คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ
กรณีศึกษาข้าราชการในสังกัดกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ [1]

Virtue and Ethics of Government Officials

A Case Study of Government Officials under Department of Primary Industries and Mines

ปิยะกุล คัมภิรานนท์ [2]

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการในสังกัดกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ และ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการในสังกัดกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ จำนวน 243 คน จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 615 คน ผลการศึกษาปัจจัยด้านเจตคติ ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความมีคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการในสังกัดกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่อย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พบว่า ปัจจัยด้านเจตคติมีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยที่มีผลน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Abstract

This independent study was a survey research with the objectives of (1) to study virtue and ethics of government officials under the Department of Primary Industries and Mines and (2) to study factors affecting the virtue and ethics of government officials under the Department of Primary Industries and Mines. Data were collected using a questionnaire from the sample of 243 personnel from total population of 615 people under the Department of Primary Industries and Mines. The results found that that attitude, family, and working environment factors can explain the virtue and ethics of government officials. The case study of government officials under the Department of Primary Industries and Mines with a statistic significance. In addition, when comparing the level of impact of each factor toward the virtue and ethics of government

---

[1] บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการกรณีศึกษาข้าราชการในสังกัดกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

[2] นิสิตปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

officials under the change based on same factors, influencing the virtue and ethics of government officials, statistically significantly, it was found that the attitude had the most influence on the virtue and ethics of government officials, followed by family, and lastly working environment, respectively.

ความเป็นมาและความสำคัญ

คำถามในการวิจัย

1. คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการในสังกัดกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่มีลักษณะอย่างไร

2. ปัจจัยด้านเจตคติ ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการในสังกัดกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการในสังกัดกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการในสังกัดกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ: กรณีศึกษาข้าราชการในสังกัดกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่” มีการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์

เพียเจต์ (Jean Piaget, 1969) เป็นที่รู้จักในฐานะผู้เชี่ยวชาญในทฤษฎีพัฒนาการทางด้านสติปัญญา หนังสือและบทความทั้งหมดซึ่งเป็นผลงานของเขาเกี่ยวข้องกับความเจริญเติบโตและพัฒนาการทางสติปัญญาของเด็ก ซึ่งทฤษฎีนี้เน้นถึงความสำคัญของความเป็นมนุษย์ อยู่ที่มนุษย์มีความสามารถในการสร้างความรู้ผ่านการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งปรากฏอยู่ในตัวเด็กตั้งแต่แรกเกิด ความสามารถนี้คือการปรับตัว (Adaptation) เป็นกระบวนการที่เด็กสร้างโครงสร้างตามความคิด (Scheme) โดยการมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อม 2 ลักษณะ คือ เด็กพยายามปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยซึมซับประสบการณ์ (Assimilation) และการปรับโครงสร้างสติปัญญา (Accommodation) ตามสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดความสมดุลในโครงสร้างความคิด ความเข้าใจ (Equilibration) ทั้งนี้ เพียเจต์ได้แบ่งลำดับขั้นพัฒนาการทางสติปัญญาไว้ 4 ขั้น ดังนี้

(1) ขั้นประสาทรับรู้และการเคลื่อนไหว (Sensorimotor Stage) พัฒนาการระยะนี้อยู่ในช่วง 2 ปีแรกหลังเกิด ขั้นนี้เป็นขั้นของการเรียนรู้จากประสาทสัมผัส ในขั้นนี้พัฒนาการจะก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว มีการพัฒนาการเรียนรู้ การแก้ปัญหา มีการจัดระเบียบการกระทำ มีการคิดก่อนที่จะทำ การกระทำจะทำ

อย่างมีจุดมุ่งหมายด้วยความอยากรู้อยากเห็น และเด็กยังสามารถเลียนแบบ โดยไม่จำเป็นต้องมีตัวแบบให้เห็นในขณะนั้นได้ ซึ่งแสดงถึงพัฒนาการด้านความจำที่เพิ่มมากขึ้นในช่วง 18-24 เดือน

(2) ขั้นก่อนปฏิบัติการคิด (Preoperational Stage) ขั้นนี้จะอยู่ในช่วง 2-7 ปี ในระยะ 2-4 ปี เด็กยังยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง มีขีดจำกัดในการรับรู้ สามารถเข้าใจได้เพียงมิติเดียว ในระยะ 5-6 ปี เด็กจะย่างเข้าสู่ขั้น Intuitive Thought ระยะนี้เป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของการคิดที่ขึ้นอยู่กับการรับรู้กับการคิดอย่างมีเหตุผลตามความจริง ซึ่งเด็กจะก้าวออกจากการรับรู้เพียงมิติเดียวไปสู่การรับรู้ได้ในหลาย ๆ มิติในเวลาเดียวกันมากขึ้น และจะก้าวไปสู่การคิดอย่างมีเหตุผล โดยไม่ยึดอยู่กับการรับรู้เท่านั้น เด็กจะเริ่มมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัวดีขึ้น แต่ยังคิดและตัดสินผลของการกระทำต่าง ๆ จากสิ่งที่เห็นภายนอก

(3) ขั้นปฏิบัติการคิดด้วยรูปธรรม (Concrete Operational Stage) ขั้นนี้ เริ่มจากอายุ 7-11 ปี เด็กจะมีความสามารถคิดเหตุผลและผลที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยไม่ยึดอยู่เฉพาะการรับรู้เหมือนขั้นก่อน ๆ ในขั้นนี้เด็กจะสามารถคิดย้อนกลับ (Reversibility) สามารถเข้าใจเรื่องการอนุรักษ์ (Conservation) สามารถจัดกลุ่มหรือประเภทของสิ่งของ (Classification) และสามารถจัดเรียงลำดับของสิ่งต่าง ๆ (Seriation) ได้ เด็กในขั้นปฏิบัติการคิดด้วยรูปธรรมจะพัฒนาจากการยึดตนเองเป็นศูนย์กลางไปสู่ความสามารถที่จะเข้าใจแนวคิดของสังคมรอบตัว และสามารถเข้าใจว่าผู้อื่นคิดอย่างไรมากขึ้น แม้ว่าการคิดของเด็กวัยนี้จะพัฒนาไปมากแต่การคิดของเด็กยังต้องอาศัยพื้นฐานของการสัมผัสหรือสิ่งที่เป็นรูปธรรม เด็กยังไม่สามารถคิดในสิ่งที่เป็นนามธรรมที่ซับซ้อนได้เหมือนผู้ใหญ่ อย่างไรก็ตาม ตอนปลายของขั้นนี้เด็กจะเริ่มเข้าใจสาเหตุของเหตุการณ์รอบตัวพร้อมจะแก้ปัญหา ไม่เพียงแต่สิ่งที่สัมผัสได้หรือเป็นรูปธรรมเท่านั้นแต่เด็กจะเริ่มสามารถแก้ปัญหา โดยอาศัยการตั้งสมมติฐานและอาศัยหลักของความสัมพันธ์ของปัญหานั้น ๆ บ้างแล้ว

(4) ขั้นปฏิบัติการคิดด้วยนามธรรม (Formal Operational Stage) ตั้งแต่อายุ 11 ปี จนถึงวัยผู้ใหญ่เป็นช่วงที่เด็กจะสามารถคิดไม่เพียงแต่ในสิ่งที่เห็นหรือได้ยินโดยตรงเหมือนระยะก่อน ๆ อีกต่อไป แต่จะสามารถจินตนาการเงื่อนไขของปัญหาในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต โดยพัฒนาสมมติฐานอย่างสมเหตุสมผลเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งก็หมายถึงว่า ในระยะนี้เด็กจะมีความสามารถคิดหาเหตุผลเหมือนผู้ใหญ่นั่นเอง

2. ทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบิร์ก

โคลเบิร์ก (Kohlberg, 1964) ทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นแนวทางความคิดที่มีต้นกำเนิดมาจากเพียเจต์ และโคลเบิร์กเป็นผู้ที่นำเอาแนวความคิดนี้มาพัฒนาอย่างกว้างขวางเป็นที่ยอมรับกันอย่างมาก ซึ่งได้ทำการศึกษาบุคคลที่ต่างเชื้อชาติและต่างวัฒนธรรมกัน ทั้งในทวีปยุโรป เอเชีย และอเมริกา และผลการศึกษานี้ทำให้สามารถแบ่งระดับการพัฒนาการทางจิตใจและใช้เหตุผล ออกเป็น 3 ระดับ และแต่ละระดับแบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ

(1) ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Reconvention) เป็นระดับที่บุคคลยึดตัวเองเป็นศูนย์กลางในการตัดสินการกระทำ การจะทำสิ่งใดมักคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับเป็นใหญ่ โดยมิได้คำนึงถึงว่าการกระทำนั้นจะส่งผลต่อผู้อื่นอย่างไร ระดับนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการถูกลงโทษ บุคคลที่มีการตัดสินใจอยู่ในขั้นนี้จะตัดสินการกระทำว่า ดีเลว ถูกไม่ถูก โดยพิจารณาที่ผลการกระทำว่าจะส่งผลต่อตนเองอย่างไร หลบหลีกการถูก

ลงโทษทางกายเพราะกลัวได้รับความเจ็บปวด ยอมทำตามคำสั่งผู้มีอำนาจทางกายเหนือตนผู้ที่ใช้หลักการตัดสินใจขั้นนี้มักเป็นเด็กอายุ 2-7 ปี

ขั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล บุคคลที่มีการตัดสินใจอยู่ในขั้นนี้ เป็นผู้ที่ถือว่าการกระทำที่ถูกต้องคือ การกระทำที่สนองความต้องการของตนและทำให้คนเกิดความพอใจ การสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นไปในลักษณะแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การกระทำแบบดีมาดีตอบ ร้ายมาร้ายตอบ ผู้ใช้หลักการตัดสินใจขั้นนี้มักเป็นเด็กอายุ 7-10 ปี ผู้ใหญ่ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมชะงักขั้นนี้จะมีเหตุผลในการทำหรือไม่ ทำอะไร เช่น ทำแล้วไม่คุ้ม ทำหน้าที่ก็ต้องขอสิ่งตอบแทน มิฉะนั้นจะไม่ทำ

(2) ระดับตามกฎเกณฑ์ (Convention) เป็นระดับที่บุคคลเรียนรู้ที่จะกระทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อยของตน กระทำตามกฎหมายหรือกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ของศาสนา รู้จักที่จะเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถที่จะแสดงบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในสังคม ระดับนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ พฤติกรรมที่ดีตามทัศนะของผู้ใช้หลักการตัดสินขั้นนี้ก็คือ การทำให้ผู้อื่นพอใจและยอมรับ ลักษณะที่เด่นก็คือ การคล้อยตามและส่วนผู้ใหญ่ที่จริยธรรมหยุดชะงักในขั้นนี้จะเป็นผู้กระทำการใด ๆ โดยเห็นแก่พวกพ้อง เครือญาติ และเพื่อนฝูงมากกว่าจะตัดสินใจกระทำสิ่งใดเพื่อส่วนรวม พยายามทำตนให้ผู้อื่นรักหรือมองเห็นว่าน่ารักผู้ใช้หลักขั้นนี้มักเป็นเด็กอายุประมาณ 10-13 ปี

ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม ตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคม บุคคลจะเริ่มมองเห็นความสำคัญของกฎเกณฑ์ระเบียบต่างๆ เห็นความสำคัญของการทำตามหน้าที่ตน แสดงการยอมรับเคารพในอำนาจและมุ่งรักษาไว้ซึ่งกฎเกณฑ์ทางสังคม ผู้มีหลักการ ตัดสินใจขั้นนี้ มักเป็นเด็กช่วงอายุ 13-16 ปี และผู้ใหญ่โดยทั่วไป หากจริยธรรมหยุดชะงักในขั้นนี้ บุคคลจะกระทำการใด ๆ โดยอ้างกฎระเบียบ เป็นสำคัญโดยไม่สนใจประโยชน์ส่วนรวม

(3) ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Post Convention) ในระดับนี้การตัดสินพฤติกรรมใด ๆ เป็นไปตามความคิดและเหตุผลของตนเอง แล้วตัดสินใจไปตามที่ตนคิดว่าเหมาะสม ระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 5 หลักการทำตามคำมั่นสัญญา ขั้นนี้ยึดประโยชน์และความถูกต้องเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก เป็นการกระทำที่เป็นไปตามข้อตกลงและยอมรับกันของผู้ที่มีจิตใจสูง โดยจะต้องนำเอากฎเกณฑ์ของสังคม กฎหมาย ศาสนา และความคิดเห็นของบุคคลรอบด้านมาร่วมในการพิจารณาความเหมาะสมด้วยใจเป็นกลาง เข้าใจในสิทธิของตนและเคารพในสิทธิของผู้อื่น สามารถควบคุมตนเองได้มีความภาคภูมิใจเมื่อทำดีและละอายใจตนเองเมื่อทำชั่ว ผู้มีการตัดสินใจโดยใช้หลักนี้มักเป็นผู้ที่มีอายุมากกว่า 16 ปีขึ้นไป

ขั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล มีลักษณะแสดงถึงความเป็นสากลนอกเหนือจากกฎเกณฑ์ในสังคมของตน มีความยืดหยุ่นทางจริยธรรมเพื่อจุดมุ่งหมายปั้นปลายอันเป็นอุดมคติที่ยิ่งใหญ่มีหลักธรรมประจำใจของตนเอง มีความเกลียดกลัวความชั่ว เลื่อมใสศรัทธาในความดีงาม ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ผู้มีหลักการตัดสินใจขั้นนี้ส่วนมาเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง

กล่าวได้ว่า หลักการตัดสินใจทั้ง 6 ขั้นของโคลเบิร์กนี้ อธิบายถึง พัฒนาการของมนุษย์ที่เริ่มจากวัยแรกเกิดไปจนถึงพัฒนาการในระดับสูงถึงขีดสุดและมีความเป็นสากล ซึ่งก็คือบุคคลที่อาศัยอยู่ในประเทศที่ต่างกัน มีเชื้อชาติที่ต่างกัน และมีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ล้วนแต่มีแนวโน้มว่าบุคคลเหล่านั้นต่างก็

เจริญเติบโตขึ้น ผ่านกระบวนการพัฒนาของมนุษย์เหล่านี้ตามลำดับขั้นเช่นกัน โดยจะผ่านจากขั้นต่ำพัฒนาไปยังขั้นสูง ซึ่งการพัฒนานี้จะไม่ข้ามขั้นตอนใด ๆ เว้นแต่ว่าบุคคลนั้นอาจจะสามารถพัฒนาตนเองในอัตราที่มีความช้าเร็วที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ บุคคลจะสามารถพัฒนาการทางจริยธรรมไปถึงขั้นที่ 6 ได้ก็ต่อเมื่อการพัฒนาความคิด สติปัญญาสมบูรณ์ ซึ่งใช้เวลาพัฒนาอย่างเร็วที่สุดคือ อายุ 13 ปี แต่มีเพียง 25% ของมนุษย์เท่านั้นที่จะสามารถพัฒนาได้สูงกว่าขั้นที่ 4 ได้ (Kohlberg and Ryncaz , 1990)

3. ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543) ได้นำเสนอทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ซึ่งทฤษฎีนี้เกิดจากการประมวลผลการวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ของคนไทย ทั้งในเด็กและผู้ใหญ่ ตั้งแต่อายุ 6 ปีถึง 60 ปี และถูกนำเสนอครั้งแรกในปี พ.ศ. 2523 และหลังจากนั้นก็ได้มีการพัฒนาเรื่อยมาจนถึงปัจจุบันเป็นงานวิจัยที่ค้นคว้าเพื่อพัฒนาบุคคลและสังคม (ราชาวดี บุญศิลป์, 2558, หน้า 20)

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมเป็นทฤษฎีที่เสนอจิตลักษณะ 8 ประการ ที่อาจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดี เก่ง และมีสุข ของคนไทย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2536) ทฤษฎีนี้มีพื้นฐานจากผลการวิจัย จำนวน 12 เรื่อง และทฤษฎีนี้ได้รับการตรวจสอบและมีผลการวิจัยที่สนับสนุนมาตลอดจนกระทั่งในปัจจุบันนี้ ทฤษฎีนี้ถูกนำเสนออยู่ในรูปของต้นไม้ที่ประกอบไปส่วนต่าง ๆ จำนวน 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนราก ส่วนลำต้น และส่วนที่เป็นดอกผล (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543)

(1). ส่วนราก ในส่วนนี้จะประกอบด้วยรากหลักที่มีความสำคัญอยู่ จำนวน 3 ราก ซึ่งแทนลักษณะของจิตพื้นฐานที่สำคัญมากอยู่ 3 ประการ ได้แก่

ประการที่ 1 สุขภาพจิต ได้แก่ ความวิตกกังวล ความตื่นเต้น ความรู้สึกไม่สบายใจของบุคคลอย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้น ๆ

ประการที่ 2 ความเฉลียวฉลาดหรือสติปัญญา ซึ่งอธิบายได้ว่า เป็นการรู้ การคิดในมุมมองของรูปธรรมหลาย ๆ ด้าน และการคิดในระดับนามธรรมเช่นกัน ซึ่งที่มาของรากในส่วนนี้มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางการรู้การคิดของเพียร์เจท์

ประการที่ 3 ประสบการณ์ทางสังคม หมายถึง การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ และสามารถคาดหรือทำนายความรู้สึกของบุคคลอื่น

โดยจะกล่าวได้ว่า จิตลักษณะทั้ง 3 ประการนี้จะเป็นจิตลักษณะพื้นฐานของจิตลักษณะ 5 ตัวบนลำต้น และเป็นจิตลักษณะพื้นฐานของพฤติกรรมของบุคคลในส่วนที่เป็นดอกและผลด้วย ดังนั้น บุคคลจะต้องมีจิตลักษณะทั้ง 3 ประการนี้ ในปริมาณสูงเหมะสมตามวัย จึงจะทำให้จิตลักษณะอีก 5 ประการ ตัวบนลำต้นพัฒนาได้อย่างดี และมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากด้วย

(2). ส่วนที่สอง คือ ส่วนที่เป็นลำต้น อันเป็นผลจากจิตลักษณะพื้นฐานที่ราก 3 ประการ ประกอบไปด้วยจิตลักษณะ 5 ประการ ได้แก่

ประการที่ 1 ทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรม ทัศนคติ หมายถึงการเห็นประโยชน์และโทษของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจ ไม่พอใจต่อสิ่งนั้น และความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นซึ่งสอดคล้องกับทัศนคติ

ในส่วนของคุณธรรม หมายถึง สิ่งที่ส่วนรวมเห็นว่าดีงาม ส่วนใหญ่แล้วมักเกี่ยวข้องกับหลักทางศาสนา เช่น ความกตัญญู ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ เป็นต้น และค่านิยม หมายถึง สิ่งที่คนส่วนใหญ่ เห็นว่าสำคัญ เช่น ค่านิยมที่จะศึกษาต่อในระดับสูง ค่านิยมในการใช้สินค้าไทย ค่านิยมในด้านการรักษาสุขภาพ เป็นต้น

ประการที่ 2 เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง มีความตั้งใจที่จะกระทำเพื่อส่วนรวมมากกว่าตั้งใจกระทำเพื่อส่วนตัวหรือพวกพ้องของตนเอง ซึ่งเหตุผลเชิงจริยธรรมประการนี้มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางเหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบิร์ก

ประการที่ 3 ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน หมายถึง ความสามารถที่จะคาดการณ์อนาคตได้ว่า การกระทำที่กระทำลงไปในปัจจุบันจะก่อให้เกิดผลอย่างไรในอนาคต และผลกระทบนั้นจะมากน้อยเพียงใดส่งผลต่อใคร ตลอดจนความสามารถในการอดทน ควบคุมความต้องการในชั่วขณะของตนได้

ประการที่ 4 ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อว่าผลที่ตนกำลังได้รับอยู่ เกิดจากการกระทำของตนเอง มิใช่เกิดจากโชคเคราะห์ความบังเอิญหรือการควบคุมของคนอื่นเป็นความรู้สึกในการทำนายได้ ควบคุมได้ของบุคคล ซึ่งมีพื้นฐานมากจากทฤษฎี Locus of Control ของ Rotter (1966)

ประการที่ 5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมานะพยายามฝ่าฟันอุปสรรคในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1963)

จิตลักษณะทั้ง 5 ประการนี้ เป็นสาเหตุของพฤติกรรมที่น่าปรารถนาที่เปรียบเสมือนดอกและผลบนต้นไม้ นอกจากนี้ ศ.ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน ยังเสนอว่า ควรใช้จิตลักษณะทั้ง 5 ประการบนลำต้นร่วมกับจิตลักษณะพื้นฐานที่ราก 3 ประการ ในการอธิบาย ทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า จะต้องใช้จิตลักษณะเพียงตัวเดียวหรือน้อยตัว จะไม่ช่วยให้นักวิจัยและนักพัฒนาเข้าใจการกระทำของบุคคลได้อย่างน่ามั่นใจ

(3). ส่วนที่สาม คือ ส่วนของดอกและผล เป็นส่วนของพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง ซึ่งแสดงพฤติกรรมการทำความดี ละเว้นความชั่ว ซึ่งเป็นพฤติกรรมของคนดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันเข็งเพื่อส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของคนเก่ง พฤติกรรมของคนดีและเก่งสามารถแบ่งเป็น 2 ส่วนด้วยกัน คือ

ข้อหนึ่ง พฤติกรรมของคนดี ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่

1. พฤติกรรมไม่เบียดเบียนตนเอง เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่เป็นการทำร้ายหรือทำลายตนเอง เช่น พฤติกรรมการดูแลสุขภาพของตนเอง พฤติกรรมการบริโภคสิ่งที่มีประโยชน์ ไม่ดื่มเหล้า ไม่สูบบุหรี่ ไม่ติดยาเสพติด พฤติกรรมไม่เล่นการพนัน เป็นต้น

2. พฤติกรรมไม่เบียดเบียนผู้อื่น เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ทำร้าย ทำลาย หรือทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน เช่น พฤติกรรมสุภาพบุรุษ ไม่ก้าวร้าว พฤติกรรมการขับขี่อย่างมีมารยาท พฤติกรรมซื่อสัตย์ เป็นต้น

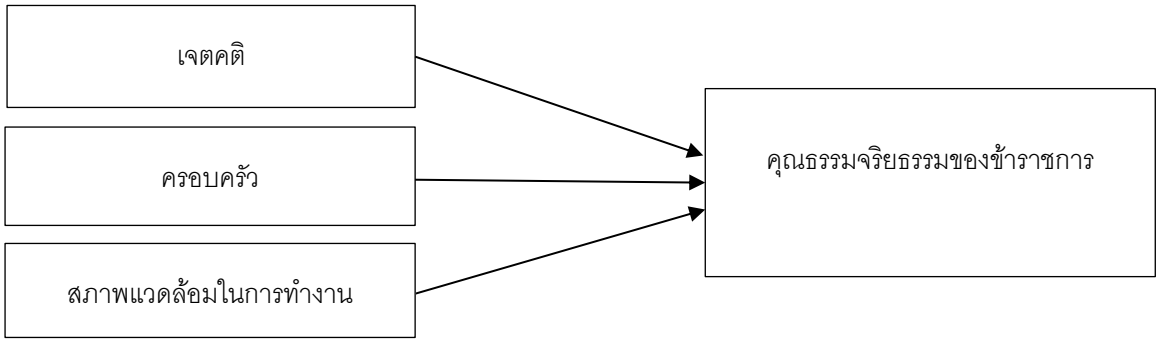
ข้อสอง พฤติกรรมของคนดีและเก่ง ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่

1 พฤติกรรมรับผิดชอบ เช่น พฤติกรรมการเรียนการทำงาน พฤติกรรมอบรมเลี้ยงดูเด็ก พฤติกรรมการปกครองของหัวหน้า พฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ และพฤติกรรมเคารพกฎหมาย เป็นต้น

2 พฤติกรรมพัฒนา เช่น พฤติกรรมพัฒนาตนเอง (เช่น พฤติกรรมใฝ่รู้ พฤติกรรมรักการอ่าน เป็นต้น) พฤติกรรมพัฒนาผู้อื่น (เช่น พฤติกรรมการสนับสนุนให้ผู้อื่นปลอดภัยในการทำงาน พฤติกรรมการเป็น

กัลยาณมิตร พฤติกรรมเพื่อนช่วยเพื่อนป้องกันโรคเอดส์ เป็นต้น) และพฤติกรรมพัฒนาสังคม (เช่น พฤติกรรมอาสา เป็นต้น)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ประกอบไปด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และอื่นๆ จำนวนทั้งหมด 615 คน

กลุ่มตัวอย่างจากประชากร จำนวน 243 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 กำหนดจำนวนตัวอย่างแต่ละสังกัดแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละสังกัดเป็นสัดส่วนกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Proportionate) และเลือกตัวอย่างในการเก็บข้อมูลโดยการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling)

การสร้างแบบสอบถามการศึกษา คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ กรณีศึกษาข้าราชการในสังกัดกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ โดยมีทั้งคำถามแบบปลายปิดและปลายเปิดโดยให้ผู้ตอบกรอกแบบสอบถามด้วยตัวเอง ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยแบบสอบถามที่มีคำถามแบบปลายปิดและปลายเปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ รูปแบบคำถามเป็นแบบ Likert's Scale ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตร
ภาคชั้น (Interval Scale) โดยวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ 10 ระดับ ซึ่งกำหนดระดับคะแนน จาก 1 คะแนน ถึง 10 คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ รูปแบบคำถามเป็นแบบ Likert's Scale ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยวัดคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ 10 ระดับ ซึ่งกำหนดระดับคะแนน จาก 1 คะแนน ถึง 10 คะแนน

การตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) หลังจากที่แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (try out)

จำนวน 30 ชุด กับประชากร ที่มิใช่กลุ่มตัวอย่างแล้วนำแบบสอบถามมาทดสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ของ Cronbach (1970) ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7

ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณโดยทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้บุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 243 คน จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 615 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากสูตรการหาขนาดตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ด้วยระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการเลือกบุคลากรแต่ละสังกัดมาเป็นตัวอย่าง โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละสังกัด จะใช้วิธีแบบเป็นสัดส่วนกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Proportionate) โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามที่ทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ ตามแนวคิดของครอนบัค (Cronbach) จำนวน 30 ตัวอย่าง ผลการทดสอบความน่าเชื่อถือเครื่องมือว่ามีความเชื่อถือในระดับสูงมีค่าการทดสอบที่ 0.865 เมื่อได้รับข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงนำไปวิเคราะห์อธิบายข้อมูล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นการวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงแบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inference statistics) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และสามารถสรุปผลการวิจัยได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.10 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.10 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ที่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.80 ส่วนมากเป็นบุคลากรตำแหน่งประเภทข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 70.00 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานใกล้เคียงกันอยู่ในช่วง น้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.00 และส่วนใหญ่มีระดับรายได้รวมต่อเดือนอยู่ที่ 15,001–20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.60

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างและวิเคราะห์ตาราง แบบเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ลักษณะของคุณธรรมจริยธรรม จากการศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการในสังกัดกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ พบว่า คุณธรรมจริยธรรมที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 243 คน ซึ่งกำหนดระดับคะแนน จาก 1 คะแนน ถึง 10 คะแนน ในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงที่ 9 คะแนนทั้งสิ้น ซึ่งคะแนนด้านความภูมิใจในความเป็นข้าราชการ มีคะแนนสูงสุด คือ 9.37 คะแนน และด้านที่ต่ำที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ คือ 9.02 คะแนน

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรม

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นจากประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ 10 ระดับ ซึ่งกำหนดระดับคะแนน จาก 1 คะแนน ถึง 10

คะแนน พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงในทุกปัจจัย คือ ปัจจัยด้านเจตคติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 9.19 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.428 ปัจจัยด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 9.20 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.504 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 9.01 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.541 เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านคุณธรรมจริยธรรมก็พบว่า มีระดับคะแนนเฉลี่ยที่สูงเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 9.26 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.452

ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ กรณีศึกษาข้าราชการในสังกัดกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติ ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ผลการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ กรณีในสังกัดกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติ ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ ได้ร้อยละ 43.60 (R^2 = .436)

สามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

คุณธรรมจริยธรรม = 20.755 + . 407 (เจตคติ) + .362 (ครอบครัว) + .175 (สภาพแวดล้อมในการทำงาน)

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

คุณธรรมจริยธรรม = .478 (เจตคติ) + .202 (ครอบครัว) + .157 (สภาพแวดล้อมในการทำงาน)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งเรียงดำดับความมีอิทธิพลจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านเจตคติ ด้านครอบครัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการได้ร้อยละ 43.60 จะเห็นว่าความสามารถในการพยากรณ์อีกร้อยละ 56.40 นั้น เป็นปัจจัยสำคัญด้านอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการที่ไม่ได้นำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรนำผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรม สามารถนำไปใช้เป็นข้อเสนอเชิงนโยบายประกอบการปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน รวมถึงมาตรฐานการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และมาตรฐานจริยธรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้มีความเหมาะสมต่อไป

2. ควรจัดทำยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานจริยธรรมข้าราชการ โดยกำหนดกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและผลักดันค่านิยมการมีคุณธรรมจริยธรรมที่สำคัญให้กับข้าราชการ และบุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างความเข้าใจความตระหนักรู้และนำไปปฏิบัติรวมทั้งพัฒนารูปแบบและวิธีฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ควรกำหนดกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณลักษณะข้าราชการพลเรือนที่พึงประสงค์ด้านมาตรฐานจริยธรรมเพื่อให้การบริหารจัดการจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรทำการศึกษาวิจัยประชากรทุกหน่วยงาน/กรมต่าง ๆ สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรมเพื่อที่จะได้ข้อมูลในภาพกว้างยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาในหน่วยงานราชการอื่น ๆ เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะเช่นเดียวกัน เพื่อจะได้มาเปรียบเทียบและยืนยันผลการศึกษาที่ได้ ซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการศึกษามีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และได้รับการยอมรับในการนำไปปฏิบัติมากยิ่งขึ้น จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพโดยมีการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการและผู้มีส่วนได้เสียกับการให้บริการสาธารณะของข้าราชการในเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านมาตรฐานจริยธรรม

1. ควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพเพิ่มเติมโดยการวิจัยเอกสารในส่วนกรอบจริยธรรมสากลสำหรับข้าราชการที่เกี่ยวข้อง และได้รับการยอมรับในการนำไปใช้ในองค์การระหว่างประเทศต่าง ๆ รวมถึงศึกษางานวิจัยของไทยที่เกี่ยวข้องกับด้านมาตรฐานจริยธรรม

2. ควรมีการศึกษาในเชิงปริมาณเพิ่มเติมโดยสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการที่ปฏิบัติงานตามส่วนราชการต่าง ๆ ทั่วประเทศ เพื่อให้ผลการศึกษามีความถูกต้องสมบูรณ์ ครบถ้วน และได้รับการยอมรับในการนำไปปฏิบัติมากยิ่งขึ้นของข้าราชการ

3. ควรมีการศึกษาวิจัยในรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการในแต่ละปัจจัยเพิ่มเติม เช่น รูปแบบการพัฒนาและฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาจริยธรรม รูปแบบการเรียนรู้ค่านิยมจริยธรรม เพื่อนำไปสู่การสร้างวินัยกำกับตนเอง

บรรณานุกรม

กระทรวงอุตสาหกรรม. (2560). กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560. เล่ม 134 ตอนที่ 102 ก (2 ตุลาคม 2560). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 34-42.

กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่. (2563). เอกสารประกอบการปฐมนิเทศ หลักสูตร “การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่” ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม. หน้า 13-14.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2543) ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนา. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 3.

ราชาวดี บุญศิลป์. (2558). จริยธรรมในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2555). คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

อุมาพรรณ ทรงวิวัฒน์. (2556). คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วารสารวิทยบริการ 24, 2 (เม.ย.-มิ.ย. 2556) หน้า 90-102.

Cronbach, L. J. (1970). Essentials of Psychological Testing. New York: Harper & Row.

Kohlberg, L. (1964). Development of Moral Character and Moral Ideology. In M.L. Hoffman. & L.W. Hoffman (Eds), Review of Child Development Research. Vol.1. Hartord, C.T. :Connecticut Printer.

Kohlberg, L. (1969). Development of moral character and moral ideology. In M. T. Hoffman & L. W. Hoffman (Eds.) Review of child development research .n.p.

Kohlberg, L., & Ryncarz, R. A. (1990). Beyond justice reasoning: Moral development and consideration of a seventh stage. In C. N. Alexander & E. J. Langer (Eds.), Higher stages of human development: Perspectives on adult growth. Oxford University Press.p. 191–207.

Piaget, J. (1948). The Moral Judgment of the Child. Glencoe Ill: Free Press.

Piaget, J. (1969). The psychology of the child. New York: Basic Book.

Taro Yamane. (1970). Statistic : an Introductory Analysis. 2nd ed. New York : Harper & Row.