

The Relationships among Social Situations and Psychological Immunity to Internet Behavior Focusing on Safety and Usefulness of Female Students in High Schools with or without Internet Safety Project¹

*Pharinya Phoungrod*²

*Wiladlak Chuawanlee*³

*Supaporn Tanachanan*⁴

Received: July 6, 2011 Accepted: October 5, 2011

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study with variable groups, situational, psychological trait, and psychological state could most explain the variance of ethical work behavior among personnels at Thailand Tobacco Monopoly, The Ministry of Finance. 2) to study the interaction effects between situational and psychological trait variable on ethical work behavior and 3) to compare the ethical work behavior between personnels whose received different try per of payment, and including personnel with different demographic background. Three hundred and thirty personnels at Thailand Tobacco Monopoly were randomly selected by using quota sampling and simple random sampling techniques. Eleven questionnaires were used as a data collection instruments. Frequency, percentage, arithmetic mean and standard deviation were used for descriptive statistics, while t-test, ANOVA, Pearson correlation and multiple regressions were used for inferential statistics. The research findings were as follows: 1) The psychological trait variable could most explain (57%) of the variance of ethical work behavior compared to the psychological state factors most and situational factors. These psychological trait Achievement motivation is the most powerful predicts. 2) There were interaction effects between the psychological trait, achievement motivation, and situation variable, social support from superordinate. That was, the personnels who received more social support and having higher achievement motivation expressed more ethical work behavior compared to the personnels who received lesser support and having lower achievement motivation. These findings were found at significance level .05 in the total group, the younger group (age ≤ 41.8), the lesser work experience group (≤ 15.6 years), the common level 4-6 with monthly payment group and the common level 1-5 with per hour payment group. 3) The personnels receiving different try of payment in the younger group showed different ethical work behavior at significance level .05. In the younger group, the personnels with monthly payment expressed higher ethical work behavior than the personnels with per hour payment.

Keywords: ethical, work behavior, achievement motivation, social support

¹ Dissertation for the Master of Science degree in Applied Behavioral Science Research, Srinakharinwirot University

² Graduate Student, Master of Science degree in Applied Behavioral Science Research, Srinakharinwirot University

³ Lecturer in Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

⁴ Lecturer in Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

ลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง¹

ปริญญา ป็องรอด²

วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี³

สุภาพร ธนะชานันท์⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาว่ามีตัวแปรกลุ่มลักษณะทางสังคม กลุ่มลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม 2) ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มลักษณะทางสังคม กับกลุ่มลักษณะทางจิตเดิม ต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และ 3) เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ระหว่างพนักงานรายเดือนและพนักงานรายชั่วโมง ที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ในส่วนกลาง จำนวน 336 คน ซึ่งได้มาจากกำหนดโควตาและวิธีสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติ t วิเคราะห์ความแปรปรวน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตเดิมอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้สูงสุด ร้อยละ 57 โดยมีตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เจตคติต่อการทำงานอย่างมีจริยธรรม สถานการณ์ช่วยในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน เป็นตัวทำนายที่สำคัญ 2) พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานน้อยและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย และพบผลในกลุ่มรวม ในกลุ่มที่มีอายุน้อย กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และกลุ่มพนักงานรายเดือนที่มีระดับ (ซี) 4-6 และพนักงานรายชั่วโมงที่มีระดับ (ซี) 1-5 ($p < .05$) 3) พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย พบในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย และพนักงานที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่เห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานน้อย พบทั้งในกลุ่มรวมและในทุกกลุ่มย่อย 4) พนักงานที่รับรู้สถานการณ์ช่วยน้อย เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่รับรู้สถานการณ์ช่วยมาก และพนักงานที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมน้อย 5) พนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ประเภทรายเดือน ($\bar{x} = 4.84$) กับพนักงานรายชั่วโมง ($\bar{x} = 4.56$) ในกลุ่มอายุน้อย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแตกต่างกัน ($p < .05$)

คำสำคัญ: พฤติกรรมการทำงาน จริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคม

¹ ปริญญานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

⁴ อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความเป็นมาและความสำคัญ

การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้สภาพสังคมในปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลกระทบให้เกิดปัญหาทางสังคมนานาประการตามมา โดยเฉพาะปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมในสังคมไทย ซึ่งแสดงถึงความเสื่อมถอยทางด้านจิตใจและจริยธรรมของคนในสังคม ซึ่งล้วนเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการที่จะต้องช่วยกันเร่งส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับสังคมไทย การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับคนในสังคมและประเทศชาติ นับเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในทุกภาคส่วนต่างได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมทั้งสิ้น แต่ยังไม่สามารถที่จะดำเนินการให้ชัดเจนเป็นรูปธรรมได้

จากวิถุคดีด้านคุณธรรมจริยธรรมตามที่กล่าวมานั้น รัฐบาลได้ให้ความสนใจในการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมโดยพยายามดำเนินการให้ชัดเจนเป็นรูปธรรมกับองค์กรภาครัฐเพื่อเป็นการนำร่องและเป็นแบบอย่างของภาคส่วนอื่นในสังคม ดังนั้น รัฐบาลจึงมีนโยบายการปรับปรุงการบริหารจัดการให้ทันต่อการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและจำเป็นต้องยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 279 มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐ จะต้องยึดถือและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ในการพิจารณา สรรหา กลั่นกรอง หรือแต่งตั้งบุคคลใด เข้าสู่ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องในการใช้อำนาจของรัฐ รวมทั้งการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการลงโทษบุคคลนั้น จะต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม และคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวด้วย และส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจิตสำนึกในด้านจริยธรรมฯ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, 2550: 111-112)

โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง มีการวิเคราะห์สถานการณ์ภายในองค์กรเมื่อปี 2546 พบว่า พฤติกรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ ยังไม่พัฒนาไปในแนวทาง

ที่พึงประสงค์ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่ตรงเวลา มีความตระหนักรู้และให้ความสำคัญในหน้าที่น้อย ตลอดจน สมรรถนะในการทำงานต่ำขาดความเป็นมืออาชีพ (โรงงานยาสูบ, 2547) ซึ่งโรงงานยาสูบเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่ต้องดำเนินการปรับปรุงองค์กรและแปรสภาพเป็นบริษัทจำกัดตามนโยบายของรัฐบาล ดังนั้นจึงมีมติให้จัดทำคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและพนักงานยาสูบ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติและส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมทั้งในด้านความรับผิดชอบตนเองและส่วนรวม ตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและพนักงานยาสูบ และผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาตัวแปรกลุ่มลักษณะทางสังคม กลุ่มลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
2. ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มลักษณะทางสังคม กับกลุ่มลักษณะทางจิตเดิม ต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
3. เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ระหว่างพนักงานรายเดือนและพนักงานรายชั่วโมง ที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรเป็นพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ในส่วนกลาง 3,321 คน

กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา และวิธีสุ่มแบบง่าย 336 คน ประกอบไปด้วย พนักงานประเภทรายเดือน (ระดับ 3 ถึงระดับ 8) และพนักงานประเภทรายชั่วโมง (ระดับ 1 ถึงระดับ 10) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 42 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี 175 คน (ร้อยละ 52) เงินเดือนเฉลี่ย 27,582 บาท ระยะเวลาในการทำงานเฉลี่ย 16 ปี และส่วนใหญ่อยู่ในระดับ (ซี) 2 และ 4 57 คน

(ร้อยละ 17) พนักงานประเภทรายเดือนมี 121 คน (36%) และรายชั่วโมง มี 215 คน (64%)

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย แบบวัดทั้งหมด 10 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ($\alpha = .934$) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ($\alpha = .957$) การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ($\alpha = .904$) สถานการณ์ช่วยในการทำงาน ($\alpha = .92$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\alpha = .865$) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ($\alpha = .865$) เหตุผลเชิงจริยธรรม ($\alpha = .807$) เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ($\alpha = .939$) เจตคติต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคม ($\alpha = .932$) และความเชื่ออำนาจในตนเองต่อการทำงาน ($\alpha = .837$) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ

สมมติฐานในการวิจัย

1. กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบกระทรวงการคลังสูงสุด และตัวแปรเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นตัวทำนายที่สำคัญอันดับแรก

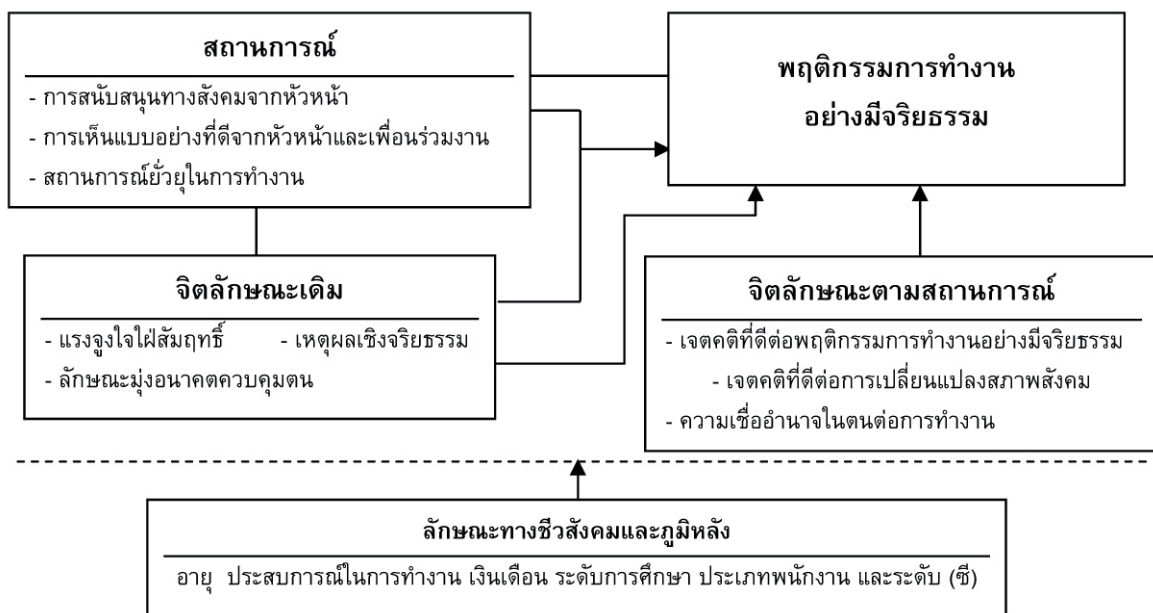
2. พนักงานโรงงานยาสูบที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าพนักงานโรงงานยาสูบที่มีลักษณะตรงกันข้าม

3. พนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าพนักงานโรงงานยาสูบที่มีลักษณะตรงกันข้าม

4. พนักงานโรงงานยาสูบที่รับรู้สถานการณ์ช่วยน้อย มีเหตุผลเชิงจริยธรรมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าพนักงานโรงงานยาสูบที่มีลักษณะตรงกันข้าม

5. พนักงานโรงงานยาสูบ ประเภทรายเดือนกับรายชั่วโมง ที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย ใช้รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) (Magnusson & Endler, 1977: 18-21; ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2541) เป็นกรอบในการประมวลเอกสารเพื่อกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ, 2545 และ วิลาสลักษณ์ ชิววลี, 2552) ของพนักงานโรงงานยาสูบ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม									
2. การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า	.35**								
3. การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าฯ	-.16**	-.34**							
4. สถานการณ์ช่วยในการทำงาน	-.26**	-.42**	.73**						
5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.69**	.30**	-.09	-.14**						
6. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน	.67**	.29**	-.133*	-.20**	.63**				
7. เหตุผลเชิงจริยธรรม	.39**	.19**	-.09	-.14*	.33**	.49**			
8. เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานฯ	.65**	.33**	-.21**	-.28**	.58**	.66**	.60**		
9. เจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงฯ	.27**	.14*	.06	-.01	.24**	.27**	.25**	.39**	
10. ความเชื่ออำนาจในตนด้านการทำงาน	.08	-.38**	.39**	.45**	.09	.06	.07	.06	.16**

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** ที่ระดับ .01

จากตาราง 1 พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ($r=.35^{**}$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($r=.69^{**}$) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ($r=.67^{**}$) เหตุผลเชิงจริยธรรม ($r=.39^{**}$) เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรม

การทำงานอย่างมีจริยธรรม ($r=.65^{**}$) และเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมในองค์กร ($r=.27^{**}$) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ได้แก่ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ($r=-.16^{**}$) และสถานการณ์ช่วยในการทำงาน ($r=-.26^{**}$)

ตาราง 2 ร้อยละความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์

กลุ่มตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	
	ความแปรปรวน	ความแปรปรวนไม่ซ้ำซ้อน
ลักษณะทางสังคม	13.90%	1.50%
ลักษณะทางจิตเดิม	57.00%	15.30%
ลักษณะทางจิตตามสถานการณ์	43.00%	3.30%
ทุกกลุ่ม	62.10%	

หมายเหตุ **ตัวแปรลักษณะทางสังคม** : การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน สถานการณ์ช่วยในการทำงาน **ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม**: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม **ตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์**: เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เจตคติต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมต่อองค์กรและความเชื่ออำนาจในตน

จากตาราง 2 จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อศึกษาอำนาจในการอธิบายกลุ่มตัวแปรต่างๆ ผลปรากฏว่า กลุ่มกลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมี

จริยธรรมสูงสุด คือ กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม ร้อยละ 57.00 รองลงมาคือ กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม ร้อยละ 43.00 และ 13.90 ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เมื่อใส่ตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าไปในสมการ

กลุ่มตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม			
	b	SE	β	p-value
ตัวแปรลักษณะทางสังคม :				
การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า	.047	.022	.087*	.037
การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	.020	.030	.034	.509
สถานการณ์ย้วยในการทำงาน	-.082	.036	-.123*	.023
ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม :				
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.266	.036	.343**	.00
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน	.221	.043	.260**	.00
เหตุผลเชิงจริยธรรม	-.033	.039	-.036	.406
ตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ :				
เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	.223	.051	.243***	.00
เจตคติต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมต่อองค์กร	.004	.024	.006	.872
ความเชื่ออำนาจในตน	.055	.025	.091*	.030
R ²	= .610			
F	= 59.25***			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 การวิเคราะห์โดยใส่ตัวแปรลักษณะทางจิตสังคมรวมทั้งหมด 9 ตัวแปร เข้าไปพร้อมกัน ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สถานการณ์ย้วยในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เจตคติต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมต่อองค์กร และความเชื่อ

