันรู้สึกว่าคุณไม่สามารถควบคุมหรือบังคับชีวิตของตัวเองได้

Mischel (1993, p. 187) ได้อธิบายว่า บุคคลมีระดับความแตกต่างของความเชื่อซึ่งขึ้นอยู่กับ การควบคุมตนเองและความรู้สึกรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้น เป็นไปตามหลักการของความเชื่ออำนาจในตน-นอกตนหรือเรียกอีกชื่อว่า การเสริมแรงของการควบคุมความเชื่ออำนาจในตน-นอกตนของ Rotter โดยบุคคลจะแสดงอาการที่แตกต่างกันไปในแต่ละสถานการณ์ ในบางสถานการณ์ที่ได้รับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนดูเหมือนจะเกิดจากโชคและความบังเอิญแต่ในบางคนคิดว่าสิ่งที่ได้รับนั้นเกิดจากความสามารถของตนเอง

ความเชื่ออำนาจในตน (internal locus of control)

Rotter (อ้างถึงใน ขวัญฤทัย ศรีชัยสันติกุล, 2548, หน้า 24) ได้สรุปพฤติกรรมทัศนคติเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนว่า เป็นความเชื่อหรือการรับรู้ว่าเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคคล เป็นผลอันเนื่องมาจากการกระทำของบุคคลโดยตรง หรือจากความสามารถในตัวบุคคล ความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่บุคคลได้รับเกิดจากการกระทำของบุคคล บุคคลสามารถควบคุมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้กับตัวเองได้ บุคคลประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเป็นตัวของตัวเอง มีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและพยายามปรับปรุงสภาพให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ เห็นคุณค่าของทักษะและความพยายามของตัวเองและมีแรงจูงใจสูง สามารถปรับตัวเองและควบคุมสภาพการณ์ได้ มีความเชื่อมั่นในเหตุผล

Sternberg (2000, pp. 439-440) ได้อธิบายว่า ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง การที่บุคคลเข้าใจถึงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำของตนเองกับผลลัพธ์

ที่เกิดขึ้น ความเชื่ออำนาจในตนจะช่วยให้บุคคลยอมรับและมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ถึงแม้ว่าจะเกินความสามารถที่ตนเองจะควบคุมได้ก็ตาม เช่น หากบุคคลต้องออกจากงานในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำ บุคคลนั้นจะมีความคิดว่าการที่ต้องออกจากงานนั้น เป็นความรับผิดชอบที่ต้องกระทำ

Wade and Tavris (2009, p. 452) ได้อธิบายว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตน มีแนวโน้มที่จะเชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นความรับผิดชอบของตนเอง มีความสัมพันธ์กับการมีสุขภาพที่ดี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความรู้สึกเป็นสุข

Mischel (1993, p. 187) ได้อธิบายถึงความเชื่ออำนาจในตนว่า เป็นความเข้าใจของบุคคลต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะดีหรือร้ายและผลที่เกิดขึ้นตามมานั้นเกิดจากการกระทำของตนเองซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของตนเอง

Baron and Greenberg (อ้างถึงใน อรุณวดี ฉัตรวิริยะกุล, 2542, หน้า 18) ได้อธิบายว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนเป็นบุคคลที่เชื่อว่า ผลของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นมีรากฐานมาจากการกระทำของตัวเองเป็นสำคัญ

กรรณิการ์ สุขขาริ (2548, หน้า 12) ได้อธิบายว่า ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อว่าผลของการกระทำหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้น เกิดจากการกระทำของตนเอง นั่นคือ จะตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองหรือปฏิบัติตามคำแนะนำอย่างใช้เหตุผล จนกระทั่งสิ่งต่าง ๆ สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้

ความเชื่ออำนาจนอกตน (*external locus of control*)

Rotter (อ้างถึงใน ขวัญฤทัย ศรีชัยสันติสุข, 2548, หน้า 24) ได้สรุปพฤติกรรมทัศนคติเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจนอกตนว่า เป็นความเชื่อที่บุคคลรับรู้ว่าจะเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นเป็นผลมาจากอิทธิพลภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น โชคชะตาเคราะห์กรรม อำนาจเหนือธรรมชาติ ความบังเอิญ มีอิทธิพลของบุคคลอื่นบันดาลให้เป็นไป หรือเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดด้วยอำนาจใด ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัว ความล้มเหลวหรือความสำเร็จของบุคคลเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดหรือบันดาลให้เป็นไป โดยที่บุคคลไม่อาจควบคุมได้ บุคคลประเภทนี้จะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกลักษณะเฉื่อยชาขาดความกระตือรือร้น ไม่พยายามแสวงหาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหาของตนเอง ขาดความ

พยายาม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีความวิตกกังวลสูง มักเสาะแสวงหาสิ่งที่คิดว่ามีอิทธิพลต่อตนเอง สามารถรับคำแนะนำต่าง ๆ ได้โดยง่าย

