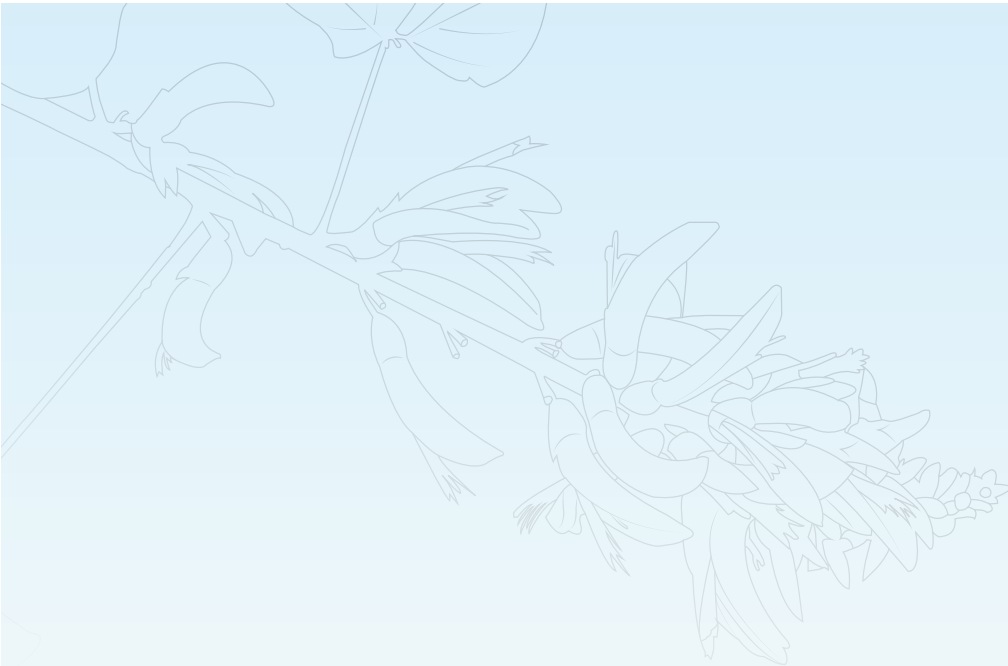


พฤติกรรมเชิงจริยธรรมและผลการปฏิบัติงานของ
คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตภูมิ จังหวัดสงขลา
Ethical Behavior and Performance of
Village Committee, Rattaphum District, Songkhla Province

ฤชชดา เทพยากุล^{1*} และวงศ์ศิวัชชาต ชูหนู²
Ruechuta Tepayakul^{1*}, and Wongsiwachart Chunu²



¹ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สงขลา 90112

² ที่ทำการปกครองอำเภอรัตภูมิ สงขลา 90180

¹ Department of Public Administration, Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University, Songkhla, 90112, Thailand

² Rattaphum District Administration Office, 90180 Thailand

* Corresponding author: E-mail address: jane8461@gmail.com

(Received: April 23, 2025; Revised: August 19, 2025; Accepted: September 5, 2025)

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา 265 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพฤติกรรมเชิงจริยธรรมสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 42 ดังนั้นหากคณะกรรมการหมู่บ้านมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเพิ่มจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นด้วย กรมการปกครองควรจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติคณะกรรมการที่ยึดมั่นในจริยธรรม เพื่อเสริมแรงจูงใจเชิงบวกแก่คณะกรรมการหมู่บ้าน เพื่อสร้างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ผลการปฏิบัติงาน คณะกรรมการหมู่บ้าน

Abstract

This study aimed to investigate the relationship between ethical behavior and performance outcomes among village committee members in Rattaphum District, Songkhla Province. A quantitative research methodology was employed. The sample comprised 265 village committee members selected through stratified random sampling. A structured questionnaire was utilized as the primary data collection instrument. Descriptive statistical methods, including percentage, mean, and standard deviation, were employed together with Pearson's correlation coefficient and simple linear regression analysis to examine the association and predictive power of the variables under investigation. The findings revealed that the correlation coefficient between ethical behavior and performance outcomes was positively significant at the .05 level. Ethical behavior was found to have a statistically significant effect on performance outcomes at the .05 level. Specifically, ethical behavior was able to predict 42% of the variance in performance outcomes. These results suggest that an increase in ethical behavior among village committee members leads to improved performance outcomes. Therefore, the Department of Provincial Administration is encouraged to organize recognition programs to honor committee members who demonstrate strong ethical conduct as a means of fostering positive motivation and promoting sustained ethical behavior.

