

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียน และจริยธรรมในการทำงานแบ่งตามประเภทกิจการของผู้ประกอบการและพนักงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยขอ นำเสนอรายละเอียดโดยแบ่งเป็นหัวข้อต่างๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม
2. แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์
4. แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. เหตุผลในการตั้งสมมุติฐานและสรุปสมมุติฐาน

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม

#### ความหมายจริยธรรม

จริยธรรมในภาษาอังกฤษตรงกับคำว่า “ethics” การศึกษาวิชาจริยธรรมบางครั้ง นักวิชาการต่างประเทศจะใช้คำว่า “ethics” หรือ “moral philosophy” (International Encyclopedia of Philosophy , 2003) ซึ่งต่อไปนี้จะอธิบายคำนิยามและความหมายของ จริยธรรม ที่มาจากแหล่งต่างๆ ดังนี้

จริยธรรม มาจาก จริย+ธรรม “.... แปลว่าธรรมคือจริยะหรือหลักแห่งจริยะ...ในแง่ ความหมายของพระพุทธศาสนา...แปลคำจริยธรรมได้ว่าหลักความประพฤติ หลักการดำเนินชีวิต หรือหลักการครองชีวิตที่ดีงาม ... ที่จะนำไปสู่จุดหมายคือความดับทุกข์ ” (พระธรรมปิฎก,2538, น.590-591)

หนังสือพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (น.291) ได้ให้ความหมายของ จริยธรรมไว้ว่า ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ,ศีลธรรม,กฎศีลธรรม

ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์ (2531, น.6) กล่าวว่า จากการสำรวจของ Raymond Bouernhart (1968) ด้วยการสัมภาษณ์นักธุรกิจ พบว่า ร้อยละ 50 ของนักธุรกิจให้ความหมายของจริยธรรมว่า เป็นความรู้สึกของตนเองที่บอกว่าจะอะไรคือความถูกต้อง ร้อยละ 25 ให้ความหมายว่าเป็นกฎทองคำที่ต้องทำตาม (Confirm to the “Golden rule”)

พระเมธีธรรมมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต) (2535, น.81-82) กล่าวว่าจริยธรรมคือ หลักแห่งความประพฤติ หรือแนวทางของการปฏิบัติ หมายถึง แนวทางของการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นคนดี เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม

โกวิท ประวาลพุกษ์และภณิดา คุศลกุล (2539, น.6) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นหลักการและเหตุผลที่พิจารณาเกี่ยวกับการกระทำ การพิจารณาตัดสินและการตัดสินใจ ซึ่งเป็นความหมายที่คนทั่วไปเข้าใจกันมาตั้งแต่ดั้งเดิม

ประกาศรี สีสำไพ (2540, น.17) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมว่าหมายถึง หลักความประพฤติที่อบรมกิริยาและปลูกฝังลักษณะนิสัย ให้อยู่ในครรลองของคุณธรรมหรือศีลธรรม คุณค่าทางจริยธรรมชี้ให้เห็นความเจริญงอกงามในการดำรงชีวิตอย่างมีระเบียบแบบแผนตามวัฒนธรรมของบุคคลที่มีลักษณะทางจิตใจที่ดีงาม อยู่ในสภาพแวดล้อมที่โน้มนำให้บุคคลมุ่งกระทำความดี ละเว้นความชั่ว มีแนวทางความประพฤติอยู่ในเรื่องของความดี ความถูกต้อง ความควรในการปฏิบัติตนเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างสงบเรียบร้อย และเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น มีคุณธรรม และมโนธรรมที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดี โดยมีสำนึกที่จะใช้สิทธิและหน้าที่ของตนตามค่านิยมที่พึงประสงค์

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2541, น.371) ยังได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ดังนี้

1. จริยธรรมเป็นสิ่งที่เรารู้
2. จริยธรรมประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างคือ
  - 2.1 องค์ประกอบเชิงพุทธิปัญญาหรือความรู้คิด
  - 2.2 องค์ประกอบเชิงความรู้สึกและอารมณ์
  - 2.3 องค์ประกอบเชิงพฤติกรรม
3. พัฒนาการทางจริยธรรมเกิดควบคู่กับพัฒนาการทางเชาวน์ปัญญา
4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมบางอย่างเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์เช่นความซื่อสัตย์บุคคลบางคนไม่โกงเรื่องเงิน แต่อาจโกงหรือทุจริตในเวลาสอบ เป็นต้น

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2543, น.19) กล่าวว่าจริยธรรมหมายถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติและประพฤติเหมาะสมในสิ่งที่ถูกต้องซึ่งสังคมยอมรับ เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขร่วมกัน

โชคดี จันทวงศ์ (2544, น.37) ได้สรุปความหมายของจริยธรรมว่า หมายถึงหลักเกณฑ์หรือแนวทางในการตัดสินใจความถูกต้องของพฤติกรรมและปฏิกิริยาต่อพฤติกรรมต่างๆ

สาโรช บัวศรี (อ้างใน สุภาพร พิศาลบุตร, 2544, น.32) ได้ให้ความหมายจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาว่า ได้แก่ ความดีในระดับต่างๆ ที่บุคคลหรือสังคมจำเป็นจะต้องยึดมั่น ถือมั่น และการกระทำดีนั้นก็คือ การรักษาศีลการปฏิบัติธรรม