อำนาจในตน ปรากฏว่า เมื่อควบคุมตัวแปรในงานวิจัยแล้ว ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\beta=.343$) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ($\beta=.260$) เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ($\beta=.243$) ความเชื่ออำนาจในตน ($\beta=.091$) และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ($\beta=.087$)

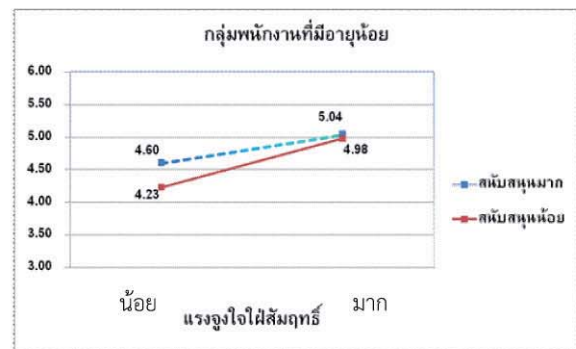
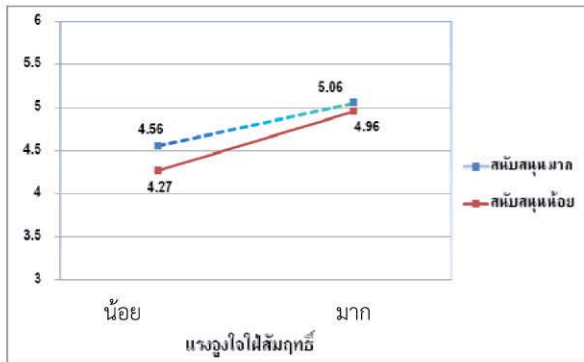
ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เมื่อใส่ตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าไปในสมการ

แหล่งความแปรปรวน	จำนวน	ค่าเอฟ (F)			% ทำนาย
		การสนับสนุนทางสังคม	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	กxช	
		จากหัวหน้า (ก)	(ข)		
กลุ่มรวม	336	18.84**	173.06**	4.38*	39.50
กลุ่มที่มีอายุน้อย (อายุเฉลี่ย 41.8 ปี)	157	10.31**	79.28**	5.25*	42.10
กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 15.6 ปี)	150	6.79**	86.45***	8.35**	43.80
กลุ่มพนักงานรายเดือนที่มีระดับ (ซี) 4-6	161	10.92**	114.37***	4.93*	45.80
กลุ่มพนักงานรายชั่วโมงที่มีระดับ (ซี) 1-5	234	10.65**	145.70***	7.14*	42.60

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

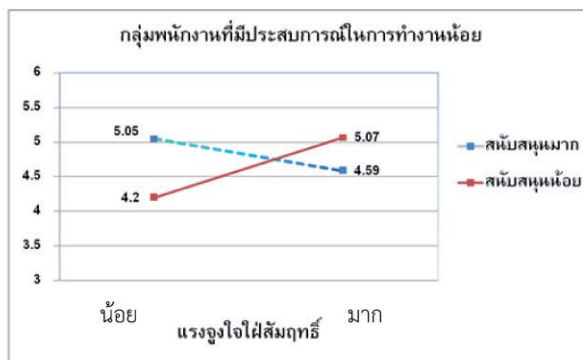
จากตาราง 4 สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย คือ ในกลุ่มที่มีอายุน้อย (อายุไม่เกิน 41.8 ปี) กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ไม่เกิน 15.6 ปี) กลุ่มพนักงานรายเดือนที่มีระดับ (ซี) 4-6 และพนักงานรายชั่วโมงที่มีระดับ (ซี) 1-5 กล่าวคือ 1) กลุ่มพนักงานโรงงานยาสูบที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานมาก ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย 2) ในกลุ่มพนักงานโรงงานยาสูบที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานน้อย ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมี

จริยธรรมมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย 3) ในกลุ่มพนักงานโรงงานยาสูบที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานน้อย และ 4) กลุ่มพนักงานโรงงานยาสูบที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานมากขณะเดียวกันก็มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่า ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานน้อย แต่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย กล่าวได้ว่าพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานน้อย และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมน้อยกว่าในกลุ่มเปรียบเทียบอื่นทุกกลุ่ม

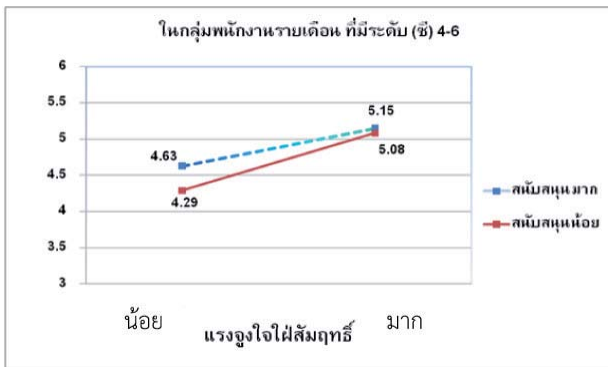


ภาพประกอบ 2 ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในกลุ่มรวม

ภาพประกอบ 3 ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย



ภาพประกอบ 4 ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

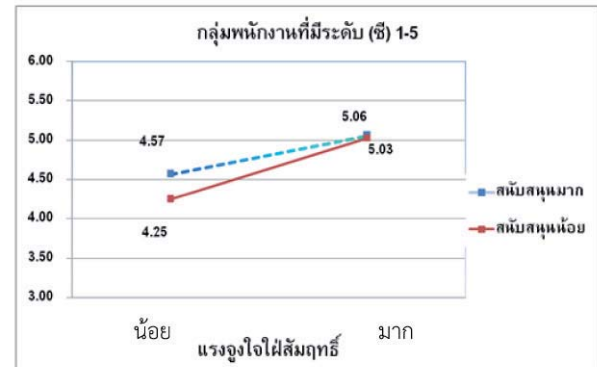


ภาพประกอบ 5 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในกลุ่มพนักงานรายเดือนที่มีระดับ (ซี) 4 – 6

สำหรับการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เพื่อเปรียบเทียบระหว่างพนักงานรายเดือนกับพนักงานรายชั่วโมง โดยแบ่งกลุ่มอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และเงินเดือนของพนักงาน โรงงานยาสูบ จะใช้การแบ่งกลุ่ม การกระจายของค่าข้อมูลแบบ Quartile โดยกำหนดให้ Q1 เป็นกลุ่มต่ำ และ Q3 ขึ้นไปเป็นกลุ่มสูง ผลปรากฏว่า พนักงานรายเดือนมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าพนักงานรายชั่วโมง ในกลุ่มอายุน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ตัวแปรในกลุ่มลักษณะทางจิตเดิม เป็นกลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงสุด ร้อยละ 57% แล้วทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ไม่ซ้ำซ้อน (Unique variance) ที่ควบคุมและขจัดอิทธิพลของกลุ่มตัวแปรปัจจัยสาเหตุอื่นแล้ว โดยวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับการเข้าสมการของตัวแปรอิสระ (Hierarchical Multiple Regression Analysis) (Kerlinger, 2000) แต่พบว่า ตัวแปรในกลุ่มลักษณะทางจิตเดิม เป็นกลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมี



ภาพประกอบ 6 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรม ในกลุ่มพนักงานรายชั่วโมงที่มีระดับ (ซี) 1-5

จริยธรรมสูงสุด ร้อยละ 15.30% เช่นกัต โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานสูงที่สุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\beta = .343$) ดังนั้นในการทำงานอย่างมีจริยธรรม ปัจจัยเชิงเหตุที่สำคัญที่สุดในการที่จะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม นั่นก็คือ ปัจจัยในกลุ่มลักษณะทางจิตเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานของ นีออน พินประดิษฐ์และคณะ (2546) พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมอีก 2 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปของตำรวจกลุ่มรวมได้ร้อยละ 38.10 โดยมีตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายที่สำคัญอันดับแรก ส่วนผลการวิจัยของ มยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547) ก็พบผลว่า ตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานการทำงานอย่างมีจริยธรรมอันดับแรกและพบในกลุ่มของเพศชายและกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานน้อย เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) และจุฑารัตน์ กิตติเขมากร (2552) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายที่สำคัญอันดับแรก ของพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญเป็นต้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ไม่สอดคล้องและเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 1 ที่เป็นเช่นนี้ก็อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะของการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานยาสูบ มีชั่วโมงการทำงานนอกเวลาหรือโอที ซึ่งจากข้อมูลเบื้องต้นเราพบว่าเงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานโรงงานยาสูบ

ค่อนข้างสูง (เงินเดือนเฉลี่ย 27,582.16 บาทต่อเดือน) ถ้าพนักงานปฏิบัติงานนอกเวลาได้จำนวนชั่วโมงมาก ก็จะได้ค่าตอบแทนมากแปรผันตามจำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งในและนอกเวลา ดังนั้น ปัจจัยสาเหตุที่สำคัญที่สุดของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม คือ ลักษณะทางจิตเดิม เพราะการที่พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้นั้น ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางจิตใจที่มีอยู่เดิมของแต่ละบุคคล

