

ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร :  
กรณีศึกษา กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม

FACTORS EFFECTING CREATION OF ETHICAL VALUES IN  
ORGANIZATION: CASE STUDY OF DEPARTMENT OF  
ENVIRONMENTAL QUALITY PROMOTION

สุมิตรา แดงศรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร :  
กรณีศึกษา กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร :

กรณีศึกษา กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม

Factors Effecting Creation of Ethical Values in Organization:

Case Study of Department of Environmental Quality Promotion

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวสุมิตรา แดงศรี

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์นพวรรณ พจน์พิสุทธิพงศ์, Ph.D.

ปีการศึกษา

2557

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(อาจารย์รัชชัย ศรีวรรณนะ, Ph.D.)



กรรมการ

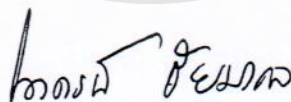
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารณี ทิมพ์ช่างทอง, D.B.A.)

นพพร

กรรมการ

(อาจารย์นพวรรณ พจน์พิสุทธิพงศ์, Ph.D.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถพี ชัยมงคล, ปร.ด.)

วันที่ 12 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2558

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร : กรณีศึกษา กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวสุมิตรา แดงศรี
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงษ์, Ph.D.
ปีการศึกษา	2557

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม จำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference (LSD) และ Multiple Linear Regression ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ประเภทตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนมีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญาเป็นอันดับแรก และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นอันดับแรก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อการสร้างจริยธรรมองค์กร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีผลต่อการสร้างจริยธรรมองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมจริยธรรมองค์กร

<b>Independent Study Title</b>	Factors Effecting Creation of Ethical Values in Organization: Case Study of Department of Environmental Quality Promotion
<b>Name-Surname</b>	Miss Sumitra Dangsree
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Independent Study Advisor</b>	Miss Noppawan Photphisutthiphong, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2014

## ABSTRACT

The independent study was conducted to investigate individual factors and transformational leadership factors that had effects on the creation of ethical values in the organization of the personnel of the Department of Environmental Quality Promotion. The sample of the study, drawn by the method of simple random sampling, consisted of 250 personnel of the Department of Environmental Quality Promotion. The data were collected through the use of questionnaires, and were analyzed applying descriptive and inferential statistics which included Independent Samples t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference (LSD) and Multiple Linear Regression at 0.05 level of significant.

The results of the study demonstrated that different individual factors on gender had no effects on the creation of ethical values in the organization, while the individual factors on age, level of education, work experience, types of position, and monthly income had statistically significant effects on the creation of ethical values in the organization. The personnel had opinion toward the overall transformational leadership factors at a high level, and saw transformational leadership in the aspect of the intellectual stimulation as most important. The personnel expressed opinion regarding the overall creation of ethical values in the organization at a high level, and the creation of ethical values in the aspect of results based management was focused as most important.

The results of hypothesis testing on the transformational leadership factors influencing the creation of ethical values in the organization showed that the transformational leadership in the aspect of intellectual stimulation had the most effects on the creation of ethical values in the organization, next below were the aspects of inspirational motivation and individualized consideration respectively.

**Keywords:** transformational leadership, ethical values in organization

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร : กรณีศึกษากรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยได้รับความกรุณาจาก ดร.ธงชัย ศรีวรรณ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง กรรมการ และ ดร.นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการช่วยเหลือและให้คำปรึกษา แก้ไขตรวจทานข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญยิ่งที่ทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนความรู้อันมีค่ายิ่ง และสามารถนำความรู้ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

ขอขอบพระคุณบุคลากรสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จนทำให้การเก็บข้อมูลในครั้งนี้เป็นไปได้ด้วยดี สิ่งสำคัญที่สุด ผู้ทำการศึกษาขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้มีพระคุณสูงสุด สมาชิกทุกคนในครอบครัว รวมถึงเพื่อนทุกคน ที่คอยเป็นกำลังใจ ให้การสนับสนุน ให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ตลอดมา

สุดท้ายนี้ ผู้ทำการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจ หากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้ทำการศึกษาขออภัยไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

สุมิตรา แดงศรี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(14)
บทที่ 1 บทนำ.....	15
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	15
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	17
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	17
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	17
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	18
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	20
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	21
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	22
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กร.....	26
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	43
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	101
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	101
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	103
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	106
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	106
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก.....	110
ประวัติผู้เขียน.....	116





## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 แนวคิดด้านจริยธรรมของ Post, Lawrence and Weber (2002).....	27
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	36
ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	40
ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างจริยธรรมองค์กร.....	40
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดกรมส่งเสริม คุณภาพสิ่งแวดล้อม.....	44
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	46
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์.....	47
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ.....	48
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา.....	49
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล.....	50
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับ จริยธรรมองค์กร.....	51
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับ จริยธรรมองค์กรด้านการยึดมั่น และยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง.....	52
ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับ จริยธรรมองค์กรด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ.....	53
ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับจริยธรรม องค์กรด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้.....	54
ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับจริยธรรม องค์กรด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม.....	55

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับ จริยธรรมองค์กรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน.....	56
ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับ จริยธรรมองค์กรด้านความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ.....	57
ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับ จริยธรรมองค์กรด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.....	58
ตารางที่ 4.15 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ.....	59
ตารางที่ 4.16 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ.....	60
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ด้านอายุเป็นรายคู่.....	62
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านอายุ เป็นรายคู่ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้.....	62
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านอายุ เป็นรายคู่ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน.....	63
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านอายุ เป็นรายคู่ด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.....	64
ตารางที่ 4.21 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา.....	65
ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง.....	66
ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน.....	67
ตารางที่ 4.24 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน.....	68
ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ด้านอายุงานเป็นรายคู่.....	69

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ด้านอายุงานเป็นรายคู่ ด้านการซื้อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ.....	70
ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ด้านอายุงานเป็นรายคู่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและ สามารถตรวจสอบได้.....	71
ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ด้านอายุงานเป็นรายคู่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน.....	72
ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ด้านอายุงานเป็นรายคู่ ด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.....	73
ตารางที่ 4.30 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทตำแหน่ง.....	74
ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ด้านประเภทตำแหน่งเป็นรายคู่.....	75
ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ด้านประเภทตำแหน่งเป็นรายคู่ ด้านการซื้อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ.....	76
ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ด้านประเภทตำแหน่งเป็นรายคู่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและ สามารถตรวจสอบได้.....	77
ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ด้านประเภทตำแหน่งเป็นรายคู่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่าง ไม่เป็นธรรม.....	78
ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ด้านประเภทตำแหน่งเป็นรายคู่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน.....	79
ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ด้านประเภทตำแหน่งเป็นรายคู่ ด้านความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ.....	80

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ด้านประเภทตำแหน่งเป็นรายคู่ ด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง.....	81
ตารางที่ 4.38 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน.....	82
ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ด้านรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่.....	83
ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ด้านรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและ สามารถตรวจสอบได้.....	84
ตารางที่ 4.41 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ด้านรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน.....	85
ตารางที่ 4.42 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพล ต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพ สิ่งแวดล้อมด้านภาพรวม (ตามสมการ $\hat{Y}_T$ ).....	87
ตารางที่ 4.43 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้าง ค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านภาพรวม (ตามสมการ $\hat{Y}_T$ ).....	87
ตารางที่ 4.44 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพล ต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพ สิ่งแวดล้อมด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (ตามสมการ $\hat{Y}_1$ ).....	88
ตารางที่ 4.45 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างค่านิยม จริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (ตามสมการ $\hat{Y}_1$ ).....	89

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.46 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ (ตามสมการ $\hat{Y}_2$ ).....	90
ตารางที่ 4.47 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ (ตามสมการ $\hat{Y}_2$ ).....	90
ตารางที่ 4.48 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ (ตามสมการ $\hat{Y}_3$ ).....	91
ตารางที่ 4.49 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ (ตามสมการ $\hat{Y}_3$ ).....	92
ตารางที่ 4.50 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (ตามสมการ $\hat{Y}_4$ ).....	92
ตารางที่ 4.51 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (ตามสมการ $\hat{Y}_4$ ).....	93
ตารางที่ 4.52 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน (ตามสมการ $\hat{Y}_5$ ).....	94

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.53 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้าง ค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน (ตามสมการ $\hat{Y}_5$ ).....	95
ตารางที่ 4.54 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพล ต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพ สิ่งแวดล้อมด้านความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ (ตามสมการ $\hat{Y}_6$ ).....	96
ตารางที่ 4.55 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้าง ค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ (ตามสมการ $\hat{Y}_6$ ).....	96
ตารางที่ 4.56 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพล ต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพ สิ่งแวดล้อมด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (ตามสมการ $\hat{Y}_7$ ).....	97
ตารางที่ 4.57 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้าง ค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (ตามสมการ $\hat{Y}_7$ ).....	98
ตารางที่ 4.58 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อ การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรที่ต่างกัน.....	99
ตารางที่ 4.59 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร.....	100

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....20



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จริยธรรมไม่ใช่สิ่งใหม่ของมนุษย์แต่มีอยู่แล้วตามธรรมชาติของโลกเมื่อมนุษย์เกิดขึ้นมาในยุคต้น ๆ การดำรงชีวิตเป็นอยู่อย่างมนุษย์ถ้าอาศัยการล่าเพื่อการยังชีพ สิ่งมีชีวิตที่แข็งแรงกว่าย่อมอยู่รอด สิ่งมีชีวิตที่อ่อนแอกว่าย่อมตกเป็นเหยื่อ เมื่อมีวิวัฒนาการของการปรับเปลี่ยนตนเองจากนักล่ามาเป็นนักผลิต จากสังคมเกษตรสู่สังคมเทคโนโลยีนวัตกรรมและบริการเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน จากที่มีการเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัยได้เกิดการทำร้ายกัน การพัฒนาที่ทำให้ชีวิตดีขึ้นเป็นทางคู่ขนานกันไปด้วย ดังนั้นปัจจัยใดที่ทำให้มนุษย์สามารถอยู่ด้วยกันได้ในสังคมสืบต่อกันมาเป็นปกติ

ปัจจุบันสังคมไทยได้รับเอากระแสวัฒนธรรมตะวันตกแบบบริโภคนิยมเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินวิถีชีวิตมากขึ้น ทำให้ จริยธรรมแบบดั้งเดิมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างน่าวิตกอยู่มากน้อย คนไทยที่เคยมีวิถีชีวิตที่เรียบง่ายอยู่อย่างพอเพียง กลายเป็นเกิดความต้องการเสพมากขึ้น มีความทะเยอทะยานมากขึ้น ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นกิเลส ความโลภ ความเห็นแก่ตัว เห็นแก่ความมั่งมี เกียรติยศชื่อเสียง และความร่ำรวยจริยธรรมจะเกิดขึ้นได้ด้วยการใช้มนธรรมภายในจิตใจของบุคคล ประเมินคุณค่าของสิ่งใด ๆ เพื่อหาเหตุผลในการแยกแยะถึงความถูก-ผิด ความควร-ไม่ควร แล้วตัดสินใจเลือกแสดงพฤติกรรมนั้นออกมาภายนอก เพื่อบ่งบอกว่าเป็นคนดีของหมู่คณะนั้น ซึ่งบุคคลภายในและภายนอกเป็นส่วนเกื้อหนุนให้เกิดจริยธรรมขึ้นในบุคคล

ระบบราชการไทยในขณะนี้กำลังประสบกับปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันจนเกิดความเสียหายต่อสังคมซึ่งส่งผลกระทบต่อกิจกรรมการบริหารนโยบายของรัฐ จึงจำเป็นต้องมีการปลูกฝังด้านจริยธรรม ให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ซึ่งมีความสำคัญในการจัดการตามนโยบายของรัฐและให้บริการแก่ประชาชนเพื่อนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองของอาณาจักรไทย (คู่มือจริยธรรมของการประปานครหลวง, 2556)

สำนักงาน ก.พ. ได้ทำการหาแนวทางในการส่งเสริมจริยธรรม โดยพบว่าการมีข้อบังคับตามกฎหมายอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะยับยั้งการกระทำผิดวินัย หรือการขัดต่อประมวลจริยธรรมได้ แต่ต้องมีการเสริมสร้างจริยธรรมอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และใช้เวลาเพื่อที่จะทำให้บุคลากรยอมรับและประพฤติปฏิบัติตามพื้นฐานด้านจริยธรรมและวินัยข้าราชการ จนเป็นความเชื่อและกระทำจนเป็นวิถีปกติของการดำเนินกิจกรรมในองค์กร และกลายเป็นวิถีขององค์กรในที่สุด สำนักงาน ก.พ.



จึงพิจารณาเห็นความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะในเชิงจริยธรรมองค์กร (Ethical DNA) ของหน่วยงานของรัฐให้มีความเข้มแข็ง (ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ., 2557)

นอกจากนั้น ภาวะผู้นำซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้นำควรมีและถือเป็นบทบาทสำคัญหรือที่เรียกว่าเป็น คุญแจสำคัญของความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็นองค์กร ระดับชาติหรือเป็นองค์กรระดับท้องถิ่นก็ตาม ซึ่งความสำคัญของผู้นำ และความเป็นผู้นำหรือภาวะ ผู้นำนั้น ได้มีการศึกษาวิจัย ที่สามารถยืนยันว่าผู้นำหรือภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพหรือ ประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงความเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร รวมถึงการ พัฒนาบุคลากรในองค์กร และตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกมากมาย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2544, น. 31) การพยายามพัฒนาผู้นำที่ดีนั้นเป็นพื้นฐานขององค์กร และจะสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับ คุณสมบัติของผู้นำในองค์กรนั้นเป็นอย่างมาก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วย กระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น อาจจะชี้แนะหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนา ทางจริยธรรมให้สูงขึ้นด้วย

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานของรัฐ ที่มีการพัฒนาองค์กรและฝึกอบรม บุคลากรให้มีมาตรฐาน มีการบริหารงานที่ดี เพื่อเป็นแรงผลักดันของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางองค์กรและแผนยุทธศาสตร์ ภาระหน้าที่หลักคือ การจัดทำยุทธศาสตร์ และเสนอ ความเห็นต่อนโยบาย แผนแนวทางการที่เกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม การเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของเครือข่ายและภาคีที่ เกี่ยวข้องเพื่อการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม การพัฒนา ประยุกต์และให้บริการสารสนเทศ การวิจัย พัฒนา และถ่ายทอดเทคโนโลยี การพัฒนาและสื่อสารองค์ความรู้และส่งเสริมค่านิยมด้านสิ่งแวดล้อม มุ่งสู่สังคมองค์ความรู้และการพัฒนาอย่างยั่งยืน มุ่งเน้นให้เกิดความสามัคคี เรียนรู้ สู้งาน บริการทุก ระดับ ดังนั้น จริยธรรมในที่นี้จึงมีความสำคัญที่ทรงคุณค่าและเป็น ประโยชน์ที่ควรอย่างยิ่งที่จะ นำมาใช้ในหน่วยงาน

จากที่กล่าวมาจึงเห็นถึงความสำคัญ และสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างค่านิยม จริยธรรมองค์กร กรณีศึกษา กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยการศึกษาในครั้งนี้ได้นำปัจจัยภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้เป็นตัวแปรอิสระที่ใช้วัดระดับผู้นำขององค์กร ซึ่งผลที่ได้จะ ได้รับใน การศึกษาครั้งนี้ให้ผู้นำหรือผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการที่จะพัฒนาบุคลากรและปลูกฝังจริยธรรม ให้เกิดแก่องค์กร

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม

1.2.2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรแตกต่างกัน

1.3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ Bass and Avolio (1991) และการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรใช้แนวคิดของสำนักงาน กพ. (2551)

### 2. ด้านประชากร

ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 210 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 31 คน พนักงานราชการ จำนวน 198 คน พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 92 คน รวมเป็น 534 คน ของกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม (แหล่งข้อมูลจากสำนักเลขาธิการกรม ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 25 กรกฎาคม 2557)

### 3. ด้านกลุ่มตัวอย่าง

สุ่มตัวอย่างจำนวน 228 คน และเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มเติมอีก 22 ตัวอย่าง เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างและป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 250 ตัวอย่าง

### 4. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่าง คือ การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

## 5. ด้านระยะเวลา

ช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาตั้งแต่ 1 กันยายน 2557 ถึง 30 ธันวาคม 2557

### 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

ในการศึกษานี้ ได้นิยามศัพท์ที่เป็นตัวแปรในการศึกษา เพื่อกำหนดความหมายในการทำความเข้าใจร่วมกัน

1. องค์กร หมายถึง กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม
2. เจ้าหน้าที่ หมายถึง บุคลากรทั้งชายและหญิงที่ปฏิบัติงานประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ ของกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม
3. พนักงานจ้างเหมาบริการ หมายถึง บุคคลที่กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมว่าจ้างให้ปฏิบัติงานในลักษณะการจ้างเอกชนดำเนินงาน
4. ผู้นำ หมายถึง ผู้อำนวยการกลุ่มและหัวหน้าฝ่าย
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยปรับเปลี่ยนความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่เพิ่มสูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น
6. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้นำปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบแก่ผู้ตาม ซึ่งผู้จะได้รับความสะดวกนับถือและยกย่องจากผู้ตาม และผู้ตามพยายามที่จะปฏิบัติตามแบบผู้นำของเขา
7. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเกิดมีแรงสู้ สร้างความท้าทายและกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม
8. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้รู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร และทำให้ผู้ตามเกิดแนวคิดและแนวทางใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ที่จะสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรและเพื่อหาบทสรุปที่ดีกว่าเดิม
9. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และแสดงให้เห็นว่าผู้นำให้ความสำคัญแก่เขา
10. จริยธรรม หมายถึง การประพฤติหรือการปฏิบัติของบุคลากรที่แสดงออกถึงการกระทำ คำพูด และความคิดที่ดี ถูกหลักคุณธรรม
11. จริยธรรมองค์กร หมายถึง การประพฤติหรือปฏิบัติที่ดีแสดงออกถึงการมีจริยธรรมให้เกิดแก่องค์กร

