

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่ ฉบับที่ เดือน

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การสนับสนุนทางสังคม กับการตระหนักรู้ใน
หน้าที่ของตนเอง กรณีศึกษาพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

นางสาวปาริณี สิงห์สา *

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.รังสิมา หอมเสริมฐิติ **

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การสนับสนุนทางสังคม กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง กรณีศึกษาพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การสนับสนุนทางสังคม และการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยบุคคลอันได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน และการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การสนับสนุนทางสังคม กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม แบบสอบถามเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และอายุงาน โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การสนับสนุนทางสังคม และบรรยากาศในองค์กร กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และประเมินระดับค่าเฉลี่ยจำแนกเป็นทั้งรายด้านและโดยรวม วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การสนับสนุนทางสังคม และบรรยากาศในองค์กร

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

** อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองของพนักงาน ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t test statistic) โดย มีเกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ระดับการศึกษา และอายุงานแตกต่างกันมีการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองไม่แตกต่างกัน ระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง พนักงานบริษัทเอกชนมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนมีความสัมพันธ์กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทนำ

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านประชากร และด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนและแสวงหากลยุทธ์ในการบริหารองค์กรเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรซึ่งประกอบด้วย คน เงินทุน เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมทั้งการบริหารจัดการจะพบว่าองค์กรพยายามจัดสรรและใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพภายในมีความ สำคัญและมีความจำเป็นสำหรับองค์กรที่จะต้องใช้ในการแข่งขันในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้องค์กรอยู่รอดและเจริญก้าวหน้า

โดยองค์กรแต่ละองค์กรที่ตั้งขึ้นย่อมมีลักษณะขององค์กรที่แตกต่างกันไปตาม แต่ละวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ ซึ่งจะแตกต่างกันทั้งรูปแบบ จุดมุ่งหมาย ขนาด และวิธีการบริหารจัดการ แต่ในความแตกต่างเหล่านี้มีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกันในองค์กรคือ “คน” ที่จะเป็นผู้ดำเนินการสิ่งต่างๆ ขององค์กรให้เจริญรุ่งเรืองในทุกด้าน และองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะบุคคลเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จขององค์กร และเป็นกำลังสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ องค์กรต้องตอบสนองความต้องการของบุคคลในเรื่องต่างๆ ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ เพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อรักษาบุคคลที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร

ทั้งนี้การที่องค์กรจะอยู่รอดเติบโตหรือพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าก็ต้องขึ้นอยู่กับบุคลากรภายในองค์กร ถ้าบุคลากรภายในองค์กรมีการตระหนักรู้ในตนเองจะทำให้สามารถรู้จักตนเองและเข้าใจตนเองได้อย่างถ่องแท้มากขึ้น กล่าวคือ ทำให้บุคคลรู้จักตนเองชัดเจนยิ่งขึ้น ทราบว่าตนเองมีบุคลิกภาพเช่นไร รับรู้อารมณ์ของตนเอง มีการประเมินตนเอง รับรู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง ซึ่งหากบุคคลมีการตระหนักรู้ในตนเองแล้ว ก็จะส่งผลให้ตัวบุคคลแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาและหน้าที่ของตนเองได้อย่างเหมาะสมและเต็มประสิทธิภาพ เพราะการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองของมนุษย์ก็เปรียบเสมือนการพัฒนา ซึ่งการพัฒนา มนุษย์ ต้องเริ่มจากตัวของเขาคิดว่า เขาต้องการพัฒนาก่อนเสมอ ถ้าเขาคิดว่าเขาไม่ต้องพัฒนา ไม่ว่าใครก็ไม่สามารถพัฒนาเขาได้

แต่ในขณะเดียวกันสังคมของการทำงาน บริษัทหรือองค์กรเป็นสถานที่ที่ผู้คนหม่มาอยู่ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ ใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานร่วมกัน นับเป็นกลุ่มสังคมที่มีความสำคัญมากกลุ่มหนึ่ง ปัจจุบันพบว่าแนวโน้มของคนในสังคมการทำงานนั้นอยู่ร่วมกันโดยต่างฝ่ายต่างเห็นแก่ตัว ยึดถือความสะดวกสบายและผลประโยชน์ของตนเป็นที่ตั้ง ความตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองนั้นลดลง จนส่งผลต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กร และผู้คนในสังคม ซึ่งบุคคลส่วนมากเมื่อคิดถึงความขัดแย้งมักจะคิดไปถึงเรื่องในทางลบ และพยายามที่จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่เกิดขึ้น หรือป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้ง แต่ถ้าไม่มาพิจารณาความขัดแย้งอย่างจริงจังแล้ว มักจะนำไปสู่ผลทางลบ และหากปล่อยให้เกิดขึ้นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง จะทำให้เกิดความไม่สามัคคีขาดความเป็นปึกแผ่น และขาดประสิทธิภาพของทีมงานได้ (Sullivan & Decker, 2005 อ้างใน สุมาลี ยุทธรววิทย์, 2550, หน้า 78)

