

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยควบคุมภายในตนเองและการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานกรณีสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา อายุ อายุงานและกลุ่มงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยควบคุมภายในตนเอง ได้แก่ การรู้จักควบคุมตนเอง การยอมรับนับถือตนเองและความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน กับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้าน กับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน
4. เพื่อศึกษาตัวแปรทำนายและเปอร์เซ็นต์ทำนายพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานจากตัวแปรปัจจัยควบคุมภายในตนเองและตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน
 - 1.1 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน
 - 1.2 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.5 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงานต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยควบคุมภายในตนเอง ได้แก่ การรู้จักควบคุมตนเอง การยอมรับนับถือตนเองและความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน

3. การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยควบคุมภายในตนเองและการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้านสามารถทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) จำนวน 171 คน

เครื่องมือที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุงาน และกลุ่มงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยควบคุมภายใน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ฉบับอยู่ที่ 0.961

การวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานมีสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิค Forward ได้ผลการวิจัยดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้มีทั้งหมด 171 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายคิดเป็นร้อยละ 56.7 ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 67.3 โดยร้อยละ 55.0 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.8 ลักษณะงานส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในกลุ่มงานบริหาร คิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมาคือกลุ่มงานสนับสนุนพื้นที่และกลุ่มงานพื้นที่ตามลำดับ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานบริหารและกลุ่มงานสนับสนุนพื้นที่มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติงานในสำนักงาน ส่วนกลุ่มงานพื้นที่มีการกิจที่ต้องประสานและสนับสนุน ขบวนการองค์กรชุมชนในภูมิภาคต่าง ๆ จึงทำให้กลุ่มงานพื้นที่มีผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่มากนัก

ปัจจัยควบคุมภายในตนเองและการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้มีปัจจัยควบคุมภายใน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ย 4.25 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับสูงมีคะแนนเฉลี่ย 4.04 ส่วนการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ย 4.64 ซึ่งอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

การทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานทั้ง 4 ข้อ สรุปผลได้ดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งผลที่ได้เป็นไปได้เป็นไปตามสมมติฐาน

1.1 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศต่างกันมีการปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งผลที่ได้เป็นไปตามสมมติฐาน

1.2 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติ ตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งผลที่ได้เป็นไปตามสมมติฐาน

1.3 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุต่างกันมีการปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งผลที่ได้เป็นไปตามสมมติฐาน

1.4 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานต่างกันมีการปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งผลที่ได้เป็นไปตามสมมติฐาน

1.5 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงานต่างกันมีการปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งผลที่ได้เป็นไปตามสมมติฐาน

2. ปัจจัยควบคุมภายในตนเอง ได้แก่ การรู้จักควบคุมตนเอง การยอมรับนับถือ ตนเองและความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ซึ่งผลที่ได้เป็นไปตามสมมติฐาน

3. การสนับสนุนทางสังคม โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ซึ่งผลที่ได้เป็นไปตาม สมมติฐาน

4. ปัจจัยควบคุมภายในตนเอง ได้แก่ การรู้จักควบคุมตนเองกับการยอมรับนับถือ ตนเองสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน ได้ ซึ่งผลที่ได้เป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยควบคุมภายในและการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผล ต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)” พบว่า ผู้ปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุงานและกลุ่มงานที่แตกต่างกันมี การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยมีการควบคุมภายในตนเอง

ได้แก่ การรู้จักควบคุมตนเอง การยอมรับนับถือตนเอง ความเชื่ออำนาจในตนเองอยู่ในระดับสูง และได้รับการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ ด้านทรัพยากร ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านการประเมินอยู่ในระดับสูง และมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีงามของสถาบัน การปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม จริยธรรมอันดีงาม การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต การปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมายด้วยความเสมอภาค เทียงธรรมและให้เกียรติ การไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง แยกแยะ เสียหายแก่สถาบันและขบวนการพัฒนา ความรับผิดชอบและปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกันในระดับสูง (ตาราง 3, 4 และ 5) จึงสามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มี เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุงานและกลุ่มงานที่ต่างกัน มีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1.1 ที่ว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและชายมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชาย ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าเพศหญิงให้ความสำคัญกับการทำประโยชน์เพื่อส่วนร่วมมากกว่าเพศชาย (กนกทอง สุวรรณบุลย์, 2545, หน้า 143) เช่นเดียวกับการศึกษาของจิตรฎายิน เอี่ยมอู่ (2549, หน้า 100) พบว่า นักเรียนที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการควบคุมตนเองไม่เกี่ยวข้องกันกับอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยเพศหญิงมีพฤติกรรมควบคุมตนเองไม่เกี่ยวข้องกันกับอายุมากกว่าเพศชาย

