

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุกวันนี้ ทำให้องค์กรต้องพบกับปัญหามากมายที่มีผลต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงองค์กร จึงทำให้องค์กรต่างๆเห็นความสำคัญของการเติบโตและแข่งขันทางธุรกิจและเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้เกิดค่านิยมที่เน้นวัตถุมากกว่าค่านิยมเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นสิ่งที่ดีงามในอดีตของคนไทย ค่านิยมที่เน้นวัตถุนำมาซึ่งปัญหาต่างๆทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ รวมถึงส่งผลกระทบต่อสังคม เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาคอร์รัปชัน ปัญหาอาชญากรรม เป็นต้น ประกอบกับปัญหาการล่มสลายของเศรษฐกิจภายในประเทศในช่วงเวลาที่ผ่านมายิ่งทำให้หลายองค์กรละเลยและมองข้ามเรื่องจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยหันไปให้ความสำคัญกับคำว่า ความอยู่รอดมากกว่า ซึ่งความพยายามที่จะอยู่รอดนี้เองที่ทำให้คนจำนวนมากถูกครอบงำ โดยมองทุกอย่างอยู่ในรูปของผลประโยชน์ ต่างฝ่ายต่างแก่งแย่งชิงดีกันเพื่อประโยชน์ของตนเอง

ปัจจุบันการตระหนักต่อปัญหาจริยธรรมเป็นรูปธรรมมากขึ้น ทั้งระดับประเทศและระดับองค์กร โดยจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมฉบับที่ 9 (2545-2549) ได้มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีการดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฉบับที่ 8 ในด้านแนวคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” โดยมุ่งสร้างสังคมที่เข้มแข็ง สามารถสร้างคนในสังคมให้เป็นคนดี คนเก่งที่พร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย มีความรับผิดชอบ มีจิตสำนึกสาธารณะ และมีความสุข นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นในด้านจริยธรรมในการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันและการประพฤติมิชอบที่เกิดขึ้นทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนที่เรื้อรังมานาน เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศด้วย

ในเรื่องจริยธรรมในการทำงานในองค์กรนั้นย่อมมีความเกี่ยวข้องกับทั้งผู้บริหารและพนักงานในองค์กร ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานและเป็นตัวแบบปฏิบัติในเรื่องจริยธรรมในการทำงานให้แก่พนักงาน จริยธรรมในการทำงานของพนักงานก็เช่นเดียวกัน พนักงานจะเรียนรู้ว่าพฤติกรรมนั้นคือพฤติกรรมที่ดีที่องค์กรต้องการ และปฏิบัติตาม แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากในการปัจจุบันการกระทำที่ขัดหลักจริยธรรมในหน่วยงานมีอยู่มาก ดังนั้นจึงทำให้

บางหน่วยงานจำเป็นต้องจัดทำข้อกำหนด กฎระเบียบเพื่อเป็นกรอบปฏิบัติสำหรับพนักงานทุกคน ให้ประพฤติแต่สิ่งที่ดี และในบางองค์กรที่มีการให้ความสำคัญกับเรื่องจริยธรรม ก็จะมีการจัดตั้ง ฝ่ายงานด้านการพัฒนาจริยธรรมขององค์กร ทั้งนี้เพื่อมาทำหน้าที่ในการให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในหลักจริยธรรม ส่งเสริมให้สมาชิกมีการนำจริยธรรมไปใช้อย่างจริงจัง ตลอดจนเป็นผู้พิจารณาตัดสินโทษของผู้กระทำผิดจริยธรรม ดังนั้น จริยธรรมในการทำงานขององค์กรจึงเป็น หัวข้อที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาตนเองไปสู่วิธีการทำงานที่เกิดผลดีทั้งต่อตนเองและส่วนรวม

นอกจากนี้ เมื่อศึกษาจริยธรรมในการทำงานโดยตรง พบว่าผู้ที่มีจริยธรรมในการทำงานสูง มีแนวโน้มที่จะมีความสุขในการทำงานและมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าคนที่มีจริยธรรมในการทำงานต่ำ (Heller&Ruiz-Guintanilla, 1997, P.453-458) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การที่จะเป็นผู้มีความสุขในการทำงานและมีผลปฏิบัติงานที่ดีนั้น บุคคลควรมีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน กล่าวคือ การมีเชาวน์อารมณ์(EQ) เพื่อที่จะรู้จักอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น เข้าใจสาเหตุและความเป็นไปของอารมณ์ ความรู้สึก เข้าใจความเกี่ยวข้องของความคิด ความรู้สึกและการกระทำ มีใจกว้างยอมรับความรู้สึกทั้งเชิงบวกและเชิงลบ มีการแสดงอารมณ์อย่างเหมาะสม รู้จักเลือกว่าตนควรคิด รู้สึก หรือกระทำอย่างไร ตระหนักถึงอิทธิพลของอารมณ์ และสุดท้ายสามารถใช้อารมณ์ความรู้สึกให้เป็นประโยชน์ ดังจะเห็นได้ว่าอารมณ์มีอิทธิพลต่อความคิด การกระทำ ร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนั้น เชาวน์อารมณ์จึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลนั้น จะมีความสุขในการทำงานและผลปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ ตรงข้ามกับคนที่ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ มักเต็มไปด้วยความขัดแย้งภายในจิตใจ พยายามหาข้อสมมติในการทำงานและความคิด ที่หมกมุ่น กังวล ไม่ปลอดโปร่ง ในทางพระพุทธศาสนานั้น ถือว่าเชาวน์อารมณ์ หรือ ปรีชาเชิงอารมณ์ (ป.อ. ปยุตโต , 2542) นั้น เป็นองค์ประกอบของชีวิตที่ได้รับการพัฒนาแล้ว (ภาวจิต) เมื่อเปรียบเทียบกับแนวทางพุทธศาสนาแล้ว ถือเป็นการพัฒนาจากกิเลสซึ่งเป็นอารมณ์ฝ่ายอกุศลมาเป็นอารมณ์ฝ่ายกุศลที่ประณีต ซึ่งอารมณ์ฝ่ายกุศลนี้น่าจะมีความสัมพันธ์กับความมีจริยธรรมของบุคคล

จากรายงานการวิจัย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2543 ,น.7 พบว่า ความสำเร็จของคนเราเกิดจาก IQ หรือสติปัญญาเพียง 20 % ส่วนอีก 80% เป็นเรื่องของ EQ ซึ่งเป็นคุณสมบัติด้านจริยธรรมสังคม สำหรับในองค์กรนั้น เรื่องจริยธรรมในการทำงานก็เช่นกัน การที่บุคคลมีเชาวน์อารมณ์ที่ดีนั้น จะทำให้บุคคลดังกล่าว มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี

และรู้ถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองที่มีงาน มีความสามารถในการเรียนรู้อารมณ์ผู้อื่น เข้าใจถึงความเจ็บปวดของผู้อื่นที่เกิดจากการกระทำที่ผิดจรรยาบรรณ ผิดศีลธรรม เมื่อเข้าใจเช่นนี้แล้ว ตัวเองก็จะมีพลังใจไม่ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องที่จะทำให้คนอื่นและองค์กรเดือดร้อนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของธีระศักดิ์ กำบวรรณรักษ์และเทพฤทธิ์ วิษณุศิริ (2545) พบว่า องค์ประกอบของเชาวน์อารมณ์ด้านความเห็นอกเห็นใจ รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนประกอบของการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น การศึกษานี้จึงมุ่งหาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานกับเชาวน์อารมณ์ของผู้ประกอบการ เพื่อให้สามารถที่จะใช้แนวทางการพัฒนาเชาวน์อารมณ์เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างจริยธรรมให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ประกอบการ และในอีกแง่หนึ่ง เป็นที่เชื่อกันในเชิงจิตวิทยาว่า การฝึกอบรมพัฒนาจริยธรรมนั้นเป็นสิ่งที่สามารถฝึกฝนได้ เนื่องจากมนุษย์มิได้เกิดมาพร้อมความสามารถที่จะเข้าใจและมีมาตรฐานทางศีลธรรม ความมีมาตรฐานทางศีลธรรมหรือจริยธรรมนั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนา เช่นเดียวกับการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ ความสามารถในการคิด เมื่อถึงวุฒิภาวะในระดับหนึ่ง (ธีระศักดิ์ กำบวรรณรักษ์ , 2542)

ในสังคมปัจจุบัน พฤติกรรมการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว การเอาชนะผู้อื่น การชิงดีชิงเด่น การฉวยโอกาส การเอาวัดเอาเปรียบกันด้วยวิธีต่างๆ การถือเอาความคิดของตนเองเป็นใหญ่ ล้วนแต่เป็นไปเพื่อแสวงหาชื่อเสียง อำนาจ และเงินตรา เหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นประจำวัน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ สำหรับในองค์กรนั้น เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในการทำงาน นั่นคือเป็นพฤติกรรมที่ขัดต่อจริยธรรมในการทำงาน เป็นพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งพฤติกรรมที่มุ่งหาแต่ประโยชน์ส่วนตัว ไม่สนใจต่อจริยธรรมในสังคม ไม่เชื่อมั่นต่อความถูกต้องดีงามต่าง ๆ นั้น เป็นลักษณะผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียน (Machiavellian Personality) จะพบได้มากในกลุ่มนักธุรกิจ ข้าราชการเป็นต้น โดยบุคคลหรือผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียนจะมีแนวโน้มไม่สนใจในสวัสดิการและความเป็นอยู่ของร่วมงาน ไม่คำนึงถึงศีลธรรมที่สังคมยึดถือ แต่ในทางตรงข้าม ผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์สูงนั้น จะเข้าใจถึงสาเหตุและความเป็นไปของอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และร่วมรับรู้ความรู้สึกความเจ็บปวดของผู้อื่นที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำที่ผิดจรรยาบรรณ ผิดศีลธรรมของตน เมื่อเข้าใจเช่นนี้แล้ว ก็จะไม่ทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคำนึงถึงความรู้สึกความต้องการของผู้อื่นมากขึ้น ไม่คิดแต่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงาน เชาวน์อารมณ์และลักษณะบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียนว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไรด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาจริยธรรมในการทำงานของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประเภทรูทิจการผลิต การค้า การบริการ กับ เซาว์นอารมณ์ บุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียน และจริยธรรมในการทำงาน ของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเซาว์นอารมณ์และจริยธรรมในการทำงานของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบ มาคิอาเวลเลียน และจริยธรรมในการทำงานของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเซาว์นอารมณ์และบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียนของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เซาว์นอารมณ์ บุคลิกภาพแบบ มาคิอาเวลเลียน และจริยธรรมในการทำงาน ตามประเภทรูทิจการ ได้แก่ การผลิต การค้า และการบริการของกลุ่มประชากรที่เป็นผู้ประกอบการในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร จำนวน 395 คน โดยแบ่งเป็น ผู้ประกอบการประเภทรูทิจการผลิต 83 ราย ผู้ประกอบการประเภทรูทิจการค้า 160 ราย ผู้ประกอบการประเภทรูทิจการบริการ 152 ราย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ประกอบการในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร จำนวน 395 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประเภทกิจการในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประกอบไปด้วย 3 ประเภท กิจการ ได้แก่

- การผลิต
- การค้า
- การบริการ

1.2 จริยธรรมในการทำงาน ประกอบด้วยจริยธรรมย่อย 11 ด้าน ดังนี้

- ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความมีเหตุผล ความกตัญญูกตเวที การรักษาระเบียบวินัย ความเสียสละ ความสามัคคี การประหยัด ความอดทนอดกลั้น ความยุติธรรม และความเมตตา-กรุณา

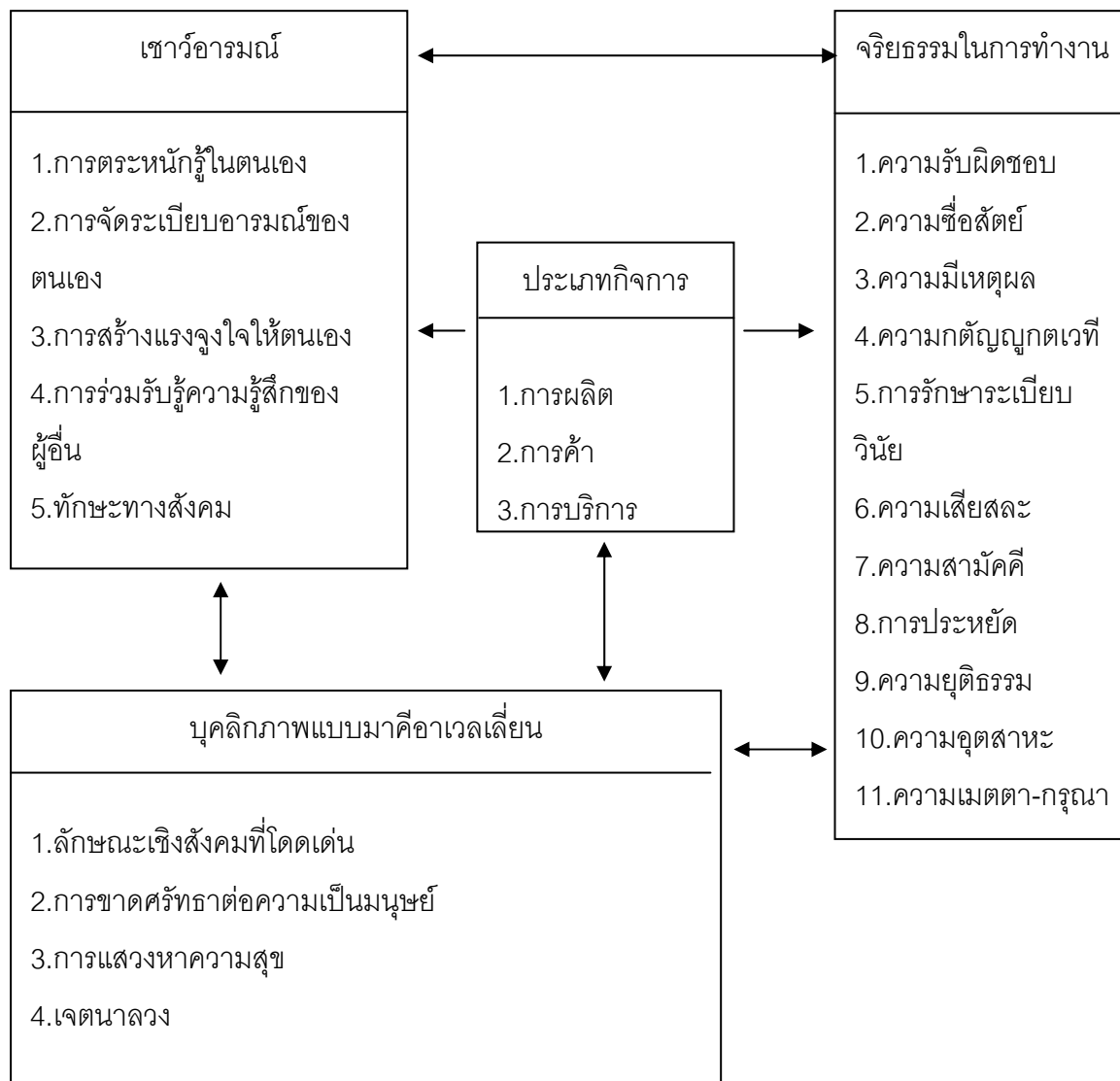
1.3 เซวน์อารมณ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน

- การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness)
- การจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง (Self-Regulation)
- การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (Self-Motivation)
- การร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy)
- ทักษะทางสังคม (Social Skills)

1.4 บุคลิกภาพแบบ Machiavellion ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- ลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น (charismatic)
- การขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์ (perfidious)
- การแสวงหาความสุข (hedonistic)
- เจตนาลวง (delusive)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงจริยธรรมในการทำงานของผู้ประกอบการและพนักงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบถึงความแตกต่างของประเภทธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในแต่ละประเภทกิจการของผู้ประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีความสัมพันธ์กับเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพแบบ มาคีอาเวลเลียน และจริยธรรมในการทำงาน
3. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์และจริยธรรมในการทำงาน
4. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบมาคีอาเวลเลียน และจริยธรรมในการทำงาน
5. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์และบุคลิกภาพแบบมาคีอาเวลเลียน
6. เพื่อทำให้สามารถใช้แนวทางการพัฒนาเชาวน์อารมณ์เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างจริยธรรมให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ประกอบการ

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ประเภทกิจการที่แตกต่างกัน มีผลต่อเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพแบบมาคีอาเวลเลียน และจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

- 1.1 ผู้ประกอบการในประเภทกิจการแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน
- 1.2 ผู้ประกอบการในประเภทกิจการแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพแบบมาคีอาเวลเลียนแตกต่างกัน
- 1.3 ผู้ประกอบการในประเภทกิจการแตกต่างกัน จริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 เชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

- 2.1 เชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน
- 2.2 เชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน
- 2.3 เชาวน์อารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

ประเภทกิจการ หมายถึง รูปแบบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ผู้ประกอบการดำเนินการอยู่ ในงานวิจัยนี้ แบ่งธุรกิจออกเป็น 3 ประเภทได้แก่

1) ประเภทการผลิต หมายถึง ธุรกิจที่แปรรูปวัตถุดิบเป็นสินค้าสำเร็จรูปหรือสินค้าสำเร็จรูปแล้วทำการจำหน่ายสินค้าดังกล่าวต่อไป

2) ประเภทการค้า หมายถึง ธุรกิจที่จำหน่ายหรือขายสินค้าไปยังผู้บริโภคคนสุดท้าย (เช่น ร้านค้าปลีก) หรือ ซื้อสินค้าเพื่อขายต่อไปยังร้านค้าปลีก (เช่น ร้านค้าส่ง)

3) ประเภทบริการ หมายถึง ธุรกิจที่เสนอสินค้าที่ไม่สามารถจับต้องได้ให้แก่ผู้บริโภค

เชาวน์อารมณ์ (Emotional Quotient หรือ Emotional Intelligence หรือ อีคิว) จากแนวคิดของแดเนียล โกลแมน (Daniel Goleman, 1998) หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งสร้างแรงจูงใจในตนเอง มีความเห็นใจและร่วมรับรู้อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่นได้ ตลอดจนสร้างทักษะทางสังคม ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้

1. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความรู้สึกภายในของตนเอง การรับรู้ถึงความเป็นตัวของตนเอง ความชอบส่วนตัว และความสามารถของตนเอง รวมทั้งการรับรู้ถึงความรู้สึก ความขาดแคลนในชีวิต และเป้าหมายที่แท้จริงของชีวิต

2. การจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง (Self-Regulation) หมายถึง ความสามารถในการแสดงอารมณ์ และความรู้สึกอย่างตรงไปตรงมา สามารถที่จะบริหารอารมณ์และจัดการกับความทุกข์ภายในได้อย่างเหมาะสม มีสติตรวจสอบความสมเหตุสมผลของความคิดที่นำไปสู่อารมณ์ที่เป็นบวกได้

3. การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (Self-Motivation) หมายถึง ความรู้สึกเป็นอิสระ มีความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มองโลกในแง่ดี มีความกระตือรือร้นไม่ท้อแท้ง่าย ๆ มีความสามารถในการรอคอยผลของความสำเร็จได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และยืดหยุ่น ไม่ติดอยู่ในกรอบ

4. การร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการ และความกังวลใจของผู้อื่น ความเป็นผู้ฟังที่ดี สามารถเข้าถึงความต้องการของผู้อื่นได้

5. ทักษะทางสังคม (Social Skills) หมายถึง ความสามารถในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น สามารถชักจูงและสื่อสารโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นคล้อยตามและเกิดการตอบสนองในทางที่ตนต้องการ

ได้ รวมทั้งสามารถที่จะจัดการกับความขัดแย้ง และสามารถทำงานเป็นกลุ่มกับผู้อื่นได้อย่างเป็นมิตร ทำให้คนในกลุ่มได้สนุกสนานกับงาน

ลักษณะบุคลิกภาพแบบ (Machiavellian) หมายถึง รูปแบบบุคลิกภาพในแง่ของการใช้ชีวิตในสังคม ซึ่งมีลักษณะไม่เชื่อมั่นต่อความถูกต้องดีงามต่างๆ แต่ดำเนินชีวิตเป็นบุคคลที่วิญญูชนให้การยอมรับว่าเป็นคนดีของสังคม (Christie, 1976) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. มีลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น (Charismatic)* หมายถึง รู้จักชักจูงโอกาส เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือ การนับหน้าถือตา อำนาจบารมี และอิทธิพลให้กับตนเอง มีวิธีการต่างๆ เพื่อมุ่งชี้นำความเห็นของกลุ่มได้ เช่น การหวานล่อม หลอกหลอ หรือแม้แต่การสร้างภาพเพื่อหลอกหลวงบุคคลอื่น โดยแสดงออกว่าสามารถวางตัวในสังคมทั้งในด้านการพูด การแสดงออก และการแสดงความคิดเห็นได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์

2. มีเจตนาหลง (Delusive) หมายถึง การค้นหาจุดอ่อน ปมด้อย ความรู้สึกผิด หรือความอ่อนไหวต่างๆ ของบุคคลอื่น ตลอดจนสิ่งอันเป็นที่รัก เคารพและศรัทธาของแต่ละบุคคลเพื่อใช้เป็นสิ่งควบคุม ชักจูงหรือหลอกหลอให้บุคคลนั้นทำตามความต้องการของตน ด้วยไม่เชื่อว่ามนุษย์มีความปรารถนาดีต่อกัน มองว่ามนุษย์ทุกคนแสวงงเข้าหากันและสร้างความสัมพันธ์กันบนพื้นฐานของผลประโยชน์เท่านั้น

3. ขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์ (Perfidious) หมายถึง การไม่ยึดติดกับจริยธรรม คุณธรรม ศีลธรรมต่างๆ ตลอดจนไม่ศรัทธาต่อความเชื่อของศาสนาใดๆ ไม่เชื่อในเรื่องความดี ความชั่ว ขาดมโนสำนึกและการรู้สึกผิด ไม่มีความจริงใจ ความซื่อสัตย์ แสดงออกไม่ตรงไปตรงมาตามความต้องการที่แท้จริง ไม่ใส่ใจหรือให้ความสำคัญกับความรู้สึก ความคิดเห็นหรือความปรารถนาของผู้อื่น

4. มุ่งแสวงหาความสุข (Hedonistic) หมายถึง การมีจุดมุ่งหมายในชีวิตที่เน้นการแสวงหาทรัพย์สินเงินทอง ใช้ชีวิตแบบวัตถุนิยม และยอมทำทุกวิถีทางเพื่อรักษาสัมพันธภาพ หรือสร้างความสัมพันธ์ใหม่กับบุคคลที่รักใคร่ชอบพอ โดยไม่คำนึงว่าจะถูกต้องตามจริยธรรมหรือไม่ วิธีการเช่นนี้ทำให้ต้องเผชิญกับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าบ่อยครั้ง

จริยธรรมในการทำงาน (Work Ethics) หมายถึง ความรู้สึก ความเข้าใจพื้นฐานของคนที่มีต่องาน เป็นการให้คุณค่าและให้ความหมายของการทำงานของบุคคล เป็นพฤติกรรมในการทำงานที่คำนึงถึงการทำความดีละเว้นความชั่ว ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

* เป็นความหมายเฉพาะที่ใช้ในการวิจัยนี้

สูงสุด สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของตนเอง ขององค์กร และสามารถสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมได้ ซึ่งบุคคลกลุ่มอาชีพต่างๆ กำหนดมาตรฐานพฤติกรรมสำหรับอาชีพและเป็นที่ยอมรับนำมาปฏิบัติโดยทั่วกัน ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะจริยธรรม 11 ด้าน ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ความพากเพียร และความละเอียด รอบคอบ ยอมรับผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายและพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น
2. ความซื่อสัตย์ หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและถูกต้องตามความเป็นจริง ทำงานอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้ร่วมงาน
3. ความมีเหตุผล หมายถึง ใช้ปัญญาในการปฏิบัติหน้าที่ รู้จักไตร่ตรอง คิดหาเหตุผล มีความยับยั้งชั่งใจ ไม่ยึดมั่นความคิดเดิมของตนเองซึ่งอาจทำให้งานผิดพลาดได้
4. ความกตัญญูกตเวที หมายถึง ความรู้สึกในบุญคุณและตอบแทนคุณต่อผู้อื่นหรือองค์กรที่มีบุญคุณต่อตนเอง
5. การรักษาระเบียบวินัย หมายถึง การควบคุมการประพฤติ ปฏิบัติงานของตนให้ถูกต้องและเหมาะสมตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลง และวินัยในการทำงานอย่างเคร่งครัด
6. ความเสียสละ หมายถึง การละความเห็นแก่ตัว รู้จักแบ่งปันสิ่งต่างๆแก่ผู้ร่วมงาน รวมทั้งรู้จักเสียสละเพื่อองค์กร
7. ความสามัคคี หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำหน้าที่หรือภาระงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว
8. การประหยัด หมายถึง การใช้ทรัพยากรต่างๆขององค์กรอย่างประหยัดและพอเหมาะแต่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด
9. ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริง และเหตุผล ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานเสมอภาคกัน
10. ความอดุสาหะ หมายถึง มีความพยายามในการทำงานอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน
11. ความเมตตา-กรุณา หมายถึง ความรักใคร่ ความเมตตา รู้จักเห็นใจและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี