

ปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและโรงเรียนพาณิชยการ

ปริญญานิพนธ์
ของ
นิภาพร พรามจร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
พฤษภาคม 2551

ปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและโรงเรียนพาณิชยการ

ปริญญานิพนธ์
ของ
นิภาพร พรามจร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

พฤษภาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและโรงเรียนพาณิชยการ

บทคัดย่อ
ของ
นิภาพร พรามจร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
พฤษภาคม 2551

นิภาพร พรามจร. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจ ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและโรงเรียนพาณิชยการ.

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ ชวลิต รวยอาจิณ , รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์.

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม วัฒนธรรมขององค์กร และระบบเศรษฐกิจและการเมือง ที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและโรงเรียนพาณิชยการ เพื่อศึกษาน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและโรงเรียนพาณิชยการ จำนวน 482 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามจริยธรรมทางธุรกิจ จำนวน 81 ข้อ ประกอบด้วยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านวัฒนธรรมขององค์กร และด้านระบบเศรษฐกิจและการเมือง ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .839, .864, .825, .844 และ .811 ตามลำดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านวัฒนธรรมขององค์กร และด้านระบบเศรษฐกิจและการเมือง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมทางธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ .645 โดยปัจจัยทั้ง 4 ด้านร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของจริยธรรมทางธุรกิจได้ร้อยละ 41.5

2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลทางบวกต่อจริยธรรมทางธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนด้านวัฒนธรรมขององค์กร ส่งผลทางบวกต่อจริยธรรมทางธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจมากที่สุด รองลงมาคือ เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม และวัฒนธรรมขององค์กร โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .406, .182 และ .114 ตามลำดับ

A STUDY OF FACTORS AFFECTING BUSINESS ETHICS OF THE
SECOND – YEAR VOCATIONAL CERTIFICATE STUDENTS IN THAI
ADMINISTRATION SCHOOL AND COMMERCE SHOOL

AN ABSTRACT
BY
NIPAPORN PRAMJOHN

Presented in Partial Fulfillment to the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Research and Statistics
at Srinakharinwirot University
May 2008

Nipaporn Pramjohn. (2008). *A study of Factor Affecting Business Ethics of the Second – Year Vocational Certificate Students in Thai Business Administration School and Commerce School*. Master thesis. M.Ed. (Educational Research and Statistics). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Mr. Chawalit Ruay-ajin, Assoc. Prof. Nipa Sripairot.

The Purposes of this study was two-fold. First, it aimed to investigate the relationship between some factors as personal characteristics, attitude toward social responsibility, organizational culture, and economic and political system which affected to business ethics of the Second – year vocational certificate students in Thai Business Administration School and Commerce School and second, to examine those of beta weight of some factor. The subjects comprised 482 of the Second – year vocational certificate students in Thai Business Administration School and Commerce School and second, through stratified random sampling. The instruments for collecting data were questionnaires concerning personal characteristics, attitude toward social responsibility, organizational culture, and economic and political system with reliability of .839, .864, .825, .844 and .811 respectively. Then data were analyzed and presented by Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis.

The results revealed as follows:

1. Factors of personal characteristics, attitude toward social responsibility, organizational culture, and economic and political system were significantly positive related at .01 level to business ethics with multiple coefficient of .645 and all four factors could interpret variance of business ethics (41.5%)
2. Factors of personal characteristics and attitude toward social responsibility were significantly positive related at .01 level to business ethics whereas organizational culture was significantly positive related at .05 level. Thereby, the beta weight of the factors mostly affecting business ethics were personal characteristics, attitude toward social responsibility, and organizational culture (.406, .182, and .114 responsibility).

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและพาณิชยการ
ของ
นิภาพร พรามจร

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2551

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน
(อาจารย์ ขวลิต รวยอาจิณ)

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตนะ)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ขวลิต รวยอาจิณ)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสุม)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ ชวลิต รวยอาจิณ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุนันท์ ศลโกสม ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ รวมทั้งอาจารย์ทุกท่านในภาควิชาการวัดผลและวิจัยทางการศึกษา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้วิจัย และท่านที่เป็นเจ้าของความรู้ต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำมาอ้างอิงในปริญญานิพนธ์นี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ เจริญ บุษบงกรต อาจารย์ อุษณีย์ ทะวะระ อาจารย์ ทองคำ พิมพา อาจารย์ พิกุล เอกวรังกูร และศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สมภาพร สุทธิพิพัฒน์ ทุกท่านที่สละเวลาในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ที่ทำให้เครื่องมือมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ คณาจารย์ และนักศึกษาโรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและพาณิชยการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและได้ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณพี่ และเพื่อนสาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษาทุกคนที่มีส่วนช่วยเหลือให้คำปรึกษา คำแนะนำ และคอยเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอ รวมถึงผู้ที่มีส่วนช่วยให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าละประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณผู้มีพระคุณ และผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำปริญญานิพนธ์นี้ทุกท่าน

นิภาพร พรมจร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานในการวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมทางธุรกิจ.....	8
ความหมายของจริยธรรม.....	8
การปลูกฝังจริยธรรมในสถานศึกษา.....	9
ความหมายของจริยธรรมทางธุรกิจ.....	13
ความสำคัญของจริยธรรมทางธุรกิจ.....	15
ทฤษฎีด้านจริยธรรม.....	17
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคล.....	20
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม.....	23
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร.....	25
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับระบบเศรษฐกิจและการเมือง.....	32

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
การกำหนดประชากรและสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	69
สรุปผลการวิจัย.....	70
อภิปรายผล.....	71
ข้อเสนอแนะ.....	74

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	75
ภาคผนวก ก.....	80
ภาคผนวก ข.....	82
ภาคผนวก ค.....	92
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	100

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ขั้นของพัฒนาการทางด้านศีลธรรมและเหตุผลทางด้านจริยธรรม.....	22
2 ส่วนประกอบของบรรยากาศทางด้านจริยธรรม.....	26
3 จำนวนกลุ่มประชากร จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็น ชั้นปี.....	45
4 ค่าสถิติพื้นฐานและการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรของตัวแปรปัจจัย และตัว แปรตามจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	63
5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัยกับจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง.....	64
4 Tolerance และค่า VIF ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	65
5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับ จริยธรรมทางธุรกิจของ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง.....	66
6 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย ที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจของ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง.....	67

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2	แผนผังวิธีปลูกฝังจริยธรรมในหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา.....	12
3	ลำดับขั้นตอนของการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามวัด.....	47

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญก็คือ ประชากรจะต้องมีการศึกษาดี มีงานทำ มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตที่ดี มีจริยธรรมและคุณธรรมที่สูง ประเทศชาติก็就会有ความเจริญก้าวหน้า มีความสงบเรียบร้อย มีความมั่นคง และรัฐบาลก็มีเสถียรภาพ จริยธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตมนุษย์ มีคนเป็นจำนวนมากเข้าใจผิดว่า คนในวงการธุรกิจ ไม่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม เพราะนักธุรกิจนั้นสนใจเรื่องกำไร เรื่องการผลิตสินค้า การซื้อขายและการให้บริการ เขาเหล่านั้นคิดแต่เพียงว่าฉันไม่ใช่หน้าที่ของเขาในฐานะนักธุรกิจที่จะต้องไปห่วงใยหรือคำนึงถึงความเดือดร้อนของสังคม เพราะนักธุรกิจไม่ใช่องค์กรกุศล หรือรัฐบาล การคิดว่าเป็นเรื่องนี้ผิด หรือถูกจริยธรรม จึงไม่ใช่หน้าที่ของนักธุรกิจ นักธุรกิจไม่ชอบพูดถึงเรื่องจริยธรรม ไม่ต้องการมองธุรกิจในแง่จริยธรรม ไม่ต้องการที่จะตัดสินสิ่งที่เกิดขึ้นในโลกธุรกิจด้วยหลักจริยธรรม แม้ว่าปกติพวกเขาจะทำการสิ่งที่ถูกต้อง หรือเป็นประโยชน์ต่อสังคมเสมอ แต่ก็มักไม่อดอ้างว่าทำตามหลักจริยธรรม เพราะพวกเขามักถือว่า สิ่งที่ทำไปนั้นทำตามหลักธุรกิจมากกว่าหลักจริยธรรมคือ ทำด้วยเหตุผลทางธุรกิจมากกว่าทำด้วยเหตุผลเชิงจริยธรรมและผลที่ตามมาก็คือเมื่อนักธุรกิจส่วนใหญ่ไม่คำนึงถึงจริยธรรมจึงมักทำผิดจริยธรรม เช่นการเกิดจริยธรรมทางธุรกิจต่าง ๆ อันได้แก่ การปั่นหุ้น การฉ้อโกงประชาชนของธนาคารพาณิชย์ที่ปล่อยเงินให้แก่พวกของตัวเองโดยไม่จำเป็นต้องมีหลักประกันจนเกิดหนี้สูญรายใหญ่ ๆ การโฆษณาหลอกลวงประชาชน หรือการจงใจให้ข้อมูลที่ผิด ๆ แก่ผู้บริโภค การผลิตและจำหน่ายสินค้าที่ไม่ปลอดภัย หรือสินค้าที่เสียดัด มอมเมาประชาชน อาทิเช่น ยาบ้า ยาขยัน เครื่องดื่มบำรุงกำลังบางชนิดที่กลุ่มคนผู้ใช้แรงงานถูกมอมเมา โดยการโฆษณาให้นิยมดื่มเป็นประจำ ดังนั้นผู้บริหารประเทศจึงควรให้ความสนใจและควรให้การศึกษากับประชาชน ผู้มีส่วนรับผิดชอบทั้งในด้านการบริหาร ด้านการประกอบการ ด้านการลงทุน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ การปกครอง และสังคมของประเทศเป็นส่วนรวมอีกด้วย เพื่อจะได้มีความรู้เท่าทัน เล่ห์เหลี่ยมของบุคคลเหล่านั้น และนักธุรกิจเองจะได้มีความรับผิดชอบต่อสังคมมากยิ่งขึ้น (พรนพ พุกกะพันธ์. 2544:1)

จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งในด้านเศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสังคมซึ่งมีความเจริญรุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคคลและสังคมปรับตัวตามไม่ทัน เกิดความไม่สมดุลระหว่างการพัฒนาทางด้านวัตถุและด้านจิตใจเป็นช่องทางที่เปิดโอกาสให้บุคคลสร้างประโยชน์ที่ไม่เป็นธรรมมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการธุรกิจในประเทศไทย ซึ่งนับวันจะมีการแข่งขันกันมากยิ่งขึ้นเพื่อจะนำไปสู่เป้าหมายของธุรกิจ

คือ กำไรสูงสุด การแข่งขันทางธุรกิจจะทำให้เกิดการผลิตที่มีประสิทธิภาพ นำผลประโยชน์ไปสู่ผู้บริโภค และสามารถที่จะขยายขอบเขตของตลาดสินค้าไทยในต่างประเทศได้อย่างกว้างขวาง แต่ตามสภาพที่เป็นจริง การส่งเสริมให้รักษาระเบียบวินัยให้ถูกต้องตามหลักการและความรับผิดชอบในการประกอบธุรกิจยังอยู่ในลักษณะที่หย่อนยาน การแก้ไขปัญหาคือเป็นไปในทางวิหยาหลวมคอก นั่นคือ เมื่อเกิดปัญหาจนสูงงอมจึงจะมีการดำเนินมาตรการแก้ไข รวมทั้งการแก้ไขกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับหลังจากความเสียหายได้เกิดขึ้นแล้ว ซึ่งปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่ การปลอมแปลงสินค้า การปลอมแปลงเครื่องหมายการค้า การผลิตสินค้าด้อยคุณภาพ การกักตุนสินค้า การใส่สารพิษเจือปนอยู่ในสินค้ามากเกินไปเกินอัตราที่กำหนด การชำระภาษีอากรให้แก่รัฐไม่ตรงตามความเป็นจริง การร่วมกิจกรรมการกุศลเพื่อหวังผลประโยชน์ในแง่การโฆษณาหรือหาตำแหน่งมากกว่าความจริงใจ คดีอาชญากรรมทางเศรษฐกิจได้ขยายตัวในอัตราที่สูงมาก (ศุภชัย พานิชภักดิ์.2533:12-14) ปัญหาความปลอดภัยด้านแรงงาน ตัวเลขจากการประสบันตรายของผู้ใช้แรงงานมีอัตราเพิ่มสูงขึ้น ประเทศไทยได้ถูกจัดเข้าทำเนียบสถิติระดับโลกด้านความปลอดภัยของผู้ใช้แรงงาน เช่น จากกรณีไฟไหม้โรงงานตุ๊กตา บริษัทเคเดอร์ อินดัสเตเรียล (ประเทศไทย) จำกัด ได้มีการสุ่มตัวอย่างตรวจสอบความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมในกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 144 โรงงาน พบว่า โรงงานที่ตรวจสอบประมาณ 80 เปอร์เซ็นต์ ไม่มีบันไดหนีไฟ 90 เปอร์เซ็นต์ ไม่มีสัญญาณเตือนภัย และประมาณ 70 เปอร์เซ็นต์ มีอุปกรณ์ดับเพลิงไม่เพียงพอ (จินตนา บุญบงการ. 2538:143-144) รวมทั้งในกรณีตึกโรงแรมรอยอลพลาซ่า ถล่มที่จังหวัดนครราชสีมา ในเดือนสิงหาคม 2536 มีผู้บาดเจ็บและเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก และปัญหาจากสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ เป็นต้น จากปัญหาดังกล่าว ชี้ให้เห็นถึงการขาดจริยธรรมในการประกอบอาชีพธุรกิจที่เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากนักธุรกิจไม่ประพฤติปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎเกณฑ์ ขาดความมีระเบียบวินัย ขาดสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม จากนิตยสาร Time เมื่อเดือนพฤษภาคม 1987 กล่าวว่า “ไม่เคยมีช่วงใดมาก่อนที่มีความไม่ถูกทำนองคลองธรรมในการดำเนินธุรกิจเกิดขึ้นมากเท่าในช่วงเวลานี้ การทุจริตประพฤติมิชอบต่างๆ เกิดขึ้นมากมายผลจากการสำรวจวิจัยในสหรัฐอเมริกา พบว่า 76% ของผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกว่าการทุจริตขาดจรรยาบรรณ” (จินตนา บุญบงการ. 2538:29) จึงก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม และการเอารัดเอาเปรียบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ได้แก่ ลูกค้า คู่แข่งขัน หน่วยราชการ พนักงาน และสังคม ดังนั้นความสับสนวุ่นวาย ความไม่สงบสุข จึงเกิดขึ้นทั่วไปในสังคม ซึ่งมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการพัฒนาความมั่นคงของประเทศ

ดังนั้นการปลูกฝังจริยธรรม ทางธุรกิจให้อยู่ในสามัญสำนึก โดยการประพฤติปฏิบัติตนจนเป็นนิสัย จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับนักศึกษาบริหารธุรกิจ ซึ่งยังเป็นเยาวชน และยังเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ จริยธรรมที่จำเป็นต่อการปลูกฝังให้เกิดจริยธรรมในการประกอบอาชีพทางธุรกิจมีอยู่หลายด้านด้วยกัน แต่สิ่งที่จำเป็นและควรปลูกฝังก่อน เพื่อให้สอดคล้องตามความมุ่งหมายของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสายวิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนสยามบริหารธุรกิจ โดยมุ่งเน้นปลูกฝังคุณธรรมในด้านความมีระเบียบวินัย และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อันเป็นผลและ

จะเป็นประโยชน์ต่อการที่จะไปประกอบอาชีพทางธุรกิจ และเป็นนักธุรกิจที่ดีในอนาคต สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประสบความสำเร็จในทางที่ถูกต้อง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ด้วยสันติสุข

ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจ โดยการวิเคราะห์เส้นทาง เนื่องจากสามารถอธิบายถึงปัจจัยเชิงสาเหตุต่าง ๆ ของตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อมตามรูปแบบเชิงสาเหตุซึ่งสร้างบนพื้นฐานของความรู้ที่ได้จากงานวิจัยต่าง ๆ และจากการพิจารณาเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบว่า ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสายวิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและพาณิชยการ มากน้อยเพียงใด เพื่อให้ผู้ปกครอง ครูอาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้เป็นแนวทางการจัดการศึกษาโดยการปลูกฝัง ส่งเสริมและสอดแทรกจริยธรรมทางธุรกิจอย่างเหมาะสมตลอดจนปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจของกลุ่มตัวแปรปัจจัย โดยมีความมุ่งหมายเฉพาะของงานวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัย ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม วัฒนธรรมขององค์กร ระบบเศรษฐกิจและการเมือง กับจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2
2. เพื่อศึกษาคำนำหน้ความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบว่า ตัวแปรปัจจัยซึ่งได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม วัฒนธรรมขององค์กร ระบบเศรษฐกิจและการเมือง มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือไม่ มากน้อยเพียงใด และมีตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจ โดยผลของการวิจัยจะเป็นแนวทางต่อครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการปลูกฝัง และพัฒนาให้นักศึกษามีจริยธรรมทางธุรกิจในการประกอบอาชีพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1.ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สายวิชา บริหารธุรกิจ โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและพาณิชยการ ปีการศึกษา 2550 ระดับชั้นปวส.1 และ ปวส. 2 จำนวน 958 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปีการศึกษา 2550 ระดับชั้นปวส. 1 และ ปวส. 2 จำนวน 343 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีชั้นปีเป็นชั้น (strata) และนักศึกษาในแต่ละชั้นภูมิ เป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit)

2.ตัวแปรที่ศึกษา

1.ตัวแปรปัจจัย ได้แก่

- 1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล
- 1.2 เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม
- 1.3 วัฒนธรรมขององค์กร
- 1.4 ระบบเศรษฐกิจและการเมือง

2.ตัวแปรตาม ได้แก่ จริยธรรมทางธุรกิจ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1.จริยธรรมทางธุรกิจ หมายถึง หลักการและมาตรฐานทางศีลธรรม ซึ่งเป็นแนวทาง สำหรับการปฏิบัติตนของนักศึกษาในโลกของธุรกิจ เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้ประพฤติ ปฏิบัติให้เป็นไปในทางที่จะอำนวยประโยชน์สุขให้แก่ทั้งตนเอง ผู้ประกอบการ องค์กร รัฐบาล บุคคล อื่น ๆ ในสังคม ตลอดจนสภาพแวดล้อม

2.คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ความแตกต่างของบุคคล ที่เกิดจากการดำเนินชีวิต การได้รับการถ่ายทอด การอบรมสั่งสอน ที่หล่อหลอมให้บุคคลมีความแตกต่างกันในด้านต่างๆ เช่น มีระเบียบวินัย ความภาคภูมิใจในตัวเอง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความเชื่อทางศาสนา พฤติกรรม การเปิดรับข่าวสาร ซึ่งสิ่งเหล่านั้นเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความแตกต่างกันไป

3.เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ระดับความรู้สึกและความเข้าใจว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีส่วนรับผิดชอบต่อตระหนักในความเจริญหรือความเสื่อมของสังคมจาก พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามหน้าของการเป็นพลเมืองที่ดี ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมือง ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของสมาชิกครอบครัว ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของนักเรียน-นักศึกษา ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

4.วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความคิด ทศนคติของบุคคล และการปฏิบัติตนต่อองค์กร ในเรื่องของการให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ การยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ ตลอดจนการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและการประพฤติตนให้เป็นไปตามกฎระเบียบขององค์กร

5.ระบบเศรษฐกิจ การเมือง หมายถึง ความรู้สึก หลักการคิด การตัดสินใจและการปฏิบัติตนภายใต้อิทธิพลของระบบเศรษฐกิจ การเมือง ที่เป็นตัวกำหนด รูปแบบของธุรกิจ อันก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางสังคมอยู่ตลอดเวลา ซึ่งความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้ธุรกิจเกิดการแข่งขันและการเอารอดเปรียบ

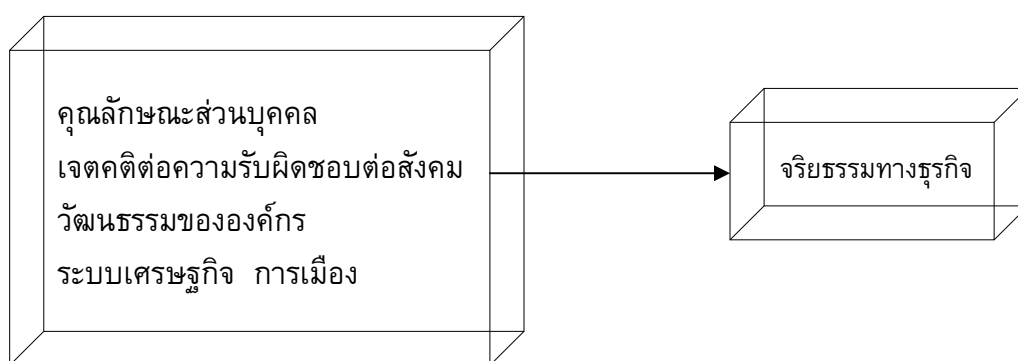
กรอบแนวคิดในการวิจัย

(ดวงเดือน พันธุมนาวิน.2524:5) จริยธรรมของมนุษย์นั้นมีการเจริญขึ้นเป็นลำดับขั้นอย่างเห็นได้ชัดจากวัยทารกไปถึงวัยผู้ใหญ่ แม้มนุษย์ทุกคนจะมีการพัฒนาจริยธรรมในอัตราที่แตกต่างกัน แต่นักทฤษฎีทางจริยธรรมก็ยังเชื่อว่า การพัฒนานี้ในบุคคลต่าง ๆ มีลำดับขั้นตอนเป็นแบบอย่างทีคล้ายคลึงกัน นอกจากนี้นักค้นคว้าทางจริยธรรมส่วนมากยังลงความเห็นว่า ต้นกำเนิดและแหล่งที่ก่อให้เกิดการพัฒนาทางจริยธรรมนั้น อยู่การเรียนรู้จากสังคมเป็นสำคัญ พิชมัย พนาเวศ. 2540:6;อ้างอิงจาก ราริช (Rarich.1991) ได้ศึกษาถึงการนำจริยธรรมทางรัฐศาสตร์ของ Reinhold Niebuhr 2 ประการมาใช้ในวงการธุรกิจที่มาพร้อมกับความหายนะของยานชาเลนเจอร์ เป็นกรณีศึกษา ได้ทำการสำรวจในบริษัทต่างๆ ควรดำเนินนโยบายการที่จะมีพฤติกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อการพัฒนาแนวจริยธรรม 2 แบบ ตามแบบอย่างที่ตั้งไว้ ภายหลังจากการนำหลักจริยธรรมทางรัฐศาสตร์มาใช้ รูปแบบแรก จริยธรรมมีส่วนพัฒนากลไกทางสังคมให้มีความสมดุล สามารถเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในของบริษัทเพื่อสนับสนุนความรับผิดชอบต่อสังคมจากภายนอก กลไกของรัฐบาลก็จะช่วยในการจัดมาตรฐานของสังคมขึ้นต่ำสุดจนถึงสูงสุดของบริษัทที่ประกอบอุตสาหกรรม รูปแบบที่สองคือ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาจริยธรรมอันดีงามของบริษัทที่จะนำไปสู่ข้อปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งดำรงอยู่ในกลไกทางสังคมต่างๆ ความเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ในการใช้หลักการและเหตุผลและศาสนา เป็นการเข้าถึงสังคมอย่างถ่องแท้ตามหลักของ Niebuhr รูปแบบทั้ง 2 นั้นจำเป็นต้องอาศัยความประพฤติที่ตรงไปตรงมาทั้ง 2 ฝ่าย คือ องค์กรธุรกิจต่าง ๆ และบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการบริการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ของบริษัท การประเมินผลใช้จริยธรรมด้วยรูปแบบทั้ง 2 นี้จะชี้ให้เห็นถึงความมั่นคงแข็งแกร่งขององค์กรธุรกิจเหล่านั้น

ลอว์เรนซ์ โคลเบิร์ก (Kohlberg) เป็นนักการศึกษาด้านจริยธรรม เป็นผู้นำทฤษฎีจิตศึกษาสังเคราะห์ ได้นำเอาความรู้ทางปรัชญา จิตวิทยา สังคมวิทยา และศึกษาศาสตร์มาประกอบกันขึ้นเป็นทฤษฎีบูรณาการ โคลเบิร์กได้วิเคราะห์หลักพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็นลำดับขั้น ที่อาจนำไปใช้ในรูปแบบต่างๆ ที่จะเลือกได้ในสถานการณ์ของการพิจารณาคุณธรรม

จากการศึกษาเอกสารทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจ ได้แก่ ภูมิหลังของบุคคล เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม วัฒนธรรมขององค์กร และระบบเศรษฐกิจและการเมือง ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2
2. มีน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายและทฤษฎีทางด้านจริยธรรม
 - 1.1 ความหมายของจริยธรรม
 - 1.2 การปลูกฝังจริยธรรมในสถานศึกษา
 - 1.3 ความหมายของจริยธรรมทางธุรกิจ
 - 1.4 ความสำคัญของจริยธรรมทางธุรกิจ
 - 1.5 ทฤษฎีทางด้านจริยธรรม
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัย
 - 2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล
 - 2.2 เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม
 - 2.3 วัฒนธรรมขององค์กร
 - 2.4 ระบบเศรษฐกิจและการเมือง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมทางธุรกิจ

1.1 ความหมายของจริยธรรม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2525: 214) ให้ความหมาย จริยธรรม ว่า ธรรมที่เป็นข้อปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และ เพ็ญแข ประจันปัจฉิม (2520: 3) ให้ความหมายจริยธรรม (Morality) ว่า ลักษณะทางสังคมหลายลักษณะของมนุษย์และมีขอบเขต รวมถึงพฤติกรรมทางสังคมประเภทต่างๆ ด้วยลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมจะมีคุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่งในสองประเภทคือ ลักษณะที่สังคมต้องการให้มียู่ในสมาชิกในสังคมนั้น เป็นพฤติกรรมที่สังคมชมชอบให้การสนับสนุนและผู้กระทำ ส่วนมากเกิดความพอใจว่าการกระทำเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ส่วนอีกประการหนึ่งคือ ลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มียู่ในสมาชิกในสังคม เพราะการกระทำที่สังคมลงโทษ หรือพยายามจำกัดและผู้กระทำพฤติกรรมนั้น ส่วนมากรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่สมควร ฉะนั้นผู้มีจริยธรรมสูงคือ ผู้ที่มีลักษณะและพฤติกรรมประเภทแรก และประเภทหลังน้อย

สาโรช บัวศรี (กรมวิชาการ 2523: 8) ให้ความหมายของจริยธรรม ว่า ศีลธรรมและคุณธรรม ความดีในระดับต่างๆ ที่เป็นแนวทางในการประพฤติตนเพื่ออยู่กันได้ในสังคมอย่างร่มเย็น

พนัส หันนาคินทร์ (กรมวิชาการ 2520:122) ให้ความหมายจริยธรรม ว่า คุณสมบัติทางความประพฤติ (Conduct) ที่สังคมมุ่งหวังให้สมาชิกของสังคมนั้นประพฤติตามจริยธรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความถูกต้องในความประพฤติ อันความหมายของการกระทำอย่างเสรีภายในขอบเขตของมโนธรรม อันได้แก่ ความสำนึกในความบังควรที่จะกระทำหรือเป็นหน้าที่ที่จะต้องกระทำของสมาชิกแต่ละคนในสังคมนั้นๆ ความเปลี่ยนแปลงของจริยธรรมย่อมเกิดขึ้นได้อยู่เสมอในเมื่อสถานการณ์ของการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไป การเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ของชีวิตย่อมทำให้ทัศนคติคนมีต่อจริยธรรมเดิมได้รับการพิจารณาใหม่ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ขึ้น จริยธรรมเดิมอาจจะเปลี่ยนแนวทาง หรือได้รับการเพิ่มเติมขยายความให้กว้างขวางพอเพียงให้สอดคล้องกับสถานการณ์อันเปลี่ยนไปแล้วนั้น

โกวิท ประวาลพุกษ์ และภณิดา คูสกุล (2535: 6) ให้แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม ว่า จริยธรรมมีความหมายเป็น 2 นัยคือ การประพฤติปฏิบัติ ภายในกรอบของกฎเกณฑ์ที่สังคมยอมรับ และหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม การที่บุคคลแต่ละคนในสังคมมีจริยธรรมจะเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างสันติและความเจริญก้าวหน้าแก่สังคมโดยรวม ซึ่งกำหนดความหมายของจริยธรรมได้ เป็น 2 นัย คือ

1. จริยธรรมเป็นหลักการและเหตุผลที่พิจารณาเกี่ยวกับการกระทำ การพิจารณาตัดสินการตัดสินใจ ซึ่งเป็นความหมายที่คนไทยเข้าใจกันมาตั้งแต่เดิม

2. จริยธรรมเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำ เป็นการตัดสินใจ การพิจารณาตัดสินเป็นคุณธรรมทางจริยธรรมที่มีพื้นฐานอยู่บนการกระทำและเจตคติที่สามารถสังเกตเห็นได้ซึ่งความหมายนั้นเป็นความหมายในแนวคิดแบบใหม่

ไกรยุทธ ธีรตยานันท์ (2536: 63) ให้ความหมายของจริยธรรม ว่า สื่คุณค่าหรือค่านิยม (Value) ที่ควบคุมและกำกับพฤติกรรมที่ยอมรับกันว่าถูกต้องสมควรประพฤติปฏิบัติ เป็นคุณค่าที่เกี่ยวข้องทางจิตใจหรือจิตสำนึกที่บ่งการพฤติกรรมของคนที่มีความนิยม ให้เป็นไปตามนัยของค่านิยมนั้นๆ

จินตนา บุญบงการ.(2544:15) ;อ้างอิงจาก วิทย์ วศิตเวทย์. ให้ความหมายของจริยธรรมว่า เป็นความประพฤติตามค่านิยมที่พึงประสงค์ โดยใช้วิชาจริยศาสตร์ศึกษาพฤติกรรมด้านคุณค่าที่เกี่ยวข้องกับจิตใจหรือจิตสำนึกที่บ่งการพฤติกรรมด้านคุณค่า สามารถแยกแยะได้ว่าสิ่งใดควรกระทำและสิ่งใดควรละเว้น

จาก จินตนา บุญบงการ.(2544:15) ;อ้างอิงจาก ก่อ สวัสดิพานิชย์. ให้ความหมายของจริยธรรม ว่า ประมวลความประพฤติและความนึกคิดในสิ่งดีงามและเหมาะสม

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางหรือข้อปฏิบัติ ของบุคคลที่ถือว่าถูกต้องและดีงาม เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นในสังคม ใช้หลักพิจารณาตัดสินใจด้วยความคิดและสติปัญญา ค่านิยมที่พึงประสงค์ของสังคมนั้นๆ

1.2 การปลูกฝังจริยธรรมในสถาบันการศึกษา

บุญมี แท่นแก้ว.(2539:160 – 164) ;อ้างอิงจาก ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี.ได้แนะนำวิธีปลูกฝังจริยธรรมในหน่วยงานหรือในสถานศึกษา และเผยแพร่วัฒนธรรม ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ขออนุญาตนำมาเผยแพร่ดังนี้

ความมุ่งหมายพื้นฐาน

ในการปลูกฝังจริยธรรมให้เกิดแก่บุคคลใด หรือแก่หน่วยงาน หรือสถาบันการศึกษามุ่งไปที่

1.ให้ผู้เรียนได้ศึกษาจริยธรรมลึกซึ้งเพียงพอจนเกิดศรัทธา และเกิดความคิดที่จะดำเนินชีวิตตามแนวของจริยธรรมตลอดไป ทั้งนี้ยอมแปลว่าผู้เรียนยอมได้มีโอกาสศึกษาต่อปฏิบัติต่อกันนานพอสมควร

2.ให้บุคคลในหน่วยงาน หรือสถาบันการศึกษาได้ร่วมมือกันปฏิบัติจริยธรรมโดยพร้อมเพรียงกันทั่วทั้งระบบ มิใช่ปฏิบัติอยู่เพียงหน่วยเดียวในระบบนั้นๆ

แนวทางสำหรับดำเนินการเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาและปฏิบัติจริยธรรม

1.ต้องทำให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเห็นตัวอย่างที่ดี และให้ปฏิบัติตามเป็นเวลานานเพียงพอจนเป็นนิสัย

2. ต้องให้มีการศึกษาหรืออบรมอย่างลึกซึ้งเป็นระยะๆ ต่อเนื่องกันเป็นเวลานานพอช่วยให้เกิด “ความคิดเห็นที่ถูกต้อง”

3. ต้องให้มีโครงการแนะแนว โดยใช้ธรรมชาติในหน่วยงาน หรือสถาบันการศึกษาเพื่อทำหน้าที่ชี้แจงให้ข้อคิด ชี้แนะการแก้ไขปัญหาชีวิตบางประการ ก่อให้เกิดความอบอุ่นใจมั่นคงไม่เอนเอียงไปในทางชั่ว ทั้งนี้อาจทำการแนะแนวเป็นรายบุคคล และจัดให้ทำอย่างสม่ำเสมอ ควบคู่กันไปกับการศึกษาอบรม

วิธีดำเนินการ

1. ตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นไว้เป็นประจำในหน่วยงาน หรือสถาบันการศึกษา ประกอบด้วยหัวหน้าหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาเป็นประธาน ผู้ทรงคุณวุฒิทางจริยธรรมตลอดทั้งปี และคอยควบคุมดูแลให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดนั้น ตลอดจนคอยคิดปรับปรุงแก้ไขแผนการปฏิบัติให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อใช้ในปีต่อไป

2. ในแผนงานที่จะจัดขึ้นนั้น ต้องให้มีงานด้านส่งเสริมต่อไปนี้

2.1 สร้างบรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการศึกษาอบรม และการปฏิบัติเรื่องจริยธรรมภายในหน่วยงาน หรือสถาบันการศึกษา เช่น

- ผู้เป็นหัวหน้าทุกระดับจะต้องเข้าใจเรื่องจริยธรรมดีพอสมควร และต้องบังคับตนเองให้ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นต้นว่าในเรื่องศีล 5 ยุติธรรม ทานมัย ซื่อสัตย์สุจริต กตัญญูกตเวทิตะ

- การจัดให้มีการรณรงค์ภายในหน่วยงานหรือสถานศึกษา เพื่อเชิญชวนให้ทุกคนได้ประพฤติตามแนวทางของจริยธรรมการประพฤติตนตามแนวทางจริยธรรมนั้นเป็นสิ่งที่มีความเกียติยิ่ง ไม่ใช่สิ่งที่น่าละอาย สิ่งที่น่าละอายนั้นคือการกระทำความชั่ว

- จัดตั้งชุมนุมจริยศึกษาขึ้น เพื่อทุกๆ คนจะได้พบปะสนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น อภิปราย อ่านเขียนเกี่ยวกับจริยธรรม หรือจัดกิจกรรมอื่นๆ ทั้งนี้ก็เพื่อสร้างให้บรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในเรื่องจริยธรรมตลอดทั้งปีนั่นเอง

2.2 จัดการอบรมจริยธรรมภายในหน่วยงาน หรือสถาบันการศึกษาเมื่อมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยก็ให้ผู้ทรงคุณวุฒิอบรมจริยธรรมให้แก่ทุกคน เป็นการประจำและแน่นอน โดยเลือกหัวข้อธรรมให้เหมาะสมและลึกซึ้งเพียงพอ

2.3 จัดให้มีการแนะแนวภายในหน่วยงาน หรือสถาบันการศึกษาจัดให้มีหน่วยงานแนะแนวจริยธรรมขึ้น เพื่อช่วยแนะเป็นรายตัว หรือรายกลุ่มตามที่เหมาะสมในเรื่องของชีวิตและการดำรงชีวิตช่วยคิดแก้ปัญหาของชีวิตบางประการเป็นที่พึ่งทางใจคอยกระตุ้นให้ประพฤติดี ทั้งนี้ให้ใช้หลักธรรมในการแนะแนว

3. ในแผนงานที่จะจัดขึ้นนั้นต้องมีงานด้านส่งเสริมดังต่อไปนี้

3.1 ถ้าเป็นข้าราชการ เมื่อสอบเข้าได้แล้วก่อนบรรจุแต่งตั้งต้องอบรมจริยธรรมอย่างเข้มข้นเสียก่อน

3.2 เมื่อแต่งตั้งแล้วต้องจัดอบรมจริยธรรมไว้อย่างน้อย 1 ครั้ง เป็นระยะๆ ซึ่งก็คือเป็นการอบรมข้าราชการประจำการนั่นเอง

3.3 ในการสอบเพื่อเลื่อนระดับต้องสอบเรื่องจริยธรรมด้วย โดยถือเป็นเรื่องสำคัญ

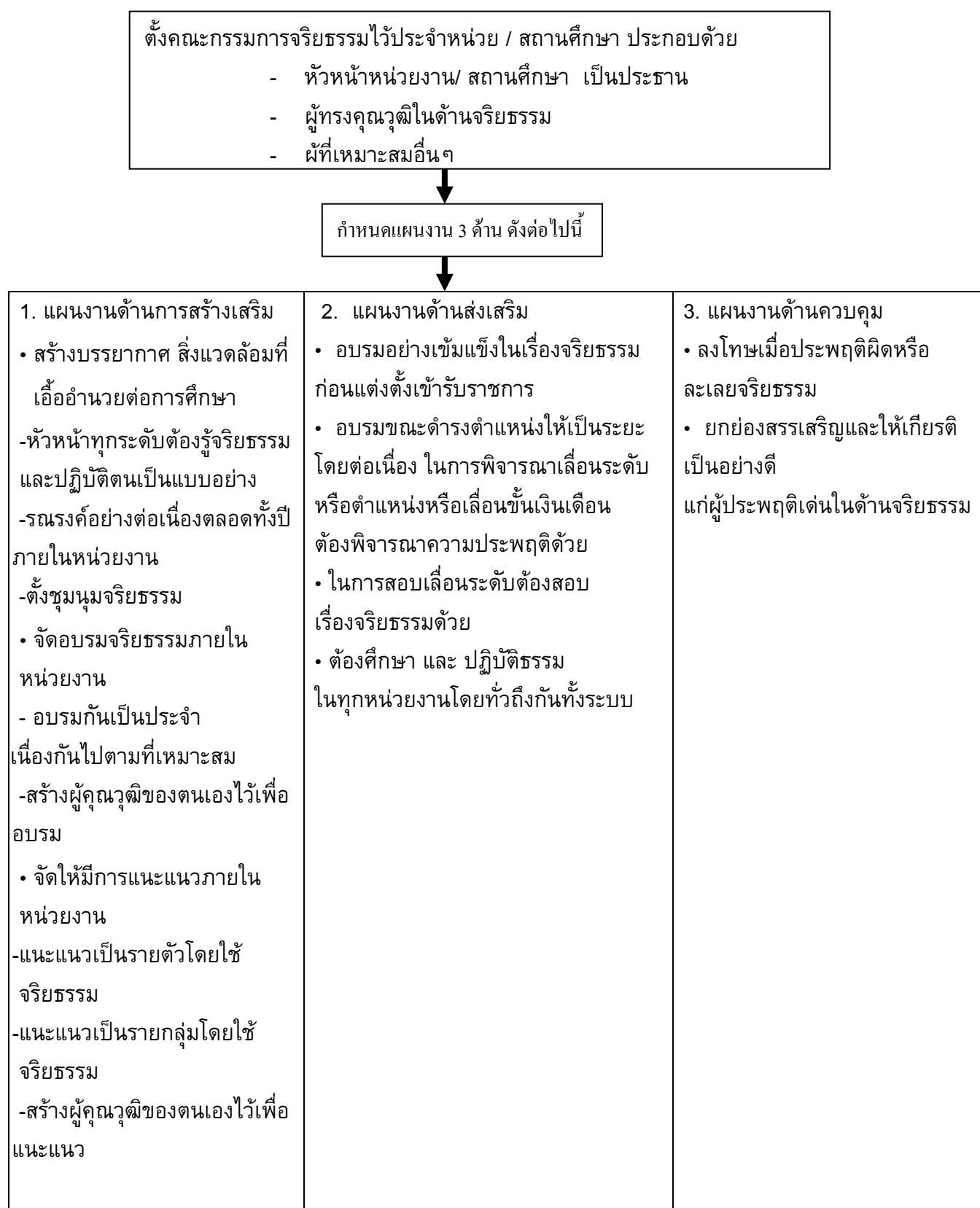
3.4 ในการเลื่อนระดับหรือขึ้นเงินเดือนนั้นให้พิจารณาเรื่องความประพฤติเป็นเรื่องสำคัญด้วย ต้องพิจารณาอย่างจริงจังให้สมกับที่อยู่ในบรรยาศแห่งจริยธรรม

3.5 ทุกๆหน่วยงานต้องร่วมมือกันช่วยศึกษาและจริยธรรมโดยทั่วหน้าไม่ใช่แค่อยู่เฉพาะหน่วยงานเท่านั้น ต้องทำให้พร้อมเพรียงกันทั้งระบบ

4. ในแผนงานที่จะจัดทำขึ้นนั้น ต้องให้มีงานด้านควบคุมดังนี้

4.1 ใครประพฤติผิดจริยธรรมหรือละเลยต้องลงโทษตามควรแก่กรณีอย่างเคร่งครัด

4.2 ใครประพฤติดีเด่นในด้านจริยธรรมต้องยกย่องสรรเสริญและให้เกียรติแก่ผู้นั้นเป็นอย่างดี



ภาพประกอบ 2 แผนผังวิธีปลูกฝังจริยธรรมในหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา

1.3 ความหมายของจริยธรรมธุรกิจ

จินตนา บุญบังการ. (2544:15) ;อ้างอิงจาก อานันต์ ปัญญารชุน. ให้ความหมายของจริยธรรมทางธุรกิจ ว่า การผสมผสานระหว่างเศรษฐกิจและจริยธรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมนโยบายและการปฏิบัติของภาคธุรกิจในการสร้างความสำเร็จในการประกอบการอย่างมีความรับผิดชอบ มีความยั่งยืนมีผลที่ระยะยาวในขณะเดียวกันช่วยสร้างความสมดุลระหว่างผู้มีส่วนได้เสียในกิจการนั้นๆ อันได้แก่ ผู้ลงทุน ลูกจ้าง ลูกค้า ชุมชน ตลอดจนสภาพแวดล้อมอย่างสมดุล

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544:67) ให้ความหมายจริยธรรมทางธุรกิจ ว่า มาตรฐานการผลิตสินค้าหรือบริการเพื่อลดผลตอบแทนตามคุณค่าของการลงทุนโดยเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย กล่าวคือทั้งเจ้าของกิจการ ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้บริโภค ผู้รับบริการ รัฐบาล และสังคมซึ่งมีความสัมพันธ์กันในเชิงเศรษฐกิจร่วมกัน จริยธรรมธุรกิจไม่ได้หมายความว่าความชอบธรรมของตัวธุรกิจเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงกลไกในการจัดการกับองค์ประกอบอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อประสิทธิผลสูงสุดของธุรกิจหน้าที่แท้จริงของธุรกิจก็คือการจัดหาสินค้าและบริการในคุณภาพที่สังคมต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแรงจูงใจจากการได้กำไรในการทำหน้าที่ดังกล่าว หน้าที่ธุรกิจไม่ใช่การดูแลและพัฒนาสังคมช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ประชาชน หรือป้องกันหรือแก้ไขปัญหาสังคมอื่นๆ ซึ่งเป็นหน้าที่ของรัฐบาลและองค์กรกุศล การปล่อยให้แต่ละฝ่ายทำหน้าที่ของตนจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากกว่าที่แต่ละฝ่ายจะพยายามไปทำหน้าที่ของฝ่ายอื่น เพราะแต่ละฝ่ายย่อมมีความถนัดและความพร้อมต่างกัน องค์การธุรกิจจึงแสดงความรับผิดชอบต่อและทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้ดี เมื่อมุ่งทำหน้าที่ของตนโดยแสวงหากำไร เพราะองค์กรธุรกิจมุ่งแสวงหากำไรให้ได้มากๆ และได้นานๆ นั้นเป็นการทำประโยชน์ต่อสังคมอย่างมากในด้านเศรษฐกิจ เพราะในระยะการตลาดผู้ที่จะทำกำไรได้ดีในระยะยาว ก็คือผู้ที่ผลิตและให้บริการแก่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพ การแข่งขันในระบบตลาดจะทำให้ผู้ประกอบการที่ไม่มีประสิทธิภาพ ต้องเลิกกิจการไปเพราะธุรกิจประสบความขาดทุนหรือได้กำไรไม่คุ้ม

สุภาพร พิศาลบุตร (2544:79) ได้อธิบายสรุปจริยธรรมทางธุรกิจ ว่า คุณธรรมและจรรยาบรรณ ที่ได้กำหนดขึ้นเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อเป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคลที่ประกอบอาชีพต่างๆ กันให้ประพฤติปฏิบัติในเป็นไปในแนวทางที่จะอำนวยประโยชน์สุขให้แก่ตนเองในฐานะผู้ประกอบการ องค์กร รัฐบาล บุคคลอื่นๆ ในสังคมตลอดจนสภาพแวดล้อม

อ้างอิงจาก สมพร เทพสิทธิ. (2544:5) ;อ้างอิงจากโรมัส เอส. แบตแมน และสกอตต์ เอ สเนลล์ Thomas S.Bateman and Scott A.Snell) ได้ให้คำนิยามจริยธรรมทางธุรกิจ ว่า หลักการและมาตรฐานทางศีลธรรมซึ่งเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติในโลกของธุรกิจ อาจจะเป็นจริยธรรมสำหรับการประกอบธุรกิจในด้านใดด้านหนึ่ง

สุภาพร พิศาลบุตร (2544: 67 – 68) ;อ้างอิงจาก นาสซ์ Nash,(1990:5) ให้ความหมายของจริยธรรมทางธุรกิจ ว่า เป็นการศึกษถึงบรรทัดฐานทางจริยธรรมส่วนตัวที่ได้นำไปประยุกต์ใช้กับกิจกรรม และเป้าหมายขององค์กรการค้า ทั้งนี้ไม่ใช่มาตรฐานทางจริยธรรมที่แยกออกไปแต่เป็น

การศึกษาเกี่ยวกับบุคคลที่มีจริยธรรม และแสดงตนเป็นตัวแทนของระบบในทางธุรกิจจะก่อให้เกิดปัญหาอันเป็นเอกลักษณ์ได้อย่างไร นาสซ์ กล่าวว่า จริยธรรมทางธุรกิจเกี่ยวข้องกับขอบข่ายพื้นฐานสามประการของการตัดสินใจในการบริหารการจัดการ คือ

1. ทางเลือกเกี่ยวกับกฎหมายควรจะเป็นอย่างไรและควรจะปฏิบัติตามกฎหมายนั้นหรือไม่
2. ทางเลือกเกี่ยวกับประเด็นปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจที่อยู่นอกเหนืออำนาจกฎหมาย
3. ทางเลือกเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของผลประโยชน์ส่วนตัว ให้มาก่อนผลประโยชน์ของบริษัท

สมคิด บางโม (2538:30) ให้ความหมายของจรรยาบรรณของผู้ประกอบธุรกิจ ว่า ผู้ประกอบธุรกิจมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อบุคคลหลายฝ่ายดังต่อไปนี้

1. จรรยาบรรณต่อลูกค้า ต้องให้บริการลูกค้าให้ดีที่สุด จัดหาสินค้าหรือผลิตสินค้าที่มีคุณภาพดีมาบริการให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า
2. จรรยาบรรณต่อรัฐ คือ การปฏิบัติตามกฎหมายที่เป็นชัดเจน ต้องไม่ทำเกี่ยวข้องกับของต้องห้าม จัดทำบัญชีตามที่กฎหมายกำหนด ยื่นแบบประเมินและชำระภาษีตามกำหนดเวลาไม่หลีกเลี่ยงภาษี
3. จรรยาบรรณต่อเจ้าของเงินทุน ในกรณีที่ผู้ประกอบการเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของบริษัทผู้ถือหุ้นบริษัท คือ เจ้าของเงินทุน จุดมุ่งหวังของเจ้าของทุนคือกำไร ดังนั้นพนักงานโดยเฉพาะระดับผู้บริหารบริษัทอย่างสุดความสามารถด้วยความซื่อสัตย์สุจริตให้บริษัทมีกำไรสูงสุดภายในขอบเขตของจรรยาบรรณของนักธุรกิจ
4. จรรยาบรรณต่อลูกจ้างหรือพนักงาน เนื่องจากการดำเนินนักธุรกิจจะต้องมีลูกจ้างทำหน้าที่ต่างจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับขนาดของบริษัท ดังนั้นผู้ประกอบการหรือพนักงานระดับบริหารจะต้องจ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรม จัดสวัสดิการให้ และพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมากขึ้น

5. จรรยาบรรณต่อสังคม นักธุรกิจที่ดีย่อมจะบริหารธุรกิจของตนโดยเคารพและปฏิบัติตามจรรยาบรรณของการประกอบธุรกิจ สร้างสรรค์ประโยชน์ส่วนรวม ไม่สร้างปัญหาให้สังคมไม่สร้างภาวะมลพิษให้แก่สิ่งแวดล้อม และไม่เอาเปรียบสังคม

ไชย ณ พล (2536:53) ให้ความหมายของจรรยาบรรณของธุรกิจ ว่า มาตรฐานการผลิตสินค้าและการให้บริการเพื่อผลตอบแทนตามคุณค่าของการลงทุน โดยเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายทั้งเจ้าของกิจการ ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้บริโภค ผู้รับบริการ รัฐบาลและสังคม ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงเศรษฐกิจร่วมกัน

สรุปได้ว่าจริยธรรมทางธุรกิจ หมายถึง แนวทางในการประพฤติปฏิบัติในการประกอบอาชีพทางธุรกิจอย่างถูกต้องเหมาะสม เป็นธรรม มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคมซึ่งจะก่อให้เกิดสันติสุข และมีความเจริญรุ่งเรืองในสังคม อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

1.4 ความสำคัญของจริยธรรมทางธุรกิจ

จริยธรรมทางธุรกิจไม่ได้มีการรวบรวมเป็นจรรยาบรรณและเป็นรายการลักษณะอักษรต่อมา ธุรกิจการค้าได้ขยายกว้างขวางขึ้น มีผู้ประกอบการค้าเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก มีทั้งนักธุรกิจและพ่อค้าที่ดี กับนักธุรกิจและพ่อค้าที่ไม่ดี ซึ่งเอารัดเอาเปรียบผู้บริโภคและคู่แข่งจนนำความเสื่อมเสียมาสู่ธุรกิจประชาชน สังคมและประเทศชาติ จึงได้เกิดการรวมตัวเป็นองค์การธุรกิจและสมาคมการค้าและได้เกิดความคิดที่จะรวบรวมหลักความประพฤติและการปฏิบัติที่ถูกต้องกับศีลธรรมเป็นจริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจ เพื่อเป็นแนวทางให้สมาชิกและผู้ประกอบการธุรกิจได้ยึดถือในการประพฤติปฏิบัติในการประกอบธุรกิจ ดังนี้

สมพร เทพสิทธิ์า (2544: 6-8) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของจริยธรรมทางธุรกิจจำแนกได้ดังนี้

1. ธุรกิจที่ปฏิบัติตามจริยธรรมทางธุรกิจจะได้รับความเจริญอย่างมั่นคงและยั่งยืนสู่ธุรกิจที่มุ่งหาผลกำไรและผลประโยชน์ โดยไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมทางธุรกิจ อาจจะมีผลกำไรชั่วคราว แต่ในที่สุดก็จะประสบปัญหาและความหายนะ

2. ธุรกิจที่ปฏิบัติตามจริยธรรมทางธุรกิจจะได้รับความไว้วางใจจากประชาชน เป็นธุรกิจที่ทำประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ตรงกันข้ามกับธุรกิจที่ไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมทางธุรกิจมุ่งแต่แสวงหาผลประโยชน์และผลกำไรอย่างเดียว ไม่มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อลูกค้าและประชาชนจะขาดความเลื่อมใสศรัทธาจากลูกค้าและประชาชน และสร้างความเสียหายจากทางเศรษฐกิจแก่สังคมและประเทศชาติ

3. หากนักธุรกิจส่วนใหญ่ดำเนินธุรกิจ โดยปฏิบัติตามจริยธรรมทางธุรกิจจะช่วยให้ธุรกิจและเศรษฐกิจมีความก้าวหน้า การที่ประเทศไทยต้องประสบภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจและการเงินในกลางปี 2540 สาเหตุหนึ่งที่สำคัญเป็นเพราะผู้ประกอบการธุรกิจทางธนาคารและการเงินเช่นมีความโลภเห็นแก่ตัว

4. การปฏิบัติตามจริยธรรมทางธุรกิจ จะช่วยทำให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรม ไม่เกิดการเอารัดเอาเปรียบอย่างไม่เป็นธรรม ไม่เกิดการรวมตัวกันสร้างอำนาจการผูกขาดที่เอารัดเอาเปรียบต่อคู่แข่งและผู้บริโภค

5. โลกในปัจจุบันเป็นโลกโลกาภิวัตน์ ต้องมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงการปฏิบัติตามจริยธรรมทางธุรกิจ จะช่วยส่งเสริมสมรรถนะการแข่งขันทั้งในประเทศและในต่างประเทศ

ความสำคัญของจริยธรรมทางธุรกิจตามที่ จินตนา บุญบงการ (2544:32-34) ให้ความสำคัญ คือ

1. เพื่อความสามารถในการแข่งขัน จอห์น เอเกอร์(John Aker;อ้างอิงจาก นภาพร ชื่นธนาภ,ศานิต ด้านสมสถิต 2547: 91) อดีตประธานกรรมการของ ไอบีเอ็ม ได้เคยกล่าวไว้ว่า ถ้าผู้บริหารไม่มีจริยธรรม กิจกรรมนั้นๆ จะไม่สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ

2. การเพิ่มผลผลิต(Productivity) การใช้จริยธรรมในธุรกิจช่วยสร้างความสามารถในการผลิตให้สูงขึ้นเนื่องจากพนักงานบริษัทเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง จากวิธีการจัดการของฝ่ายบริหาร ถ้าการจัดการนั้นมีจริยธรรม ผลกระทบต่อพนักงานจะเป็นบวกทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำงานและมีความจงรักภักดีมากขึ้น อันมีผลโดยตรงต่อการผลิตของบริษัท

3. การบริหารที่มีจริยธรรมทำให้บริษัทมีความเข้มแข็งขึ้นเนื่องจากช่วยส่งผลกระทบทางบวกต่อผู้ที่มีส่วนได้เสียที่อยู่นอกบริษัทเช่น ลูกค้า เป็นต้น ทำให้ลูกค้ามีศรัทธาเชื่อถือของบริษัท นอกจากนี้ยังทำให้สาธารณชนยอมรับในบริษัท การยอมรับเช่นนี้ทำให้บริษัทมีความมั่นคงและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

4. การออกกฎข้อบังคับของรัฐบาล การทำธุรกิจที่มีจริยธรรมและการบริหารที่มีจริยธรรมช่วยลดความจำเป็นที่รัฐต้องออกข้อบังคับการมีข้อบังคับเป็นจำนวนมากและมีรายละเอียดปลีกย่อย ย่อมทำให้การทำธุรกิจและการบริหารจัดการในภาคเอกชนขาดความคล่องตัวได้มีแนวโน้มที่รัฐจะออกเกณฑ์และข้อบังคับมากขึ้น เพื่อรักษาสິงแวดล้อม เพื่อควบคุมธุรกิจให้รับผิดชอบต่อสังคมและสิทธิมนุษยชนมากขึ้น

5. มีความหวังใยในด้านสิ่งแวดล้อมและเกียรติภูมิ และคุณค่าของชีวิตมนุษย์มากขึ้น ปัจจุบันความหวังใยในด้านนี้มีมากขึ้น องค์การของประชาสังคม(Civil Society Organizations) และองค์กรเอกชน(Non-Government Organizations-NGOs) ได้มีบทบาทมากขึ้นในการต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนคนธรรมดาและผู้ยากไร้ และความเป็นธรรมทางธุรกิจและการบริหารภาคเอกชนต้องมีจริยธรรมมากขึ้นเพื่อจะได้ประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกับประชาสังคม(Civil Society) และลดแรงกดดันจากกลุ่มเอกชนทั้งหลาย

6. ธุรกิจที่มีจริยธรรมจะสามารถช่วยป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายเกิดขึ้นแก่ชุมชนเช่น การที่โรงงานอุตสาหกรรมไม่ทิ้งของเสียหรือเป็นพิษ ย่อมทำให้ชุมชนมีความปลอดภัย

7. ธุรกิจที่มีจริยธรรมจะช่วยปกป้องผู้ที่ทำงานให้กับธุรกิจนั้นๆ เช่น การที่ไม่ต้องกังวลว่าจะต้องถูกสอบสวนถูกค้นประวัติ ย่อมทำให้เกิดความสบายใจในการทำงาน ที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ธุรกิจที่มีจริยธรรมช่วยดึงดูดให้คนมาทำงานกับบริษัท เพราะโดยปกติแล้วคนเรามักจะชอบที่จะทำงานในบริษัทที่มีความถูกต้องชอบทำและสังคมยอมรับ

จริยธรรมทางธุรกิจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการประกอบอาชีพทางธุรกิจ ผู้ประกอบธุรกิจที่ดีมีความสามารถและจริยธรรมในการประกอบธุรกิจย่อมจะเป็นกลไกสำคัญที่จะผลักดันให้ธุรกิจเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ ได้รับโอกาสมีข้อได้เปรียบในเชิงธุรกิจ และมีแนวโน้มที่จะรุ่งโรจน์ดังที่ ไชย ณ พล (2536:54-55) ได้กล่าวว่า จริยธรรมเป็นหนทางแห่งความสำเร็จต่อการประกอบธุรกิจ จำแนกความสำคัญได้ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความเชื่อถือ(Credit) เป็นปัจจัยที่ได้เปรียบในเชิงการแข่งขันทั้งในด้านการลงทุนและตลาด

2.การก่อให้เกิดการทุ่มเท(Devotion) เมื่อปฏิบัติต่อพนักงานทุกอย่างมีมนุษยธรรม และมีพัฒนาการต่อเนื่อง พนักงานย่อมทุ่มเทความสามารถต่อการผลิตหรือการบริการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

3.ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี(Good Image) ย่อมมีผลต่อความภาคภูมิใจต่อผู้บริโภคที่มีต่อสินค้าและบริการ จึงเป็นที่มาแห่งความร่ำรวย

4.ก่อให้เกิดการลดหย่อนทางกฎหมายเพราะมีประวัติที่ดีงามหากพลาดพลั้งมีคดีความกับบุคคลอื่น

5.ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขเพราะทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่างสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2540: 68) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของการมีจริยธรรมในการประกอบธุรกิจที่ทำให้ธุรกิจประสบผลสำเร็จ คือ

1.ด้านการผลิตสินค้า (The Ethical in Producing) ทำให้เกิดการผลิตสินค้าได้มาตรฐานให้ความปลอดภัยต่อผู้บริโภค การส่งมอบสินค้าแก่ลูกค้าตรงเวลา ทันตามความต้องการของผู้บริโภค

2.ด้านการจำหน่ายสินค้า(The Ethical in Distribution) การตั้งราคาสินค้าเหมาะสมไม่เอารัดเอาเปรียบลูกค้า ส่งมอบสินค้าครบถ้วนตามจำนวนที่สั่งซื้อ ไม่จำหน่ายตัดราคาให้ต่ำกว่าผู้อื่น

3.ด้านการบริการ(The Ethical in Services) มีความรับผิดชอบในการบริการไม่ว่าจะเป็นการขนส่งสินค้า การบริการหลังการขาย การบริการผ่อนชำระ บริการในด้านความปลอดภัยและบริการด้านข้อมูลข่าวสารโดยไม่หลอกลวงลูกค้า

1.5 ทฤษฎีด้านจริยธรรม

ทฤษฎีพัฒนาจริยธรรม จะแบ่งออกเป็น 3 ทฤษฎี คือ (ลัวัน สมยศ & อังคณา สายยศ. 2543:170-176)

1.ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ องค์ประกอบสำคัญในทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์(Freud) ก็คือ อิด (Id) อีโก้ (Ego) และซูเปอร์อีโก้ (Superego) Id เป็นแหล่งพลังงานของจิตเบื้องต้น ของสัญชาตญาณ มันสิ่งอยู่ในโลกภายในซึ่งมีอยู่ก่อนที่เราจะมีประสบการณ์ กับโลกภายนอกมันเป็นการต้องการแสวงหาเพื่อตนเองจะเรียกว่ากิเลสตันหากก็ได้ หรือจะเรียกว่าสันดานดิบที่มีความปรารถนาอย่างรุนแรงทุกอย่างปราศจากการกลั่นกรองที่กล่าวนี้เป็นระยะแรก

ต่อมาก็มีอีโก้(Ego) เป็นผู้ควบคุมความประพฤติของ อิด(Id) อาศัยหลักแห่งความจริงคือสิ่งที่ปรากฏอยู่อย่างแท้จริงไม่ใช่ใฝ่ฝันอย่างลมๆแล้งๆทำให้มีความยังคิดถึงต้องใช้สมอง หาเหตุผลหรือการกำหนดรู้ ตอนนี้เริ่มมีการเรียนรู้พัฒนาขึ้นมา การเรียนรู้ทำให้คนฉลาด สามารถเป็นนาหรือความอยากอันเกิดแต่ Id การเรียนรู้อาศัยการรับรู้ ความจำ ความคิดและส่งเสริมให้อีโก้เข้มแข็ง

ซูเปอร์อีโก้(Superego) เป็นลักษณะที่สามของหลักแห่งอุดมคติและศีลธรรมจรรยา Id อาศัยหลักแห่งความสำราญ Ego อาศัยหลักแห่งความจริง ส่วน Superego นั้นอยู่เหนือหลักแห่งความจริงไปอีกเป็นเรื่องของ การประพฤติความดีที่สังคมยอมรับ และละเว้นสิ่งเลวที่สังคมไม่ยอมรับ Superego แบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

ก.Ego – Ideal คือ อุดมคติ เป็นแนวคิดของผู้ใหญ่ในสังคมที่สอนไว้ว่า อะไรที่เป็นสิ่งที่ควร อะไรเป็นสิ่งที่ไม่ควร และเมื่อประพฤติตามแล้วจะเป็นที่นิยมชมชอบของผู้ใหญ่ในสังคม

ข.Conscience คือ มโนธรรม ได้แก่ความรู้สึกว่าอะไรดีควรทำ อะไรชั่วควรละเว้น ในขั้นนี้เด็ก จะพัฒนาจากการที่เด็กเคยทำผิดอยู่ในใจ บุคคลในระดับนี้จะเคร่งต่อศีลธรรมเป็นอันมาก เป็นส่วนสำคัญที่ป้องกันกระทำความผิด

2.ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ทฤษฎีนี้เราเชื่อว่ากฎเกณฑ์ของสังคมและวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาริยธรรม เน้นที่กระบวนการเรียนรู้ โดยหลักการเสริมแรง และหลักการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากปรากฏการณ์ของสังคม

พิสมัย พนาเวศ.(2540:79) ;อ้างอิงจาก สกินเนอร์(Skinner). มีความเชื่อว่า แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพัฒนาการทางสังคมมีรากฐานมาจากความต้องการรางวัลและหลีกเลี่ยงการลงโทษจากสังคม การพัฒนาริยธรรม จึงมีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมที่สังคมยึดถือบรรทัดฐานหรือเกณฑ์ปกติของจริยธรรมพื้นฐานเกิดขึ้นภายใน จิตใจ เพราะเหตุของกฎเกณฑ์วัฒนธรรมซึ่งเป็นเงื่อนไขภายนอก สังคมแวดล้อมมีอิทธิพล ต่อพัฒนาการจริยธรรมมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับรางวัล และการลงโทษอันเป็นผลมาจากตัวแทนที่มีอยู่ของสังคม

พิสมัย พนาเวศ.(2540:80) ;อ้างอิงจากบันดูรา Bandura.(1977) ได้ศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมอย่างลึกซึ้ง มีความคิดว่าการเรียนรู้ทางสังคม เกิดจากการเรียนรู้โดยการสังเกต การเลียนแบบ และการเอาแบบอย่าง ซึ่งบันดูรา มีความคิดแตกต่างจากกลุ่มสกินเนอร์ตรงที่เน้นว่าการเรียนรู้ไม่ต้องการเสริมแรง คือไม่จำเป็นต้องมีรางวัลและการลงโทษความสำคัญของการเรียนรู้ คือ การเลียนแบบพฤติกรรมของผู้อื่นหรือพิจารณาการกระทำของผู้อื่นแล้วสังเกตผลกรรมที่ตามมา การตัดสินใจทางจริยธรรมเป็นกระบวนการทางการตัดสินใจเกี่ยวกับความถูกต้องของการกระทำตามกฎเกณฑ์ต่างๆ กฎเกณฑ์การตัดสินใจนี้เกิดจากการเรียนรู้พฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม

3.ทฤษฎีทางสติปัญญา ทฤษฎีนี้เชื่อเรื่องกิจกรรมทางสมองของแต่ละบุคคลมีความสำคัญกว่าพฤติกรรมอันเกิดจากอิทธิพลของสังคมภายนอก กิจกรรมทางสมองเป็นกระบวนการทางสติปัญญา ซึ่งรวมทั้งกระบวนการรับรู้ ความจำและการพิจารณาตัดสินใจได้แก่ความสามารถในการแก้ปัญหาและการพิจารณาตัดสินใจ ทฤษฎีสติปัญญาไม่ได้ปฏิเสธความสำคัญของสิ่งแวดล้อมแต่ถือว่าการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับสิ่งตอบสนองไม่เป็นอัตโนมัติเท่านั้น ทฤษฎีนี้ถือว่าแต่ละคนไม่ต้องตีความหมายของแต่ละตัวกระตุ้น แต่เลือกการกระทำที่เกิดหลายๆครั้ง ผลของการตอบสนองอันเกิดจากตัวกระตุ้นหรือสิ่งเร้า มนุษย์พยายามแสวงหาความจริง สิ่งใดที่ไม่มีความแน่นอน มนุษย์นำมาศึกษาพิจารณา ใช้หลักเหตุผลและการรู้แจ้งเป็นแรงจูงใจ ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ “ดีกว่า”

หรือ “เลวกว่า” เป็นเรื่องที่มีมนุษย์จะต้องแก้ปัญหาด้วยความยุติธรรม ทฤษฎีทางสติปัญญาที่น่าสนใจคือทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของเพียเจต์ และทฤษฎีพัฒนาการจริยธรรมของโคลเบอร์ก

ก.ทฤษฎีเพียเจต์ (Piaget)กล่าวว่า “จริยธรรมเกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติตนสัมพันธ์กันสังคม การพัฒนาจริยธรรมจึงจำเป็นต้องมีการพิจารณาหาเหตุผลเชิงจริยธรรมทางสติปัญญาของแต่ละบุคคลซึ่งมีวุฒิภาวะสูงขึ้น การรับรู้จริยธรรมก็พัฒนาขึ้นตามลำดับ” การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของมนุษย์มี 3 ขั้นตอน คือ

- 1.ขั้นก่อนจริยธรรมยังไม่ถึงจริยธรรม แต่สามารถเรียนรู้จากประสาทสัมผัสและมีพัฒนาการทางสติปัญญาในขั้นต้น
- 2.ขั้นเชื่อฟังคำสั่ง เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งสอนของผู้ใหญ่ มีการคิดก่อนการปฏิบัติตามคำสั่ง วังในขณะแรกเริ่มจะไม่คำนึงถึงเหตุผลของคำสั่งนั้น
- 3.ขั้นยึดหลักแห่งตน เกิดหลักความคิดมีพัฒนาการทางสติปัญญาสูงขึ้นตามประสบการณ์ทางสังคม คลายความเกรงกลัวอำนาจภายนอกเริ่มมีความเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น

ข.ทฤษฎีของลอว์เรนซ์ โคลเบอร์ก

ลอว์เรนซ์ โคลเบอร์ก (Kohlberg)เป็นนักการศึกษาด้านจริยธรรม เป็นผู้นำทฤษฎีจิตศึกษาสังเคราะห์ ได้นำเอาความรู้ทางปรัชญา จิตวิทยา สังคมวิทยาและศึกษาศาสตร์ มาประกอบกันขึ้นเป็นทฤษฎีบูรณาการ โคลเบอร์กได้วิเคราะห์หลักพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็นลำดับขั้น ที่อาจนำไปใช้ในรูปแบบต่างๆ ที่จะเลือกได้ในสถานการณ์ของการพิจารณาคุณธรรม มีดังต่อไปนี้

- 1)การเชื่อฟังและการลงโทษ พิจารณาในด้านประเด็นของการถือเอาอัตราของตัวเองเป็นใหญ่
- 2)การแสวงหารางวัล เป็นเป้าหมายตามลักษณะเฉพาะเป็นรายบุคคล และการแลกเปลี่ยนกันอย่างเสมอภาคที่ตกลงกัน เพื่อยอมรับความคิดเห็นของกันและกันในสังคมเพื่อแสวงหารางวัล
- 3)การทำตามความเห็นชอบของผู้อื่น ความสัมพันธ์และการทำตามรูปแบบที่ผู้อื่นเห็นชอบ เป็นการแลกเปลี่ยนกันในความคาดหวัง การติดต่อประสานงานและความศรัทธาที่ยึดมั่นไว้วางใจต่อผู้อื่น โดยการปฏิบัติที่ดีงามต่อกันตามบทบาทและหน้าที่ของตน
- 4)การทำตามหน้าที่ในสังคม ระบบสังคมและความมีสติรับผิดชอบที่จะให้มีการดำเนินตามหน้าที่ที่ตนกระทำในสังคมนั้น เพื่อรักษาระเบียบทางสังคมและหน้าที่ของสังคม จึงต้องรักษาสถาบันให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นโดยส่วนรวม
- 5)การทำตามกฎเกณฑ์และข้อสัญญา สิทธิพื้นฐานและพันธะสัญญาทางสังคมที่จะใช้กับประชาชนโดยส่วนรวมจึงต้องยึดถือค่านิยมซึ่งมีมากมาย รวมทั้งความคิดเห็นซึ่งมีอยู่เฉพาะกลุ่ม นำมารวมกันเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน
- 6)การยึดมั่นโนธรรมตามหลักสากล หลักจริยธรรมสากลถือเป็นการแนะแนวทางให้มนุษย์ชาติกระทำตามข้อกำหนดของสังคมพื้นฐานของแต่ละแห่งโดยภาพกว้างและลึก ความยุติธรรมคือ สัจธรรมไม่ขึ้นกับวัฒนธรรมเฉพาะแห่งหรือสังคมใดสังคมหนึ่งนั้น

โคลเบอร์ก เห็นว่าจริยธรรมเป็นลักษณะประสบการณ์ และหน้าที่ที่เกี่ยวกับกฎเกณฑ์เป็นมาตรฐานความคิดทางสังคม บุคคลจะพัฒนาความรับผิดชอบชั่วดี ให้เหตุผลจนกระทั่งพัฒนาพฤติกรรมของตนเองมีความสัมพันธ์ในสังคมตามสิทธิและหน้าที่อย่างถูกต้องดีงาม

นอกจากนี้ โคลเบอร์กยังชี้ให้เห็นว่าพัฒนาการการเรียนรู้ด้านพุทธิศึกษามีการดำเนินการตามความเปลี่ยนแปลงตามลำดับ อย่างสัมพันธ์กันตามระยะเวลาที่แต่ละบุคคลดำเนินไปตามวุฒิภาวะของแต่ละวัยแม้ว่าสิ่งแวดล้อมจะไม่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับสภาพจิตใจและการรวมส่วนประกอบต่างๆ ในขั้นตอนนั้นตัวเร้าสิ่งแวดล้อมจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงในแต่ละขั้นได้พัฒนาการการเรียนรู้ของโคลเบอร์ก สามารถนำไปใช้กับพัฒนาด้านจริยศึกษาได้ด้วย การตัดสินคุณธรรมตามขั้นตอนต่างๆ เป็นผลผลิตของประสบการณ์ในการปฏิบัติต่อกัน ซึ่งนำไปสู่การเรียนรู้ในส่วนบุคคลมากกว่ารูปแบบของวัฒนธรรมที่สังคมวางไว้ การพัฒนาอุปนิสัยของตนมีพื้นฐานมาจากการเรียนรู้ทั้งทางพุทธิศึกษาและจริยศึกษา โดยมีการเรียนรู้ทางพุทธิศึกษาเป็นเบื้องต้น

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัย

รศ.สมคิด บางโม. (2549: 50-58) กล่าวว่า จริยธรรมของนักธุรกิจย่อมแตกต่างกันไป บางคนมีจริยธรรมสูง บางคนมีจริยธรรมต่ำ ซึ่งส่งผลไปถึงจริยธรรมทางธุรกิจของแต่ละองค์กรธุรกิจด้วย จริยธรรมของนักธุรกิจ มิใช่เกิดขึ้นทันทีทันใด แต่เกิดจากการสะสมทีละเล็กละน้อยจากกรอบความรู้ การศึกษา สังคมและองค์กรต่าง ๆ และใช้ระยะเวลาอันยาวนาน จนกระทั่งเกิดเป็นจริยธรรมประจำใจของแต่ละบุคคล ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมทางธุรกิจของนักธุรกิจ

- คุณลักษณะส่วนบุคคล
- ทศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม
- ระบบเศรษฐกิจและการเมือง
- วัฒนธรรมขององค์กร

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของบุคคล

Personal Character สุกานดา ศุภคติสันติ.(2540:11) ;อ้างอิงจากคลาเรนส์ วอลตัน (Clarence Walton). เป็นผู้สังเกตพฤติกรรมของการจัดการได้ค้นพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การมีมาตรฐานทางด้านศีลธรรมในระดับสูงของธุรกิจ บุคคลที่มีความซื่อสัตย์จะทำให้องค์กรนั้นมีความซื่อสัตย์ด้วย การกระทำความผิด จะทำให้เขากลายเป็นผู้บริหารที่มีศีลธรรมซึ่งจะทำให้องค์กรและสังคมดีขึ้นได้มีการศึกษาในแนวลึกเกี่ยวกับผู้บริหารธุรกิจ 24 คน โดยมีการบันทึกว่ามาตรฐานทางด้านจริยธรรมที่มีคุณธรรมในระดับสูงในบริษัท มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างการเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรมและบุคคลที่มีความเชื่อในระบบหรือคุณค่ารวมถึงความเชื่อถือส่วนบุคคล องค์กรทางด้านศาสนา อำนาจของธรรมชาติหรือสิ่งอื่นๆ ภายนอกแรงกดดันของการเป็นผู้นำทางด้านชีวิต แรงผลักดันเกี่ยวกับการนำทางด้านชีวิตซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ

การเป็นมนุษย์ นอกจากนี้พบว่ากว่า 48% ของชาวอเมริกันรู้สึกว่ พวกเขาได้มีโอกาสที่จะพูดเกี่ยวกับความศรัทธาทางด้านศาสนาในสถานที่ทำงานในชีวิตประจำวัน และ 70% ยอมรับว่า พวกเขา รู้สึกว่า ศาสนาเป็นสิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพิ่มขึ้นจาก 20% เมื่อปี พ.ศ. 2537 เมื่อเร็ว ๆ นี้พบว่า มีอัตราการเพิ่มขึ้นในการรวมคนในที่ทำงานเกี่ยวกับเรื่องของศาสนา

บริษัทชั้นนำไม่ว่าเป็น พืชศาสตร์หรือร้านอาหารโกเบลล์ ซึ่งได้มีการเชิญนักบุญเข้ามาเยี่ยมพนักงานในโรงพยาบาลและช่วยเหลือในแง่ของความกดดันทางด้านอารมณ์ ตลอดจนพยายามแก้ไขในการป้องกันการฆ่าตัวตาย ซึ่งศาสนาเหล่านี้ได้เป็นผู้นำวิธีการแต่งงานของพนักงานตลอดจนปลอบใจสมาชิกครอบครัวที่งานศพ นอกจากนี้ผู้บริหารระดับสูงทั่วประเทศได้มีการสวดมนต์ในตอนเช้าและผู้บริหารในรัฐเมเนโซต์จำนวน 150 คน ได้รวมตัวกันสำหรับอาหารเที่ยงและเข้าฟังผู้แนะนำเพื่อแก้ไขปัญหาทางธุรกิจจากคัมภีร์ไบเบิล นอกจากนี้พบว่ามากกว่า 10,000 คัมภีร์ไบเบิลและกลุ่มผู้สวดมักจะพบกันในที่ทำงาน

การวิจัยโดยบริษัทในประเทศออสเตรเลียได้มีการรายงานว่ เมื่อบริษัทได้เกี่ยวข้องกับทางด้านศาสนาจะส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นและการลาออกจากงานลดลงพนักงานที่ทำงานกับองค์กรที่มีศีลธรรมและศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจะทำให้มีความกลัวน้อยลงเกี่ยวกับที่ทำงาน และจะมีลักษณะการประนีประนอมกันและมีการดำเนินการที่ผิดศีลธรรมน้อยมาก และสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงได้ดี นอกจากนี้ในสาขาของบริษัทน้ำมันในประเทศฝรั่งเศสได้มีการสอนให้คนได้รู้ว่ ศาสนาสามารถช่วยเพิ่มผลผลิตตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานและการให้บริการลูกค้า บริษัทรายงานว่ เขาสามารถประหยัดต้นทุนในการดำเนินการได้กว่า 2 ล้านดอลลาร์สหรัฐ โดยแสดงให้เห็นว่ พนักงานนั้นสามารถจะมีแรงบันดาลใจเกี่ยวกับที่ทำงานได้มากขึ้น

อย่างไรก็ตามก็มีกลุ่มอื่นซึ่งไม่เห็นด้วยกับการที่จะเกี่ยวข้องกับศาสนาในที่ทำงาน พวกเขายังเชื่อแน่วคิดแบบดั้งเดิมว่ ธุรกิจนั้นเป็นทางโลก ซึ่งไม่ใช่ทางศาสนา พวกเขาเชื่อว่าธุรกิจก็คือธุรกิจและศาสนาเป็นสิ่งที่ดีที่สุดที่จะทิ้งไว้ที่โบสถ์หรือเป็นสถานที่ทำวิปัสสนาแต่ไม่ใช่ ณ ห้องประชุม หรือในร้านชอปปิง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความแตกแยกระหว่างศาสนาและพลเรือนในประเทศสหรัฐอเมริกา

นอกเหนือจากความคิดที่ตรงกันข้ามเกี่ยวกับศาสนาเข้ามาในสภาพแวดล้อมทางด้านธุรกิจ ยังมีคำถามต่าง ๆ ได้เกิดขึ้นมากมายเช่น ศาสนาควรจะมีการส่งเสริมในกลุ่มของผู้บริหารระดับสูงหรือไม่ ความแตกต่างในที่ทำงานมาจากความแตกต่างทางด้านศาสนาใช่ไหม และธุรกิจสามารถจะจัดการกับพนักงานที่ไม่นับถือพระเจ้าได้อย่างไร ผู้ไม่เห็นด้วยกับการนำศาสนาในที่ทำงานนั้นนำไปสู่ประเด็นที่มีการพูดถึงกันอย่างมากมายคล้าย ๆ เป็นพื้นฐานของการรู้สึกว่ ควรจะมีศาสนาหรือไม่ในที่ทำงาน คล้ายกับคุณค่าส่วนบุคคลและคุณสมบัติซึ่งจะมีอิทธิพลที่สำคัญต่อการตัดสินใจของพนักงานตลอดจนพฤติกรรมในที่ทำงาน เนื่องจากจิตใจตลอดจนคุณค่าทางด้านศาสนาของแต่ละบุคคลต่างกัน และจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจอย่างไร

ข้อสรุปของทิศทางการเติบโตและการพัฒนาการทางด้านศีลธรรมแสดงอยู่มนตารางที่ 7.2 ซึ่งเริ่มจากเด็กไปจนถึงการเป็นผู้ใหญ่เต็มตัวนั้น คนโดยมากมักจะเริ่มจากการมีเหตุผลทางด้าน

จริยธรรมในขั้นที่ 1 เมื่อเวลาผ่านไปพวกเขาได้มีการพัฒนาเพิ่มขึ้นและมีความสามารถมากขึ้นเกี่ยวกับความเข้าใจทางด้านศีลธรรมที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้นในขั้นแรกพวกเขาจะจำกัดอยู่แค่ มุ่งเน้นแต่ตนเองเท่านั้น (Ego centered focus) โดยหลีกเลี่ยงการถูกทำโทษตลอดจนเชื่อฟังและมีการพัฒนาอย่างช้าๆ และเริ่มเรียนรู้ว่าการพิจารณาสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดนั้น เป็นการเปรียบเทียบแนวคิดของเด็กที่สำ “ถ้าฉันให้คุณเล่นตุ๊กตาของฉันเท่ากับฉันได้เล่นกับคุณ” (อยู่ในขั้นที่ 2) ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์(A matter of reciprocity)

ตารางที่ 1 แสดงขั้นของพัฒนาการทางด้านศีลธรรมและเหตุผลทางด้านจริยธรรม (Stages of moral development and ethical reasoning) (Post, Lawrence and weber. 2002:131)

กลุ่มอายุ (Age group)	ขั้นพัฒนาการและสิ่งที่เกี่ยวข้อง ทางด้านจริยธรรมที่สำคัญ	พื้นฐานของเหตุผล ทางด้านจริยธรรม
การเป็นผู้ใหญ่เต็มตัว (Mature adulthood)	ขั้นที่ 6 หลักที่ใช้ทั่วโลก: ความยุติธรรม การพิพากษา ความ ยุติธรรม สิทธิส่วนบุคคลของโลก	การมุ่งเน้นที่หลักการ
การเป็นผู้ใหญ่เต็มตัว (Mature adulthood)	ขั้นที่ 5 ความเชื่อทางด้านศีลธรรมที่นอกเหนือจากประเพณี ทางด้านสังคมที่กำหนดไว้: สิทธิของบุคคล สัญญา กับ สังคม การกำหนดหลักเกณฑ์ ที่ยืดหยุ่นกว้าง	การมุ่งเน้นที่หลักการ
ผู้ใหญ่ (Adulthood)	ขั้นที่ 4 สังคมในภาพกว้าง: วัฒนธรรม ประเพณี กฎหมาย	การมุ่งเน้นที่กฎหมาย และสังคม
เข้าสู่วัยผู้ใหญ่ (Early adulthood, adolescence)	ขั้นที่ 3 กลุ่มสังคม: เพื่อน โรงเรียน เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว	การมุ่งเน้นที่กลุ่ม
วัยรุ่น (Adolescence youth)	ขั้นที่ 2 มองหารางวัล : สนใจตนเอง ความต้องการของตนเอง การสร้างความสัมพันธ์	การมุ่งเน้นที่ตนเอง
วัยเด็ก (Childhood)	ขั้นที่ 1 หลีกเลี่ยงการถูกทำโทษ: หลีกเลี่ยงการถูกทำโทษ การเชื่อฟัง	การมุ่งเน้นที่ตนเอง

จากตารางที่ 7.2 พบว่า ในช่วงวัยรุ่นบุคคลก็จะมุ่งเน้นไปในโลกที่กว้างขึ้น โดยเรียนรู้เกี่ยวกับการรับรู้และการให้ของกลุ่ม โดยเริ่มจากกลุ่มเล็กๆ คือ เพื่อนนักเรียน ตลอดจนกลุ่มเพื่อนสนิทที่คล้ายคลึงกัน(ซึ่งอยู่ในขั้นที่ 3) จากการศึกษาการรายงาน ว่า ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มสามารถจะสร้างสภาพแวดล้อมซึ่งจะพัฒนาระดับของการมีเหตุผลทางด้านศีลธรรม กระบวนการนี้ยังคงสืบเนื่องไปถึงการเป็นผู้ใหญ่ในช่วงต้น ณ จุดนี้การสนใจผู้อื่นและการเป็นที่ยอมรับของคนอื่นเป็นสิ่ง

สำคัญสำหรับพฤติกรรมที่เหมาะสม เพราะฉะนั้นคนโดยมากก็จะเห็นความสำคัญ โดยมุ่งเน้นไปที่บุคคลอื่นๆ มากกว่าการที่จะมุ่งเน้นที่ตนเองเท่านั้น

เพราะฉะนั้นเมื่อเรามาถึงการเป็นผู้ใหญ่อย่างสมบูรณ์แบบในช่วงนี้ของวัยรุ่นตอนปลาย จนกระทั่งถึงอายุ 20 ปีต้นๆ ในสังคมสมัยใหม่ ซึ่งเป็นสังคมอุตสาหกรรม คนโดยทั่วไปก็สามารถจะมุ่งเน้นเหตุผลโดยขึ้นกับประเพณี ค่านิยมและกฎหมายของสังคม ซึ่งเป็นหนทางที่เหมาะสมที่จะอธิบายว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด(ชั้นที่ 4) ส่วนในชั้นที่ 5 และชั้นที่ 6 นั้นจะนำไปสู่ลักษณะของการมีเหตุผลทางด้านจริยธรรม เนื่องจากคนโดยทั่วไปนั้นจะไปไกลกว่าและสูงกว่าประเพณีและกฎหมายในสังคมของตนเอง พวกเขาสามารถที่ใช้พื้นฐานหรือเหตุผลทางด้านจริยธรรมในหลักการที่กว้างขึ้น และสร้างความสัมพันธ์เช่น สิทธิส่วนบุคคลและการจัดตั้งองค์กร ซึ่งจะเป็นการประกันถึงเกียรติยศของบุคคลการประพฤติปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน และมีอิสระในการแสดงออกในขั้นที่สูงที่สุดของการพัฒนาทางด้านศีลธรรมจะรวมความหมายของความถูกต้อง หรือความผิดพลาดจากหลักสากลในแง่ของความยุติธรรมและสิทธิโดยทั่วไปของมนุษยชาติทั้งหมด

2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม

ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นคุณลักษณะอันหนึ่งที่บุคคลพึงมีเป็นอย่างยิ่งได้มีผู้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ ดังนี้

ไชยรัตน์ ปรานี. (2531:17) ;อ้างอิงจาก กลุ่มสื่อมวลชน(2526) ให้ความหมายความรับผิดชอบต่อสังคม ว่า รู้จักฐานะและหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีต่อสังคมและปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ให้เกิดประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม โดยให้ตระหนักและยอมรับว่าประโยชน์จะเกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าขาดประโยชน์ส่วนรวมและไม่ละเลยที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตน และกระทำในสิ่งที่จะรักษาหรือยังให้เกิดประโยชน์ส่วนรวม

ไชยรัตน์ ปรานี. (2531:33) ;อ้างอิงจาก กลุ่มสมาคมมูลนิธิ (2526) ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม ว่า การรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเองที่มีต่อส่วนรวมเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยต่อสังคม โดยการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของสังคมและชักจูงบุคคลอื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมเพื่อความผาสุกของสังคม

กรมสามัญศึกษา (2526:176-191) ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม ว่า การที่นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนและสังคม บำเพ็ญประโยชน์และสร้างสรรค์ความเจริญให้ชุมชนและสังคม อย่างเต็มความสามารถ ช่วยสอดส่องพฤติกรรมของบุคคลที่จะเป็นภัยต่อสังคม ให้ความรู้ความสนุกเพลิดเพลินแก่ประชาชนตามความสามารถของตน ช่วยติดตามและแก้ปัญหาต่างๆ ของสังคมเช่น ความสกปรก การรักษาสาธารณสุขสมบัติ ผู้คิดร้ายต่อประเทศชาติ การจลาจล การเสียภาษี การรับบริจาค สถานบริการต่างๆ ของรัฐบาล

พรชัย รอดสมจิตร (2527:12) ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม ว่า การที่บุคคล รับรู้ มีความรู้ หรือประพฤติปฏิบัติในสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ พลเมือง ได้แก่ ปฏิบัติตามระเบียบของสังคมโดยรักษาสমัติส่วนรวมให้ความร่วมมือในการทำงาน เพื่อส่วนรวม เมื่อเห็นสิ่งที่เป็นอันตราย ช่วยแก้ไขตามความสามารถ ช่วยเหลือผู้อื่นในสังคม รู้จัก หน้าที่และปฏิบัติหน้าที่พลเมืองด้วยความซื่อสัตย์ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้แก่ เคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งสอนของผู้ปกครองช่วยเหลือภารกิจตามควรแก่โอกาส ไม่นำ ความเดือดร้อนมาให้ ช่วยรักษาและเชิดชูชื่อเสียงของครอบครัว ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อ โรงเรียนครู-อาจารย์ ได้แก่ สนใจในบทเรียน เคารพเชื่อฟังครู ปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎข้อบังคับของ โรงเรียน ช่วยเหลือภารกิจตามสมควรแก่โอกาส ช่วยเหลืองานโรงเรียน ตามความสามารถ ช่วย รักษาความสะอาดบริเวณโรงเรียน และความสำนึกความรับผิดชอบต่อเพื่อน ได้แก่ ช่วยตักเตือน และแนะนำเมื่อเห็นเพื่อนทำผิด ช่วยเหลือเพื่อนตามความถูกต้องและเหมาะสมให้อภัยเมื่อเพื่อนทำ ผิด ไม่เอาเปรียบเพื่อน ไม่รังแกซึ่งกันและกัน

พรรัตน์ แก่นทอง (2527:8) ให้ความหมายต่อความรับผิดชอบต่อสังคม ว่า ภาระหน้าที่ของ บุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมต่อ สวัสดิภาพของสังคมที่ตนดำรงอยู่ ซึ่งเป็นเรื่องที่ผูกพัน เกี่ยวข้องกับหลาย ๆ อย่าง ตั้งแต่สังคมขนาดเล็กจนถึงสังคมขนาดใหญ่

กมลรัตน์ ทวีชาติวิทยากุล.(2531:67) ;อ้างอิงจาก ฟังก์ และแวนแนลส์ Funk and wagnalls(1969).ได้อธิบายความหมายความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง สถานการณ์ ทาง บุคลิกภาพที่บุคคลสามารถปฏิบัติตามกฎของศีลธรรม หรือหลักธรรมอันเหมาะสมเกี่ยวกับการ แสดงออกในการกระทำของตนในทางที่ควรกระทำ อาจเป็นสิ่งที่ใหม่หรือสิ่งที่คล้ายคลึงกัน ที่ แบ่งแยกโดยจริยธรรม ศีลธรรม คุณค่าและความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งนี้เป็นสิ่งที่มีการแลกเปลี่ยน กันระหว่างความรู้สึกกับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำความดี พรรัตน์ แก่นทอง. (2527:15) ; อ้างอิงจากกูด(Good.1973) อธิบายความหมายความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง คุณธรรมซึ่งเป็น ความคิดรวบยอดในความรู้สึกผิดชอบชั่วดี อันเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งควบคุมพฤติกรรมที่แสดงออก เพื่อสนองความปรารถนา สามารถมองเห็นว่าอะไร เป็นสิ่งที่ปรารถนาของกลุ่มคนใหญ่ และพร้อมที่ จะแสดงออกเมื่อมีเหตุการณ์ หรือสิ่งแวดลอมมากระตุ้น วอร์เรน และคณะ (Bubbie&Ruth.1982; citing Warren&others.1975:113) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลในการคาดหมายที่จะมีการปฏิบัติและแยกแยะโอกาสที่สามารถนำเขา ให้แสดงออกถึงความรับผิดชอบได้

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การรู้จักบทบาท และหน้าที่ของตนเองที่มีส่วนร่วมเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม โดยนักเรียนมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน และสังคมอย่างเต็มความสามารถ

2.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมขององค์กร (Corporate culture) หมายถึง สิ่งที่ประสมประสานระหว่าง แนวคิด ประเพณี ค่านิยมขององค์กร อภิรัฐ ตั้งกระจำง,บัณฑิต ผังนิรันดร์, ต่อศักดิ์ ซอแก้ว. (2546:117) ;อ้างอิงจาก Post, Lawrence and Weber. ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกใน องค์กรเป็นวิถีทางที่สมาชิกทุกคนในองค์กรต้องประพฤติปฏิบัติหรือหมายถึง สมมติฐาน (Assumption) ค่านิยม(Values) ประเพณี(Traditional) และพฤติกรรม (Behaviors) ซึ่งกำหนดการ กระทำของบุคคลภายในองค์กร