Sternberg (2000, pp. 439-440) ได้อธิบายว่า ความเชื่ออำนาจนอกตน หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อว่าสภาพแวดล้อมเป็นสาเหตุของพฤติกรรม หากมีเหตุการณ์ใด ๆ เกิดขึ้นกับตนเอง บุคคลจะเชื่อว่าปัจจัยต่าง ๆ รอบตัวนั้นเป็นสาเหตุของปัญหา เช่น หากบุคคลถูกให้ออกจากงาน โดยมีสาเหตุที่แท้จริงเพราะว่าเขาขาดความพยายามในการทำงาน บุคคลนั้นจะคิดว่าเกิดจากความลำเอียงของเจ้านาย การสมรู้ร่วมคิดของเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ เป็นสาเหตุทำให้ต้องออกจากงาน โดยมีความเชื่อว่าเป็นสิ่งที่เกินความสามารถของตนเองที่จะควบคุมได้ เนื่องจากชีวิตของตนเองถูกควบคุมโดยโชคชะตา ฟ้าลิขิต และบุคคลอื่น ๆ

Wade and Tavis (2009, p. 452) ได้ให้ความหมายว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจนอกตนมีแนวโน้มที่จะเชื่อว่าชีวิตของตนเองถูกกำหนดโดยโชคชะตาหรือบุคคลอื่น

Mischel (1993, p. 187) ได้อธิบายถึงความเชื่ออำนาจนอกตนว่า เป็นความเข้าใจของบุคคลต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะดีหรือร้ายและผลที่เกิดขึ้นตามมานั้น ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับการกระทำของตนเอง

Baron and Greenberg (อ้างถึงใน อรุณวดี ฉัตรวิระยะกุล, 2542, หน้า 19) ได้อธิบายว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจนอกตนจะเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับเขาเป็นผลมาจากสาเหตุภายนอก ซึ่งอยู่นอกเหนืออำนาจการควบคุมของตน

กรณีการ์ สุขขารี (2548, p. 13) ได้อธิบายว่า ความเชื่ออำนาจนอกตน หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อว่าผลการกระทำหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้น เกิดจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรือสิ่งอื่นที่ตนไม่สามารถควบคุมได้ จะตัดสติใจกระทำสิ่งต่าง ๆ จากบุคคลรอบข้างและปฏิบัติตามคำแนะนำทุกอย่างที่ผู้อื่นแนะนำ

จากความหมายของความเชื่ออำนาจในตน-นอกตนที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตน-นอกตนเป็นความเชื่อที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ในอดีต รวมทั้งความคาดหวังของพฤติกรรม ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการแสดงออกและการควบคุมตนเองเมื่ออยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งบุคคลจะมีแนวโน้มว่าจะเป็นมีความเชื่ออำนาจในตนหรือนอกตน แต่ไม่ใช่เป็นประเภทใดประเภทหนึ่งโดยสิ้นเชิง

ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง บุคคลที่เชื่อว่าปัจเจกบุคคลเป็นผู้ควบคุม เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวใด ๆ ที่เกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากความสามารถและความพยายามของตนเอง

ความเชื่ออำนาจนอกตน หมายถึง บุคคลที่เชื่อในอิทธิพลจากการควบคุมภายนอก โดยเชื่อว่าปัจจัยภายนอกเข้ามาเกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวใด ๆ เกิดขึ้นเป็นเพราะโชคชะตาหรือความยากง่ายของสิ่งที่เผชิญอยู่ ซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมของตนเอง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน

Rotter ได้สร้างทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการเรียนรู้สมมุติฐานขั้นพื้นฐานก็คือว่าพฤติกรรมส่วนใหญ่ของเราเกิดจากการเรียนรู้ซึ่งได้จากประสบการณ์ที่ได้จากผู้อื่น Rotter, Chance, and Phares (อ้างถึงใน นพมาศ อึ้งพระ ชีรเวทิน, 2546, หน้า 370-373) ซึ่งมีแนวคิดหลัก 4 อย่าง คือ

1. แนวโน้มของพฤติกรรม (behavior potential) แนวโน้มของพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น ขึ้นกับอยู่กับการคำนวณเกี่ยวกับตัวเสริมแรงตัวใดตัวหนึ่งหรือชุดหนึ่ง การที่พฤติกรรมจะเกิดขึ้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวเสริมแรงอย่างเดียวแต่ยังขึ้นอยู่กับการคำนวณถึงส่วนได้ส่วนเสียและเหตุผลอื่น ๆ อีกด้วย เช่น นาย ก. คิดอยากมีรายได้เพิ่มขึ้น

โดยต้องทำงานล่วงเวลาจนดึกทุกวันซึ่งอาจทำให้ป่วยและต้องใช้จ่ายเงินรักษาตนเอง เมื่อคิดถึงส่วนได้ส่วนเสียแล้วเห็นว่าไม่คุ้มกัน ดังนั้นจึงไม่ทำงานหนักเกินไปจะดีกว่า

2. ความคาดหวัง (expectancy) เป็นความคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติของเหตุการณ์ ซึ่งความคาดหวังส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับความคิดในอนาคตมากกว่าประสบการณ์ในอดีต ซึ่งมีส่วนในการกำหนดบ้าง ทั้งนี้ความคาดหวังของคนเราจะขึ้นอยู่กับความคาดหวังว่าสิ่งที่ดีจะเกิดขึ้น แต่คนเราไม่ควรจะคาดหวังจนเลือนลหายหรือมากเกินไป มิฉะนั้นอาจสร้างปัญหาได้ เช่น นาย ก. อยากรวยแต่ไม่ยอมทำงาน กลับทุ่มเทให้กับการเล่นพนันหวังรวยทางลัด ปรากฏว่ากับมีหนี้สินเพิ่มขึ้นและยิ่งจนลง