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า เมื่อพิจารณาผลปฏิสัมพันธ์ที่แยกตามลักษณะตัวแปรชีวสังคม ของกลุ่มตัวแปรลักษณะทางสังคม กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตเดิม และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มลักษณะทางสังคมกับตัวแปรในกลุ่มลักษณะทางจิตเดิม ต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ซึ่งผลการวิจัยช่วยยืนยันและสนับสนุนความเที่ยงตรงในการอธิบายสาเหตุพฤติกรรมมนุษย์ของรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมที่ระบุว่าสาเหตุพฤติกรรมมนุษย์ประเภทหนึ่ง เป็นสาเหตุที่มาจากอิทธิพลของลักษณะทางสถานการณ์ หรือลักษณะทางสังคมกับจิตลักษณะเดิม หรือที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) ซึ่งปฏิสัมพันธ์แบบภายนอกระหว่างจิตลักษณะเดิมกับสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรม (Magnusson & Endler, 1977: 18-21) ผลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุลักษณะทางสังคมกับลักษณะทางจิตเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ผลปฏิสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นั่นคือพนักงานโรงงานยาสูบที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก จะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง และเกิดผลปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย และมีประสบการณ์น้อย จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมจะเกิดมากในกลุ่มพนักงานที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานน้อย ซึ่งคนที่มีอายุน้อยส่วนใหญ่เป็นคนที่มีความประสบการณ์ในการทำงานน้อยเช่นกัน เนื่องจากหัวหน้างานเห็นว่ายังเป็นพนักงานที่อาจจะยังไม่มีประสบการณ์เท่ากับพนักงานที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานมามาก จึงยิ่งเข้าไปให้ความสำคัญและสนับสนุนมากเป็นพิเศษ

การเริ่มเข้ามาปฏิบัติงานไม่นาน พนักงานใหม่จะเริ่มเรียนรู้บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ และกฎระเบียบขององค์กร ซึ่งเป็นช่วงสำคัญทำให้พนักงานใหม่เกิดความวิตกกังวล ขาดความมั่นใจ (จรัส อุณัฐดิวัฒน์, 2548 อ้างอิงจาก Champoux, 2000: 101) จึงทำให้บุคลากรใช้ความพยายามในการทำความเข้าใจกับสิ่งต่างๆ และเกิดความวิตกกังวล ดังนั้นจึงเพิ่มความระมัดระวังในการทำงาน ทำให้เกิดความจริงจังในการทำงานมากยิ่งขึ้น และเมื่อพนักงานใหม่เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรมากขึ้น โดยอายุและประสบการณ์มากขึ้นจะทำให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้ พนักงานใหม่รู้สึกสบายในบทบาทใหม่ ความวิตกกังวลลดลง ยอมรับค่านิยมขององค์กรอย่างชัดเจน และปรับตัวเข้ากับกลุ่มเพื่อนร่วมงานได้ (จรัส อุณัฐดิวัฒน์, 2548 อ้างอิงจาก Champoux, 2000: 101, Bhunthumnay, 2000) ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุลักษณะทางจิตเดิมที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ผลการวิจัยนี้ก็ช่วยยืนยันและสนับสนุนความเที่ยงตรงในการอธิบายสาเหตุพฤติกรรมของคนดีคนเก่งตามทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2539) ที่อธิบายว่าพฤติกรรมดังกล่าวมาจากสาเหตุทางจิตใจมนุษย์ (Trait approach) ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรในส่วนลำต้นของต้นไม้อและเป็นสาเหตุสำคัญของตัวผู้กระทำ ซึ่งทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมจะเน้นในเรื่องการพัฒนาบุคคลที่จิตใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามมา ในกรณีที่เปลี่ยนแปลงสถานการณ์ในสังคมทำได้ยาก หรือยังทำไม่ได้ ก็ควรที่จะเปลี่ยนที่คนจำนวนหนึ่งในสถานการณ์เดียวกันนั้น โดยเปลี่ยนจิตใจของคนที่มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในปริมาณน้อยกว่าคนอื่นๆ ที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน เช่น ปรับเปลี่ยนจิตใจคนให้มีความรู้สึกขยันขันแข็งและมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้มากขึ้น (พัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นีออน พินประดิษฐ์ และคณะ (2546) ที่พบว่าตำรวจที่มีการสนับสนุนทางสังคมมาก มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนงานวิจัยของ วรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) พบผลว่า ในหมู่สัตว์แพทย์ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรในหน่วยงานมากหรือน้อยก็ตาม และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

มากซึ่งพบผลในกลุ่มเพศหญิง และยังพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านรวมอันดับแรก ได้ร้อยละ 61 เป็นต้น

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า เมื่อทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบ เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของพนักงานประเภทรายเดือนกับพนักงานประเภทรายชั่วโมง พบว่า พนักงานประเภทรายเดือน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมไม่แตกต่างจากพนักงานประเภทรายชั่วโมง

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. จากการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พบว่า มีปฏิสัมพันธ์กัน จึงควรมีการพัฒนาพนักงานโรงงานยาสูบในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับพนักงาน โดยกำหนดแนวทางความก้าวหน้าในสายงานให้ชัดเจนเพื่อเป็นเป้าหมายที่ดีในการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาในสายงานต่างๆ ควรดูแลให้ความเอาใจใส่พนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัดให้มากยิ่งขึ้น ด้วยการพูดคุย การติดต่อสื่อสาร การให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหา การให้คำปรึกษาและข้อแนะนำอื่นๆ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา อันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

2. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนก็เป็นเรื่องที่สำคัญ โรงงานยาสูบจึงต้องมีการเพิ่มเติมความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ผ่านทางเอกสารเผยแพร่ ระบบ Intranet รวมถึงการจัดฝึกอบรม สัมมนา หรือจัดประชุม ให้พนักงานรับทราบข้อมูลและสถานภาพปัจจุบันของหน่วยงาน เพื่อให้พนักงานได้มีข้อมูลสำหรับประเมินทิศทางในอนาคตของตนเอง ว่าอะไรจะเกิดขึ้นกับตนเองบ้างในอนาคตและควรมีการปรับตัวอย่างไร นอกจากนี้ ข้อมูลดังกล่าวอาจจะมีส่วนทำให้พนักงานมุ่งมั่น อดใจรอโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของตนเอง นอกจากนี้ โรงงานยาสูบควรจัดให้มีการอบรมและพัฒนาพนักงานให้มีทักษะความคิดเชิงนวัตกรรมด้วยกลยุทธ์หรือเทคนิคต่างๆ รวมทั้งสร้างเงื่อนไขซึ่งมีลักษณะของการเป็นโอกาสที่ดี มีความ

ก้าวหน้าอย่างมั่นคงในอนาคตให้แก่พนักงาน ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างการมองเห็นอนาคตและเห็นความสำคัญของการอดใจรอโอกาสที่ดีในอนาคตของพนักงานตามกรอบหรือกรอบของการบริหารจัดการซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของโรงงานยาสูบซึ่งจะมีส่วนส่งเสริมและพัฒนาพนักงาน โดยการกระตุ้นให้พนักงานเกิดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนในสถานการณ์ที่เป็นเงื่อนไขอื่นๆ ต่อไป

3. จากผลการวิจัยพบว่า สถานการณ์ช่วยในการทำงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ โดยที่พนักงานมีปริมาณการรับรู้สถานการณ์ช่วยน้อยจะทำให้พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมาก สะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงานโดยทั่วไปของโรงงานยาสูบมีลักษณะการชักจูงใจให้พนักงานกระทำชดกับระเบียบองค์กรน้อยและตัวพนักงานไม่ใส่ใจ หรือพนักงานไม่ได้เป็นผู้ที่อยู่ในฐานะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือไม่มีโอกาสได้เสียจากการกระทำอันถือเป็นทุจริตและขัดกับระเบียบองค์กรจึงไม่สนใจ ทำให้ปริมาณการรับรู้สถานการณ์ช่วยต่างๆ น้อย ในทางตรงกันข้าม พนักงานที่มีปริมาณการรับรู้สถานการณ์ช่วยมากจะทำให้พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมน้อย สะท้อนให้เห็นว่า หากพนักงานอยู่ในสถานะของสถานการณ์ช่วยและพนักงานมีปริมาณการรับรู้ในสถานการณ์ช่วยมากจะส่งผลต่อแนวโน้มของพฤติกรรมที่ทุจริตและขัดระเบียบวินัย รวมทั้งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานน้อยลง ดังนั้น โรงงานยาสูบควรตรวจสอบโอกาสต่างๆ ที่มีลักษณะช่วยต่อพนักงาน รวมถึงการควบคุมและป้องกันการกระทำอันมีลักษณะชักจูงใจให้พนักงานกระทำชดกับระเบียบองค์กร ทั้งจากบุคคลภายนอกและจากบุคคลากรของโรงงานยาสูบเอง นอกจากนี้ โรงงานยาสูบควรกระตุ้นและสะท้อนให้พนักงานเห็นภาพการบริหารจัดการที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้พนักงานเห็นแบบอย่างในทางปฏิบัติพร้อมกับการพัฒนาพนักงานให้ตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริตควบคู่ไปด้วย

3. โรงงานยาสูบควรจัดฝึกอบรมและกิจกรรมอื่นๆ ให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานเห็นคุณค่าของการทำงานในหน้าที่นั้นๆ เปิดโอกาสพนักงานให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมแก้ไขปัญหาคำต่างๆ ของหน่วยงาน จะทำให้พนักงานเห็นประโยชน์และคุณค่า

ในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ถือเป็น การเสริมสร้างเจตคติที่ดี การทำงานซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานได้ตามการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมจากแนวคิดสู่แนวทางการปฏิบัติของอ้อมเดือน สดมณีและรัฐศุภร์ จันประเสริฐ (2554)

4. จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานประเภท รายเดือนกลุ่มอายุน้อยมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่า พนักงานประเภทรายชั่วโมงกลุ่มอายุน้อย ดังนั้น โรงงานยาสูบควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่เข้าทำงานใหม่ให้มากยิ่งขึ้น โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานเหล่านี้ได้ เข้าร่วมกิจกรรมสำคัญๆ ของหน่วยงาน มีการแนะนำ เกี่ยวกับการเรียนรู้งานและความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ และสายงาน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาในสายงาน ควรมีการดูแลเอาใจใส่พนักงานประเภทรายชั่วโมงกลุ่มอายุน้อยเป็นพิเศษ ด้วยการดูแลเอาใจใส่ การให้กำลังใจ การยกย่อง การเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถใน กิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ เช่น ส่งเข้า ประกวดผลงาน QC สนับสนุนให้เป็นนักกีฬาของ หน่วยงาน สนับสนุนเข้าโครงการประกวดร้องเพลงของ โรงงานยาสูบ สนับสนุนโครงการและกิจกรรมที่พนักงาน มีความสนใจ เป็นต้น ซึ่งการสนับสนุนดังกล่าวนี้ถือเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา อันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. การวิจัยนี้ผู้วิจัยพบว่า ตัวแปรลักษณะทางจิต โดยเฉพาอย่างยิ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะ มุ่งอนาคตควบคุมตน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้ง

ต่อไปควรเป็นการศึกษาวิจัยเชิงพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในเชิงลึกต่อไป

2. จากการวิจัยพบว่า ตัวแปรลักษณะทางจิต คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ตัวแปรลักษณะทางจิตตาม สถานการณ์ คือ เจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ขององค์กร และตัวแปรลักษณะทางสถานการณ์ คือ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และ สถานการณ์ช่วยในการทำงาน ไม่สามารถอธิบายพฤติกรรม การทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทั่งการคลังได้ โดยที่ตัวแปรเหล่านี้ อาจมี รายละเอียดอาจมีรายละเอียดที่น่าศึกษา เพื่อให้ได้ ความกระจ่างชัดยิ่งขึ้น ดังนั้น การทำวิจัยครั้งต่อไป จึงควรมีการศึกษาตัวแปรเหล่านี้ให้ลึกลงไป ใน รายละเอียด เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมและ ละเอียดลึกซึ้งยิ่งขึ้น

3. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรอื่น เช่น บรรยากาศในการทำงาน สุขภาพทางจิตของ พนักงาน ความคลุมเครือในบทบาท ลักษณะภาวะผู้นำ หรือปัจจัยอื่นๆ ที่น่าจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรมและตัวแปรอื่นๆ นี้ อาจสามารถอธิบาย หรือร่วมอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ ชัดเจนยิ่งขึ้น

4. ควรศึกษาในลักษณะเดียวกันนี้กับพนักงาน รัฐวิสาหกิจอื่น ที่มีการรณรงค์และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับพนักงาน เช่น การไฟฟ้านครหลวง การรถไฟแห่งประเทศไทย การประปาส่วนภูมิภาค เป็นต้น ว่าผลการศึกษาจะได้ผลอย่างเดียวกันนี้หรือไม่ อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- โกศล มีคุณ และ ณรงค์ เทียมเมฆ. (2545). *ผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- จุฑารัตน์ กิตติเชมากร. (2553). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินญาณินพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จรัล อุ่ณัฐดิวัฒน์. (2548, กันยายน). กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์การสำหรับพนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 11(1), 145-164.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2539). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทย การวิจัยและประยุกต์ในเอกสารฉบับพิเศษในวันครบรอบปีที่ 33*. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541, มกราคม). รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์. *ทันตภิบาล*, 10(2), 105-108.
- นืออน พิณประดิษฐ์ และคณะ. (2546). *ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4*. รายงานการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง. (2547). ประวัติโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 เมษายน 2554 จาก <http://www.thaitobacco.or.th/thai/about/about-2-0-1998.html>
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (2550). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ฉบับ Pocked PC*. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2554 จาก www.thai.law.pda.com.
- วรวรรณ อร่ามพงษ์. (2551). *ที่ศึกษาตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์*. ปรินญาณินพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี. (2552, กันยายน). จริยธรรมในเด็กและเยาวชน. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 15(1), 16-27.
- อ้อมเดือน สดมณี และ ธาตุกร จันประเสริฐ. (มกราคม, 2554). การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม: จากแนวคิดสู่แนวทางการปฏิบัติ. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 17(1), 19-30.
- Bhunthumnav, D. (2000). Importance of supervisory social support and its implications for HRD in Thailand. *Psychology and Developing Societies*, 12(2), 155-156.
- Kerlinger, N. Fred. (2000). *Foundations of behavioral research*. Fourth editor: Harcourt College Publishers & Lee, B. Hoard.
- Magnusson, D. & Endler, N.S. (1977). *Personallity at the crossroads : Current issues in interactionism psychology*. New Jersey: LEA Publishers: 18-21.