สุภาพร พิศาลบุตร (2544, น.3) ได้สรุปความหมายของจริยธรรมเป็น2ประเด็น คือ ประเด็นแรกจริยธรรมคือ หลักเกณฑ์หรือกฎที่สังคมใช้ตัดสินว่า การกระทำใดเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ดีงามควรปฏิบัติ และการกระทำเป็นสิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ประเด็นที่ 2 จริยธรรมเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ถูกต้องหรือดีงาม

ชื่นอารมณ ภาวะพฤษ (2546, น.5) ได้สรุปว่าจริยธรรม หมายถึง ข้อบังคับ ควบคุม ความประพฤติของคนโดยทั่วไป ซึ่งส่วนใหญ่มักมีพื้นฐานมาจากประเพณีและวัฒนธรรมของคนในแต่ละสังคม

พิภพ วังเงิน (2546, น.4) กล่าวว่าจริยธรรม คือ กิริยามารยาทการประพฤติปฏิบัติที่สังคมปรารถนา เป็นแนวทางเพื่อบรรลुสภาพชีวิตที่ดีงามทั้งทางกาย วาจา ใจ (ทำ พูด คิด) เป็นไปในทางที่ดีและละเว้นสิ่งที่ผิดต่อปทัสถานของสังคม (social norm)

บุษยา วีรกุล (2547, น.8) ได้สรุปความหมายของจริยธรรมว่า หมายถึง การศึกษา กฎเกณฑ์และปรัชญาด้านคุณธรรมและศีลธรรมที่เกี่ยวกับความประพฤติและการกระทำของบุคคล คุณค่าของความดีงามในความประพฤติหรือการกระทำของบุคคล หรือกฎเกณฑ์และมาตรฐานความถูกต้องของความประพฤติและการกระทำของบุคคล

โธมัส ไอ.ไวท์ (Thomas I. White, “why business and ethics go together : short answer”, <http://ethicsquality.com/text.htm#qt,pp.2>) ได้ให้ความหมายของ”จริยธรรม”ว่าเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งของวิชาปรัชญาที่ศึกษาธรรมชาติของเหตุผล(Moral Virtue) และการประเมินพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งมีความหมายแตกต่างจากกฎหมาย ศาสนา วัฒนธรรม และเรื่องของตัวบุคคลที่เน้นจริยธรรมด้วยการศึกษาเรื่องของศีลธรรมตลอดจนการให้เหตุผลซึ่งเป็นทัศนะเฉพาะในความคิดของคน

เจเรมี เบนทัม (Jeremy Bentham ,อ้างใน Thomas I. White, “why business and ethics go together : short answer”, <http://ethicsquality.com/text.htm#qt,pp.3>) เป็นผู้หนึ่งที่มุ่งศึกษาการพัฒนาศาสตร์แห่ง ศีลธรรม จริยธรรม (Moral science) ซึ่งเป็นเรื่องของกาทำให้เหตุผล และสิ่งนี้จำต้องได้ในความหมายเชิงปริมาณมากกว่าวิธีอื่น ๆ ที่แยกระหว่างความถูกต้องและความผิด

ดูบอยส์และไมลีย์(Dubois and Miley, 1992,pp.110) เห็นว่าจริยธรรมคือสิ่งที่ถูกต้อง เป็นมาตรฐานที่ใช้นำทางการปฏิบัติ

มันสัน(Mulson, 1993, pp.88) กล่าวว่าโดยทั่วไปแล้วค่านิยมจะเกี่ยวข้องกับความเชื่อของแต่ละบุคคล ส่วนจริยธรรมจะเกี่ยวข้องกับการประพฤติปฏิบัติของบุคคล

พอจแมน (Pojman, 1993,Pxi) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมว่า เป็นความพยายามที่จะสร้างหลักเกณฑ์ของพฤติกรรมที่ถูกต้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับแต่ละบุคคลหรือกลุ่ม

ซิงเกอร์ (Singer, 1994,pp.4) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า หมายถึงกฎเกณฑ์หลักศีลธรรม หรือวิธีทางความคิดที่เป็นแนวปฏิบัติโดยเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

แมคคินนอน (Mackinnon, 2001,pp.4) กล่าวว่าจริยธรรมจะเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตที่ดี สามารถแยกแยะสิ่งที่ดีหรือไม่ดี สิ่งที่ถูกหรือผิดได้

โดยรวมแล้ว นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นว่าจริยธรรมเป็นหลักเกณฑ์ หรือแนวความประพฤติและการปฏิบัติของมนุษย์ในสังคมซึ่งบุคคลพึงยึดถือในการดำเนินชีวิต การประกอบกิจการงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสันติสุขแก่ตนเอง แก่ผู้อื่น และสังคมโดยรวม

### แหล่งที่มาของจริยธรรม

ความเชื่อถือเกี่ยวกับแหล่งที่มาของจริยธรรม มีต้นกำเนิดที่เป็นแหล่งใหญ่ ได้แก่ แนวคิดของนักปรัชญา คำสอนของศาสดาในศาสนาต่าง ๆ รวมทั้งวรรณคดีก็เป็นแหล่งที่มาที่ความสำคัญของจริยธรรมด้วย นอกจากนี้ก็มีนักค้นคว้าทางจริยธรรมได้ให้ความเห็นได้ว่า จริยธรรมของบุคคลมีต้นเหตุมาจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมหรือการเรียนรู้จากสังคมเป็นสำคัญ โดยเชื่อว่า สังคมมีส่วนสำคัญในการกำหนดว่ามนุษย์แต่ละคน อาจเกิดได้จากการเลียนแบบการสร้างจริยธรรมต่อตนเอง การเรียนรู้ระบบสังคม เป็นต้น

การเกิดจริยธรรมในมนุษย์แต่ละคน อาจเกิดได้จากลักษณะต่อไปนี้ (สุภาพร พิศาลบุตร, 2544, น.13)

1. เกิดจากการเลียนแบบ เป็นกระบวนการที่เกิดจากการเรียนรู้ การยอมรับการเลียนแบบพฤติกรรมของผู้ใหญ่ที่แวดล้อมตนอยู่แล้วนำมาปรับเข้ากับตนเอง กระบวนการนี้จัดเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อพัฒนาการของเด็ก ส่วนใหญ่จะเกิดในครอบครัว โรงเรียน กลุ่มเพื่อนและชุมชน

2. การสร้างจริยธรรมในตนเอง โดยตัวเองเป็นผู้กำหนดขึ้น ซึ่งอาจเป็นเรื่องของมโนธรรม เหตุผลหรืออารมณ์ของมนุษย์ นักปรัชญาบางคน เช่น คานท์ (Kant) เชื่อว่ามนุษย์มีกฎจริยธรรมเกิดขึ้นในตนเอง โดยรู้จักปรับตัวในสภาพธรรมชาติ (Natural self) กับสภาพที่มีจริยธรรม (Moral self) เข้าด้วยกัน แล้วเลือกเอาทางที่ดีมาเป็นหลักในการดำเนินชีวิต

3. เกิดจากการเรียนระบบสังคม จริยธรรม ค่านิยม ที่ได้จากการวิเคราะห์คุณค่าความถูกต้องชั่วดี จนกลายเป็นหลักการ กฎเกณฑ์ ข้อกำหนด แนวศีลธรรม ให้ยึดถือปฏิบัติ

4. การบำเพ็ญประโยชน์และพันธสัญญาประชาคม (Utility and social Contract) เป็นการปฏิบัติตามระเบียบ ก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชาติมีความสัมพันธ์เป็นมิตรไมตรี ต่างปฏิบัติตามบทบาท ให้สิทธิหน้าที่ ทำให้เกิดความสงบสุขและสามัคคี

5. การปฏิบัติตามหลักสากลธรรม (Universal) หลักมโนธรรมสากลที่ครอบคลุมได้ทั้งโลก เป็นข้อยืนยันคุณความดีของทุกศาสนาว่าล้วนวางแนวทางให้คนหรือศาสนิกชนของตนบำเพ็ญตนอยู่ในคุณงามความดีตามที่ได้สร้างสรรค์หลักธรรมไว้ มีการกล่อมเกลาจิตใจให้ศรัทธาแน่วแน่ในการบำเพ็ญตนให้มีสาระ มุ่งถึงเป้าหมายของความเชื่อสูงสุดที่ยึดมั่น ซึ่งล้วนเป็นสุคติหรือหนทางดีงาม หลักจริยธรรมที่ขยายขอบเขตจากจุดเล็กสุดคือเฉพาะตนไปจนถึงสากลโลก

นอกจากนี้ ตามแนวคิดของพุทธศาสนานั้น จริยธรรมของแต่ละบุคคลเกิดได้ 2 วิธี

1. เกิดจากการสอนชี้แนะของผู้อื่น ดังที่พระพุทธเจ้าและสาวกได้ออกไปสั่งสอนและเผยแผ่หลักธรรมแก่คนโดยทั่วไปในสมัยพุทธกาล หรือการสอนตามสำนักตามโรงเรียนหรือในสังคมทั่วไปในปัจจุบัน โดยวิธีนี้พัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลจะมากขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญา ความตั้งใจ และความเลื่อมใสศรัทธาของเขาด้วย

2. เกิดจากการคิดค้นคว้าพิจารณาโดยตนเอง กล่าวคือ เป็นความรู้แจ้งเห็นจริงของบุคคลที่เกิดขึ้นจากความคิด – พิจารณาของบุคคลนั่นเอง ดังเช่น การตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า การสำเร็จจอร์หันต์ของพระสาวกทั้งหลายโดยแท้จริงแล้วจริยธรรมจะเกิดและพัฒนาได้ดีควรจะต้องใช้

ทั้งสองวิธีประกอบกันในบุคคลอื่นด้วยหลักธรรมทั่วไปแต่การจะเกิดความสำเร็จความซาบซึ้งเพียงใดย่อมต้องใช้ปัญญาของตนพิจารณา ในส่วนที่บุคคลซึ่งจะเข้าสู่จริยธรรมขั้นสูง อาจฟังการชี้แนะจากผู้อื่นน้อยแต่อาศัยการพิจารณาค้นคว้าโดยตนเองเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการปฏิบัติศีล-สมาธิ-ปัญญา

### องค์ประกอบของจริยธรรม

การแบ่งพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้ภายในสังคมของตนว่าการกระทำชนิดใดดี ควรกระทำ และการกระทำชนิดใดเลว ควรดเว้น ลักษณะและพฤติกรรมประเภทใดเหมาะสมหรือไม่มากนักเพียงใด ความรู้เชิงจริยธรรมหรือความรู้เกี่ยวกับค่านิยมทางสังคมนี้ขึ้นอยู่กับอายุ ระดับการศึกษา ระดับการศึกษา และพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคลด้วย

2. เจตคติเชิงจริยธรรม คือ ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะหรือพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่างๆ ว่าตนชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้นๆ เพียงใด ทศนคติเชิงจริยธรรมของบุคคลส่วนมากจะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคมนั้น แต่บุคคลบางคนในสถานการณ์ปกติอาจมีทัศนคติเหมือนค่านิยมของสังคมก็ได้ ทศนคติเชิงจริยธรรมของบุคคลมีความหมายกว้างขวางกว่า ความรู้เชิง จริยธรรมของบุคคล เพราะทัศนคตินั้นรวมทั้งความรู้และความรู้สึกในเรื่องนั้นๆ ด้วยกัน ฉะนั้นทัศนคติเชิงจริยธรรมจึงสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเชิงจริยธรรมได้แม่นยำกว่าการใช้ความรู้เชิง จริยธรรมเพียงอย่างเดียว ทศนคติเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้นในเวลาหนึ่งยังอาจเปลี่ยนไปจาก เดิมได้

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงให้เห็นเหตุจูงใจหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล การศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมจะทำให้ทราบว่าบุคคลผู้มีจริยธรรมในระดับแตกต่างกันอาจมีการกระทำที่คล้ายคลึงกันได้ เพียเจต์ (Piaget) และ คอลเบอร์ก (Kohlberg) ได้ใช้การอ้างเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้น นอกจากนี้การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมยังมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการด้านอื่น ๆ ของบุคคลด้วย คือ พัฒนาการทางด้านสติปัญญา อารมณ์ และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ของบุคคลด้วย

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงถึงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ หรือดเว้นการแสดงที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือค่านิยมในสังคมนั้น พฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นการกระทำที่สังคมเห็นชอบและสนับสนุนมีหลายประการ เช่น การเสียสละเพื่อส่วนรวมการช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก เป็นต้น

นอกจากนี้พฤติกรรมเชิงจริยธรรมอีกทางหนึ่งคือ พฤติกรรมในสถานที่เข้ายวนใจ หรือในสถานที่ยั่วให้บุคคลกระทำผิดกฎเกณฑ์เพื่อประโยชน์ส่วนตนบางประการ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยั่วเชิงการโกงสิ่งของ เงินทอง หรือคะแนนการลักขโมย และการกล่าวความเท็จ เป็นต้น ซึ่งอาจรวมเรียกว่า พฤติกรรมเกี่ยวกับความไม่ซื่อสัตย์ ซึ่งผู้มีจริยธรรมสูง ย่อมงดเว้นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์นี้ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งบุคคลให้ความสำคัญมากกว่าด้านอื่น ทั้งนี้ เพราะการกระทำในทางที่ดีและเลวของบุคคลนั้นส่งผลโดยตรงต่อความผาสุกและความทุกข์ของสังคม การศึกษาด้านอื่น ๆ ของบุคคลเท่านั้น

โกวิท ประวาลพุกษ์ (2529 : 20-21) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นการแสดงพฤติกรรมที่ดงามในทุกโอกาสจนกลายเป็นบุคลิกภาพของบุคคล เริ่มพัฒนาตั้งแต่การปฏิบัติตามคำสั่ง การปฏิบัติตามเหตุผล การปฏิบัติด้วยความยินดีและพึงพอใจจนเชื่อมั่นอย่างแน่วแน่และปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวาในทุกโอกาส

#### ระดับจริยธรรม

ระดับของจริยธรรม จริยธรรมที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคนนั้นมี 2 ระดับ ระดับแรกคือ จริยธรรมในชีวิตประจำวัน หมายถึง จริยธรรมที่มีอยู่ในตัวบุคคล เป็นตัวตนที่แท้จริงของบุคคล และจริยธรรมที่สังคมเห็นว่าดีงาม อีกระดับหนึ่งคือ จริยธรรมในการทำงาน เป็นจริยธรรมที่ยังไม่หลุดออกไปจากจริยธรรมในชีวิตประจำวัน แต่บุคคลต้องนำทั้ง 2 ส่วนคือจริยธรรมส่วนบุคคลและจริยธรรมสังคมมาประกอบกันเพื่อความสำเร็จในอาชีพ

#### ประโยชน์ของจริยธรรม

จริยธรรมจะมีประโยชน์ต่อเมื่อนำไปปฏิบัติ เพราะจริยธรรมเป็นหลักสำคัญสำหรับการปฏิบัติ การศึกษาเพื่อเข้าใจหรืออธิบายได้เท่านั้นไม่มีประโยชน์ การนำจริยธรรมไปใช้ปฏิบัติ นั้นจะให้ประโยชน์ได้ดังนี้

1. ด้านตนเอง การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมทำให้เราเป็นคนดี คนดีย่อมมีความสุขสบายใจ อิ่มใจเพราะได้ทำความดี ศัตรูก็น้อย เพราะคนดีย่อมเกื้อกูลผู้อื่น จึงเป็นที่ไว้วางใจและรักใคร่ของคอกของผู้อื่น นอกจากนั้นหลักธรรม เช่น ความอดทน ความเพียร ความมีวินัย ความมีวาจาดี ยังช่วยให้ประสบความสำเร็จในการทำงานที่กระทำอีกด้วย

2. ด้านสังคม คนดีย่อมทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและแก่ผู้อื่น อย่างน้อยก็ไม่ทำชั่วก็เป็นการช่วยให้สังคมไม่ต้องแก้ไขปัญหา ยิ่งทำดีด้วยก็ยิ่งเป็นผลดีแก่สังคม การงานก็สัมฤทธิ์ผล การทำความดีและการช่วยเหลือสังคมของคนดีก็เป็นการช่วยให้สังคมเจริญและดีขึ้นโดยตรง คนดีจึงเป็นผู้รักษาสังคมด้วยการไม่ทำลายสังคม ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรของประเทศ สภาพแวดล้อม หรือการประพฤติปฏิบัติที่ทุจริตต่าง ๆ และยังสร้างสรรค์สังคมด้วยการเป็นตัวอย่างที่ดี สอนผู้อื่นให้ทำดี และทำการอันเป็นประโยชน์แก่สังคมและแก่โลก คนดีเป็นทรัพยากรบุคคลที่ดี คนดีเป็นทรัพยากรบุคคลที่ดี ใช้ความรู้ความสามารถในทางที่เป็นประโยชน์

3. ด้านการรักษาจริยธรรม จริยธรรมเป็นสิ่งที่ดีมีคุณค่าทั้งคุณค่าทางกาย และทางสังคมดังกล่าวมาแล้ว จะรักษาไว้ได้ก็ด้วยการปฏิบัติ หากไม่ปฏิบัติและก็เป็นแค่หนังสือหรือคำพูดเปล่า ๆ จะช่วยใครไม่ได้ทั้งสิ้น การศึกษาจริยธรรมและนำไปปฏิบัติจึงเป็นการรักษาจริยธรรมให้คงอยู่ เช่นเดียวกับที่พระสงฆ์สืบต่อพระพุทธศาสนาได้ด้วยการปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ศีลธรรมของพระพุทธศาสนาจึงดำรงมาได้จนถึงปัจจุบันทั่วไปก็สามารถรักษาจริยธรรมของศาสนาและจริยธรรมอื่น ๆ ได้ด้วยการปฏิบัติ เป็นต้น ปฏิบัติจึงให้คุณทั้งแก่ตน แก่สังคม และเป็นการรักษาจริยธรรมไว้ให้เป็นคุณเป็นประโยชน์แก่อนุชนสืบไป

4. การพัฒนาบ้านเมือง ต้องพัฒนาจิตใจคนก่อน หรืออย่างน้อยก็ควรจะควบคู่กันกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การศึกษาวิชาการอื่น ๆ เพราะการพัฒนาที่ไม่มีจริยธรรมเป็นแกนนำนั้นจะสูญเปล่าและเกิดผลเสียเป็นอันมาก ทำให้บุคคลลุ่มหลงในวัตถุและอบายมุขมาก การที่เศรษฐกิจต้องเสื่อมโทรม ประชากรทุกข์ยาก เพราะคนในสังคมละเลยจริยธรรม กอบโกยเอาทรัพย์สินไว้เป็นประโยชน์ส่วนตัวมากเกินไป ขาดความเมตตาปราณี แล้งน้ำใจในการดำรงชีวิตซึ่งกันและกัน



ทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการทางจริยธรรมตามแนวคิดของจิตวิทยา (ชัยพร วิชาวุธ, 2531)

### ทฤษฎีสำนักจิตวิเคราะห์

ซิกมันด์ ฟรอยด์ เป็นผู้ที่ประกาศทฤษฎีพัฒนาการของบุคลิกภาพซึ่งในทฤษฎีนี้มีความหมายเกี่ยวข้องกับจริยธรรมอยู่ด้วย เขาอธิบายว่าในมนุษย์ทุกคนนั้นมีระบบที่ให้พลังงานอยู่ 3 ระบบ ได้แก่ อิด(Id) อีโก้(Ego) และซูเปอร์อีโก้(Superego) ซึ่งแต่ละระบบเป็นอิสระต่อกัน แต่ทว่าการทำงานของแต่ละระบบนั้นมีการปะทะสังสรรค์กันและกัน แต่จะพัฒนาตามขั้นตอน เป็นเหตุให้เกิดพัฒนาการทางบุคลิกภาพและจริยธรรมขึ้น

1. อิด (Id) เป็นระบบที่ติดตัวทารกมาตั้งแต่เกิด อิดจึงเป็นแหล่งของแรงผลักดันที่จะทำให้เกิดการตอบสนองต่อความต้องการตามสัญชาตญาณแสวงหาความสุขให้กับทารก

2. อีโก้(Ego) เป็นระบบที่เกิดจากการเรียนรู้จากการที่ได้พบกับบุคคลอื่น และการได้ปะทะกับสิ่งแวดล้อม หน้าที่ของอีโก้คือ การรักษาคู่มครองให้บุคคลเจริญไปตามความเป็นจริง ในการทำเช่นนั้นอีโก้ต้องเป็นตัวประสานท่ามกลางอิด ซูเปอร์อีโก้ และความจริงภายนอกตัวบุคคล พร้อมทั้งสั่งการให้เกิดการกระทำหรือพฤติกรรมขึ้นมาเพื่อตอบสนองแรงขับที่เกิดมาจากความต้องการในอิดและซูเปอร์อีโก้

3. ซูเปอร์อีโก้ (Superego) เป็นระบบที่เรียกว่าระบบควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ เป็นมโนธรรม(Conscience) เป็นระบบที่เด็กจดจำการกระทำที่พ่อแม่บอกว่าไม่ดีและไม่ควรกระทำไว้ ระบบย่อยทั้งสองนี้คอยควบคุมการกระทำของเด็กจนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ซูเปอร์อีโก้จึงทำหน้าที่เป็นผู้แนะนำว่าการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการในอิดว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ดีงามเหมาะสมหรือไม่

ดังนั้นพ่อแม่ ครู พี่น้อง และบุคคลอื่น ๆ ในสิ่งแวดล้อมของเด็กจะมีส่วนในการเสริมสร้างซูเปอร์อีโก้ให้กับเด็กส่วนมากในตอนที่ยังเป็นเด็กทารก ทารกจะซึมซับเอาสิ่งที่เป็นมโนธรรมเหล่านี้จากการห้ามของคนรอบข้าง ดังนั้นเขาจึงเรียนรู้ด้วยการหลีกเลี่ยงการลงโทษ ต่อเมื่ออายุ 6-7 ขวบ จึงจะเริ่มลอกเลียนเอาแบบอย่างของมโนธรรมจากผู้ที่มีความเหนือกว่าซึ่งได้แก่พ่อแม่ตนเอง(สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2546, น.67)

### ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning)

แนวความคิดของการเรียนรู้ทางสังคม พัฒนาการตระหนักรู้ว่าการเรียนรู้จำนวนมากของบุคคลมิได้เกิดจากการให้รางวัลหรือการถูกลงโทษ แต่เกิดจากการสังเกตและเลียนแบบ พฤติกรรมของคนอื่นที่เขาimitate คิดว่าดี เกิดการศรัทธา ถือว่าสำคัญสำหรับเขา ถ้าพิจารณาคนงานสักคน จะเห็นว่าสิ่งที่เขาพูดเขากำหนด ไม่ได้เกิดจากการสั่งสอนทั้งหมด แต่เขาได้จากการเรียนรู้จากแบบอย่างในสังคม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอารมณ์ ทักษะ ค่านิยมทางจริยธรรม แสดงให้เห็นว่าคนงานได้เห็นแบบที่ดี เช่น ความใจดี การช่วยเหลือ การแบ่งปัน ทำให้เขามีพฤติกรรมเป็นคนดี ใจกว้าง รู้จักแบ่งปัน

นอกจากการเรียนรู้ตามทฤษฎีนี้ จะเกิดอย่างง่าย ๆ จากการเลียนแบบ (Imitation) แล้ว ยังอาจเกิดจากกระบวนการที่เรียกว่าการเทียบเคียง (Identification) หมายถึงการที่บุคคลหนึ่งพยายามที่จะทำตนให้เป็นคนลักษณะประเภทเดียวกับอีกคนหนึ่งซึ่งเป็นตัวแบบโดยหลักของทฤษฎีนี้ พฤติกรรม ค่านิยม และความเชื่อทางจริยธรรมต่างๆ เกิดขึ้นกับบุคคลได้โดยการเลียนแบบจากตัวแบบ โดยเฉพาะตัวแบบที่ศรัทธา ค้นเคย มีชื่อเสียง มีอิทธิพล มีอำนาจ เป็นที่น่าเลื่อมใสในสายตาของผู้เลียนแบบ

### ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของเพียเจท์

เพียเจท์เป็นต้นความคิดของทฤษฎีพัฒนาจริยธรรม ซึ่งเน้นความสำคัญของสติปัญญา โดยเชื่อว่า พัฒนาการทางจริยธรรมนั้นขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางสติปัญญาเป็นสำคัญ เมื่อเด็กอายุยังน้อย สติปัญญาและความสามารถในการคิดยังอยู่ในระดับต่ำ ความสามารถที่จะมีจิตสำนึกในเรื่องนามธรรม เช่น จริยธรรมจึงต่ำ เมื่อเด็กเจริญเติบโตขึ้น ความคิด สติปัญญาสูงขึ้นจึงจะเข้าใจจริยธรรมได้ดีขึ้น ดังนั้น เพียเจท์ จึงได้แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมไว้ 3 ขั้น

ขั้นที่ 1 อายุ 0-2 ปี เป็นช่วงก่อนจริยธรรม

ขั้นที่ 2 อายุ 2-8 ปี เป็นช่วงที่ยึดคำสั่ง คือเด็กจะเชื่อฟังและถือเอาคำสั่งของผู้ใหญ่เป็นหลัก

ขั้นที่ 3 อายุ 8 ปีขึ้นไป ยึดหลักแห่งตน เด็กจะคลายความเกรงกลัวอำนาจจากภายนอก และจะค่อยๆเกิดหลักภายในจิตใจของเด็กขึ้นเอง

ซึ่งในการพัฒนาจากขั้นที่สองไปสู่ขั้นที่สามนี้จะขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางสติปัญญาและประสบการณ์ทางสังคมอย่างมาก ที่เพียเจท์แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 3 ขั้นดังกล่าว มี

พื้นฐานมาจากที่เพียเจท์ได้แบ่งพัฒนาการทางสติปัญญา(Cognitive Development) ออกเป็น 4 ขั้น ดังนี้

1. ขั้นเรียนรู้ด้วยประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหว ( The Period of Sensory –Motor intelligence) ช่วงอายุ 0-2 ปี
2. ขั้นของการคิดก่อนปฏิบัติ ( The Period of Proportional Thought) ช่วงอายุ 2-7 ปี
3. ขั้นของการคิดแบบรูปธรรม ( The Period of Concrete Operations) ช่วงอายุ 7- 11 ปี
4. ขั้นปฏิบัติการเชิงระบบ (Formal Operation) ช่วงอายุ 14-15 ปี

เพียเจท์ได้ใช้ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญามาเป็นพื้นฐาน อธิบายการเกิดความคิด ความช้า วก วน ระเบียบ จริยธรรม แต่เนื่องจากสติปัญญาของบุคคลที่แท้จริงนั้นไม่สามารถวัดออกมาได้ ดังนั้นสิ่งที่มักใช้แทนสติปัญญาของบุคคล คือ ความสามารถด้านต่างๆ และที่สำคัญคือ ความสามารถในการคิดแบบต่างๆ พัฒนาการทางสติปัญญาหรือความสามารถในการคิดนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญของพัฒนาการทางจริยธรรม ซึ่งจะทำให้บุคคลมีพัฒนาการแตกต่างกันเมื่อได้รับการปลูกฝังด้านจริยธรรม

#### ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก

โคลเบอร์ก (Kohlberg,1976) ได้ศึกษาพัฒนาการทางจริยธรรม โดยอาศัยทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของพีเจียท์เป็นพื้นฐาน จากการศึกษาเขาพบว่าพัฒนาการทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับอายุ และพัฒนาการทางสติปัญญาบุคคลตั้งแต่เด็กจนถึงผู้ใหญ่ จะมีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่สูงขึ้นเรื่อยๆ และมีช่วงพัฒนาการที่ยาวนานกว่าที่เพียเจท์คิด ซึ่งตามทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก จะมี 3 ระดับแต่ละระดับแบ่งออกเป็น 2 ขั้น รวมทั้งหมดมี 6 ขั้น ดังต่อไปนี้

ระดับ1. ก่อนกฎเกณฑ์ คือ การตัดสินใจเลือกกระทำในสิ่งที่จะเป็นประโยชน์แก่ตนเอง หลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ เพราะกลัวความเจ็บปวดที่จะได้รับ แบ่งเป็น

ขั้นที่ 1 ขั้นหลบหลีกการถูกลงโทษ ขั้นนี้เริ่มตั้งแต่เด็กแรกเกิดจนถึงอายุประมาณ 7 ปี ซึ่งชอบใช้หลักการหลีกเลี่ยงมิให้ได้รับโทษ และจะเลือกกระทำในทางที่จะเกิดประโยชน์แก่ตัวเองมากกว่า เด็กระยะนี้เข้าใจความดีว่าหมายถึงสิ่งที่ทำแล้วไม่ถูกลงโทษหรือถูกตำหนิ เช่น การตัดสินใจว่าอะไรถูกอะไรผิด เด็กจะมองที่ผลการกระทำมากกว่า ถ้าเสียหายมากก็ตัดสินใจว่าการกระทำนั้น

ผิดไม่ได้มองที่สาเหตุของการกระทำ ถ้าเสียหายมากก็ตัดสินใจว่าการกระทำนั้นผิดไม่ได้มองที่สาเหตุของการกระทำ

ขั้นที่ 2 ขั้นการแสวงหารางวัล ช่วงอายุ 7-10 ปี ขั้นนี้เด็กจะค่อยๆเน้นความสำคัญของการได้รับรางวัลและคำชมเชย การสัญญาว่าจะให้รางวัลจึงเป็นแรงจูงใจให้เด็กกระทำความดีได้มากกว่าการดูว่าหรือรู้ว่าจะลงโทษ เช่น เด็กจะช่วยพ่อแม่ทำงานบ้านเพื่อจะได้รับการชมเชย และเด็กในวัยนี้เริ่มรู้จักแลกเปลี่ยนกันแบบเด็กๆ เช่น เมื่อเขาช่วยฉัน ฉันก็ช่วยเขา

ระดับ 2. ตามกฎเกณฑ์ คือ การกระทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อยๆของคนหรือทำตามกฎเกณฑ์และศาสนา บุคคลที่มีจริยธรรมในระดับที่จะแสดงบทบาททางสังคมได้ แบ่งเป็น

ขั้นที่ 3 ขั้นการทำตามเพื่อน ช่วงอายุ 10-13 ปี เด็กย่างเข้าสู่วัยรุ่น จะให้ความสำคัญกับเพื่อนมาก ต้องการเป็นที่ชอบพอและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มเพื่อน จึงมักจะคล้อยตามและทำตามบุคคลที่ตนเห็นว่าดีงาม ยังไม่เป็นตัวของตัวเอง จริยธรรมของบุคคลในขั้นนี้เน้นหนักด้านการทำตามคนอื่นมากกว่าคำนึงถึงเรื่องการถูกลงโทษและรางวัล

ขั้นที่ 4 ขั้นการทำตามหน้าที่ ช่วงอายุ 13-16 ปี เด็กวัยนี้จะมีความรู้และประสบการณ์ว่าแต่ละกลุ่มจะมีกฎเกณฑ์ให้สมาชิกยึดถือ และเขาก็มีความเข้าใจในหน้าที่ของตนในกลุ่ม มีศรัทธาต่อกฎเกณฑ์ของกลุ่มมากพอสมควร เข้าใจบทบาทของผู้อื่น การกระทำที่ถูกต้องจะพิจารณาเพื่อกลุ่มและส่วนรวม จริยธรรมขั้นนี้เน้นเรื่องการกระทำตามหน้าที่ในหมู่คณะ ทำตามขนบธรรมเนียมประเพณีและศีลธรรมมากกว่าเรื่องการลงโทษ การให้รางวัล และการทำตามเพื่อน

ระดับ 3 เน้นกฎเกณฑ์ คือ การตัดสินใจข้อแย้งต่างๆ ด้วยการนำมาคิดตรึกตรอง ซึ่งใจโดยตนเองแล้วว่าถูกต้องและตัดสินใจไปตามแต่ว่าจะเห็นความสำคัญของสิ่งใดมากกว่ากัน แบ่งเป็น