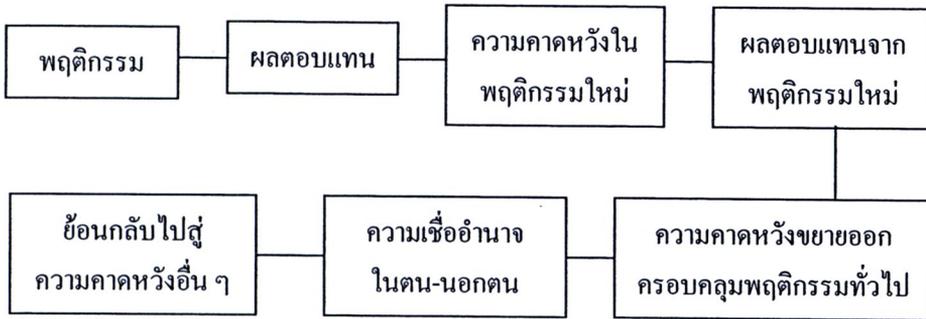
3. ค่าของการเสริมแรง (reinforcement value) เป็นความมากน้อยของการที่จะชอบตัวเสริมแรงกลุ่มหนึ่งมากกว่าอีกกลุ่มเมื่อโอกาสที่จะเกิดมีเท่ากัน หมายถึง การให้

ความสำคัญกับกิจกรรมต่าง ๆ นั้น ต้องเกิดจากการไตร่ตรองที่ดี เช่น นาย ก. คิดว่าการทำมาหากินแบบสุจริตด้วยความขยันขันแข็งจะดีกว่าการขายยาบ้าเพราะจะถูกประหารชีวิตเมื่อถูกจับ แม้ว่าทั้งสองกิจกรรมข้างต้นจะเป็นกิจกรรมที่เป็นการหาเงินมาใช้จ่ายเหมือนกันก็ตาม มนุษย์ต้องตั้งเป้าหมายที่สมจริง (realistic) ผสมกับความมุ่งหวัง ความเจริญก้าวหน้า กิจกรรมที่แท้จริงควรเป็นสิ่งที่มีความคุ้มค่าต่อชีวิต

4. สภาพทางจิตวิทยา (psychological situation) เป็นสภาพการณ์ที่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกของบุคคล โดยให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในอดีต สภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่เป็นอยู่และความคิดในปัจจุบัน ความคิดจะเป็นตัวประสานประสบการณ์ในอดีตกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันและวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีที่สุด เช่น เมื่อหลายเดือนก่อน นาย ก. เคยโดนล้วงกระเป๋าบนรถเมล์และวันนี้อีกครั้งหนึ่งที่ นาย ก. ขึ้น คนแน่นมาก นาย ก. จึงระมัดระวังกระเป๋าเป็นพิเศษ

5. เสรีภาพในการเคลื่อนไหว (freedom of movement) หมายถึงความคาดหวังในการที่จะประสบความสำเร็จ ถ้ามีความคาดหวังสูงแปลว่ามีเสรีภาพในการเคลื่อนไหวสูง บุคคลที่มีเสรีภาพในการเคลื่อนไหวต่ำคือคนที่มีความคาดหวังทั่วไปต่ำ บุคคลทุกคนต้องมีความหวังในขณะเดียวกันก็ต้องรู้ความเป็นจริง (realistic) คือไม่ฝันเกินความสามารถมากไป คนที่ตั้งความหวังไว้สูงและพยายามทำให้สัมฤทธิ์ผลจะมีความสุข แต่ก็ต้องเตรียมรับความล้มเหลวและพร้อมสู้ต่อไป

Rotter (อ้างถึงใน อลิสา จันทร์เรือง, 2545, หน้า 35) ได้อธิบายความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน โดยอาศัยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมว่าผลตอบแทนที่ได้จากพฤติกรรมอันหนึ่งของบุคคลย่อมก่อให้เกิดความคาดหวังว่าจะต้องได้รับผลตอบแทนเช่นเดียวกันในพฤติกรรมอันใหม่ ความคาดหวังเหล่านี้ก่อตัวขึ้นมาจากพฤติกรรมหรือเหตุการณ์เฉพาะอันใดอันหนึ่งก่อน แล้วจึงขยายไปครอบคลุมพฤติกรรมหรือเหตุการณ์อื่น ๆ จนกลายเป็นบุคลิกภาพสำคัญในตัวบุคคลนั้น ซึ่งก่อให้เกิดความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน นอกจากนี้ผลตอบแทนในแต่ละครั้งอาจทำให้ความคาดหวังครั้งต่อไปสูงขึ้นหรือต่ำลงด้วย ถ้าเป็นไปตามที่หวัง ความคาดหวังครั้งต่อไปก็จะเพิ่มขึ้นแต่ถ้าผิดหวังความคาดหวังก็จะลดลง รายละเอียดดังนี้



ภาพ 2 รูปแบบที่ก่อให้เกิดความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน ของ Rotter

ที่มา. จาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค จังหวัดสุพรรณบุรี (หน้า 35), โดย อลิสา จันทร์เรือง, 2545, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างความเชื่ออำนาจในตน-นอกตนกับจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน

การศึกษาถึงความเชื่ออำนาจในตน-นอกตนกับจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานนั้น พบว่า มีผู้ศึกษาวิจัยค่อนข้างน้อย ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตน-นอกตนกับการปฏิบัติตนที่เกี่ยวข้องหรือใกล้เคียงกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

