

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม ความเชื่อทางศีลธรรม และความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์ต่างชาติแห่งหนึ่ง มีรายละเอียดแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม
  - 1.1 ที่มาของจริยธรรม
  - 1.2 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม
  - 1.3 พัฒนาการทางจริยธรรม
  - 1.4 ลักษณะของจริยธรรม
  - 1.5 ความสำคัญของจริยธรรมต่อองค์การ
  - 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม
2. แนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อทางศีลธรรม
  - 2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับศีลธรรม
  - 2.2 องค์ประกอบพื้นฐานของศีลธรรม
  - 2.3 พัฒนาการทางศีลธรรม
  - 2.4 ทฤษฎีความเชื่อทางศีลธรรม
  - 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อทางศีลธรรม
  - 2.6 ความแตกต่างระหว่างคำว่าศีลธรรมกับคำว่าจริยศาสตร์
3. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
  - 3.1 ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
  - 3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ
  - 3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
4. สมมติฐานในการศึกษา

## 1. แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม

### 1.1 ที่มาของจริยธรรม

“จริยธรรม” เป็นสิ่งที่มนุษย์กำหนดขึ้นมา ซึ่งไม่ได้ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ชิกมอนด์ฟรอยด์ จิตแพทย์ชาวออสเตรีย กล่าวว่า มนุษย์เกิดมาพร้อมกับสันดานดิบ คือ พฤติกรรมที่อิสระ ไม่ได้ขัดเกลา เป็นธรรมชาติ อยากจะทำอะไรก็ทำตามใจ ไม่สนใจว่าใครจะติชม ทำตามที่ใจตนเอง เรียกร้อง แต่มนุษย์เป็นสัตว์สังคม (Social Animal) ต้องอยู่ร่วมกันเป็นสังคม อยู่กับคนอื่น ๆ อีกจำนวนมาก มนุษย์จึงร่วมกันตั้งเป็นกฎเกณฑ์จัดระเบียบสังคมขึ้น เป็นปทัสสถานของสังคม (Social Norm) เป็นวินัย วัฒนธรรม จริยธรรม จรรยา ฯลฯ เป็นการกระทำที่สังคมปรารถนาและยอมรับ เป็นกรอบของสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้สังคมกำหนดขึ้นมาเองในภายหลัง เพื่อความสงบเรียบร้อยของสังคม ใครปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบ ก็ถือว่าเป็นผู้มีจริยธรรมสูง ยิ่งเป็นสังคมใหญ่ ยิ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมากขึ้น จริยธรรมก็ยิ่งพัฒนาตามมากขึ้น

จริยธรรม จึงเป็นระบบพฤติกรรมและเจตคติของมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐาน ช่วยให้สังคมมีความสงบเรียบร้อย ช่วยให้องค์การก้าวไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน จริยธรรมเป็นสิ่งที่มิได้อยู่แล้วในตัวมนุษย์โดยธรรมชาติ ดังนั้นเพียงนำออกมาใช้ ก็เป็นคนมีจริยธรรมแล้ว และการเรียนรู้ทางจริยธรรม ก็เช่นกัน เป็นการเก็บประสบการณ์และสภาพแวดล้อมรอบตัว การพัฒนาจริยธรรม จึงไม่ใช่เริ่มจากสภาวะว่างเปล่าไร้จริยธรรม (พิภพ ช้างเงิน, 2546, น. 16–17)

### 1.2 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม

คำว่า “จริยธรรม” เป็นคำที่มีความหมายกว้าง ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Ethics, Morals, Ethical และ Moral ซึ่งนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญบางกลุ่มได้ให้ความหมายแตกต่างกัน แต่ในทางปฏิบัตินั้น (Thomas I. White, “Why business and ethics go together : short answer,” ออนไลน์, 2003) คำเหล่านี้ล้วนถูกใช้ให้มีความหมายที่ไม่แตกต่างกัน เช่น

พอลจแมน (Pojman, 1993, p. XI) ให้ความหมายของจริยธรรมว่า เป็นความพยายามที่จะสร้างหลักเกณฑ์ของพฤติกรรมที่ถูกต้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับแต่ละบุคคลหรือกลุ่ม

ซิงเกอร์ (Singer, 1994, p. 4) ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า กฎเกณฑ์ หลักศีลธรรม หรือวิธีทางความคิด ที่เป็นแนวปฏิบัติโดยเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

แมคคินนอน (MacKinnon, 2001, p. 4) กล่าวว่า จริยธรรมเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตที่ดี สามารถแยกแยะสิ่งที่ดีหรือไม่ดี สิ่งที่ถูกหรือผิดได้

ลินดา และคณะ (Linda and others, 1999, p. 35) ให้ความหมายของจริยธรรมว่าเป็นหลักของการใช้เหตุผล ค่านิยม และมาตรฐานในการควบคุมสมาชิกในกลุ่มและกลุ่มบุคคล ซึ่งเป็นพื้นฐาน ความคาดหวัง และความเข้าใจในการที่เราต้องเข้าไปมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างไร และเราให้ความหมายของการควบคุมและดูแลบุคคลอย่างไร

ไวท์ (Thomas I. White, “why business and ethics go together : short answer,” ออนไลน์, 2003) ให้ความหมายของ “จริยธรรม” ว่าเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งของวิชาปรัชญา ที่ศึกษาศีลธรรมความดี (Moral Virtue) และการประเมินพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งมีความหมายแตกต่างจากกฎหมาย ศาสนา วัฒนธรรม และเรื่องของตัวบุคคล ที่เน้นจริยธรรม ด้วยการศึกษารื่องของศีลธรรมตลอดจนการให้เหตุผล ซึ่งเป็นทักษะเฉพาะในความคิดของคน

มันสัน (Mulson, 1993, p. 88) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วค่านิยมด้านจริยธรรม เกี่ยวข้องกับความเชื่อของแต่ละบุคคล ส่วนจริยธรรมจะเกี่ยวข้องกับการประพฤติปฏิบัติของบุคคล

จากความหมายจริยธรรมที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า จริยธรรมเป็นหลักเกณฑ์ในการแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้อง ด้วยการให้เหตุผล ค่านิยม และความเชื่อที่เป็นมาตรฐาน ในการควบคุมสมาชิกในกลุ่ม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดของ โปสเนอร์ และคณะ (Posner and Schmidt, 1984, pp. 202–216; Shafer, 2002, pp. 263–275; Soutar et al., 1994, pp. 327–333) ที่ศึกษาเรื่องการรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม เมื่อเข้าไปเกี่ยวข้องกับการทำงานที่ขาดจริยธรรม

### 1.3 พัฒนาการทางจริยธรรม

นักจริยธรรมบางท่าน เชื่อว่าสังคมมีอิทธิพลต่อการพัฒนาจริยธรรมของมนุษย์ ดังนั้นคนต่างกลุ่มต่างสังคมย่อมมีจริยธรรมที่แตกต่างกัน แต่เพียเจท์ (Piaget) และโคลเบอร์ก (Kohlberg) เชื่อว่าความพร้อมที่จะมีความเจริญทางจิตใจนั้นจะแฝงอยู่กับตัวบุคคลตั้งแต่แรกเกิด และเมื่อโตขึ้นลักษณะทางจริยธรรมจะเริ่มแสดงตัวและเปลี่ยนแปลงไป สภาวะแวดล้อมของบุคคลจึงมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทางจริยธรรมและยังเชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์ มีแนวทางและขั้นตอนที่เป็นสากล สามารถศึกษาได้ในสังคมต่างๆ

นอกจากนี้เพียเจท์ (Piaget) และโคลเบอร์ก (Kohlberg) ยังเชื่อว่า พัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กจะมากขึ้นหรือน้อยลงขึ้นอยู่กับความเจริญทางสติปัญญาและอารมณ์เป็นสำคัญ และพัฒนาการทางจริยธรรม จะเริ่มต้นจากระดับต่ำสุดและพัฒนาไปเรื่อยๆ จนถึงระดับสูงสุด โดยไม่มีการพัฒนาข้ามระดับหนึ่งระดับใด แม้บุคคลจะอยู่สังคมใดก็ตาม ความแตกต่างของทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ เพียเจท์ (Piaget) และโคลเบอร์ก (Kohlberg) อยู่ตรงที่ เพียเจท์ (Piaget) แบ่งพัฒนาการจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับ และพัฒนาได้สูงสุด เมื่ออายุ 8-10 ขณะที่ โคลเบอร์ก (Kohlberg) แบ่งออกเป็น 3 ระดับ 6 ขั้น และพัฒนาได้สูงสุดเมื่ออายุ 25 ปี เราจะแยกทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของทั้งสองท่านได้ดังนี้

ทฤษฎีพัฒนาทางจริยธรรม 2 ขั้นตอนของ เพียเจท์ มีความเชื่อว่า พัฒนาการทางสติปัญญาและการคิดเหตุผล เป็นรากฐานของพัฒนาการทางจริยธรรม ซึ่งมี 2 ขั้นคือ

1. ขั้นจริยธรรมพื้นฐาน ซึ่งเด็กจะยอมรับกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ผู้อื่นยื่นให้ ไม่อาจจะเปลี่ยนแปลงได้