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานเพศชาย อาจเป็นเพราะเพศหญิงมักจะได้รับ การเลี้ยงดูให้มีการควบคุมตนเองมากกว่าเพศชาย เช่น ให้ประพฤติตนอยู่ในกรอบประเพณี ให้คำนึงถึงความถูกต้องมาตั้งแต่ยังเป็นเด็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kenfer and Zick (อ้างถึงใน นงนุช โรจนเลิศ, 2533, หน้า 34) ได้ทำการศึกษาการควบคุม

ตนเองของเด็ก โดยทำการทดลองกับเด็กอายุ 5-6 ปี จำนวน 84 คน เป็นชายและหญิง เท่า ๆ กัน วัดพฤติกรรมการควบคุมตนเองในลักษณะไม่ละเมียดกฎเกณฑ์ พบว่าเด็กชายมีการควบคุมตนเองน้อยกว่าเด็กหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1.2 ที่ว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ ผู้ปฏิบัติงานแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งผลที่ได้ สอดคล้องกับการศึกษาของสุชาติ อรัณยะपाल (2550, หน้า 123) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่า จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านความเป็นผู้นำสูงกว่าพนักงานที่ระดับการศึกษาต่ำกว่า เช่นเดียวกับงานวิจัยของสุกัญญา สังข์เจริญ (2548, หน้า 74) พบว่าพนักงานสายการผลิต ที่ระดับการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานสายการผลิตที่มีการศึกษาระดับปวส. ขึ้นไปมีการปฏิบัติงานสูงกว่า พนักงานสายการผลิตที่มีการศึกษาระดับปวช.

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษา สูงกว่าระดับปริญญาตรีมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ปฏิบัติงาน ที่มีการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรีอาจเป็นเพราะความสัมพันธ์ของการศึกษากับ พฤติกรรมการทำงาน จากงานวิจัยของ Lazarus et al. (อ้างถึงใน ยุติธรรม สินธุ, 2541, หน้า 37) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ระดับการศึกษากับแรงจูงใจ ในการทำงานและการแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่าคน ที่มีระดับการศึกษาต่ำจะแสดงพฤติกรรมการทำงานทางด้านมุ่งความสำเร็จต่ำ ในขณะที่ คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งความสำเร็จสูง

1.3 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1.3 ที่ว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า

ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานในช่วงอายุ 31-40 ปี ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับการศึกษาของอุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544, หน้า 53) พบว่า พนักงานที่มีอายุมากมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของธัญชนก แก้วคงเมือง (2551, หน้า 59) พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุมากมีจริยธรรมในการทำงานดีกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อย

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี เนื่องจากโดยธรรมชาติของวัยนี้จะมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัวและชุมชน ประสบการณ์ที่มีมากขึ้นทำให้มุมมองการทำงานย่อมแตกต่างกับผู้ที่มีอายุน้อย (กนกทอง สุวรรณบุลย์, 2545, หน้า 143)

1.4 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1.4 ที่ว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงาน 4-6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลที่ได้สอดคล้องกับการศึกษาของอุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544, หน้า 70) พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของธัญชนก แก้วคงเมือง (2551, หน้า 59) พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุงานมากกว่ามีจริยธรรมในการทำงานดีกว่าผู้บริหารที่อายุน้อย

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงาน 4-6 ปี มีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อาจเป็นเพราะว่าผู้ปฏิบัติที่มีอายุงานตั้งแต่ 10

ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่มีอายุงานมากและปฏิบัติงานกับสถาบันมาเป็นเวลานานมีความเข้าใจในแนวคิดและอุดมการณ์ของสถาบันเป็นอย่างดีรวมทั้งเห็นความสำคัญของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานที่จะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของสถาบันและตนเอง อีกทั้งยังเป็นผู้ที่มีความรักความผูกพันกับองค์กรและประพฤตินั้นเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานรุ่นน้อง

1.5 การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1.5 ที่ว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านกลุ่มงานต่างกันมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานบริหารมีคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกับผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มพื้นที่และกลุ่มสนับสนุนพื้นที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจนาถ เอียดสกุล (2550, หน้า 87) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ที่มีสถานภาพกรรมการต่างกัน มีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าเนื่องจากกลุ่มงานบริหารมีลักษณะที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน บัญชี กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี อีกทั้งยังต้องทำหน้าที่เป็นผู้รักษากฎระเบียบอีกด้วย ส่วนผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานพื้นที่และสนับสนุนพื้นที่มีลักษณะงานที่ต้องประสานความร่วมมือและลงพื้นที่ปฏิบัติงานกับชุมชนซึ่งต้องใช้ความยืดหยุ่นและความรวดเร็วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จเป็นสำคัญ

2. การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 ที่ว่าปัจจัยควบคุมภายในตนเอง ได้แก่ การรู้จักควบคุมตนเอง การยอมรับนับถือตนเองและความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยควบคุมภายในตนเอง ได้แก่ การรู้จักควบคุมตนเอง การยอมรับนับถือตนเองและความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน (ตาราง 15) กล่าวคือผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยควบคุมภายในตนเองสูงจะมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของศุภจิต คงประชา (2547) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการตัดสินใจและผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม จากผลการศึกษาพบว่าความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองทั้งโดยภาพรวมและในฐานะพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหัตยา สุบรรณ (2545) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรอุตสาหกรรม ป่าไม้ พบว่าความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นถึงพนักงานที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วย

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าการที่บุคคลจะปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณหรือไม่นั้นมีสาเหตุจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล สาเหตุภายใน คือ ลักษณะทางจิตใจต่าง ๆ เช่น การไม่เห็นแก่ตัว ความสามารถควบคุมตนเอง ความเชื่อว่าทำดีจะนำไปสู่ผลดี และการทำชั่วต้องโดนลงโทษ นอกจากนั้นยังเกี่ยวข้องกับลักษณะทางจิตใจทางด้านอื่น ๆ คือ ความพอใจและเห็นด้วยกับความดีต่าง ๆ และเห็นความสำคัญของความดีเหล่านั้น เช่น ความซื่อสัตย์ การเคารพกฎระเบียบและกฎหมาย ความสามัคคี เป็นต้น (ดวงเดือน พันธุนาวิณ, 2539, หน้า 113-114)

3. การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 3 ที่ว่าการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน (ตาราง 16) แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้านกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน พบว่าการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 จากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาถึง การสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ ผู้ปฏิบัติงาน แต่พบงานวิจัยที่ใกล้เคียงกัน คืองานวิจัยของสุกัญญา สังข์เจริญ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท เอ็น โอเค พรินซ์ชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าการที่บุคคลจะปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณหรือไม่นั้นมีสาเหตุจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล โดยปัจจัย ภายนอกตัวบุคคลที่สำคัญคือ คนรอบข้าง กฎระเบียบ สังคม วัฒนธรรมและสถานการณ์ ที่บุคคลประสบอยู่ นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีหรือขาดแคลน สิ่งเอื้ออำนวยในการทำงาน ตลอดจนบรรยากาศทางสังคมในที่ทำงาน กลุ่มเพื่อนและ วัฒนธรรมในองค์กร จะมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานตลอดจนความสุขความพอใจ ในการทำงาน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2539, หน้า 113-114)

4. การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 4 ที่ว่าปัจจัยควบคุมภายในตนเองและการสนับสนุน ทางสังคมโดยรวมและรายด้าน สามารถทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรู้จักควบคุมตนเองและการยอมรับ นับถือตนเองสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ ผู้ปฏิบัติงานได้ร้อยละ 51.8 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน (ตาราง 17) แสดงให้เห็นว่าหาก ผู้ปฏิบัติงานมีการรู้จักควบคุมตนเองสูงและมีการยอมรับนับถือตนเองสูงจะทำให้การ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณเพิ่มขึ้นด้วย จากการค้นคว้าไม่พบงานวิจัยที่มีตัวแปรการรู้จัก ควบคุมตนเองและการยอมรับนับถือตนเองร่วมทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณ แต่พบงานวิจัยที่ใกล้เคียงกันคืองานวิจัยของศักดา กันกา (2549, หน้า 123) พบว่า เชาว์น้อมธรรมและความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์ พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของตัวแทนประกันชีวิตได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานโดยรวมได้ร้อยละ 61.7 ส่วนงานวิจัยของศุภจิต คงประชา (2547) ศึกษาเรื่อง *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เชาวน์อารมณ์ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการตัดสินใจและ ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ความสามารถในการตัดสินใจ ด้านความมีเหตุผล เชาวน์อารมณ์ด้านการกำกับดูแลตนเองและความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองในฐานะพนักงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานได้ร้อยละ 50.9*

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1.1 ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันมีคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานในระดับสูง ดังนั้น สถาบันควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานให้คงอยู่ในระดับสูงต่อไป

1.2 ปัจจัยควบคุมภายในตนเอง ได้แก่ การควบคุมตนเอง การยอมรับนับถือตนเองและความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น ควรนำแบบวัดปัจจัยควบคุมภายในตนเองมาใช้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นข้อมูลประกอบในการสรรหาคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผู้ที่มีปัจจัยควบคุมภายในตนเองสูงซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน

1.3 การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ ด้านทรัพยากร ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการประเมินมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นหากสถาบันให้การสนับสนุนทางสังคมที่เหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้มีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

1.4 สถาบันควรมีแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เพื่อให้มีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับจรรยาบรรณในหน่วยงานอื่นซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

2.2 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงปัจจัยควบคุมภายในตนเอง ได้แก่ การรู้จักควบคุมตนเอง การยอมรับนับถือตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน กับการสนับสนุนทางสังคม 4 ด้าน ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพื่อให้มีความหลากหลายมากขึ้น