เมื่อความขัดแย้งและปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยากในการอยู่ร่วมกันของบุคคลในสังคมและองค์กร การลด และ/หรือ ป้องกันปัญหาดังกล่าวจึงควรเริ่มต้นจากตัวของบุคคล ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความสามารถขององค์กร ในการสร้างความตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง ซึ่งการตระหนักรู้ในตนเองนี้ถือว่าเป็นความสามารถที่สำคัญที่สุดที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ในที่ทำงาน (Atuma Okpara and Agwu M. Edwin, 2015, p.53) เป็นการแสดงออกถึงการรับรู้เกี่ยวกับตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และสามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสังคมและองค์กร ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี การยอมรับตนเอง การยอมรับและเข้าใจผู้อื่น ความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนถึงคุณธรรม จริยธรรม ความตระหนักรู้ในตนเองเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลทราบถึงข้อดีและข้อจำกัดของตน (Shipper, 2003 อ้างถึงใน Atuma Okpara and Agwu M. Edwin, 2015, p.58) ผู้ที่มีความตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองนั้นก็จะแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมและองค์กรได้อย่างราบรื่นและส่งเสริมองค์การให้มีการพัฒนาที่ดีต่อไป

ในการทำงานเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นย่อมส่งผลให้เกิดปัญหาต่อสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนทางสังคมเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยภายนอกที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อสภาวะตึงเครียดต่างๆ ได้ (ลักขมิ สุตดี, 2550, หน้า 5) ตามแนวคิดของ ฟิชเชอร์ (Fisher, 1985, p.40 อ้างถึงใน Erica L. Hauck et al., 2008, p.116) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นแนวคิดของความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกมั่นใจในการจัดการกับสถานการณ์ที่ตึงเครียด ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากบริบทของความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันไป เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือคู่สมรส เป็นต้น ซึ่งการได้รับการสนับสนุนทางสังคมอย่างเหมาะสมจึงเป็นความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกกว่าตนเองนั้นได้รับการยอมรับ และเป็นส่วนหนึ่งของผู้อื่นด้วย การสนับสนุนทางสังคมนี้เป็นส่วนสำคัญที่จะหล่อหลอมทัศนคติของบุคคลให้บุคคลนั้นๆ มีความภาคภูมิใจและยอมรับนับถือในตนเอง แสดงพฤติกรรมออกมาได้อย่างเหมาะสม รวมถึงมีความเคารพต่อสัมพันธภาพและให้เกียรติผู้อื่น ซึ่งส่งผลต่อการอยู่ร่วมกันอย่างราบรื่นในสังคมการทำงาน

สุดท้ายปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ จริยธรรม เพราะจริยธรรมคือ พฤติกรรม กิริยา ที่บุคคลหนึ่งเป็นผู้ปฏิบัติ ซึ่งบุคคลภายนอกจะได้เห็นและรับรู้ในการประพฤติ ปฏิบัติที่ถูกแสดงออกมานั้นก็หมายถึงการแสดงให้บุคคลภายนอกได้เห็นว่า ตัวของบุคคลแต่ละนั้นมีคุณภาพ มีภาวะความเป็นผู้นำหรือไม่ หรือแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติในหน้าที่การงาน การวางตัวในสังคม ซึ่งหลายๆ หน่วยงานความสำคัญทางด้านจริยธรรมของสังคมได้เลื่อมโทรมลง ผู้คนล้วนยึดอำนาจและแสวงหาประโยชน์ในด้านอื่นๆ เข้าหาตัวเองเป็นหลัก การที่จะมีน้ำใจมาช่วยเหลือเกื้อกูลกันก็น้อยลงไปทุกที และสิ่งเหล่านี้จะก่อตัวเกิดขึ้นเป็นปัญหาของสังคมที่เกิดขึ้นกับปัจจุบันลูกหลานไปยั้งอนาคต (กัลยกร คลังสมบัติ 2551, หน้า 1) การที่องค์กรหรือหน่วยงานจะประสบความสำเร็จหรือได้รับความล้มเหลวล้วนเกิดมาจากฝีมือของพนักงานในองค์กรแทบทั้งสิ้น หากพนักงานในองค์กรนั้นมิจริยธรรมในการปฏิบัติงานกันคืออยู่แล้ว ก็จะนำพาให้องค์กรสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จอย่างง่ายในเวลาที่ไม่นาน แต่ถ้าหากบุคลากรในองค์กรนั้นไม่มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สิ่งที่เกิดขึ้นนั้นล้วนแต่เป็นปัญหาในการทำงานแทบทั้งสิ้น ซึ่งจะเป็นผลก่อให้เกิดความเสียหายเกิดอุปสรรคอันที่จะทำให้องค์กรล้มเหลว ปราศจากความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นอย่างดี