2. ขั้นจริยธรรมอิสระ ซึ่งเด็กหรือบุคคลจะปรับปรุงให้กฎนั้นเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยทฤษฎีของ เพียเจท์ แสดงถึงจุดสำคัญบางจุดไว้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การสร้างกฎเกณฑ์ เพียเจท์ได้ค้นคว้าจากการสังเกตการเล่นของเด็ก พบว่าแต่ละช่วงอายุของเด็ก จะแสดงทัศนคติต่อกฎเกณฑ์ต่างกัน เช่น อายุ 7-8 ขวบ เริ่มรู้จักร่วมมือกันเล่นเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน และยอมรับกฎเกณฑ์ โดยไม่ต้องคิด กฎเกณฑ์จึงกลายเป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ต้องปฏิบัติตามและมาจากผู้ใหญ่ แต่ก็มีการทำผิดบ้าง

2. เจตนากระทำกับผลการกระทำ โดยเด็กที่อยู่ในขั้นแรกคือ จริยธรรมพื้นฐานจะใช้ผลการกระทำเป็นหลักในการตัดสินใจว่าการกระทำนั้นถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี เช่นเด็กที่ตั้งใจทำแก้วแตก 1 ใบ ชนน้อยกว่าเด็กที่บังเอิญเปิดประตูตู้อย่างแรงไปหน่อย ทำให้แก้วแตก 3 ใบ ซึ่งหลักเกณฑ์ที่เด็กใช้ตัดสินการกระทำคือจำนวนแก้วที่แตก ซึ่งเมื่อนำเรื่องดังกล่าวไปถามเด็กโต ซึ่งมีจริยธรรมอยู่ในขั้นจริยธรรมอิสระ เขาก็จะยึดเอาเจตนาการกระทำเป็นหลักและตอบว่าเด็กที่ตั้งใจทำแก้วแตก 1 ใบชนกว่าเด็กที่ทำแก้วแตก 3 ใบ โดยไม่ตั้งใจ

3. การลงโทษ เพียเจท์ แบ่งประเภทของการลงโทษออกเป็น 2 ชนิด คือ ประเภทแรก การลงโทษที่ไม่เกี่ยวกับการกระทำของผู้กระทำผิด มีลักษณะเป็นเผด็จการ ผู้กระทำผิดต้องได้รับความเจ็บปวดหรือทุกข์ใจจากการลงโทษ เช่น การดูดำ การปรับ ประเภทที่สอง ได้แก่ การลงโทษที่มีลักษณะเอาการลงโทษไปสัมพันธ์กับการทำความผิด

สรุปแล้ว ความคิดเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาจริยธรรมตามที่ เพียเจท์ ได้ศึกษามีหลักสำคัญอยู่ว่า พัฒนาการของสติปัญญาและการคิดหาเหตุผล เป็นพื้นฐานที่จำเป็นของการพัฒนาจริยธรรม

โดยมีเรื่องของอายุและการเจริญเติบโตตามวัย (Maturity) เข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้พัฒนาการทางจริยธรรม เป็นไปได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้จริยธรรม ยังเป็นเรื่องเฉพาะตัว ซึ่งเด็กแต่ละคนจะมีการรับรู้และพัฒนาแตกต่างกัน เพราะแต่ละคนมีสติปัญญาและการคิดหาเหตุผลที่แตกต่างกัน

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบิร์ก โคลเบิร์กเป็นนักจิตวิทยา ที่สนใจค้นคว้าเรื่องความคิด เกี่ยวกับจริยธรรมอย่างมาก เขาได้นำทฤษฎีและวิธีการของเพียเจต์มาค้นคว้าและได้ประกาศทฤษฎีของเขาเอง โดยเขาเสนอว่า พัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กทุกคนจะต้องมีประสบการณ์ผ่านตามขั้นของจริยธรรมในระหว่างที่ยังเป็นเด็ก จนกระทั่งถึงเป็นผู้ใหญ่

การผ่านขั้นตอนนี้เป็นไปตามลำดับขั้นคือ จากขั้นที่หนึ่งไปสู่ขั้นที่สองและสูงขึ้นไปตามลำดับ โดยหนึ่งระดับจะมี 2 ขั้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ระดับก่อนกฎเกณฑ์ ระดับนี้เกณฑ์มาตรฐานของจริยธรรมนั้น อาศัยการควบคุมจากคนภายนอก โดยยึดหลักการหนีการลงโทษและการแสวงหารางวัล หรือสิ่งที่ทำให้ตนเองพอใจ แบ่งเป็น 2 ขั้น

1.1 ขั้นที่ 1 เด็กยึดการหลบหนีการลงโทษ เรียนรู้ที่จะเชื่อฟังผู้ใหญ่ และปฏิบัติตามกฎเพื่อหนีการลงโทษ

1.2 ขั้นที่ 2 เด็กยึดการแสวงหารางวัลและความพอใจเป็นหลัก เด็กจะเชื่อฟังตามกฎเกณฑ์ โดยมีเงื่อนไขว่า จะได้รับการตอบแทนในลักษณะกรรมสนองกรรม เช่น แอ่ทูปหลังฉัน ฉันต้องทูปหลังเธอคืน

2. ระดับกฎเกณฑ์ ในระดับนี้เด็กต้องการเอาใจผู้อื่น ในขณะที่เดียวกันก็จะคอยสังเกตมาตรฐานของผู้อื่นไปพร้อมกับการเรียนรู้ว่า การกระทำใดดีหรือไม่ดี จนกระทั่งกำหนดมาตรฐานของตนเองได้

2.1 เด็กยึดเอาความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่นเป็นหลัก ต้องการเอาใจผู้อื่น ต้องการการยอมรับจากผู้อื่น สามารถที่จะพิจารณาตัดสินความถูกต้องของเจตนาการกระทำ

2.2 เด็กยึดอำนาจและกฎเกณฑ์หรืออำนาจของสังคมเป็นหลัก รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเอง มีการยอมรับอำนาจหน้าที่ของผู้ที่อายุสูงกว่า และปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ ที่สังคมกำหนดไว้

3. ระดับเหนือกฎเกณฑ์ ระดับนี้เป็นจริยธรรมขั้นสูง บุคคลที่มาถึงขั้นนี้ได้จะประสบกับการขัดแย้งระหว่างมาตรฐานการกระทำที่สังคมยอมรับ และพยายามเลิกตัดสินใจเอาอันใดอันหนึ่ง การควบคุมการกระทำของบุคคลระดับนี้ อยู่ที่ตัวของเขาเอง ดังนั้นการตัดสินใจในเรื่องความขัดแย้งจะเป็นการตัดสินใจที่เกิดขึ้น จากการตรึกตรองหาเหตุผลด้วยตนเอง มี 2 ลักษณะคือ

3.1 ยึดหลักสัญญา หลักของสิทธิส่วนบุคคลและหลักของการยอมรับกฎเกณฑ์ อย่างเป็นทางการประชาธิปไตย บุคคลที่อยู่ในขั้นนี้ คิดอย่างมีเหตุผล พิจารณาการกระทำโดยยึดเอา ความปรารถนาของคนส่วนใหญ่และความสงบสุข ในสังคมเป็นเกณฑ์

3.2 ยึดหลักมโนธรรมของแต่ละบุคคลเป็นเกณฑ์ บุคคลที่อยู่ในขั้นนี้จะกระทำ หรือไม่กระทำอะไร โดยอาศัยหลักมโนธรรมของตนเอง โดยมิได้คำนึงถึงกฎเกณฑ์ของสังคม หรือ ความคิดเห็นของผู้อื่น เขากระทำไปโดยอาศัยมาตรฐานภายในตัวเขาเอง (ไซคอดี จันทวงศ์, 2544, น. 62)

สรุปแนวคิดของ โคห์ลเบิร์ก บุคคลที่มีจริยธรรมเชิงความคิดอยู่ในขั้นต่างๆ กัน อาจจะ แสดงออกด้วยพฤติกรรมเดียวกัน จึงเป็นเรื่องยากที่จะเอาจริยธรรมเชิงความคิดไปทำนายจริยธรรม เชิงการกระทำ หรือแม้แต่ว่าบุคคลที่มีจริยธรรมเชิงความคิดอยู่ในขั้นเดียวกัน เขาอาจจะรับรู้สถานการณ์ เดียวกันแตกต่างกัน ทำให้การปฏิบัติของเขาแตกต่างกันไป (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2546, น. 66-76)

#### 1.4 ลักษณะของจริยธรรม

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2546, น. 65) กล่าวถึงลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับข้อง กับจริยธรรมว่า มีคุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่งใน 2 ประเภท คือ

1. เป็นลักษณะที่สังคมต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกสังคมนั้น เป็นพฤติกรรมที่สังคมนิยม ชมชอบ สนับสนุน และผู้กระทำส่วนมาก เกิดความพอใจว่าการกระทำนั้นเป็นสิ่งถูกต้องเหมาะสม
2. เป็นลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกของสังคม เป็นการกระทำที่ต้อง ถูกลงโทษหรือถูกกำจัด และผู้กระทำพฤติกรรมนั้น ส่วนมากรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่ สมควร

ลักษณะของจริยธรรม จึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติและสังคมอยู่ด้วยกัน อย่างสงบสุข ด้วยการแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องและสังคมยอมรับ พฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม จึงได้รับการสนับสนุนจากสังคมและองค์การ ขณะที่พฤติกรรมที่ผิดหรือไม่ถูกต้องและส่งผลให้ สังคมและองค์การได้รับความเดือดร้อน พฤติกรรมดังกล่าวก็จะไม่ได้รับการสนับสนุนและถูก จำกัดออก ด้วยวิธีการต่างๆ ของสังคม เช่น การลงโทษทางกฎหมาย สำหรับพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง ตามการเรียนรู้ของสังคม เพื่อไม่ให้เกิดหรือยับยั้งให้พฤติกรรมดังกล่าวเกิดขึ้นอีกในภายหลัง