12. การยึดมั่น และยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นมืออาชีพ โดยยึดมั่นในความถูกต้อง

13. ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคม ปฏิบัติงานด้วยความอดสาหะ และรับผิดชอบต่อการกระทำของตน

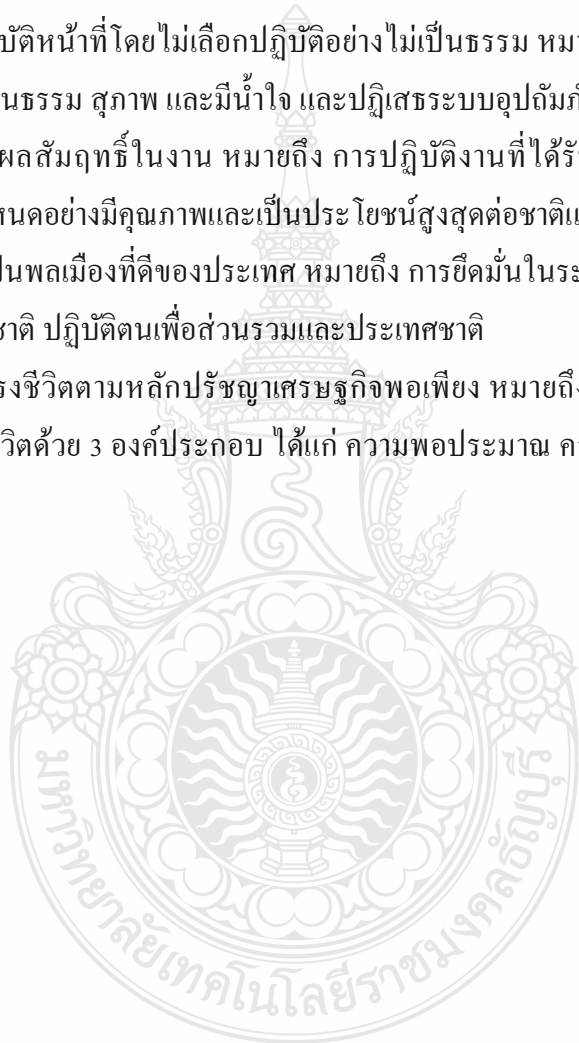
14. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ พร้อมรับผิดชอบต่อการกระทำของตน

15. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม หมายถึง การบริการประชาชนด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม สุภาพ และมีน้ำใจ และปฏิเสธระบบอุปถัมภ์ทุกรูปแบบ

16. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสมบูรณ์ ภายในระยะเวลาที่กำหนดอย่างมีคุณภาพและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อชาติและประชาชน

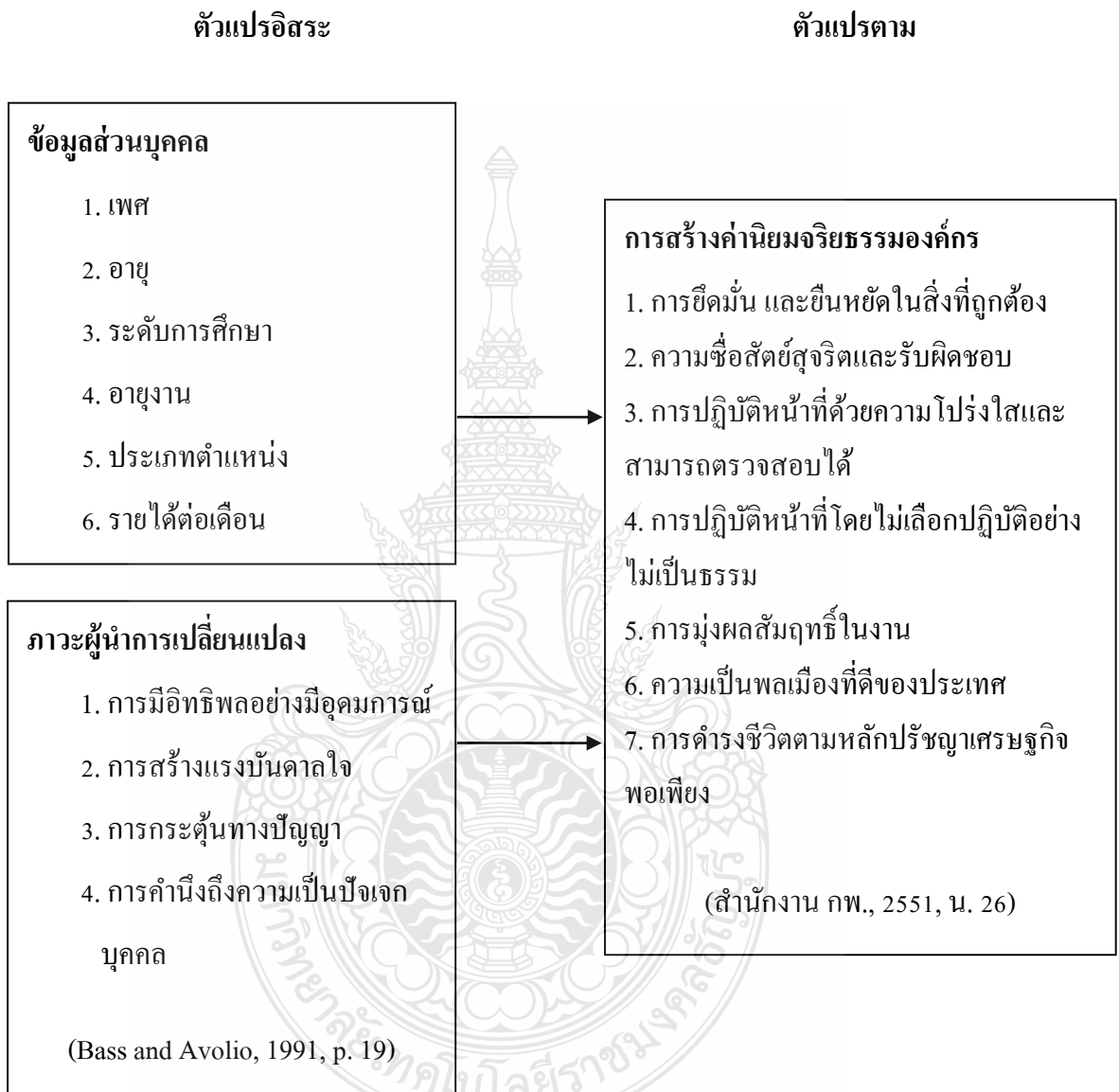
17. ความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ หมายถึง การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย เคารพกฎหมายของประเทศชาติ ปฏิบัติตนเพื่อส่วนรวมและประเทศชาติ

18. การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การยึดถือหลักของความพอเพียงในการดำรงชีวิตด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี



## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร

1.7.2 เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร

1.7.3 เพื่อนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้สอดคล้องจริยธรรมองค์กรของกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม

1.7.4 เพื่อเสนอเป็นแนวทางในการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรให้แก่บุคลากรของกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม

1.7.5 เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐได้นำตระหนักถึงความสำคัญด้านจริยธรรม



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการศึกษาคั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร  
กรณีศึกษา กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ซึ่งรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กร
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่านทั้งต่างประเทศและในประเทศ ได้มีการให้ความหมายของ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ไว้แตกต่างกัน ซึ่งอาจสรุปความหมายของแต่ละท่านไว้ดังนี้

Bass (1985 อ้างถึงใน Schultz และ Schultz, 1998, p. 211) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่มีความเด่นชัดมากกว่า ไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม และผู้นำต้องมีความตั้งใจเพื่อจะเปลี่ยนแปลงรูปแบบข้อเสนอของผู้ตามและมีการปรับปรุงข้อเสนอเหล่านั้นใหม่ ในขณะที่ Mushinsky (1997, p. 373) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระบบที่มีการกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ทศนคติ สมมติฐาน และสร้างความผูกพันในการปรับเปลี่ยนวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับอิทธิพลของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ตาม ซึ่งผลกระทบของอิทธิพลนั้นคือการให้อำนาจกับผู้ตามให้กลายเป็นผู้นำ และเป็นผู้เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในระบบการเปลี่ยนแปลงองค์กร และยังสามารถถูกพูดถึงว่าเป็นกระบวนการร่วมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ของหน่วยงานย่อยขององค์กร นอกจากนี้ Schultz และ Schultz (1998, p. 211) ยังได้กล่าวอีกว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความเป็นผู้นำซึ่งผู้นำไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม จึงมีอิสระในการกระทำ ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบมุมมองของผู้ตาม

บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540, น.15-16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะผู้นำของระดับผู้บริหารที่ใช้วิธีการต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยยกฐานะความต้องการ และความสำนึกของผู้ตามให้ก้าวผ่านจากความสนใจในตนเองมาเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามมากขึ้นเพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ ส่วน สุดา ทัพสุวรรณ (2541, น. 8)

กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำจะจี้ให้ผู้ตามมีความรู้สึกที่เห็นคุณค่าและความสำคัญของงานที่ได้ผลดีมาจูงใจให้ผู้ตามเกิดความสนใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรตลอดจนปรับเปลี่ยนฐานะความต้องการของผลงานให้สูงขึ้นและเพื่อใช้ความสามารถในการทำงานตามศักยภาพทั้งหมดของตนเอง อีกทั้ง รัตติกโร จงวิศาล (2544, น. 32) ยังได้กล่าวอีกว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการกระทำที่ผู้นำแสดงถึงการจัดการหรือการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานมีการเปลี่ยนสภาพหรือปรับเปลี่ยนความสามารถของผู้ร่วมงานให้ดีขึ้นกว่าความสามารถที่คาดหวัง และพัฒนาความรู้ของผู้ร่วมงานไปสู่ขั้นที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น และทำให้เกิดการตระหนักรู้ในพันธกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองการณ์ไกลเกินกว่าการให้ความสนใจของเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์กรหรือสังคม และ นิตย์ สัมมาพันธ์ (2546, น. 54) ยังได้กล่าวอีกเช่นเดียวกันว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่สามารถจะสร้างแรงบันดาลใจให้คนหลายๆ คน มีการลงมือปฏิบัติมากกว่าเดิมจนสามารถขึ้นสู่ระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นได้

จากความหมายข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง รูปแบบของผู้นำที่แสดงออกโดยมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์กร และสร้างความผูกพันของการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร โดยการเปลี่ยนสภาพหรือปรับเปลี่ยนความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความสามารถที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

#### **ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของแบส (Bass)**

Bass (1999) ได้กล่าวถึง (อ้างถึงใน แพรกัทธ ขอดแก้ว, 2550) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้นำทำให้ผู้ตามมีศักยภาพเหนือกว่าความใส่ใจในตนเอง โดยผ่านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจ ในการกระตุ้นทางปัญญา หรือเพื่อเป็นการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งผู้นำจะมีการยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ ความเจริญรุ่งเรือง ของสังคม องค์กร และผู้อื่น นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีโอกาสที่จะช่วยกระตุ้นเป้าหมายของผู้ตามให้สูงขึ้น อาจจะมีการชี้นำหรือได้เข้าไปเป็นส่วนร่วมของการพัฒนาการกระทำด้านศีลธรรม จริยธรรมให้มากขึ้นด้วย

หลังจากที่มีการศึกษาทฤษฎีและการวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระยะเวลาหนึ่ง คือ ตั้งแต่ Bass ได้เสนอให้ใช้ทฤษฎีนี้เมื่อปี ค.ศ.1985 และได้พัฒนาทฤษฎีเป็นลักษณะโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) ซึ่ง โมเดลนี้จะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบของพฤติกรรม (4I's) ในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบ



แลกเปลี่ยน รวมทั้งภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Nonleadership behavior) (Bass & Avolio, 1994, p. 4; citing Bass, 1985; Avolio & Bass, 1990)

นอกจากนี้ ยังพบว่ามิจงานวิจัยจำนวนมากทั้งที่เป็นงานวิจัยเชิงประจักษ์ และเชิงทฤษฎีต่าง ๆ ที่ศึกษาในสถาบันการศึกษา วงการธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการ ทหาร โรงพยาบาล และองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด (Kuhnert and Lewis, 1987, p. 648-657 ; Hoover, Nuncy and Others, 1991; Bass & Avolio, 1994, p. 6 -7; Jung, Sosik & Bass, 1995, p. 4; citing Bass & Yammarino, 1990 ; Hater & Bass, 1988; Waldman, Bass, & Yammarino, 1990) และมีการศึกษาวิจัยและติดตามผล โดยพบว่า การพัฒนาพร้อมการฝึกอบรมองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4I's) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจต่อผู้นำ (Bass & Avolio, 1994, p. 6; citing Bass & Avolio, 1990)

Bass & Avolio (1991 อ้างถึงใน แพรกัทร ยอดแก้ว, 2550, น. 19) ได้เสนอภาวะผู้นำ 3 แบบใหญ่ ประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Nonleadership behavior) ซึ่งในงานวิจัยนี้จะศึกษาและอธิบายเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เท่านั้น เนื่องจากการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับจริยธรรมองค์กร อีกทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร

กระบวนการของผู้นำมีผลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการปรับเปลี่ยนความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มีระดับที่เพิ่มสูงขึ้นกว่าความสามารถที่คาดหวัง พัฒนาการรู้ของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดการตระหนักรู้ในพันธกิจและวิสัยทัศน์ของทีมงานและองค์กร มีการจูงใจ และมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มและองค์กรหรือสังคม โดยจัดว่ากระบวนการของภาวะผู้นำดังกล่าวสามารถเสริมสร้างพฤติกรรมที่ติดลอคจนเป็นการสร้างจริยธรรมให้เกิดแก่องค์กร ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะกระทำผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมแบบเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกอีกอย่างว่า “4I's” (Four I's) ได้แก่

**1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence : II)** คือ การที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นต้นแบบหรือเป็นโมเดลให้แก่ผู้ตาม ผู้นำจึงได้รับการเคารพนับถือ และยังทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมี โอกาสได้ร่วมงานกับผู้ตาม และพยายามที่จะปฏิบัติตนให้เป็นแบบผู้นำของเขา

ผู้นำจะต้องปฏิบัติตนเพื่อให้บรรลุถึงคุณลักษณะเช่นนี้ คือ ต้องมีวิสัยทัศน์และถ่ายโอนไปถึงผู้ตาม ผู้นำจะต้องมีความเสมอต้นเสมอปลาย สามารถควบคุมวุฒิภาวะทางอารมณ์ให้ได้เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่กดดัน ผู้นำจะเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจเสมอและจะเป็นผู้ที่ได้ชื่อว่ามีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ซึ่งควรเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อให้เกิดผลดีแก่ส่วนตน แต่จะต้องปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดแก่ผลดีต่อส่วนรวม กลุ่ม และองค์กร และต้องแสดงให้เห็นถึงความมีศักยภาพ เชื่อมมั่นในตนเอง มีความตั้งใจ ดังนั้นจึงต้องรักษาอำนาจของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

**2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM)** คือ ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามเกิดมีแรงสู้ และการสร้างความท้าทายในเรื่องงานจะทำให้เกิดการกระตุ้นจิตวิญญาณ (spirit) ของทีม มีการแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่องาน การสร้างทัศนคติที่ดี ทำให้ผู้ตามได้เห็นภาพที่งดงามของเป้าหมายในอนาคต และสามารถที่จะสื่อความคาดหวังที่ผู้นำต้องการ ได้อย่างเห็นภาพ ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงการอุทิศตนและความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร และส่วนมากพบว่า การเสริมสร้างแรงบันดาลใจเหล่านี้จะเกิดขึ้นโดยผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งช่วยให้ผู้ตามจัดการกับปัญหาและอุปสรรคและสามารถเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ได้

**3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS)** คือ ผู้นำได้เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้รู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร และทำให้ผู้ตามเกิดแนวคิดและแนวทางใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ที่จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ และเพื่อหาบทสรุปที่ดีกว่าเดิม ผู้นำจะมีการคิดทบทวนและการแก้ปัญหาอย่างมีกระบวนการในวิถีทางแบบใหม่ ๆ เกิดการจูงใจและเสริมสร้างความคิดแนวใหม่ในการประมวลสถานการณ์ปัญหาและการมีคำตอบให้กับปัญหา กระตุ้นผู้ตามให้แสดงความคิดและหาเหตุผล โดยไม่วิพากษ์วิจารณ์ในสิ่งที่ผู้ตามคิด ถึงแม้ความคิดของตนจะมีความแตกต่างจากนี้ ต้องทำให้ผู้ตามรู้สึกถึงปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและยังจะเป็น โอกาสดีที่จะเกิดการแก้ไขปัญหาร่วมกัน การกระตุ้นทางปัญญา คือสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้ตามในการตระหนัก การเข้าใจ และการแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง

**4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)** คือ ผู้นำดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล จึงทำให้พวกเขาารู้สึกมีคุณค่า และแสดงให้เห็นว่าผู้นำให้ความสำคัญแก่พวกเขา อีกทั้งยังเป็นทั้งผู้ฝึกสอนและที่ปรึกษาเป็นรายบุคคลอีกด้วยเพื่อเป็นการฝึกฝนและการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำควรใส่ใจในความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อให้เกิดความสำเร็จและก้าวหน้าของแต่ละบุคคล และยังช่วยกระตุ้นศักยภาพของพวกเขาให้สูงขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ มีการส่งเสริมให้ได้รับการสื่อสารสองทาง เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์กับพวกเขาเป็นรายบุคคล อีกทั้งจะ