จากเหตุผลดังกล่าวที่มาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเหล่านี้ ได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และการสนับสนุนทางสังคม ว่ามีความสัมพันธ์ต่อการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองหรือไม่ และเป็นการศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาระหว่างบุคคลที่ทำงานอยู่ร่วมองค์กรเดียวกัน อาทิ ความเห็นแก่ตัว ขาดความสามัคคีกันระหว่างทีม เป็นต้น ในการหาแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้ ให้นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง มีความสามัคคี และ

มีเป้าหมายการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร โดยจะก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรที่มั่นคงและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การสนับสนุนทางสังคม และการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยบุคคลอื่น ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และการสนับสนุนทางสังคม กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุงานต่างกัน มีการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองแตกต่างกัน
2. การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง จำนวน 130 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งจำนวน 140 คน และสำรวจกลุ่มตัวอย่างเพื่อป้องกันความผิดพลาดไว้ 5% จะได้จำนวนเท่ากับ 5 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 108 คน โดยใช้ตารางของ Yamane และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย Simple Random Sampling

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อสร้างเสริมทัศนคติและพัฒนานโยบายที่ช่วยเพิ่มการรับรู้ด้านการตระหนักรู้ในหน้าที่ของพนักงานในองค์กร
2. สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาองค์กรด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากรรวมถึงเป็นแนวทางที่องค์กรใช้ในการพัฒนาการสร้างค่านิยมขององค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามจำนวน 113 ชุด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน พนักงานระดับผู้จัดการ ไปจนถึงพนักงานทั่วไปในบริษัทแห่งหนึ่ง ซึ่งภายในแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา และอายุงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมผู้วิจัยสร้างดัดแปลงจากแนวคิดของ Kohlberg (1976) ศึกษาใน 3 ระดับ ประกอบด้วย ระดับก่อนมีแบบแผนทางจริยธรรมที่ ระดับจริยธรรมตามกฎหมายเกณฑ์สังคม และระดับจริยธรรมเหนือกฎหมายเกณฑ์สังคม และผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดจริยธรรมจำนวน 12 ข้อของ นลินี ทวีวัฒน์ 2548 เป็นแบบสอบถามประกอบสถานการณ์ที่เป็นเรื่องต่างๆ 12 เรื่อง แบ่งเป็นเรื่องละ 2 ข้อ รวมเป็น 24 ข้อ เรื่องเหล่านี้บรรยายถึงสถานการณ์ขัดแย้งซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันแล้วนำคะแนนของผู้ตอบทั้ง 12 เรื่อง โดยกำหนดการวัดไว้ที่ 6 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม ตามแนวคิดของ House (1981) ผู้วิจัยสร้างดัดแปลงจาก ดวงทอง สังข์แก้ว (2550) อุษณีย์ จันทร์อำรุง (2550) วิมลนันท์ จิระถาวรพัฒน์ (2552) อุดม พึ่งเกียรติไพบูรณ์ (2552) และหอมไกล ดันตัก (2553) ศึกษาใน 3 องค์ประกอบ คือ การสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านเครื่องมือ และการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร โดยพิจารณาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านให้มากที่สุด นำมาสังเคราะห์จนได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 20 ข้อ โดยเป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด กำหนดมาตรวัดไว้ที่ 6 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาตามแนวคิดของ Goleman และทำการปรับปรุงตามแบบวัดของเกษกรินทร์ ศรีหานาม (2553) และทัศนีย์ สุริยะไชย (2554) จำนวน 18 ข้อ โดยผู้วิจัยพัฒนาปรับปรุงให้มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับมิติของการทำงานในระดับองค์กร กำหนดมาตรวัดไว้ 6 ระดับ

ผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ งานต่างกัน มีการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองแตกต่างกัน

เปรียบเทียบการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง จำแนกตามเพศ

การตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง	ชาย		หญิง		t	Sig
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
การตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง	4.91	.49	4.91	.49	-.083	.753

เปรียบเทียบการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา

การตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง	แหล่งความ	SS	df	MS	F	Sig
	ความแปรปรวน					
การตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.339	3	.113	.461	.710
	ภายในกลุ่ม	26.715	109	.245		
	รวม	27.054	112			

เปรียบเทียบการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง จำแนกตามอายุงาน

การตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง	แหล่งความ	SS	df	MS	F	Sig
	ความแปรปรวน					
การตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.808	3	.603	2.603	.056
	ภายในกลุ่ม	25.246	109	.232		
	รวม	27.054	112			

สมมติฐานข้อที่ 2 การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองของพนักงาน

การตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง		
ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม	.504**	ปานกลาง

** $p < .01$

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองของพนักงาน

การตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง		
ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
การสนับสนุนทางสังคม		
การสนับสนุนด้านอารมณ์	.353**	ค่อนข้างต่ำ
การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์	.310**	ค่อนข้างต่ำ
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร	.412**	ปานกลาง
รวม	.404**	ปานกลาง

** $p < .01$

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย สรุปการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรพบว่า พนักงานในบริษัท เอกชนแห่งหนึ่ง จากจำนวน 113 คน ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 ระดับการศึกษาของ พนักงานส่วนใหญ่ คือ ปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 และมีอายุงานที่มากที่สุด คือ ทำงาน 1-5 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7

2. พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับสูง คือ ($\bar{X} = 5.03$, $SD = .54$) มีระดับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ($\bar{X} = 4.16$, $SD = .73$) และมีระดับ การตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองอยู่ในระดับสูง คือ ($\bar{X} = 4.91$, $SD = .49$)

3. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

3.1 การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .504

3.2 การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .404

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การสนับสนุนทางสังคม กับ การตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง กรณีศึกษาพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ได้ตั้งสมมติฐานไว้ 2 ข้อดังนี้ ผู้วิจัยจะอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังต่อไปนี้

1. พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ระดับการศึกษา และอายุงานแตกต่างกันมีการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เพราะพนักงานบริษัทเอกชนได้ถูกกำหนด คุณสมบัติและขอบเขตหน้าที่ในการปฏิบัติแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน จึงทำให้มีความตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองไม่แตกต่างกัน อีกทั้งบริษัทได้มีการหลักสูตรอบรมการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งให้มีมาตรฐาน และตระหนักรู้ในหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคล เพื่อให้มีการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งมีการกำหนดนโยบายและกฎเกณฑ์อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งทางด้านบวกและด้านลบ อาทิ บทลงโทษใน

การมาสาย หรือการให้โบนัสในกรณีที่มียุทธศาสตร์ สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจและใส่ใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองมากขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษศรีจันทร์ ศรีหานาม (2553) ศึกษาความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการต่อภารกิจกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 107 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน และอายุงานนับตั้งแต่วันที่บรรจุต่างกัน มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อภารกิจกรมสารบรรณทหาร ไม่แตกต่างกัน แต่รายได้และระดับชั้นยศต่างกัน มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อภารกิจกรมสารบรรณทหารแตกต่างกัน

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารวีร์ บุญบาศรี (2555) ศึกษาเกี่ยวกับ ความตระหนักรู้และทัศนคติของ ผู้บริหารและพนักงานต่อการประชาสัมพันธ์ภายในของบริษัท จัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออก จำกัด (มหาชน) พบว่า ความตระหนักรู้ของทั้ง ผู้บริหารและพนักงานต่อการประชาสัมพันธ์ภายในของบริษัท จัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออก จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน แต่มีความตระหนักรู้ไม่ต่างกัน

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันชนก แก้วคงเมือง (2551) ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพและเหตุผลเชิง จริยธรรมในการทำงานของผู้บริหาร บริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารที่มีอายุ อายุงานและเหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน มีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน ส่วน ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.1 ระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง พนักงาน บริษัทเอกชนมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมความสัมพันธ์กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .504

ระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีพื้นฐานมาจากการอบรมเลี้ยงดูอย่างเหมาะสม ความรู้ทางจริยธรรม และทัศนคติเชิงจริยธรรมส่วนตัวของบุคคลนั้นๆ ที่จะหล่อหลอมในบุคคลมีระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่ แตกต่างกัน ในการอยู่ร่วมกันในองค์กร พนักงานส่วนใหญ่มีการรับรู้ค่านิยมเชิงจริยธรรมและทัศนคติด้าน จริยธรรมทางสังคมในองค์กร การอยู่ร่วมกันในองค์กร การแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง ความทุ่มเทเสียสละใน งานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน การเคารพกฎเกณฑ์ ว่าบุคคลควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ พฤติกรรมใด พฤติกรรมใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม ฝ่าฝืนกฎระเบียบหรือเป็นพฤติกรรมที่ผู้คนในองค์กร เห็นชอบหรือไม่ บรรยากาศเหล่านี้นส่งผลต่อการแสดงออกทางจริยธรรมของพนักงานในองค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลินี ทวีวัฒน์ (2550) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับความรู้สึกร่วมรู้สึกร่วมของพยาบาลในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จ.นนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ความรู้สึกร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม อายุงานในการทำงานและความรู้สึกร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

เชมวัฒน์ รัตนจิตร (2556) ศึกษาเรื่องเชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง 294 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีระดับเหตุผลเชิงจริยธรรม อยู่ในขั้นที่ 5 คือ หลักการทำตามคำมั่นสัญญา มีเชาวน์อารมณ์ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับสูง มีบุคลิกภาพแบบหัวน้าว แบบเห็นพ้องกับผู้อื่นแบบมีจิตสำนึก อยู่ในระดับสูง และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว และแบบเปิดกว้าง อยู่ในระดับปานกลาง ความแตกต่างระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพกับเหตุผลเชิงจริยธรรมพบว่า ขึ้นอยู่กับสถานภาพส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง เชาวน์อารมณ์และบุคลิกภาพด้านต่างๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับเหตุผลเชิงจริยธรรม ยกเว้น บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับเหตุผลเชิงจริยธรรม บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบเปิดกว้าง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Meg Stapleton (2013) ทำการศึกษาเรื่อง การสำรวจการพัฒนาจริยธรรม : ผลของการเลื่อนไสในศาสนา กับเหตุผลเชิงจริยธรรมตามทฤษฎีของ Kohlberg โดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อทางศาสนาและการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ผลการศึกษาพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญของคะแนนคุณธรรมจริยธรรมระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่นับถือศาสนา และไม่นับถือศาสนา และศาสนาเป็นปัจจัยบ่งชี้ที่สำคัญของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมระดับที่อยู่เหนือกฎเกณฑ์ทางสังคม ตัวแปรอื่นๆ ไม่พบว่าสามารถพยากรณ์ได้

2.2 การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนมีความสัมพันธ์กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .404

เนื่องจากการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมชื่นชอบหรืองดการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบและค่านิยมในสังคมนั้น ย่อมได้รับการยอมรับมากกว่าการแสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อกฎระเบียบของสังคมหรือองค์กร ทำให้สามารถตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ ด้านการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ และการสนับสนุนด้านข่าวสาร จากผู้บังคับบัญชา

เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว รวมทั้งมีบรรยากาศภายในองค์กรที่เหมาะสมนั้น สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานบริษัทมีกำลังใจและความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น และส่งผลให้มีความตระหนักรู้และรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองได้ดียิ่งขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษรินทร์ ศรีหานาม (2553) ศึกษาความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการต่อการกิจกรรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 107 คน ผลการวิจัยพบว่า ความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการต่อการกิจกรรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ลักษณะงาน ความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุษณีย์ จันทร์อรุณ (2550) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ และการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 176 คน พบว่า พนักงานได้รับการสนับสนุนทางสังคมโดยรวม และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว อยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การสนับสนุนทางสังคม และบรรยากาศในองค์กร มีความสัมพันธ์กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง นั้น ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยเสนอแนะดังนี้

1. การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารสามารถนำไปใช้พัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ ได้ ดังนั้น ควรจะกระตุ้นให้เกิดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม โดยบริษัทควรจัดกิจกรรมอบรมหรือกิจกรรมที่ยกย่องสนับสนุนพนักงานที่มีความประพฤติที่ดีถูกต้องตามกฎระเบียบ จริยธรรมขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติต่อไป รวมทั้งเป็นต้นแบบให้กับพนักงานท่านอื่นในองค์กร และก่อให้เกิดการพัฒนาในองค์กรต่อไป

2. การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารสามารถนำไปใช้พัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ ได้ โดยด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ดังนั้น บริษัทควรจัดการวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอกับพนักงาน เพื่อไม่ให้ขาดแคลนอุปกรณ์ระหว่างการทำงาน และเป็นข้ออ้างในการละเลยการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง การสนับสนุน

ทางด้านอารมณ์ บริษัทควรจัดกิจกรรมและพื้นที่ผ่อนคลายสำหรับพนักงาน ในการลดความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เพื่อไม่เกิดความถดถอยทางร่างกายและจิตใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร บริษัทควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ในข่าวสารของบริษัทอย่างทั่วถึง หรือจัดทำหนังสือเวียนให้ทั่วทุกแผนก เพื่อให้พนักงานทราบถึงข่าวสาร นโยบายหน้าที่ ซึ่งอาจจะมีการปรับปรุงจากเดิม และสามารถปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันทั่วถึงและเป็นในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ศึกษาตัวแปรบุคลิกภาพ, พฤติกรรมผู้นำกับการรับรู้บรรยากาศในองค์กร เป็นต้น
2. อาจทำการศึกษาแนวทางการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองอย่างยั่งยืน โดยใช้การเก็บรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดการตระหนักรู้ด้วยวิธีการอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์ การจัดเสวนาแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กรเครือข่าย เป็นต้น

บรรณานุกรม

- เกษกรินทร์ ศรีหานาม. (2553). *ความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการต่อภารกิจกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย*. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เชมวัฒน์ รัตนจิตร. (2556). *เชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big 5) ที่มีอิทธิพลต่อเหตุเชิงจริยธรรมของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดวงทอง สังข์แก้ว. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การใช้อำนาจควบคุมตนเอง การสนับสนุนทางสังคมกับความเครียด : กรณีศึกษาครูระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ทัศนีย์ สุริยะ ไซย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในตนเองกับการร่วมรู้สึกในวัยรุ่น*. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- น้ำทิพย์ ทับทิมทอง. (2554). *การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนิสิตแพทย์มหาวิทยาลัยนเรศวร กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนิสิตแพทย์ทั้ง 6 ชั้นปีของมหาวิทยาลัยนเรศวรในปีการศึกษา 2551*. มหาวิทยาลัยนเรศวร. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย.
- ชัยพันธุ์ ขุนะเดมิย์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและการ*

- สนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ชั้นยชนก แก้วคงเมือง. (2551). บุคลิกภาพและเหตุผลเชิงจริยธรรมในการทำงานของผู้บริหาร
บริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมคแพคเจอรัง จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
นลินี ทวีวัลย์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับความ
ร่วมรู้สึก และประสบการณ์การทำงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จ.นนทบุรี. วิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นวรรตน์ อิ่มใจ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค การ
สนับสนุนทางสังคมและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน : กรณีศึกษาบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปารวีร์ บุญบาศรี. (2555). ความตระหนักและทัศนคติของผู้บริหารและพนักงานต่อการ
ประชาสัมพันธ์ภายในของบริษัท จัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออก จำกัด (มหาชน).
วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- พัชราภา ศรีเนตร. (2554). การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน
เหตุผลเชิงจริยธรรม กับพฤติกรรมจริยธรรม ด้วยวิธีการวิเคราะห์อภิมาน. วิทยานิพนธ์สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลักขมี สุดดี. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความ
ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาค
กลาง. วิทยานิพนธ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิมลนันท์ จิระถาวรพัฒน์. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับการสนับสนุนทางสังคมของ
บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรบุรี. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- หอมไกล ต้นสัก. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำ การสนับสนุนทาง
สังคม และความเหนื่อยหน่ายในงาน กับความตั้งใจลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม
จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อุดม พึ่งเกียรติไพบูลย์. (2552). การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้างาน ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง กับการจัดการความรู้ : กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.
วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อุษณีย์ จันทน์อรุณ. (2550). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ และการ
สนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- Greg C. Ashley. (2012). *Self-Awareness and the Evolution of Leaders: The Need for a Better Measure of Self-Awareness*. Bellevue University. Institute of Behavioral and Applied Management.
- Meg Stapleton. (2013). *An Investigation of Moral Development: the Effect of Religiosity on Kohlbergian Moral Reasoning*. Trinity College, Dublin. Student Psychology Journal, 2013, 1-14.
- Subia Parveen Rasheed. (2015). *Self-Awareness as a Therapeutic Tool for Nurse/Client Relationship*. University of Oviedo, Spain. International Journal of Caring Sciences January-April 2015 Volume 8 Issue 1.