Keywords: Ethical Behavior, Performance, Village Committee

บทนำ

คณะกรรมการหมู่บ้านเป็นผู้นำชุมชนที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนกิจกรรม พัฒนาหมู่บ้าน และประสานผลประโยชน์ของชุมชน ทำหน้าที่เป็นตัวแทนเสียงของประชาชน และมีอิทธิพลในการตัดสินใจระดับชุมชน ทั้งการอำนวยความสะดวก การปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย แผนพัฒนาหมู่บ้าน การส่งเสริมเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข และการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งต้องมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่มีการแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสม โดยพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความสำเร็จในผลการปฏิบัติงานของบุคคล และการดำเนินงานขององค์กรใด ๆ [1] ซึ่งยังมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมยิ่งช่วยเพิ่มความไว้วางใจให้สาธารณชนในระยะยาว [2]

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นสิ่งที่จะต้องได้รับการพิจารณาอย่างมีวิจารณญาณ เพราะเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักการ บรรทัดฐาน และมาตรฐานในการดำเนินงานที่สังคมได้ตกลงยอมรับร่วมกัน เป็นชุดของหลักการหรือมาตรฐานของพฤติกรรมมนุษย์ซึ่งใช้กำกับพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มคนที่ใช้ในการตัดสินใจว่าพฤติกรรมของบุคคลนั้นถูกหรือผิด โดยพิจารณาตามหลักของความจริงและความยุติธรรม การกล่าวถึงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของคณะกรรมการหมู่บ้านจึงเป็นการใคร่ครวญและสะท้อนบทบาทของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบกับอำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลามีความอุดมสมบูรณ์เชิงพื้นที่ ทำให้มีทรัพยากรที่เหมาะสมกับการรวมกลุ่มเป็นวิสาหกิจชุมชนโดยเริ่มต้นจากการขับเคลื่อนของคณะกรรมการหมู่บ้าน ซึ่งอำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลามีคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) จำนวน 32 รวม 815 คน ในฐานะผู้ถ่ายทอดนโยบายในโครงการของภาครัฐที่สามารถสร้างความไว้วางใจจากชาวบ้านต่อนโยบายที่เกี่ยวข้องได้ ทว่าความไว้วางใจนี้ไม่ได้เกิดจากค่านิยมดั้งเดิมเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงานจริง ซึ่งเป็นการพิจารณาว่า คณะกรรมการหมู่บ้านอำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลาสามารถดำเนินนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ส่งมอบผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมตอบสนองความต้องการของชาวบ้าน เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้าน โดยอาศัยพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นส่วนสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติ จึงสามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยได้ว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา

อย่างไรก็ตาม ประเด็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของคณะกรรมการหมู่บ้านยังไม่ค่อยได้รับการสำรวจอย่างชัดเจนในงานวิจัยและวรรณกรรมต่าง ๆ [3] อีกทั้ง มีความไม่แน่ชัดถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและผลการปฏิบัติงาน เช่น แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและผลการปฏิบัติงานอาจไม่ใช่ความสัมพันธ์โดยตรงเสมอไป [4] ประกอบกับมีงานวิจัยที่พบบทบาทของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในฐานะที่เป็นตัวแปรตาม [5] จึงมีข้อกังขาถึงอิทธิพลของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่อผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ มีงานวิจัยที่ระบุว่า ควรมีการศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและผลการปฏิบัติงานต่อไปในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และโดยเฉพาะในกลุ่มผู้นำ [2] ดังนั้น ปัจจุบัน การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและผลการปฏิบัติงานยังคงเป็นหัวข้อที่มีการวิจัยต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน [6-7] ด้วยช่องว่างทางการวิจัยเหล่านี้ ทำให้เกิดคำถามวิจัยที่ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านมีหรือไม่ อย่างไร

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีงานวิจัยที่ระบุไว้ว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นพื้นฐานที่ทำให้การตัดสินใจและการดำเนินงานสอดคล้องกับบรรทัดฐานและค่านิยมทางสังคม ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ ความยุติธรรม และความร่วมมือจากชาวบ้าน อีกทั้งยังช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและรับผิดชอบ ลดความขัดแย้งภายใน เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการตัดสินใจที่เป็นธรรม และเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน [1-3] นอกจากนี้ในบริบทที่การพัฒนาหมู่บ้านมักเผชิญกับความซับซ้อนและความแตกต่างด้านผลประโยชน์ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมยังทำหน้าที่เป็นกรอบชี้นำให้คณะกรรมการหมู่บ้านปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ซึ่งทั้งหมดนี้นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการทำงานและการพัฒนาหมู่บ้านอย่างยั่งยืน จึงนำไปสู่วัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดขึ้นต่อไป ภายใต้แนวคิดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมคือ การกระทำที่สอดคล้องกับบรรทัดฐานและคุณค่าทางสังคมเป็นกรอบพื้นฐานในการวิจัย [1]

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสงขลา

ระเบียบวิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดเพิ่มเติม ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสงขลา รวม 815 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสงขลา รวม 265 คน ตามสูตรคำนวณของ Krejcie & Morgan [8] ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 แผนการเลือกตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งประชากรตามตำบลออกเป็น 5 ชั้น ได้แก่ ตำบลกำแพงเพชร ตำบลเขาพระ ตำบลควนรู ตำบลคูหาใต้ และตำบลท่าชะมวง ในเขตอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสงขลา และทำการสุ่มตัวอย่างจากคณะกรรมการหมู่บ้านในแต่ละตำบล เพื่อช่วยลดความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มและเพิ่มความแม่นยำของผลลัพธ์ให้ใกล้เคียงกับความจริงมากยิ่งขึ้น

2. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม 1 ฉบับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ เจนเนอเรชัน ระดับการศึกษา ข้อคำถามรวม 3 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามวัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรม พัฒนาข้อคำถามจากงานวิจัยของ Nascimento, Porto, Zagheto & Guimarães [9] เนื่องจากข้อคำถามเป็นแบบสเกลตามมาตรวัดลิเคอร์ที่ผ่านการวิเคราะห์คุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ และผ่านการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัย และนำไปใช้วัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในบริบทแวดล้อมการทำงานในปัจจุบัน โดยเฉพาะความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ได้ข้อคำถามรวม 12 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคำถามวัดผลการปฏิบัติงาน พัฒนาข้อคำถามจากงานวิจัยของ Department of Provincial Administration, Ministry of Interior [10] เนื่องจากข้อคำถามมีรายละเอียดของผลการปฏิบัติงานของบุคคล เป็นตัวชี้วัดที่ชัดเจนของผลการปฏิบัติงานที่เป็นของคณะกรรมการหมู่บ้าน จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารองค์กร (Organization Administration) จำนวน 7 ข้อ และด้านการพัฒนาหมู่บ้าน (Village Development) จำนวน 6 ข้อ ได้ข้อคำถามรวมทั้ง 2 ด้าน 13 ข้อ

ข้อคำถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามแบบปลายปิด มีคำถามเป็นสเกล 5 ระดับตามมาตรวัดลิเคอร์ท (5 คะแนน = ระดับมากที่สุด จนถึง 1 คะแนน = ระดับน้อยที่สุด)

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

1) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนพิจารณาข้อคำถาม แต่ละข้อวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ผลปรากฏว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Congruence: IOC) ผ่านเกณฑ์ คือ 0.50-1.00 ถือว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่สามารถนำไปใช้ได้ [11]

2) การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำเครื่องมือในการวิจัยไปทดลองใช้กับ คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ผู้ที่ไม่ได้ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แต่มีคุณลักษณะที่ใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน จากนั้นนำเครื่องมือในการวิจัยไปทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลปรากฏว่า ตัวแปรพฤติกรรมเชิงจริยธรรม และตัวแปรผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .913 และ .914 ตามลำดับ ถือว่า แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยการทดสอบสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ยอมรับได้ เพราะมากกว่า .70 ขึ้นไป [12] จึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไปได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การทำเรื่องขออนุญาตรับรองและหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ในการขออนุญาตนายอำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ในฐานะ หัวหน้าหน่วยงาน เพื่อเข้าไปแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 ตำบล และขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ช่วงเวลาเก็บข้อมูลภายในเดือนกันยายน พ.ศ. 2567

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 = ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 = ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 = ระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 = ระดับน้อยที่สุด) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงเส้นตรงของทั้งสองตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมเชิงจริยธรรม และผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

3) วิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัว คือ ตัวแปรต้นหนึ่งตัว ได้แก่ พฤติกรรมเชิงจริยธรรม และตัวแปรตามหนึ่งตัว ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน โดยลักษณะของการวิเคราะห์นี้กำหนดให้มีตัวแปรต้นหนึ่งตัวและตัวแปรตามหนึ่งตัว ต่อหนึ่งโมเดล ทั้งนี้ พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นตัวแปรต้น แม้จะวัดด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ แต่ข้อคำถามทั้งหมดถูกออกแบบให้สะท้อนโครงสร้าง (Construct) เดียวกัน จึงถือเป็นตัวชี้วัด (Indicators) ของตัวแปรแฝงเพียงตัวเดียว ในส่วนของผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวแปรตาม มีผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นของข้อคำถามแต่ละด้านด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค อยู่ในระดับที่สามารถใช้แทนการวัดโครงสร้างได้อย่างน่าเชื่อถือ ดังนั้น การนำคะแนนเฉลี่ยหรือคะแนนรวมของแต่ละด้านมาใช้เป็นตัวแทนของตัวแปรตามจึงเหมาะสมและถูกต้องสำหรับการศึกษาความสัมพันธ์กับตัวแปรต้นด้วยการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย: สถิติเชิงพรรณนา

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ดังปรากฏในตารางที่ 1

Table 1 Demographic Information of the Sample of Village Committee, Rattaphum District, Songkhla Province

Demographic Information	Percentage
Sex:	
Male	63.02
Female	36.98
Generation:	
Generation Baby Boomers (Born between 1946–1964 [B.E. 2489–2507])	7.55
Generation X (Born between 1965–1979 [B.E. 2508–2522])	
Generation Y (Born between 1980–1997 [B.E. 2523–2540])	52.45
Generation Z (Born in 1998 or later [B.E. 2541 onwards])	33.58
Level of education:	
Below upper secondary / vocational certificate	6.42
Upper secondary / vocational certificate	24.15
Diploma or higher vocational certificate	35.10
Bachelor's degree	20.75
	20.00

จากตารางที่ 1 คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตภูมิ จังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 63.02 รองลงมาเป็นเพศหญิง ร้อยละ 36.98 ส่วนใหญ่เจนเนอเรชัน X ร้อยละ 52.45 รองลงมาเจนเนอเรชัน Y ร้อยละ 33.58 เจนเนอเรชัน Baby Boomers ร้อยละ 7.55 และเจนเนอเรชัน Z ร้อยละ 6.42 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ร้อยละ 35.10 รองลงมาการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ร้อยละ 24.15 อนุปริญญา หรือ ปวส. ร้อยละ 20.75 และปริญญาตรี ร้อยละ 20.00 ตามลำดับ

ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตภูมิ จังหวัดสงขลาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.53) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูง 2 ลำดับแรก ได้แก่ การไม่เรียกรับประโยชน์จากตำแหน่งคณะกรรมการหมู่บ้าน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.71) รองลงมาคือ การไม่นำผลงานของสมาชิกคณะกรรมการหมู่บ้านคนอื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตัวเอง อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.81) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ การรายงานการกระทำที่ผิดจริยธรรมต่อประธานคณะกรรมการหมู่บ้าน เมื่อพบเห็นการกระทำดังกล่าวเพื่อแก้ไขปัญหาคือได้ทันที่อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.78)

ระดับผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.52) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาหมู่บ้าน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.56) รองลงมา คือ ด้านการบริหารองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. = 0.53)

ระดับผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ด้านการพัฒนาหมู่บ้าน ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูง 2 ลำดับแรก ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย ภายในหมู่บ้าน อยู่เสมอ เช่น การตรวจตรา มีแผนการเฝ้าระวังป้องกันและปราบปราม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.79) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการประชุมแผนพัฒนาหมู่บ้าน ในการกำหนดโครงการ/กิจกรรมในแผนพัฒนา ดำเนินการ และติดตามผลการดำเนินการตามแผนพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.73) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ การมีส่วนร่วมส่งเสริมให้ประชาชนเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย และมีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมเศรษฐกิจ เช่น การดำเนินการของกลุ่มอาชีพในหมู่บ้าน การจัดทำบัญชีครัวเรือน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76)

ระดับผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ด้านการบริหารองค์กร ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูง 2 ลำดับแรก ได้แก่ การได้มีส่วนร่วมในการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร เผยแพร่กิจกรรมการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้านให้ประชาชนในหมู่บ้านรับทราบอยู่เป็นประจำ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76) รองลงมา คือ การเห็นความสำคัญกับเด็กและเยาวชนในหมู่บ้าน และมีส่วนร่วมในการคิดกิจกรรม ดำเนินกิจกรรม หรือสนับสนุนกิจกรรมนั้น อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.78) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ การกล้าแสดงออก แสดงความคิดเห็นและริเริ่มทำงานเป็นคนแรกอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.72)

ผลการวิจัย: การวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสอง ตัวแปร เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงเส้นตรงของทั้งสองตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมเชิงจริยธรรม และผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ดังปรากฏในตารางที่ 2

Table 2 Pearson's Correlation of Ethical Behavior and Performance of Village Committee, Rattaphum District, Songkhla Province

Variables	Ethical Behavior	Performance
Ethical Behavior	1	0.762*
Performance	-	1

Remark : * at the .05 significance level

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรม และผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลาโดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .762 ถือว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง (Strong Correlation) [13]

ดังนั้น เมื่อพบความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์ระดับสูง ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทั้งสองตัวมาวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายต่อไป ผลการวิเคราะห์ ดังปรากฏในตารางที่ 3

Table 3 Ethical Behavior Affects Performance of Village Committee, Rattaphum District, Songkhla Province

Variables	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
	B	Std.Error			
Constant	1.040	.168		6.207	.000*
Ethical Behavior	.749	.039	.762	19.058	.000*

R² = .580, R²adj = .578, Sig = .000

Remark : * at the .05 significance level

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตภูมิ จังหวัดสงขลา พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตภูมิ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตภูมิ จังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 58 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือสมการนี้สามารถอธิบายได้ 58% เขียนสมการได้ดังนี้

$$Y = 1.040 + .749X_1 \text{ หรือ } Y = 1.040 + .749 (\text{พฤติกรรมเชิงจริยธรรม})$$

จากสมการ พบว่า เมื่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตภูมิ จังหวัดสงขลาเพิ่มขึ้น .749 หน่วย แสดงว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตภูมิ จังหวัดสงขลา ถ้าหากคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตภูมิ จังหวัดสงขลา มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเพิ่มจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นด้วย ทั้งนี้ ผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตภูมิ จังหวัดสงขลา สามารถอธิบายได้ด้วยปัจจัยอื่น ๆ อีกนอกเหนือจากพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ร้อยละ 42 หรือ 42%

สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ว่า เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตภูมิ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้สรุปได้ว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม และผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตภูมิ จังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีขนาดความสัมพันธ์ระดับสูง โดยพฤติกรรมเชิงจริยธรรมส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตภูมิ จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวโดยสรุปได้ว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลาเป็นตัวแปรต้น ส่วนผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา เป็นตัวแปรตาม ถือว่า เมื่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลาเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นข้อค้นพบใหม่จากผลวิจัยนี้

การที่พฤติกรรมเชิงจริยธรรมและผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีความสัมพันธ์ระดับสูง โดยพฤติกรรมเชิงจริยธรรมส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ยิ่งคณะกรรมการหมู่บ้านมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมมากเพียงใด ผลการปฏิบัติงานก็ยิ่งสูงขึ้น ไม่เพียงแต่ในแง่ของการบริหารจัดการภายใน แต่ยังรวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ เหตุผลตามที่ Brown, Treviño, & Harrison [14] ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ริเริ่มและพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) อย่างเป็นระบบ เพราะผู้นำที่มีจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ใส่ใจผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ มีความไว้วางใจ มีภาวะผู้นำแบบเชิงสังคม และผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถทำนายผลลัพธ์ที่สำคัญ เช่น ความมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจในงานและความทุ่มเท ตลอดจนความเต็มใจที่จะรายงานปัญหาให้ผู้บริหารในระดับสูงต่อไปรับทราบ ได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยสรุปได้ว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นการแสดงออกและการส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสมด้านจริยธรรมผ่านการกระทำส่วนบุคคลและการสร้างความสัมพันธ์ รวมถึงการสื่อสาร การตัดสินใจ และการเสริมแรงทางพฤติกรรม และแนวคิดสำคัญที่สนับสนุนพฤติกรรมเชิงจริยธรรม และผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน คือ การกระทำที่สอดคล้องกับบรรทัดฐานและคุณค่าทางสังคม [1] และแนวคิดของความเป็นจริงทางสังคม (Social Reality) ที่ว่า เป็นสิ่งที่มนุษย์ร่วมกันสร้างขึ้นผ่านการปฏิสัมพันธ์ในสังคม เช่น กฎระเบียบ บรรทัดฐาน และความเชื่อที่สังคมยอมรับร่วมกัน [15] ดังนั้น ในบริบทของคณะกรรมการหมู่บ้าน พฤติกรรมเชิงจริยธรรมและผลการปฏิบัติงานของกรรมการไม่ได้เกิดขึ้นโดยลำพัง แต่ถูกหล่อหลอมจากกฎระเบียบ บรรทัดฐาน และความเชื่อที่สังคมกำหนดและยอมรับร่วมกัน เช่น การที่สังคมคาดหวังให้กรรมการหมู่บ้านมีความซื่อสัตย์และเป็นผู้นำที่ดี สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของ ความเป็นจริงทางสังคม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของกรรมการหมู่บ้าน

ผลวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาอื่น ๆ เช่น ผลการศึกษาที่พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านแห่งหนึ่งดีขึ้น โดยการที่คณะกรรมการหมู่บ้านมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมทำให้ความสามารถในการทำงานอย่างขยันขันแข็ง และยังสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างดีอีกด้วย รวมถึงระดับวินัยในการทำงาน ความรับผิดชอบต่องาน การปฏิบัติตามระเบียบ และความพร้อมที่จะยอมรับบทลงโทษ ทศนคติที่ซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อสะท้อนผ่านการยอมรับและปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจังอยู่ในระดับสูงด้วย [16] รวมถึงผลการศึกษาที่พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบบัญชี โดยส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งทำให้ผู้บริหารขององค์กรตรวจสอบบัญชีต้องพิจารณาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบบัญชีเป็นสำคัญ เพราะมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบบัญชีโดยตรง และคณะกรรมการพัฒนามาตรฐานการตรวจสอบขององค์กรตรวจสอบบัญชีต้องทบทวนและพัฒนาประเด็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในบทบาทของการตรวจสอบผู้ตรวจสอบบัญชีด้วย [17] และผลการศึกษาที่พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการจัดการ

ข้อมูลสุขภาพของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง โดยพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยยกระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมภาพลักษณ์ การเติบโต และการพัฒนาองค์กร ซึ่งหากต้องการให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในการทำงาน และควรแสดงออกถึงคุณลักษณะและคุณธรรมที่ตัวอย่างเปิดเผย เช่น ความซื่อสัตย์ วินัยในตนเอง ความพอใจในสิ่งที่ตนมี ทศนคติเชิงบวก เป็นต้น [7]

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยเหล่านี้ ช่วยยืนยันให้เห็นชัดว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและผลการปฏิบัติงาน โดยที่พฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นตัวแปรต้น ส่วนผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตาม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) หากต้องการยกระดับผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ต้องเพิ่มหรือทบทวนการอบรมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารองค์กร และด้านการพัฒนาหมู่บ้านของคณะกรรมการหมู่บ้าน และวิธีการประเมินที่ชัดเจน โดยจัดอบรมแบบทบทวน (Refresher Training) เพื่อทบทวนบทบาท หน้าที่ และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านในปัจจุบัน ปรับปรุงแนวทางการบริหารหมู่บ้านที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาหมู่บ้านอย่างยั่งยืน

2) ประเด็นระดับผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ด้านการบริหารองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ การกล้าแสดงออก แสดงความคิดเห็นและริเริ่มทำงานเป็นคนแรกอยู่เสมอ นั้น กรมการปกครองต้องจัดกิจกรรมฝึกภาวะผู้นำในบริบทชุมชน เช่น อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อการกล้าแสดงออกในที่ประชุม ทักษะการเป็นผู้นำในหมู่บ้าน ใช้สถานการณ์จำลองการประชุมหมู่บ้าน หรือการเสนอโครงการ เพื่อกระตุ้นระดับผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ด้านการบริหารองค์กรให้สูงขึ้น

3) ประเด็นระดับผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ด้านการพัฒนาหมู่บ้าน ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ การมีส่วนร่วมส่งเสริมให้ประชาชนเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย และมีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมเศรษฐกิจ เช่น การดำเนินการของกลุ่มอาชีพในหมู่บ้าน การจัดทำบัญชีครัวเรือนนั้น กรมการปกครองต้องเสริมสร้างศักยภาพคณะกรรมการหมู่บ้านในการวิเคราะห์เศรษฐกิจครัวเรือน เริ่มจากการจัดอบรมให้คณะกรรมการหมู่บ้านเข้าใจหลักเศรษฐกิจพอเพียง และการวางแผนการเงินครัวเรือนอย่างเป็นระบบ ฝึกการวิเคราะห์รายรับ-รายจ่ายของครัวเรือน จัดทำคู่มือสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับวิธีลดรายจ่ายในชีวิตประจำวันของชาวบ้าน เพื่อให้คณะกรรมการหมู่บ้านนำไปสื่อสารกับชาวบ้านได้จริง เพื่อกระตุ้นระดับผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ด้านการพัฒนาหมู่บ้านให้สูงขึ้น

4) หากต้องการยกระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา จากประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูง 2 ลำดับแรกนั้น กรมการปกครองควรจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติคณะกรรมการที่ยึดมั่นในจริยธรรม เพื่อเสริมแรงจูงใจเชิงบวกแก่คณะกรรมการที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างโปร่งใส ไม่เรียกรับผลประโยชน์ และไม่เอาอ้างผลงานผู้อื่น โดยเชิญชาวบ้านเข้าร่วมรับรู้และเป็นสักขีพยาน เพื่อสร้างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เกณฑ์การคัดเลือกคณะกรรมการหมู่บ้านที่ควรได้รับหรือเข้าร่วมกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ เช่น การไม่เรียกรับประโยชน์จากตำแหน่งคณะกรรมการหมู่บ้าน การไม่นำผลงานของสมาชิก

คณะกรรมการหมู่บ้านคนอื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตัวเอง เป็นต้น และเพิ่มการให้ตัวแทนคณะกรรมการหมู่บ้านมีส่วนร่วมในการให้คะแนน เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม

5) ประเด็นระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ การรายงานการกระทำที่ผิดจริยธรรมต่อประธานคณะกรรมการหมู่บ้าน เมื่อพบเห็นการกระทำดังกล่าวเพื่อให้แก้ไขปัญหาได้ทันทีอย่างเหมาะสมนั้น กรรมการปกครองต้องจัดทำแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการรายงานการกระทำที่ผิดจริยธรรม ด้วยการจัดทำคู่มือหรือแนวทางสำหรับคณะกรรมการหมู่บ้านในการสังเกต วิเคราะห์ และรายงานพฤติกรรมที่อาจเข้าข่ายผิดจริยธรรม ระบุขั้นตอนการรายงานที่ชัดเจน และช่องทางการส่งข้อมูลอย่างเป็นทางการที่ปลอดภัยและรักษาความลับ มีการรับประกันว่าจะไม่เปิดเผยตัวผู้แจ้ง เพื่อกระตุ้นระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ในประเด็นนี้ให้สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษาตัวแปรแทรก (Mediating Variables) หรือตัวแปรกำกับ (Moderating Variables) เพื่อให้ทราบว่า มีปัจจัยอื่นใดที่อาจส่งเสริม หรือลดทอนอิทธิพลของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่อผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน

2) ขยายการวิจัยไปยังพื้นที่หรือบริบทอื่นเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านในอำเภออื่น หรือจังหวัดอื่น โดยเฉพาะพื้นที่ที่มีความแตกต่างด้าน เพื่อเปรียบเทียบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรนี้มีความคงเส้นคงวาหรือเปลี่ยนแปลงไปตามบริบท ซึ่งจะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือขององค์ความรู้ขึ้น

References

- [1] Geeta, M., Pooja, J., & Mathew, P. N. (2016). Ethical behaviour in organizations: A literature review. *Journal of Research in Business and Management*, 4(1), 1–6.
- [2] Widyani, A. A. D., Landra, N., Sudja, N., Ximenes, M., & Sarmawa, I. W. G. (2020). The role of ethical behavior and entrepreneurial leadership to improve organizational performance. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1747827. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1747827>
- [3] Banks, S., Shevellar, L., & Narayanan, P. (2022). Ethical issues in community development: Setting the scene. *Community Development Journal*, 58(1), 1–18. <https://doi.org/10.1093/cdj/bsac043>
- [4] Idrees, N., Ullah, Z., & Khan, A. Z. (2018). Impact of ethical conflict on job performance: The mediating role of proactive behavior. *Asian Journal of Business Ethics*, 7(1), 103–116.
- [5] Keiper, M. C., Berry, K., & Richey, J. (2020). Factors influencing perception of ethical behaviour of peers: Time, emotional intelligence, and ethical behaviour of self. *e-Journal of Business Education & Scholarship of Teaching*, 14(1), 189–203.

- [6] Ladica, R., & Osias, N. C. (2024). Work ethics on teachers' behavior, attitude and performance: Basis for professional development plan. *American Journal of Arts and Human Science*, 3(3), 41–70. <https://doi.org/10.54536/ajahs.v3i3.3046>
- [7] Ologbosere, O. A., Popoola, K. O., & Ige, O. J. (2023). Ethical behaviour: A predictive factor for job performance of health information management personnel in University College Hospital (UCH), Ibadan, Oyo State, Nigeria. *Journal of Social Sciences & Interdisciplinary Research*, 1(2), 116–127.
- [8] Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- [9] Nascimento, S. M. P., Porto, J. B., Zaghetto, J. A. V., & Guimarães, L. N. (2023). Ethical behavior at work scale (EBAW): Construction and evidence of validity. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 23(1), 2301–2309. <https://doi.org/10.5935/rpot/2023.1.23947>
- [10] Department of Provincial Administration, Ministry of Interior. (2021). *Indicators for driving the operations of village committees for the fiscal year 2021*. (In Thai)
- [11] Brown, J. D. (2005). *Testing in language programs: A comprehensive guide to English language assessment*. McGraw-Hill.
- [12] Meehanpong, P., & Chatdokmaiprai, K. (2018). Assessing quality of research instrument in nursing research. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 19(1), 9–15. (In Thai)
- [13] Schober, P. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763–1768. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>
- [14] Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- [15] Scott, W. R. (1995). *Institutions and organizations*. Sage Publications.
- [16] Syamsiar, S., Asmanurhidayani, A., Faizal, A., & Illang, N. (2024). Analysis of employee work ethic in improving performance in Mampotu Village, Amali District, Bone Regency. *JIMPS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 9(2), 437–445. <https://doi.org/10.24815/jimps.v9i2.30232>
- [17] Shojaei, P. S., & Pourzamani, Z. (2022). The effect of ethical behavior and social identity on the performance of the auditors by emphasizing on role conflict, self-efficacy and professional ethical sensitivities. *International Journal of Finance and Managerial Accounting*, 7(24), 159–174.