

พฤติกรรมศาสตร์ : แนวทางเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน
อย่างมีจริยธรรมของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น^๑
BEHAVIORAL SCIENCE: THE GUIDELINES FOR PROMOTION AND DEVELOPMENT OF MORAL
WORK BEHAVIOR OF LOCAL ADMINISTRATION'S WORKERS

สาธิต เชื้ออยู่นาน^๒
สุนทร คล้ายอ่ำ^๓

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ ๒ ประการ คือ ๑) เพื่อต้องการอธิบายแนวคิดพฤติกรรมศาสตร์กับการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และ ๒) เพื่อค้นหาตัวแปรทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ผลการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า แนวคิดทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม คือ รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม และทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่งสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมจากแนวคิดดังกล่าว สามารถแบ่งปัจจัยออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่ ๑) กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะ และ ๒) กลุ่มปัจจัยทางสังคมโดยตัวแปรทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สามารถนำไปจัดกระทำโปรแกรมเพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ตัวแปรกลุ่มทางสังคม ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะ ประกอบด้วย สมรรถนะเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมคน ความจริงรักดีต่อองค์กร และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ซึ่งการเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเพื่อให้เกิดความยั่งยืนนั้นต้องสร้างให้ข้าราชการมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นสำคัญ เพราะเมื่อข้าราชการมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแล้วจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่คงทนในระยะยาว

คำสำคัญ แนวคิดพฤติกรรมศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน

Abstract

The academic article's purpose are 1) to describe the behavioral science concept for the moral work behavior analysis and 2) to find the behavioral science variable for promotion and development the moral work behavior.

The finding as follows; the behavioral science concept that describe the moral work behavior is the interactionism model and the social learning theory that there are two groups, psychological and situational predictors.

The behavioral science variable as situational predictors for promotion and development the moral work behavior of the local administration's workers are the ethical leadership and the appropriate peer modeling worker and psychological predictors are the ethical competencies, employee loyalty on organization, the future orientation and the attitude on moral work behavior. For the promotion and development the moral work behavior, the attitude on moral

^๑บทความวิชาการ

^๒อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

^๓อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ ๓ “นวัตกรรมสร้างสรรค์ชุมชน และสังคมไทย ๔.๐”
วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ณ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

work behavior is the best important variable because if the workers are the positive attitude men, they will work by moral.

Keywords Behavioral Science Concept,
Work Behavioral Development and Promotion

บทนำ

จากผลรายงานการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างกลไกการป้องกันการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าสามารถแบ่งสภาพหรือลักษณะปัญหาการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดังนี้ คือ ๑) สภาพหรือลักษณะปัญหาการทุจริตที่เกิดจากการทุจริตด้านงบประมาณการดำเนินงานการจัดซื้อจัดจ้างและการเงินการคลัง ๒) สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากตัวบุคคล ๓) สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากช่องว่างของระเบียบและกฎหมาย ๔) สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจและขาดคุณธรรมจริยธรรม ๕) สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากขาดการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ ๕) สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากการตรวจสอบขาดความหลากหลายในการตรวจสอบจากภาคส่วนต่างๆ และ ๖) สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากอำนาจการมีอิทธิพล

นอกจากนั้นสำนักงานป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ ได้รวบรวมสถิติการกล่าวหาเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการกระทำการทุจริตตั้งแต่ปี.ศ. ๒๕๔๓ – ๒๕๕๐ พบว่าบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แก่ผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภาท้องถิ่นพนักงานท้องถิ่นถูกกล่าวหาว่ากระทำการทุจริตมากที่สุดรวมทั้งสิ้น ๕,๕๐๘ เรื่อง มีผู้ถูกกล่าวหา ๙,๔๕๗ ราย และจากการดำเนินงานที่ผ่านมาย้อนหลังไป ๘ ปี ของสำนักงานป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ พบว่ามีคดีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุดโดยคิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของเรื่องทุจริตทั้งหมดและสำนักงานป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ สะท้อนได้จากสถิติเรื่องร้องเรียนทุจริตใน ๕ ปีที่ผ่านมา (๒๕๕๓-๒๕๕๗) ที่เข้ามายังคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่มีมากถึง ๕,๒๕๐ เรื่อง อันประกอบไปด้วยเรื่องร้องเรียนการทุจริตมากที่สุดและในปัจจุบันปี ๒๕๖๐ ปัญหาการทุจริตยังคงปรากฏให้เห็นตามสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ อย่างต่อเนื่องและไม่มีแนวทางที่จะลดลง และนับเป็นปัญหาหลักที่สำคัญในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมแก่ประชาชน

จากข้อมูลทำให้เห็นว่าการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นนับเป็นปัญหาสำคัญลำดับต้นๆ ของหน่วยงานของรัฐ และมูลเหตุของการทุจริตดังกล่าวส่วนหนึ่งมาจากบุคคลที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรม ทั้งนี้ เพราะบุคคลสามารถเป็นได้ทั้งผู้สร้างสรรค์และทำลาย เป็นผู้สร้างมาตรการป้องกันการทุจริต หรือหาช่องทางทุจริต และจากอดีตจนถึงปัจจุบันพฤติกรรมการทำงานที่ไม่มีจริยธรรมของข้าราชการ เป็นตัวการสำคัญที่ขัดขวางการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งคุณธรรมจริยธรรมนับเป็นพื้นฐานที่สำคัญของทุกคนและทุกวิชาชีพหากบุคคลใดไม่มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักยึดเบื้องต้นแล้วก็ยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จแห่งวิชาชีพได้อีกทั้งคุณธรรมจริยธรรมยังเป็นหลักประพฤติปฏิบัติที่ดีงามของคนในสังคมหากคนในสังคมประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีและถูกต้องก็จะทำให้สังคมเกิดความสงบสุข

โกวิทย์พวงงาม, แนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างกลไกการป้องกันการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น . (กรุงเทพมหานคร :บริษัท มิสเตอร์ก๊อปปี้ (ประเทศไทย) จำกัด, ๒๕๕๐).

ลิขิต ธีรเวคิน, แนวปฏิบัติตนของข้าราชการในยุคสมัยแห่งการปรับปรุงบริการภาครัฐเพื่อประชาชน, (กรุงเทพมหานคร: ฟอรัมพริ้นต์จำกัด, ๒๕๓๙), หน้า ๒๕.

การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ ๓ “นวัตกรรมสร้างสรรค์ชุมชน และสังคมไทย ๔.๐”
วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ณ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดังนั้นคุณธรรมจริยธรรมจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อคนในสังคมในทุกระดับของประเทศชาติทุกภาคส่วนที่ต้องมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาจริยธรรมการทำงาน เพื่อให้การบริหารจัดการของชาติเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของบทความวิชาการ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ ๒ ประการ คือ ๑) เพื่อต้องการอธิบายแนวคิดพฤติกรรมศาสตร์กับการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และ ๒) เพื่อค้นหาตัวแปรทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

แนวคิดพฤติกรรมศาสตร์กับการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

การที่จะพัฒนาให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของข้าราชการไทยกลุ่มต่าง ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับสาเหตุภายนอกและสาเหตุภายในจิตใจของข้าราชการโดยสาเหตุภายนอกที่สำคัญคือ ระบบราชการและสภาพแวดล้อมในแต่ละหน่วยงาน ส่วนสาเหตุภายในได้แก่ลักษณะทางจิตใจของข้าราชการที่เป็นแกนหลักของพฤติกรรมคนคนหนึ่ง “การศึกษาพฤติกรรมการทำงานทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ วิเคราะห์พฤติกรรมโดยใช้รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นแนวคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์เพื่อใช้อธิบายสาเหตุของพฤติกรรมได้เสนอว่า พฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์เกิดจากสาเหตุที่สำคัญอย่างน้อย ๔ ประการคือ ๑) สาเหตุทางสถานการณ์ (Situational factor) เป็นสาเหตุที่อยู่ภายนอกตัวบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ๒) สาเหตุทางจิตลักษณะเดิม (Psychological traits) เป็นสาเหตุทางจิตใจภายในตัวบุคคลที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ๓) สาเหตุร่วมระหว่างจิตลักษณะเดิมกับสถานการณ์ที่เรียกว่าปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) โดยมีตัวแปรทางจิตลักษณะเดิมกับตัวแปรทางสถานการณ์ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามตัวหนึ่ง และ ๔) สาเหตุทางจิตลักษณะเดิมตามสถานการณ์หรือเรียกว่าปฏิสัมพันธ์แบบโนตน (Organismic interaction) ซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคลกับสถานการณ์ที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญอยู่ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ซึ่งจิตลักษณะเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวยังมีความสอดคล้องกับการวิเคราะห์พฤติกรรมของแบนดูรา^๑ (Bandura, ๑๙๘๕) ในทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ที่กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคลว่าประกอบด้วย ๒ ประการคือ ปัจจัยทางด้านบุคคล (Person) และปัจจัยสภาพแวดล้อม (Environment)

ตัวแปรทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

หลักฐานจากงานวิจัยเชิงพฤติกรรมศาสตร์จำนวนหนึ่งพบว่า การที่ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นกับหลายปัจจัยทางพฤติกรรมศาสตร์แต่บทความวิชาการนี้มุ่งเน้นตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สามารถนำไปจัดกระทำโปรแกรมการเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ซึ่งจากการค้นคว้าเอกสารทั้งแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มที่สำคัญ ได้แก่ ๑) สถานการณ์ทางสังคม ซึ่งจากการศึกษา คือการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานจากหัวหน้าและผู้ร่วมงานและ ๒)

^๑ อ้อมเดือน สดมณีและคณะ, ปัจจัยเชิงบูรณาการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำชุมชนในภาคกลาง: การศึกษาระยะที่หนึ่ง, กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๓), หน้า ๑.

^๒ ดวงเดือน พันธุมนาวิน, ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะการวิจัยและการพัฒนาบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๓. (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^๓ Bandura Albert, Social Foundation of Thought and Action : A social cognitive theory. (Englewood Cliffs: Prentice-Hall, ๑๙๘๕).

การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ ๓ “นวัตกรรมสร้างสรรค์ชุมชน และสังคมไทย ๔.๐”
วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ณ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ด้านจิตลักษณะของบุคคล คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน สมรรถนะเชิงจริยธรรม เจตคติที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตัวแปรกลุ่มด้านจิตลักษณะของบุคคล

๑. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมีองค์ประกอบ^๙(คือ๑) ความสามารถการคาดการณ์ไกลว่าอะไรจะเกิดในอนาคตทั้งใกล้และไกลเข้าใจได้อย่างทะลุปรุโปร่งหนึ่งสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นนั้นมักเป็นสิ่งที่ยังไม่มีตัวตนยังอยู่ในลักษณะที่เป็นนามธรรมผู้ที่เข้าใจลักษณะของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างชัดเจนจึงต้องเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูงถึงขั้นนามธรรมด้วย ผู้ที่มุ่งปัจจุบันคือผู้ที่ไม่มีสายตายาวไกลคิดและรับรู้ได้แต่สิ่งที่ผ่านไปแล้วหรือสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้นเฉพาะหน้าในปัจจุบันเท่านั้น๒) ความเชื่อว่าสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนั้นอาจจะเกิดกับตนได้เช่นเดียวกับเกิดกับผู้อื่นมีบ่อยครั้งที่บุคคลสามารถคาดการณ์ไกลได้ว่าอะไรจะเกิดอะไรขึ้นในอนาคตกับคนอื่นโดยเฉพาะสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องเลวร้ายที่บุคคลไม่ปรารถนาแต่บุคคลบางคนจะไม่ยอมรับว่าสิ่งนั้นอาจเกิดกับตัวเองได้เช่นเดียวกันความไม่ยอมรับความเลวร้ายหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับตัวเองนั้นมาจากข้อจำกัด๒ประการประการแรกคือการมองไม่เห็นว่าการกระทำของตนจะส่งผลเช่นไรในอนาคต และประการที่สองคือการมองเห็นผลเสียจากการกระทำประเภทหนึ่งซึ่งตนกำลังกระทำอยู่แต่ปฏิเสธความจริงว่าผลเสียนั้นอาจเกิดขึ้นกับตนได้ในอนาคต๓) สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมีคุณค่าหรือมีความสำคัญที่ไม่ลดลง

๒. สมรรถนะเชิงจริยธรรม สมรรถนะเชิงจริยธรรมเป็นความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ได้เมื่อมีปัญหาหรือประเด็นทางจริยธรรมเกิดขึ้นและมีความพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสมเป็นความสามารถของบุคคลในการเลือกใช้วิธีการแก้ไขปัญหาและกระบวนการตัดสินใจต่างๆในการแก้ไขปัญหาเชิงจริยธรรม^{๑๐} (Laaksoharju,๒๐๑๑) และสมรรถนะเชิงจริยธรรมสามารถเรียนรู้ฝึกฝนโดยมีพื้นฐานมาจากความฉลาดเชิงจริยธรรม (Ethical intelligence) ของบุคคลที่จะนำมาซึ่งความปรองดองและสัมพันธภาพที่สงบสุขในสังคมทุกระดับขององค์กร