สุจิตรา ดิษธรรม (2551) ศึกษาเรื่อง อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ความเชื่ออำนาจภายในตนและค่านิยมในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามตัวแบบ "I AM READY" ผลการวิจัยพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็น ข้าราชการและพนักงานราชการที่ดีตามตัวแบบ "I AM READY" ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคนที่มีความเชื่ออำนาจในตนนั้น มักจะเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีความกระตือรือร้นและมีความมุ่งมั่นที่จะให้งานประสบความสำเร็จ และส่วนมากก็จะประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง ส่วนงานวิจัยของนฤมล คล่องบำรุง (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพ ความเชื่ออำนาจในตน-นอกตนและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน พบว่า

พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ลักษณะบุคลิกภาพและความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ วัชรภาพร ปุริมาตร์ (2544) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมตาม จรรยาบรรณของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเสิงสาง จังหวัด นครราชสีมา พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนไม่มีผลต่อพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู ซึ่งได้อธิบายว่าครูจะมีพฤติกรรมตามจรรยาบรรณมากหรือน้อยนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การมีความเชื่ออำนาจในตนมากหรือน้อยแต่อย่างใด

สรุป จากผลงานวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่าความเชื่ออำนาจในตน-นอกตนบ้างก็มีผล ต่อตัวแปรตาม บ้างก็ไม่มีผลกับตัวแปรตาม ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำเอาความเชื่ออำนาจ ในตน-นอกตนมาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ โดยตั้งสมมุติฐานว่า ปัจจัยควบคุม ภายในตนเอง ได้แก่ การรู้จักควบคุมตนเอง การยอมรับนับถือตนเองและความเชื่อ อำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม (social support)

การสนับสนุนทางสังคมมีพื้นฐานมาจากการศึกษาทางจิตวิทยาสังคม จัดเป็น วิธีการสำคัญของการป้องกันและควบคุมปัญหา รวมถึงเป็นการส่งเสริมการช่วยเหลือ กันระหว่างบุคคลกับสมาชิกของครอบครัว กลุ่ม ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ซึ่งในช่วงเวลา ที่ผ่านมามีการศึกษาผลกระทบของการสนับสนุนทางสังคมต่อพฤติกรรมสุขภาพของ มนุษย์ในรูปแบบต่าง ๆ ก่อให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมหลายรูปแบบ ที่มีทั้งความแตกต่างและความสอดคล้องกัน (กนกทอง สุวรรณบุลย์, 2545, หน้า 64) ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยทางจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การอยู่ร่วมกันในสังคม ช่วยให้ผู้บุคคลสามารถปฏิบัติและปรับตัวได้ตามความคาดหวัง ขององค์กร

มีผู้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้มากมาย ดังนี้

Cobb (1976, p. 300) การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกว่าเขาเองได้รับความรัก ความเอาใจใส่ ได้รับการยอมรับ มีคุณค่า เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีความผูกพันร่วมกัน

Pender (1996, p. 257) การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับความรัก การยอมรับ การยกย่องนับถือและเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น โดยบุคคลที่มีความใกล้ชิดกันในสังคมจะเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านอารมณ์ ทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร และการยอมรับ เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

Thoits (อ้างถึงใน Brewer & Hewstone, 2004, p. 19) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นการมีส่วนร่วมของบุคคลอื่นต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อให้เกิดความพยายามรับมือกับปัญหาและอารมณ์

Gerrig and Zimbardo (2008, p. 400) ได้ให้ความหมายว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นการจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ ให้แก่บุคคลเพื่อแสดงถึงความรัก การดูแลเอาใจใส่ การยอมรับนับถือและการติดต่อสื่อสารกันระหว่างบุคคลในเครือข่ายสังคม ซึ่งบุคคลอาจได้รับการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม เช่น เงิน การขนส่ง ที่พักอาศัย และการสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น การให้คำปรึกษา แนะนำ การให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่แสดงถึงความสัมพันธ์ในสังคม ได้แก่ สมาชิกในครอบครัว เพื่อนบ้าน และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งบุคคลเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งในเครือข่ายการสนับสนุนทางสังคม

Zimbardo (1988, p. 513) ได้อธิบายว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การจัดเตรียมทรัพยากรโดยบุคคลอื่น ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ การสนับสนุนด้านอารมณ์ เช่น ความรัก ความเอาใจใส่ การยอมรับนับถือ ความเห็นอกเห็นใจ ความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และการสนับสนุนด้านข้อมูล เช่น คำแนะนำ การตอบกลับ ข้อมูลต่าง ๆ บุคคลที่เป็นผู้จัดเตรียมทรัพยากรต่าง ๆ เหล่านี้ ให้แก่บุคคลหรือกลุ่มคน จะเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในสังคม เช่น บุคคลในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนบ้าน เป็นต้น

จตุพร นาคิด (2541, หน้า 21) ได้สรุปความหมายว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นการที่บุคคลได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ข้อมูลข่าวสาร

และวัตถุประสงค์ของจากบุคคลหรือกลุ่มคน ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

เกษรา ชัยรังษีเลิศ (2547, หน้า 17) ได้สรุปความหมายว่า การสนับสนุนทางสังคม คือ การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือหรือมีการแลกเปลี่ยนทางด้านข้อมูลข่าวสาร สิ่งของ หรือการสนับสนุนด้านจิตใจ อารมณ์ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการทางสังคมพื้นฐาน โดยการสนับสนุนทางสังคมนั้นอาจได้มาจากบุคคลในครอบครัว บุคคลในที่ทำงานหรือผู้ที่อยู่รอบ ๆ ตัว ก็ได้