### 1.5 ความสำคัญของจริยธรรมต่อองค์การ

ในอดีตหลายองค์การได้มองเป้าหมายขององค์การไปที่ความสำเร็จและการเจริญเติบโตขององค์การเป็นสำคัญ การไม่ทำผิดกฎหมายและระเบียบทางราชการ ก็น่าจะเป็นสิ่งที่เพียงพอแล้ว ดังนั้น ถ้าองค์การมัวแต่คำนึงถึงจริยธรรมหรือความถูกต้อง จะทำให้องค์การเสียหายทางธุรกิจและอาจต้องล้มไปในที่สุด อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าเป้าหมายสูงสุดขององค์การคือ การดำรงอยู่ได้ในระยะยาว การดำเนินธุรกิจ โดยอิงพื้นฐานของจริยธรรมจึงเป็นเรื่องสำคัญต่างหาก ที่จะช่วยให้องค์การดำรงอยู่ได้และเติบโตในระยะยาว เพราะได้รับการเชื่อถือและการสนับสนุนจากทุกฝ่าย ซึ่งประกอบด้วย (มารวย ผดุงสิทธิ์, 2543, น. 2-3)

1. ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ จะมีความเชื่อมั่นว่าสินค้าหรือบริการขององค์การธุรกิจ เป็นสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน

2. พนักงานขององค์การ จะทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ และผลิตภาพสูงสุด เพื่อให้องค์การสามารถประกอบธุรกิจแข่งขันกับคู่แข่งได้ เพราะองค์การมีความยุติธรรมต่อพนักงานทั้งในด้านการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการอื่นๆ กับพนักงาน รวมทั้งการสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานให้กับพนักงาน

3. ผู้ขายหรือคู่ค้า จะเกิดความเชื่อมั่นต่อบริการของกันและกัน เพราะมั่นใจว่าสินค้าและบริการดังกล่าวมีความเหมาะสมในด้านราคาที่ยุติธรรม องค์การจึงสามารถดำเนินการทางธุรกิจได้อย่างสม่ำเสมอและมีลูกค้าประจำ

4. เจ้าหนี้การเงิน ย่อมพร้อมสนับสนุนในด้านการเงินให้แก่องค์การ เพราะมั่นใจว่าองค์การจะสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง

5. ชุมชน องค์การที่จริยธรรมดีย่อมได้รับการสนับสนุนจากชุมชน ทั้งในการเป็นผู้ให้บริการและการเป็นแนวร่วมในการรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์การ เพราะคนในชุมชนได้รับการจ้างงานที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม และองค์การก็มีความรับผิดชอบต่อชุมชน ซึ่งต่างฝ่ายต่างเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน การพัฒนาและการเจริญเติบโตขององค์การและชุมชนจึงเกิดคู่กันได้

6. ส่วนราชการ องค์การที่มีการบริหารที่โปร่งใส ย่อมจะได้รับการสนับสนุนจากราชการที่เกี่ยวข้อง เพราะองค์การจะมีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ด้วยการทำตามระเบียบของสังคมและประเทศ เช่น การเสียภาษีและอากรให้กับรัฐบาล รวมถึงค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่ต้องชำระให้ถูกต้อง เพื่อนำเงินที่ได้ไปพัฒนาประเทศ

7. คู่แข่งขัน องค์การธุรกิจที่มีจริยธรรมในการทำงาน ย่อมได้รับการสนับสนุนและเชื่อถือจากสังคมและชุมชน จึงเป็นเรื่องยากที่คู่แข่งจะใช้วิธีการที่ไม่ถูกต้อง เพื่อมาแข่งขัน เพราะกลัวว่าหากทำเช่นนั้น จะได้รับการต่อต้านจากสังคมและชุมชนนั้นๆ เอง

ฉะนั้นในปัจจุบัน จริยธรรมได้กลายเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่ทำให้องค์กรสามารถประกอบกิจการได้อย่างต่อเนื่อง และขยายตัวเติบโตไปในอนาคตได้ บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ พนักงานทุกระดับจึงควรเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญ โดยเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่เป็นกำลังสำคัญและเป็นบุคคลแรกที่ต้องทำหน้าที่ต่างๆ ให้กับองค์กร ดังนั้นจริยธรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรไม่ควรมองข้าม นอกจากนี้แล้ว วิกเตอร์ และคูลเลน (Victor, B., and Cullen, John B., 1988, pp. 101–125) ยังกล่าวเพิ่มเติมถึง จริยธรรมองค์การว่าเป็นค่านิยม ด้านศีลธรรม ความเชื่อ และกฎระเบียบ ที่สร้างขึ้นด้วยวิธีการที่เหมาะสม เพื่อการจัดการกับสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ จริยธรรมองค์การจึงประกอบไปด้วย

1. จริยธรรมด้านสังคม (Societal Ethics) เป็นปัจจัยสำคัญที่อยู่ในองค์การและมีผลต่อจริยธรรมในองค์การที่ประกอบไปด้วย ค่านิยมด้านศีลธรรมที่เป็นทางการ ถูกต้องตามระบบกฎหมายของสังคม เป็นสิ่งที่เคยชินและปฏิบัติกันมา โดยไม่ต้องเขียนเป็นบรรทัดฐาน ให้คนปฏิบัติในแต่ละวัน คนส่วนใหญ่ในสังคมจึงปฏิบัติตาม ค่านิยมและบรรทัดฐาน จริยธรรมในสังคมที่เขาอยู่โดยอัตโนมัติ เพราะเขาจะมีสิ่งเหล่านี้ในตัวและปฏิบัติด้วยตัวเอง

2. จริยธรรมด้านวิชาชีพ (Professional Ethics) คือค่านิยมด้านศีลธรรม ซึ่งกลุ่มคนที่มีลักษณะคล้ายกันจะได้รับการอบรมเพื่อ นำไปใช้ควบคุมการทำงานของเขา คนกลุ่มนี้จึงมีความยึดหยุ่นต่อ กฎ ระเบียบ และค่านิยม เมื่อต้องมีการตัดสินใจว่า “อย่างไรเหมาะสม” คนกลุ่มนี้ ประกอบไปด้วย ทนายความ หมอ นักบัญชี ซึ่งมีอิทธิพลต่อการกำหนดมาตรฐานของจริยธรรมด้านวิชาชีพ (Professional Ethics)

3. จริยธรรมบุคคล (Individual Ethics) เป็นค่านิยมด้านศีลธรรมของแต่ละคน ที่ถูกใช้เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น โดยจริยธรรมของแต่ละคน เกิดจากการเลี้ยงดูของครอบครัว นอกเหนือจากสภาพแวดล้อมทั่วไป ที่ส่งผลต่อจริยธรรมของแต่ละคนแล้ว บางครั้งคนจึงมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนความเชื่อในจริยธรรมของตนเองให้เป็นกฎหมาย จริยธรรมของแต่ละคน จึงมีอิทธิพลต่อองค์การ ว่าเขาจะมีพฤติกรรมอย่างไรในองค์การและต่อวัฒนธรรมองค์การที่เขาอยู่ นอกจากนี้คนที่อยู่ในตำแหน่งที่ต้องสร้างค่านิยมด้านจริยธรรม เช่นกลุ่มผู้ก่อตั้งองค์การมีบทบาทอย่างยิ่งในการเสริมสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมด้านจริยธรรม ดังนั้นการที่องค์การ ประกอบด้วยพนักงานที่มีจริยธรรมในการทำงาน ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ถูกต้องและเหมาะสม รวมถึงเป็นพื้นฐานของการเริ่มต้นการพัฒนาองค์การในระยะยาวและยังส่งผลกระทบต่อองค์การเองในด้านต่างๆ

## 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม

ณัฐวรรณ เทพพิทักษ์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เหตุผลเชิงจริยธรรม พฤติกรรมจริยธรรม และความเครียดในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานของบริษัทญี่ปุ่น จำนวน 100 คน เป็นพนักงานระดับหัวหน้า 23 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 77 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมาก มีพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับสูง และมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานระดับหัวหน้ามีระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ และพนักงานระดับหัวหน้ามีระดับความเครียดในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยด้านลักษณะงานมากที่สุด ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความเครียดในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุด

โชคดี จันทวงศ์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และจริยธรรมในการทำงาน : กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย พนักงานจำนวนทั้งสิ้น 309 คน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พนักงานมีค่านิยมในการทำงานในระดับสูง มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในชั้นที่ 4 คือ ชั้นปฏิบัติตามหน้าที่ทางสังคม และมีจริยธรรมในการทำงานอยู่ในระดับสูง

บุษยา วีรกุล และคณะ (Busaya Virakul and others, 2000, pp. 271–284) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของผู้จัดการในประเทศไทย โดยเน้นการตรวจสอบอิทธิพลที่มีต่อการรับรู้เชิงจริยธรรม ศาสนา ปรัชญาทางศีลธรรมและค่านิยมวัฒนธรรมทางจริยธรรม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาบริหารธุรกิจจากมหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า มุมมองด้านปรัชญาทางศาสนาหรืออุดมคตินิยมและสัมพันธ์นิยม เป็นตัวทำนายอย่างมีนัยสำคัญในจริยธรรมของผู้จัดการ นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ปัญหาทางด้านจริยธรรมเป็นปัจจัยทางบวกต่อจริยธรรมของผู้จัดการ ขณะที่อิทธิพลของค่านิยมวัฒนธรรมทางจริยธรรมแสดงให้เห็นว่าผู้จัดการที่มีค่านิยมทางจริยธรรมสูง มีแนวโน้มที่จะมีความตั้งใจทางจริยธรรมมากกว่าผู้จัดการที่มีระดับจริยธรรมต่ำกว่า และมีอิทธิพลทางศาสนาเข้ามาเกี่ยวข้องกับการศึกษา

อรธฤดี จันทร์บุษราคัม (2539) ศึกษาแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังของการตัดสินใจทางจริยธรรมในวิชาชีพสื่อมวลชนในกลุ่มนักศึกษาสาขาวิชานิเทศศาสตร์ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มระหว่างผู้ที่มีจริยธรรมสูงกับกลุ่มที่มีจริยธรรมในระดับต่ำ พบว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดการตัดสินใจทางจริยธรรมของทั้ง 2 กลุ่มมีความแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่จริยธรรมต่ำ จะยึดถือจริยธรรมใน

วิชาชีพเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจในลักษณะ การทำตามผู้ที่มีอำนาจ สาธารณชน และบรรทัดฐาน การไม่มีความรู้ความสนใจในจริยธรรมและแรงจูงใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าของตน ส่วนกลุ่มที่มี จริยธรรมสูงจะมีแรงจูงใจที่ประกอบด้วย เรื่องมาตรฐานในวิชาชีพ ความเชื่อถือของประชาชน หลักกฎหมาย และความเชื่อทางศาสนา

ศรีลักษณ์ ศิลปี (2538) และจิตนา ต้นสุวรรณนนท์ (2541) ศึกษาปัจจัยที่ทำให้ นักหนังสือพิมพ์ขาดความรับผิดชอบทางจริยธรรมในมุมมองของนักหนังสือพิมพ์ พบว่า นักหนังสือพิมพ์มีปัญหาในเรื่องการขาดความรับผิดชอบทางจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ที่ ไม่สามารถปฏิบัติได้จริง เนื่องจากการแข่งขันทางธุรกิจ ปัจจัยที่เห็นว่ามีผลต่อการขาดความ รับผิดชอบในการดำเนินงานของหนังสือพิมพ์คือ ข้อจำกัดทางด้านเวลา และปัจจัยในการควบคุม และตรวจสอบตนเองในแวดวงวิชาชีพที่ไม่มีประสิทธิภาพ

โจเซฟ (Joseph, 2003, p. 3) ได้กล่าวถึง ศูนย์ข้อมูลจริยธรรม (The Ethical Resource Center) ในกรุงวอชิงตัน ดีซี ที่ได้อ้างข้อมูลจากการสำรวจ พนักงานชาวอเมริกัน 100,000 คน พบว่า มากกว่า 1 ใน 3 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ถูกตั้งข้อสงสัยว่าไม่มีจริยธรรม ในการทำงานต่องานของตนเอง โดยมากกว่า 50% ของพนักงานกล่าวว่า เขารู้ว่าเพื่อนร่วมงาน พุดโกหกกับหัวหน้างาน 41% มีพยานรับรู้ว่าปลอมแปลงเอกสาร และอย่างน้อย 35% เคยเห็น เพื่อนร่วมงานขโมยของของบริษัท

โบว์ชอฟกี และคณะ ( Brozovsky and others, 2002, p. 12) ศึกษาเรื่องความ แตกต่างของวัฒนธรรม ว่ามีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบบัญชี ที่ ต้องทนต่อแรงกดดันจากฝ่ายบริหารในสถานการณ์การตรวจสอบที่พบกับความขัดแย้ง โดย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วยผู้ตรวจสอบบัญชีที่เป็นคนไทย 22 คน และชาวอเมริกัน 26 คน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมว่ามีผลต่อ การตัดสินใจด้านจริยธรรม โดยผู้ตรวจสอบบัญชีที่เป็นคนอเมริกัน มีแนวโน้มทนต่อแรงกดดันจาก วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ที่มีผลต่อการตัดสินใจด้านจริยธรรมได้มากกว่าผู้ตรวจสอบบัญชีที่เป็น คนไทย

สก๊อต และคณะ ( Scott and others, 2003, p. 67, 78) ศึกษาเรื่องการรับรู้บทบาท ทางจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพนักการตลาด พบว่า วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อสถานการณ์การตัดสินใจในเรื่องจริยธรรม โดยเฉพาะรูปแบบการตัดสินใจ ในครั้งแรกต่อปัญหาจริยธรรม ซึ่งพบว่าความเชื่อและทัศนคติของพนักงานการตลาดหรือนักธุรกิจ เป็นส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม ที่มีต่อความสำเร็จของ องค์การในระยะยาว

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีความเชื่อทางศีลธรรม

### 2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับศีลธรรม

คำว่า “ศีลธรรม” มาจากภาษาอังกฤษ “Moral” ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาละติน หมายถึง หลักการหรือกฎเกณฑ์ความประพฤติที่ดีของมนุษย์ และยังอาจหมายถึง หลักหรือกฎเกณฑ์ความประพฤติที่ดี ซึ่งมาจากข้อกำหนดทางศาสนา ดังนั้นผู้ใดที่ปฏิบัติตามแล้วได้ชื่อว่าเป็นมนุษย์ที่ดี (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, <[http://law.tu.ac.th/outline/la201/la201\\_pitikul\\_1\\_48.pdf](http://law.tu.ac.th/outline/la201/la201_pitikul_1_48.pdf)>, 2004) นอกจากนี้แล้วยังมีผู้ให้ความหมายของศีลธรรมไว้อีกมากมาย

ศิริมาลย์ ศรีใส (2541, น. 12) ให้ความหมายของศีลธรรมว่า ข้อกำหนดมาตรการควบคุมความประพฤติ ซึ่งสังคมเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ดีงามมีไว้ เพื่อให้คนยึดถือปฏิบัติเพื่อแยกแยะความถูกต้อง เพื่อการตัดสินใจไปสู่การปฏิบัติต่อไป

แฟรงเกนา (Frankena, อ้างถึงใน ศิริมาลย์ ศรีใส, 2541, น. 12) นักปรัชญาศีลธรรม ได้อธิบายว่า ศีลธรรมเป็นการตัดสินใจในการประเมินหรือกำหนดคุณค่าต่อการกระทำ อุบนิสัย ความโน้มเอียง แรงจูงใจ ฯลฯ ของบุคคล ซึ่งการตัดสินใจนี้ไม่จำเป็นต้องตัดสินผู้อื่น

ในบทความเรื่อง The Conceptual Link between Morality and Rationality ไบเออร์ (Baier, 1982, p. 82) ได้ให้นิยามของศีลธรรมว่า เป็นทฤษฎีที่แสดงออกมา เป็นกลุ่มของความต้องการที่ใช้กำหนดว่า อะไรคือสิ่งที่ต้องกระทำตามความต้องการ โดยถ้าผลที่ตามมาได้รับการพิจารณาว่าถูกต้อง ก็ถือว่าเป็นเหตุผลเชิงปฏิบัติ

นอกจากนี้ ความเชื่อทางศีลธรรมยังเกี่ยวข้องกับกระบวนการให้เหตุผลทางศีลธรรมของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

1. การแยกแยะปัญหาที่เกิดขึ้น
2. การพัฒนาความคิดในการแก้ปัญหา
3. ความตั้งใจในการปฏิบัติ
4. การปฏิบัติเชิงจริยธรรม (Peterson, 2003, p. 560)

จากความหมายของความเชื่อทางศีลธรรมที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความเชื่อทางศีลธรรม (Belief in Universal Moral Rules Versus Relativism) หมายถึง ความเชื่อที่เป็นข้อกำหนดในการแยกแยะความถูกต้อง ที่ส่งผลต่อทัศนคติในการแสดงพฤติกรรมการทำงาน

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมกับการศึกษา รวมถึงการวิเคราะห์ทางสถิติ การศึกษาในครั้งนี้ จึงแบ่งแนวคิดความเชื่อทางศีลธรรมเป็น 2 แนวคิด (Forsyth, 1980, pp. 175–184) ซึ่งประกอบด้วย

1. ความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์ (Relative Moral Rules) หมายถึง ความเชื่อที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรม โดยคำนึงถึงสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
2. ความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสากล (Universal Moral Rules) หมายถึง ความเชื่อที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรม ด้วยแบบแผนชัดเจนเหมือนกันไม่ว่าอยู่ที่ใด

## 2.2 องค์ประกอบพื้นฐานของศีลธรรม

องค์ประกอบพื้นฐานของศีลธรรมตามแนวความคิดของ แฟรงเกนา และ ไบเออร์ มีดังนี้

แฟรงเกนา (1980, น. 111–116) ได้เสนอองค์ประกอบพื้นฐานของศีลธรรมดังนี้

1. การตัดสินใจประเภทหนึ่ง ซึ่งมีวัตถุประสงค์เฉพาะอย่าง
2. มีเหตุผลที่สามารถตัดสินได้ว่าสิ่งซึ่งถือเป็นศีลธรรมนั้นต้องเป็นสิ่งที่เหมาะสม
3. ศีลธรรมต้องประกอบจากกฎเกณฑ์ หลักการ อุดมการณ์ และคุณธรรมบางอย่าง อันมีแรงกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมได้
4. ศีลธรรมประกอบขึ้นจากแนวทาง ซึ่งเป็นความรู้สึกเฉพาะตัว อันเกิดจากหรือสร้าง ขึ้นเอง โดยมีได้มีใครบังคับและความรู้สึกดังกล่าว ต้องมีเหตุผลสนับสนุนให้คล้อยตามเกณฑ์ หรือหลักการตามข้อ 3

5. ศีลธรรมอาจแปลเป็นแรงเร้าหรือแหล่งเสริมจูงใจบางอย่างได้ โดยแสดงออกในการตัดสินใจทางวาจา นั่นคือการใช้การรับผิดชอบ สรรเสริญและการติเตียนเป็นหลัก

ในขณะที่ไบเออร์ (Baier, 1982, pp. 82–85) ได้อธิบาย ถึงองค์ประกอบของศีลธรรม ในลักษณะของข้อเรียกร้อง 3 ประการดังนี้

1. ศีลธรรมต้องประกอบด้วยความถูกต้อง หมายความว่า แม้คนแต่ละคนจะเชื่อในหลักเกณฑ์ทางศีลธรรมที่ต่างกัน และอาจเห็นว่ากฎเกณฑ์หรือข้อปฏิบัติทางศีลธรรมที่อีกคนยึดถือปฏิบัติเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องก็ตาม แต่ผู้ที่เชื่อมั่นในศีลธรรมแล้ว ศีลธรรมจะเป็นสิ่งที่ถูกต้องสำหรับเขาเสมอ ถ้าเมื่อใดเขาเห็นว่าศีลธรรมที่เขายึดถืออยู่เป็นสิ่งที่ผิด เขาก็จะเปลี่ยนความเชื่อที่เขาเห็นว่าถูกต้อง

2. ศีลธรรมจะต้องเป็นสิ่งที่ทุกคนปฏิบัติตามและเป็นแรงกดดันของสังคม สนับสนุนกฎเกณฑ์ทางสังคม แสดงให้เห็นว่าศีลธรรมไม่ใช่เป็นเพียงเรื่องของปัจเจกบุคคล

3. ศีลธรรมจะต้องเป็นการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ทางศีลธรรม เป็นแนวทางการปฏิบัติที่อยู่เหนือการขึ้นนำของประโยชน์ส่วนตัวและอยู่เหนือการขึ้นนำของแนวทางอื่นใดทั้งสิ้น

กล่าวโดยสรุป ศีลธรรมจะต้องเกิดขึ้น จากองค์ประกอบของกฎเกณฑ์หรือหลักการอันมีลักษณะของความถูกต้อง ดี และเหมาะสม โดยลักษณะดังกล่าวนี้ ต้องมาจากการใช้เหตุผลในการวิเคราะห์ตัดสินใจ สิ่งใดก็ตามที่สอดคล้องกับเหตุผลที่เหมาะสม สิ่งนั้นก็เป็นที่ถูกต้องตามหลักการแห่งศีลธรรม แต่หากสิ่งใดที่ขัดแย้งกับเหตุผลแล้ว สิ่งนั้นย่อมเป็นสิ่งที่ผิดหลักการแห่งศีลธรรม

อย่างไรก็ตามเหตุผลดังกล่าว ต้องเป็นเหตุผลอันเป็นที่ยอมรับของสังคมส่วนรวม มิใช่เป็นเหตุผลส่วนตัวที่สร้างขึ้น เพื่อหวังผลประโยชน์ส่วนตัว (ศิริมาลย์ ศรีใส, 2541, น. 12-13)

### 2.3 พัฒนาการทางศีลธรรม

ถึงแม้ในโลกนี้จะมีสัตว์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความสามารถในการเคลื่อนไหวหาเลี้ยงชีวิตตนเองได้เหมือนมนุษย์ก็ตาม แต่สัตว์ก็มีเฉพาะความสามารถตามสัญชาตญาณเพียงอย่างเดียวเท่านั้น พฤติกรรมของสัตว์จึงเป็นเพียงพฤติกรรมที่ใช้รับรู้และสัมผัสสิ่งภายนอก แต่ไม่สามารถสัมผัสสิ่งภายในอันเป็นนามธรรมได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าสัตว์ไม่สามารถใช้วิจารณญาณได้นั่นเอง พฤติกรรมของสัตว์จึงเกิดขึ้น เนื่องจากประสบการณ์มากกว่าการใช้ความคิด ถึงแม้ว่าการใช้ชีวิตของสัตว์บางชนิดจะแสดงถึงพลังอันเป็นผู้นำ แต่พฤติกรรมดังกล่าว ก็เป็นไปตามสัญชาตญาณเท่านั้น มิได้เกิดขึ้นเพราะใช้เหตุผลเข้าร่วมวินิจฉัยด้วย ดังนั้นเมื่อชีวิตดำเนินไปตามสัญชาตญาณการสร้างสำนึกผิดชอบจึงไม่เกิดขึ้นในสัตว์ ขณะที่มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีวิวัฒนาการระดับสูง มีระดับพัฒนาการทางศีลธรรมตามลำดับ โดยเริ่มต้นในอดีตนั้น มนุษย์ในยุคแรกยังใช้สัญชาตญาณในการดำเนินชีวิต แต่เมื่อมีการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อความอยู่รอดของกลุ่ม จึงเปลี่ยนไปเป็นกลุ่มสังคมเมื่อมนุษย์มีการอยู่ร่วมกันในสังคม ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ความเห็นพ้องและความขัดแย้งจึงเกิดขึ้นตามมา มนุษย์จึงต้องคิดหาเหตุผลต่างๆ มาสนับสนุนหรือคัดค้านพฤติกรรมที่ขัดแย้งและไม่เห็นพ้องกัน เพื่อให้สามารถมีชีวิตอยู่ในสังคมได้ต่อไป

นอกจากที่มนุษย์จะใช้เหตุผลเพื่อสร้างพฤติกรรมต่างๆ แล้ว ผลจากการใช้เหตุผลยังสามารถใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจในการประกอบพฤติกรรมอื่นๆ ต่อไป เมื่อมนุษย์เริ่มมีวิจารณญาณ ความคิด สำนึกสำนึกเป็นของตนเองมากขึ้น เมื่อใช้เวลาและประสบการณ์ในการฝึกฝนมากขึ้น ทำให้

สิ่งต่างๆ เหล่านี้หล่อหลอมพฤติกรรมมนุษย์ให้เป็นไปตามครรลองของสังคมในขณะนั้น ครรลองของสังคมนั้นเองที่ได้สร้างธรรมเนียม ความเชื่อและกลายเป็นประเพณีในที่สุด สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะถูกหล่อหลอมและขัดเกลา จนเป็นเงื่อนไขและกฎเกณฑ์ทางศีลธรรมอันจำเป็นต่อการ ใช้ชีวิตในสังคม

จะเห็นได้ว่าวิวัฒนาการต้นกำเนิดทางศีลธรรม มีลักษณะเช่นเดียวกับรูปธรรมอื่นๆ ซึ่งตอนแรกมีลักษณะเป็นเพียงแนวโน้ม โดย Bosanquet เรียกว่า “Idea About Morality” และ ตอนหลังมีความชัดเจนของกฎเกณฑ์มากขึ้นเรียกว่า “Moral Ideas” ศีลธรรมทางความถูกต้องของ มนุษย์นี้ มีการพัฒนาไปพร้อมๆ กับความคิดหรือมโนสำนึกของมนุษย์ โดยเริ่มจากสัญชาตญาณ ประสบการณ์ และวิจรรณญาณ ตามลำดับ (Mackenzie, 1975, pp. 85–92) วิวัฒนาการทางศีลธรรม จึงเป็นสิ่งที่ก่อตัวขึ้น ตั้งแต่ปรากฏความเป็นมาของมนุษยชาติและพัฒนาสัญชาตญาณ โดยผ่าน ประสบการณ์ทั้งทางปรากฏทางโลกและปรากฏทางจิต จนสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการอยู่ร่วมกัน ในสังคมมนุษย์จนพัฒนาเป็นระบบศีลธรรม อันปรากฏอยู่ในรูปแบบการดำเนินชีวิตร่วมกันของ คนในสังคม (ศิริมาลย์ ศรีใส, 2541, น.14–15)

## 2.4 ความเชื่อทางศีลธรรม

ความเชื่อทางศีลธรรมแบ่งได้เป็น 2 แนวคิดสำคัญ ดังนี้

1. ทฤษฎีประโยชน์นิยม (Utilitarianism) มาจากคำว่า Telos เป็นภาษากรีก แปลว่า เป้าหมาย จุดประสงค์ และผลลัพธ์ (Singer, 1997, p. 15) ทฤษฎีนี้มีเนื้อหาสำคัญถึงการกระทำ ที่ทำให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อคนจำนวนมากที่สุด โดยความถูกต้องของการกระทำตัดสินจาก ผลของการกระทำนั้นว่า ทำให้เกิดความสุขและประโยชน์ต่อคนจำนวนมากหรือไม่ ถ้าใช่การกระทำนั้น ก็ไม่ผิด โดยทฤษฎีนี้จัดอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่า “ผลลัพธ์นิยม” หรือ “Consequentialism” ซึ่งมีแนวคิด อยู่ในกลุ่มเดียวกับความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์ (Relative Moral Rules) ด้วยการพิจารณา ความถูกต้องจากผลลัพธ์ของการกระทำ (Consequence = Result; Morris, 1980) ซึ่ง เจเรมี เบนทัม (1748–1832) และ จอห์น สจ๊วต มิลล์ (1806–1873) เป็นนักคิดชาวอังกฤษที่มีชื่อเสียงจากงานเขียน ที่สนับสนุน ทฤษฎีผลลัพธ์นิยม และเป็นเจ้าของลัทธิประโยชน์นิยม ที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการ พิจารณาที่เจตนา (Intention) จึงทำให้เกิดปัญหาในบางกรณี เพราะการกระทำที่มีเจตนาดี บางครั้งไม่ได้ทำให้เกิดประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ การใช้ทฤษฎีประโยชน์นิยมมาใช้ในทางที่ผิด จึงทำให้เกิดปัญหาว่าคนไม่กล้าทำดี ในกรณีที่คนส่วนใหญ่ยังมองไม่เห็นประโยชน์ในระยะยาว

2. แนวคิดศีลธรรมของคานท์ (Immanuel Kant, 1724–1804) คานท์เป็นนักปราชญ์ชาวเยอรมันที่มีชื่อเสียงเกี่ยวกับทฤษฎีพันธนิยม (Deontological) ซึ่งคำว่า Deon เป็นภาษากรีกแปลว่า หน้าที่ (Duty; Singer, 1997) และได้รับการยกย่องว่าเป็นนักปราชญ์ทางศีลธรรมสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวคิดอยู่ในกลุ่มเดียวกับความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสากล (Universal Moral Rules) โดยงานเขียนของ คานท์ กล่าวว่า มนุษย์เคารพและปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยเจตนาที่ดีเสมอ เพราะเป็นหน้าที่และไม่ควรปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยวัตถุประสงค์ที่จะใช้ผู้อื่น เพื่อทำประโยชน์แก่ตนเอง การกระทำที่มีศีลธรรมไม่ใช่การกระทำที่ทำให้เกิดผลตามที่ต้องการ แต่เป็นการกระทำที่เกิดจากเจตนาที่ดี

สำหรับคานท์แล้ว กฎศีลธรรมเป็นสิ่งที่แตกต่างไปจากกฎศีลธรรม ที่นักจริยศาสตร์หลายคนได้นิยามไว้ เนื่องจากคานท์มองว่ากฎศีลธรรมไม่ใช่มาจากการบังคับจากพระเจ้าหรือเงื่อนไขภายนอก แต่กฎศีลธรรมเป็นสิ่งที่เกิดจากภายในตัวบุคคล โดยมีเหตุผลเป็นพื้นฐาน การกระทำใดๆ อันเกิดจากการใช้เหตุผลที่ถูกต้องของตนเองถือว่าเป็นการกระทำที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมและเหตุผลจากการกระทำนั้นเอง จะนำไปสู่กฎสากลทางศีลธรรม เพราะคานท์เชื่อว่าเราสามารถสร้างกฎทางศีลธรรมที่สูงสุดได้ โดยอาศัยเพียงเหตุผลเท่านั้น ไม่จำเป็นต้องอาศัยการทดลองทางประสบการณ์ ซึ่งคานท์ได้เสนอกระบวนการสู่กฎศีลธรรมของมนุษย์ในรูปแบบการพัฒนาทางศีลธรรม โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้น คือ

#### 1. การพัฒนาจากสำนักพื้นฐานทางศีลธรรมไปสู่การให้เหตุผลทางศีลธรรม

(Transition from The Popular Moral Philosophy to The Metaphysics of Morals) ในขั้นตอนนี้คานท์ใช้สำนักพื้นฐานทางศีลธรรมของมนุษย์ในการตรวจสอบคุณค่าทางศีลธรรม ซึ่งคานท์พบว่าสำนักพื้นฐานทางศีลธรรมของมนุษย์คือ “เจตนา” เนื่องจากเจตนาเป็นส่วนหนึ่ง que แสดงออกถึงความสามารถในการให้เหตุผลของมนุษย์ว่าจะกระทำสิ่งใด แต่เจตนาจะสามารถพัฒนาไปสู่การให้เหตุผลทางศีลธรรมได้ก็ต่อเมื่อเจตนาเป็น “เจตนาที่ดี” เท่านั้น

#### 2. การพัฒนาจากการให้เหตุผลทางศีลธรรมซึ่งเป็นสากลไปสู่การค้นหาความจริงทางศีลธรรม

(Transition from The Popular Moral Philosophy to The Metaphysics of Morals) แม้ว่าเราจะสามารถตั้งหลักการสูงสุดทางศีลธรรมออกมาจากสามัญสำนึกของเราได้ แต่ไม่ได้หมายความว่าเราจะนำสิ่งนั้นมาใช้กับชีวิตได้ทันที กระบวนการทางศีลธรรมในขั้นนี้ต้องใช้เหตุผลร่วมกับประสบการณ์ในรูปแบบที่เป็นสากลที่คนทั่วไปยอมรับ ทั้งนี้อาศัยประสบการณ์ทางศีลธรรมเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่าจะอะไรเป็นสิ่งที่คนอื่นยอมรับว่าถูกต้องตามศีลธรรม

#### 3. การพัฒนาจากการค้นหาความจริงทางศีลธรรมไปสู่การให้เหตุผลปฏิบัติ (Final Step from The Metaphysics of Morals to The Critical Examination of Practice Reason)

แม้ว่ามนุษย์จะรับรู้ว่ามีศีลธรรมคืออะไรและมีลักษณะอย่างไรจากพัฒนาการทางศีลธรรมแล้วก็ตาม แต่นั่นเป็น

เพียงขั้นตอนของการรับรู้หรือการสร้างความรู้เท่านั้น ยังมีได้เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมา ภายนอกมนุษย์จึงต้องใช้พัฒนาการในสองขั้นแรก เป็นพื้นฐานการพัฒนาทางศีลธรรมในระดับที่สามารถวิเคราะห์หาเหตุผลและข้อสรุปอันนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป โดยในขั้นนี้ คานท์ได้ให้ความสำคัญกับเหตุผลในการปฏิบัติเป็นหลัก ซึ่งคานท์เชื่อว่าเหตุผลในการปฏิบัตินั้น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์การตัดสินจริยธรรมโดยตรง กล่าวคือ เหตุผลเป็นสิ่งที่ช่วยในการตัดสินว่ากระทำใดเป็นสิ่งดี การกระทำใดเป็นสิ่งที่ไม่ดี (ศิริมาลย์ ศรีใส, 2541, น. 30-52; บุษยา วีรกุล, 2547, น. 27-29)

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อทางศีลธรรม

จินตวดี พุ่มศิริ (2528) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การสื่อสาร ความเชื่อทางศาสนา และความทันสมัยของชาวไทยมุสลิมในอำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี พบว่า อายุ เพศ รายได้ ตำแหน่งทางสังคม และการสื่อสารระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความเชื่อทางศาสนาอย่างมีนัยสำคัญ แต่ปัจจัยด้านการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อทางศาสนา (ปฟานี จิตติวัฒนา และคณะ, 2542, น. 84, 90-91)

คาสท์ และคณะ (Kass and others, 1991) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ศีลธรรม เป้าหมายชีวิต ความพอใจต่อการดูแลสุขภาพ ว่าก่อให้เกิดการพัฒนาและมีกำลังใจในการดำเนินชีวิต โดยเก็บข้อมูล จากคนไข้ที่รักษาอยู่นอกโรงพยาบาล 83 ราย สรุปได้ว่า ประสบการณ์ศีลธรรมมีอิทธิพลต่อระดับความน่าเชื่อถือภายใน ความมีเหตุผล และมีความสัมพันธ์กับ

1. ความมั่นคงในเป้าหมายชีวิตและความพึงพอใจ ทัศนคติที่ส่งเสริมสุขภาพ
2. ลดการรักษาทางการแพทย์ (ปฟานี จิตติวัฒนา และคณะ, 2542, น. 84, 90-91)

เวอร์ท และคณะ (Voert and others, 1994) ศึกษาว่าศาสนามีผลต่อพฤติกรรมศีลธรรมของคน โดยเก็บข้อมูลกับคนที่มีพฤติกรรมทุจริตด้านการเงินและการโกงภาษีจำนวน 1,199 คน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นชาวดัตช์ ที่นับถือศาสนาคริสต์ คนที่นับถือศาสนาอื่นๆ นักบวช และพวกไม่นับถือศาสนา เพื่อดูพฤติกรรม พบว่าการเข้าวัดและความศรัทธา มีผลต่อพฤติกรรมของคน โดยคนที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนามากและนักบวช จะมีพฤติกรรมศีลธรรมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ซึ่งมองศีลธรรมเป็นเรื่องความเข้มงวด ตัวแปรด้านอายุมีผลต่อพฤติกรรมศีลธรรม (ปฟานี จิตติวัฒนา และคณะ, 2542, น. 84, 90-91)

บรอยล์เยส และคณะ (.Broyles, and others 1992) ศึกษาความสัมพันธ์ของการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ที่มีอิทธิพลต่อความมั่นใจและสุขภาพที่ดีในผู้สูงอายุ พบว่าผู้ที่เข้าร่วม

กิจกรรมทางศาสนา จะมีความมั่นใจมีสุขภาพที่ดี ช่วยลดข้อผิดพลาดในการทำงานได้ เพราะมีความสัมพันธ์กับความสามารถทางกายของบุคคล นอกจากนี้ยังพบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนามีผลด้านบวกและมีนัยสำคัญต่อสุขภาพของผู้สูงอายุ (ปฟานี วิถีวัฒนา และคณะ, 2542, น.84, 90-91)

## 2.6 ความแตกต่างระหว่างศีลธรรม (Morality) กับ จริยธรรม (Ethics)

ในความหมายของคำทั้งสองคำที่จะกล่าวต่อไปนี้ มีความแตกต่างดังนี้คือ ทั้งสองคำนี้มีรากศัพท์เป็นคนละภาษาคือ Ethics เป็นภาษา กรีก ส่วน Morality นั้น เป็นภาษาลาติน แต่ถ้าแปลตามรูปของศัพท์แล้ว ทั้งสองคำมีความหมายอย่างเดียวกันคือ จารีต (Custom) หรือแนวทางประพฤติปฏิบัติที่เป็นปกตินิสัย ตามนัยนี้จริยธรรมเป็นแนวทางแห่งการประพฤติ เช่น หน้าที่พ่อแม่ที่พึงมีต่อลูก ลูกแสดงออกต่อพ่อแม่ แต่การกระทำนั้นต้องทำจนเป็นปกตินิสัยสืบต่อกันมานาน ไม่ใช่เพิ่งเกิดใหม่ ต้องเป็นที่ยอมรับกันในสังคมนั้นๆ แต่ความหมายของคำทั้งสองยังมีข้อแตกต่างกันอยู่มากในด้านความกว้างแคบ วิธีการนำไปใช้และจุดมุ่งหมาย

1. โดยความหมายกว้างแคบ จริยธรรม (Ethics) หมายถึง ความรู้ทั่วไปเกี่ยวข้องกับความประพฤติอย่างมีระบบ มีกระบวนการในการศึกษา ขณะที่ศีลธรรม (Morality) หมายถึงแบบแผนการประพฤติปฏิบัติที่วางไว้ ไม่มีความสมบูรณ์ ขาดระบบที่แน่นอน เป็นเพียงจารีตที่สังคมเห็นว่าดีแล้ว ประพฤติสืบต่อกันมา

2. โดยวิธีการนำไปใช้ จริยธรรม (Ethics) เปิด โอกาสให้มีการวิเคราะห์วิจารณ์อะไรควรไม่ควร ใช้ปัญญาเข้าประกอบการพิจารณาถึงเงื่อนไขและปัจจัยหลายๆ ประการ ที่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เพื่อแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม ขณะที่ศีลธรรม (Morality) ให้เชื่อแล้วปฏิบัติตาม ไม่เปิดโอกาสให้วิจารณ์ เช่น บัญญัติ ๑๐ ประการของศาสนาคริสต์ เป็นต้น และมีคุณสมบัติอยู่ในการกระทำต่างๆ เช่นไฟ เป็นสาเหตุของไฟไหม้ซึ่งคนไม่ชอบ แต่ความไม่ชอบนั้นก็ไม่มีผลกระทบต่อไฟหรือทำให้คุณสมบัติของไฟเปลี่ยนไป หรือการขโมยเป็นสิ่งที่ผิด ดังนั้นแม้บางคนชอบการขโมยก็ไม่สามารถทำให้การขโมยเป็นสิ่งที่ถูกต้องได้ ศีลธรรมจึงเป็นสิ่งที่สามารถบอกได้ว่าอะไรถูกหรืออะไรผิดได้อย่างแน่นอน

3. จุดมุ่งหมายของจริยธรรมกับศีลธรรมก็ต่างกัน จริยธรรม (Ethics) มีจุดมุ่งหมายให้เลือกปฏิบัติในสิ่งที่เห็นว่าเหมาะสม ศีลธรรม (Morality) เป็น ข้อบังคับ ให้อยอมรับโดยศรัทธา แต่ทั้ง จริยธรรม (Ethics) และ ศีลธรรม (Morality) ต่างก็ต้องอิงอาศัยกันและกัน

4. ความแตกต่างอยู่ตรงแหล่งที่มา ถ้าแหล่งที่มาแห่งความประพฤตินั้น มาจากศาสนา หรือเป็นข้อบัญญัติของศาสนานั้น ถือเป็น “ศีลธรรม” แต่ถ้าเป็นหลักทั่วไป ไม่เกี่ยวกับศาสนา คืออาจเป็นคำสอนของนักปรัชญาก็ได้ ถือเป็น “จริยธรรม” (ดวงเด่น นุเรมรัมย์, “จริยธรรม คืออะไร,” <<http://www.duangden.com/Ethics.html>>, 14 พฤษภาคม 2005)

### ตารางที่ 2.1

#### ตารางสรุปความแตกต่างระหว่างศีลธรรมและจริยธรรม

ศีลธรรม : Morality	จริยธรรม : Ethical
1. Faith / Belief / Commitment	1. Argument / Reasoning
2. คำตอบตายตัว (การปฏิบัติ)	2. คำตอบไม่ตายตัวขึ้นอยู่กับสถานการณ์
3. หลักความประพฤติที่เราเชื่อว่าดี, เป็นหลักที่ตายตัว	3. ไม่ได้ให้เชื่อหรือทำตาม, ไม่มีคำตอบที่ตายตัว และเป็นมาตรฐาน
4. หลักการประพฤติที่ ตัดสินดี ชั่วได้	4. ไต่แย้ง และใช้เหตุผล, ตัดสินดี / ชั่ว ถูก / ผิด ไม่ได้

ที่มา : ดวงเด่น นุเรมรัมย์, “ศาสนาและปรัชญา,” <<http://www.duangden.com>>, 1 มิถุนายน 2001

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

#### 3.1 ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร” มีนักวิชาการและหนังสือต่างๆ ให้ความหมายและนิยามของคำดังกล่าวไว้หลากหลาย รวมทั้งได้มีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพล และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากมาย โดยนักวิชาการหลายท่านได้มองเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรไว้เป็น 2 กลุ่มใหญ่คือ

1. แนวคิดพื้นฐานที่เน้นทางด้านพฤติกรรม ที่แสดงออกของสมาชิกในองค์กรซึ่ง นิยาม “ความผูกพันต่อองค์กร” ที่เน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกในองค์กรนั้น นักวิชาการมองในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องตลอดเวลาในการทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้

โดยไม่คิดที่ย้ายไปไหน เนื่องจากมีการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นแล้ว ซึ่งแนวคิดที่สำคัญมีดังนี้

1.1 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ เสมือนว่าเป็นของตน

1.2 การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

1.3 ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การนั่นเอง โดยนักวิชาการในกลุ่มนี้ประกอบไปด้วย คานท์เตอร์ เฮอร์บีเนียด อลูโต้ และบุชานัน (Kanter Herbiniaik, Alutto & Buchanan) เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้เข้าใจแนวคิดความผูกพันต่อองค์การ ในด้านพฤติกรรมการแสดงออกของพนักงานในองค์การ จึงเสนอแนวคิดที่สำคัญ ดังนี้

นีล และนอร์ธคราฟท์ (Neal and Northcraft, 1991, p. 290) ร่วมกันอธิบายความหมายของแนวคิดความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นพลังความสัมพันธ์อันหนึ่งอันเดียวและความรู้สึกผูกพันเฉพาะที่มีต่อองค์การ ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์การ
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และหมายรวมถึงกระบวนการที่สมาชิกในองค์การสนใจและใส่ใจต่อองค์การ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ จึงกล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การ เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ที่โดดเด่นของบุคคล ที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมกับองค์การ (Effy Oz, 2001, p. 137)

ไอเซนเบอร์ก และคณะ (Eisenberger and others, 1990, p. 52) อธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์การกับผลตามได้แก่ ความมานะอุตสาหะของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ ทำให้บุคคลมีความเห็นด้วยภายใน ต่อความต้องการของบุคคลอื่น (องค์การ) และใช้ความพยายามอย่างมาก ในการที่จะปฏิบัติตามความต้องการนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ (Yukl, quoted in Muchinsky, 1997, p. 367)

2. แนวคิดพื้นฐานที่เน้นทางด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์การเป็น นิยาม "ความผูกพันต่อองค์การ" ที่เน้นในรูปทัศนคติของสมาชิกขององค์การนั้น เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษามาก โดยจะมองความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมี "ความปรารถนา" หรือ "ความต้องการ" ที่จะอยู่กับองค์การ ซึ่งแนวคิดที่สำคัญมีดังนี้

2.1 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

2.2 ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร

2.3 มีความเชื่อและการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

นักวิชาการของคนในกลุ่มนี้ประกอบด้วย แมรี อี เซลดอน ลิแมนพอร์เตอร์ และ เอฟ เจ สมิทท์ เป็นต้น (ธีระ วีรธรรมสาธิต, 2532, น. 14–20)

นอกจากนี้การประเมินความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดขึ้น ยังพิจารณาได้จาก

1. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ความเต็มใจที่ทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป (Peterson, 2003, p. 563)

จากความหมายข้างต้นสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

### 3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร จุดที่ควรให้ความสำคัญมีหลายด้านไม่ว่าจะเป็น ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสพการณ์ทำงาน เป็นต้น ดังสรุปเฉพาะรายละเอียดที่ให้ความสำคัญต่อลักษณะงานและพฤติกรรมในการทำงาน ดังนี้

1. ลักษณะงานที่แสดงออกถึงลักษณะความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงานที่รับผิดชอบ ความอิสระในงาน และการได้รับมอบหมายงาน ที่มีความชัดเจนไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งลักษณะงานเหล่านี้เป็นไปในทางบวกหรือทางที่ดีต่อสมาชิกขององค์กร เขาก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก

2. การให้การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เชื่อว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น พบว่าหากมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร

3. การคาดหวังที่จะมีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการทำงาน ก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าหากองค์กรสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกขององค์กรเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในงาน (Advancement of

Career Opportunities) จะเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้

4. การได้ทำงานที่มีลักษณะของงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้สมาชิกขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เนื่องจากเขามีโอกาสที่จะได้พบพูดคุยกับสมาชิกคนอื่น ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น และนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์กร

นอกเหนือจากปัจจัยลักษณะงานแล้ว ปัจจัยหลักอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรก็คือ ปัจจัยด้าน “ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานในองค์กร” ซึ่งหมายรวมถึงการรับรู้ของสมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรว่า องค์กรได้สร้างสิ่งแวดล้อมตอบสนองต่อความต้องการของตนได้มากน้อยเพียงใด หรือในช่วงเวลาที่ผ่านมามาตนได้รับประสบการณ์ในทางที่เป็นคุณหรือโทษแก่ตนอย่างไรบ้าง ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้เชื่อกันว่าจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานนี้ เป็นปัจจัยทางด้าน “สังคมประกิต” (Major Socializing Forces) ที่สามารถกล่อมเกลาความนึกคิดของสมาชิกให้คล้อยตามแนวทางที่องค์กรต้องการได้ ขณะที่ปัจจัยด้านทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กรนั้น พบว่ามีบทบาทในการกำหนดระดับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากสมาชิกองค์กรจะได้รับอิทธิพลจากการเข้าสังคมกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเชื่อว่าเพื่อนร่วมงานในกลุ่มส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรด้วยแล้ว สมาชิกองค์กรก็จะมีความรู้สึกหรือมีทัศนคติเช่นเดียวกับกลุ่ม คือ มีทัศนคติที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กรไปด้วย เช่นเดียวกับเรื่องของความน่าเชื่อถือขององค์กร พบว่ามีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกด้วย กล่าวคือ หากสมาชิกรู้สึกว่างค์กรที่เขาทำงานอยู่ด้วยนั้นมีความน่าเชื่อถือและมั่นคงเพียงพอ เขาก็จะแสดงออกซึ่งความรักและความผูกพันด้วย

อย่างไรก็ตาม ประสบการณ์ด้านอื่นๆ ที่ได้เห็นจากการทำงานในองค์กรนั้น จากการศึกษาของนักทฤษฎีองค์กรหลายคนพบว่า ความรู้สึกว่างตนได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือหน่วยงาน หรือมีความรู้สึกว่างตนมีความสำคัญต่อองค์กรมากเท่าไรยิ่งทำให้เขามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเขาเห็นว่าองค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของเขาที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ (Self-Esteem) (ธีระ วีวรรณสาธิต, 2532, น. 29-33)

นอกจากนี้แล้ว สเตียร์ (Steers, 1977, quoted in Cherrington, 1994, p. 276) ก็เป็นอีกผู้หนึ่งที่ทำให้ความสนใจในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยเสนอปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factor) กล่าวถึงข้อมูลพื้นฐานของคนไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ การศึกษา เป็นต้น ที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร เช่น พนักงานที่มีอายุมากจะมี

ความผูกพันต่อองค์กรมาก หรือเรื่องของค่านิยมที่มาจากทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลก็มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น เรื่องค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายใน (Intrinsic Work Value) จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

2. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับบทบาท (Role-related Characteristics) ความผูกพันต่อองค์กรจะมีสูงกว่าในกลุ่มพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูงกว่า และงานนั้นมีความชัดเจนและมีความขัดแย้งในบทบาทน้อย

3. คุณลักษณะทางโครงสร้าง (Structural Characteristics) ความผูกพันต่อองค์กรจะมีสูงในกลุ่มของพนักงานที่มีส่วนร่วมในองค์กรด้วยตนเอง โดยเฉพาะการที่องค์กรมีการกระจายอำนาจและการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

4. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experiences) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีสูงมากในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน เช่น มีเพื่อนที่ดี รู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับเขา เป็นต้น นอกจากนี้ พนักงานจะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ถ้าองค์กรมีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติต่อพนักงานใหม่ในเรื่องของการสรรหา และระบบการปฐมนิเทศ กล่าวคือ การให้ความสำคัญกับระบบการสรรหาพนักงานมากเท่าใด พนักงานก็จะคืนกลับมาในรูปของความทุ่มเทให้กับองค์กรก็มีมาก รวมถึงการแสดงให้เห็นค่านิยมขององค์กรกับพนักงานชัดเจนเท่าใด ความสอดคล้องของค่านิยมที่บุคคลจะพึงมีต่อองค์กรก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น

### 3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

กฤษดากร ดวงสว่าง (2540) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างผู้บริหารระดับกลาง ระดับต้น กับพนักงานการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย จำนวน 610 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง ( $r = .79$ ) โดยมีตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ความมีอิสระในการทำงาน อายุและเพศ สามารถอธิบายความผันแปรความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 61.67

แมทธิว และซาแจค (Mathieu and Zajac, 1990, pp. 171–194) ศึกษาผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวทางของ สเตียร์ พบว่าลักษณะส่วนบุคคล มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ อายุ เพศ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ระดับงาน การรับรู้ว่าคุณมีความสามารถ

ฮิวส์และเดย์ (Huselid and Day, 1991, pp. 380–391) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับผู้จัดการร้านต่างๆ จำนวน 241 คน พบว่าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ การได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน การรับรู้ความยุติธรรมของการได้รับรายได้และการประเมินผล ความสมานฉันท์กับเพื่อนร่วมงานและโอกาสของความก้าวหน้า ขณะที่ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับการศึกษา ส่วนเพศ รายได้ และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

แมทธิว และฟาร์ (Mathieu and Farr, 1991, pp. 127–133) ศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถประจำทางและวิศวกร โดยศึกษาองค์ประกอบด้านต่างๆ พบข้อสรุปที่น่าสนใจเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิศวกร คือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรคือ ลักษณะของงานที่พัฒนาศักยภาพและการประเมินผลอย่างเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา ขณะที่อายุงานและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ฟูกามิ และลาร์สัน (Fukami and Larson, 1984, pp. 367–371) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขนส่ง พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบ ได้แก่ ระดับการศึกษา ความเครียดในงานและเมื่อวิเคราะห์ด้วยสมการการถดถอย พบว่าตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร คืออายุงาน ระดับการศึกษาและขอบเขตงานและความเครียดในงานตามลำดับ

#### 4. สมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานเกี่ยวกับการรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม ความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์และเชิงสากล และความผูกพันต่อองค์กร

มีงานวิจัยที่ทำการทดสอบแนวคิดเรื่อง ปัญหาทางจริยธรรมและการรับรู้ความกดดันทางจริยธรรมว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ถดถอยและอัตราการลาออกจากงานที่สูง เช่น การสำรวจพนักงานโรงพยาบาล (Sims and Kroeck, 1994, p. 939) ผู้ประกอบวิชาชีพการขาย (Schwepker, 1999, p. 43) และนักบัญชี (Schefer, 2002, p. 264) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาทางจริยธรรมและทัศนคติของพนักงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ที่สูงระหว่าง ปัญหาทางจริยธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจในการลาออกของนักบัญชี

โดยการทดสอบ พบความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาทางจริยธรรมและการรับรู้ความกดดันทางจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานที่ถดถอยและอัตราการลาออกที่สูงกับพนักงานโรงพยาบาล

ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัญหาทางจริยธรรมและการรับรู้ความกดดันทางจริยธรรมกับการวัดความผูกพันต่อองค์กร มีความซับซ้อนและอาจมีปัจจัยจากตัวแปรอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง จึงสันนิษฐานได้ว่า การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม ในการเข้าไปเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่ขาดจริยธรรม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจในการลาออก ดังนั้นจึงตั้งสมมติฐานการศึกษาว่า

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังศึกษาเพิ่มเติมเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม ความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์และเชิงสากล และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน เมื่อต้องอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องเลือกปฏิบัติ โดยพนักงานที่รับรู้ถึงความกดดันทางจริยธรรมมาก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ลดลงและความต้องการในการลาออกมากขึ้น (Peterson, 2003, p. 561) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ ที่ทำการศึกษาในหัวข้อเดียวกัน ที่ได้ตรวจสอบความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจในการลาออก จากการเข้าไปมีส่วนร่วมกับพฤติกรรมการทำงานที่ขาดจริยธรรม (Schwepker, 1999; Shafer, 2002; Sims and Kroeck, 1994) พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์และเชิงสากลกับความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจในการลาออก (Peterson, 2003, p. 567) ดังนั้นจึงตั้งสมมติฐานการศึกษาว่า

สมมติฐานที่ 2 ความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์และเชิงสากลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์และเชิงสากล รวมถึงได้ทำการสร้างสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ในสภาวะที่องค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพบกับการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรง ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนไปของพนักงาน เพิ่มเติม โดยมีสมมติฐานการศึกษาว่า

สมมติฐานที่ 4 มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัว ที่ประกอบด้วย การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม ความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์และเชิงสากล ที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร

แผนภาพที่ 2.1  
แผนภาพแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