แต่ที่จริงแล้วทุกๆ องค์กรจะมีวัฒนธรรม อิทธิพลอย่างมากต่อองค์กร โดยมีผลกระทบ ต่อ ทุกๆ สิ่งที่เกี่ยวข้องอยู่ ทั้งสิ่งที่เราส่งเสริมและที่เราตัดสินใจทำ สิ่งที่พนักงานสวมใส่และกีฬาที่ เขาเล่นเมื่อพนักงานใหม่ได้เข้าทำงานในองค์กร หมายถึง พวกเขาได้เลือกชีวิตด้วยวัฒนธรรมซึ่ง หล่อหลอมนั้นค่อนข้างจะสลับซับซ้อน วัฒนธรรมนั้นสามารถจะทำให้พนักงานนั้นก้าวไปเป็นคนงาน ที่เร็วหรือช้าตลอดจนเป็นผู้บริหารที่เข้มงวดหรือว่ามีความเป็นมิตร ตลอดจนทำงานเป็นทีมหรือว่า มุ่งเน้นส่วนบุคคล ดังนั้นเวลาที่พนักงานทำงานเป็นระยะเวลาหลายปี พวกเขาจะได้รับวัฒนธรรม จากองค์กรโดยพวกเขาไม่รู้สึกรู้สตัว

บริษัทคอมพิวเตอร์ชื่อฮิวเลตต์แพกการ์ด(Hewlett-Packard)เป็นผู้ผลิตทางด้านอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีฐานอยู่ในรัฐแคลิฟอร์เนียซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีว่ามีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นในเรื่องของคุณค่าและ จริยธรรม เพราะฉะนั้นสิ่งที่พนักงานได้ ถูกหล่อหลอมคือความเชื่อมั่นและการเคารพบุคคล มีการ ติดต่อสื่อสารอย่างกว้างขวาง มีส่วนร่วมในผลประโยชน์และความรับผิดชอบคำนึงถึงพนักงานแต่ละ คน มีความซื่อสัตย์และมีศีลธรรม ซึ่งผลกระทบของบริษัทพูดว่า มันไม่เป็นการง่ายที่จะไล่คนออก เพราะสิ่งเหล่านี้คือประเด็นทางด้านจริยธรรมอีกอันหนึ่งที่ผู้บริหารได้กล่าวถึงคือ บุคคลที่เกี่ยวข้อง กับบุคคลอื่นๆ หรือว่าช่างยุ่งยากแหย่นั้นถือว่าเป็นบุคคลที่เก็บตัว และมีความเป็นธรรมน้อยกว่า ซึ่ง บุคคลพวกนี้จะไม่อาศัยอยู่ในความเป็นจริงหรือหาทางหลบๆ ซ่อนๆ ซึ่งคนพวกนี้ก็จะไม่ได้เลื่อน ตำแหน่งและพบว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่น่าอยู่

ตารางที่ 2 แสดงส่วนประกอบของบรรยากาศทางด้านจริยธรรม (The components of ethical climates) (Post, Lawrence and Weber. 2002 : 133)

บรรทัดฐานทางด้าน จริยธรรม (Ethical criteria)	การมุ่งเน้นไปที่สิ่งที่จริยธรรมสนใจ (Focus of ethical concern)		
	ส่วนบุคคล (Individual person)	องค์กร (Company)	สังคม (Society)
แนวคิดที่มุ่งเน้นตนเอง (Egoism)	สนใจตัวเอง	สนใจองค์กร	เน้นประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ
แนวคิดที่มุ่งเน้นบุคคลอื่น (Benevolence)	การมีมิตรภาพ	สนใจการทำงานเป็นทีม	เน้นความรับผิดชอบต่อสังคม
หลักของความยุติธรรม (Principle)	การมีศีลธรรมส่วนบุคคล	การดำเนินการตามกฎหมายของบริษัท	เน้นกฎหมาย กฎและหลักที่ระบุไว้ในอาชีพ

ตัวอย่างเช่น ถ้าผู้บริหารได้พูดถึงประเด็นทางด้านจริยธรรมเกี่ยวกับการเห็นอกเห็นใจคนอื่น พวกเขาหรือเธอก็จะเน้นในความสัมพันธ์ที่เป็นเพื่อนหรือกับเพื่อนร่วมงาน โดยการเน้นความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีม และมีการประสานงานกันเพื่อประโยชน์ของบริษัท ตลอดจนการรับผิดชอบต่อสังคม อย่างไรก็ตามถ้าผู้บริหารที่เน้นตนเองเป็นหลักเมื่อคิดถึงปัญหาทางด้านจริยธรรมก็จะคิดถึงตนเองก่อนและส่งเสริมผลกำไรของบริษัท ตลอดจนมุ่งเน้นการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพโดยที่มุ่งทางด้านต้นทุน

นักวิจัยได้ค้นพบว่าบรรยากาศหลากหลายอาจจะเกิดขึ้นภายในหนึ่งองค์กร ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงานได้มีปฏิสัมพันธ์กับสาธารณะหรือคนของรัฐบาล สังคมก็จะมุ่งเน้นไปที่หลักของความยุติธรรม อย่างไรก็ตามถ้าพนักงานอยู่แยกจากอิทธิพลเหล่านั้น และทำงานโดยมุ่งเน้นไปที่งานประจำวัน ซึ่งมุ่งเน้นแต่ตนเองเพื่อที่จะได้รับค่าจ้างสูงหรือมุ่งเพียงผลกำไรของบริษัท ก็เกิดบรรยากาศที่เป็นลักษณะมุ่งเน้นส่วนบุคคลหรือความสนใจของบริษัทนั่นเอง

วัฒนธรรมขององค์กรนั้นโดยมากจะเป็นแนวทางสำหรับพนักงานว่าควรจะมีจริยธรรมและเป็นที่ยอมรับได้หรือไม่การพิจารณาว่าอะไรถูกหรือผิด วัฒนธรรมขององค์กรและบรรยากาศของจริยธรรมสามารถจะสร้างแรงกดดันให้กับพนักงานเพื่อจะดำเนินการในทิศทางที่ถูกต้องอันเป็นที่ปรารถนาของบริษัท เพราะฉะนั้นแรงกดดันเหล่านี้สามารถไปด้วยกันหรืออาจจะต่อต้านกับจริยธรรมที่ดี ส่วนแนวคิดของบรรยากาศของจริยธรรมที่มีการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น(Benevolence ethical climate) ความสนใจของบริษัทและพนักงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องภายนอกจะถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด แต่มนบรรยากาศของสังคมที่มุ่งเน้นตนเอง(Egoism ethical climate) นั้น

พนักงานและผู้บริหารจะต้องเผชิญกับการไม่คำนึงถึงความสนใจของบุคคลอื่นๆ นอกจากตนเอง ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารจะมุ่งเน้นเกี่ยวกับผลลัพธ์ทางการเงินโดยดูที่ต้นทุน ซึ่งทำให้ผู้บริหารหลายคนไม่สนใจผู้ที่เกี่ยวข้องต่างๆ

เบนจามิน ชไนเดอร์ และเดวิด อี โบเวน ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรม ดังนี้

1. การรับรู้หรือแนวทางการคิดโดยสรุป ที่มีต่อสิ่งซึ่งมีความสำคัญในองค์กร
2. มีค่านิยม ความเชื่อ และข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับเพราะเหตุใดสิ่งต่างๆ เหล่านั้นจึงมีความสำคัญร่วมกัน

3. สิ่ง que ผู้นำจำเป็นต้องสร้างก็คือ พนักงานจะให้น้ำหนักกับการรับรู้ที่ตนเองมีต่อการจัดการการตลาดและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เวลาที่พวกเขาต้องการคาดคะเนว่าอะไรคือค่านิยมความหมายและสมมุติฐานจริงๆ ของฝ่ายบริหาร โดยนำไปเทียบกับฝ่ายบริหารบอก

สมยศ นาวิการ (2538:300) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า ความเชื่อ ความคาดหวัง และค่านิยมร่วมกันของบรรดาพนักงานภายในองค์กร และจะถูกถ่ายทอดจากพนักงานยุคหนึ่งไปยังพนักงานอีกยุคหนึ่ง วัฒนธรรมองค์กรเหล่านี้ได้ได้สร้างบรรทัดฐาน กฎ ที่ระบุพฤติกรรมที่ยอมรับของพนักงานตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงสุด รองลงมาจนถึงพนักงานต่ำสุด งานพิธีหรือประเพณีจะแสดงให้เห็นถึงบรรทัดฐาน และค่านิยมบางอย่างขององค์กร

จิรศักดิ์ จิยะจันทร์ (2540:213) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นระบบของค่านิยมร่วมกันและความเชื่อ ซึ่งเป็นตัวกำหนดรูปแบบของพนักงานองค์กรโครงสร้างขององค์กรและระบบควบคุมที่สร้างบรรทัดฐานทางพฤติกรรม วัฒนธรรมองค์กรถูกกำหนดขึ้นไว้หลายมิติที่แตกต่างกัน วัตถุประสงค์หลักเน้นที่ค่านิยมร่วมกัน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

การพิจารณาวัฒนธรรมองค์กรจะเน้นที่ประเด็นหลัก 4 ประเด็น (จิรศักดิ์ จิยะจันทร์. 2540: 300) คือ

1. เน้นที่บทบาทของวัฒนธรรมในการที่เป็นค่านิยมหลักอันหนึ่งเช่น คุณภาพ ความรวดเร็ว ความมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีส่วนในการผลักดันกิจกรรมทั้งหมดขององค์กร
2. เน้นที่ว่าทำไมมันจึงเป็นเรื่องยากสำหรับผู้ดำเนินการที่จะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร
3. ทำไมผู้นำต้องมีความรู้และมีความอ่อนไหวในการปรับตัวกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไป
4. เน้นที่บทบาทสำคัญของการเป็นผู้นำในการปลูกฝังวัฒนธรรมทางด้านจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2533: 240-241) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นวิธีการซึ่งองค์กรใช้ปฏิบัติ หรือทำงานบางอย่างที่ได้รับการมอบหมาย เป็นชุดของระเบียบประเพณีปฏิบัติ และองค์กรใช้ปฏิบัติ หรือทำงานบางอย่างแนวทางของการคิดเป็นแบบความเชื่อและสิ่งที่คาดหวังต่างๆ ที่มีอยู่ร่วมกันในบรรดาสมาชิกขององค์กร และจากความเชื่อและสิ่งที่คาดหวังเหล่านั้นเอง

จะกลายเป็นกฎระเบียบของพฤติกรรมปฏิบัติ หรือเรียกว่า บรรทัดฐาน(Norms) ซึ่งจะมีอิทธิพลอย่างมากในการกำกับพฤติกรรมบุคคลและของกลุ่มในองค์กร

เพททิกรู (Pettigrew.1979:126) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ว่า ระบบความหมายที่กลุ่มยอมรับในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งรวมถึงความเชื่อ ภาษา ประเพณีปฏิบัติ

สุกานดา ศุภคติสันติ.(2540:48);อ้างอิงจาก ชีวทัศน์ และเดวิช (Schwartz & Davis.(1981:167) มองว่าวัฒนธรรมองค์กร คือ ทศนคติและค่านิยมสมาชิกในองค์กร วิธีการจัดการ และพฤติกรรมตลอดจนสิ่งของเครื่องใช้ สถาปัตยกรรม การจัดที่ทำงาน การแต่งกาย ฯลฯ

สุกานดา ศุภคติสันติ.(2540:37) ;อ้างอิงจาก โบนแมนน์ Bormann(1983:204).ส่วนประกอบสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร คือ กฎเกณฑ์ข้อปฏิบัติที่ยึดถือร่วมกัน (Norms) เรื่องราวบอกเล่าเกี่ยวกับอดีต ประเพณีปฏิบัติที่ยึดเหนี่ยวสมาชิกให้มีพื้นฐานที่เป็นเอกลักษณ์เดียวกัน วัฒนธรรมองค์กร ได้รับอิทธิพลและหล่อหลอมโดยวัฒนธรรมของสังคม

บางองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกกระจายไปตามฝ่ายต่าง ๆ และแยกที่จะเห็นเมื่อมองจากภายนอกเช่น บางคนซื้อสัตย์ต่อสหภาพขณะที่บางคนสนใจเฉพาะเพื่อร่วมงานที่อยู่ฝ่ายชายถ้าถามพนักงานเหล่านี้ว่าเขาทำงานทำไม เขาจะตอบว่า “เพราะเขาต้องการเงิน” ในทางกลับกันองค์กรบางแห่ง มีวัฒนธรรมองค์กรที่ฝังรากลึกและเป็นอันหนึ่งเดียวกัน เช่นทุกคนรู้เป้าหมายขององค์กร และทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น เมื่อถามถึงคนเหล่านี้ว่าเขามาทำงานที่นี่ทำไม คำตอบจะออกมาในทำนองว่า “เพราะรักงานให้บริการและบริการที่ดีคือเป้าหมายของที่นี่” ไม่ว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้นจะอ่อนหรือแข็งแกร่งสักปานใด วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพล มีอำนาจเหนือองค์กรนั้น มีผลกระทบต่องานทุกอย่าง นับตั้งแต่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การตัดสินใจตลอดจนการแต่งกาย การกีฬา การทำงาน ฯลฯ เนื่องจากอิทธิพลเช่น จึงเชื่อได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร มีผลสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรหรือวิถีชีวิตจะทำให้มีความสามารถในการที่จะรักษาคุณสมบัติหรือลักษณะการจัดการหรือลักษณะไว้ต่อไป

คน คือผู้ที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเรียนรู้จากบทเรียนเก่า ๆ ว่าวัฒนธรรมองค์กรถูกมัดคนไว้ด้วยกันอย่างไรวัฒนธรรมทำให้ชีวิตแต่ละวันมีความหมายและมีจุดมุ่งหมายอย่างไร ชีวิตและผลงานของบุคลากรต่างถูกปั้นแต่งโดยสภาพที่เขาทำอยู่ บุคคลผู้สร้างหรือผู้ก่อองค์กร จึงเห็นบทบาทของตนเองในฐานะผู้สร้าง ผู้ริเริ่ม สภาพแวดล้อมหรือวัฒนธรรมในองค์กรของตนเพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกปลอดภัยทำงานอย่างมั่นใจ ตั้งใจทำให้กิจการประสบความสำเร็จ ผู้นำเหล่านี้พบวิธีสร้างวัฒนธรรมขององค์กร บทเรียนของผู้นำรุ่นบุกเบิกเหล่านี้จะถ่ายทอดมายังผู้จัดการรุ่นต่อๆ ไปรุ่นแล้วรุ่นเล่า

พฤติกรรมทางวัฒนธรรมองค์กร (ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2535:25-26) หมายถึง พฤติกรรมทั้งหมดของแต่ละบุคคลไม่ว่าพฤติกรรมนั้นๆ จะเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้หรือไม่ก็ตาม จะเป็นพฤติกรรมทางกายภาพ หรือพฤติกรรมทางจิตใจก็ได้ พฤติกรรมทางวัฒนธรรมองค์กรนั้นจะรวมเอาพฤติกรรมประจำวันไปจนถึงการกระทำเป็นเรื่องใหญ่โต มีพิธีรีตอง เป็นงานระดับชาติระดับประเทศ เช่น พิธีบรมราชาภิเษก เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ จึงกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นพฤติกรรม

ทางวัฒนธรรมองค์กรอย่างหนึ่งเป็นพฤติกรรมที่บุคคลได้เรียนรู้จากกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ไม่ใช่ทำตัวเองโดยอัตโนมัติ จึงเป็นที่แน่นอนว่า แต่ละสังคมจะมีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันออกไป ระบบการทำงานของแต่ละสังคมจะถูกกำหนดโดยความเป็นไปทางวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะกำหนดคุณค่าให้กับงาน แรงจูงใจที่จะทำงาน และความหมายของการทำงานให้แตกต่างกันออกไป กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวกำหนดให้การทำงานแตกต่างกันในเรื่องต่อไปนี้

- 1.ความเหมาะสมของปริมาณงาน
- 2.ช่วงเวลาการทำงาน
- 3.อัตราการทำงาน
- 4.กิจกรรมที่สามารถจะทำได้ไปกับการทำงาน
- 5.งานใดควรในที่ลับ งานใดควรทำในที่สาธารณะ
- 6.งานใดเหมาะกับเพศ หรือวัยใด

สรุป วัฒนธรรมองค์กร คือ ระบบความหมายที่กลุ่มยอมรับในช่วงเวลาหนึ่ง กฎเกณฑ์ข้อให้ทุกปฏิบัติที่ยึดถือร่วมกัน ค่านิยมร่วมกันของบรรดาพนักงานภายในองค์กร ความเชื่อ ความคาดหวัง สิ่งผู้นำจำเป็นต้องสร้างขึ้น ประเพณีปฏิบัติ และจะถูกถ่ายทอดจากพนักงานยุคหนึ่งไปยังพนักงานอีกยุคหนึ่ง วัฒนธรรมองค์กรเหล่านี้ได้สร้างบรรทัดฐาน กฎ ที่ระบุพฤติกรรมที่ยอมรับได้ของพนักงานตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงสุดลงมาถึงพนักงานต่ำสุด งานพิธี หรือประเพณีจะแสดงให้เห็นถึงบรรทัดฐาน และค่านิยมบางอย่างของวัฒนธรรมองค์กร

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

องค์กรที่ปลูกฝังสร้างเอกลักษณ์ของตนเอง โดยการสร้างค่านิยม สร้างวีรบุรุษ ขนบธรรมเนียมประเพณี ประกาศให้ทุกคนได้รับรู้โดยผ่านข่าววัฒนธรรมจะเป็นองค์กรที่มีความแหลมคม มีพลังวิ่งไปสู่ความสำเร็จ ความเชื่อและค่านิยมที่ถ่ายทอดต่อกันไป ดำเนินเรื่องเล่าขาน วีรบุรุษที่ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยกย่องเอาเป็นแบบอย่างมีมากมาย กล่าวสั้นๆ องค์กรเหล่านี้เปรียบเสมือนสถาบันที่เป็นตัวบุคคล มีชีวิตมีความหมายสำหรับผู้อื่นทั้งในส่วนเกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง

หากคิดว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร วิธีบริหาร จัดการคน มิใช่ดูจากรายงานผลจากคอมพิวเตอร์ แต่โดยการสร้างเสริมวัฒนธรรมอันละเอียดอ่อน วัฒนธรรมเป็นค่านำพหุวัฒนธรรมอันทรงพลัง ช่วยบุคลากรทำงานดีขึ้นใน 2 ลักษณะดังนี้

1.วัฒนธรรมแข็งแกร่งคือ กฎ ระเบียบไม่เป็นทางการที่บอกบุคลากรว่า เขาควรประพฤติปฏิบัติตนอย่างไร ในเรื่องต่างๆ การที่เขา รู้ชัดว่า องค์กรคาดหวังอะไร บุคลากรจะเสียเวลาในการตัดสินใจปฏิบัติในสถานการณ์ต่างๆ น้อยลง ในองค์กรที่วัฒนธรรมไม่แข็งแกร่ง บุคลากรจะเสียเวลาในการพยายามค้นหาว่าเขาควรทำต้งอย่างไร หรือควรทำอะไร ดังนั้นวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจึงมีผลต่อ

การปฏิบัติงานอย่างไร น่าประหลาดใจ มีการประมาณว่าภายใต้วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งบุคลากรจะทุ่มเททำงานมากเพิ่มขึ้นอีก 1-2 ชั่วโมงต่อวัน

2. วัฒนธรรมแข็งแกร่ง ทำให้มีความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งที่ตนทำตัวดีขึ้นมีแนวโน้มว่าจะทำงานนั้นหนักขึ้น เมื่ออาจารย์สามารถพูดอย่างเต็มปากว่า “ฉันสอนอยู่จุฬา”กับการพูดว่า “ฉันเลี้ยงชีพด้วยการสอนหนังสือที่มหาวิทยาลัย”คำตอบที่ได้ยินกลับมามีความต่างกัน “จุฬา มหาวิทยาลัยที่เก่าแก่ที่สุด” เขาจะรู้ทันทีว่าตนเองสังกัดอยู่กับมหาวิทยาลัยที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวเช่น สำหรับคนส่วนใหญ่แล้วความรู้สึกเช่นนี้ความหมายมากทีเดียวโดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรธุรกิจ ถ้าการติดต่อซื้อขายกับลูกค้าจะต้องใช้เวลาทำงานต่ออีกชั่วโมง ครึ่งวันเขาก็ยินดีทำหากหลังจากนั้นเห็นว่า ตนเองมาจากบริษัทอะไรแล้ว ลูกค้าถือว่าเป็นบริษัทชั้นยอด มีความเป็นเลิศในการให้บริการแน่นอน โดยส่วนรวมแล้วความรู้สึกที่ดีของพนักงานขายย่อมมีผลต่อยอดขายบริษัท

องค์กรที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่งจะช่วยลดอัตราการลาออก หรือการเข้ามาร่วมงานอย่างฉาบฉวยของพนักงานใหม่ได้ เพราะพนักงานใหม่มักขาดความซาบซึ้ง ความเข้าใจ วัฒนธรรมองค์กรทำให้อยากที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม อันที่จริงแล้วความไม่เข้าใจเป็นเรื่องของความไม่แน่ใจในสิ่งที่เขาเห็น ได้ยิน ได้รับรู้ องค์กรที่วัฒนธรรมแข็งแกร่งจะขจัดความไม่แน่ใจนี้ลงได้ เพราะจะชี้ให้เห็นโครงสร้างมาตรฐานและค่านิยมวัฒนธรรมที่มีอยู่อย่างชัดเจนได้ว่าองค์กรอาจเป็นสถาบันสุดท้ายของสังคมที่สามารถมีบทบาทในการหล่อหลอมค่านิยมอันถูกต้องแก่คนรุ่นใหม่ในสังคมให้เลิกความจับจด ไม่มีการวางแผนการทำงาน การใช้ชีวิต ฯลฯ หล่อหลอม คนรุ่นใหม่ให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ จึงควรตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร จะประกอบด้วย ค่านิยมในองค์กร สภาพแวดล้อมองค์กร วิถีบุรุษในองค์กร ประเพณีปฏิบัติ

ค่านิยมในองค์กร

ค่านิยมเป็นแนวคิดและความเชื่อพื้นฐานขององค์กร ค่านิยมเปรียบเสมือนหัวใจของวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมในความหมายที่เห็นเด่นชัด สำหรับบุคลากรแล้วชี้ถึงความสำเร็จ “ถ้าคุณทำอย่างนั้นคุณก็จะประสบความสำเร็จด้วย” ค่านิยมจึงช่วยสร้างมาตรฐานความสำเร็จภายในองค์กร โดยการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย องค์กรที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่งต่างมีระบบค่านิยมที่ซับซ้อนที่บุคลากรต่างรู้จักดี ผู้จัดการในบริษัท เหล่านี้มักพูดถึง ความเชื่อต่างๆ ที่มีอยู่อย่างเปิดเผย ไม่กะอึกกะอวนใจ และเขามักทนไม่ได้ต่อการเบี่ยงเบนไม่ปฏิบัติตาม

สภาพแวดล้อมในองค์กร

องค์กรแต่ละแห่งมีลักษณะตลาดที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับผลผลิต คู่แข่ง ลูกค้า เทคโนโลยี อิทธิพลจากรัฐบาล การเมือง ฯลฯ ที่จะประสบความสำเร็จในตลาด องค์กรแต่ละแห่งจะต้องทำงานหรือกิจกรรมบางอย่างเป็นผลดี “ตลาด” สำหรับบริษัทหมายถึงการขาย บางบริษัทหมายถึงการผลิต

และสำหรับบางบริษัทหมายถึงการจัดค่าใช้จ่าย สำหรับองค์กรทางด้านการศึกษาอาจหมายถึงการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ กล่าวสั้น ๆ ก็คือ สภาพแวดล้อมที่องค์กรดเนินงานเป็นตัวกำหนดว่า จะต้องทำอะไรเพื่อให้ประสบความสำเร็จ สภาพแวดล้อมขององค์กรมีอิทธิพลมากที่สุดในการหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น องค์กรที่มุ่งขายสินค้าที่ไม่แตกต่างจากคนอื่นจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะที่เรียกว่า “เงินดี งานหนัก” เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ฝ่ายขายมุ่งไปที่การขาย องค์กรที่ทุ่มเทงบประมาณจำนวนมาก เพื่อการวิจัยและประดิษฐ์ยังไม่รู้ว่าผลผลิตสุดท้ายจะประสบความสำเร็จหรือไม่ก็จะสร้างวัฒนธรรมที่ต่างไปอีกแบบหนึ่งที่เรียกว่า “วัฒนธรรมแบบนักพนัน” ต้องคิดไตร่ตรองตัดสินใจด้วยความมั่นใจเสียก่อนเสี่ยงลงมือปฏิบัติอย่างรวดเร็ว (อารีย์ เพชรผุด. 2530: 61)

วีรบุรุษในองค์กร

คนที่เป็นวีรบุรุษจะสะท้อนค่านิยมทางวัฒนธรรมองค์กรและเป็นแบบอย่างทีบุคคลกรอื่นๆ เห็นและทำตาม คนบางคนเกิดมาเป็นวีรบุรุษ เช่น ผู้สร้างธุรกิจอเมริกันที่มองการณ์ไกล บางคนเป็นวีรบุรุษที่ “สร้างขึ้นมาก” จากผลงานอันทรงคุณค่าควรแก่การทรงจำ องค์กรหลายแห่งจึงพยายามชักนำคนของตนให้เล่นบทวีรบุรุษ ทำงานดี ตรงต่อเวลา ขยัน ฯลฯ โดยเชื่อว่า คนอื่นพยายามเลียนแบบพฤติกรรมของเขา องค์กรที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่งบางแห่งจะมีวีรบุรุษหลายคนและหลายรูปแบบ แต่ทุกรูปแบบจะเป็นแบบจำลองดั่งอย่าง แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่คนในองค์กรอื่นๆ น่าจะทำตาม (กริช สืบสนธิ์. 2538:7)

สุกานดา ศุภคติสันติ.(2540:53);อ้างอิงจาก โฮย และมิกเคว Hoy and Miskel(1991:369) ได้มีการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับความพึงพอใจของครูพบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของครู โดยเฉพาะผู้นำแบบมีส่วนร่วมสามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของครูได้สูง

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2539:55) ได้แสดงให้เห็นว่าในองค์กรทุกแห่งจะต้องมีพนักงานที่ได้ทำงานประสบความสำเร็จพิเศษ หรือผู้บริหารที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้ามหาศาล เรื่องราวของการทำงานของเขาคควรได้รับนำมากล่าวถึงเสมอเพราะว่าเรื่องอย่างนี้จะเป็แรงบันดาลใจที่จูงใจพนักงานให้ทำตามได้อย่างพิเศษ เช่น เรื่องของพนักงานบริษัท 3M ที่คิดค้นเทปใส เมื่อนำเสนอหัวหน้ากลับไม่ได้รับความสนใจ เขาได้ต่อสู้เพื่อความคิดนี้จนกระทั่งผู้บริหารระดับสูงยอมรับความคิดและนำไปผลิตจน 3M เป็นผู้นำในเรื่องเป็นที่สุด และเขาได้เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการฝ่ายผลิตในเวลาต่อมา ซึ่งถือได้ว่าเขาคือวีรบุรุษของบริษัท 3M

ประเพณีปฏิบัติ

แต่ละองค์กรจะมีระบบและรูปแบบที่วางไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นบุคลากรเห็นถึงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง ในระดับสูงขึ้นไปจะมีพิธีการ ประเพณีต่างๆ เป็นตัวอย่างเด่นชัดที่องค์กรยึดถือปฏิบัติกันอยู่อย่างสม่ำเสมอ การยกย่อง บุคลากรดีเด่นเป็นที่ยอมรับของทุกๆ คน การจัดงานรำลึกถึงพระคุณ

ของอดีตผู้มีอุปการคุณต่อองค์กร ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เป็นขนบธรรมเนียมที่องค์กรหลายแห่งยึดถือและจัดอย่างสม่ำเสมอ

กิจกรรมที่ปฏิบัติ เราสามารถศึกษาค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กรต่าง ๆ โดยดูจากกิจกรรมทุก ๆ รูปแบบที่ปฏิบัติอยู่ในองค์กรนั้น ๆ รวมตลอดทั้งการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสนใจ การเข้าร่วมส่วนร่วมของบุคลากร สอบถามความคิดเห็น ทศนะขงบุคลากรส่วนใหญ่เกี่ยวกับผลที่ได้รับจากการจัดกิจกรรม

กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรสามารถจัดหมวดหมู่ได้ดังนี้

1. กิจกรรมความบันเทิง
2. กิจกรรมประเพณี
3. กิจกรรมพิธีการ

2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจและการเมือง

ระบบเศรษฐกิจและการเมือง มีอิทธิพลต่อจริยธรรมทางธุรกิจของนักธุรกิจมาก กล่าวคือระบบเศรษฐกิจที่ผูกขาด โดยมีผู้ประกอบการธุรกิจเพียงคนเดียวหรือน้อยราย มักมีปัญหจริยธรรมเรื่องการเอารัดเอาเปรียบผู้บริโภคและราคา วัตถุดิบ ถูกกดราคา ในทางตรงข้ามระบบเศรษฐกิจที่รัฐเป็นผู้ประกอบการแต่เพียงผู้เดียว เช่น คอมมิวนิสต์ในประเทศจีน รัฐเป็นผู้ใช้อำนาจแต่ผู้เดียวดังนั้นจึงมีปัญหจริยธรรมของนักธุรกิจน้อยแต่จะมีปัญหจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแทน ระบบเศรษฐกิจที่เป็นแบบสังคมนิยม ธุรกิจขนาดใหญ่มีผลกระทบต่อประชาชนในวงกว้าง เช่น การขนส่ง การธนาคาร การอุตสาหกรรม รัฐจะเป็นผู้ดำเนินการตลอดจนออกกฎระเบียบควบคุม นักธุรกิจรายย่อยอย่างเคร่งครัด ปัญหาทางจริยธรรมของนักธุรกิจมีน้อย ระบบเศรษฐกิจแบบนายทุน หรือเสรีนิยม เอกชนเป็นผู้ดำเนินธุรกิจทั้งหมด มีความชอบธรรมที่จะแสวงหากำไร ปัญหจริยธรรมจะมีมาก เช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศในยุโรป รัฐจะต้องออกระเบียบและกฎหมายมาควบคุมการประกอบธุรกิจอย่างเข้มงวดมีการตั้งหน่วยงานเพื่อตรวจสอบการทำธุรกิจและคุ้มครองผู้บริโภคนอกจากนี้มีการออกมาตรฐานหลายฉบับ เช่น ISO 9000 หรือ ISO 14000 เพื่อควบคุมแผนการผลิตและคุ้มครองสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ในประเทศไทยก็เช่นเดียวกันรัฐจะต้องออกกฎหมายหลายฉบับมาควบคุมการทำธุรกิจ ไม่ให้เอารัดเอาเปรียบผู้บริโภคและคุ้มครองนักธุรกิจด้วย มีการตั้งสำนักงานอาหารและยา สำนักงานคุ้มครองผู้บริโภค เพื่อตรวจสอบและคุ้มครองประชาชนไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ

ความหมายของระบบเศรษฐกิจ

ระบบเศรษฐกิจ (EconomicSystem) หมายถึงกลุ่มบุคคลของสังคมที่รวมตัวกันเป็นกลุ่มของสถาบันทางเศรษฐกิจต่าง ๆ ซึ่งยึดถือแนวปฏิบัติแนวทางเดียวกันในการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือ อำนวยความสะดวกในการที่จะแก้ไขปัญหาพื้นฐานทาง

เศรษฐกิจ เพื่อให้สามารถบำบัดความต้องการให้แก่บุคคลต่างๆที่อยู่ร่วมกันในสังคมนั้นให้ได้รับประโยชน์มากที่สุด เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

รูปแบบของระบบเศรษฐกิจ แบ่งออกเป็น 4 ระบบดังนี้

1.ระบบเศรษฐกิจแบบเสรีนิยมหรือทุนนิยม (Laissez-faire or capitalism)

ระบบเศรษฐกิจนี้เป็นระบบเศรษฐกิจที่ให้เสรีภาพแก่เอกชนในการเลือกดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจแต่ทว่าเสรีภาพดังกล่าวต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย

ข้อดีของระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม

- 1.เอกชนมีเสรีภาพในการเลือกตั้ง เลือกตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ
- 2.กำไรและระบบกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินเป็นแรงจูงใจในการทำงานทำให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสียของระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม

- 1.ก่อให้เกิดปัญหาการเหลื่อมล้ำอันเนื่องมาจากความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลโดยพื้นฐานทำให้การหารายได้ไม่เท่ากัน
- 2.ในหลายๆกรณีกลไกทางการตลาดยังไม่ใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการจัดสรรทรัพยากรในระบบเศรษฐกิจ
- 3.การใช้ระบบการแข่งขันหรือกลไกราคาอาจทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรทางเศรษฐกิจอย่างสิ้นเปลือง

2.ระบบเศรษฐกิจแบบคอมมิวนิสต์ (Communism)

ระบบเศรษฐกิจนี้อยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลทั้งทรัพยากรต่างๆและปัจจัยการผลิตทุกชนิด เอกชนไม่มีกรรมสิทธิ์ในการเลือกใช้ปัจจัยการผลิตได้ กลไกราคาไม่มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาคือพื้นฐานทางเศรษฐกิจ การตัดสินใจมักจะทำอยู่ในรูปของการวางแผนแบบบังคับจากส่วนกลาง (Central Planning) โดยคำนึงถึงสวัสดิการของสังคมเป็นสำคัญ

ข้อดีของระบบเศรษฐกิจแบบคอมมิวนิสต์

- 1.เป็นระบบเศรษฐกิจที่ช่วยลดปัญหาการเหลื่อมล้ำทางฐานะและรายได้ของบุคคลในสังคม
- 2.ภายใต้ระบบเศรษฐกิจนี้เอกชนจะทำการผลิตและบริโภคตามคำสั่งของรัฐ

ข้อเสียระบบเศรษฐกิจแบบคอมมิวนิสต์

- 1.ประชาชนไม่มีเสรีภาพในการผลิตหรือบริโภคอะไรได้ตามใจ
- 2.สินค้ามีคุณภาพไม่ดีเท่าที่ควรเนื่องจากผู้ผลิตขาดแรงจูงใจในการผลิต
- 3.การใช้ทรัพยากรทางเศรษฐกิจอาจเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ

3.ระบบเศรษฐกิจแบบสังคมนิยม (Socialism)

ระบบเศรษฐกิจแบบนี้เป็นระบบที่ใกล้เคียงกับระบบคอมมิวนิสต์ ภายใต้ระบบเศรษฐกิจนี้รัฐจะเป็นผู้ครอบครองทรัพยากรพื้นฐานไว้เกือบทั้งหมด แต่อย่างไรก็ตามรัฐยังให้เสรีภาพแก่ประชาชน

บ้างพอสมควร เอกชนมีเสรีภาพและกรรมสิทธิ์ในการถือครองทรัพย์สิน ระบบกลไกราคามีผลอยู่บ้างในระบบเศรษฐกิจนี้

ข้อดีของระบบเศรษฐกิจแบบสังคมนิยม

1. ช่วยลดปัญหาการเหลื่อมล้ำทางฐานะและรายได้ของบุคคล
2. เอกชนมีสิทธิในการถือครองทรัพย์สินได้บ้าง

ข้อเสียระบบเศรษฐกิจแบบสังคมนิยม

1. การผลิตถูกจำกัดเพราะต้องผลิตตามที่รัฐกำหนด
2. โอกาสที่จะขยายการผลิตหรือพัฒนาคุณภาพการผลิตเป็นไปได้อย่างลำบาก

4. ระบบเศรษฐกิจแบบผสม (Mixed economy)

ระบบเศรษฐกิจแบบผสมเป็นระบบเศรษฐกิจที่มีลักษณะผสมผสานระหว่างแบบทุนนิยมและสังคมนิยม กล่าวคือ ภายใต้ระบบเศรษฐกิจแบบผสมทั้งรัฐและเอกชนต่างมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ปัจจัยการผลิตมีทั้งส่วนที่เป็นของรัฐและเอกชน

ข้อดีของระบบเศรษฐกิจแบบผสม

1. เป็นระบบเศรษฐกิจที่ค่อนข้างมีความคล่องตัว

ข้อเสียของระบบเศรษฐกิจแบบผสม

1. การมีกำไรและระบบกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินอาจทำให้เกิดการเหลื่อมล้ำทางฐานะและรายได้

2. การที่รัฐสามารถเข้าแทรกแซงตลาดโดยใช้กลไกรัฐอาจก่อให้เกิด

2.1 ปัญหาการจ่อราษฎรบังหลวง

2.2 ปัญหาเอกชนไม่กล้าลงทุนอย่างเต็มที่ เนื่องจากไม่แน่ใจในสถานการณ์ทาง

การเมืองและนโยบายของรัฐบาลซึ่งมีความผันผวนและเปลี่ยนแปลงได้ง่าย

การเมือง คือ กระบวนการและวิธีการ ที่จะได้มาและรักษาการสนับสนุนกิจกรรมที่ทำในนามสาธารณะ หรือกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อส่วนรวม แม้คำนี้มักจะถูกใช้กับรัฐบาล แต่กิจกรรมที่มีลักษณะของการเมืองก็เป็นสิ่งที่สังเกตได้ทั่วไปในทุกกลุ่มคนที่ปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งรวมไปถึงใน บริษัท, แวดวงวิชาการ และในวงการศาสนา

ฮาร์โลด ลาสเวลล์ นักทฤษฎีการเมืองคนหนึ่ง ได้นิยามการเมืองว่า เป็นการตัดสินใจว่า "ใครจะได้อะไร เมื่อใด และอย่างไร"

วิชารัฐศาสตร์ คือ วิชาที่ศึกษาพฤติกรรมทางการเมือง และวิเคราะห์การได้มาซึ่งอำนาจและการใช้อำนาจไปใช้ ซึ่งหมายถึง ความสามารถที่จะบังคับให้ผู้อื่นกระทำตามสิ่งที่ตนตั้งใจ

แนวความคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการเมือง

เราอาจเคยสงสัยและตั้งคำถามว่า เหตุใดมนุษย์จึงต้องปกครองกัน ทำไมไม่ปล่อยให้มนุษย์อยู่กันเอง กระทั่งอาจเคยได้ยินคำกล่าวที่ว่า การเมืองกับการปกครองเป็นเรื่องใกล้เคียง ซึ่งหลายคนจำเพาะในกลุ่มผู้ที่ขาดความสนใจต่อความเป็นมาเป็นมาในกิจการทางการเมืองอาจฟังดูไม่กระจ่างนัก ว่าเป็นเรื่องใกล้เคียงประการใด คำตอบต่อความสงสัยข้อแรกนั้นโยงใยไปถึงความข้อต่อมา กล่าวคือ มนุษย์นั้นโดยธรรมชาติเป็นสัตว์สังคม ที่ต้องอาศัยอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นหมู่คณะ เมื่อมนุษย์มาอยู่รวมกัน หากมิได้กำหนดกติกาอะไรสักอย่างขึ้นมากำกับการอยู่ร่วมกันของมนุษย์แล้วนั้น มนุษย์ด้วยกันเองยังเชื่อว่าน่าจะทำให้เกิดความสับสนวุ่นวายขึ้นในสังคมและการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ เนื่องจากโดยธรรมชาติของมนุษย์นั้น ปาเถื่อน ขาดกลัวและไม่เป็นระเบียบดังที่ โทมัส ฮอบส์ (Thomas Hobbes) นักปรัชญาการเมืองโบราณ ซึ่งมีชีวิตอยู่ในช่วงปี ค.ศ. 1588-1679 ได้เคยกล่าวไว้ในผลงานปรัชญาการเมืองเรื่องชื่อเรื่อง “Leviathan” ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1651 ว่า เมื่อมนุษย์จำต้องอาศัยอยู่ร่วมกันในสังคมภายใต้กติกาแล้ว ก็จำเป็นต้องอยู่ในตัวเองที่จะต้องกำหนดตัวผู้นำมาทำหน้าที่ควบคุมดูแลให้สังคมหรือการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย เช่นที่กล่าวมาเราคงพอจะทราบบ้างแล้วว่าเหตุใดจึงเกิดมีระบบการปกครองขึ้น และโดยนัยที่มนุษย์จำต้องปกครองกันนั้น หากเกิดปัญหาขึ้นในระหว่างมนุษย์ด้วยกัน หรือการจะทำให้สังคมมีความเจริญก้าวหน้าขึ้นไป หลีกเลียงมิได้เสียที่จะต้องเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจทางการเมือง อันมีความหมายและบริบทที่สะท้อนออกมาในเรื่องของการใช้อำนาจเพื่อการปกครองประชาชน การเมืองการปกครองซึ่งเป็นสภาพการณ์และผลที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์ (Eulau 1963, 3) จึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชีวิตของมนุษย์อย่างมีอาจปฏิเสธได้ ซึ่งก็เป็นธรรมดาอยู่เองที่นักศึกษาหรือผู้ใดก็ตาม จำเป็นต้องให้ความสนใจกับเรื่องการเมืองการปกครองไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง เนื่องจากสิ่งใดที่ออกมาจากสถาบันทางการเมือง ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติที่ทำหน้าที่ในการตรากฎหมายต่างๆ เพื่อบังคับใช้ มาจากรัฐบาลในรูปของนโยบายสาธารณะ (Public Policies) โครงการพัฒนา (Developmental Program) และงานต่างๆ ที่ประกอบขึ้นหรือดำเนินไปโดยภาคราชการ รวมไปถึงการตัดสินใจหรือข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลต่อบุคคล และบุคคลกับรัฐ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นเรื่องที่การเมืองส่งผลกระทบต่อนักศึกษาและบุคคลทั่วไปอย่างไม่อาจมองข้ามไปได้ โดยบริบทดังกล่าวการศึกษาเรื่องการเมืองและการปกครองของประเทศ จึงเป็นสิ่งที่ถูกบรรจุอยู่ในแทบทุกสาขาวิชาในระดับอุดมศึกษาให้นักศึกษาได้รู้เรียน ทำความรู้จักความเข้าใจในฐานะที่อย่างน้อยก็เป็นสมาชิกคนหนึ่งในสังคม และเป็นเรื่องภาคราชการทั้งหลายต่างตระหนักให้ความรู้แก่ประชาชนทั่วไป ภายใต้ความมุ่งประสงค์ที่จะหยั่งรากประชาธิปไตยในสังคมไทย และหากได้มองย้อนไปถึงแนวคิดของนักปรัชญาการเมืองโบราณเช่น อริสโตเติล (Aristotle) ปรัชญาเมธีชาวกรีกโบราณ ซึ่งได้รับยกย่องว่าเป็น “บิดาแห่งวิชารัฐศาสตร์” ผู้กล่าวไว้ว่า มนุษย์ตามธรรมชาติเป็นสัตว์

การเมืองต้องอาศัยอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มหรือชุมชน อันแตกต่างไปจากสัตว์โลกอื่น ๆ ซึ่งใช้ชีวิตอยู่ด้วยสัญชาตญาณเป็นหลัก หากแต่มนุษย์ นอกจากจะอยู่ด้วยสัญชาตญาณแล้ว ยังมีเป้าหมายอยู่ร่วมกันอีกด้วย ดังนั้นการอยู่ร่วมกันของมนุษย์จึงมิใช่มีชีวิตอยู่ไปเพียงวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น หากแต่เป็นการอยู่ร่วมกันเพื่อจะให้มีชีวิตที่ดีขึ้นอีกด้วย เราก็จะมองเห็นภาพของการเมืองในแง่หนึ่งว่าการเมืองนั้นก็คือ การอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในชุมชนหรือสังคมเพื่อให้มีความสงบสุข

ความหมายของการเมือง

ในทางทฤษฎีรัฐศาสตร์ มุมมองที่ใช้พิจารณาการเมืองหรือพูดเป็นศัพท์ทางวิชาการก็คือแนวการศึกษาวิเคราะห์การเมือง(Approach to Political Analysis) ก็ย่อมแตกต่างกันออกไปบ้างตามแต่ใครจะเห็นว่าแนวการมองการเมืองนั้นเป็นสิ่งที่ใกล้เคียงต่อการอธิบายความเป็นการเมืองได้มากที่สุด โดยคำว่า “การเมือง” นี้ นักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ ได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันไปบ้างในรายละเอียด ตามแต่จะใช้ตัวแบบใดในการศึกษาวิเคราะห์ปรากฏการณ์ทางการเมือง และด้วยตัวแบบที่เป็นกรอบในการศึกษาวิเคราะห์นี้ จะยังผลให้กรอบการมองคำว่าการเมืองต่างกันไปในขณะที่สาระสำคัญของคำจำกัดความเป็นไปในทำนองเดียวกันกล่าวคือเป็นเรื่องของการใช้อำนาจแบบสองทางระหว่างฝ่ายที่เป็นผู้ปกครอง(Rulers) และฝ่ายผู้ถูกปกครอง(Ruled) ดังจะได้ยกมากล่าวถึงซึ่งสำหรับผู้ศึกษารัฐศาสตร์มือใหม่แล้ว การทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของคำว่าการเมืองนั้น จึงดูจะเป็นเรื่องที่สร้างความสับสนอยู่มิใช่น้อย เนื่องมาจากความหมายของการเมืองที่ปรากฏอยู่ในตำราเล่มต่าง ๆ ที่เขียนขึ้นเผยแพร่กันมีอยู่หลากหลายต่างกันไปตามความเจตนาและมุ่งประสงค์ในการนำความหมายของการเมืองเพื่อไปอธิบายปรากฏการณ์ของผู้ให้คำนิยามความหมายของการเมือง ดังได้กล่าวไปแล้ว

คำจำกัดความของการเมืองที่ชัดเจนและรัดกุมมากที่สุดโดยนัยที่ได้กล่าวไปนี้ พิจารณาได้จากทัศนะของชยอนันต์ สมุทวณิช (2517: 61) ที่ว่า การเมืองเป็นเรื่องเกี่ยวกับรูปของรัฐและการจัดระเบียบความสัมพันธ์ภายในรัฐระหว่างผู้ปกครองและผู้ถูกปกครอง โดยเมื่อสังคมมนุษย์ยังมีความจำเป็นที่จะต้องมียุติบาล คนเราจึงต้องแบ่งออกเป็นสองพวกใหญ่ ๆ คือ ผู้ที่ทำหน้าที่บังคับกับผู้ถูกบังคับเสมอ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยภายในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมในเมืองไทยนั้น ส่วนใหญ่จะทำการศึกษาลักษณะที่เกี่ยวข้องอยู่ในเรื่องของความรับผิดชอบโดยภาพรวมร่วมกับความรับผิดชอบต่อตนเอง เพื่อน ต่อโรงเรียน และศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมในลักษณะของความเป็นพลเมืองดี รูปแบบการใช้ชีวิตในกลุ่มผู้บำเพ็ญประโยชน์ หรือแนวบทบาทในการพัฒนาสังคม ซึ่งมีดังต่อไปนี้

สำหรับงานวิจัยของ สมโชค พูลนวม (2523:87) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์กับความรับผิดชอบ และศึกษาเปรียบเทียบความรู้สึกรับผิดชอบระหว่างเพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชั้นเรียน ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง อาชีพของผู้ปกครอง และระหว่างเมืองกับชนบทในนักเรียนชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า เพศหญิงมีความรับผิดชอบสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .50 นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ความรับผิดชอบของนักเรียนในเมืองและชนบทและนักเรียนที่บิดา มารดามีระดับการศึกษาต่างกันมีคะแนนความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้นักเรียนที่มีระดับชั้นเรียนระหว่างชั้นประถมศึกษาตอนปลายและมัธยมศึกษา มีระดับความรับผิดชอบแตกต่างกัน โดยนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา มีความรับผิดชอบสูงกว่าและอาชีพของบิดา มารดาที่แตกต่างกันมีคะแนนความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพบว่า อาชีพเกษตรกรมีคะแนนสูงกว่าอาชีพค้าขายหรือนักธุรกิจ

พรชัย รอดสมจิต (2527:103) ศึกษาความสำนึกในความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมของนักเรียนอายุ 6-12 ปี ที่อยู่ในสถานสงเคราะห์และครอบครัวปกติในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าเด็กในครอบครัวปกติมีความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่าเด็กที่อยู่ในสถานสงเคราะห์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับอายุอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา(2527:79) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่านิสิตนักศึกษาทุกคนและทุกชั้นปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรรัตน์ แก่นทอง(2529:88) ศึกษาผลของการใช้เทคนิคบทบาทสมมุติในการพัฒนาความรับผิดชอบต่อชุมชนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสายน้ำผึ้ง เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร)การศึกษา 2528 จำนวน 30 คนผลการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองโดยการสอนแบบเทคนิคบทบาทสมมุติมีการพัฒนาความรับผิดชอบต่อชุมชนดีกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถวรณ นิยะโต (2536:93) การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความรับผิดชอบต่อตนเอง และความรับผิดชอบต่อสังคม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 1 โรงเรียนปากน้ำวิทยาคม เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2536 จำนวน 80 คน ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบต่อตนเอง กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .01 และความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุภชัย ปันศิริ (2529: 170-177) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยกำหนดความสำเร็จของกิจกรรมคิวิซี ในประเทศไทย จากการศึกษาวิจัยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในเรื่องของเจตคติที่มีต่อกิจกรรม คิวิซี ไทยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อกิจกรรม คิวิซี ในประเทศไทย พบว่าความสำเร็จในการทำกิจกรรม คิวิซี นั้น ขึ้นอยู่กับ ปัจจัย 11 ประการ คือ

1.การฝึกอบรม

- 2.บทบาทของผู้บริหารระดับสูง
- 3.บทบาทของผู้นำกลุ่ม
- 4.ผู้ประสานงาน
- 5.ผู้ชำนาญการ
- 6.ความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม และการจูงใจ
- 7.ความพอใจ
- 8.วัฒนธรรม และประเพณีขององค์กร
- 9.การส่งเสริม และผลักดันกิจกรรม คิวซี
- 10.การติดต่อสื่อสาร และประชาสัมพันธ์
- 11.สภาพแวดล้อมขององค์กร

ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ถือได้ว่ามีผลต่อเจตคติทั้งในด้านบวก และผลด้านลบต่อกิจกรรม คิวซี ทั้งสิ้น จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญและพึงต้องระมัดระวังให้ดีหากมีการนำเอานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร

ศิริพร หิตะศิริ. (2533:125-126) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบสำหรับการทำนาย และอธิบายการยอมรับกิจกรรมกลุ่มสร้างเสริมคุณภาพ ที่ทำให้ออกการยอมรับขึ้น การยอมรับของบุคคลคือ ข้าราชการในกองทัพอากาศเป็นกลไกที่จะทำให้เกิดกิจกรรมกลุ่มสร้างเสริมคุณภาพแพร่กระจายไป ได้ทั่วทั้งองค์กร การยอมรับในกิจกรรมนี้มีอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งเป็นผลมาจากความไม่ใจ ต่อกิจกรรมกลุ่มสร้างเสริมคุณภาพ

โดยสรุปถึงปัจจัยต่างที่มีผลต่อการยอมรับ คือ

- 1.การยอมรับในระดับของความคิด
- 2.การยอมรับในระดับของการปฏิบัติ

ซึ่งการยอมรับทั้งสองตัวนั้นถือได้ว่า เป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างงานที่เป็นหัวใจสำคัญของ วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการกองทัพอากาศ

สิทธิเดช นิลสัมฤทธิ์ (2536:74) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความเป็นไปในการ ดำเนินกิจกรรม 5 ส มาใช้ในฝ่ายอาคารสถานที่และพัสดุกองกลาง สำนักงานอธิการบดี” เป็น งานวิจัยที่เสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งผล การศึกษาพบว่าความเป็นไปได้ในการนำเอากิจกรรม 5 ส มาใช้กับงานต่าง ๆ ดังนี้ คือ

- 1.งานธุรการและทะเบียนพัสดุ
- 2.งานรักษาความปลอดภัย
- 3.งานซ่อมบำรุง
- 4.งานรักษาความสะอาด
- 5.งานออกแบบและประเมินราคา
- 6.งานยานพาหนะ

งานที่ไม่เหมาะสมในการนำเอากิจกรรม 5 ส มาใช้ คือ งานสนามและสวน

กรองแก้ว ทิพย์มณี (2540:107-110) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของงานโดยใช้กิจกรรม 5 ส กรณีศึกษาการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ได้สรุปแนวทางในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ให้ประสบผลสำเร็จมีดังนี้ คือ

1. พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันด้วยความเต็มใจในการทำกิจกรรม 5 ส
2. การวางแผนมาตรฐานของกิจกรรมนั้น ควรกำหนดเพื่อเป็นเกณฑ์ให้ผู้ปฏิบัติทำตามได้อย่างถูกต้อง ไม่ควรวางแผนมาตรฐานที่สูงจนผู้ปฏิบัติไม่สามารถปฏิบัติตามได้ โดยคำนึงถึงประเภทของงานเป็นหลัก
3. ปลุกฝังจิตใจ และสร้างทัศนคติที่ดีแก่พนักงาน โดยผู้บริหารทุกระดับต้องเป็นผู้นำ และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินกิจกรรม 5 ส มีส่วนร่วมทำกิจกรรม 5 ส ร่วมกับพนักงาน คอยเยี่ยมเยียนทุกพื้นที่อย่างทั่วถึง ไม่เป็นเพียงแต่เป็นผู้กำหนดนโยบายเท่านั้น
4. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และรณรงค์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจถึงผลดีของกิจกรรม 5 ส ทำให้พนักงานได้รับทราบอย่างถูกต้องว่า หากปฏิบัติตามแล้วจะช่วยให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว ทำให้ไม่สูญเสียเวลาไปกับการค้นหาเอกสาร ลดความผิดพลาดในการทำงาน
5. เมื่อดำเนินกิจกรรม 5 ส มาถึงช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้ว ควรมีการทบทวน และปรับปรุงรูปแบบของปัจจัยจูงใจโดยพิจารณาถึงความต้องการของพนักงาน เพื่อกระตุ้นเสริมย้าให้เกิดการแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงาน 5 ส ที่เพิ่มขึ้น
6. ในการประเมินผล กรรมการควรพิจารณาถึงประเภทของงานเป็นสำคัญ ว่าปฏิบัติงานประเภทนั้น ๆ สามารถดำเนินกิจกรรม 5 ส ได้ในระดับใด
7. มีการประชุมรับฟัง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการแก้ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินกิจกรรม 5 ส อย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้พนักงานได้ไปดูกิจกรรม 5 ส จากองค์กรภายนอก

8. ให้ความสำคัญแก่การสร้าง ส. ที่ห้า เพื่อให้เกิดการทำกิจกรรม 5 ส อย่างต่อเนื่อง
9. ดำเนินกิจกรรม 5 ส ควบคู่ไปกับกิจกรรมอื่น เช่น กิจกรรมเสนอแนะ
10. ทำการสำรวจหาข้อบกพร่องที่เป็นปัญหาอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรม เพื่อการปรับปรุงตามวิธีการ 5 ส พร้อมกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการต่อไป

กฤษกร ดวงสว่าง (2540:134-135) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม” ซึ่งผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยจากสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. ความรู้สึกในความมีชื่อเสียงขององค์กร
2. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน
3. ความมีอิสระในการทำงาน
4. ความน่าเชื่อถือขององค์กร

ปัจจัยทั้งสี่ประการสามารถใช้เป็นแนวทางช่วยทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก เสริมสร้างการให้ความร่วมมือร่วมใจต่อกิจกรรมเพิ่มผลให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรอย่างมาก

พิสมัย พนาเวส.(2540:16) ;อ้างอิงจาก สุทธิพงษ์ สุวรรณสุข.(2541:74) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การควบคุมคุณภาพของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์” ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

1.ผู้บริหาร และพนักงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพตามระบบ ISO 9000 และระบบ ISO 14000 และมีส่วนร่วมตามหลักการ TQC ด้วย

2.ผู้บริหาร และพนักงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ได้รับผลประโยชน์ตามหลักการ TQC และระบบ ISO 9000/14000

3.ปัญหาที่เกิดขึ้นตามหลักการ TQC คือ งานมีความผิดพลาดจากการพยายามทำงานให้ทันตามระยะเวลาที่กำหนดมีความถี่สูง

4.ปัญหาที่เกิดขึ้นตามระบบ ISO 9000 คือ ความสับสนเมื่อปฏิบัติงานตามเอกสารแสดงขั้นตอนงาน ขหรือการทำงานที่มีหลายฉบับมาก ส่วนปัญหาที่เกิดขึ้นตามระบบ ISO 14000 คือ ไม่มีเวลาสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้น่าปฏิบัติงาน

5.บุคลากรในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีการควบคุมคุณภาพสอดคล้องกับหลักการในระบบการควบคุมคุณภาพ และมีความเห็นว่า ได้รับประโยชน์จากการควบคุมคุณภาพ และเกิดแรงจูงใจในการดำเนินการควบคุมคุณภาพ แต่ประสบปัญหาจึงยังต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนาการควบคุมคุณภาพ เพื่อแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้ได้คุณภาพในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ธัญญะวีร์ ประพรัตน์.(2549:43) ;อ้างอิงมาจาก สุมาลี สุมามาลย์ (2546:บทคัดย่อ) ความคิดเห็นที่มีต่อการประกอบอาชีพอิสระของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านตนเองและด้านครอบครัว ด้านคุณลักษณะของผู้ประกอบการ และด้านความรู้พื้นฐาน จำแนกตามระดับชั้นปี สาขา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อาชีพของผู้ปกครอง และรายได้ของผู้ปกครอง จำนวน 250 คน พบว่า นักศึกษาคิดเห็นต่อการประกอบอาชีพอิสระโดยรวมและรายด้านว่ามีความรู้ความเข้าใจในระดับมาก นักศึกษาที่อยู่ในระดับชั้นปี สาขาวิชา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประกอบอาชีพอิสระโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และผู้ปกครองมีอาชีพ มีความคิดเห็นต่อการประกอบอาชีพอิสระโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สันติชัย อินทรอ่อน.(2550:6) ;อ้างอิงจาก แอลเลน Allen.(1971:273-293) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีต่อการยอมรับนวัตกรรม ซึ่งปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ปัจจัยทางวัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อและค่านิยมจะต้องเข้ากันได้กับนวัตกรรม จะเห็นได้ว่านวัตกรรมมีความสำคัญมากที่แสดง

ให้เห็นว่าการจะน่าอะไรก็ตามไม่ว่าจะเป็นนวัตกรรมที่เป็นวัตถุหรือไม่เป็นวัตถุอย่างเช่นการนำเอาระบบคุณภาพองค์กรมาใช้ในองค์กรนั้นต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ธัญญะวีร์ ประจประทิน.(2549:44) ;อ้างอิงจาก ฟรีดแมน Friedman.(1984) ได้ศึกษาและสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ประกอบอาชีพด้านธุรกิจ พบว่า ผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบการควรมีคุณลักษณะดังนี้ คือ มีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ชัดเจน มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร อดทนต่อความล้มเหลว ในความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าเสี่ยง ภูมิหลังด้านครอบครัว ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ

สุกานดา ศุภคติสันติ.(2540:32) ;อ้างอิงจาก เซน Cheng (1989:141) ได้ทำการศึกษาสารวจความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและทัศนคติในงานต่อวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้าง ผู้นำองค์กรและบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กรจากการศึกษาเรื่ององค์กรในรูปแบบต่างๆ นี้ ได้มีการศึกษาค้นคว้าที่มีความแตกต่างกันอย่างมากมาในเรื่องขององค์กรทางการศึกษาหรือในองค์กรอื่นๆ ความสัมพันธ์ต่อครูผู้สอนหรือพนักงาน ที่มีทัศนคติต่องานและความผูกพันต่อองค์กร หลักการศึกษานี้ จะประกอบด้วยทฤษฎีที่มีความแตกต่างกันอยู่ 4 รูปแบบ มีการพัฒนาและอธิบายในเรื่องขององค์กร องค์กรประกอบทางทัศนคติต่องานและความผูกพันต่อองค์กร

- 1.กรอบโครงสร้าง
- 2.กรอบบรรทัดฐานทางสังคม
- 3.กรอบทางวัฒนธรรม

ในการศึกษาจะรวบรวมแนวคิดทั้ง 4 กรอบและสร้างแนวความคิดขององค์ประกอบขององค์กรเข้าเป็นรูปแบบของสิ่งแวดล้อม (Environmemt model) ในรูปแบบนี้สมมุติฐานที่เป็นประกอบสำคัญยิ่งขององค์กร ประกอบด้วยองค์การกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน และสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่เป็นปฏิภพเกี่ยวข้องกับอิทธิพลทางทัศนคติของบุคคล ทัศนคติของครูในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

สุกานดา ศุภคติสันติ.(2540:48) ;อ้างอิงจาก เคาท์ และคนอื่นๆ (Counteand others.(1992:503-518) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องผลที่เกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการนำการบริหารคุณภาพโดยรวมมาใช้ในองค์กรบริหารสุขภาพ เป็นการศึกษาถึงผลของการบริหารคุณภาพโดยรวม ที่เกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ในเรื่องความพึงพอใจในงาน การรับรู้บรรยากาศขององค์กร และความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการทำงาน พบว่า ผู้มีส่วนร่วมในการบริหารคุณภาพโดยรวมมีความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยภายในสูงกว่าที่ไม่ได้ร่วม แต่ปัจจัยภายนอกและทั่วไปไม่มีความแตกต่างกัน ผู้ที่มีส่วนร่วมในการบริหารคุณภาพโดยรวมมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่ไม่มีส่วนร่วมในเรื่องมาตรฐานและการทำงานมีการใช้เป้าหมายในการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานการประเมินผลงาน แต่พอใจน้อยกว่าในเรื่องความอบอุ่น เพราะเขารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนทางบวกจากทางสังคมของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรน้อย ด้านความคิดเห็นทั่วไปโดยทั้งที่มีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วมในการบริหารคุณภาพโดยรวม มีความเห็นด้วยมากกว่า ว่าโรงพยาบาลเป็นที่ทำงานและเป็นที่

สำหรับบริการผู้ป่วย และมีแผนที่จะทำงานต่อเนื่องไปในปีหน้า และความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าจ้างหรือการทำงานหนัก

ไชยรัตน์ ปรานี.(2531:59) ;อ้างอิงจาก เอ็ดมัตต์ เจ. เมทซ์ (Edmund J.Metz) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวในการทำกิจกรรม คิว.ซี. ที่ประเทศสหรัฐอเมริกา และได้สรุปผลการนำกิจกรรม คิวซี ไปใช้ในสหรัฐอเมริกาว่า จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้

- 1.บรรยากาศการบริหาร และวัฒนธรรมองค์กร
- 2.การสนับสนุนของกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง
- 3.การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง
- 4.แผนปฏิบัติการ
- 5.ระบบต่าง ๆ ในการจัดองค์กร
- 6.กรรมการประสานงาน
- 7.การต่อต้าน หรือสนับสนุนของสหภาพแรงงาน
- 8.ผู้ประสานงาน
- 9.จุดประสงค์ในการนำเอากิจกรรมคิวซีมาใช้ในองค์กรต้องชัดเจน

จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญและพึงต้องระมัดระวังให้ดีหากมีการนำเอานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร ควรที่จะต้องศึกษาวัฒนธรรมองค์กรว่าเวลาดังกล่าวเหมาะสมหรือยังที่จะมาใช้ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมส่วนใดก่อนหรือไม่

สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำเอากิจกรรมต่าง ๆ ในระบบคุณภาพมาใช้ในองค์กร มีดังนี้ คือ

- 1.วัฒนธรรมองค์กร
 - 1.1บทบาทผู้นำ
 - 1.2การติดต่อสื่อสาร และประชาสัมพันธ์
- 2.การฝึกอบรม
- 3.รูปแบบองค์กร
- 4.สภาพแวดล้อมขององค์กร
- 5.การส่งเสริม และผลักดัน

ไชยรัตน์ ปรานี.(2531:44) ;อ้างอิงจากเบอร์เกอร์ และ ลูเทอร์แมน (Berkowitz & Luteran.(1968) ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพความรับผิดชอบต่อสังคมกับกลุ่มตัวอย่างวัยผู้ใหญ่จำนวน 768 คน ในวิทยาลัยวิสคอนซิน โดยเปรียบเทียบระหว่างชั้นกลางชั้นกรรมกร พบว่า ชนชั้นกลางมีระดับความรับผิดชอบสูงกว่าชนชั้นกรรมกร และความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการศึกษา อายุไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนเพศนั้นพบว่า มีความสัมพันธ์กับระดับความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญโดยเพศหญิงมีระดับสูงกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมโชค พูลนวม.(2542:35);อ้างอิงจาก กรีนเบอร์เกอร์

Greenberger.(1984)ศึกษาภาวะจิตใจทางสังคม โดยการสำรวจกับกลุ่มตัวอย่างระดับเกรด 11 จำนวน 2,143 คน พบว่า ความสัมพันธ์สังคมของวัยรุ่น 2 ประเภทคือ วัยรุ่นที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครอบครัว และมีส่วนร่วมกันทางโรงเรียนในระดับที่สูงเกี่ยวข้องกับความเป็นอิสระ (Autonomy) และมีความสัมพันธ์สูงระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยรัตน์ ปราณี่.(2531:46) ;อ้างอิงจาก ซีเบท Chebat.(1986) ศึกษาเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม อำนาจการควบคุมและขั้นตอนทางสังคม เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจการควบคุมและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยการใช้แบบวัดอำนาจการควบคุมภายในและภายนอกของ Rotter และแบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคมอำนาจการควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ โดยคนที่ได้คะแนนอำนาจการควบคุมปานกลางจะมีคะแนนความรับผิดชอบต่อสังคมสูงสุด ความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์ต่อขั้นตอนทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยขั้นตอนทางสังคมมีคะแนนความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่า และพบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบต่อสังคมที่ระดับ .089 และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติชัย อินทรอ่อน.(2550:23) ;อ้างอิงจาก แฮมมิลตัน และ เฟนโซล Hamilton and Fenzel.(1988) ศึกษาเกี่ยวกับการกระทบของประสบการณ์ของอาสาสมัครในการพัฒนาทางสังคมของวัยรุ่น โดยใช้แบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคมและความรับผิดชอบส่วนบุคคลที่พัฒนาโดยD.Conrad and D.Hedin. 1981 กับกลุ่มตัวอย่าง 44 คน อายุระหว่าง 11-17 ปี พบว่า เด็กผู้หญิงจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่าเด็กผู้ชาย

จากการประมวลผลงานวิจัยทั้งในประเทศ และงานวิจัยในต่างประเทศ ที่กล่าวมาข้างต้น จะมีความสอดคล้อง สนับสนุนซึ่งกันและกัน จึงสรุปว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาให้เกิดในตัวบุคคลได้ โดยใช้วิธีการต่าง ๆ ตลอดจนการอบรมเลี้ยงดู ซึ่งเป็นพื้นฐานในการปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสังคมให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล นอกจากนี้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาก็มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคคลเป็นอย่างยิ่งนอกเหนือจากการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัว ซึ่งในการพัฒนาจิตสำนึกของความรับผิดชอบต่อสังคมนั้นจะต้องมีพัฒนาการมาตั้งแต่ในวัยเด็กจนกระทั่งวัยรุ่น ดังนั้น การสอนแบบแก้ปัญหา เป็นการสอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้การแก้ปัญหาและคิดในทางสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ที่มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจ ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกำหนดกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ที่กำลังศึกษาอยู่ระดับชั้น ปวส.1 จำนวน 581 คน และชั้น ปวส.2 จำนวน 377 คน รวมทั้งสิ้น 958 คน ปีการศึกษา 2550 โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและพาณิชยการ กรุงเทพมหานคร สำนักงานกรมอาชีวศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่กำลังศึกษาอยู่ระดับชั้น ปวช. 1 และปวส. 2 การศึกษา 2550 จำนวน 343 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่มดังนี้

1. สํารวจหน่วยสมาชิกของประชากรจากฝ่ายส่งเสริมการศึกษาและบริการของโรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและพาณิชยการโดยแยกนักศึกษาเป็นระดับชั้นปีที่ 1 จำนวน 581 คน และระดับชั้นปีที่ 2 จำนวน 377 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 958 คน

2. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบแบ่งชั้น โดยใช้ชั้นปีเป็นตัวแบ่งชั้น แล้วดำเนินการสุ่มตามหลักของการสุ่ม โดยกำหนดขนาดของความคลาดเคลื่อน (Limit of error) และระดับความเชื่อมั่น (Level of confidence : $\alpha - 1$) ที่ .95 ในการประมาณค่าเฉลี่ยประชากรโดยอาศัยข้อมูลในการประมาณค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

- 2.1 ขนาดของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า $e = 1.25$ คะแนนจากคะแนนเต็มของแบบสอบถามจริยธรรมทางธุรกิจ

- 2.2 ค่าประมาณความแปรปรวนของประชากร (σ^2) ซึ่งได้จากการนำแบบสอบถามจริยธรรมทางธุรกิจไปทดลองใช้ กับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงจำนวน 171 คน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ

1 2 3 4 และ 5 จำนวน 18 ข้อ ซึ่งพบค่าความแปรปรวนที่ได้ ชั้นปีที่ 1 มีค่า 114.578 และชั้นปีที่ 2 มีค่า 107.143 จากนั้นผู้วิจัยนำค่าความแปรปรวนนี้ไปใช้ประมาณค่าของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2.3 จากข้อมูลประชากรและข้อมูลสำหรับกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามข้อ 2.1 และ 2.2 ผู้วิจัยนำไปคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นของ มยุรี ศรีชัย (2538:105) จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา ระดับชั้นปีที่ 1 จำนวน 208 คน และเป็นนักศึกษาระดับชั้นปีที่ 2 จำนวน 135 คน รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 343 คน

3. การสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามลำดับชั้นดังนี้

จำแนกประชากรออกเป็น 2 ประชากรย่อย ตามชั้นปี คือ ชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 จากการจำแนกพบว่า มีนักศึกษาชั้นปีที่ 1 จำนวน 581 คน และนักศึกษาชั้นปีที่ 2 จำนวน 377 คน แล้วทำการสุ่มนักศึกษาในแต่ละชั้นปีด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ชั้นปีเป็นตัวแบ่งชั้น และนักศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม จึงได้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาทั้งหมด 343 คน เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 จำนวน 208 คน และนักศึกษาชั้นปีที่ 2 จำนวน 135 คน ซึ่งแสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามชั้นปี

ชั้นปี	สาขาวิชา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	บัญชี	102	36
	การตลาด	103	37
	Computer	254	91
	อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	59	21
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	63	23
	รวม	581	208
2	บัญชี	77	28
	การตลาด	59	21
	Computer	179	64
	อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	26	9
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	36	13
	รวม	377	135
รวม		958	343

ที่มา: ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาและบริการ โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและพาณิชยการ ปีการศึกษา 2550

แต่ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนมากกว่าจำนวนที่ได้ทำการคำนวณไว้ในตอนแรก เพื่อป้องกันความผิดพลาด ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 500 ฉบับ หลังจากคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ พบว่า มีจำนวน 482 ฉบับ ผู้วิจัยจึงตัดสินใจนำข้อมูลทั้ง 482 ฉบับมาทำการวิเคราะห์ผลซึ่งหมายความว่าผู้วิจัยได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลขึ้นอีก 40% ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้จริง

4. การตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง

ภายหลังของการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 482 คนได้ค่าความแปรปรวนของคะแนนจริยธรรมทางธุรกิจ (σ^2) ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 เท่ากับ 95.986 ของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 เท่ากับ 83.918 ซึ่งพบว่าความแปรปรวนในการประมาณค่าดังกล่าวมีค่าแตกต่างกับความแปรปรวนที่ใช้ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างในชั้นวางแผนไม่มากนัก และเมื่อพิจารณาระดับความคลาดเคลื่อนที่กำหนดในการประมาณค่าที่ยอมรับได้ด้วยระดับความเชื่อมั่นของการประมาณค่าเฉลี่ยที่ร้อยละ 99 ในชั้นการวางแผนการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเท่ากับ 1 คะแนนนั้น ปรากฏว่าการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรตัวแปรจริยธรรมทางธุรกิจ มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการประมาณค่าเฉลี่ย (S_x) ในภาพรวมเท่ากับ .44 และผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงมีความคลาดเคลื่อน ($e = Z_{.01/2} S_x$) เท่ากับ .567 ซึ่งมากกว่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าที่วางแผนไว้เบื้องต้น จึงสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีขนาดเพียงพอที่ทำให้การประมาณค่ามีความแม่นยำและน่าเชื่อถือ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 5 ฉบับ ดังนี้
ฉบับที่ 1 แบบสอบถามด้านจริยธรรมทางธุรกิจ

มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามด้านลักษณะคุณลักษณะส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามด้านเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 19 ข้อ

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามด้านวัฒนธรรมองค์กร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ

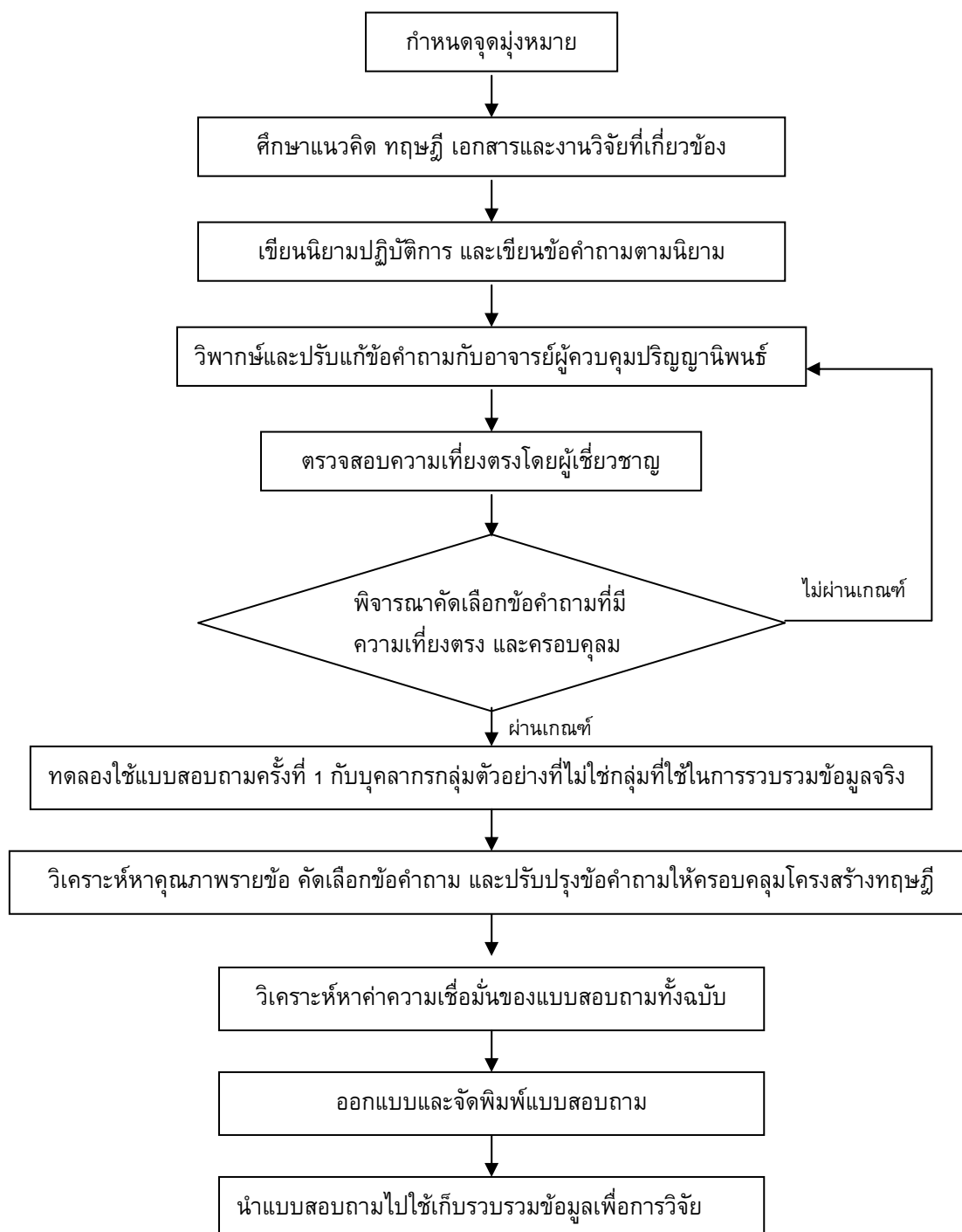
ฉบับที่ 5 แบบสอบถามด้านเศรษฐกิจ การเมือง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ

โดยแบบสอบถามทั้ง 5 ฉบับ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเอง โดยมีวิธีการสร้างและหาคุณภาพ

เครื่องมือ ดังภาพประกอบ 2

2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ภาพประกอบ 9 ลำดับขั้นตอนของการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามวัด

จากภาพประกอบ 9 ลำดับขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ มีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามวัดจริยธรรมทางธุรกิจ แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม แบบสอบถามวัฒนธรรมขององค์กร และแบบสอบถามระบบเศรษฐกิจและการเมือง
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมทางธุรกิจ คุณลักษณะส่วนบุคคลเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม วัฒนธรรมขององค์กร และระบบเศรษฐกิจและการเมือง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. เขียนนิยามปฏิบัติการของลักษณะจริยธรรมทางธุรกิจ คุณลักษณะส่วนบุคคล เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม วัฒนธรรมขององค์กร และระบบเศรษฐกิจและการเมือง โดยเขียนตามคุณลักษณะที่ต้องการวัด และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด
4. สร้างแบบสอบถามตามนิยามปฏิบัติการ โดยกำหนดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริงมาก จริงค่อนข้างมาก จริงปานกลาง จริงค่อนข้างน้อย และจริงน้อย โดยผู้วิจัยเขียนข้อคำถามเป็นข้อความสั้น ๆ ที่มีทั้งข้อความเชิงบวกและเชิงลบ จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาวิพากษ์กับอาจารย์ควบคุมปริญญาโท พร้อมทั้งปรับแก้ข้อคำถามตามคำแนะนำ ให้ได้ข้อคำถามอย่างน้อยด้านละ 12 ข้อ
5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอประธานและกรรมการควบคุมปริญญาโทเพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม
6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านการสอน จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น โดยหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ถูกต้อง ความครอบคลุม และสอดคล้องตามที่นิยามไว้ แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า 0.5 ซึ่งผลพิจารณาพบว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทั้งหมด 83 ข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.60 – 1.00
7. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 5 ไปทดลองใช้ (Try Out) ครั้งที่ 1 กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 171 คน กับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จากนั้นนำผลจากการตอบแบบสอบถามแล้วตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งพบว่าแบบสอบถามจริยธรรมทางธุรกิจ จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .165 ถึง .650 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .823 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .273 ถึง .576 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .819 แบบสอบถามเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 19

ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .315 ถึง .587 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .822 แบบสอบถาม วัฒนธรรมขององค์กร จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .354 ถึง .597 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .813 แบบสอบถามระบบเศรษฐกิจและการเมือง จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .375 ถึง .648 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .826

8. คัดเลือกข้อคำถามเพื่อไปดำเนินการวิจัย โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 0.2 รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 81 ข้อ ดังนั้นผู้วิจัยได้จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยต่อไป

9. ประเมินค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่จัดชุดใหม่ได้ข้อคำถาม 81 ข้อ โดยการวิเคราะห์ใหม่ เพื่อพิจารณาแนวโน้มของค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ผลการวิเคราะห์ใหม่พบว่า แบบสอบถามจริยธรรมทางธุรกิจมีค่าความเชื่อมั่น .876 เนื่องจากผู้วิจัยได้ตัดข้อคำถามจริยธรรมทางธุรกิจที่มีค่าอำนาจจำแนกที่น้อยกว่า 0.2 ออก ในส่วนของแบบสอบถามด้านอื่นๆ ค่าที่ได้เป็นที่น่าเชื่อถือดีแล้วตามที่กล่าวในข้อ 7

ผู้วิจัยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโทแล้วมีความเห็นว่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังกล่าวข้างต้น สามารถใช้ในการวิจัยได้ และมีแนวโน้มที่จะมีค่าสูงขึ้นอีกเมื่อนำไปใช้จริง จึงตัดสินใจนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

10. หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบคุณภาพพบว่าแบบสอบถามจริยธรรมทางธุรกิจมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .280 ถึง .600 ค่าความเชื่อมั่น .839 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .271 ถึง .607 และมีค่าความเชื่อมั่น .864 แบบสอบถามเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .272 ถึง .539 และมีค่าความเชื่อมั่น .825 แบบสอบถามวัฒนธรรมขององค์กร มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .351 ถึง .598 และมีค่าความเชื่อมั่น .844 แบบสอบถามระบบเศรษฐกิจและการเมือง มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .361 ถึง .615 และมีค่าความเชื่อมั่น .811

11. ผู้วิจัยพิจารณาคูณภาพของแบบสอบถาม โดยพิจารณาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น แล้วจึงตัดสินใจวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผลการวิจัยต่อไป

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดจริยธรรมทางธุรกิจ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการวัดจริยธรรมทางธุรกิจ

โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ในช่องทางขวามือของข้อความเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
0.	การทำลายความเป็นมลพิษภายในโรงงาน ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยจัดว่าเป็นการ สิ้นเปลือง.....					
00.	การสนับสนุนสินค้าจากไม้ธรรมชาติเป็นการ สร้างรายได้ให้กับประเทศ.....					

เกณฑ์การตรวจให้คะแนน

เกณฑ์การตรวจให้คะแนนในแต่ละข้อ ได้กำหนดค่าของน้ำหนักของคะแนนตามตัวเลือก
แต่ละข้อความดังนี้

ถ้าเลือกตอบข้อความที่มีข้อความเชิงบวก การให้ให้คะแนนจะเป็นดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	5	คะแนน
เห็นด้วย	ได้	4	คะแนน
เฉย ๆ	ได้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ได้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	1	คะแนน

ถ้าเลือกตอบข้อความที่มีข้อความเชิงลบ การให้ให้คะแนนจะเป็นดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	1	คะแนน
เห็นด้วย	ได้	2	คะแนน
เฉย ๆ	ได้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ได้	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน (18 ข้อ 90 คะแนน)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
81.00 – 90.00	ลักษณะของผู้มีจริยธรรมทางธุรกิจในระดับสูง
63.00 – 80.99	ลักษณะของผู้มีจริยธรรมทางธุรกิจในระดับค่อนข้างสูง
45.00 – 62.99	ลักษณะของผู้มีจริยธรรมทางธุรกิจในระดับปานกลาง
27.00 – 44.99	ลักษณะของผู้มีจริยธรรมทางธุรกิจในระดับค่อนข้างต่ำ
18.00 – 26.99	ลักษณะของผู้มีจริยธรรมทางธุรกิจในระดับต่ำ

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามวัดคุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการวัดลักษณะส่วนบุคคลตามความคิดเห็นของท่าน

โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ในช่องทางขวามือของข้อความเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		เป็นจริง มาก	จริงค่อนข้าง มาก	จริงปาน กลาง	จริงน้อย	ไม่ เป็น จริง
0.	ท่านเป็นผู้ที่ปฏิบัติตามแนวทางของศาสนาอย่างเคร่งครัด.....					
00.	ท่านเป็นผู้ที่ติดตามข่าวสารอย่างต่อเนื่อง.....					

ถ้าเลือกตอบข้อความที่มีข้อความเชิงบวก การให้คะแนนจะเป็นดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	5	คะแนน
เห็นด้วย	ได้	4	คะแนน
เฉย ๆ	ได้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ได้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	1	คะแนน

ถ้าเลือกตอบข้อความที่มีข้อความเชิงลบ การให้คะแนนจะเป็นดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	1	คะแนน
เห็นด้วย	ได้	2	คะแนน
เฉย ๆ	ได้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ได้	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน (20 ข้อ 100 คะแนน)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
90.00 – 100.00	คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ดีในระดับสูง
70.00 – 89.99	คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ดีในระดับค่อนข้างสูง
50.00 – 69.99	คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ดีในระดับปานกลาง
30.00 – 49.99	คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ดีในระดับค่อนข้างต่ำ
20.00 – 29.99	คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ดีในระดับต่ำ

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามวัดเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการวัดทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม

โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ในช่องทางขวามือของข้อความเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
0.	ถ้าการผลิตสินค้านี้มีส่วนต่อการทำลาย					
	ทรัพยากรธรรมชาติ ข้าพเจ้าจะไม่กระทำ...					
00.	ควรประกอบอาชีพที่ทำให้มีรายได้สูงถึงแม้					
	จะผิดศีลธรรมบ้าง คงไม่เป็นไร.....					

ถ้าเลือกเลือกตอบข้อความที่มีข้อความเชิงบวก การให้คะแนนจะเป็นดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	5	คะแนน
เห็นด้วย	ได้	4	คะแนน
เฉย ๆ	ได้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ได้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	1	คะแนน

ถ้าเลือกเลือกตอบข้อความที่มีข้อความเชิงลบ การให้คะแนนจะเป็นดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	1	คะแนน
เห็นด้วย	ได้	2	คะแนน
เฉย ๆ	ได้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ได้	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน (19 ข้อ 95 คะแนน)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
85.50 – 95.00	เจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับสูง
66.50 – 85.49	เจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับค่อนข้างสูง
47.50 – 66.49	เจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับปานกลาง
28.50 – 47.49	เจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับค่อนข้างต่ำ
19.00 – 28.49	เจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับต่ำ

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามด้านวัฒนธรรมขององค์กร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการวัดความคิดเห็นของท่านที่เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร
โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ในช่องทางขวามือของข้อความเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ค่อนข้างมาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย ค่อนข้างน้อย	ไม่เห็น ด้วย
0.	การประกาศชื่อให้สังคมส่วนใหญ่รับรู้ใน การบริจาคทรัพย์สินของให้แก่ผู้ยากไร้เป็น สิ่งจำเป็น.....					
00.	การตัดสินใจกับข้าราชการเป็นสิ่งที่ไม่ ดี.....					

ถ้าเลือกเลือกตอบข้อความที่มีข้อความเชิงบวก การให้ให้คะแนนจะเป็นดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	5	คะแนน
เห็นด้วย	ได้	4	คะแนน
เฉย ๆ	ได้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ได้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	1	คะแนน

ถ้าเลือกเลือกตอบข้อความที่มีข้อความเชิงลบ การให้คะแนนจะเป็นดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	1	คะแนน
เห็นด้วย	ได้	2	คะแนน
เฉย ๆ	ได้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ได้	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน (12 ข้อ 60 คะแนน)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
54.00 – 60.00	ความยึดมั่นต่อวัฒนธรรมขององค์กรในระดับสูง
42.00 – 53.99	ความยึดมั่นต่อวัฒนธรรมขององค์กรในระดับค่อนข้างสูง
30.00 – 41.00	ความยึดมั่นต่อวัฒนธรรมขององค์กรในระดับปานกลาง
18.00 – 29.99	ความยึดมั่นต่อวัฒนธรรมขององค์กรในระดับค่อนข้างต่ำ
12.00 – 17.99	ความยึดมั่นต่อวัฒนธรรมขององค์กรในระดับต่ำ

ฉบับที่ 5 แบบสอบถามด้านระบบเศรษฐกิจ และการเมือง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการวัดความรู้สึกในแง่ความคิดเห็นต่อเศรษฐกิจ การเมือง

โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ในช่องทางขวามือของข้อความเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
0.	ธุรกิจของหน่วยงานเอกชนสามารถทำกำไรได้มากกว่าหน่วยงานของราชการ					
00.	ระบบเศรษฐกิจที่ผูกขาดมักจะประสบปัญหาจริยธรรมเรื่องการเอารัดเอาเปรียบ					

ถ้าเลือกเลือกตอบข้อความที่มีข้อความเชิงบวก การให้คะแนนจะเป็นดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	5	คะแนน
เห็นด้วย	ได้	4	คะแนน
เฉย ๆ	ได้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ได้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	1	คะแนน

ถ้าเลือกเลือกตอบข้อความที่มีข้อความเชิงลบ การให้คะแนนจะเป็นดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	1	คะแนน
เห็นด้วย	ได้	2	คะแนน
เฉย ๆ	ได้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ได้	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน (12 ข้อ 60 คะแนน)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
54.00 – 60.00	การให้ความร่วมมือต่อระบบเศรษฐกิจและการเมืองในระดับสูง
42.00 – 53.99	การให้ความร่วมมือต่อระบบเศรษฐกิจและการเมืองในระดับค่อนข้างสูง
30.00 – 41.99	การให้ความร่วมมือต่อระบบเศรษฐกิจและการเมืองในระดับปานกลาง
18.00 – 29.99	การให้ความร่วมมือต่อระบบเศรษฐกิจ และการเมืองในระดับค่อนข้างต่ำ
12.00 – 17.99	การให้ความร่วมมือต่อระบบเศรษฐกิจ และการเมืองในระดับต่ำ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและพาณิชยการ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลยื่นต่อผู้อำนวยการโรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและพาณิชยการ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายวันเวลาที่ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ตามกำหนดเวลาที่นัดหมายไว้ โดยระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 3 – 17 มกราคม 2551
4. นำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย จำนวน 482 คน
5. ทำการลงรหัส จัดระบบข้อมูล และวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานเขียนรายงานผลการวิจัย และนำเสนอผลงานวิจัยต่อไป

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน และการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคล เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม วัฒนธรรมขององค์กร และระบบเศรษฐกิจและการเมือง และตัวแปรตาม ได้แก่ จริยธรรมทางธุรกิจ ด้วยโปรแกรม SPSS

2. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัย และระหว่างตัวแปรปัจจัย กับตัวแปรตามจริยธรรมทางธุรกิจ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้การทดสอบค่าที (t - test) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของสหสัมพันธ์พหุคูณ โดยการทดสอบค่าเอฟ (F - test)

3. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาค่าน้ำหนักความสำคัญ (Beta Weight) ของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคล เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม วัฒนธรรมขององค์กร ระบบเศรษฐกิจและการเมือง โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าน้ำหนักความสำคัญโดยใช้การทดสอบค่าที (T - test)

4.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.1 สถิติที่ใช้ในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้ในการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร โดยใช้สูตรการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ด้วยความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ($\alpha = .05$) ซึ่งมีค่า $Z_{\alpha/2} = 1.96$ ใช้สูตร (มยุรี ศรีชัย, 2538: 104)

$$n = \frac{\left(\sum_{g=1}^L \frac{N_g^2 \delta_g^2}{W_g} \right)}{\frac{N^2 e^2}{Z_{\alpha/2}^2} + \sum_{g=1}^L N_g \delta_g^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด
	L	แทน	จำนวนกลุ่มชั้นปี (2 ชั้นปี)
	N_g	แทน	จำนวนประชากรในแต่ละชั้นปี
	δ_g^2	แทน	ความแปรปรวนของจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาในแต่ละชั้นปี
	W_g	แทน	$\frac{N_g}{N}$

$$e \quad \text{แทน} \quad \text{ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า} \left(Z_{\alpha/2} S_{\bar{x}} \right)$$

4.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

4.2.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงพิณิจ (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2545: 95)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

4.2.2 การวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item analysis) เพื่อหาอำนาจจำแนกของข้อคำถามรายข้อ โดย หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้อที่เหลือทั้งหมด (Item total correlation) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2545: 84) ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{S_{xy}}{S_x S_y}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
 S_{xy} แทน ค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้อที่เหลือ
 S_x แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรายข้อ
 S_y แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรวมของข้อที่เหลือ

4.2.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัก (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2545 : 131)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$$\sum S_i^2 \text{ แทน ผลรวมของความแปรปรวนรายข้อ}$$

$$S_i^2 \text{ แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ}$$

4.3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ จำนวน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ($S_{\bar{X}}$) และค่าประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 :191 - 194)

3.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2546: 314)

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{XY}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum X \sum Y$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุด X กับคะแนนชุด Y
	N	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง

4.3.3 ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้ t-test (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2546: 317; อ้างอิงจาก Welkowitz. 1971: 158)

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} ; \quad df = N - 2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าจากการแจกแจงแบบที
	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
	df	แทน	ชั้นความอิสระ (Degrees of freedom)

4.3.4 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Kerlinger and Pedhazur. 1973: 75)

$$R_{y.1,2,\dots,k} = \sqrt{\beta_1 r_{y1} + \beta_2 r_{y2} + \dots + \beta_k r_{yk}}$$