ธยาน์ อมรสิงห์ (2549, หน้า 61) ได้สรุปความหมายว่า การสนับสนุนทางสังคม คือ การที่บุคคลได้รับการตอบสนองในรูปแบบของการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ไม่ว่าจะเป็นในด้าน การสนับสนุนทางอารมณ์ เช่น การให้การสนับสนุน ยกย่อง ให้ความรัก ผูกพัน จริงใจ เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจ ตั้งใจฟัง การสนับสนุนทางด้านการประเมิน เช่น การให้ข้อมูลย้อนหลังเพื่อประเมินตนเอง เปรียบเทียบพฤติกรรม การให้การรับรอง ซึ่งจะทำให้ผู้รับมั่นใจเมื่ออยู่ในสังคม การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น การให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ทิศทาง ซึ่งนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ สิ่งของ การเงิน แรงงาน เช่น การช่วยเหลือโดยตรงต่อพนักงานในเรื่องเงิน แรงงาน เวลา การปรับสภาพแวดล้อม โดยมาจากแหล่งทางสังคมรอบตัวพวกเขาเหล่านั้น เช่น บิดามารดา สามีภรรยา เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน เป็นต้น

จากความหมายของการสนับสนุนทางสังคมที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการสนับสนุนทางสังคม คือ การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นคำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร จากผู้ที่อยู่รอบข้างเพื่อให้สามารถปฏิบัติตนให้เป็นไปตามความคาดหวังของสังคมได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

ถึงแม้ว่าการสนับสนุนทางสังคมจะมีผู้ศึกษาวิจัยมาก แต่ยังไม่มีความชัดเจน การสนับสนุนทางสังคมอย่างชัดเจน (จุเดือน พันธุมนาวิณ, 2547, หน้า 5) แต่พบว่ามีทฤษฎีทางจิตวิทยาสังคมที่สามารถนำมาอธิบายการสนับสนุนทางสังคมได้ดังนี้

1. ทฤษฎีพฤติกรรมและกระบวนการกลุ่ม (theories of group behavior and process) เริ่มจาก Kurt พยายามที่จะศึกษาในเรื่องพฤติกรรมและกระบวนการกลุ่มและในที่สุดได้ตั้งทฤษฎีเรื่องกลุ่มสัมพันธ์ขึ้นมา โดยเป็นการศึกษาถึงกระบวนการในการกระทำร่วมกัน (interaction) ทั้งทางกายภาพหรือทางจิตวิทยาของบุคคลที่อยู่ในกลุ่ม เพื่อสนับสนุนให้บุคคลได้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการและสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ 3 ลักษณะ คือ

1.1 เป็นตัวกลางในการเปลี่ยนแปลง (medium of change) หมายถึง กลุ่มจะเป็นตัวกลางสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกและสามารถทำให้สมาชิกกลุ่มเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้

1.2 เป็นเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง (target of change) คือ การให้กลุ่มทั้งกลุ่มเปลี่ยนพฤติกรรม

1.3 เป็นตัวนำในการเปลี่ยนแปลง (agent of change) พฤติกรรมหลายอย่างของมนุษย์จะเปลี่ยนแปลงได้ก็ต่อเมื่อเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ

2. ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคมนามระหว่างบุคคล (theories of interpersonal relations and interpersonal communications) ซึ่งทฤษฎีนี้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคมนามระหว่างบุคคล มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลและมีผลทำให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการได้ โดยเน้นว่าการติดต่อสื่อสารใด ๆ ต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสังคมนามระหว่างบุคคลถ่ายทอดข่าวสารนั้นเป็นกระบวนการสองทางที่ผู้ส่งและผู้รับแลกเปลี่ยนข่าวสารกัน ซึ่งผลของการสังคมนามระหว่างบุคคลนี้ นอกจากจะเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารแล้วยังเป็นแรงสนับสนุนทางสังคมที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้

3. ทฤษฎีการรับรู้ทางสังคม โดย Freedman ได้ประมวลอิทธิพลของการรับรู้ทางสังคมมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังต่อไปนี้

บุคคลจะรับรู้พฤติกรรมและยอมรับผู้อื่น หากพฤติกรรมนั้นมีผลในทางบวกและสร้างความประทับใจแก่ตนเอง

บุคคลจะประเมินว่าพฤติกรรมอย่างไรจึงจะเป็นที่ยอมรับ เช่น ชอบหรือพอใจ ในการกระทำเช่นนั้นก็จะแสดงตอบในทางที่ดี ตรงกันข้ามถ้าไม่ชอบ ไม่พอใจ พฤติกรรมเช่นนั้นก็จะตอบสนองในทางที่ไม่ดี เป็นต้น

บุคคลที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันก็มักจะมีการยอมรับและมีพฤติกรรมที่ดีต่อกัน การรับรู้ทางสังคมจะมีอคติเข้าไปเกี่ยวข้องทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเบี่ยงเบนไป จากที่ควรจะเป็น เช่น คนบางคนมองในแง่ดีเพียงด้านเดียว หรือมองในแง่ร้ายด้านเดียวก็ได้ หรือการที่บุคคลสรุปว่าลูก ๆ ทุกคนที่มาจากพ่อแม่ที่เป็นคนดี ลูกทุกคนจะต้องเป็นคนดีตามไปด้วย

4. ทฤษฎีกระบวนการอิทธิพลทางสังคม จากหลักความจริงที่ว่าบุคคลในสังคม จะต้องผ่านกระบวนการทางสังคมซึ่งจะทำให้บุคคลได้รับความรู้ ทักษะ เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้าเป็นสมาชิกหนึ่งของสังคมนั้นได้ กระบวนการอิทธิพลทางสังคมเป็นการที่ สังคมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นสมาชิกของสังคม โดยที่บุคคลจะ ประพฤติปฏิบัติหรือตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยใช้บรรทัดฐานของสังคมเป็น เกณฑ์เมื่อได้รับการยอมรับและการยกย่องจากกลุ่มคนในสังคม ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มปฐม ภูมิ (primary group) คือกลุ่มครอบครัวและกลุ่มเพื่อนบ้านกับกลุ่มทุติยภูมิ (secondary group) คือ กลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นแบบแผนและกฎเกณฑ์

ลักษณะที่สำคัญของพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม

นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นพ้องกันว่า พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม มีลักษณะ สำคัญอย่างน้อย 6 ประการ คือ (คุจเดือน พันธุนาวิน, 2547, หน้า 5-6)

1. การสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวแปรที่ประกอบด้วยพฤติกรรมหลายด้าน เนื่องจากธรรมชาติของตัวแปรนี้มีความซับซ้อน การสนับสนุนทางสังคมประกอบด้วย กลุ่มพฤติกรรมใหญ่ 3 ด้าน คือ การสนับสนุนด้านอารมณ์ (emotional support) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (informational support) และการสนับสนุน ด้านวัสดุเครื่องมือ (material support)

2. พฤติกรรมในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ไม่อาจแยกแยะได้อย่างชัดเจน เช่น คำแนะนำของหัวหน้าที่มีต่อลูกน้อง เมื่อลูกน้องพบอุปสรรคในการทำงาน อาจจัดเป็น

การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร แต่ในขณะเดียวกันอาจมองได้ว่าเป็นการสนับสนุนทางด้านอารมณ์เพราะคำแนะนำอาจมาพร้อมกับการให้กำลังใจด้วย

3. เนื่องจากการสนับสนุนทางสังคมประกอบด้วยพฤติกรรมหลายด้านหลายแบบ จึงมีชื่อเรียกที่ต่างกันไป เช่น พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมอาสาสมัคร พฤติกรรมการต้อนรับ พฤติกรรมการเป็นมิตร เป็นต้น

4. การสนับสนุนทางสังคมสามารถได้รับจากหลายแหล่ง เช่น จากครอบครัวและญาติ เพื่อนทั่วไป เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ผู้รับสามารถได้รับการสนับสนุนทางสังคมได้จากที่ละแหล่งหรือหลายแหล่งในเวลาเดียวกัน อย่างไรก็ตาม การสนับสนุนทางสังคมจะเปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของความสัมพันธ์กับผู้อื่นในตลอดช่วงของชีวิต เช่น ในวัยเด็ก แหล่งของการสนับสนุนทางสังคมโดยส่วนใหญ่มาจากบิดามารดา ในวัยทำงานบทบาทของบิดามารดาในการสนับสนุนทางสังคมจะลดลง แหล่งของการสนับสนุนทางสังคมจะมาจากที่อื่น เช่น ครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงานและหัวหน้า เป็นต้น

5. นักวิชาการส่วนมากยอมรับว่า การสนับสนุนทางสังคมจะส่งผลดีมากกว่าผลเสียต่อผู้รับ เช่น ช่วยบรรเทาปัญหา หรือผลของสถานการณ์ที่เลวร้าย เป็นต้น

6. พฤติกรรมและการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละชาติ โดยทั่วไปแล้ว มนุษย์ทุกชาติทุกภาษาต้องการการสนับสนุนทางสังคมในประเภทหลัก ๆ เหมือนกัน เช่น ต้องการการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ เป็นต้น แต่วิธีการให้การสนับสนุนทางสังคม ปริมาณและการตีความหมายของพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมนั้นจะแตกต่างกันไปตามพื้นฐานทางด้านบุคลิกภาพ กระบวนการคิดและการรับรู้

ประเภทของการสนับสนุนทางสังคม

Cobb (1976, p. 301) ได้แบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (emotion support) หมายถึง การให้ความรักดูแล เอาใจใส่แก่บุคคลจากกลุ่มคนในสังคมที่มีความสัมพันธ์กัน

2. การสนับสนุนด้านการยอมรับนับถือ (esteem support) หมายถึง การให้การยอมรับต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลนั้นมีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในตนเอง

3. การสนับสนุนด้านเครือข่ายทางสังคม (network support) หมายถึง การให้บุคคลนั้นได้รับการยอมรับและเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

Pender (1996, p. 257) ได้แบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคมเป็น 4 ประเภท คือ

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (emotional support) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนแก่บุคคลที่อาจอยู่ในสภาพแวดล้อมที่หดหู่

2. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (informational support) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนบุคคลให้เกิดความเข้าใจว่าควรจะทำอย่างไรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

3. การช่วยเหลือด้านทรัพยากร (instrumental aid) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในงานที่ปฏิบัติ

4. การยอมรับ (affirmation) หมายถึง การยอมรับที่จะช่วยเหลือบุคคลให้เข้าใจอย่างแท้จริงถึงศักยภาพของตนเอง

House (2009) แบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (emotion support) หมายถึง การแบ่งปันประสบการณ์ชีวิต ความรัก ความไว้วางใจและการดูแลเอาใจใส่แก่บุคคล

2. การสนับสนุนด้านทรัพยากร (instrumental support) หมายถึง การช่วยเหลือสนับสนุนในสิ่งที่เป็นรูปธรรมแก่บุคคลที่มีความต้องการ โดยเพื่อนสนิท เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนบ้าน

3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (informational support) หมายถึง การที่บุคคลได้รับคำปรึกษา คำแนะนำและข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

4. การสนับสนุนด้านการประเมิน (appraisal support) หมายถึง การสนับสนุนด้านข้อมูลเพื่อให้บุคคลได้ประเมินตนเอง มีจุดมุ่งหมายให้บุคคลมีการตอบสนองกลับอย่างสร้างสรรค์ โดยการเทียบเคียงและการยอมรับจากสังคม

Thoits (อ้างถึงใน Brewer & Hewstone, 2004, p. 19) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การสนับสนุนด้านทรัพยากร (instrumental support) หมายถึง การพยายามให้ความช่วยเหลือเพื่อแก้ไขปัญหา โดยเป็นความช่วยเหลือที่เป็นรูปธรรมจับต้องได้
2. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (informational support) หมายถึง การสนับสนุนข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา
3. การสนับสนุนด้านการประเมิน (appraisal support) หมายถึง การช่วยเหลือให้บุคคลสามารถคิดหาทางออกจากความเครียดและรู้ว่าอะไรคือสาเหตุของความเครียด
4. การสนับสนุนด้านการยอมรับนับถือ (esteem support) หมายถึง การช่วยเหลือเพื่อให้บุคคลรู้สึกว่าได้ได้รับความรัก มีคุณค่า แม้ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก

ตาราง 1

การเปรียบเทียบประเภทของการสนับสนุนทางสังคม

ประเภทของการสนับสนุนทางสังคม	ผู้แบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคม			
	Cobb	Pender	House	Thoits
1. ด้านอารมณ์	✓	✓	✓	
2. ด้านการยอมรับนับถือ	✓	✓		✓
3. ด้านเครือข่ายทางสังคม	✓			
4. ด้านข้อมูลข่าวสาร		✓	✓	✓
5. ด้านทรัพยากร		✓	✓	✓
6. ด้านการประเมิน			✓	✓

จากการเปรียบเทียบประเภทของการสนับสนุนทางสังคม พบว่ามีผู้แบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคมในด้านอารมณ์ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านทรัพยากรมีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือด้านการประเมินและด้านเครือข่ายทางสังคม

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การสนับสนุนทางสังคมตามแนวคิดของ House ซึ่งมีความครอบคลุมและสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการศึกษามากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมและ จรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน

จากการศึกษาถึงการสนับสนุนทางสังคมกับจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานนั้น พบว่ามีผู้ศึกษาวิจัยค่อนข้างน้อย ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมกับการปฏิบัติตนที่เกี่ยวข้องหรือใกล้เคียงกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

สุกัญญา สังข์เจริญ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท เอ็น โอเค พรินซ์ชั่น คอม โฟเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงาน อธิบายได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นเรื่องที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานเพราะเป็นการแสดงให้เห็นว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของบุคคลที่ได้รับจากบุคคลอื่น ทั้งการสนับสนุนด้านวัตถุ สิ่งของ บริการข้อมูลข่าวสาร การยอมรับ การยกย่องและการเห็นคุณค่า ซึ่งส่งผลให้บุคคลสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชยาน์ อมรสิงห์ (2549) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของเกษรา ชัยรังษีเลิศ (2547) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคมทัศนคติต่องานและภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่าการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุป จากผลงานวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อตัวแปรตาม ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำเอาการสนับสนุนทางสังคมมาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ โดยตั้งสมมุติฐานว่า การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้าน

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรทำนายและเปอร์เซ็นต์ทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรทำนายและเปอร์เซ็นต์ทำนาย พฤติกรรมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานพบว่า มีผู้ศึกษาวิจัยค่อนข้างน้อย ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรู้จักควบคุมตนเอง การยอมรับนับถือตนเอง และความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน กับการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้านกับการปฏิบัติตนที่เกี่ยวข้องหรือใกล้เคียงกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

ซูรีพร วิเศษศักดิ์ (2549) ศึกษาเรื่อง การสนับสนุนทางสังคม บุคลิกภาพ ความเครียดและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 4 พบว่า บุคลิกภาพแบบมีสติ บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและความเครียดสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรได้อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนงานวิจัยของศีกดา กันกา (2549) ศึกษาเรื่อง เชาวน์อารมณ์ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและพฤติกรรมการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตในเขตภาคเหนือ พบว่า เชาวน์อารมณ์และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานด้านการวางแผนของตัวแทนประกันชีวิตได้อย่างมีนัยสำคัญ ธิยาน์ อมรสิงห์ (2549) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษา พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า วัฒนธรรมองค์การในด้านลักษณะความเป็นหญิง ความเป็นกลุ่มนิยม และความเป็นปัจเจกนิยม การสนับสนุนทางสังคมในด้านข้อมูลข่าวสาร สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของกนกทอง สุวรรณบุญ (2545) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของค่านิยมทางจริยธรรม สิ่งจูงใจ การสนับสนุนทางสังคมต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) พบว่า การสนับสนุน

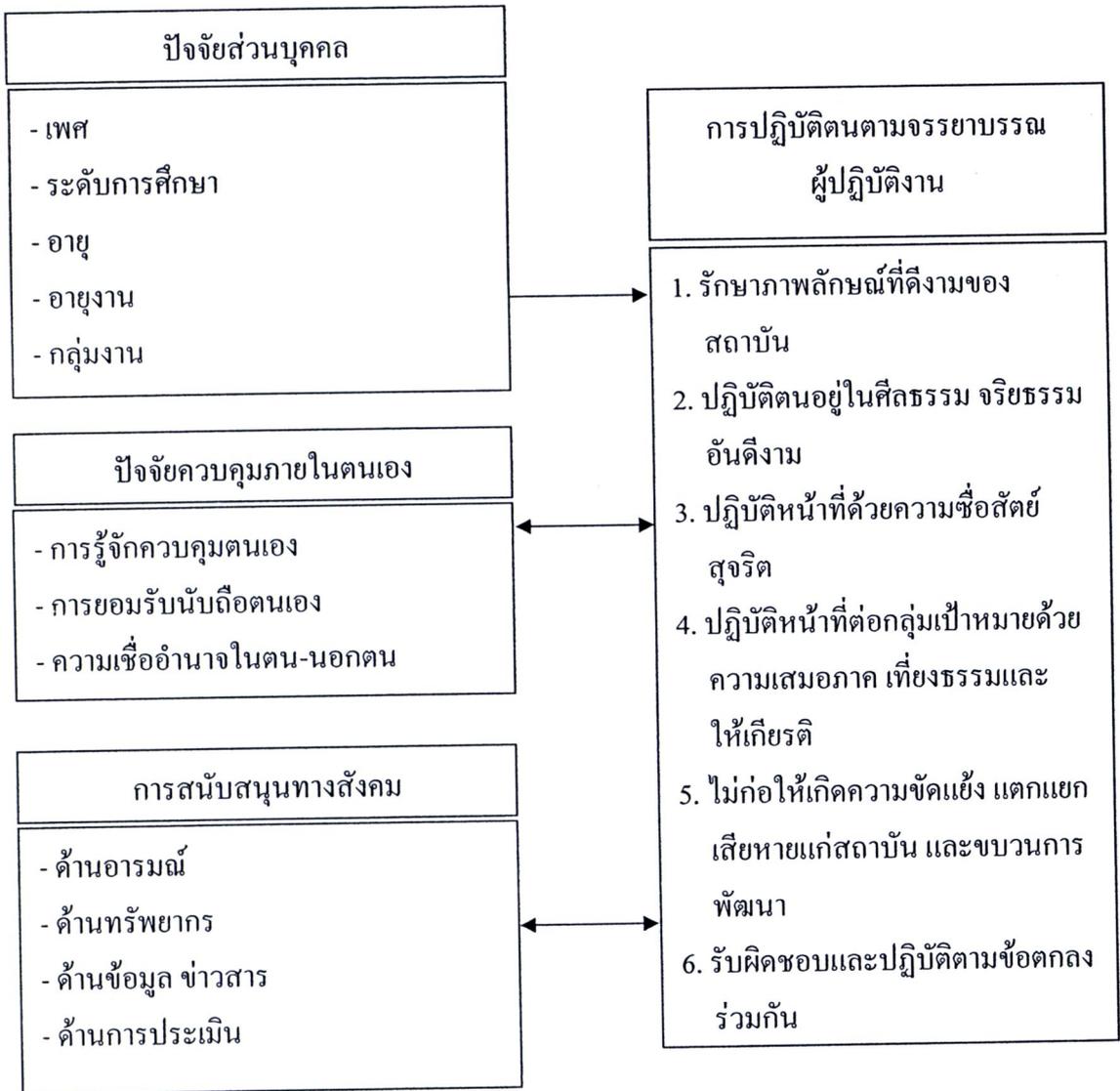
ทางสังคมและค่านิยมทางจริยธรรมสามารถร่วมกันทำนุบำรุงการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร
สาธารณสุข (อสม.) จังหวัดระยองได้ร้อยละ 39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สรุป จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยดังกล่าวข้างต้นไม่พบว่าการนำตัวแปร
อิสระดังกล่าวมาใช้เป็นตัวแปรทำนายและเปอร์เซ็นต์ทำนายการปฏิบัติตนตาม
จรรยาบรรณ แต่พบงานวิจัยที่อื่นที่ใช้ตัวแปรอิสระดังกล่าวมาเป็นตัวแปรทำนายและ
เปอร์เซ็นต์ทำนายตัวแปรตามที่มีลักษณะใกล้เคียงการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ เช่น
พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยจึงได้นำมา
เป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ว่าปัจจัยควบคุมภายในตนเองและ
การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้าน สามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติ
ตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่าตัวแปร
ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัย
ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุงานและกลุ่มงาน ปัจจัยควบคุมภายใน
ตนเอง ได้แก่ การรู้จักควบคุมตนเอง การยอมรับนับถือตนเองและความเชื่ออำนาจ
ในตน-นอกตน และการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ การสนับสนุน
ทางสังคมด้านอารมณ์ ด้านทรัพยากร ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านการประเมิน สามารถ
สรุปสมมติฐานและแสดงภาพกรอบความคิดได้ ดังนี้





ภาพ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย