

เชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big 5) ที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของ
ข้าราชการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข

The Effect of Emotional Quotient, Five Factor Model of Personality to Moral Reasoning of
Department of Health Service Support, Ministry of Public Health

เขมวัฒน์ รัตนจิรันดร (Khemawat Rattanaajirundom)* ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (Dr.Chalermchai Kittisaknawin)**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big 5) และเหตุผลเชิงจริยธรรม ของข้าราชการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (2) ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรมของข้าราชการกับ เชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big 5) (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของข้าราชการ ผลการวิจัยพบว่า (1) ข้าราชการส่วนใหญ่มีระดับเชาวน์อารมณ์ (EQ) ในระดับสูง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big 5) ในระดับปานกลาง และเหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในขั้นที่ 5 คือ การปฏิบัติตามคำมั่นสัญญา (2) ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรมของข้าราชการกับเชาวน์อารมณ์ (EQ) และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big 5) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของข้าราชการคือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big 5) ด้านเปิดกว้าง

ABSTRACT

This research aims to study (1) The emotional quotient, Big 5 personality and moral reasoning of the government officials in the Department of Health Service Support, Ministry of Public Health (2) The relationship between moral reasoning, emotional quotient and Big 5 personality (3) The factor affected to moral reasoning's government officials. The results illustrate that (1) Most government officials have a high level of emotional quotient, a moderate level of Big 5 personality, and a level 5 in moral reasoning (to keep a promise). (2) Moral reasoning has a positive correlation with emotional quotient and Big 5 personality (3) The strongest factor that contributes to moral reasoning's government officials is openness in Big 5 personality.

คำสำคัญ: เหตุผลเชิงจริยธรรม เชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

Key Words: Moral reasoning, Emotional quotient, Five factor model of personality

* นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทนำ

สภาพสังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมทางโลกตะวันตกที่ได้ไหลเข้ามาในสังคมไทย การที่คนไทยรับเอาวัฒนธรรมเหล่านั้นโดยที่ไม่ได้ใช้ปัญญา ความรู้ ผสมผสานให้เข้ากับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมไทย ทำให้การพัฒนามุ่งเน้นทางด้านวัตถุโดยมองข้ามการพัฒนาทางด้านจิตใจ ทำให้เกิดปัญหาสังคมตามมาและส่งผลต่อความสงบสุขของสังคม การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความเจริญของประเทศและในวิถีการดำเนินชีวิตในสังคมไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านคุณธรรมจริยธรรม ที่นับวันยิ่งถูกละเลยโดยไม่ค่อยให้ความสนใจ ส่งผลทำให้ประชาชนนั้นให้ความสำคัญทางด้านวัตถุมากกว่าเรื่องของความถูกต้องและปัจจุบันระบบราชการไทยกำลังประสบปัญหาทางจริยธรรมในระดับสูง ทั้งปัญหาจริยธรรมในด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความมีระเบียบวินัย ความเสียสละ และความสามัคคี ปัญหาเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อระดับประเทศชาติ โดยเฉพาะปัญหาของประเทศชาติที่ยากจะแก้ไขและส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติ คือ ปัญหาการคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน บุคคล รวมถึงทุกอาชีพ ดังจะเห็นได้จากข่าวสารบ้านเมืองที่มีการตีแผ่ไม่เว้นแต่ละวัน อาทิเช่น กรณีการทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง กรณีหลักเลียงการเสียภาษี กรณีทุจริตการก่อสร้างต่างๆ ปัญหาเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อพัฒนาของประเทศอย่างใหญ่หลวงและหากไม่รีบหาวิธีการแก้ไขหรือป้องกันก็จะเป็นปัญหาที่ลุกร้างประเทศไม่ให้อำนาจก้าวหน้าต่อไป

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีอำนาจหน้าที่ในการดูแลและให้การคุ้มครองผู้บริโภคทางด้านระบบบริการสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการจากภาครัฐที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้มองเห็น

ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบการทำงานของข้าราชการไทยในเรื่องของจริยธรรมในการดำเนินงาน ที่นับวันยิ่งจะลดหายไปจากสังคม โดยต้องการที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเลือกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาในองค์กรต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

แนวคิดเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์ ในอดีตที่ผ่านมา คนเราเปรียบเทียบ “ความฉลาด” หรือสติปัญญา และคาดหวังความก้าวหน้าทางอาชีพการงานกันจาก IQ (Intelligence Quotient) แต่ปัจจุบันความคิดนี้ได้รับการพิสูจน์แล้วว่า “จริงเพียงครึ่งเดียว” นักจิตวิทยาเชื่อกันใหม่ว่า IQ (Intelligence Quotient) เป็นส่วนประกอบหนึ่งเท่านั้น EQ (Emotional Quotient) ต่างหากที่ผลักดันให้คนเราประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างแท้จริง (เท็ดสกีร์, 2544) ซาโลเวย์และเมเยอร์ เริ่มใช้คำว่า เชาวน์อารมณ์ ใน ค.ศ.1990 ก็ได้ให้ความสนใจกับแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับเชาวน์ปัญญา (Non-cognitive aspects) ที่มีมาก่อนหน้านี้ ซาโลเวย์และเมเยอร์ได้อธิบายถึงเชาวน์อารมณ์ว่า “เป็นรูปแบบหนึ่งของความสามารถทางสังคมที่ประกอบด้วยความสามารถในการรู้อารมณ์ และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นสามารถแยกความแตกต่างของอารมณ์ที่เกิดขึ้นและใช้ข้อมูลนี้เป็นเครื่องชี้นำในการคิดและกระทำสิ่งต่างๆ” กรมสุขภาพจิต ใช้คำว่าเชาวน์อารมณ์ ซึ่งหมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข โดยรู้จักเชาวน์อารมณ์ของตนเอง เพื่อการพัฒนาและใช้ศักยภาพของตนในการดำเนินชีวิตรอบรู้การทำงาน และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิต

กรมสุขภาพจิต(2550) ได้พัฒนาแนวความคิดเรื่องเชาวน์อารมณ์ โดยนำทฤษฎีของ Goleman (1998) ทฤษฎีของ Mayer and Salovey (1995) ทฤษฎีของ

BarOn และหลักพุทธศาสนา มาดัดแปลงเพื่อให้เหมาะสมกับคนไทย และพัฒนาเป็นแบบประเมิน โดยแบ่งองค์ประกอบของเขาวนอารมณ์ที่สำคัญออกเป็น 3 ประการ คือ

1. **ความดี** หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

2. **ความเก่ง** หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

3. **ความสุข** หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเองพอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางใจ

จากแนวคิดเกี่ยวกับเขาวนอารมณ์ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า เขาวนอารมณ์แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนหลัก คือ เขาวนอารมณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ การควบคุม การบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง เพื่อให้ตนเองเกิดการพัฒนาด้านอารมณ์ และอีกส่วนหนึ่งคือ เขาวนอารมณ์ที่มีต่อบุคคลอื่น เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้อื่นจะได้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข

แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ศรีเรือน (2551) กล่าวว่า บุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน ซึ่งถูกหล่อหลอมและประสมประสานด้วยพันธุกรรม วัฒนธรรม การเรียนรู้วิธีปรับตัวของบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรมและวัฒนธรรมแต่เป็นสิ่งที่ไม่ตายตัวเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาการเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมไม่สามารถแยกลักษณะของบุคลิกภาพออกเป็นส่วนๆ ต่างมีความสัมพันธ์ต่อกันและกันและมีผลกระทบต่อกันเป็นลูกโซ่

บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคล ทั้งที่อยู่ภายในและที่แสดงออกมาเพื่อการปรับเอาเหตุจูงใจ ความปรารถนา และความมุ่ง