ช่วยลดความกังวลและผ่อนคลายความตึงเครียดได้อีกด้วย ผู้นำควรรับฟังและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ ยังต้องติดตามว่าพวกเขายังคงต้องการคำแนะนำเพื่อช่วยสนับสนุนในการทำงานที่พวกเขารับผิดชอบอยู่หรือไม่

## 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กร

เมื่อก้าวถึงคำว่า จริยธรรม ยังมีคำที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ ดังคำว่า จริยศาสตร์ ซึ่งเป็นคำที่มาจากภาษาสันสกฤตคือ จะริยะ+ศาสฺตฺระ ให้ความหมายว่า กิริยาที่ควรประพฤติ+ระบบวิชาความรู้ กล่าวคือ เป็นวิชาความรู้ที่ว่าด้วยแนวทางที่ควรประพฤติปฏิบัติ และแปลจากศัพท์ภาษาอังกฤษได้ว่า Ethics มาจากรากศัพท์ภาษากรีกว่า Ethos ซึ่งแปลว่า ขนบธรรมเนียม หรือธรรมเนียมปฏิบัติ (Custom) ส่วนEthics นั้นมีความหมายว่า ศาสตร์แห่งศีลธรรม (Science of morals) นอกจากนี้ยังมีความหมายอีกหลายแบบโดยมีผู้ศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า “จริยธรรม” ไว้ดังนี้

Carter V. Good. (1974, p. 314) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง การปรับตัวให้เข้ากับกฎเกณฑ์และมาตรฐานของความประพฤติที่ถูกต้อง ดีงาม ในขณะที่ Lawrence Kohlberg (1976, p.45) ได้กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรม ซึ่งยึดถือสิทธิและหน้าที่อย่างทัดเทียมกัน โดยไม่ได้หมายความว่า เป็นกฎเกณฑ์ที่ถูกบังคับโดยทั่วไป แต่เป็นกฎข้อบังคับที่เป็นสากลและบุคคลส่วนใหญ่รับได้ในทุกสถานการณ์ โดยไม่มีข้อโต้แย้งกัน เน้นอุดมคติ อีกทั้ง Bandura (1977, p. 1) กล่าวสรุปไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง กฎสำหรับ การประเมินพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ และ Post, Lawrence and Weber (2002 อ้างใน ฌฎฐนันท์ ทรัพย์อินทร์, 2556, น. 22) ยังได้กล่าวอีกว่า จริยธรรม หมายถึง แบบแผนที่ต้อง การกระทำที่ถูกต้อง และนำไปสู่หลักของความประพฤติที่ดีงาม ถูกหลักศีลธรรม

**ตารางที่ 2.1** แนวคิดด้านจริยธรรมของ Post, Lawrence and Weber (2002)

บรรทัดฐานด้านจริยธรรม	การมุ่งเน้นไปที่สนใจ		
	บุคคล	องค์กร	สังคม
แนวคิดที่มุ่งเน้นตัวเอง	สนใจตัวเอง	สนใจองค์กร	เน้นประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ
แนวคิดที่มุ่งเน้นบุคคลอื่น	การมีมิตรภาพ	อยากทำงานเป็นทีม	ความรับผิดชอบต่อสังคม
หลักของความยุติธรรม	การมีศีลธรรมส่วนบุคคล	การปฏิบัติตามกฎขององค์กร	เน้นกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่ระบุไว้ในอาชีพ

**ที่มา :** ฌ็อง-ฌัก ทร์พ็อินทร์ (2556)

เกียรติศักดิ์ จีระเชียรนาถ (2541, น.114) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง คุณสมบัติที่ผู้ประพฤติ จะเกิดความงดงามหรือสง่างามในสายตาผู้อื่น อันเป็นคุณสมบัติที่สะท้อนออกไปในรูปของความ งดงามในจิตใจ วาจา และพฤติกรรม ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือ การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้อื่น โดยง่าย และด้วยความเต็มใจ ส่วน สุวณิ สุวรรณวัจน์ และคณะ (อ้างใน พิภพ วังเงิน, 2545, น. 5) ได้กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางความประพฤติและปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงสภาพชีวิตที่ดีงาม เป็นการกระทำที่ ถูกต้องทั้งกาย วาจา ใจ และสุลักษณะ ศีวรักษ์ (2550, น. 163) กล่าวไว้ว่า จริยธรรม คือ หลัก หรือหัวข้อ แห่งความประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดปกติสุขในสังคม ไม่ให้มีการเอารัดเอาเปรียบกัน (หรือมีได้ก็แต่ น้อย) ให้เกิดความมั่งคั่ง มั่นคงทั้งส่วนตนและส่วนรวม

จากความหมายข้างต้นจึงสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง คุณสมบัติทางความประพฤติ ที่สังคมมุ่งหวังให้คนในสังคมนั้นประพฤติดี มีความถูกต้องในความประพฤติ มีเสรีภาพภายใน ขอบเขตของมโนธรรม เป็นหน้าที่ที่สมาชิกในสังคมพึงประพฤติปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อ สังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในสังคม การที่จะปฏิบัติให้เป็น ไปเช่นนั้นได้ ผู้ปฏิบัติ จะต้องรู้ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด

### **ทฤษฎีจริยธรรมข้าราชการของสำนักงาน กพ.**

ประเทศไทยได้ใช้หลักจริยธรรมในการปกครองบ้านเมืองมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาโดยนำแนวคิดในด้านการเมือง การปกครอง ตลอดจนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มาจากประเทศมหาอำนาจตะวันตก จนกระทั่งสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการปรับปรุงประเทศให้สอดคล้องกับแนวทางของประเทศทางตะวันตก การปรับปรุงประเทศที่สำคัญคือ การปฏิรูปการปกครองและระบบราชการ (วริยา ชินวรรโณ, 2539) โดยมุ่งพัฒนาวิชาชีพและข้าราชการไทยให้มีความเข้มแข็ง มีความรู้ความสามารถที่จะต่อสู้กับศัตรูจากภายนอกประเทศได้ ทำให้เกิดจรรยาบรรณวิชาชีพ” ขึ้นเพื่อควบคุมความประพฤติของข้าราชการ

**จริยธรรมในการทำงาน** คือ ระบบการทำความดี ละเว้นชั่ว ในเรื่องซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับผู้รับผลประโยชน์หรือโทษของผลงานนั้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2536) การทำงานราชการเป็นการกระทำเพื่อประเทศและประชาชน ซึ่งมีผลกระทบในทั้งปัจจุบันและอนาคตต่อสังคม มากกว่าจะมีผลต่อตนเองและพวกพ้อง ดังนั้น ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีจึงจำเป็นต้องมีพฤติกรรมทางจริยธรรมสูงในการทำงานด้วยหลักจริยธรรมของข้าราชการมีรากฐานมาจากหลายแหล่งด้วยกัน อาทิ จากอิทธิพลของพระพุทธศาสนา และจากกฎหมายหรือวินัยต่าง ๆ

สำนักงาน กพ. (2551, น. 26) ได้กล่าวถึงค่านิยม 7 ประการที่พบว่าสำคัญที่จะนำมาเป็นหลักจริยธรรมในการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการและมาตรฐานพฤติกรรมตามจรรยาข้าราชการ ได้แก่

**1. การยึดมั่น และยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง** คือ การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นมืออาชีพ โดยยึดมั่นในความถูกต้อง เทียงธรรม ยึดมั่น ในหลักการ จรรยาวิชาชีพและจริยธรรม โดยไม่โอนอ่อนตามอิทธิพลใดๆเพื่อรักษาความเชื่อมั่น สาธารณะ (Public Trust) โดยต้องตัดสินใจอย่างเที่ยงธรรม ไม่มีผลประโยชน์อื่นๆ ทับซ้อน

**2. ความซื่อสัตย์และรับผิดชอบ** คือ พฤติกรรมที่ซื่อสัตย์ สุจริตโดยยึดหลักตามรัฐธรรมนูญ กฎหมายและหลักจริยธรรมเหนือประโยชน์ส่วนตน ตระหนักสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคม ปฏิบัติงานด้วยความเพียรพยายาม อุทิศตน และรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตน รับผิดชอบต่อผลที่มีต่อประชาชน และองค์กร ไม่ว่าจะอยู่ในหรือนอกหน้าที่ เพื่อการปฏิบัติงาน โดยยึดมั่นประโยชน์สาธารณะ รับผิดชอบต่อหน้าที่ด้วยมาตรฐานสูง ด้วยจิตสำนึกในการบริการตามความคาดหวังของประชาชน

3. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ คือ ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส เปิดเผย พร้อมรับผิชอบ และสามารถตรวจสอบการกระทำของตนได้ภายใต้กรอบของความรับผิดชอบขององค์กรและรัฐบาล ขณะเดียวกับต้องเคารพในหน้าที่ เก็บรักษาความลับของราชการภายใต้กฎหมายที่กำหนด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนว่าจะปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

4. การปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม คือ การบริการสาธารณะด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม รวดเร็ว ประหยัดและถูกต้อง โดยปฏิบัติต่อสาธารณชนด้วยความมีน้ำใจ สุภาพ เอื้ออาทร และปฏิเสธระบบอุปถัมภ์ทุกรูปแบบ เพื่อให้การบริการสาธารณะหน่วยงานเป็นการตัดสินใจบนหลักการที่ใช้ข้อเท็จจริง เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน ยุติธรรม และเป็นธรรม โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางฐานะ ตำแหน่ง ศาสนา เพศ เชื้อชาติ แหล่งกำเนิด อายุ และเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนให้เห็นถึงพันธะสัญญาของราชการในการสร้างความยุติธรรมแก่สังคมไทย

5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสมบูรณ์ ระยะเวลาที่กำหนด ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย ด้วยวิธีการที่ถูกต้อง ชอบธรรม โดยการรักษาและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดประเทศชาติ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐซึ่งได้รับความไว้วางใจจากประชาชนโดยผ่านรัฐบาลให้ดูแลบริหารจัดการทรัพย์สินสาธารณะ และใช้เงินจากภาษีของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการให้บริการประชาชนเพื่อประโยชน์สุขอย่างยั่งยืน

6. การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพลเมืองของประเทศ คือ การยึดมั่น ในระบอบประชาธิปไตย ความยุติธรรม เคารพกฎหมาย กฎกติกาของสังคม เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และคุณค่าของประชาชนทุกคน ปฏิบัติตนเพื่อส่วนรวมและประเทศชาติ ซึ่งการเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ ต้องมีความจงรักภักดีต่อชาติศาสนา พระมหากษัตริย์และหลักจริยธรรมเหนือประโยชน์ส่วนตน และเคารพศักดิ์ศรีของประชาชน เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เป็นธรรม

7. การดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง คือ การยึดถือหลัก “ความพอเพียง” ในการดำรงชีวิต ด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความพอประมาณ มีเหตุผล สร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง ดำรงชีวิตด้วยความมีคุณธรรม มีความรู้ สติและปัญญา เพื่อสร้างความเชื่อถือ ศรัทธา และเป็นตัวแบบที่ดีแก่ประชาชนในการยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นเข็มทิศชี้แนวทางในการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับความจำเป็นของสังคมไทย

จากค่านิยมดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานภาครัฐควรมีการปลูกฝังบุคลากรให้ตระหนักถึงพฤติกรรมทางด้านจริยธรรม ตลอดจนกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ซึ่งก็ยังคงต้องได้รับการปลูกฝังที่ดีด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ ต้องเริ่มจากบทบาทของผู้นำที่จะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม ตลอดจนทำความเข้าใจ และให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ไปสู่หลักจริยธรรมและค่านิยมดังกล่าว

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้เกิดการปลูกจิตสำนึกที่ดี และตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างค่านิยมจริยธรรมขององค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมได้

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศึกษาระดับปริญญาตรีในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร โทรคมนาคม ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หรรษา สุขกาล (2543) ศึกษาเรื่อง รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์ การยึดมั่นในหลักการ การรักษาสัญญา และความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประภาพรณ ชุนบุญจันทร์ (2545) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความฉลาดทางอารมณ์กับการจัดการงานสาธารณสุขมูลฐานของ อสม. ดีเด่นระดับจังหวัดปี 2541-2544 ผลการศึกษาพบว่า อสม. ดีเด่นระดับจังหวัดปี 2541-2544 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการงานสาธารณสุขมูลฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $P < 0.05$  โดยจะสัมพันธ์กับด้านการฝึกอบรมและด้านการสื่อสารสนเทศ

ศิริมา ภูษิรอาภา (2545) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทเอกชนรับเหมาก่อสร้าง พบว่า

1. บุคลากรบริษัทเอกชนรับเหมาก่อสร้างมีบรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี มีจริยธรรมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรบริษัทเอกชนรับเหมาก่อสร้างที่มีลักษณะงานต่างกัน มีจริยธรรมในการทำงานโดยรวมและจริยธรรมในการทำงานด้านการเอาใจใส่ต่องานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนบุคลากรบริษัทเอกชนรับเหมาก่อสร้างที่มีลักษณะงานต่างกัน มีจริยธรรมในการทำงานด้านความเพียรพยายามแตกต่างกัน และบุคลากรบริษัทเอกชนรับเหมาก่อสร้างเพศชายมีจริยธรรมในการทำงานด้านการบริหารการเงิน แตกต่างจากบุคลากรเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. บรรยากาศองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. จริยธรรมในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กนกอร สมปราชญ์ (2546) กล่าวว่า ผู้นำต้องมีจริยธรรมส่วนบุคคลต้องให้ความสำคัญกับคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นศิลปะชั้นสูงของการเป็นผู้นำ ซึ่งแตกต่างกันไปตามเชื้อชาติ สังคมและวัฒนธรรมของประเทศ ดังนั้น รูปแบบของพฤติกรรมที่แสดงถึงจริยธรรมจึงมีความสำคัญและความหมายเมื่ออยู่ในบริบทของวัฒนธรรมนั้น ๆ การเป็นผู้นำต้องมีการวิเคราะห์และพิจารณาโดยสมาชิกและสังคมนั้น เพราะผู้นำต้องมีพันธะสัญญาทั้งกับตนเองและสมาชิกของสังคม เกณฑ์บางอย่างในการพิจารณาพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ได้แก่ ทาดีแล้วสำหรับครอบครัว ชุมชน สังคมหรือไม่ ทาแบบนี้แล้ว ท่านถูกมองว่าเป็นอย่างไร พฤติกรรมเช่นนี้ หากเป็นข่าวเขาจะคิดกับท่านอย่างไร หากเราถูกทาแบบนี้บ้าง เราจะรู้สึกอย่างไร การเป็นผู้นำต้องมีวินัย มีความอดทนอดกลั้น ไม่ย่อท้อต่อปัญหา อุปสรรคที่ผ่านเข้ามาและต้องมีพฤติกรรมจริยธรรมส่วนตัว ซึ่งได้แก่ ความมีวินัย ความอดทนอดกลั้น ความซื่อสัตย์ ความประหยัด ความมุ่งมั่นหรือมุ่งผลสัมฤทธิ์ และเมื่อเผชิญกับทางสองแพร่ง ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องถามตนเองเพื่อเลิกปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง เช่น สิ่งที่ทำถูกต้องและไม่ผิดกฎหมายใช่หรือไม่ มีความสมดุลหรือไม่ และรู้สึกกับตนเองอย่างไรบ้าง ทั้งนี้เนื่องจากจริยธรรมหมายถึง หลักความประพฤติ (การกระทำ) ในสิ่งที่ถูกต้อง ดึงตามการรับรู้ของบริบทสังคม



คณพศ สิทธีเลิศ (2548) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้าน จริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัด สมุทรปราการ จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า จริยธรรมที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ ความเสียสละ และทำงานอย่างสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ กับการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะที่เป็นกลุ่มบุคคลที่มาจากการเลือกตั้ง จากประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ เพราะฉะนั้น จึงบริหารงานอยู่บนพื้นฐาน ของหลักจริยธรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมภายในของบุคคลหรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือจริยธรรมในวิชาชีพ ที่พึงต้องกระทำต่องานในด้าน โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชน

แพรภัทร ยอดแก้ว (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยสยามให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ในสังคมปัจจุบัน คือ เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและมี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นภาระสำคัญที่มหาวิทยาลัยโดยผู้บริหารการศึกษาควรให้ ความสำคัญโดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาทุกคน ทุกชั้นปีมีโอกาสในการฝึกฝนอบรม และพัฒนาตนเอง ซึ่งแนวทางหนึ่งที่สามารถเป็นส่วนเสริมการพัฒนาตนในกระบวนการศึกษาของ นักศึกษาได้ คือ การสนับสนุนให้มีการจัด โครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวกับจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง โดย มหาวิทยาลัยเป็นผู้ดำเนินการจัดเองหรือส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรต่าง ๆ ที่มี วัตถุประสงค์สอดคล้องกัน

กัลยาณี คุณมีและบุษยา วีรกุล (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรม คุณภาพ ชีวิตในการทำงาน และผลที่เกี่ยวข้องกับงาน: การสำรวจในกลุ่มผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์และ ผู้บริหารงานตลาดของไทย ผลการศึกษาที่ได้จากงานวิจัยฉบับนี้สอดคล้องกับผลที่ได้จากการศึกษา เรื่องการ สร้างจริยธรรมในองค์กรในอดีตที่ผ่านมา (Hunt, Wood, & Chonko, 1989; Jose & Thibodeauz, 1999; Singhapakdi & Vitell, 2007) ว่าการสร้างจริยธรรมในรูปแบบที่เห็น ไม่ชัดเจน ส่งผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน (ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กร และจิตวิญญาณในความเป็นทีมงาน) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ ว่า ผลกระทบของการสร้างจริยธรรมที่เห็น ได้ไม่ชัดเจนที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลลัพธ์ที่ เกี่ยวข้องกับงานมีมากกว่าผลกระทบจากการสร้างจริยธรรมที่เห็น ได้ชัดเจน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการแสดง พฤติกรรมทางจริยธรรมนั้นมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและยังส่งผลกระทบเชิงบวก ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยผ่านทางคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สุชัยญา โภคสีอำนาย,เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา และเสาวลักษณ์ โภศลกิตติอัมพร (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้ พนักงานบริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.35$ ) และมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.03$ ) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ( $r_{xy}=0.685$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จารุวรรณ โหรา (2553) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและจริยธรรมที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร การที่บุคคลมีความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน คือ ในการปฏิบัติงานต้องมีการประชุมปรึกษาหารือเสนอความคิดเห็นและสรุปผลให้ได้ข้อสรุปที่ดีที่สุด และในการปฏิบัติงานต้องมีอิสระในการปฏิบัติงานคือได้แสดงศักยภาพของตนเองออกมาทั้งในด้านการรับผิดชอบต่องานที่ทำ การทำให้งานประสบผลสำเร็จ องค์กรมีการพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงานรวมถึงความยุติธรรมในการรับผลตอบแทนและรางวัลอื่น ๆ

สันติ บางอ้อ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของบุคคลในองค์กรในการทำงานและจริยธรรม ผลการศึกษาพบว่าสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งทางร่างกาย ขวัญกำลังใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นปัจจัยภายใน ส่วนปัจจัยภายนอกคือสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ตัวบุคคลจะสามารถปฏิบัติงานออกมาได้ดีหรือไม่ดี หากสิ่งแวดล้อมหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี บุคคลเหล่านั้นก็ไม่อยากปฏิบัติงาน เมื่อเกิดเหตุนี้ก็จะส่งผลให้งานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ แต่ถ้าหากสิ่งแวดล้อมดี บุคคลเหล่านั้นก็พร้อมที่จะปฏิบัติด้วยความเต็มใจทุกอย่าง เห็นผลประโยชน์ขององค์กร มีความหวังว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จและผลที่จะตามมาจะทำให้มีความสุขในการทำงานให้ออกมาสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ชโลบล อังสโวทัย และคณะ (2555) เอกสารวิชาการเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม หัวใจสำคัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้กล่าวว่าหัวใจสำคัญของจริยธรรมคือความซื่อสัตย์สุจริต เมื่อนำมาประพฤติปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และจริงจังแล้ว จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติ และลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้น ได้อย่างแท้จริง

ชาญชัย ชัยรุ่งเรือง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกรัฐมนตรี” พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกรัฐมนตรีแยกเป็นรายด้าน คือการกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

ณัฐนันท์ ทรัพย์อินทร์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกระทรวงอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมนั้นให้ความสำคัญกับจริยธรรมองค์กรในภาพรวมระดับมาก โดยเฉพาะในด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กรในภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรในภาพรวม

พิภพ พิชิตการณ์และ สติน พันธุ์พินิจ (2556) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี พบว่า ข้าราชการตำรวจ ส่วนใหญ่ มีอายุต่ำกว่า 38 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส ระยะเวลารับราชการต่ำกว่า 16 ปี ระดับชั้นยศ ชั้นประทวน มีรายได้พอเพียงทุกเดือน มีความคิดเห็นต่อจริยธรรมด้านอุดมคติในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการศึกษารื่องวิจัยที่มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร กรณีศึกษา กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษาโดยมีขั้นตอนและระเบียบวิธีในการศึกษาดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ เจ้าหน้าที่ทั้งชายและหญิงที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 210 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 31 คน พนักงานราชการ จำนวน 198 คน พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 92 คน รวมเป็น 531 คน (สำนักเลขานุการกรม ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 25 กรกฎาคม 2557)

การคำนวณหาขนาดตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ได้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1967) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+N(E)^2}$$

โดย n เท่ากับ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N เท่ากับ จำนวนประชากร

E เท่ากับ กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือเท่ากับ 0.05

แทนค่า

$$\begin{aligned} n &= \frac{531}{1+531(0.05)^2} \\ &= 228.141 \text{ หรือ } 228 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 228 ตัวอย่าง และจะทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มเติมอีก 22 ตัวอย่าง เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างและป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 250 ตัวอย่าง

สำหรับวิธีการสุ่มตัวอย่างเพื่อเลือกตัวแทนที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จะมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างเป็นแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยการคำนวณหาสัดส่วนประชากร ดังตารางที่ 3.1

**ตารางที่ 3.1** แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

จำแนกประเภทของเจ้าหน้าที่	จำนวนประชากร (คน)	การหาสัดส่วน	จำนวนตัวอย่าง (คน)
ข้าราชการ	210	210 x 250 531	99
ลูกจ้างประจำ	31	31 x 250 531	15
พนักงานราชการ	198	198 x 250 531	93
พนักงานจ้างเหมาบริการ	92	92 x 250 531	43
<b>รวม</b>	<b>531</b>		<b>250</b>

จากการสุ่มประชากรตัวอย่างดังกล่าวเพื่อใช้ในการตอบแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากผู้นำ ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มหรือหัวหน้าฝ่ายที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด เป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมาจากการศึกษาข้อมูล ทฤษฎี หนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปทางด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน เป็นการถาม

แบบปลายปิดแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple choices) จำนวน 6 ข้อ โดยแต่ละข้อคำถามจะมีระดับการวัด ข้อมูลประเภท พร้อมทั้งรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

1. เพศ ลักษณะของแบบสอบถามจะประกอบด้วยคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Questions) และใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

2. อายุ ลักษณะของแบบสอบถามจะประกอบด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

การเก็บข้อมูลนี้ได้เริ่มต้นตั้งแต่อายุ 18 ปี เนื่องจากระเบียบของสำนักงาน กพ. กำหนดให้รับเข้าทำงานได้ตั้งแต่อายุ 18-60 ปี

3. ระดับการศึกษา (ตามตำแหน่งงาน) ลักษณะของแบบสอบถามจะประกอบด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

4. อายุงาน ลักษณะของแบบสอบถามจะประกอบด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

5. ประเภทตำแหน่ง ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

6. รายได้ต่อเดือน ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

**ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง** ได้ทำการเรียบเรียงมาจากแบบสอบถามงานวิจัยของแพทริก ฮอดแกว (2550) ซึ่งนำมาจากทฤษฎีของ Bass and Avolio (1993) ประกอบด้วยคำถาม 12 ข้อ ดังนี้

- |                                       |             |
|---------------------------------------|-------------|
| 1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีคุณธรรม     | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ            | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา             | จำนวน 3 ข้อ |
| 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | จำนวน 3 ข้อ |

**ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างจริยธรรมในองค์กร** ได้ทำการเรียบเรียงมาจากเอกสารคู่มือการจัดทำจรรยาข้าราชการและแนวทางปฏิบัติเชิงพฤติกรรมตามจรรยาข้าราชการ ของสำนักงาน กพ. (2551) ประกอบด้วยคำถาม 21 ข้อ ดังนี้

1. การยึดมั่น และยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	จำนวน 3 ข้อ
2. ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ	จำนวน 3 ข้อ
3. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	จำนวน 3 ข้อ
4. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม	จำนวน 3 ข้อ
5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน	จำนวน 3 ข้อ
6. ความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ	จำนวน 3 ข้อ
7. การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ	จำนวน 3 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ในการวัดระดับความคิดเห็น เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

หากตอบเห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
หากตอบเห็นด้วยมาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
หากตอบเห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
หากตอบเห็นด้วยน้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
หากตอบเห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

เกณฑ์การประเมินค่าระดับความคิดเห็นมีอยู่ 5 ระดับ การแปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยเลือกใช้วิธีของ เบส (1970 อ้างถึงใน นิชนันท์ พงศ์กิตติศักดิ์, 2552, น. 27) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	จริยธรรมองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	จริยธรรมองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	จริยธรรมองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	จริยธรรมองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	จริยธรรมองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

**ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้**

การใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร บทความวิชาการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัย ให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น มาทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบและขอคำแนะนำในการแก้ไข ปรับแก้ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ ให้คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบให้มีความถูกต้องก่อนที่จะนำไปใช้

5. หลังจากปรับแก้แบบสอบถามตามคำแนะนำเรียบร้อยแล้ว จึงนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้อง (Index of Concordance: IOC) โดยใช้สูตรดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556, น. 141-142)

$$IOC = \frac{R}{N}$$

โดยที่ R แทน คะแนนรวมที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญกำหนดเป็น 3 ระดับ ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงกับเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงกับเนื้อหา

-1 หมายถึง แบบสอบถามไม่ตรงตามวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา

การหาความหมายของค่า IOC สำหรับงานวิจัยครั้งนี้

ถ้าได้ค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า คำถามข้อนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา

ถ้าได้ค่า IOC น้อยกว่า 0.50 หรือมีค่าติดลบ แสดงว่า คำถามข้อนั้นไม่มีความตรง

6. นำแบบสอบถามมาดำเนินการทดสอบ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

7. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Analysis)

8. ปรับปรุงรูปแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพ

9. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

**ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

การศึกษานี้ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมพิจารณา และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับแก้ก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง



2. ความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับแก้แล้วไปทำการทดสอบ (Try out) จำนวน 30 ชุดกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติในการหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ที่ 0.7 ขึ้นไป แสดงว่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, น. 313) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้จากการ Try out แสดงดังตาราง

**ตารางที่ 3.2** ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความเชื่อมั่น
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.848
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	0.771
3. การกระตุ้นทางปัญญา	0.763
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.881
<b>ความเชื่อมั่นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งฉบับ</b>	<b>0.842</b>

**ตารางที่ 3.3** ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร

การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร	ความเชื่อมั่น
1. การยึดมั่น และยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	0.894
2. ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ	0.894
3. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	0.886
4. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม	0.886
5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน	0.909
6. ความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ	0.896
7. การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	0.893
<b>ความเชื่อมั่นด้านจริยธรรมองค์กรทั้งฉบับ</b>	<b>0.908</b>

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งได้จากแบบสอบถาม ที่เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน ที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ดังนี้

1.1 นำแบบสอบถามไปดำเนินการสอบถามข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยเก็บตัวอย่างตามความสะดวกของกลุ่มเป้าหมาย

1.2 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ดังนี้

2.1 วารสาร หนังสือพิมพ์ และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

2.2 แหล่งข้อมูลจากทางอินเทอร์เน็ต

2.3 หนังสือทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ บทความ สารนิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การจัดทำข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้แล้วเสร็จ จึงจะนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ตรวจสอบดูความถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกฉบับที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาทำการลงรหัส (Coding) ตามที่กำหนดรหัสไว้ก่อนล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาทำการบันทึกลงในคอมพิวเตอร์เพื่อทำการประมวลผลข้อมูล ซึ่งจะใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสถิติ

#### สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการประมวลผลข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

## 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

ส่วนที่ 1 เป็นการถามด้านข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ประเภทตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ และสรุปผลมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นการถามเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ และสรุปผลมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการประมวลผลคุณภาพแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งจะใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) เป็นทฤษฎีของ Cronbach's Alpha โดยค่าแอลฟาจะประมวลผลถึงระดับความคงที่ในแบบสอบถาม ซึ่งจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 0.7$  ทั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2538, น. 125-126)

## 2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1 ใช้สถิติ Independent sample t-test ทดสอบสมมติฐานเพื่อเทียบหาความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ

2.2 ใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) ทดสอบสมมติฐานเพื่อเทียบหาความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามลักษณะข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ประเภทตำแหน่ง และรายได้

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ในระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ใช้สถิติ Multiple linear regression ในการประมวลผลหาความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรเพื่อการพยากรณ์ โดยกำหนดรูปแบบทั่วไปของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงทั่วไป

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน ใช้สถิติ t-test และ One-way Analysis of Variance (ANOVA)

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ใช้สถิติ Multiple linear regression

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา ปัจจัยที่มีต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร: กรณีศึกษากลุ่มส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร และเพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน และนำแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์มาวิเคราะห์ จำนวน 250 ชุด โดยมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ในรายละเอียดดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-test (One-way ANOVA)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน	Least Significant Difference
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปร 3 ตัวแปรขึ้นไป
R Square	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมจริยธรรมองค์กร

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อใช้ทำการทดสอบสมมติฐาน

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดกรมส่งเสริม

คุณภาพสิ่งแวดล้อม		
เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	88	35.20
หญิง	162	64.80
อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18 ปี – 30 ปี	62	24.80
31 ปี – 40 ปี	77	30.80
41 ปี – 50 ปี	86	34.40
51 ปี – 60 ปี	25	10.00
ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	15.20
ปริญญาตรี	197	78.80
สูงกว่าปริญญาตรี	15	6.00
อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	12	4.80
1-2 ปี	35	14.00
3-5 ปี	59	23.60
6-10 ปี	44	17.60
11-15 ปี	42	16.80
16-20 ปี	33	13.20

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดกรมส่งเสริม  
คุณภาพสิ่งแวดล้อม (ต่อ)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	99	39.60
ลูกจ้างประจำ	15	6.00
พนักงานราชการ	93	37.20
พนักงานจ้างเหมาบริการ	43	17.20
รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	8	3.20
15,000 – 20,000 บาท	144	57.60
20,001 – 30,000 บาท	76	30.40
30,001 บาท ขึ้นไป	22	8.80
รวม	250	100.00

ผลจกตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 250 คน โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ประเภทตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ดังนี้

เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 64.80 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และเป็นเพศชาย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 พบว่า ส่วนใหญ่จะมีอายุ 41 ปี - 50 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 รองลงมาได้แก่อายุ 31 ปี - 40 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 78.80 รองลงมาได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 อายุงาน พบว่า ส่วนใหญ่จะมีอายุงาน 3-5 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 รองลงมาได้แก่ อายุงาน 6-10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 ประเภทตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 รองลงมาได้แก่ พนักงานราชการ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 และรายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่จะมีรายได้ 15,000-20,000 บาท จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 57.60 รองลงมาได้แก่ รายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	45 (14.4)	169 (67.6)	45 (18)	-	-	4.09	0.478	มาก	3
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	6 (2.4)	193 (77.2)	50 (20.0)	1 (0.4)	-	4.23	0.458	มาก	2
3. การกระตุ้นทางปัญญา	97 (38.8)	150 (60.0)	2 (0.8)	1 (0.4)	-	4.33	0.469	มาก	1
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	5 (2.0)	175 (70.0)	69 (27.6)	1 (0.4)	-	4.02	0.539	มาก	4
<b>ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง</b>						<b>4.16</b>	<b>0.486</b>	<b>มาก</b>	

ผลจากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกลุ่มตัวอย่าง 250 คน พบว่า บุคลากรสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้ความเห็นว่าผู้นำควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (SD = 0.486)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.33-4.02 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมาก อันดับหนึ่ง คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33 (SD=0.469) เห็นด้วยมากรองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.23 (SD=0.458)

**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. ผู้นำมีการตัดสินใจที่ คำนึงถึงผลที่จะตามมา ทางด้านศีลธรรมและ จริยธรรมเสมอ	47 (18.8)	151 (60.4)	51 (20.4)	1 (0.4)	-	3.98	0.640	มาก	3
2. ผู้นำทำให้ผู้ร่วมงานเกิด ความภาคภูมิใจเมื่อได้ ร่วมงานด้วย	85 (34.0)	120 (48.0)	45 (18.0)	-	-	4.16	0.705	มาก	1
3. ผู้นำเน้นความสำคัญเรื่อง อุดมคติและค่าความนิยม ในการทำงาน	83 (33.2)	118 (47.2)	49 (19.6)	-	-	4.14	0.715	มาก	2
<b>ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์รวม</b>						<b>4.09</b>	<b>0.478</b>	<b>มาก</b>	

ผลจากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 250 คน พบว่า บุคลากรสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้ความเห็นว่าผู้นำมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (SD = 0.478)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.14-3.98 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากอันดับหนึ่ง คือ ข้อที่ 2. ผู้นำทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16 (SD=0.705) เห็นด้วยมากรองลงมา คือ ข้อที่ 3. ผู้นำเน้นความสำคัญเรื่องอุดมคติและค่าความนิยมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (SD=0.715)



**ตารางที่ 4.4** แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

การสร้างแรงบันดาลใจ	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. ผู้นำมีการระบุความสำคัญของเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	76 (30.4)	157 (62.8)	17 (6.8)	-	-	4.24	0.564	มาก	2
2. ผู้นำให้ความมั่นใจกับผู้ร่วมงานว่าจะชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้	97 (38.8)	137 (54.8)	15 (6.0)	1 (0.4)	-	4.32	0.603	มาก	1
3. ผู้นำมีการสร้างกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานให้แก่เพื่อนร่วมงานเสมอ	93 (37.2)	102 (40.8)	54 (21.6)	1 (0.4)	-	4.15	0.764	มาก	3
<b>ด้านการสร้างแรงบันดาลใจรวม</b>						<b>4.23</b>	<b>0.458</b>	<b>มาก</b>	

ผลจากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 250 คน พบว่า บุคลากรสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้ความเห็นว่าผู้นำมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 (SD = 0.458)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.32-3.15 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากอันดับหนึ่ง คือ ข้อที่ 2. ผู้นำให้ความมั่นใจกับผู้ร่วมงานว่าจะชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.32 (SD=0.603) เห็นด้วยมากรองลงมา คือ ข้อที่ 1. ผู้นำมีการระบุความสำคัญของเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 (SD=0.564)