๓. เจตคติต่อจริยธรรม ดวงเดือน พันธมนาวิน^{๑๑} (๒๕๓๗: ๑๒๕-๑๒๗) ได้นิยามทัศนคติไว้ว่าเป็นจิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคลอยู่ในรูปของความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งความรู้สึกนี้เกิดจากความรู้อย่างประณีตของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งว่าสิ่งนั้นเป็นประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใดซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจและมีความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทางที่สอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตนเองต่อสิ่งนั้น

๔. ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความผูกพันต่อการโดยสาเหตุของความจงรักภักดีต่อองค์กร^{๑๒} มี ๕ ประการ คือ๑) ความรู้สึกที่มุ่งมั่นในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ที่มีความจงรักภักดีสร้างวัฒนธรรมตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ๒. มุ่งมั่นที่จะพัฒนาปัจเจกบุคคล องค์กรที่มีความจงรักภักดีจะคำนึงถึงคุณค่าและค่านิยมของบุคลากร และจะสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้และสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากร๓. ความเชื่อใจและความเปิดเผย จะมีลักษณะความเชื่อใจสูงในองค์กร มีความซื่อสัตย์ผู้บริหารพร้อมที่จะเผชิญหน้า หากทำผิดก็จะยอมรับผิด๔. การมองอำนาจให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรสามารถรับมอบอำนาจในการตัดสินใจในงานได้ดี ผู้บริหารก็มีความสุขสบายใจ แบ่งเบาภาระเพราะได้กระจายอำนาจให้แก่ทีมงานบุคลากร๕. ความอดทนต่อการแสดงออกของบุคลากร ผู้บริหารได้ให้บุคลากรได้แสดงออกอย่างเป็นตัวของตัวเอง

^๙ดวงเดือน พันธมนาวิน, **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทยการวิจัยและประยุกต์**,เอกสารฉบับพิเศษในวันครบรอบปีที่ ๓๓สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. (กรุงเทพมหานคร :มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๓๙), หน้า ๘๕-๘๘.

^{๑๐}Laaksoharju M., **Ethical Competence: As a Skill to Choose Right**, (Uppsala, Sweden: Uppsala University, 2011).

^{๑๑}ดวงเดือน พันธมนาวิน, **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทยการวิจัยและประยุกต์**,เอกสารฉบับพิเศษในวันครบรอบปีที่ ๓๓สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. (กรุงเทพมหานคร :มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๓๙), หน้า ๑๒๕-๑๒๗.

^{๑๒}Robbins S.P.,**Organizational behavior**, 9thed.(Upper Saddle River, NJ. : Prentice-Hall, 2001).

ตัวแปรกลุ่มด้านสถานการณ์ทางสังคม

๑. **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร** ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหมายถึงผู้นำที่แสดงออกซึ่งความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานทางสังคมผ่านทางการกระทำส่วนบุคคลและสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ตามมีความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานดังกล่าวเกิดขึ้นด้วยโดยผ่านทาง การสื่อสารแบบสองทางการเสริมแรงและการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ^{๑๓} ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการมี อิทธิพลและการโน้มน้าวชักจูงพฤติกรรมของผู้ตามมีส่วนที่คล้ายคลึงหรือคาบเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน องค์ประกอบของการจูงใจเชิงการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) ในการที่จะพยายามโน้มน้าว เพื่อให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงแต่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องการเพียงแค่การมีอิทธิพลควบคุมการกระทำทาง จริยธรรมของผู้ตามเท่านั้นแต่ไม่ได้ต้องการเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือการพัฒนาทางคุณธรรมจริยธรรมของผู้ตาม เช่นเดียวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่จะแตกต่างกับภาวะผู้นำที่แท้จริงอย่างสิ้นเชิงเพราะภาวะผู้นำที่แท้จริงนั้น ไม่ใช้วิธีการโน้มน้าวชักจูงเพื่อให้มีอิทธิพลต่อผู้ตามแต่ผู้นำจะใช้คุณลักษณะของตนทั้งค่านิยมความเชื่อและ พฤติกรรมในการเป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างให้ผู้ตามได้เลือกที่จะปฏิบัติตามและพัฒนาตนเองหรือไม่^{๑๔}

๒. **การเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน**การมีแบบอย่างหรือตัวแบบคือ ลักษณะการ ถ่ายทอดทางสังคมในงาน^{๑๕} ในสถานการณ์ทั่วไปเมื่อบุคคลเห็นคนอื่นกระทำพฤติกรรมบางอย่างเป็นประจำแบบอย่างแล้ว ผู้เห็นจะกระทำพฤติกรรมชนิดเดียวกันนั้นมากขึ้นกว่าเดิม การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอาจอธิบายได้ด้วยทฤษฎี การเรียนรู้ทางสังคม ทฤษฎีนี้อธิบายถึงวิธีการและกระบวนการที่บุคคลได้รับอิทธิพลจากสังคมทำให้เกิดการยอมรับ ลักษณะและกฎเกณฑ์ทางสังคมมาเป็นลักษณะของตนตามแนวคิดหลักการเสริมแรง (Principle of reinforcement) และหลักการเชื่อมโยง(Principle of Association)

แนวทางการส่งเสริมและการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ตัวแปรทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม สามารถแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มที่สำคัญ โดยทั้งสองกลุ่มนั้นต่างมีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาที่แตกต่างกันดังนี้

๑.การส่งเสริมและพัฒนาตัวแปรกลุ่มด้านจิตลักษณะ

ตัวแปรกลุ่มด้านจิตลักษณะประกอบด้วย ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน สมรรถนะเชิงจริยธรรม เจตคติที่มี ต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และความจงรักภักดีต่อองค์กร

การพัฒนาเจตคติที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมนั้น หลักคำสอนทางศาสนาเป็นเครื่องมือที่ สำคัญและเป็นหลักในการกล่อมเกล่าบุคคลให้มีความสำนึกและเจตคติที่ถูกต้องดีงาม^{๑๖} ศาสนาเป็นเครื่องต่อต้าน และกำจัดสัญชาตญาณฝ่ายต่ำของมนุษย์ ทำให้มนุษย์ลดทอนกิเลสตัณหา ความเห็นแก่ตัวและการประทุษร้ายผู้อื่น นอกจากนั้นศาสนายังส่งเสริมคุณธรรมของมนุษย์ในทางสร้างสรรค์ ให้มนุษย์มีความรัก ความเมตตา ความเสียสละ และความสงบเยือกเย็น ตลอดจนพร้อมที่จะทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และเมื่อบุคคลมีพื้นฐานความคิด ความเห็นที่ถูกต้องและมีคุณธรรมในจิตแล้ว เขาย่อมกระทำตนเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่นต่อไป

^{๑๓}Brown, M. E.; & Treviño, L. K., *Ethical Leadership: A Review and Future Directions*, (The Leadership Quarterly, 2005), page 595-515.

^{๑๔}Luthans, F.; & Avolio, B., *Authentic Leadership: A Positive Development Approach*. (San Francisco: Berrett-Koehler, 2003).

^{๑๕}วิลาสลักษณ์ ขวัญวลลี, *การถ่ายทอดทางสังคมเพื่อเตรียมบุคคลเข้าสู่การทำงาน*, เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษวิชา สัมมนาการวิจัยเยาวชนจิตพัฒนา, กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, ๒๕๔๔, หน้า ๑.

^{๑๖}ภทรพร ศิริกาญจน, *ความรู้พื้นฐานทางศาสนา*, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๒๗- ๑๒๙.

การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ ๓ “นวัตกรรมสร้างสรรค์ชุมชน และสังคมไทย ๔.๐”
วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ณ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน สมรรถนะเชิงจริยธรรม และความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น นักคิดกลุ่มพฤติกรรมนิยมเชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการได้ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและจะแปรเปลี่ยนไปตามผลที่ได้รับจากการกระทำที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมนั้น ซึ่งผลจากการกระทำนั้นมีอยู่ ๒ ประเภท ได้แก่ ๑) ผลประเภเสริมแรง ซึ่งทำให้พฤติกรรมนั้นมีอัตราเพิ่มขึ้น และ ๒) ผลประเภถูกลงโทษ ซึ่งทำให้พฤติกรรมนั้นมีอัตราลดลงหรือหมดไปสำหรับวิธีการพัฒนาจริยธรรมตามแนวคิดพฤติกรรมนิยมนั้นพบว่า สามารถพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลได้ด้วยกระบวนการปรับพฤติกรรมโดยใช้ตัวเสริมแรงหรือตัวลงโทษ เป็นเครื่องมือในการเพิ่มพฤติกรรมที่พึงปรารถนาและลดหรือขจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา

๒. การส่งเสริมและพัฒนาตัวแปรกลุ่มด้านสถานการณ์ทางสังคม

ตัวแปรกลุ่มด้านสถานการณ์ทางสังคมในบทความวิชาการนี้ คือ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและการสร้างแบบอย่างที่ดีของเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาตัวแปรดังกล่าวต้องอาศัยแนวคิดสังคมวิทยาเป็นแนวคิดที่เน้นการศึกษากระบวนการปฏิสังสรรค์และแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในกลุ่ม องค์กรและสังคม ซึ่งตามแนวคิดนี้มองว่าการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมของบุคคลนั้นเกิดขึ้นได้โดยผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) และการขัดเกลาทางสังคม เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จากผู้อื่น เพื่อการปรับตัวให้เข้ากับมาตรฐาน จารีตประเพณี ขนบธรรมเนียม จากการเรียนรู้นี้จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมบุคลิกภาพ ค่านิยม เจตคติ แรงจูงใจ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในสังคมการทำงาน

บทสรุป

การที่จะส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานนั้นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในจิตใจของบุคคลเป็นสำคัญ โดยปัจจัยภายนอกนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบริบททางสังคม โดยสร้างกระบวนการขัดเกลาทางสังคมเพื่อสร้างตัวแบบที่ดี เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยวิธีการด้านการพัฒนาคณะผู้บริหารและสร้างบุคคลตัวอย่างเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ส่วนในด้านจิตเจ้านั้น ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในการพัฒนาตัวข้าราชการ ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์โดยใช้หลักคำสอนทางศาสนาและกระบวนการพฤติกรรมนิยมด้วยการเสริมแรง เพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่อาจก่อให้เกิดปัญหาจริยธรรมในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

โกวิทพวงงาม.แนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างกลไกการป้องกันทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น .

กรุงเทพมหานคร :บริษัท มิสเตอร์ก๊อปปี้ (ประเทศไทย) จำกัด, ๒๕๕๐.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทยการวิจัยและประยุกต์,เอกสารฉบับพิเศษในวัน

ครบรอบปีที่๓๓สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๓๙.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน.ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมการวิจัยและการพัฒนาบุคคล, พิมพ์ครั้งที่๓. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

ภัทรพร ศิริกาญจน.ความรู้พื้นฐานทางศาสนา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๕.

ลิขิต ธีรเวคิน.แนวปฏิบัติตนของข้าราชการในยุคสมัยแห่งการปรับปรุงบริการภาครัฐเพื่อประชาชน, .

กรุงเทพมหานคร: ฟอรัมพรินต์จำกัด, ๒๕๓๙.

วิลาศลักษณ์ ขวี่วลี. การถ่ายทอดทางสังคมเพื่อเตรียมบุคคลเข้าสู่การทำงาน,

การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ ๓ “นวัตกรรมสร้างสรรค์ชุมชน และสังคมไทย ๔.๐”
วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ณ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษวิชาสัมมนาการวิจัยเยาวชนจิตพัฒนา, กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, ๒๕๕๔.

อ้อมเดือน สดมณีและคณะ. ปัจจัยเชิงบูรณาการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของแกนนำชุมชนในภาคกลาง: การศึกษาระยะที่หนึ่ง. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๓.

๒. ภาษาอังกฤษ

Bandura Albert. *Social Foundation of Thought and Action : A social cognitive theory*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1985.

Brown, M. E.; & Treviño, L. K. *Ethical Leadership: A Review and Future Directions*. The Leadership Quarterly, 2005.

Laaksoharju M. *Ethical Competence: As a Skill to Choose Right*, (Uppsala, Sweden: Uppsala University, 2011.

Luthans, F.; & Avolio, B. *Authentic Leadership: A Positive Development Approach*. San Francisco: Berrett-Koehler, 2003.

Robbins S.P. *Organizational behavior*. 9th ed. (Upper Saddle River, NJ. : Prentice-Hall, 2001.