ประสงค์ของบุคคล เพื่อได้ตอบสนองสิ่งเร้าต่างๆ ให้เข้ากับความต้องการและลักษณะสภาพแวดล้อมทั้งทางสังคมและทางกายภาพ โดยสามารถสังเกตได้จากลักษณะท่าที การแสดงออก รูปร่าง หน้าตา ความรู้สึก ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล (Block, 1995 จุฬา, 2533 นงลักษณ์, 2549 นวลระออ, 2527) สามารถจัดแบ่งทฤษฎีบุคลิกภาพ โดยใช้เกณฑ์การอธิบายพัฒนาการของบุคลิกภาพเชิงทฤษฎีเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory)
2. ทฤษฎีการเรียนรู้ (Behaviouristic Theory)
3. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theory)
4. ทฤษฎีลักษณะนิสัย (Trait Theory of Personality)

จากประเภทของทฤษฎีบุคลิกภาพทั้ง 4 กลุ่ม ทฤษฎีลักษณะนิสัยเป็นกลุ่มที่มีแนวคิดในการศึกษาลักษณะของคน โดยการวิเคราะห์อย่างละเอียดหลายขั้นตอน จนกระทั่งได้รูปแบบที่เฉพาะตัวและกลายเป็นลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงแต่ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้เท่านั้นซึ่งได้แก่ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory)

ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five)

Costa and McCrae (1992) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งมีผลต่อการกำหนดแบบแผนวิถีการคิดและพฤติกรรมตามการรับรู้ของตนเองในลักษณะต่างๆ 5 ลักษณะ ซึ่งแบ่งบุคลิกภาพเป็นห้าองค์ประกอบ

1. องค์ประกอบด้านความหวั่นไหว (Neuroticism)
2. องค์ประกอบด้านการแสดงตัว (Extraversion)
3. องค์ประกอบด้านการเปิดกว้าง (Openness)
4. องค์ประกอบด้านเห็นพ้องกับผู้อื่น (Agreeableness)
5. องค์ประกอบด้านการมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

แนวคิดเกี่ยวกับเหตุผลเชิงจริยธรรม

Kohlberg (1976) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เป็นกฎเกณฑ์และมาตรฐานของการประพฤติปฏิบัติในสังคม ซึ่งบุคคลจะพัฒนาจนกระทั่งมีพฤติกรรมเป็นของตนเอง โดยสังคมจะเป็นตัวตัดสินผลของการกระทำนั้นว่าเป็นการกระทำที่ถูกหรือผิด

ดวงเดือนและเพ็ญแข (2538) แบ่งองค์ประกอบของ จริยธรรมออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง ลักษณะของ ความรู้ที่บุคคลต่าง ๆ สามารถบอกได้ว่า ควรทำหรือ บอกได้ว่า พฤติกรรมใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม ความรู้เชิงจริยธรรมนี้ ขึ้นอยู่กับอายุ ระดับการศึกษา และพัฒนาการทางสติปัญญาของคนด้วย

2. เจตคติเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึก ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับลักษณะหรือพฤติกรรมเชิง จริยธรรมต่างๆ ว่าตนชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้นๆ เพียงใด

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การตัดสินใจ ที่จะกระทำหรือเลือกที่ไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใด อย่างหนึ่ง เหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงให้เห็นเหตุจูงใจ หรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ ของ บุคคล การศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมจะทำให้ทราบว่า บุคคลผู้มีจริยธรรมในระดับแตกต่างกันอาจมีการ กระทำที่คล้ายคลึงกันได้ โคลเบอร์กได้ใช้อ้างเหตุผลเชิง จริยธรรมของบุคคลนั้น นอกจากนี้การใช้เหตุผลเชิง จริยธรรมยังมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการด้านอื่นๆ ของ บุคคลด้วย คือ พัฒนาการด้านสติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกในการควบคุมการกระทำของบุคคลด้วย และ เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลเกิดจากประสบการณ์ และสติปัญญาของบุคคลนั้น

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่ บุคคลแสดงถึงพฤติกรรมที่สังคมชื่นชมหรือต้องการ กระทำที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบและค่านิยมในสังคมนั้น พฤติกรรมเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นการกระทำที่สังคม เห็นชอบและสนับสนุนมีหลายประการ เช่น การ ช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก การเสียสละเพื่อให้แก่ผู้อื่น และส่วนรวม เป็นต้น

ทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ของ Kohlberg (1976) เป็นแนวทางการคิดที่มีต้น กำเนิดมาจากศึกษาพัฒนาการทางจริยธรรมตามแนว Piaget (1965) และพบว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของ

มนุษย์นั้นมิได้บรรลุจุดสมบูรณ์เมื่อบุคคลอายุได้ 10 ปี แต่จะพัฒนาไปอีกหลายขั้นตอนจากอายุ 11-25 ปี และ เขายังเชื่อว่าการวัดขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมนั้น จะต้องใช้การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมอย่างเดียวกันนั้น ลอว์เรนซ์ โคลเบอร์กได้แบ่งระดับการพัฒนาการทาง จิตใจและใช้เหตุผลออกเป็น 3 ระดับ และแต่ละระดับ แบ่งออกเป็น 2 ขั้น

1. ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Reconvention) เป็น ระดับที่บุคคลยึดตัวเองเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ การกระทำ การจะตัดสินใจมักคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ตนจะ ได้รับเป็นใหญ่ โดยมีได้คำนึงถึงว่าการกระทำนั้นจะ ส่งผลต่อผู้อื่นอย่างไร

ขั้นที่ 1 ใช้หลักการหลบหลีกการลงโทษ (Obedience and Punishment Orientation) เกิดขึ้นกับ เด็กในช่วงอายุแรกเกิดถึง 7 ปี ขั้นนี้เด็กชอบใช้การ หลีกเลียงการถูกลงโทษ เลือกกระทำในทางที่เกิด ประโยชน์แก่ตนเองมากกว่า โดยไม่ได้มองที่สาเหตุของ การกระทำ

ขั้นที่ 2 ใช้หลักการแสวงหารางวัล (Naively Egoistic Orientation) เกิดกับเด็กในช่วง อายุ 7-10 ปี ขั้น นี้เด็กจะค่อย ๆ เน้นความสำคัญของการได้รับรางวัล และคำชมเชย การสัญญาว่าจะให้รางวัลจึงเป็นแรงจูงใจ ให้เด็กกระทำความดี

ระดับตามกฎเกณฑ์ (Convention) เป็นระดับ ที่บุคคลเรียนรู้ที่จะกระทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อย ของตน กระทำตามกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ของศาสนา รู้จักที่จะเอาใจเขามาใส่ใจเราเรามีความสามารถที่จะแสดง บทบาทของตนได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในสังคม

ขั้นที่ 3 ใช้หลักการกระทำที่คนอื่นเห็นว่าดี (Good-boy Orientation) เกิดกับบุคคลในช่วงอายุ 10-13 ปี ขั้นนี้ตรงกับวัยที่เด็กย่างเข้าวัยรุ่น เด็กจะให้ความสำคัญแก่กลุ่มเพื่อนมาก จะกระทำเพื่อต้องการให้ กลุ่มยอมรับจึงมีการเลียนแบบแบบตัวแบบที่ตนเห็นว่าดีงาม คือ เอาอย่างเด็กดี (Good Boy, Nice Girl) เพื่อให้เป็นที่ ยอมรับของกลุ่มเพื่อน สรุปจริยธรรมขั้นนี้เน้นหนักใน ด้านการทำตามคนอื่น

ขั้นที่ 4 ใช้หลักการกระทำตามหน้าที่ (Authority and Social Order Maintaining Orientation) เกิดกับบุคคลในช่วงอายุ 13-16 ปี ขั้นนี้บุคคลจะมีความรู้และประสบการณ์ว่า แต่ละกลุ่มจะมีกฎเกณฑ์ให้สมาชิกยึดถือ มีความเข้าใจในหน้าที่ของตน การกระทำที่ถูกต้องจะต้องพิจารณาเพื่อกลุ่มหรือส่วนรวมสรุปว่าจริยธรรมขั้นนี้ในเรื่องการกระทำตามหน้าที่ในหมู่คณะทำตามขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรม

ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Post Convention) ในระดับนี้การตัดสินใจพฤติกรรมใดๆ เป็นไปตามความคิดและเหตุผลของตนเอง แล้วตัดสินใจไปตามที่ตนคิดว่าเหมาะสม

ขั้นที่ 5 ใช้หลักการเคารพตนเองหรือการทำตามคำมั่นสัญญา (Contractual Legalistic Orientation) เกิดกับบุคคลอายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป ขั้นนี้บุคคลพยายามกระทำเพื่อหลบหนีไม่ให้อีกตราหน้าว่าเป็นขาดเหตุผลเป็นคนไม่แน่นอน คำว่า หน้าที่ของบุคคลในที่นี้หมายถึง การกระทำตามที่ตกลงมีความเคารพตนเองและต้องการให้ผู้อื่นเคารพตน ขั้นนี้บุคคลจะมีอุดมคติหรือคุณธรรมประจำใจตนเอง

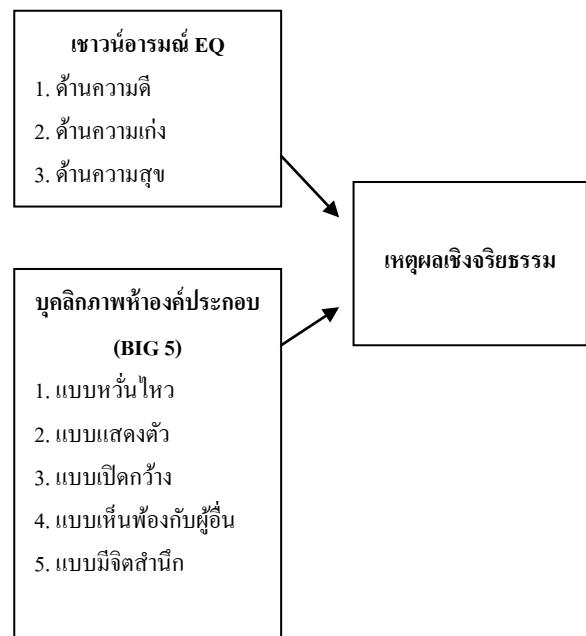
ขั้นที่ 6 ใช้หลักอุดมคติสากล (Conscience Orientation) เช่น หิริโอตตปละ คือ มีความละอายใจตนเองในการกระทำชั่วและเกรงกลัวบาป เป็นบุคคลที่มีการเสียสละเพื่อสังคมอย่างแท้จริง

หลักการตัดสินใจทั้ง 6 ขั้นนี้ ครอบคลุมพัฒนาการของมนุษย์ตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งพัฒนาการถึงขีดสูงสุด และมีลักษณะเป็นสากล คือบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในประเทศใด เชื้อชาติใดวัฒนธรรมใดก็มีแนวโน้มว่าเจริญโดยผ่านกระบวนการเหล่านี้ตามขั้นจากขั้นต่ำไปหาขั้นสูง โดยไม่ข้ามขั้นตอนใด เว้นแต่บุคคลอาจพัฒนาในอัตราที่เร็ว-ช้าแตกต่างกัน สำหรับแนวปรัชญาและวัฒนธรรมไทย มีความคล้ายคลึงกันในลำดับขั้นของการพัฒนาจะแตกต่างกันก็ตรงที่แบ่งรายละเอียดมากกว่ากันเท่านั้น ซึ่งถ้านำมาเทียบเคียงกันจะได้ดังนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบหลักการตัดสินใจและใช้เหตุผลแบบไทยกับทฤษฎีโคลเบอร์ก

หลักการตัดสินใจและใช้เหตุผลแบบไทย	หลักการตัดสินใจและใช้เหตุผลตามทฤษฎีโคลเบอร์ก
ระดับ 1. หลักเพื่อประโยชน์ของตนเอง	ขั้นที่ 1. หลักการเชื่อฟังและหลบหลีกการถูกลงโทษ ขั้นที่ 2. หลักการแสวงหารางวัล
ระดับ 2. หลักทำเพื่อผู้อื่นในวงแคบ	ขั้นที่ 3. หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ
ระดับ 3. หลักเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนใหญ่	ขั้นที่ 4. หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม
ระดับ 4. หลักอุดมการณ์อันเป็นสากล	ขั้นที่ 5. หลักทำตามคำมั่นสัญญา ขั้นที่ 6. หลักอุดมคติสากล

แต่ปัจจุบัน ลอว์เรนซ์ โคลเบอร์ก (Kohlberg) ได้เขียนบทความนำเสนอเหตุผลเชิงจริยธรรมที่สูงกว่าขั้นที่ 6 ไว้หลายบทความเกี่ยวกับเหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ 7 โดยเรียกว่า “Ultimate Faith” เป็นการที่บุคคลจะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดโดยความเชื่อถือศรัทธาขั้นปรมาตมในความเกี่ยวเนื่องของชีวิตใกล้เคียงกับหลักพุทธศาสนาเกี่ยวกับการเวียนว่ายตายเกิด



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษา เชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพ ห้า องค์ประกอบและเหตุผลเชิงจริยธรรมของข้าราชการ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับเหตุผลเชิงจริยธรรมของข้าราชการ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของข้าราชการ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข

วิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีระเบียบวิธีการวิจัย 2 ลักษณะคือ

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร วารสาร บทความ หนังสือและวิทยานิพนธ์รวมทั้งเอกสารการวิจัยต่างๆ เพื่อการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยนี้

2. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เป็นการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจด้วยตัวอย่าง โดยอาศัยแบบประเมินเป็นเครื่องมือในการวิจัยนี้

ตัวอย่างของการวิจัย การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษา คือ ข้าราชการที่สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข จำนวนทั้งสิ้น 1,053 คน ผู้ศึกษาทำการสุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรยามานะ (Yamane, 1967) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 290 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample random sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อ

ทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆโดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation) และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามจากการศึกษาทฤษฎี นิยาม เอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา การวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อโดยการหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อถือได้ ประกอบด้วย แบบประเมินเชาวน์อารมณ์ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบประเมินเชาวน์อารมณ์ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2550) องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านดี ด้านเก่ง ด้านสุข จำนวน 52 ข้อ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .917 แบ่งเป็น ด้านดี จำนวน 18 ข้อ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .809 ด้านเก่ง จำนวน 18 ข้อ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .822 ด้านสุข จำนวน 16 ข้อ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .836 แบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ 5 ด้าน จำนวน 28 ข้อมีความเชื่อถือได้เท่ากับ .870 บุคลิกภาพแบบห้วนใจ จำนวน 6 ข้อ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .685 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว จำนวน 6 ข้อ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .651 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง จำนวน 4 ข้อ มีความเชื่อถือได้เท่ากับ .579 บุคลิกภาพแบบเห็นพ้องกับผู้อื่น จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .635 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก จำนวน 6 ข้อ มีความเชื่อถือได้เท่ากับ .659 แบบประเมินเหตุผลเชิงจริยธรรม จำนวน 10 ข้อมีความเชื่อถือได้เท่ากับ .768

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาเปรียบเทียบระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของข้าราชการในองค์การของ กรมสนับสนุนบริการ

สุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 5 คือ หลักการทำตามคำแนะนำ โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 เซวอนอารมณ์ (EQ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยในด้านต่างๆ ได้ดังนี้ (1) ด้านดี (2) ด้านเก่ง (3) ด้านสุข โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26, 3.09 และ 3.24 ตามลำดับ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big 5) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านแสดงตัว ด้านเปิดกว้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 และ 2.67 ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ ด้านห้วนไหว ด้านเห็นพ้องกับผู้อื่น ด้านมีจิตสำนึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 3.22 และ 3.08 ตามลำดับ

การศึกษาเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรมของข้าราชการกับ เซวอนอารมณ์ (EQ) และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big 5) ผลการวิเคราะห์ พบว่า เซวอนอารมณ์ (EQ) และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big 5) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับเหตุผลเชิงจริยธรรมของข้าราชการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .258 และ .127 ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 : ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

ตัวแปร	M	SD	T_eq1	T_eq2	T_eq3	T_per1	T_per2	T_per3	T_per4	T_per5	T_EQ	T_PER
T_eq1	3.26	0.33										
T_eq2	3.09	0.36	.615**									
T_eq3	3.24	0.37	.526**	.711**								
T_per1	3.07	0.44	.513**	.611**	.582**							
T_per2	2.66	0.40	.761**	.460**	.447**	.488**						
T_per3	2.67	0.47	.207**	.227**	.344**	.341**	.402**					
T_per4	3.22	0.36	.404**	.547**	.351**	.600**	.455**	.337**				
T_per5	3.08	0.37	.373**	.566**	.138**	.583**	.118**	.111**	.651**			
T_EQ	3.19	0.30	.821**	.901**	.861**	.659**	.153**	.209**	.510**	.531**		
T_PER	2.96	0.31	.103**	.615**	.576**	.811**	.712**	.630**	.799**	.818**	.663**	
T_Mor	4.71	0.521	0.108	0.062	0.065	0.088	0.035	.258**	0.035	0.101	0.09	.127*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 T_EQ หมายถึง เซวอนอารมณ์ T_PER หมายถึง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ T_MOR หมายถึง เหตุผลเชิงจริยธรรม T_EQ 1-3 หมายถึง เซวอนอารมณ์ ด้าน ดี เก่ง สุข T_PER 1-5 บุคลิกภาพด้านห้วนไหว แสดงตัว เปิดกว้าง เห็นพ้องกับผู้อื่น มีจิตสำนึก ตามลำดับ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรม เซวอนอารมณ์ (EQ) และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big 5) ผลการวิเคราะห์ (ตารางที่ 3) พบว่า

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของข้าราชการ คือ บุคลิกภาพด้านเปิดกว้าง สามารถอธิบายความผันแปรหรืออำนาจพยากรณ์เหตุผลเชิงจริยธรรมของข้าราชการได้เพียงร้อยละ 6.7 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .067 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์เหตุผลเชิงจริยธรรมของข้าราชการ ได้ดังนี้

เหตุผลเชิงจริยธรรมของข้าราชการ = $3.959 + .285$ (บุคลิกภาพด้านเปิดกว้าง: PER 3)

ตารางที่ 3: การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของข้าราชการ

ตัวแปร	B	Beta	t	R ² change
ค่าคงที่	3.959		23.373	
CS	.285 (1)	.258	4.562	.067
Multiple R = .258 $R^2 = .067$ Adjust R ² = .063 F = 20.815***				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีระดับเซวอนอารมณ์ (EQ) ในระดับสูง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big 5) ในระดับปานกลาง และเหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในขั้นที่ 5 คือ การปฏิบัติตามคำแนะนำ ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรมกับเซวอนอารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big 5) มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา (ชาธิมาลย์ โอแสงธรรมนันท, 2545 จารุวรรณ ทองวิเศษ, 2546, นิภาพร อางควนิช, 2545) นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของข้าราชการ คือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านเปิดกว้าง มีค่าความสัมพันธ์ = .067 จากนัยทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเหตุผลเชิงจริยธรรมของข้าราชการ แต่เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน

พบว่าไม่มีเพียงบุคลิกภาพด้านเปิดกว้าง เพียงด้านเดียวเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของข้าราชการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

สำหรับมิติทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยเสนอว่า ควรที่จะมีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม ของส่วนราชการ ให้เกิดกลไกการขับเคลื่อนเพื่อสร้างค่านิยมให้กับองค์กรโดยได้นำหลักการส่งเสริมและยกย่อง เชิดชู ผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนตามจริยธรรม และมีการสร้างแรงจูงใจ เช่น มีการจัดประกวดหน่วยงานจริยธรรมดีเด่น เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการนั้นเกิดความความกระตือรือร้นในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เกิดการพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นผู้ที่มีเหตุผลในการตัดสินใจ เพื่อเป็นการเตือนสติไม่ให้ตนเองนั้นอยู่สถานะที่หลงผิดกระทำสิ่งที่ไม่ควรกระทำ อันจะส่งผลกระทบแก่ตนเองและประเทศชาติ

สำหรับมิติทางการบริหาร องค์กรและผู้บริหารที่มีเป้าหมายในการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการแล้ว สมควรส่งเสริมการฝึกอบรมการปฏิบัติธรรม เพื่อที่จะเป็นการขัดเกลาจิตใจตนหา มิให้มาครอบงำจิตใจ และส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีสติรอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมให้ปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม เป็นการป้องกันปัญหาการคอร์รัปชันที่เกิดจากการขาดสติยับยั้งชั่งใจ การถูกข่มขู่จากปัจจัยรอบข้าง แต่เมื่อบุคลากรนั้นมีเหตุผลในการตัดสินใจที่ดีแล้วก็จะส่งผลให้การกระทำนั้นย่อมส่งผลที่ดีต่อองค์กรต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความช่วยเหลือเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และคอยให้ความช่วยเหลือใน

การตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของบทความวิจัยฉบับนี้ ตลอดจนคอยให้กำลังใจและมีความปรารถนาดีต่อผู้วิจัยให้มีความพยายาม เข้มแข็งและคิดแก้ปัญหาในแง่บวกตลอดมา รวมไปถึงความรู้อันเป็นประโยชน์ที่ท่านคอยชี้แนะให้อยู่เสมอ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่ท่านอาจารย์มอบให้เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์พรชัย เทพปัญญา ที่กรุณารับเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธพงษ์ ลีลากิจไพศาล ที่รับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และได้กรุณาสละเวลาอันมีค่ายิ่งให้คำแนะนำและชี้แนะแนวทางในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและขอขอบคุณท่านอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขตลอดจนบุคลากรของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ รวมทั้งเพื่อน ๆ รัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 3 ที่คอยเป็นกำลังใจ ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นจนสามารถทำงานวิจัยนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. 2550. อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์

(ฉบับปรับปรุง). พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี:

สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต
กระทรวงสาธารณสุข.

จารุวรรณ ทองวิเศษ. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล เชื้อชาติ อาชีพ กับ

พฤติกรรมจริยธรรมในการ ให้บริการ

พยาบาลของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัย

พยาบาลเกื้อการุณย์ วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม

และองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชาวิมาลย์ โอแสงธรรมนนท์.2545. ความฉลาดทาง
อารมณ์และการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของ
นักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขา
จิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิม.
2538. ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะการวิจัยและการ
พัฒนา บุคคล.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เทอดศักดิ์ เดชคง. 2544. ความฉลาดทางอารมณ์. พิมพ์
ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ครั้งที่
เซ็นเตอร์ จำกัด.

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์.2549. คู่มือพัฒนาบุคลิกภาพ
และกลยุทธ์การบริหาร.กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์สนุกอ่าน.

นวลละอ อสุภาพล. 2527. ทฤษฎีบุคลิกภาพ.
กรุงเทพมหานคร: คณะมนุษยศาสตร์,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

นิภาพร อังควนิช.2545. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้
เหตุผลเชิงจริยธรรมกับบุคลิกภาพของ
นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา
จิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย.2551. เซวน์อารมณ์ (EQ) ดัชนีวัด
ความสุขและความสำเร็จของชีวิต.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

ศรีเรือน แก้วกังวาน. 2551.ทฤษฎีจิตวิทยา
บุคลิกภาพ (รู้เรา-รู้เขา). พิมพ์ครั้งที่ 15.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.

Block, J. 1995. "A Contrarian View of the Five- Factor
Approach to Personality Description".
Psychological Bulletin. 117(2): 187-215.

Goleman, Daniel1998. Working with Emotional
Intelligence. New York: Bantum Book.

Laence Kohlberg. 1976. Moral development and
behavior. New York: Rinehart and Winston.

Mayer, J.D and P. Salovey. 1997.What's your
emotional intelligence quotient? In
Salovey,& D.Sluyter (Eds.). Emotional
Development and Emotional Intelligence.
New York: Basic Books.

Piaget, J.1965. The Moral Judgment of The Child.
New York: Gollier Book.

Yamane, T. 1967.Statistic: An Introductory Analysis.
New York: Harper and Row.