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา

การกระตุ้นทางปัญญา	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. ผู้นำสามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน	108 (43.2)	140 (56.0)	-	2 (0.8)	-	4.42	0.540	มาก	1
2. ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพูดคุยหรือพิจารณาในเรื่องที่อาจจะเป็นปัญหา	98 (39.2)	145 (58.0)	6 (2.4)	1 (0.4)	-	4.36	0.551	มาก	2
3. ผู้นำสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ	97 (38.8)	114 (45.6)	38 (15.2)	1 (0.4)	-	4.23	0.711	มาก	3
<b>ด้านการกระตุ้นทางปัญญา</b>						<b>4.33</b>	<b>0.469</b>	<b>มาก</b>	
<b>รวม</b>									

ผลจากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 250 คน พบว่า บุคลากรสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้ความเห็นว่าผู้นำมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 (SD = 0.469)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.42-4.23 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากอันดับหนึ่ง คือ ข้อที่ 1. ผู้นำสามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.42 (SD=0.540) เห็นด้วยมากรองลงมา คือ ข้อที่ 2. ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพูดคุยหรือพิจารณาในเรื่องที่อาจจะจะเป็นปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 (SD=0.551)

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. ผู้นำส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานมีการพัฒนา ตนเอง	104 (41.6)	102 (40.4)	44 (17.6)	-	-	3.86	0.588	มาก	3
2. ผู้นำสามารถให้เวลาใน การแนะนำการทำงานแก่ ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	22 (8.8)	174 (69.6)	53 (21.2)	1 (0.4)	-	4.06	0.745	มาก	2
3. ผู้นำสามารถทำให้ ผู้ร่วมงานสนใจในการ พัฒนาจุดที่ดีเด่นของตนเอง	90 (36.0)	105 (42.0)	54 (21.6)	1 (0.4)	-	4.16	0.695	มาก	1
<b>ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคลรวม</b>						<b>4.02</b>	<b>0.539</b>	<b>มาก</b>	

ผลจากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 250 คน พบว่า บุคลากรสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้ความเห็นว่าผู้นำมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (SD = 0.539)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.16-3.86 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากอันดับหนึ่ง คือ ข้อที่ 3. ผู้นำสามารถทำให้ผู้ร่วมงานสนใจในการพัฒนาจุดที่ดีเด่นของตนเองมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16 (SD=0.695) เห็นด้วยมากรองลงมา คือ ข้อที่ 2. ผู้นำสามารถให้เวลาในการแนะนำการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (SD = 0.745)

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กร

การสร้างค่านิยมจริยธรรม องค์กร	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. การยึดมั่น และยืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง	8 (3.2)	235 (94.0)	7 (2.8)	-	-	4.41	0.260	มาก	6
2. ความซื่อสัตย์สุจริตและ รับผิดชอบ	-	245 (98.0)	5 (2.0)	-	-	4.47	0.232	มาก	4
3. การปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความโปร่งใสและสามารถ ตรวจสอบได้	4 (1.6)	236 (94.4)	10 (4.0)	-	-	4.46	0.276	มาก	5
4. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็น ธรรม	1 (0.4)	205 (82.0)	44 (17.6)	-	-	4.12	0.306	มาก	7
5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน	39 (15.6)	205 (82.0)	6 (2.4)	-	-	4.58	0.306	มาก ที่สุด	1
6. ความเป็นพลเมืองที่ดี ของประเทศ	43 (17.2)	204 (81.6)	3 (1.2)	-	-	4.50	0.288	มาก ที่สุด	3
7. การดำรงชีวิตตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	48 (19.2)	192 (76.8)	10 (4.0)	-	-	4.53	0.339	มาก ที่สุด	2
<b>การสร้างค่านิยมจริยธรรม องค์กรรวม</b>						<b>4.44</b>	<b>0.151</b>	<b>มาก</b>	

ผลจากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 250 คน พบว่า บุคลากรสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้ความเห็นว่า มีระดับการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 (SD = 0.151)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.58-4.12 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากอันดับหนึ่ง คือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.58 (SD=0.306) เห็นด้วยมากรองลงมา คือ ด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.53 (SD=0.339)

**ตารางที่ 4.8** แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กรด้านการยึดมั่น และยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

การยึดมั่น และยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. ควรยึดมั่นในประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	46 (18.4)	183 (73.2)	21 (8.4)	-	-	4.10	0.509	มาก	3
2. ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามภารกิจหน้าที่อย่างชอบธรรม ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน	105 (42.0)	144 (57.6)	1 (0.4)	-	-	4.42	0.502	มาก	2
3. ตัดสินใจในหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรม เพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ	182 (72.8)	66 (26.8)	1 (0.4)	-	-	4.72	0.457	มากที่สุด	1
<b>ด้านการยึดมั่น และยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องรวม</b>						<b>4.41</b>	<b>0.260</b>	<b>มาก</b>	

ผลจากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 250 คน พบว่า บุคลากรสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้ความเห็นว่า มีระดับการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการยึดมั่น และยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 (SD = 0.260)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการยึดมั่น และยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.72-4.10 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุดอันดับหนึ่ง คือข้อที่ 3. ตัดสินใจในหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรม เพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 (SD=0.457) เห็นด้วยมากรองลงมา คือข้อ 2. ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามภารกิจหน้าที่อย่างชอบธรรม ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.42 (SD=0.502)

**ตารางที่ 4.9** แสดงจำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กร ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ

ความซื่อสัตย์สุจริตและ รับผิดชอบต่อ	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต โดยยึดหลัก ตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย และหลักจริยธรรม	107 (42.8)	140 (56.0)	3 (1.2)	-	-	4.42	0.518	มาก	2
2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เสียสละ อุทิศตนเพื่อรักษา มาตรฐานการให้บริการ ของภาครัฐ	102 (40.8)	144 (57.6)	4 (1.6)	-	-	4.39	0.521	มาก	3
3. รับผิดชอบต่อผลที่มีต่อ ประชาชน และองค์กร ไม่ ว่าจะอยู่ในหรือนอกหน้าที่	163 (65.2)	81 (32.4)	6 (2.4)	-	-	4.63	0.532	มาก ที่สุด	1
<b>ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อรวม</b>						<b>4.47</b>	<b>0.232</b>	<b>มาก</b>	

ผลจากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างค่านิยม จริยธรรมองค์กร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 250 คน พบว่า บุคลากรสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้ ความเห็นว่ามึระดับการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 (SD = 0.232)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้าน ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่ออยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.63-4.39 โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุดอันดับหนึ่ง คือข้อที่ 3. รับผิดชอบต่อผลที่ มีต่อประชาชน และองค์กร ไม่ว่าจะอยู่ในหรือนอกหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.63 (SD=0.532) เห็นด้วย มากรองลงมา คือข้อ 1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยยึดหลักตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย และหลักจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.42 (SD=0.518)

**ตารางที่ 4.10** แสดงจำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กร ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ โปร่งใสและสามารถ ตรวจสอบได้	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. มีกลไกในการทำงานให้ มีความโปร่งใสเปิดเผย ข้อมูลข่าวสารภายใน ขอบเขตกฎหมาย	211 (84.4)	37 (14.8)	2 (0.8)	-	-	4.29	0.498	มาก	3
2. ข้าราชการต้องพร้อมรับ การตรวจสอบและพร้อม รับผิดชอบในการตัดสินใจ และการกระทำโดยพร้อม ให้สาธารณชนตรวจสอบ	97 (38.8)	145 (58.0)	8 (3.2)	-	-	4.38	0.557	มาก	1
3. ควรเก็บหลักฐานทุก อย่างไว้หรือทำเป็นบันทึก การตัดสินใจต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวก ตรวจสอบและเปิดเผย	54 (21.6)	192 (76.8)	4 (1.6)	-	-	4.34	0.575	มาก	2
<b>ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความโปร่งใสและสามารถ ตรวจสอบได้รวม</b>						<b>4.46</b>	<b>0.276</b>	<b>มาก</b>	

ผลจากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างค่านิยม จริยธรรมองค์กร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 250 คน พบว่า บุคลากรสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้ ความเห็นว่ามึระดับการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและ สามารถตรวจสอบได้อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 (SD = 0.276)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้าน การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ ระหว่าง 4.38-4.29 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากอันดับหนึ่ง คือข้อที่ 2. ข้าราชการต้องพร้อมรับการตรวจสอบและพร้อมรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการกระทำโดย พร้อมให้สาธารณชนตรวจสอบ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.38 (SD=0.557) เห็นด้วยมากรองลงมา คือข้อ 3. ควรเก็บหลักฐานทุกอย่างไว้หรือทำเป็นบันทึกการตัดสินใจต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวก ตรวจสอบและเปิดเผย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.34 (SD=0.575)

**ตารางที่ 4.11** แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กรด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. ปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ไม่อคติลำเอียงด้วยปัจจัยด้านความแตกต่าง หลากหลายเรื่อง อาทิเช่น จุดยืนทางการเมือง ศาสนา เชื้อชาติ เพศ และวัฒนธรรม	63 (25.2)	182 (72.8)	5 (2.0)	-	-	4.23	0.468	มาก	2
2. หลีกเลี่ยงกิจกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อถือของสาธารณะต่อราชการและหน่วยงานในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง	15 (6.0)	189 (75.6)	1 (4.0)	-	-	3.87	0.490	มาก	3
3. ต้องทำงานด้วยความเที่ยงธรรมและจะต้องไม่ให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นพิเศษ	71 (28.4)	176 (70.4)	3 (1.2)	-	-	4.27	0.472	มาก	1
<b>ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมรวม</b>						<b>4.12</b>	<b>.306</b>	<b>มาก</b>	

ผลจากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 250 คน พบว่า บุคลากรสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้ความเห็นว่า มีระดับการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (SD = 0.306)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.27-3.87 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากอันดับหนึ่ง คือข้อที่ 3. ต้องทำงานด้วยความเที่ยงธรรมและจะต้องไม่ให้สิทธิพิเศษแก่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นพิเศษ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.27 (SD=0.472) เห็นด้วยมากรองลงมา คือข้อ 1. ปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลด้วยความ



ยุติธรรม เสมอภาค ไม่อคติลำเอียงด้วยปัจจัยด้านความแตกต่าง หลากหลายเรื่อง อาทิเช่น จุดยืนทางการเมือง ศาสนา เชื้อชาติ เพศ และวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.23 (SD=0.468)

**ตารางที่ 4.12** แสดงจำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. ต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยยึดผลลัพธ์ของงานที่เกิดผลดีและเป็นประโยชน์	181 (72.4)	65 (26.0)	4 (1.6)	-	-	4.71	0.490	มากที่สุด	1
2. รวมถึงสามัคคีในการปฏิบัติงาน เพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผลเป็นประโยชน์	135 (54.0)	108 (43.2)	7 (2.8)	-	-	4.51	0.554	มากที่สุด	3
3. ใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่ดีขึ้น	135 (54.0)	110 (43.2)	5 (2.0)	-	-	4.52	0.539	มากที่สุด	2
<b>ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานรวม</b>						<b>4.58</b>	<b>0.306</b>	<b>มากที่สุด</b>	

ผลจากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 250 คน พบว่า บุคลากรสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้ความเห็นว่า มีระดับการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 (SD = 0.306)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.71-4.51 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุดอันดับหนึ่ง คือข้อที่ 1. ต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยยึดผลลัพธ์ของงานที่เกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.71 (SD=0.490) เห็นด้วยมากที่สุดรองลงมา คือข้อ 3. ใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.52 (SD=0.539)

**ตารางที่ 4.13** แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กร ด้านความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ

ความเป็นพลเมืองที่ดีของ ประเทศ	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา กษัตริย์ และปฏิบัติ ตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ของ ราชอาณาจักรไทย	198 (79.2)	52 (20.8)	-	-	-	4.79	0.407	มาก ที่สุด	1
2. ต้องเคารพสิทธิเสรีภาพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของ คน บุคคลอื่นอย่างเท่าเทียม กัน และต่อต้านการคุกคาม ทุกรูปแบบ	91 (36.4)	155 (62.0)	4 (1.6)	-	-	4.35	0.510	มาก	3
3. เคารพสิทธิ เสรีภาพในการ มีชีวิตของสิ่งมีชีวิต รักษา สมดุลของธรรมชาติเพื่อให้ บุคคลสามารถดำรงชีวิตอย่าง มีความสุข และมีปัจจัย 4 ใน การดำรงชีวิตอย่างถาวร	99 (39.6)	145 (58.0)	6 (2.4)	-	-	4.37	0.532	มาก	2
<b>ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี ของประเทศรวม</b>						<b>4.50</b>	<b>0.288</b>	<b>มาก ที่สุด</b>	

ผลจากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 250 คน พบว่า บุคลากรสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้ความเห็นว่ามีระดับการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 (SD = 0.288)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศอยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.79-4.35 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุดอันดับหนึ่ง คือข้อที่ 1. ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ของราชอาณาจักรไทย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.79 (SD=0.407) เห็นด้วยมากที่สุดรองลงมา คือข้อ 3. เคารพสิทธิ เสรีภาพในการมีชีวิตของสิ่งมีชีวิต รักษา สมดุลของธรรมชาติเพื่อให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และมีปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิตอย่างถาวร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.37 (SD=0.532)

**ตารางที่ 4.14** แสดงจำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กร  
ด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การดำรงชีวิตตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1				
1. พัฒนาค้นเองให้มีความ อดสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือยเกิน ศักยภาพของคน สามารถ พึ่งพาตนเองได้	143 (57.2)	100 (40.0)	7 (2.8)	-	-	4.54	0.553	มาก ที่สุด	2
2. พิจารณาหรือตัดสินใจ อย่างมีเหตุผล และคำนึงถึง ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่าง รอบคอบ	101 (40.4)	143 (57.2)	6 (2.4)	-	-	4.38	0.534	มาก	3
3. มีสติอยู่เสมอ เพื่อรองรับ ผลกระทบและความ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นใน อนาคต	173 (69.2)	73 (29.2)	4 (1.6)	-	-	4.68	0.502	มาก ที่สุด	1
<b>ด้านการดำรงชีวิตตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวม</b>						<b>4.53</b>	<b>0.339</b>	<b>มาก ที่สุด</b>	

ผลจากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างค่านิยม  
จริยธรรมองค์กร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 250 คน พบว่า บุคลากรสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้  
ความเห็นว่ามีระดับการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ  
พอเพียงอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 (SD = 0.339)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้าน  
การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.68-  
4.38 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุดอันดับหนึ่ง คือข้อที่ 3. มีสติอยู่  
เสมอ เพื่อรองรับผลกระทบและความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.68  
(SD=0.502) เห็นด้วยมากที่สุดรองลงมา คือข้อ 1. พัฒนาค้นเองให้มีความอดสาหะ ขยันหมั่นเพียร  
ประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือยเกินศักยภาพของคน สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.54 (SD=0.553)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ Independent samples t-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$H_0$  : เพศของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร	Independent samples t-test					Sig. (2-tailed)
	เพศ	$\bar{X}$	SD	t	df	
การยึดมั่น และซื่อสัตย์ในสิ่งที่ถูกต้อง	หญิง	4.39	0.230	-0.699	248	0.486
	ชาย	4.42	0.275			
ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ	หญิง	4.48	0.213	0.309	248	0.758
	ชาย	4.47	0.243			
การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	หญิง	4.51	0.201	2.444	239.17	0.075
	ชาย	4.43	0.307			
การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม	หญิง	4.07	0.290	-1.748	248	0.082
	ชาย	4.15	0.313			
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน	หญิง	4.61	0.247	1.398	225.16	0.201
	ชาย	4.56	0.333			
ความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ	หญิง	4.50	0.257	0.144	248	0.885
	ชาย	4.50	0.304			
การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	หญิง	4.54	0.308	0.416	248	0.678
	ชาย	4.52	0.355			
ภาพรวม	หญิง	4.44	0.108	0.564	242.41	0.573
	ชาย	4.43	0.171			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านเพศ โดยใช้สถิติ Independent samples t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. ของการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.573 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐาน ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-way ANOVA : F-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$H_0$  : อายุของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : อายุของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร	ค่าความแปรปรวน		One-way ANOVA : F-test			
	SS	df	MS	F	Sig.	
การขี้นมและยื่นหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	ระหว่างกลุ่ม	0.090	3	0.030	0.441	0.724
	ภายในกลุ่ม	16.754	246	0.068		
	รวม	16.844	249			
ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.133	3	0.044	0.819	0.485
	ภายในกลุ่ม	13.364	246	0.054		
	รวม	13.497	249			
การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	ระหว่างกลุ่ม	0.965	3	0.322	4.373	<b>0.005*</b>
	ภายในกลุ่ม	18.100	246	0.074		
	รวม	19.065	249			
การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.266	3	0.089	0.943	0.420
	ภายในกลุ่ม	23.140	246	0.094		
	รวม	23.406	249			
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.306	3	0.435	4.861	<b>0.003*</b>
	ภายในกลุ่ม	22.038	246	0.090		
	รวม	23.344	249			
ความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.301	3	0.100	1.207	0.308
	ภายในกลุ่ม	20.418	246	0.083		
	รวม	20.718	249			

**ตารางที่ 4.16** แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ (ต่อ)

การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOV : F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ระหว่างกลุ่ม	1.055	3	0.352	3.135	<b>0.026*</b>
	ภายในกลุ่ม	27.611	246	0.112		
	รวม	28.667	249			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.288	3	0.096	4.335	<b>0.005*</b>
	ภายในกลุ่ม	5.445	246	0.022		
	รวม	5.733	249			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านอายุ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA : F-test ในการทดสอบ พบว่า การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 0.003 และ 0.026 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าระดับนัยสำคัญในทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลตามตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.17** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านอายุเป็นรายคู่

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference				
	กลุ่ม I	กลุ่ม J			
		18 ปี-30 ปี	31 ปี-40 ปี	41 ปี-50 ปี	51 ปี-60 ปี
กลุ่ม I	$\bar{X}$	4.38	4.45	4.66	4.45
18 ปี-30 ปี	4.38	-	-0.075 (0.003*)	-0.082 (0.001*)	-0.069 (0.050)
31 ปี-40 ปี	4.45	-	-	-0.007 (0.755)	0.006 (0.857)
41 ปี-50 ปี	4.66	-	-	-	0.013 (0.691)
51 ปี-60 ปี	4.45	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ในภาพรวมพบว่ากลุ่มอายุ 18 ปี-30 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุ 31 ปี-40 ปี และอายุ 41 ปี- 50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 และ 0.001 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.075, -0.082

**ตารางที่ 4.18** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านอายุเป็นรายคู่ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference				
	กลุ่ม I	กลุ่ม J			
		18 ปี-30 ปี	31 ปี-40 ปี	41 ปี-50 ปี	51 ปี-60 ปี
กลุ่ม I	$\bar{X}$	4.36	4.48	4.51	4.46
18 ปี-30 ปี	4.36	-	-0.124 (0.008*)	-0.159 (0.001*)	-0.106 (0.099)
31 ปี-40 ปี	4.48	-	-	-0.034 (0.418)	0.186 (0.393)
41 ปี-50 ปี	4.51	-	-	-	0.052 (0.393)
51 ปี-60 ปี	4.46	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างการสร้างค่านิยม จริยธรรมองค์กร ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ พบว่ากลุ่มอายุ 18 ปี-30 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุ 31 ปี-40 ปี และอายุ 41 ปี- 50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 และ 0.001 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.124, -0.159

**ตารางที่ 4.19** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านอายุเป็นรายคู่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

อายุ	Mean Difference	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
		กลุ่ม J			
		18 ปี-30 ปี	31 ปี-40 ปี	41 ปี-50 ปี	51 ปี-60 ปี
กลุ่ม I	$\bar{X}$	4.45	4.60	4.62	4.65
18 ปี-30 ปี	4.45	-	-0.144 (0.005*)	-0.170 (0.001*)	-0.196 (0.006*)
31 ปี-40 ปี	4.60	-	-	-0.026 (0.005*)	0.051 (0.578)
41 ปี-50 ปี	4.62	-	-	-	0.025 (0.709)
51 ปี-60 ปี	4.65	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างการสร้างค่านิยม จริยธรรมองค์กร ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานพบว่ากลุ่มอายุ 18 ปี-30 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่ม อายุ 31 ปี-40 ปี และอายุ 41 ปี- 50 ปี และอายุ 51 ปี-60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005, 0.001 และ 0.006 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.144, -0.170, -0.196

ผู้มีอายุ 31 ปี-40 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุ 41 ปี-50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 และมี ค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.026



ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านอายุเป็นรายคู่  
ด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference				
	กลุ่ม I	กลุ่ม J			
		18 ปี-30 ปี	31 ปี-40 ปี	41 ปี-50 ปี	51 ปี-60 ปี
กลุ่ม I	$\bar{X}$	4.42	4.56	4.58	4.52
18 ปี-30 ปี	4.42	-	-0.142 (0.013*)	-0.160 (0.004*)	-0.095 (0.231)
31 ปี-40 ปี	4.56	-	-	-0.018 (0.730)	0.047 (0.542)
41 ปี-50 ปี	4.58	-	-	-	0.065 (0.392)
51 ปี-60 ปี	4.52	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ในด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พบว่ากลุ่มอายุ 18 ปี-30 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุ 31 ปี-40 ปี และอายุ 41 ปี- 50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 และ 0.004 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.142, -0.160

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-way ANOVA : F-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$H_0$  : ระดับการศึกษาของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ระดับการศึกษาของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.21** แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOVA : F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	ระหว่างกลุ่ม	0.615	2	0.307	4.677	<b>0.010*</b>
	ภายในกลุ่ม	16.230	247	0.066		
	รวม	16.844	249			
ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.281	2	0.140	2.621	0.075
	ภายในกลุ่ม	13.217	247	0.054		
	รวม	13.497	249			
การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	ระหว่างกลุ่ม	0.417	2	0.208	2.761	0.065
	ภายในกลุ่ม	18.648	247	0.075		
	รวม	19.065	249			
การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ อย่างไม่เป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.113	2	0.056	0.599	0.550
	ภายในกลุ่ม	23.293	247	0.094		
	รวม	23.406	249			
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.599	2	0.299	3.250	<b>0.040*</b>
	ภายในกลุ่ม	22.746	247	0.092		
	รวม	23.344	249			
ความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.055	2	0.028	0.330	0.719
	ภายในกลุ่ม	20.663	247	0.084		
	รวม	20.718	249			
การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ระหว่างกลุ่ม	0.005	2	0.003	0.022	0.979
	ภายในกลุ่ม	28.662	247	0.116		
	รวม	28.667	249			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.055	2	0.028	1.205	0.301
	ภายในกลุ่ม	5.677	247	0.023		
	รวม	5.733	249			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ One-way ANOVA : F-test ในการทดสอบ พบว่า การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.301 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐาน ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องด้าน และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 และ 0.040 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าระดับนัยสำคัญในทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องและด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลตามตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.22** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ระดับการศึกษา	Mean Difference	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	$\bar{X}$	4.52	4.38	4.44
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.52	-	0.137 (0.003*)	0.081 (0.296)
ปริญญาตรี	4.38	-	-	-0.055 (0.422)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.44	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ในด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง พบว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.137

**ตารางที่ 4.23** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร  
ด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference		
		กลุ่ม J		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	$\bar{X}$	4.50	4.58	4.73
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.50	-	0.083 (0.121)	-0.233 <b>(0.012*)</b>
ปริญญาตรี	4.58	-	-	-0.149 (0.067)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.73	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.23 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พบว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.233

สมมติฐานที่ 1.4 อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-way ANOVA : F-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$H_0$  : อายุงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : อายุงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.24** แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน

การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOVA : F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	ระหว่างกลุ่ม	.166	6	0.028	0.402	0.877
	ภายในกลุ่ม	16.679	243	0.069		
	รวม	16.844	249			
ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.952	6	0.159	3.073	<b>0.006*</b>
	ภายในกลุ่ม	12.546	243	0.052		
	รวม	13.497	249			
การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	ระหว่างกลุ่ม	1.759	6	0.293	4.116	<b>0.001*</b>
	ภายในกลุ่ม	17.306	243	0.071		
	รวม	19.065	249			
การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.631	6	0.105	1.123	0.350
	ภายในกลุ่ม	22.775	243	0.094		
	รวม	23.406	249			
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.702	6	0.284	3.185	<b>0.005*</b>
	ภายในกลุ่ม	21.643	243	.089		
	รวม	23.344	249			
ความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ	ระหว่างกลุ่ม	.256	6	0.043	0.508	0.802
	ภายในกลุ่ม	20.462	243	0.084		
	รวม	20.718	249			
การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ระหว่างกลุ่ม	1.491	6	0.249	2.223	<b>0.042*</b>
	ภายในกลุ่ม	27.175	243	0.112		
	รวม	28.667	249			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.385	6	0.064	2.915	<b>0.009*</b>
	ภายในกลุ่ม	5.348	243	0.022		
	รวม	5.733	249			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.24 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านอายุงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA : F-test ในการทดสอบ พบว่า การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009, 0.001, 0.005 และ 0.042 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าระดับนัยสำคัญในทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านอายุงาน เป็นรายคู่

อายุงาน	Mean Difference	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference						
		กลุ่ม J						
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	$\bar{X}$	4.39	4.39	4.42	4.48	4.48	4.39	4.44
ต่ำกว่า 1 ปี	4.39	-	-0.001 (0.973)	-0.027 (0.557)	-0.089 (0.064)	-0.093 (0.055)	-0.084 (0.091)	-0.003 (0.949)
1-2 ปี	4.39	-	-	-0.025 (0.413)	-0.088 (0.009*)	-0.091 (0.007*)	-0.083 (0.022*)	-0.001 (0.967)
3-5 ปี	4.42	-	-	-	-0.062 (0.036*)	-0.065 (0.029*)	-0.057 (0.078)	-0.024 (0.493)
6-10 ปี	4.48	-	-	-	-	-0.003 (0.908)	0.005 (0.883)	0.086 (0.021*)
11-15 ปี	4.48	-	-	-	-	-	0.008 (0.800)	0.090 (0.017*)
16-20 ปี	4.39	-	-	-	-	-	-	0.081 (0.039*)
21 ปี ขึ้นไป	4.44	-	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.25 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างการสร้างค่านิยม จริยธรรมองค์กร ในด้านอายุงาน พบว่ากลุ่มอายุงาน 1-2 ปีมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุงาน 6-10 ปี อายุงาน 11-15 ปี และอายุงาน 16-20 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009, 0.007 และ 0.022 และมีค่าเฉลี่ย แตกต่างกัน -0.088, -0.091 และ -0.083

ผู้มีอายุงาน 3-5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุงาน 6-10 ปี และอายุงาน 11-15 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.036, 0.029 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.062, 0.065

ผู้มีอายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุงาน 21 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.086

ผู้มีอายุงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุงาน 21 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.090

ผู้มีอายุงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุงาน 21 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.081

**ตารางที่ 4.26** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านอายุงาน เป็นรายคู่ ด้านการซื้อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ

อายุงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference						
		กลุ่ม J						
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	$\bar{X}$	4.58	4.39	4.43	4.52	4.54	4.51	4.41
ต่ำกว่า 1 ปี	4.58	-	0.192 (0.012*)	0.148 (0.040*)	0.060 (0.414)	0.035 (0.632)	0.068 (0.374)	0.170 (0.034*)
1-2 ปี	4.39	-	-	-0.044 (0.359)	-0.132 (0.011*)	-0.157 (0.003*)	-0.124 (0.025*)	-0.022 (0.701)
3-5 ปี	4.43	-	-	-	-0.087 (0.054)	-0.112 (0.015*)	-0.080 (0.106)	0.021 (0.689)
6-10 ปี	4.52	-	-	-	-	-0.024 (0.612)	0.007 (0.885)	0.109 (0.056)
11-15 ปี	4.54	-	-	-	-	-	0.032 (0.540)	0.134 (0.020*)
16-20 ปี	4.51	-	-	-	-	-	-	0.101 (0.092)
21 ปี ขึ้นไป	4.41	-	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.26 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างการสร้างความนิยมจริยธรรมองค์กร ในด้านอายุงาน ด้านการซื้อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบพบว่ากลุ่มอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่ม 1-2 ปี และอายุงาน 3-5 ปีมีค่า Sig. เท่ากับ 0.012, 0.004 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.192, 0.148

ผู้มีอายุงาน 1-2 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุงาน 6-10 ปี, อายุงาน 11-15 ปี และ 16-20 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011, 0.003 และ 0.025 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.132, -0.157 และ -0.124

ผู้มีอายุงาน 3-5 ปีมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุงาน 11-15 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.112

ผู้มีอายุงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุงาน 21 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.134 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.020

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างความนิยมจริยธรรมองค์กรด้านอายุงาน เป็นรายคู่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

อายุงาน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference	กลุ่ม J						
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	$\bar{X}$	4.52	4.35	4.38	4.56	4.52	4.53	4.40
ต่ำกว่า 1 ปี	4.52	-	0.175 (0.051)	0.143 (0.091)	-0.040 (0.642)	0.003 (0.964)	-0.007 (0.993)	0.127 (0.174)
1-2 ปี	4.35	-	-	-0.031 (0.577)	-0.215 (0.000*)	-0.171 (0.005*)	-0.182 (0.005*)	-0.047 (0.496)
3-5 ปี	4.38	-	-	-	-0.184 (0.001*)	-0.139 (0.010*)	-0.151 (0.010*)	0.015 (0.804)
6-10 ปี	4.56	-	-	-	-	0.044 (0.442)	0.032 (0.594)	0.168 (0.013*)
11-15 ปี	4.52	-	-	-	-	-	-0.011 (0.853)	0.123 (0.067)
16-20 ปี	4.53	-	-	-	-	-	-	0.135 (0.057)
21 ปี ขึ้นไป	4.40	-	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ผลจากตารางที่ 4.27 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างการสร้างค่านิยม จริยธรรมองค์กร ในด้านอายุงาน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ พบว่ากลุ่มอายุงาน 1-2 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุงาน 6-10 ปี อายุงาน 11-15 ปี และอายุงาน 16-20 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.005 และ 0.005 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.215, -0.171 และ -0.182

ผู้มีอายุงาน 3-5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุงาน 6-10 ปี อายุงาน 11-15 ปี และอายุงาน 16-20 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001, 0.010 และ 0.010 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.184, -0.139 และ -0.151

ผู้มีอายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุงาน 21 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.186

**ตารางที่ 4.28** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านอายุงาน เป็นรายคู่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

อายุงาน	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference						
		กลุ่ม J						
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	$\bar{X}$	4.50	4.50	4.48	4.68	4.66	4.63	4.54
ต่ำกว่า 1 ปี	4.50	-	0.004 (0.962)	0.014 (0.881)	-0.181 (0.063)	-0.166 (0.089)	-0.136 (0.177)	-0.046 (0.657)
1-2 ปี	4.50	-	-	0.018 (0.767)	-0.177 (0.009*)	-0.161 (0.019*)	-0.131 (0.070)	-0.041 (0.592)
3-5 ปี	4.48	-	-	-	-0.195 (0.001*)	-0.180 (0.003*)	-0.150 (0.021*)	-0.060 (0.394)
6-10 ปี	4.68	-	-	-	-	0.015 (0.814)	0.045 (0.509)	0.135 (0.072)
11-15 ปี	4.66	-	-	-	-	-	0.030 (0.663)	0.120 (0.113)
16-20 ปี	4.63	-	-	-	-	-	-	0.089 (0.258)
21 ปี ขึ้นไป	4.54	-	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.28 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างการสร้างความนิยมจริยธรรมองค์กร ในด้านอายุงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พบว่ากลุ่มอายุงาน 1-2 ปีมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุงาน 6-10 ปี และอายุงาน 11-15 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 และ 0.019 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.177 และ -0.161

ผู้มีอายุงาน 3-5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุงาน 6-10 ปี อายุงาน 11-15 ปี และอายุงาน 16-20 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001, 0.003 และ 0.021 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.195, -0.180 และ -0.150

**ตารางที่ 4.29** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างความนิยมจริยธรรมองค์กรด้านอายุงาน เป็นรายคู่ ด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

อายุงาน	Mean Difference	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference						
		กลุ่ม J						
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	$\bar{X}$	4.27	4.51	4.50	4.59	4.60	4.59	4.45
ต่ำกว่า 1 ปี	4.27	-	0.236 (0.036*)	0.225 (0.035*)	-0.313 (0.004*)	-0.325 (0.003*)	-0.318 (0.005*)	-0.175 (0.136)
1-2 ปี	4.51	-	-	0.011 (0.873)	-0.076 (0.313)	-0.088 (0.247)	-0.081 (0.315)	0.060 (0.487)
3-5 ปี	4.50	-	-	-	-0.088 (0.187)	-0.100 (0.138)	-0.093 (0.201)	0.049 (0.536)
6-10 ปี	4.59	-	-	-	-	-0.012 (0.865)	-0.005 (0.948)	0.137 (0.102)
11-15 ปี	4.60	-	-	-	-	-	0.007 (0.926)	0.149 (0.077)
16-20 ปี	4.59	-	-	-	-	-	-	0.142 (0.109)
21 ปี ขึ้นไป	4.545	-	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.29 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างการสร้างความนิยมจริยธรรมองค์กร ในด้านอายุงาน ด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พบว่ากลุ่มอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุงาน 1-2 ปี, อายุงาน 3-5 ปี, อายุงาน 6-10 ปี, อายุงาน 11-15 ปี และอายุงาน 16-20 ปีมีค่า Sig. เท่ากับ 0.036, 0.035, 0.004, 0.003 และ 0.005 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.236, 0.225, -0.313, -0.325 และ -0.318

สมมติฐานที่ 1.5 ประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-way ANOVA : F-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$H_0$  : ประเภทตำแหน่งของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ประเภทตำแหน่งของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่ง

การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOVA : F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	ระหว่างกลุ่ม	0.483	3	0.161	2.418	0.067
	ภายในกลุ่ม	16.362	246	0.067		
	รวม	16.844	249			
ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.318	3	0.773	16.998	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	11.180	246	0.045		
	รวม	13.497	249			
การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	ระหว่างกลุ่ม	3.190	3	1.063	16.476	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	15.875	246	0.065		
	รวม	19.065	249			
การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.021	3	0.674	7.749	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	21.385	246	0.087		
	รวม	23.406	249			
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.781	3	1.927	26.987	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	17.564	246	0.071		
	รวม	23.344	249			
ความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.906	3	0.302	3.750	<b>0.012*</b>
	ภายในกลุ่ม	19.812	246	0.081		
	รวม	20.718	249			
การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ระหว่างกลุ่ม	3.643	3	1.214	11.938	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	25.024	246	0.102		
	รวม	28.667	249			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.183	3	0.394	21.329	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	4.549	246	0.018		
	รวม	5.733	249			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.30 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านประเภทตำแหน่ง โดยใช้สถิติ One-way ANOVA : F-test ในการทดสอบ พบว่า การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรในภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ และด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.012 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าระดับนัยสำคัญในทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ และด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลตามตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.31** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านประเภทตำแหน่งเป็นรายคู่

ประเภทตำแหน่ง	กลุ่ม I	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานจ้างเหมาบริการ
กลุ่ม I	$\bar{X}$	4.47	4.32	4.48	4.31
ข้าราชการ	4.47	-	0.149 (0.000*)	-0.007 (0.695)	-0.162 (0.000*)
ลูกจ้างประจำ	4.32	-	-	-0.157 (0.000*)	0.012 (0.760)
พนักงานราชการ	4.48	-	-	-	0.169 (0.000*)
พนักงานจ้างเหมาบริการ	4.31	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.31 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างการสร้างความนิยมจริยธรรมองค์กร ในด้านประเภทตำแหน่ง พบว่ากลุ่มข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.149, -0.162

ผู้มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มพนักงานราชการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.157

ผู้มีตำแหน่งพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.169

**ตารางที่ 4.32** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างความนิยมจริยธรรมองค์กรด้านประเภทตำแหน่งเป็นรายคู่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ

ประเภทตำแหน่ง	Mean Difference	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
		กลุ่ม J			
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานจ้างเหมาบริการ
กลุ่ม I	$\bar{X}$	4.53	4.26	4.53	4.31
ข้าราชการ	4.53	-	0.265 (0.000*)	0.001 (0.961)	0.214 (0.000*)
ลูกจ้างประจำ	4.26	-	-	-0.263 (0.000*)	-0.051 (0.424)
พนักงานราชการ	4.53	-	-	-	0.212 (0.000*)
พนักงานจ้างเหมาบริการ	4.31	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.32 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างการสร้างความนิยมจริยธรรมองค์กร ในด้านประเภทตำแหน่ง ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ พบว่ากลุ่มข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.265, 0.214

ผู้มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มพนักงานราชการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.263

ผู้มีตำแหน่งพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.212

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านประเภทตำแหน่งเป็นรายคู่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ประเภทตำแหน่ง	กลุ่ม I	$\bar{X}$	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
			กลุ่ม J			
			ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานจ้างเหมาบริการ
กลุ่ม I	$\bar{X}$	4.52	4.24	4.52	4.26	
ข้าราชการ	4.52	-	0.280 (0.000*)	-0.001 (0.965)	0.261 (0.000*)	
ลูกจ้างประจำ	4.24	-	-	-0.282 (0.000*)	-0.019 (0.802)	
พนักงานราชการ	4.52	-	-	-	0.263 (0.000*)	
พนักงานจ้างเหมาบริการ	4.26	-	-	-	-	

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.33 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ในด้านประเภทตำแหน่ง ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ พบว่ากลุ่มข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.280, 0.261

ผู้มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มพนักงานราชการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.282

ผู้มีตำแหน่งพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.263

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านประเภทตำแหน่งเป็นรายคู่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

ประเภทตำแหน่ง	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference	กลุ่ม J			
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานจ้างเหมาบริการ
กลุ่ม I	$\bar{X}$	4.07	4.24	4.07	4.30
ข้าราชการ	4.07	-	-0.170 (0.038*)	-0.004 (0.911)	-0.228 (0.000*)
ลูกจ้างประจำ	4.24	-	-	0.165 (0.045*)	-0.057 (0.513)
พนักงานราชการ	4.07	-	-	-	-0.223 (0.000*)
พนักงานจ้างเหมาบริการ	4.30	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.34 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ในด้านประเภทตำแหน่ง ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม พบว่ากลุ่มข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.038 และ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.170, -0.228

ผู้มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มพนักงานราชการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.045 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.165

ผู้มีตำแหน่งพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.223

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านประเภทตำแหน่งเป็นรายคู่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ประเภทตำแหน่ง		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
		กลุ่ม J			
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานจ้างเหมาบริการ
กลุ่ม I	$\bar{X}$	4.66	4.35	4.66	4.28
ข้าราชการ	4.66	-	0.307 (0.000*)	0.000 (0.996)	0.376 (0.000*)
ลูกจ้างประจำ	4.35	-	-	-0.307 (0.000*)	0.068 (0.392)
พนักงานราชการ	4.66	-	-	-	0.376 (0.000*)
พนักงานจ้างเหมาบริการ	4.28	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.35 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ในด้านประเภทตำแหน่ง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พบว่ากลุ่มข้าราชการมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.307, 0.376

ผู้มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มพนักงานราชการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.307

ผู้มีตำแหน่งพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.376



ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างความนิยมจริยธรรมองค์กรด้านประเภทตำแหน่งเป็นรายคู่ ด้านความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ

ประเภทตำแหน่ง	Mean Difference	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
		กลุ่ม J			
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานจ้างเหมาบริการ
กลุ่ม I	$\bar{X}$	4.53	4.35	4.53	4.41
ข้าราชการ	4.53	-	0.179 <b>(0.023*)</b>	-0.002 <b>(0.956)</b>	0.124 <b>(0.017*)</b>
ลูกจ้างประจำ	4.35	-	-	-0.182 <b>(0.022*)</b>	0.055 <b>(0.516)</b>
พนักงานราชการ	4.53	-	-	-	0.126 <b>(0.016*)</b>
พนักงานจ้างเหมาบริการ	4.41	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.36 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างการสร้างความนิยมจริยธรรมองค์กร ในด้านประเภทตำแหน่ง ด้านความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ พบว่ากลุ่มข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 และ 0.017 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.179, 0.124

ผู้มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มพนักงานราชการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.022 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.182

ผู้มีตำแหน่งพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.126

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างความนิยมจริยธรรมองค์กรด้านประเภทตำแหน่งเป็นรายคู่ ด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประเภทตำแหน่ง	กลุ่ม I	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานจ้างเหมาบริการ
กลุ่ม I	$\bar{X}$	4.59	4.37	4.60	4.29
ข้าราชการ	4.59	-	0.218 (0.014*)	-0.006 (0.893)	0.301 (0.000*)
ลูกจ้างประจำ	4.37	-	-	-0.224 (0.012*)	0.083 (0.385)
พนักงานราชการ	4.60	-	-	-	0.307 (0.000*)
พนักงานจ้างเหมาบริการ	4.29	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.37 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างการสร้างความนิยมจริยธรรมองค์กร ในด้านประเภทตำแหน่ง ด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พบว่ากลุ่มข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 และ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.218, 0.301

ผู้มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มพนักงานราชการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.224

ผู้มีตำแหน่งพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.307

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างความนิยมจริยธรรมองค์กรแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-way ANOVA : F-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$H_0$  : รายได้ต่อเดือนของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างความนิยมจริยธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : รายได้ต่อเดือนของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างความนิยมจริยธรรมองค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.38** แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน

การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOVA : F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	ระหว่างกลุ่ม	0.225	3	0.075	1.110	0.346
	ภายในกลุ่ม	16.619	246	0.068		
	รวม	16.844	249			
ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.210	3	0.070	1.296	0.276
	ภายในกลุ่ม	13.287	246	0.054		
	รวม	13.497	249			
การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	ระหว่างกลุ่ม	1.584	3	0.528	7.429	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	17.481	246	0.071		
	รวม	19.065	249			
การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.364	3	0.121	1.295	0.277
	ภายในกลุ่ม	23.042	246	0.094		
	รวม	23.406	249			
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.109	3	0.370	4.089	<b>0.007*</b>
	ภายในกลุ่ม	22.236	246	0.090		
	รวม	23.344	249			
ความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.474	3	0.158	1.922	0.127
	ภายในกลุ่ม	20.244	246	0.082		
	รวม	20.718	249			
การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ระหว่างกลุ่ม	0.831	3	0.277	2.449	0.064
	ภายในกลุ่ม	27.835	246	0.113		
	รวม	28.667	249			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.323	3	0.108	4.897	<b>0.003*</b>
	ภายในกลุ่ม	5.410	246	0.022		
	รวม	5.733	249			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.38 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA : F-test ในการทดสอบ พบว่า การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรในภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรในภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.007 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าระดับนัยสำคัญในทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลตามตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.39** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
		กลุ่ม J			
กลุ่ม I	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.51	-	0.104 (0.054)	0.046 (0.404)	0.011 (0.853)
15,000-20,000 บาท	4.41	-	-	-0.058 (0.006*)	-0.093 (0.007*)
20,001-30,000 บาท	4.57	-	-	-	-0.346 (0.335)
30,001 บาทขึ้นไป	4.50	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.39 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ในด้านรายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่ม 20,001-30,000 บาท และกลุ่ม 30,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 และ 0.007 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.058 และ -0.093 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.40** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านรายได้ ต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

รายได้ต่อเดือน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
กลุ่ม I	$\bar{X}$	4.66	4.39	4.54	4.54
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.66	-	0.268 <b>(0.006*)</b>	0.122 <b>(0.216)</b>	0.121 <b>(0.272)</b>
15,000-20,000 บาท	4.39	-	-	-0.145 <b>(0.000*)</b>	-0.147 <b>(0.017*)</b>
20,001-30,000 บาท	4.54	-	-	-	-0.001 <b>(0.980)</b>
30,001 บาทขึ้นไป	4.54	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.40 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ในด้านรายได้ต่อเดือน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ พบว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่ม 15,000-20,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.268

ผู้มีรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่ม 20,001-30,000 บาท และกลุ่ม 30,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.017 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.145 และ -0.147 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.41** แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านรายได้  
ต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

รายได้ต่อเดือน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
กลุ่ม I	$\bar{X}$	4.62	4.52	4.66	4.65
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.62	-	0.101 (0.352)	-0.037 (0.739)	-0.026 (0.831)
15,000-20,000 บาท	4.52	-	-	-0.139 <b>(0.001*)</b>	-0.128 (0.063)
20,001-30,000 บาท	4.66	-	-	-	0.010 (0.883)
30,001 บาทขึ้นไป	4.65	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.41 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ในด้านรายได้ต่อเดือน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พบว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่ม 20,001-30,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.139

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ใช้สถิติ Multiple Linear Regression โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้สมการ ดังนี้

X = ค่าตัวแปรอิสระ ตัวที่ 1 จะใช้  $X_1$

Y = ค่าตัวแปรตาม

$\beta_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย จะใช้สัญลักษณ์  $b_0$

$\beta_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรต้น จะใช้สัญลักษณ์  $b_1$  สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร

e = ค่าความแตกต่างหรือค่าความคลาดเคลื่อน ของการประมาณค่า Y โดยค่า  $\hat{Y}$  จะใช้สัญลักษณ์ e สำหรับความคลาดเคลื่อนของสมการ

ตัวแปรตาม

- $\hat{Y}_T$  = การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร  
 $\hat{Y}_1$  = การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง  
 $\hat{Y}_2$  = ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ  
 $\hat{Y}_3$  = การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้  
 $\hat{Y}_4$  = การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม  
 $\hat{Y}_5$  = การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน  
 $\hat{Y}_6$  = ความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ  
 $\hat{Y}_7$  = การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวแปรต้น

- $X_1$  = การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์  
 $X_2$  = การสร้างแรงบันดาลใจ  
 $X_3$  = การกระตุ้นทางปัญญา  
 $X_4$  = การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เขียนสมการได้ดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร

$H_0$  : ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน ไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรในภาพรวม

$H_1$  : ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรในภาพรวม

ตารางที่ 4.42 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านภาพรวม (ตามสมการ  $\hat{Y}_T$ )

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	0.473	0.197	0.202	0.358

ผลจากตารางที่ 4.42 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรในภาพรวม พบว่าตัวแปรตามคือ การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.473 สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 20.2

ตารางที่ 4.43 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านภาพรวม (ตามสมการ  $\hat{Y}_T$ )

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.504	0.358		3.843	<b>0.005*</b>
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ )	-0.089	0.032	-0.249	-0.365	0.052
การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ )	0.312	0.035	0.201	2.874	<b>0.005*</b>
การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ )	0.439	0.138	0.311	4.837	<b>0.000*</b>
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )	0.174	0.112	0.143	2.284	<b>0.030*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.43 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรในภาพรวม โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005, 0.000 และ 0.030 ตามลำดับ



สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

$H_0$  : ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน ไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

$H_1$  : ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

**ตารางที่ 4.44** แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (ตามสมการ  $\hat{Y}_1$ )

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
1	0.451	0.177	0.195	0.264

ผลจากตารางที่ 4.44 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง พบว่า ตัวแปรตามคือ การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.451 สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 19.5

ตารางที่ 4.45 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างค่านิยม จริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านการยึดมั่น และยื่นหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (ตามสมการ  $\hat{Y}_1$ )

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficient		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	0.731	0.388		1.960	0.078
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ )	-0.085	0.057	-0.321	-0.386	0.226
การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ )	0.329	0.124	0.289	2.382	<b>0.010*</b>
การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ )	0.574	0.154	0.486	5.241	<b>0.000*</b>
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )	0.021	0.109	0.146	1.347	0.124

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.45 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยม จริยธรรมองค์กรด้านการยึดมั่นและยื่นหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 และ 0.000 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นการสร้างค่านิยม จริยธรรมองค์กรด้านความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ

$H_0$  : ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน ไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยม จริยธรรมองค์กรด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ

$H_1$  : ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยม จริยธรรมองค์กรด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ

ตารางที่ 4.46 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ (ตามสมการ  $\hat{Y}_2$ )

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
1	0.523	0.289	0.264	0.585

ผลจากตารางที่ 4.46 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ พบว่า ตัวแปรตามคือ การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.523 สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 26.4

ตารางที่ 4.47 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ (ตามสมการ  $\hat{Y}_2$ )

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficient		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	0.798	0.482		1.655	0.100
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ )	-0.092	0.110	-0.150	-0.776	0.439
การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ )	0.628	0.118	0.474	5.102	<b>0.000*</b>
การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ )	0.680	0.121	0.497	5.609	<b>0.000*</b>
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )	0.011	0.133	0.010	0.092	0.927

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.47 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

$H_0$  : ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน ไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

$H_1$  : ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

**ตารางที่ 4.48** แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ (ตามสมการ  $\hat{Y}_3$ )

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	0.548	0.298	0.276	0.648

ผลจากตารางที่ 4.48 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ พบว่า ตัวแปรตามคือ การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคู่คูณเท่ากับ 0.548 สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 27.6

**ตารางที่ 4.49** แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างค่านิยม จริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ (ตามสมการ  $\hat{Y}_3$ )

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficient		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	0.786	0.470		1.538	0.085
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ )	-0.019	0.146	-0.013	-0.132	0.895
การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ )	0.278	0.142	0.202	1.957	0.052
การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ )	0.252	0.137	0.427	6.530	<b>0.000*</b>
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )	0.073	0.122	0.096	1.285	0.197

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.49 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000

สมมติฐานที่ 2.5 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

$H_0$  : ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน ไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

$H_1$  : ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

**ตารางที่ 4.50** แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (ตามสมการ  $\hat{Y}_4$ )

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
1	0.615	0.378	0.371	0.628

ผลจากตารางที่ 4.50 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม พบว่า ตัวแปรตามคือ การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.615 สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 37.1

**ตารางที่ 4.51** แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม(ตามสมการ  $\hat{Y}_4$ )

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficient		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.731	0.388		1.960	0.078
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ )	-0.077	0.063	-0.401	-0.394	0.256
การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ )	0.223	0.078	0.184	2.839	<b>0.005*</b>
การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ )	0.379	0.068	0.365	5.545	<b>0.000*</b>
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )	0.062	0.110	0.138	1.219	0.112

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.51 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 และ 0.000 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.6 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน

$H_0$  : ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน ไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน

$H_1$  : ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน

ตารางที่ 4.52 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อ

การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน (ตามสมการ  $\hat{Y}_5$ )

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
1	0.541	0.298	0.281	0.259

ผลจากตารางที่ 4.52 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน พบว่า ตัวแปรตามคือ การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.541 สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 28.1

ตารางที่ 4.53 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างค่านิยม  
จริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม  
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน (ตามสมการ  $\hat{Y}_5$ )

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficient		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	0.128	0.190		0.672	0.502
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ )	-0.092	0.058	-0.021	-0.150	0.781
การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ )	0.504	0.064	0.429	7.136	<b>0.000*</b>
การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ )	0.356	0.053	0.365	6.761	<b>0.000*</b>
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )	0.161	0.066	0.161	2.442	<b>0.015*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.53 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.00 และ 0.015 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.7 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ

$H_0$  : ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน ไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ

$H_1$  : ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ



ตารางที่ 4.54 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อ การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ (ตามสมการ  $\hat{Y}_6$ )

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
1	0.401	0.226	0.218	0.336

ผลจากตารางที่ 4.55 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านความเป็นพลเมือง ที่ดีของประเทศ พบว่า ตัวแปรตามคือ การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ กลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.401 สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 21.8

ตารางที่ 4.55 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างค่านิยม จริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ (ตามสมการ  $\hat{Y}_6$ )

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficient		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	0.391	0.189		2.067	<b>0.040*</b>
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ )	-0.124	0.117	-0.082	-1.049	0.8296
การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ )	0.159	0.138	0.101	1.153	0.250
การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ )	0.050	0.099	0.034	0.505	0.614
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )	0.252	0.137	0.427	2.296	<b>0.000*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.55 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านความเป็น พลเมืองที่ดีของประเทศ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000

สมมติฐานที่ 2.8 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

$H_0$  : ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน ไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

$H_1$  : ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ตารางที่ 4.56 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อ

การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (ตามสมการ  $\hat{Y}_7$ )

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
1	0.482	0.310	0.302	0.213

ผลจากตารางที่ 4.56 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ตัวแปรตามคือ การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.482 สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 30.2

ตารางที่ 4.57 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างค่านิยม  
จริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม  
ด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (ตามสมการ  $\hat{Y}_7$ )

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficient		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	0.733	0.425		1.575	0.110
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ )	-0.084	0.129	-0.030	-0.453	0.439
การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ )	0.071	0.187	0.067	0.954	0.341
การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ )	0.098	0.174	0.086	0.272	0.065
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )	0.251	0.038	0.330	6.664	<b>0.000*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.57 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000



## สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.58 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร								
	การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	ความเป็นพลเมืองที่ดีของประเภท	การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	รวมการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร	
1. เพศ	-	-	-	-	-	-	-	-	
2. อายุ	-	-	✓	-	✓	-	✓	✓	
3. ระดับการศึกษา	✓	-	-	-	✓	-	-	-	
4. อายุงาน	-	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	
5. ประเภทตำแหน่ง	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
6. รายได้ต่อเดือน	-	-	✓	-	✓	-	-	✓	

✓ คือ มีผลกับระดับความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีผลกับระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.59 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร

ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร							
	การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง( $Y_1$ )	ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ( $Y_2$ )	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้( $Y_3$ )	การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม( $Y_4$ )	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน( $Y_5$ )	ความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศไทย( $Y_6$ )	การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง( $Y_7$ )	ภาพรวมการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร( $Y_T$ )
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ )	-	-	-	-	-	-	-	-
2. การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ )	✓	✓	-	✓	✓	-	-	✓
3. การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ )	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )	-	-	-	-	✓	✓	-	✓

✓ คือ มีผลกับระดับความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีผลกับระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร : กรณีศึกษากรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม” เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างและความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า ผลตอบแบบสอบถามที่ศึกษาจำนวน 250 คน ในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 ปี - 50 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุงาน 3-5 ปี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000-20,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ผลการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีคุณธรรม และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ผลการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม สรุปได้ว่า การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ และด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านการยึดมั่น และยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อใช้ทำการทดสอบสมมติฐาน  
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรที่  
แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและด้านภาพรวม ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรในด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องและด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรในด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และด้านภาพรวม ประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรในด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ ด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และด้านภาพรวม ส่วนรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรในด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านภาพรวม

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีผลต่อการ สร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ได้แก่

ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 และ 0.000 ตามลำดับ

ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000

ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 และ 0.000 ตามลำดับ

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) การกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.00 และ 0.015 ตามลำดับ

ด้านความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000

ด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000

ด้านภาพรวม สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005, 0.000 และ 0.030 ตามลำดับ

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร : กรณีศึกษา กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม” มีประเด็นสำคัญที่ได้พบจากผลการวิจัยในครั้งนี้และสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. บุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม มีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญด้านการกระตุ้นทางปัญญา เป็นอันดับแรก อาจเป็นเพราะผู้นำขาดการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาความสามารถในสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงผู้นำอาจไม่ได้เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้รู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ที่จะทำให้บุคลากรเกิดแนวคิดและแนวทางใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ที่จะสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในองค์กรได้



สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญชัย ชัยรุ่งเรือง (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของนายกรัฐมนตรี” พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกรัฐมนตรีแยกเป็นรายด้าน คือ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก

2. บุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม มีความเห็นเกี่ยวกับการสร้างค่านิยม จริยธรรมองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นอันดับแรก โดยมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสมบูรณ์ตามระยะเวลาที่กำหนด ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย ด้วยวิธีการที่ถูกต้อง ชอบธรรมและใช้เงินจากภาษีของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการให้บริการประชาชนเพื่อประโยชน์สุขอย่างยั่งยืน

ขัดแย้งกับเอกสารวิชาการของ ชโลบล อังสวาทย์ และคณะ (2555) เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม หัวใจสำคัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้กล่าวว่าหัวใจสำคัญของจริยธรรมคือความซื่อสัตย์ สุจริต เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน

3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมต่อการสร้างค่านิยม จริยธรรมองค์กรคือ อายุ อายุงาน ประเภทตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนมีความคิดเห็นต่อการสร้างค่านิยม จริยธรรมองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

บุคลากรที่มีอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างค่านิยม จริยธรรมองค์กรโดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแตกต่างกัน บุคลากรที่มีอายุ 31 ปี-40 ปี จะมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมองค์กรมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้ที่อยู่ในวัยกลางคนนั้น จะมีความมั่นคงทางอารมณ์ ทัศนคติ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานสูง

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างค่านิยม จริยธรรมองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องและด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จะมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมองค์กรมากที่สุด อาจเป็นเพราะอยู่ระดับหน้าที่ที่ถูกต้องควบคุมให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความต้องการขององค์กร

บุคลากรที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างค่านิยม จริยธรรมองค์กรโดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านการดำรงชีวิตตาม

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง บุคลากรที่มีอายุงาน 6-10 ปี จะมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมองค์กรมากที่สุด อาจเป็นเพราะบุคลากรสามารถปรับตัว ปรับทัศนคติต่อองค์กรและเริ่มมีความผูกพันต่อองค์กร

บุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรโดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ และด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง บุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งลูกจ้างประจำ จะมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมองค์กรมากที่สุด อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานจึงทำให้เกิดการมั่นคงระเบียบวินัย และความรับผิดชอบต่อองค์กรอย่างเคร่งครัด

บุคลากรที่มีส่วนรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรโดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จะมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมองค์กรมากที่สุด อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าและการเลื่อนขั้นเงินเดือน พฤติกรรมของคนกลุ่มนี้จึงมีแรงผลักดันสูง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิภพ พิษิตการณ และ สนิท พันธุ์พินิจ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี พบว่า ข้าราชการตำรวจ ส่วนใหญ่ มีอายุต่ำกว่า 38 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส ระยะเวลารับราชการต่ำกว่า 16 ปี ระดับชั้นยศชั้นประทวน มีรายได้พอเพียงทุกเดือน มีความคิดเห็นต่อจริยธรรมด้านอุดมคติในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. การพยากรณ์ในส่วนตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ร่วมกันพยากรณ์การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรโดยรวมมี 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แสดงให้เห็นว่าการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรอาจจะเป็นผลมาจากบุคลากรต้องการให้ผู้นำสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามมีแรงผลักดันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย อีกทั้งผู้นำได้เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้รู้ถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร และทำให้ผู้ตามเกิดแนวคิดและแนวทางใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ที่จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ และเพื่อหาบทสรุปที่ดีกว่าเดิม ความท้าทายในเรื่องงานจะทำให้เกิดการกระตุ้นจิตวิญญาณ ดูเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้พวกเขารู้สึกมีคุณค่าเสมือนบุคคลหนึ่งที่สำคัญต่อองค์กร

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 องค์กรควรจัดให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างจริยธรรมเพื่อกระตุ้นการทำงานอย่างโปร่งใส ปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า การสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ซึ่งควรจะอยู่ในระดับมากที่สุด

5.3.2 จากผลการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์กรควรสนับสนุนให้ผู้นำเห็นความสำคัญของบุคลากรระดับปฏิบัติการ และลดช่องว่างระหว่างความเป็นผู้นำและผู้ตามให้น้อยลง และผู้นำควรปฏิบัติตนเป็นต้นแบบหรือเป็น โมเดลให้แก่ผู้ตาม เพื่อลงความเป็นมาตรฐานแก่องค์กร

5.3.3 จากผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร ดังนั้น หากผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรมีลักษณะเช่นนี้ก็จะสามารถช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรได้

### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กร : กรณีศึกษา กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้น จึงขอเสนอแนะให้มีการวิจัยในครั้งต่อไปเพิ่มเติมดังนี้

1. ศึกษาคุณลักษณะของผู้ตามเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสร้างค่านิยมจริยธรรมองค์กรเกิดผลดียิ่งขึ้น
2. ศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่มีความสำคัญและอาจมีผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร เช่น บุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ ความคาดหวัง ความเครียด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาด้วยโดยการผสมวิธีวิจัยเข้าด้วยกันเพื่อรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เช่น การสัมภาษณ์การใช้แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- กัลยาณี คุณมีและบุษยา วีรกุล. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรม คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลที่เกี่ยวข้องกับงาน: การสำรวจในกลุ่มผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์และผู้บริหารงานตลาดของไทย. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- การประปานครหลวง. (2556). คู่มือจริยธรรมของการประปานครหลวง. (เอกสารวิชาการ, การประปานครหลวง).
- คณพศ สิทธิเลิศ. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ. (งานวิจัย, สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน)).
- ชโลบล อังสวาทย์ และคณะ. (2555). เอกสารวิชาการเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม หัวใจสำคัญ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ. (เอกสารวิชาการ, สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ).
- ชาญชัย ชัยรุ่งเรือง. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกรัฐมนตรี. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี).
- ณัฐนันท์ ทรัพย์อินทร์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกระทรวงอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ดวงใจ นิลพันธุ์. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาระดับปริญญาโท ในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2546). ภาวะผู้นำ :พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์ จำกัด.
- ประภาพรณ ชุนบุญจันทร์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความฉลาดทางอารมณ์กับการจัดการงานสาธารณสุขมูลฐานของ อสม. ดีเด่นระดับจังหวัดปี 2541 – 2544. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิภพ พิชิตการณ์และ สีน พันธุ์พินิจ. (2556). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ  
สถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี. กรุงเทพฯ : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- แพรวภัทร ยอดแก้ว. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการ  
เปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม. (งานวิจัย, มหาวิทยาลัยสยาม).
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร).
- สิริมา ภูธรธาดา. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การจริยธรรมในการทำงานและความ  
ผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัทเอกชนรับเหมาก่อสร้าง. (วิทยานิพนธ์ ปริญญา  
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สุชัยญา โภคสีอำนวย, เสาวลักษณ์ นิกิตพิทยา และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2551).  
ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน  
บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น. (เอกสารวิชาการ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- สำนักงาน กพ. (2551). คู่มือการจัดทำจรรยาข้าราชการและแนวทางปฏิบัติเชิงพฤติกรรมตาม  
จรรยาข้าราชการ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน กพ.
- หรรษา สุขกาล. (2543). รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน  
ของนิสิตศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.  
(วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- Bass, B. M. (1994). **Does the Transactional-Transformational Leadership paradigm Transcend  
Organizational and National Boundaries.** Thousand Oaks: Sage.
- Bass, B. M. (1997). Personal Selling and Transactional Transformational Leadership.  
**The Journal of Personal Selling and Sales Management, 7(13), 19-28.**
- Bass, B. M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership.  
**European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(1), 9-32.**

## บรรณานุกรม (ต่อ)

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1991). **Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership**. Thousand Oaks: Sage.

Yamane, T. (1973). **Statistic: an introduction analysis** (3rd ed.). New York: Harper & Row International.



ภาคผนวก



## แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

### เรื่อง

### ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างจริยธรรมองค์กร : กรณีศึกษา

### กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความมุ่งหมายศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างจริยธรรมองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยผลจากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในข้อมูลในการปรับปรุงและเสริมสร้าง จริยธรรมองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม

2. การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ จะไม่ส่งผลในทางที่ไม่ดีต่อตำแหน่งการงาน และ หน่วยงานของท่านแต่ประการใด ผู้ศึกษาจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ และจะนำเสนอ ให้เป็นภาพรวมเท่านั้น จึงขอความร่วมมือให้ท่านช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

3. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 3 ส่วน คือ

- |  |              |
|--|--------------|
| 1. ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล             | จำนวน 6 ข้อ  |
| 2. ข้อมูลด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง     | จำนวน 12 ข้อ |
| 3. ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างจริยธรรมองค์กร | จำนวน 21 ข้อ |



**ส่วนที่ 1** ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย  ให้ตรงกับข้อมูลของท่านเพียงข้อเดียว

**1. เพศ**

- 1) ชาย  2) หญิง

**2. อายุ**

- 1) 18 ปี - 30 ปี  2) 31 ปี - 40 ปี  
 3) 41 ปี - 50 ปี  4) 51 ปี - 60 ปี

**3. ระดับการศึกษา (ที่ใช้กับตำแหน่งงาน)**

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 2) ปริญญาตรี  
 3) สูงกว่าปริญญาตรี

**4. อายุงาน**

- 1) ต่ำกว่า 1 ปี  2) 1 - 2 ปี  
 3) 3 - 5 ปี  4) 6 - 10 ปี  
 5) 11 - 15 ปี  6) 16 - 20 ปี  
 7) 21 ปี ขึ้นไป

**5. ประเภทตำแหน่ง**

- 1) ข้าราชการ  2) ลูกจ้างประจำ  
 3) พนักงานราชการ  4) พนักงานจ้างเหมาบริการ

**6. รายได้ต่อเดือน**

- 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท  2) 15,000 - 20,000 บาท  
 3) 20,001 - 30,000 บาท  4) 30,001 บาท ขึ้นไป

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางด้านขวามือ โดยตอบให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผอ.กลุ่ม/หน.ฝ่ายที่ท่านสังกัดอยู่ เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</b>					
1. ผู้นำมีการตัดสินใจที่คำนึงถึงผลที่จะตามมาทางด้านศีลธรรมและจริยธรรมเสมอ					
2. ผู้นำทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย					
3. ผู้นำเน้นความสำคัญเรื่องอุดมคติและค่าความนิยมในการทำงาน					
<b>การสร้างแรงบันดาลใจ</b>					
4. ผู้นำมีการระบุความสำคัญของเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน					
5. ผู้นำให้ความมั่นใจกับผู้ร่วมงานว่าจะชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้					
6. ผู้นำมีการสร้างกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานให้แก่เพื่อนร่วมงานเสมอ					
<b>การกระตุ้นทางปัญญา</b>					
7. ผู้นำสามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงาน โดยใช้ข้อมูลหลักฐาน					
8. ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพูดคุยหรือพิจารณาในเรื่องที่อาจจะ เป็นปัญหา					
9. ผู้นำสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ					
<b>การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล</b>					
10. ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง					
11. ผู้นำสามารถให้เวลาในการแนะนำการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล					
12. ผู้นำสามารถทำให้ผู้ร่วมงานสนใจในการพัฒนาจุดที่ดีเด่นของตนเอง					

**ส่วนที่ 3** ข้อมูลด้านการสร้างจริยธรรมองค์กร

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางด้านขวามือ โดยตอบให้ตรงกับระดับความ

คิดเห็นของท่านในด้านจริยธรรมที่องค์กรควรมีเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

การสร้างจริยธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>การยึดมั่น และยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง</b>					
1. ควรยึดมั่นในประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					
2. ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามภารกิจหน้าที่อย่างชอบธรรม ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน					
3. ตัดสินใจในหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง ชอบธรรม เพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ					
<b>ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ</b>					
4. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยยึดหลักตามรัฐธรรมนูญ กฎหมายและหลักจริยธรรม					
5. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ อุทิศตนเพื่อรักษามาตรฐานการให้บริการของภาครัฐ					
6. รับผิดชอบต่อผลที่มีต่อประชาชน และองค์กร ไม่ว่าจะอยู่ในหรือนอกหน้าที่					
<b>การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้</b>					
7. มีกลไกในการทำงานให้มีความโปร่งใสเปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในขอบเขตกฎหมาย					
8. ข้าราชการต้องพร้อมรับการตรวจสอบและพร้อมรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการกระทำโดยพร้อมให้สาธารณชนตรวจสอบ					
9. ควรเก็บหลักฐานทุกอย่างไว้หรือทำเป็นบันทึกการตัดสินใจต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวกตรวจสอบและเปิดเผย					
<b>การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม</b>					
10. ปฏิบัติต่อแต่ละบุคคลด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ไม่อคติลำเอียงด้วยปัจจัยด้านความแตกต่าง หลากหลายเรื่อง อาทิเช่น จุดยืนทางการเมือง ศาสนา เชื้อชาติ เพศ และวัฒนธรรม					

การสร้างจริยธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
11. หลีกเลียงกิจกรรมที่อาจส่งผลร้ายต่อความเชื่อถือของสาธารณะต่อราชการและหน่วยงานในการปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง					
12. ต้องทำงานด้วยความเที่ยงธรรมและจะต้องไม่ให้สิทธิพิเศษแก่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นกรณีพิเศษ					
<b>ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</b>					
13. ต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยยึดผลลัพธ์ของงานที่เกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม					
14. รวมพลังสามัคคีในการปฏิบัติงาน เพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผลเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม					
15. ใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่ดีขึ้น					
<b>ความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ</b>					
16. ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ของราชอาณาจักรไทย					
17. ต้องเคารพสิทธิเสรีภาพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตน บุคคลอื่นอย่างเท่าเทียมกัน และต่อต้านการคุกคามทุกรูปแบบ					
18. เคารพสิทธิ เสรีภาพในการมีชีวิตของสิ่งมีชีวิต รักษาสมดุลของธรรมชาติเพื่อให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และมีปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิตอย่างถาวร					
<b>การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</b>					
19. พัฒนาคณะบุคคลให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด ไม่ฟุ้งเฟ้อเกินศักยภาพของตน สามารถพึ่งพาตนเองได้					
20. พิจารณาหรือตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ					
21. มีสติอยู่เสมอ เพื่อรองรับผลกระทบและความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต					

...ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการกรอแบบสอบถาม...

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุมิตรา แดงศรี
วัน เดือน ปี เกิด	วันพฤหัสบดี ที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2534
ที่อยู่	313/13 หมู่ 13 ตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ 60150
ประวัติการศึกษา	ระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
เบอร์โทรศัพท์	085-269-4589
อีเมล	dangsree@hotmail.com