เมื่อ	$R_{y.1,2,\dots,k}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง k กับตัวแปรตาม y
	$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง k ในรูปคะแนนมาตรฐาน
	$r_{y1}, r_{y2}, \dots, r_{yk}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ 1 ถึง k กับตัวแปรตาม y
	k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

4.3.5 ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้สูตรค่าการแจกแจงแบบเอฟ (F - Distribution) (Kerlinger and Pedhazur. 1973: 37)

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (N - k - 1)}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
	R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
	N	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
	K	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ
	df ₁	แทน	k
	df ₂	แทน	N - k - 1

4.3.6 ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ โดยใช้สูตร (Kerlinger and Pedhazur. 1973: 61)

$$b_j = \beta_j \frac{S_y}{S_j}$$

เมื่อ	b_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ j ในรูปคะแนนดิบ
	β_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ j ในรูปคะแนนมาตรฐาน

S_y	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรตาม y
S_j	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรอิสระ ตัวที่ j

4.3.7 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระ โดยใช้ t

– test (Kerlinger and Pedhazur. 1973: 119-120)

$$t_j = \frac{b_j}{SE_{bj}}$$

เมื่อ	t_j	แทน	การแจกแจงแบบทีของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวที่ j
	b_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ j ในรูปคะแนน ดิบ
	SE_{bj}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของน้ำหนักความสำคัญ ของตัวแปรอิสระตัวที่ j
	N	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
	K	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ
	df	แทน	$N - k - 1$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

BAG	แทน	คุณลักษณะส่วนบุคคล
ATT	แทน	เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม
CUL	แทน	วัฒนธรรมองค์กร
ECO	แทน	ระบบเศรษฐกิจและการเมือง
ETC	แทน	จริยธรรมทางธุรกิจ
n	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
S_x	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าเฉลี่ย
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2_{adj}	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบปรับแก้
C.V.	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
r_{tt}	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
SE_{meas}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัด
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
SS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวน (Mean Square)
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปของคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปของคะแนนมาตรฐาน
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบที(t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ(F-distribution)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานและการประมาณค่าเฉลี่ยประชากรของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม วัฒนธรรมขององค์กร ระบบเศรษฐกิจและการเมือง และตัวแปรตาม ได้แก่ จริยธรรมทางธุรกิจ
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัยกับจริยธรรมทางธุรกิจ
3. ผลการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter)
 - 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับจริยธรรมทางธุรกิจ ค่ากำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test)
 - 3.2 คำนำนัยสำคัญของตัวแปรปัจจัย และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของ คำนำนัยความสำคัญโดยใช้ค่าที (t-test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐานและการประมาณค่าเฉลี่ยประชากรของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม วัฒนธรรมขององค์กร ระบบเศรษฐกิจและการเมือง และตัวแปรตาม ได้แก่ จริยธรรมทางธุรกิจ ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสถิติพื้นฐานและการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรของตัวแปรปัจจัย และตัวแปรตาม
จริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

ชั้นปี	ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S.D.	CV.	$S_{\bar{x}}$	ผลการประมาณ ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
ปี 1	BAG	20	66.07	11.92	18.04	.69	64.70 - 67.44	ปานกลาง
	ATT	19	66.05	9.44	14.29	.55	64.97 - 67.13	ปานกลาง
	CUL	12	42.31	6.64	15.70	.39	41.55 - 43.08	ค่อนข้างสูง
	ECO	12	42.29	6.42	15.18	.37	41.55 - 43.02	ค่อนข้างสูง
	ECT	18	61.24	9.80	16.00	.57	60.12 - 62.37	ปานกลาง
ปี 2	BAG	20	65.15	10.93	16.77	.80	63.58 - 66.72	ปานกลาง
	ATT	19	65.22	8.82	13.53	.64	63.95 - 66.49	ปานกลาง
	CUL	12	41.60	6.21	14.94	.45	40.71 - 42.50	ปานกลาง
	ECO	12	41.76	6.43	15.39	.47	40.83 - 42.68	ปานกลาง
	ECT	18	60.46	9.16	15.15	.67	59.14 - 61.78	ปานกลาง
รวม	BAG	20	65.71	11.54	17.56	.53	64.68 - 66.74	ปานกลาง
	ATT	19	65.73	9.20	14.00	.42	64.90 - 66.55	ปานกลาง
	CUL	12	42.04	6.48	15.42	.30	41.46 - 42.62	ค่อนข้างสูง
	ECO	12	42.08	6.42	15.26	.29	41.50 - 42.65	ค่อนข้างสูง
	ECT	18	60.94	9.55	15.67	.44	60.08 - 61.79	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า พบว่านักศึกษาระดับชั้นปีที่ 1 มีวัฒนธรรมขององค์กร(CUL) และระบบเศรษฐกิจและการเมือง(ECO) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (42.31, 42.29) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (BAG) และเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม(ATT) อยู่ในระดับปานกลาง (66.07, 66.05) จริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาในระดับชั้นปีที่ 1 อยู่ในระดับปานกลาง(61.24) เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 14.29 – 18.04 โดยคุณลักษณะส่วนบุคคล(BAG) มีค่าสูงสุดและเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม(ATT) มีค่าต่ำสุด

เมื่อพิจารณานักศึกษาในระดับชั้นปีที่ 2 มีคุณลักษณะส่วนบุคคล(BAG) , เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม(ATT) , วัฒนธรรมขององค์กร(CUL) , ระบบเศรษฐกิจและการเมือง(ECO) อยู่ในระดับปานกลาง(65.15, 65.22, 41.60, 41.76) จริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาในระดับชั้นปีที่ 2 อยู่ในระดับปานกลาง(60.46) เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง(13.53 – 16.77) โดยคุณลักษณะส่วนบุคคล(BAG) มีค่าสูงสุด และเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม(ATT) มีค่าต่ำสุด

และเมื่อพิจารณานักศึกษาในระดับชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 รวมกันพบว่า วัฒนธรรมขององค์กร(CUL) และระบบเศรษฐกิจและการเมือง(ECO) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง(42.04 , 42.08) และคุณลักษณะส่วนบุคคล(BAG) เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง(65.71,

65.73) เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง(14.00 – 17.56) โดยคุณลักษณะส่วนบุคคล (BAG) มีค่าสูงสุด และเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม(ATT) มีค่าต่ำสุด

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัยกับจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัยกับจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษา ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

ชั้นปี	ตัวแปร	BAG	ATT	CUL	ECO	ETC
ชั้นปี 1	BAG	1.000	.628**	.501**	.407**	.623**
	ATT		1.000	.684**	.567**	.550**
	CUL			1.000	.698**	.488**
	ECO				1.000	.416**
	ETC					1.000
ชั้นปี 2	BAG	1.000	.548**	.466**	.277**	.536**
	ATT		1.000	.602**	.467**	.502**
	CUL			1.000	.607**	.445**
	ECO				1.000	.318**
	ETC					1.000
รวม	BAG	1.000	.601**	.490**	.360**	.593**
	ATT		1.000	.656**	.530**	.533**
	CUL			1.000	.664**	.473**
	ECO				1.000	.380**
	ETC					1.000

** p < 0.01

จากตาราง 5 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับจริยธรรมทางธุรกิจ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล(BAG) เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม(ATT) วัฒนธรรมขององค์กร(CUL) และระบบเศรษฐกิจและการเมือง(ECO) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับจริยธรรมทางธุรกิจ (ECT) ของนักศึกษาชั้นปี 1 และ ชั้นปี 2 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กับจริยธรรมทางธุรกิจ โดยจริยธรรมทางธุรกิจมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะส่วนบุคคล

บุคคล(BAG)สูงที่สุด และรองลงมาคือ เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม(ATT) วัฒนธรรมขององค์กร(CUL) และระบบเศรษฐกิจและการเมือง(ECO)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล(BAG) เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม(ATT) วัฒนธรรมขององค์กร(CUL) และระบบเศรษฐกิจและการเมือง(ECO) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .407 ถึง .698

และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัยแต่ละตัวของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และ 2 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ถึงค่อนข้างสูง แสดงว่าอาจมีตัวแปรปัจจัยบางตัวที่ซ้ำกันอยู่ ซึ่งการที่ตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์กันสูงอาจส่งผลทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งเป็นการตรวจสอบปัญหาดังกล่าว

ตาราง 6 แสดงค่า Tolerance และค่า VIF ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ชั้นปี	ตัวแปร	Tolerance	VIF
1	BAG	.595	1.680
	ATT	.414	2.414
	CUL	.386	2.588
	ECO	.498	2.009
2	BAG	.667	1.499
	ATT	.529	1.892
	CUL	.479	2.008
	ECO	.612	1.633
รวม	BAG	.632	1.606
	ATT	.455	2.179
	CUL	.421	2.373
	ECO	.543	1.841

จากตาราง 6 พบว่าค่า Tolerance ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มีค่าตั้งแต่ .386 - .595 ของชั้นปีที่ 2 มีค่าตั้งแต่ .479 - .667 และของชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 รวมกัน มีค่าตั้งแต่ .421 - .635 ซึ่งทุกค่ามีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันน้อย (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2544:308) และเมื่อพิจารณาค่า VIF ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และ 2 รวมกัน มีค่าอยู่ระหว่าง 1.608 - 2.373 ค่า VIF ของชั้นปีที่ 1 อยู่ระหว่าง 1.680 - 2.588 และค่า VIF ของชั้นปีที่ 2 อยู่

ระหว่าง 1.499 – 2.088 ซึ่งทุกค่าเป็นค่าที่ไม่สูงมากนัก จึงไม่น่าจะเกิดปัญหา Multicority อย่างรุนแรง เพราะถ้าค่า VIF มีค่าถึงน้อยกว่า 10 จึงไม่น่าจะเกิดปัญหา Multicority อย่างรุนแรง (วิธีชพนานิชวงศ์.2545 : 166)

3. ผลการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter)

3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับจริยธรรมทางธุรกิจ ค่ากำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 การทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อ จริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

ชั้นปี	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ชั้นปี 1	Regression	4	12493.007	3123.252	57.746	.000
	Residual	298	15630.847	54.086		
	Total	293	28123.854			
	R = .666 R ² = .444 R ² _{adj} = .437					
ชั้นปี 2	Regression	4	5722.757	1430.689	26.260	.000
	Residual	183	9969.983	54.481		
	Total	187	15692.739			
	R = .604 R ² = .365 R ² _{adj} = .351					
รวม	Regression	4	18229.909	4557.477	26.260	.000
	Residual	477	25656.224	53.787		
	Total	481	43868.133			
	R = .645 R ² = .415 R ² _{adj} = .410					

จากตาราง 7 พบว่าตัวแปรปัจจัยด้าน คุณลักษณะส่วนบุคคล(BAG) เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม(ATT) วัฒนธรรมขององค์กร(CUL) และระบบเศรษฐกิจและการเมือง(ECO)ของนักศึกษาในระดับชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมทางธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .645 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับจริยธรรมทางธุรกิจ มีค่าเท่ากับ .415 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของจริยธรรมทางธุรกิจได้ร้อยละ 41.5 และเมื่อพิจารณาแต่ละชั้นปีพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยด้าน

คุณลักษณะส่วนบุคคล(BAG) เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม(ATT) วัฒนธรรมขององค์กร(CUL) และระบบเศรษฐกิจและการเมือง(ECO) ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมทางธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ.666 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับจริยธรรมทางธุรกิจ มีค่าเท่ากับ .444 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของจริยธรรมทางธุรกิจได้ร้อยละ 44.4 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยด้าน คุณลักษณะส่วนบุคคล(BAG) เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม(ATT) วัฒนธรรมขององค์กร(CUL) และระบบเศรษฐกิจและการเมือง(ECO) ของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมทางธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .604 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับจริยธรรมทางธุรกิจ มีค่าเท่ากับ.365 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของจริยธรรมทางธุรกิจได้ร้อยละ 36.5

3.2 คำนำนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของ คำนำนักความสำคัญโดยใช้ค่าที(T-test) ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 คำนำนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย ที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจของ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

ชั้นปี	ตัวแปร	b	β	ลำดับที่	SE _b	t	p-value
ชั้นปี 1	BAG	.362	.441	1	.047	7.754	.000
	ATT	.163	.157	2	.071	2.311	.022
	CUL	.161	.109	3	.104	1.548	.123
	ECO	.109	.071	4	.095	1.149	.251
ชั้นปี 2	BAG	.291	.347	1	.060	4.811	.000
	ATT	.223	.215	2	.084	2.647	.009
	CUL	.188	.127	3	.125	1.494	.137
	ECO	.064	.045	4	.107	.592	.555
รวม	BAG	.336	.406	1	.037	9.143	.000
	ATT	.189	.182	2	.054	3.505	.000
	CUL	.169	.114	3	.079	2.122	.034
	ECO	.092	.062	4	.071	1.305	.192

จากตาราง 8 พบว่านักศึกษาในระดับชั้นปีที่ 1 มีค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล(BAG) และเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม(ATT) ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร(CUL)และระบบเศรษฐกิจและการเมือง(ECO) ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักในรูปคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .071- .441 และค่าน้ำหนักในรูปคะแนนดิบอยู่ระหว่าง .109- .362 นักศึกษาในระดับชั้นปีที่ 2 มีค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล(BAG) และเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม(ATT) ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร(CUL)และระบบเศรษฐกิจและการเมือง(ECO) ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักในรูปคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .045- .347 และค่าน้ำหนักในรูปคะแนนดิบอยู่ระหว่าง .064- .291 และผลการวิเคราะห์โดยรวมของนักศึกษาในระดับชั้นปีที่ 1 และในระดับชั้นปีที่ 2 พบว่ามีค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล(BAG) และเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม(ATT) ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร(CUL) ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และปัจจัยด้านระบบเศรษฐกิจและการเมือง (ECO) ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าน้ำหนักในรูปคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .062- .406 และค่าน้ำหนักในรูปคะแนนดิบอยู่ระหว่าง .092- .336

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สังเขปวัตถุประสงค์ สมมุติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจ และเพื่อศึกษาน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการ ที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โดยมีสมมุติฐานของการวิจัยคือ ปัจจัยบางประการมีความสัมพันธ์กับจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และมีน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โดยการวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 และ ชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2550 โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและพาณิชยการ จำนวนนักศึกษา 343 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling)

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 5 ตอน โดยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองทั้งหมดประกอบไปด้วยฉบับที่ 1 แบบสอบถามจริยธรรมทางธุรกิจจำนวน18 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น.839 ฉบับที่2 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น.864 ฉบับที่3 แบบสอบถามเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมจำนวน19 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น.825 ฉบับที่4 แบบสอบถามวัฒนธรรมขององค์กร จำนวน12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น.844 ฉบับที่5 แบบสอบถามระบบเศรษฐกิจและการเมือง จำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .811 การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปใช้กับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 3 มกราคม ถึง 17 มกราคม 2551 หลังจากได้รับแบบสอบถามคืนทำการคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่ตอบสมบูรณ์จำนวน 482 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และทำการวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน และการประมาณค่าเฉลี่ยประชากร วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับจริยธรรมทางธุรกิจ และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้การทดสอบค่าที(t -test) การทดสอบค่าเอฟ(F - test) และวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย ที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม วัฒนธรรมขององค์กร ระบบเศรษฐกิจและการเมือง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมทางธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยจริยธรรมทางธุรกิจมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะส่วนบุคคลสูงสุด ซึ่งมีค่า .623 ความสัมพันธ์รองลงมาคือ เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม วัฒนธรรมขององค์กร ระบบเศรษฐกิจและการเมือง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .550 , .488 และ .416 ตามลำดับ และพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร ระบบเศรษฐกิจและการเมืองอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยด้าน คุณลักษณะส่วนบุคคล เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม วัฒนธรรมขององค์กร และระบบเศรษฐกิจและการเมือง มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมทางธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .645 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับจริยธรรมทางธุรกิจ มีค่าเท่ากับ .415 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของจริยธรรมทางธุรกิจได้ร้อยละ 41.5 และเมื่อพิจารณาแยกเป็นชั้นปีพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมทางธุรกิจมากกว่านักศึกษาชั้นปีที่ 2 รวมทั้งกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาชั้นปี 1 มีค่ามากกว่านักศึกษาชั้นปีที่ 2

2. คำนำน้าหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย ที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจโดยรวมของนักศึกษาในระดับชั้นปีที่ 1 และระดับชั้นปีที่ 2 พบว่าค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลทางบวกต่อจริยธรรมทางธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กรส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สำหรับปัจจัยด้านระบบเศรษฐกิจและการเมืองส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณานักศึกษาในระดับชั้นปีที่ 1 พบว่าค่าน้ำหนักความสำคัญของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจ ได้แก่ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กรและปัจจัยด้านระบบเศรษฐกิจและการเมืองส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนนักศึกษาในระดับชั้นปีที่ 2 พบว่าค่าน้ำหนักความสำคัญของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจ ได้แก่ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ปัจจัยด้าน

วัฒนธรรมขององค์กรและปัจจัยด้านระบบเศรษฐกิจและการเมืองส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของนักศึกษาในระดับชั้นปีที่ 1 และระดับชั้นปีที่ 2 พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง .092 ถึง .336 และมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .062 ถึง .406 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจสูงสุด คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน(β) เท่ากับ .406 รองลงมาคือปัจจัยด้านเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม และปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กรซึ่งมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน(β) เท่ากับ .182 และ .114 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของนักศึกษาในระดับชั้นปีที่ 1 พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง .109 ถึง .362 และมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .071 ถึง .441 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจสูงสุด คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน(β) เท่ากับ .441 รองลงมาคือปัจจัยด้านเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน(β) เท่ากับ .157 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของนักศึกษาในระดับชั้นปีที่ 2 พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง .064 ถึง .291 และมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .045 ถึง .347 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจสูงสุด คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน(β) เท่ากับ .347 รองลงมาคือปัจจัยด้านเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน(β) เท่ากับ .215

อภิปรายผล

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านวัฒนธรรมขององค์กร และด้านระบบเศรษฐกิจและการเมือง ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ชั้นปีที่ 2 และโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมทางธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งอาจเป็นเพราะจริยธรรมทางธุรกิจเป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของสังคม โดยเฉพาะนักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษาและออกไปประกอบอาชีพเป็นกำลังสำคัญของสังคม ในอนาคต หากนักศึกษาเหล่านั้นเป็นผู้ที่มีจริยธรรมทางธุรกิจก็จะส่งผลให้สังคมเราน่าอยู่ เกิดความสงบสุข ประกอบอาชีพของตนโดยซื่อสัตย์สุจริต ไม่ก่อให้เกิดปัญหาความวุ่นวายในสังคม ไม่มีการคอร์รัปชัน ไม่มีการกักตุนสินค้า ไม่มีการเอารัดเอาเปรียบ ไม่มีการละเมิดลิขสิทธิ์ทางการค้า ฯลฯ

นักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงจึงเป็นกลุ่มหนึ่งของสังคมที่จะสามารถ

นำจริยธรรมทางธุรกิจไปใช้ เนื่องจากนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเป็นนักศึกษาที่ศึกษาในสายอาชีพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่เน้นย้ำความมีจริยธรรมทางธุรกิจแก่นักศึกษา

หากแต่การที่จะปลูกฝังให้นักศึกษามีจริยธรรมทางธุรกิจนั้น จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม วัฒนธรรมขององค์กร และระบบเศรษฐกิจและการเมือง ล้วนเป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้บุคคลมีจริยธรรมทางธุรกิจ กล่าวคือคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นมีส่วนหล่อหลอมให้บุคคลมีจริยธรรมทางธุรกิจ คุณลักษณะในที่นี้คือ บุคคลได้รับการอบรมเลี้ยงดูที่ดีจากครอบครัวให้มีวินัยในตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามความสามารถอันเป็นที่น่าพอใจ เป็นคนเปิดรับข่าวสารและความรู้เพิ่มเติม และปฏิบัติตามคำสั่งสอนของศาสนา เมื่อบุคคลได้รับการหล่อหลอมด้วยสิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีจริยธรรม เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมก็สามารถเกิดขึ้นจากคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ดีที่หล่อหลอมให้บุคคลมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อช่วยเหลือสังคม หากบุคคลมีความรับผิดชอบต่อสังคมนั้นก็รวมไปถึงการมีความรับผิดชอบต่อในทางธุรกิจด้วย และหากต้องการให้ธุรกิจมีความเจริญก้าวหน้าผู้นำองค์กรควรปลูกฝังให้บุคคลในองค์กรเกิดความรักและศรัทธาในองค์กร ปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กรอย่างเต็มที่

2. คำนำหน้าของตัวแปรปัจจัย ที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ของชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 ส่งผลทางบวกต่อจริยธรรมทางธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม ของชั้นปีที่ 1 ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ของชั้นปีที่ 2 ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กรและปัจจัยด้านระบบเศรษฐกิจและการเมือง ของชั้นปีที่ 1 และในชั้นปีที่ 2 ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอภิปรายผลแต่ละด้านได้ดังนี้

ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจของชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 นั้นหมายคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักศึกษาทั้ง 2 ระดับชั้นสามารถส่งผลให้นักศึกษาเป็นผู้ที่มีจริยธรรมทางธุรกิจได้ ซึ่งสอดคล้องกับ (Personal Character) คลาเรนส์ วอลตัน (Clarence Walton) เป็นผู้สังเกตพฤติกรรมของการจัดการได้ค้นพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การมีมาตรฐานทางด้านศีลธรรมในระดับสูงของธุรกิจ บุคคลที่มีความซื่อสัตย์จะทำให้องค์กรนั้นมีความซื่อสัตย์ด้วย การกระทำดังกล่าว จะทำให้เขากลายเป็นผู้บริหารที่มีศีลธรรมซึ่งจะทำให้องค์กรและสังคมดีขึ้นได้มีการศึกษาในแนวลึกเกี่ยวกับผู้บริหารธุรกิจ 24 คน โดยมีการบันทึกว่ามาตรฐานทางด้านจริยธรรมที่มีคุณธรรมในระดับสูงในบริษัท มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างการเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรมและบุคคลที่มีความเชื่อในระบบหรือคุณค่ารวมถึงความเชื่อถือส่วนบุคคล องค์กรทางด้านศาสนา อำนาจของธรรมชาติหรือสิ่งอื่นๆ ภายนอก แรงกดดันของการเป็นนำทางด้านชีวิต แรงผลักดันเกี่ยวกับการนำทางด้านชีวิตซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นมนุษย์ นอกจากนี้พบว่ากว่า 48% ของชาวอเมริกันรู้สึกว่ พวกเขาได้

มีโอกาที่จะพูดถึงเกี่ยวกับความศรัทธาทางด้านศาสนาในสถานที่ทำงานในชีวิตประจำวัน และ 70% ยอมรับว่า พวกเขารู้สึกว่า ศาสนาเป็นสิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพิ่มขึ้นจาก 20% เมื่อปี พ.ศ. 2537 เมื่อเร็วๆ นี้พบว่า มีอัตราการเพิ่มขึ้นในการรวมคนในที่ทำงานเกี่ยวกับเรื่องของ ศาสนา

ปัจจัยด้านเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจของชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 พบว่านักศึกษาในชั้นปีที่ 2 มีเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่านักศึกษาในชั้นปีที่ 1 นั้นหมายความว่าเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 มีผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจมากกว่าในชั้นปีที่ 1 แสดงว่านักศึกษาแต่ละระดับชั้นมีเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พรชัย รอดสมจิต (2527: บทคัดย่อ) ศึกษาความสำนึกในความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมของนักเรียนอายุ 6-12 ปี ที่อยู่ในสถานสงเคราะห์และครอบครัวปกติในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าเด็กในครอบครัวปกติมีความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่าเด็กที่อยู่ในสถานสงเคราะห์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับอายุอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา(2527) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่านิสิตนักศึกษาทุกคนและทุกชั้นปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรัตน์ แก่นทอง(2529) ศึกษาผลของการใช้เทคนิคบทบาทสมมุติในการพัฒนาความรับผิดชอบต่อชุมชนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสายน้ำผึ้ง เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร)การศึกษา 2528 จำนวน 30 คนผลการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองโดยการสอนแบบเทคนิคบทบาทสมมุติมีการพัฒนาความรับผิดชอบต่อชุมชนดีกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถวรรณ นิยะโต(2536) การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความรับผิดชอบต่อตนเอง และความรับผิดชอบต่อสังคม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 1 โรงเรียนปากน้ำวิทยาคม เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2536 จำนวน 80 คน ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบต่อตนเองกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .01 และความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กรของชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทำให้ทราบว่า ความรู้สึกที่มีต่อวัฒนธรรมขององค์กรของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 นั้นไม่ได้ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจ (ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2535: 25-26) กล่าวว่า พฤติกรรมทั้งหมดของแต่ละบุคคลไม่ว่าพฤติกรรมนั้นๆ จะเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้หรือไม่ก็ตาม จะเป็นพฤติกรรมทางกายภาพ หรือพฤติกรรมทางจิตใจก็ได้ พฤติกรรมทางวัฒนธรรมองค์กรนั้นจะรวมเอาพฤติกรรมประจำวันไปจนถึงการกระทำเป็นเรื่องใหญ่โต มีพิธีรีตอง เป็นงานระดับชาติ ระดับประเทศ เช่น พิธีบรมราชาภิเษก เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ จึงกล่าว

ได้ว่าการทำงานเป็นพฤติกรรมทางวัฒนธรรมองค์กรอย่างหนึ่งเป็นพฤติกรรมที่บุคคลได้เรียนรู้จากกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ไม่ใช่ทำได้เองโดยอัตโนมัติ จึงเป็นที่แน่นอนว่า แต่ละสังคมจะมีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันออกไป ระบบการทำงานของแต่ละสังคมจะถูกกำหนดโดยความเป็นไปทางวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะกำหนดคุณค่าให้กับงาน แรงจูงใจที่จะทำงาน และความหมายของการทำงานให้แตกต่างกันออกไป กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวกำหนดให้การทำงานแตกต่างกันในเรื่องต่อไปนี้

- 1.ความเหมาะสมของปริมาณงาน
- 2.ช่วงเวลาการทำงาน
- 3.อัตราการทำงาน
- 4.กิจกรรมที่สามารถจะทำได้ไปกับการทำงาน
- 5.งานใดควรในที่ลับ งานใดควรทำในที่สาธารณะ
- 6.งานใดเหมาะกับเพศ หรืออวัยไ

ปัจจัยด้านระบบเศรษฐกิจและการเมืองของชั้นปีที่ 1 และ ชั้นปีที่ 2 ไม่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคคลส่วนใหญ่ไม่คิดว่าตนเองเป็นส่วนร่วมทางสังคม และคิดว่าการเมืองเป็นเรื่องของคนบางกลุ่ม และคนส่วนใหญ่อาจจะนึกว่าระบบเศรษฐกิจและการเมืองเป็นเรื่องที่วุ่นวาย จึงเลือกการทำงานเพื่อสร้างรายได้ของตนเป็นหลัก จนบางครั้งอาจลืมตระหนักถึงจริยธรรมทางธุรกิจเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏว่าตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจสูงที่สุดคือ คุณลักษณะส่วนบุคคล รองลงมาคือ เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม ระบบเศรษฐกิจและการเมือง และวัฒนธรรมขององค์กร ส่วนระบบเศรษฐกิจและการเมืองส่งผลทางอ้อมต่อจริยธรรมทางธุรกิจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1ในการทำวิจัยครั้งนี้ ประชากรเป็นนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ดังนั้นการนำผลการวิจัยไปใช้ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 สำหรับพ่อแม่ หรือผู้ปกครองที่ต้องการให้บุตรหลานเป็นผู้ที่ประกอบกิจการหาเลี้ยงชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพลเมืองที่ดีไม่โกงกินชาติบ้านเมืองและเอารัดเอาเปรียบเพื่อนมนุษย์ ควรอบรมเลี้ยงดูบุตรหลานโดยเปิดโอกาสให้คิดและตัดสินใจ เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านศาสนา ในเรื่องของระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ให้ความสำคัญกับการเห็นคุณค่าในตัวเอง เปิดโอกาสให้บุตรหลานเป็นคนเปิดรับข่าวสารทันต่อเหตุการณ์

1.3 สำหรับครูอาจารย์ และผู้เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษา ควรตระหนักถึงการพัฒนาคูณธรรมจริยธรรมในตัวผู้เรียน ให้เทียบเท่ากับการมุ่งพัฒนาด้านความเป็นเลิศทางวิชาการมากเกินไป ครูอาจารย์ควรเปลี่ยนทัศนคติในการชื่นชมเด็กที่มีผลการเรียนดีเพียงอย่างเดียว ควร

ให้ความสำคัญกับเด็กที่มีคุณธรรมด้วยเช่นกัน และมีการจัดบรรยากาศการเรียนการสอนให้ผู้เรียนตระหนักถึง ความรับผิดชอบ หน้าที่ของการเป็นพลเมืองที่ดี

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ตัวแปรที่นำมาศึกษาในครั้งนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของจริยธรรมทางธุรกิจ ได้ร้อยละ 41.5 ที่เหลือเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำเข้ามาศึกษาในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในครั้งนี้ ซึ่งตัวแปรอื่นที่คาดว่าจะส่งผล

ต่อจริยธรรมทางธุรกิจเพิ่มเติม เช่น สัมพันธภาพระหว่างเพื่อน การได้รับการยอมรับ ประสิทธิภาพแห่งความสำเร็จ และสาขาวิชา

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางธุรกิจกับประชากรกลุ่มอื่นบ้าง เช่น พนักงานขององค์กร กลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ก่อ สวัสดิพานิชย์. (2522). นโยบายทางการศึกษา รวมคำบรรยายและคำปราศรัย.
 กรุงเทพฯ : กองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- กริช สืบสนธิ์. (2538). วัฒนธรรมและพฤติกรรมกรรมการสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรองแก้ว ทิพย์มณี. (2540). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานโดยการใช้
 กิจกรรม 5ส กรณีศึกษาการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย. ภาคนิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตร์
 มหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- กรมสามัญศึกษา. (2529). กรม หน่วยศึกษานิเทศน์ การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในโรงเรียน
 มัธยมศึกษา. เล่มที่ 4 ชุดปฏิบัติการการปลูกฝังและการสร้างเสริมค่านิยมพื้นฐาน ความ
 รับผิดชอบ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลในธุรกิจปิโตรเลียม. ภาคนิพนธ์
 วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, อัดสำเนา.
- โกวิท ประวาลพุกษ์ และภณิดา คุสกุล. (2535). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับ
 อนาคต. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- โกศล เพ็ชรสุวรรณ. (2527). เทคโนโลยีโทรคมนาคม. กรุงเทพฯ : ดวงกลม.
- ไกรยุทธ์ ชีรตยานันท์. (2536). ลักษณะการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2536.
 กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร : โครงการสำนักวิจัยและวิเคราะห์
 งบประมาณฝ่ายนิติบัญญัติ สถาบันนโยบายศึกษา.
- จิรศักดิ์ จิยะจันทร์. (2540). การบริหารเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนา
 ศึกษา.
- จินตนา บุญบงการ. (2538). สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน์.
- จินตนา บุญบงการ. (2545). จรรยาบรรณทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- ไชย ณ พล. (2536). การบริหารด้วยระบบศรัทธาและจรรยาบรรณทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ :
 B'DA ศูนย์วิจัยและพัฒนาธุรกิจ.
- ชัยรัตน์ ปรานี. (2531). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พฤติกรรมการทำงานกลุ่มและความ
 รับผิดชอบต่อสังคม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนสังคมศึกษาโดยการสอน แบบ
 ชินติเคทกับการสอนตามคู่มือครู. ภาคนิพนธ์ กศม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2537) เมืองไทยในสิบปีหน้า ศ.ดร.ชัยอนันต์ สมุทวณิช ปาฐกถาเนื่อง
 ในโอกาสสมุลงานวิชาการครบรอบ 10 ปี สยามอารยะ ปีที่ 2 ฉบับที่ 22.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 2 จิตวิทยาจริยธรรม และ จิตวิทยาภาษา:
 ไทยวัฒนาพานิช

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และ เพ็ญแข ประจันปัจฉิม. (2520). รายงานการวิจัยเรื่อง
จริยธรรมของเยาวชนไทย. กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด
- นภาพร ชันธนาภา, ศานิต ดำนคมสถิต. (2547). จริยธรรมและสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์ท้อป
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่องการวัดประเมินการ
เรียนรู้. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญมี แท่นแก้ว. (2539). จริยศาสตร์ = *Ethics*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์ พิมพ์ครั้งที่ 3.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. (2525). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์
- พนัส หันนาคินทร์. (2520). การสอนค่านิยมและจริยธรรม. พิษณุโลก : โครงการตำรา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์,
- พรรัตน์ แก่นทอง. (2529). การใช้บทบาทสมมุติพัฒนาความรับผิดชอบต่อชุมชนของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสายน้ำผึ้ง กรุงเทพมหานคร ปริญญาโท (กศ.ม.)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พรชัย รอดสมจิต. (2527). ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมของเด็กนักเรียนชั้น
ประถมศึกษาที่อยู่ในสถานสงเคราะห์และที่อยู่ในครอบครัวปกติในกรุงเทพมหานคร.
ปริญญาโท (กศ.ม.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2535). วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เทคนิค
19
- พิสมัย พนาเวศร์. (2540). ความคิดเห็นด้านจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 2 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขต
กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ม. (เอกธุรกิจศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2529). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: พิกัดอักษร.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพฯ : ชมรมเด็ก.
- ศุภชัย พานิชภักดิ์. (2533). การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น. ท้องถิ่น. ปีที่ 35, ฉบับ
ที่ 10 (ต.ค.33).
- สมยศ นาวิการ. (2538). การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. กรุงเทพฯ: นำอักษรการพิมพ์.
- สันติชัย อินทรอ่อน. (2550). วารสารทรัพยากรมนุษย์. สถาบันทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2538). จิตวิทยาการจัดการองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บุคแบงค์

- สิทธิเดช นิลสัมฤทธิ์. (2536). การศึกษาความเป็นไปได้ในการนำกิจกรรม 5 ส.มาใช้ในฝ่ายอาคารสถานที่และพัสดุ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุภชัย ปันศิริ. (2539). ปัจจัยกำหนดความสำเร็จของกิจกรรม คิวซี (QC Circle). วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, อัดสำเนา.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2544). จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สุกานดา ศุภคิตสันติ. (2540). ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สมพร เทพสิทธิ. (2544). การมุ่งไปสู่การปรีชาหาหรือและความร่วมมือระหว่างรัฐประชาสังคมนานาชาติและศาสนาต่าง ๆ. กรุงเทพฯ: สมาคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย.
- สมคิด บางโม. (2538). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมคิด บางโม. (2549). จริยธรรมทางธุรกิจ. โรงพิมพ์พัฒนวิทย์การพิมพ์.
- สุชาติ กิระนันท์. (2542). ทฤษฎีและวิธีการสำรวจตัวอย่าง. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร หิตะศิริ. (2533). รูปแบบสำหรับการทำนายและอธิบายการยอมรับกิจกรรม กลุ่มสร้างเสริมคุณภาพของข้าราชการในกองทัพอากาศ. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร) - มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2533.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2546). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง,บัณฑิต ผังนิรันดร์, ต่อศักดิ์ ซอแก้ว. (2546). จริยธรรมทางธุรกิจ. บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- อารี เพชรผุด.(2530).มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์
- อรรถวรรณ นิยะโต. (2536). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความรับผิดชอบต่อตนเองและความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนวิชาสังคมศึกษาโดยใช้การสอนแบบบูรณาการกับการสอนตามคู่มือครู. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- Bubbiel & Ruth. (1982). *Adolescent Development*. 3rd.ed.,New York, McGrow-Hill Book Company.
- Eulau, Heinz. (1963). PUB TYPE: Book. VOLUME/EDITION:PAGES (INTRO/BODY): 141 p. SUBJECT(S): Political psychology.
- Thomas S.Bateman and Scott A.Snell. (1991). *Management : buiding competitive*

advantage. Irwin/McGraw-Hill.

Pedhazur, E.J. (1982). *Multiple regression in behavioral research : explanation and prediction*. New York : Holt, Rinehart and Winston.

Pettigrew. 1979). *Behavior in Organization*. Tokyo:McGraw-Hill Kogakusha Ltd.

B.F.Skinner. (1971). *The analysis of behavior : a program for self instruction*.

New York. (1991). *Cases and exercises in international business*. New York : McGraw-Hill Charles A. Rarick.
: McGraw-Hill.

Freud, Sigmund. (1949). *An Outline of Psychoanalysis*. New York, W.W.Norton & Company, Inc., 1949.

John Aker. (1991). *Statistical thinking for managers*. Boca Raton : Chapman & Hall/CRC.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. อาจารย์เจริญ บุษบงกรด | หัวหน้าภาควิชาพื้นฐาน
โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและพาณิชยการ |
| 2. อาจารย์อุษณีย์ ทะวะระ | อาจารย์ 2 ระดับ 7
โรงเรียนวัดขอนแก่น จ.ขอนแก่น |
| 3. อาจารย์ทองคำ พิมพา | ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
โรงเรียนพระมหาไถ่ กรุงเทพมหานคร |
| 4. อาจารย์พิกุล เอกวรารากร | สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา ภาควิชา
การศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 5. สมพร สุทธิพิพัฒน์ | ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี
เขต 2 |

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ข้อคำถามรายชื่อ

ตาราง 6 ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามจริยธรรมทางธุรกิจ (IOC)

	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
จริยธรรมทางธุรกิจ	1	1.0	นำไปใช้
	2	0.6	นำไปใช้
	3	0.8	นำไปใช้
	4	0.6	นำไปใช้
	5	0.8	นำไปใช้
	6	0.6	นำไปใช้
	7	0.8	นำไปใช้
	8	1.0	นำไปใช้
	9	0.4	ตัดทิ้ง
	10	0.8	นำไปใช้
	11	0.4	ตัดทิ้ง
	12	1.0	นำไปใช้
	13	0.8	นำไปใช้
	14	0.8	นำไปใช้
	15	0.8	นำไปใช้
	16	0.2	ตัดทิ้ง
	17	1.0	นำไปใช้
	18	1.0	นำไปใช้
	19	0.2	ตัดทิ้ง
	20	0.2	ตัดทิ้ง
	21	1.0	นำไปใช้
	22	1.0	นำไปใช้
	23	0.8	นำไปใช้
	24	0.6	ตัดทิ้ง
	25	0.4	ตัดทิ้ง
	26	0.8	นำไปใช้
	27	0.8	นำไปใช้

ตาราง 6 (ต่อ)

	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
คุณลักษณะส่วนบุคคล	1	1.0	นำไปใช้
	2	1.0	นำไปใช้
	3	1.0	นำไปใช้
	4	1.0	นำไปใช้
	5	0.8	นำไปใช้
	6	0.8	นำไปใช้
	7	1.0	นำไปใช้
	8	1.0	นำไปใช้
	9	1.0	นำไปใช้
	10	1.0	นำไปใช้
	11	0.4	ตัดทิ้ง
	12	1.0	นำไปใช้
	13	0.8	นำไปใช้
	14	0.8	นำไปใช้
	15	1.0	นำไปใช้
	16	0.4	ตัดทิ้ง
	17	0.4	ตัดทิ้ง
	18	0.8	นำไปใช้
	19	1.0	นำไปใช้
	20	1.0	นำไปใช้
	21	1.0	นำไปใช้
	22	0.2	ตัดทิ้ง
	23	1.0	นำไปใช้
	24	1.0	นำไปใช้

ตาราง 6 (ต่อ)

	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม	1	0.8	นำไปใช้
	2	0.8	นำไปใช้
	3	1.0	นำไปใช้
	4	1.0	นำไปใช้
	5	1.0	นำไปใช้
	6	0.4	ตัดทิ้ง
	7	0.4	ตัดทิ้ง
	8	0.8	นำไปใช้
	9	1.0	นำไปใช้
	10	1.0	นำไปใช้
	11	0.2	ตัดทิ้ง
	12	1.0	นำไปใช้
	13	1.0	นำไปใช้
	14	0.8	นำไปใช้
	15	0.8	นำไปใช้
	16	0.8	นำไปใช้
	17	0.6	นำไปใช้
	18	1.0	นำไปใช้
	19	0.8	นำไปใช้
	20	1.0	นำไปใช้
	21	1.0	นำไปใช้
	22	0.8	นำไปใช้

ตาราง 6 (ต่อ)

	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
วัฒนธรรมขององค์กร	1	1.0	นำไปใช้
	2	0.6	นำไปใช้
	3	1.0	นำไปใช้
	4	1.0	นำไปใช้
	5	1.0	นำไปใช้
	6	1.0	นำไปใช้
	7	1.0	นำไปใช้
	8	0.4	ตัดทิ้ง
	9	0.8	นำไปใช้
	10	0.6	นำไปใช้
	11	0.8	นำไปใช้
	12	0.8	นำไปใช้
	13	0.8	นำไปใช้

ตาราง 6 (ต่อ)

	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
ระบบเศรษฐกิจและการเมือง	1	1.0	นำไปใช้
	2	1.0	นำไปใช้
	3	0.8	นำไปใช้
	4	0.4	ตัดทิ้ง
	5	0.4	ตัดทิ้ง
	6	0.6	นำไปใช้
	7	0.6	นำไปใช้
	8	0.8	นำไปใช้
	9	1.0	นำไปใช้
	10	1.0	นำไปใช้
	11	0.8	นำไปใช้
	12	0.8	นำไปใช้
	13	0.8	นำไปใช้
	14	1.0	นำไปใช้

ตาราง 7 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามจริยธรรมทางธุรกิจ

	ข้อ	r	ผลการคัดเลือก
จริยธรรมทางธุรกิจ	1	.2601	นำไปใช้
	2	.3507	นำไปใช้
	3	.5498	นำไปใช้
	4	.1615	ตัดทิ้ง
	5	.4289	นำไปใช้
	6	.5475	นำไปใช้
	7	.4515	นำไปใช้
	8	.3028	นำไปใช้
	9	.2177	นำไปใช้
	10	.3529	นำไปใช้
	11	.4435	นำไปใช้
	12	.5070	นำไปใช้
	13	.5632	นำไปใช้
	14	.4951	นำไปใช้
	15	.3194	นำไปใช้
	16	.3272	นำไปใช้
	17	.3891	นำไปใช้
	18	.1812	ตัดทิ้ง
	19	.5990	นำไปใช้
	20	.3900	นำไปใช้
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ คือ .8239			

ตาราง 8 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบคุณลักษณะของบุคคล

	ข้อ	r	ผลการคัดเลือก
คุณลักษณะส่วนบุคคล	1	.4493	นำไปใช้
	2	.3220	นำไปใช้
	3	.3540	นำไปใช้
	4	.2694	นำไปใช้
	5	.3943	นำไปใช้
	6	.3453	นำไปใช้
	7	.3290	นำไปใช้
	8	.3942	นำไปใช้
	9	.3086	นำไปใช้
	10	.5758	นำไปใช้
	11	.4430	นำไปใช้
	12	.4083	นำไปใช้
	13	.4682	นำไปใช้
	14	.4345	นำไปใช้
	15	.4751	นำไปใช้
	16	.4674	นำไปใช้
	17	.2733	นำไปใช้
	18	.2836	นำไปใช้
	19	.4075	นำไปใช้
	20	.3369	นำไปใช้
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ คือ .8190			

ตาราง 9 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามเจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม

	ข้อ	r	ผลการคัดเลือก
เจตคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม	1	.4464	นำไปใช้
	2	.3659	นำไปใช้
	3	.3532	นำไปใช้
	4	.3407	นำไปใช้
	5	.4369	นำไปใช้
	6	.3345	นำไปใช้
	7	.4767	นำไปใช้
	8	.3968	นำไปใช้
	9	.3320	นำไปใช้
	10	.3505	นำไปใช้
	11	.3155	นำไปใช้
	12	.4087	นำไปใช้
	13	.3889	นำไปใช้
	14	.4370	นำไปใช้
	15	.4589	นำไปใช้
	16	.4644	นำไปใช้
	17	.4490	นำไปใช้
	18	.5872	นำไปใช้
	19	.3034	นำไปใช้
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ คือ .8219			

ตาราง 10 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร

	ข้อ	r	ผลการคัดเลือก
วัฒนธรรมขององค์กร	1	.5008	นำไปใช้
	2	.5112	นำไปใช้
	3	.4708	นำไปใช้
	4	.3548	นำไปใช้
	5	.5131	นำไปใช้
	6	.3812	นำไปใช้
	7	.4430	นำไปใช้
	8	.4919	นำไปใช้
	9	.5025	นำไปใช้
	10	.3913	นำไปใช้
	11	.5970	นำไปใช้
	12	.4123	นำไปใช้
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับคือ .8133			

ตาราง 11 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามระบบเศรษฐกิจและการเมือง

	ข้อ	r	ผลการคัดเลือก
ระบบเศรษฐกิจและการเมือง	1	.5964	นำไปใช้
	2	.3757	นำไปใช้
	3	.5486	นำไปใช้
	4	.3588	นำไปใช้
	5	.6481	นำไปใช้
	6	.5075	นำไปใช้
	7	.5523	นำไปใช้
	8	.4833	นำไปใช้
	9	.4632	นำไปใช้
	10	.4082	นำไปใช้
	11	.4553	นำไปใช้
	12	.4384	นำไปใช้
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับคือ .8264			

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย

<u>ตอนที่ 1</u>	แบบสอบถามจริยธรรมทางธุรกิจ	จำนวน 18 ข้อ
<u>ตอนที่ 2</u>	แบบสอบถามด้านภูมิหลังของบุคคล	จำนวน 20 ข้อ
<u>ตอนที่ 3</u>	แบบสอบถามด้านทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม	จำนวน 19 ข้อ
<u>ตอนที่ 4</u>	แบบสอบถามด้านวัฒนธรรมองค์กร	จำนวน 12 ข้อ
<u>ตอนที่ 5</u>	แบบสอบถามด้านระบบเศรษฐกิจและการเมือง	จำนวน 12 ข้อ

2. ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม ประมาณ 60 นาที โดยให้นักศึกษาอ่านและตอบคำถามตามความคิดเห็นหรือการปฏิบัติจริงของนักศึกษา ข้อคำถามแต่ละข้อไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด คำตอบที่ดีที่สุด คือคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของนักศึกษาที่เกิดขึ้นครั้งแรก เมื่ออ่านข้อความแต่ละข้อ ซึ่งคำตอบที่นักศึกษาตอบแบบไม่ตั้งใจหรือตอบไม่ตรงกับความเป็นจริง จะทำให้ผลการวิจัยไม่มีประโยชน์และไม่มีคุณค่าต่อส่วนรวม

😊😊 ขอขอบคุณนักศึกษาที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ 😊😊

นิภาพร พรมจรรย์

นิสิตสาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดจริยธรรมทางธุรกิจ

คำชี้แจง แบบทดสอบนี้ต้องการวัดจริยธรรมทางธุรกิจ

โปรดกาเครื่องหมาย(✓)ในช่องขวามือของข้อความเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความเป็นจริง
ของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.	การทำลายความเป็นมลพิษภายในโรงงานด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยจัดว่าเป็นการสิ้นเปลือง					
2.	การสนับสนุนสินค้าจากไม้ธรรมชาติเป็นการสร้างรายได้ให้กับประเทศ					
3.	การโฆษณาสินค้าโดยใช้เรือนร่างของผู้หญิงทำให้สินค้าเป็นที่น่าสนใจมากยิ่งขึ้น					
4.	พนักงานที่ดีต้องทำงานอย่างหนักเพื่อเงินค่าตอบแทนที่สูงขึ้น					
5.	ในบางครั้งพนักงานจะใช้ทรัพย์สินของนายจ้างอย่างประหยัดเพื่อนำส่วนที่เหลือกลับไปใช้เป็นสมบัติส่วนตัว ถือว่าเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับครอบครัว					
6.	การประพฤติปฏิบัติตนเสื่อมเสียถือว่าเป็นสิทธิส่วนบุคคลไม่เกี่ยวข้องกับนายจ้าง หรือชื่อเสียงของบริษัท					
7.	พนักงานไม่ควรจะซื้อหุ้น หรือเป็นหุ้นส่วนเพื่อรับผลประโยชน์และเกี่ยวข้องทางการเงินกับบริษัทที่เป็นคู่แข่งกับบริษัทที่ตนทำงานอยู่					
8.	ควรหลีกเลี่ยงการรับของขวัญจากผู้ที่ทำธุรกิจ หรือคู่แข่งทางธุรกิจของนายจ้าง					
9.	การที่นายจ้าง ศึกษและทำความเข้าใจกับลักษณะนิสัยใจคอ รวมทั้งความสามารถ ความถนัดของพนักงานแต่ละคน ถือว่าเป็นการลดตัวมากเกินไป อาจจะทำให้พนักงานขาดความเคารพ					
10.	การมอบหมายงานให้พนักงานรับผิดชอบนั้นไม่ควรให้ความเชื่อถือว่าไว้วางใจ เพราะอาจทำให้เกิดความเสียหายได้ เนื่องจากพนักงานไม่มีความสามารถเทียบเท่ากับเจ้านาย					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
11.	ท่านคิดว่าการที่นายจ้างให้ค่าปรึกษาและให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานของตนตามความสำคัญนั้นเป็นการไม่เหมาะสม และอาจทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันของพนักงาน					
12.	ท่านคิดว่าการตัดสินใจบนทางธุรกิจกับหน่วยงานราชการเพื่ออำนวยความสะดวกให้ธุรกิจของตนเป็นหนทางที่ทำให้ธุรกิจเติบโตได้รวดเร็ว					
13.	ท่านคิดว่าการให้ของขวัญหรือของกำนัลแก่ข้าราชการเป็นการปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของท่าน					
14.	ผู้ประกอบการธุรกิจไม่ควรมือคดหรือไม่พยายามหลีกเลี่ยงที่จะติดต่อกับหน่วยงานราชการ เพียงเชื่อว่านักธุรกิจสามารถร่วมมือกับราชการแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ รวมทั้งป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้					
15.	ท่านคิดว่าการขายตัดราคา การแย่งลูกค้า การเอาข้อมูลของคู่แข่งมาโดยมิชอบถือเป็นวิธีการหนึ่งของการแข่งขันทางการค้าเพื่อสร้างสภาวะตลาดที่ดี					
16.	ท่านจะนำเอาสินค้าที่มีคุณภาพใกล้เคียงกันมาจำหน่ายแทนสินค้าตัวเดิมเพื่อลดต้นทุนของสินค้า					
17.	ในภาวะสินค้าขาดตลาด ลูกค้าท่านใดสามารถให้ราคามที่สูงกว่า สามารถมีโอกาสในการซื้อสินค้ามากกว่าผู้อื่น					
18.	การควบคุมการตัดสินใจของลูกค้าในการซื้อหรือรับบริการโดยการใช้ความใหญ่ขององค์กรของตนเป็นเครื่องต่อรอง เป็นหนทางในการประกอบธุรกิจที่ไม่ถูกต้อง					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านภูมิหลังของบุคคล

คำชี้แจง แบบทดสอบนี้ต้องการทราบถึงภูมิหลังของบุคคลโปรดกาเครื่องหมาย(✓)ในช่องขวามือของข้อความเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		จริงมากที่สุด	จริงค่อนข้างมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	ไม่เป็นจริง
1.	พ่อแม่ไม่เคยยอมรับความสามารถในตัวของตัวเอง					
2.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณมีความเป็นตัวของตัวเอง					
3.	ในบางครั้งข้าพเจ้าไม่กล้าที่จะบอกความจริงต่อพ่อแม่					
4.	ท่านมักจะเป็นผู้ที่มีความกังวลใจอยู่เสมอ					
5.	ท่านเป็นผู้ที่เฝ้าระวังระเบียบ และมีความตั้งใจจริง					
6.	ท่านมีความซื่อสัตย์ จริงใจและมีเหตุผลเสมอ					
7.	ท่านมักจะไม่กล้าพูด และลงมือทำสิ่งใดเท่าที่ควรเนื่องจากกลัวความผิดพลาด					
8.	ท่านเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ					
9.	ท่านเป็นบุคคลที่กล้าแสดงออก					
10.	ท่านคิดว่าการมองโลกในแง่ดีนั้นเป็นการใช้ชีวิตอย่างประมาท					
11.	ท่านคิดว่าการมีอารมณ์ขันเป็นเรื่องไร้สาระ					
12.	ทุกคนต่างภูมิใจในผลการเรียนของท่านเป็นอย่างมาก					
13.	ท่านเคยมีความรู้สึกที่ไม่ชอบเพื่อนที่ตั้งใจเรียนและสนใจในเรื่องการเรียนอย่างจริงจัง					
14.	ท่านคิดว่าท่านสนใจในการทำกิจกรรมอย่างอื่นที่ท่านคิดว่าสนุกกว่าการเรียน					
15.	ท่านเป็นผู้ที่ปฏิบัติตามแนวทางของศาสนาอย่างเคร่งครัด					
16.	ท่านไม่เชื่อว่าสิ่งศักดิ์สิทธิ์มีอยู่จริง					
17.	ท่านเชื่อว่าการเป็นคนดีไม่ได้มาจากการเป็นคนเคร่งครัดในศาสนา					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		จริง มาก ที่สุด	จริง ค่อนข้าง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	ไม่เป็น จริง
18.	ท่านเป็นผู้ที่ติดตามข่าวสารอย่างต่อเนื่อง					
19.	ท่านคิดว่าสื่อมักจะนำเสนอแต่ข่าวสารที่ชั่วช้าก และไร้สาระ					
20.	ท่านไม่เคยให้ความสำคัญกับการติดตามข่าวสาร เพราะไม่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของท่าน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม

คำชี้แจง แบบทดสอบนี้ต้องการทราบถึงทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม

โปรดกาเครื่องหมาย(✓)ในช่องขวามือของข้อความเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความเป็นจริง
ของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1.	ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการไปใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง					
2.	ท่านคิดว่าการชำระค่าภาษีเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในฐานะของพลเมืองดี					
3.	ท่านคิดว่าการไม่คบค้าสมาคมกับสังคม เป็นการทำให้สังคมเกิดความสงบสุข					
4.	เมื่อท่านพบเห็นคนกำลังทำลายทรัพย์สินสมบัติ อันเป็นของสาธารณะท่านควรหลีกเลี่ยงจากบริเวณนั้นและทำเป็นไม่รู้ไม่เห็นเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาใหญ่โต					
5.	ท่านมักจะสละเวลาของท่านเพื่อให้ความร่วมมือกับชุมชนของท่านในการปฏิบัติกิจกรรมต่างในชุมชน					
6.	ท่านเชื่อว่าเป็นพลเมืองดีเป็นเรื่องที่ยาก					
7.	ท่านเคารพและเชื่อฟังคำสั่งสอนของผู้ปกครองอยู่เสมอ					
8.	ท่านมีภาระหน้าที่รับผิดชอบช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระของผู้ปกครอง					
9.	มีหลายครั้งที่ท่านต้องทำให้พ่อแม่ต้องเสียใจ และเบียดเบียนกับการกระทำของท่าน					
10.	ท่านใช้เวลาส่วนใหญ่ของท่านหมดไปกับการทำกิจกรรมนอกบ้านกับเพื่อน					
11.	ในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ท่านใช้เหตุผลส่วนตัวของท่านเป็นที่ตั้ง					
12.	ท่านเคารพและเชื่อฟังคำสั่งสอนของครู อาจารย์					
13.	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นภาระการเข้าเรียน และการเรียนเป็นเรื่องที่น่าเบื่อหน่ายสำหรับท่าน					
14.	ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจาก ครู อาจารย์ ให้เสร็จและส่งได้ตามกำหนดเวลา					
15.	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
16.	ท่านเป็นคนหนึ่งที่ดูแลทรัพย์สินสมบัติของโรงเรียนเสมอเป็นทรัพย์สินสมบัติของท่าน					
17.	ท่านเห็นว่าวัสดุที่ผลิตจากพลาสติกนั้นทำให้สะดวกและรวดเร็ว					
18.	ท่านคิดว่าการใช้บริการรถประจำทางเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการช่วยกันลดมลพิษและประหยัดพลังงานให้แก่สังคม					
19.	ท่านใช้รถยนต์ส่วนตัวเพราะทำให้สะดวกสบายกว่าการโดยสารรถประจำทาง					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง แบบทดสอบนี้ต้องการทราบถึงความรู้สึกที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร

โปรดกาเครื่องหมาย(✓)ในช่องขวามือของข้อความเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความเป็นจริง
ของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
1.	ท่านคิดว่าถ้าท่านได้เป็นพนักงานขององค์กร ๑ หนึ่งใน สามารถทำให้ท่านมีความรู้สึกปลอดภัย สะดวกสบายและ ได้รับการดูแลเอาใจใส่ที่ดีจากองค์กร สิ่งเหล่านี้ยินยอมทำ ให้ท่านตั้งใจทำงานและเชื่อว่าจะเป็นพนักงานที่ดีได้					
2.	ไม่ว่าจะเป็นองค์กรใด ๆ ที่สามารถให้ค่าตอบแทนที่สูง ตามที่ท่านต้องการได้ นั้นยอมทำให้ท่านตั้งใจทำงานและ เชื่อว่าจะเป็นพนักงานที่ดีได้					
3.	ท่านคิดว่าการเป็นคนเก่ง และมากไปด้วยความสามารถ จะสามารถอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข					
4.	“ถ้าคุณทำอย่างนั้น คุณจะประสบความสำเร็จด้วย” ท่าน เห็นด้วยว่าการปฏิบัติตนในองค์กรนั้น ตามประเพณีและ แนวทางขององค์กรนั้นแล้วคุณจะสามารถประสบความสำเร็จใน การเป็นนักธุรกิจที่ดี					
5.	ท่านคิดว่าในองค์กรส่วนใหญ่ ใช้ตำแหน่งหน้าที่เป็นตัว ตัดสินความสูงต่ำทางสังคม					
6.	ท่านจะไม่เห็นดีเห็นงามกับวัฒนธรรมขององค์กรที่ท่าน คิดว่าขัดต่อระบบเศรษฐกิจและระเบียบประเพณีที่มีอยู่ช้านาน					
7.	ท่านคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับความรู้สึกของ ท่านจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าชื่อเสียง หรือความยิ่งใหญ่ขององค์กร					
8.	ท่านเชื่อว่าชื่อเสียงและความมั่นคงขององค์กรจะเป็นสิ่ง สำคัญที่ทำให้ท่านมีความสุขในชีวิตการทำงานของท่าน					
9.	ท่านคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรมักจะเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
10.	วัฒนธรรมองค์กร สร้างความน่าเชื่อถือและความตั้งใจใฝ่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร					
11.	วัฒนธรรมองค์กร สร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความสงบสุขให้กับบุคลากรในองค์กร					
12.	วัฒนธรรมองค์กรหล่อหลอมให้บุคลากรในองค์กร เกิดความสามัคคี และตระหนักถึงการเป็นส่วนร่วมขององค์กร					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามด้านระบบเศรษฐกิจ และการเมือง

คำชี้แจง แบบทดสอบนี้ต้องการทราบถึงความคิดเห็นที่มีต่อระบบเศรษฐกิจ และการเมือง

โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ในช่องขวามือของข้อความเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.	ท่านเป็นคนหนึ่งที่มักจะให้ความร่วมมือในฐานะพลเมืองดีในการแก้ไขปัญหาทางการเมือง					
2.	ท่านเห็นเรื่องการเมืองเป็นเรื่องของคนบางกลุ่ม					
3.	ท่านคิดวาระบบทางการเมืองมักจะสร้างปัญหาปัญหาทางเศรษฐกิจ มากกว่าแก้ปัญหาให้กับเศรษฐกิจ					
4.	ท่านคิดว่าถ้าปราศจากระบบทางการเมืองจะทำให้การดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจง่ายขึ้น					
5.	ท่านคิดว่าท่านคือจุดเล็ก ๆ จุดหนึ่งที่เป็นส่วนร่วมทางการเมือง					
6.	ท่านคิดวาระบบเศรษฐกิจและการเมืองที่สอดคล้องกันจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและประเทศชาติ					
7.	ท่านคิดวาระบบเศรษฐกิจเป็นตัววัดความเจริญทางสังคม					
8.	ท่านคิดวาระบบเศรษฐกิจเป็นตัวกำหนดความเจริญทางด้านคุณธรรมในสังคม					
9.	ท่านไม่ต้องการให้สังคมที่ท่านอาศัยอยู่มีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ และการเมืองหากจะต้องแลกมาด้วยความสงบสุขและสันติสุขของคนในสังคม					
10.	ท่านเห็นด้วยกับการเปิดบ่อนคาสิโนในประเทศไทย ถ้าสามารถก่อให้เกิดรายได้มหาศาลมาสู่ประเทศชาติและเป็นการสร้างรายได้ให้กับคนในชาติ					
11.	ท่านเป็นผู้หนึ่งที่ดำเนินชีวิตโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง					
12.	ท่านต้องการให้นานาประเทศได้รู้จักประเทศไทยในฐานะประเทศที่มีความเจริญทางธุรกิจและการลงทุน					

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวนิภาพร พรามจร
วันเดือนปีเกิด	6 พฤศจิกายน 2523
สถานที่เกิด	160 ม. 1 ตำบลท่ายาง อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	4/12 อาคาร P2 เมืองทองธานี ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนนทบุรีพิทยาคม จังหวัดนนทบุรี
พ.ศ. 2545	ค.บ. (คณิตศาสตร์) สถาบันราชภัฏสวนดุสิต กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2551	กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