ขั้นที่ 5 ขั้นการทำตามสัญญา ช่วงอายุ 16 ปีขึ้นไป ขั้นนี้บุคคลจะพยายามกระทำเพื่อหลบหลีกมิให้ถูกตราหน้าว่าเป็นคนขาดเหตุผล เป็นคนไม่แน่นอน คำว่าหน้าที่ของบุคคลในขั้นนี้หมายถึงการทำตามที่ตกลงหรือให้สัญญาไว้กับผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว มีความเคารพในสิทธิ์หน้าที่ของตนเองและผู้อื่น

ขั้นที่ 6 ขั้นหลักอุดมคติ ขั้นนี้เกิดกับวัยผู้ใหญ่ บุคคลในขั้นนี้จะมีอุดมคติหรือคุณธรรมประจำใจ เช่น ยึดหลักหิริโอตตัปปะ คือ ความละอายใจตนเองที่จะทำกระทำความชั่ว เกรงกลัวต่อบาป และเป็นบุคคลที่เสียสละเพื่อสังคมอย่างแท้จริง เช่น คานธี เป็นต้น

ตามทัศนะของโคลเบอร์กแล้ว จริยธรรมหรือความเข้าใจถูกผิด มิได้เกิดจากการเรียนรู้ มิได้เกิดจากการถ่ายทอดทางสังคม แต่เกิดจากการคิดไตร่ตรอง ตามเหตุผลของแต่ละบุคคล และเนื่องจากการคิดไตร่ตรองตามเหตุผลขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางสติปัญญา ซึ่งโคลเบอร์กก็เชื่อ

เหมือนเพียเจต์ว่าพัฒนาเป็นขั้นๆ จากขั้นหนึ่งไปสู่อีกขั้นหนึ่งตามลำดับอย่างแน่นอนตายตัว ไม่มีการข้ามขั้น ไม่มีการสลับขั้น และไม่มีการเร่งขั้น ดังนั้นจริยธรรมจึงพัฒนาเป็นขั้นๆ ตามลำดับอย่างแน่นอนตายตัวเช่นกัน และพัฒนาจากขั้นต่ำกว่าไปสู่ขั้นที่สูงกว่าทีละขั้น และเนื่องจากจริยธรรมมิได้เป็นผลของการถ่ายทอดทางสังคม ไม่ว่าบุคคลจะเติบโตในสังคมหรือนับถือศาสนาใด ย่อมมีลำดับขั้นการพัฒนาทางจริยธรรมที่เหมือนกัน (นียดา ศรีหานาม, 2543 น.17) โดยมีงานวิจัยสนับสนุนว่า ประชาชาติที่อยู่ต่างถิ่นต่างวัฒนธรรมกัน เช่น อเมริกัน เม็กซิโก ไต้หวัน ต่างมีขั้นตอนพัฒนาการทางจริยธรรมครบทั้ง 6 ขั้น แต่อาจจะเร็วหรือช้ากว่ากันบ้าง (อ้างใน สุภาพร พิศาลบุตร, 2544, น.31, Kohlberg 1969, pp.382-385)

#### สรุปเหตุผลเชิงจริยธรรม 6 ขั้นตามแนวคิดของโคลเบอร์ก

| ขั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม                     | ระดับของจริยธรรม                   |
|--------------------------------------------------|------------------------------------|
| ขั้นที่ 1 หลักการหลบหลีกการถูกลงโทษ (2-7 ปี)     | 1. ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (2-10 ปี)      |
| ขั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล (7-10 ปี)          |                                    |
| ขั้นที่ 3 หลักการทำตามผู้อื่นเห็นชอบ (10-13ปี)   | 2. ระดับตามเกณฑ์ (10-16 ปี)        |
| ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม (13-16 ปี) |                                    |
| ขั้นที่ 5 หลักการทำตามคำมั่นสัญญา (16 ปีขึ้นไป)  | 3. ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (16 ปีขึ้นไป) |
| ขั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล (ผู้ใหญ่)        |                                    |

ที่มา : ดวงเดือน พันธุมนาวิน , 2522 ,น.37

จากข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าทั้งเพียเจต์และโคลเบอร์กต่างก็มองพัฒนาการทางจริยธรรมว่าเป็นผลผลิตของอิทธิพลร่วมระหว่างพัฒนาการของสติปัญญา(Cognitive Development) กับประสบการณ์ทางสังคม (social Experience) สติปัญญาอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้จริยธรรมของบุคคลพัฒนาไปได้ด้วยดีจะต้องมีสิ่งกระตุ้นหรือสภาวะจากภายนอกช่วยด้วย ประสบการณ์ทางสังคมจะทำให้เด็กเข้าใจบทบาทของตนเองและของผู้อื่นที่อยู่ร่วมกับตนในสังคม การที่เด็กได้เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับผู้อื่นและกลุ่มเพื่อนมากขึ้น จะทำให้เด็กมีความก้าวหน้าในลำดับขั้นของจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นต่ำ(สุภาพร พิศาลบุตร, 2544 ,น.27)

### ทฤษฎีที่ยึดคำสอนของพุทธศาสนาเป็นพื้นฐานความคิด

โดยแท้จริงแล้วมีผู้รู้ไม่กี่คนที่กล่าวว่าคำสอนของพุทธศาสนาเป็นทฤษฎี และแม้กล่าวว่าเป็นทฤษฎีที่ไม่ระบุว่าเนื้อหาของทฤษฎีดังกล่าวนั้นว่าอย่างไร แต่โดยที่พุทธศาสนาได้แทรกอยู่ในวิถีชนของคนไทยเป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งหลักคำสอนก็มีความเป็นเหตุเป็นผลสามารถตอบคำถามสลับซับซ้อนได้ดี

จริยธรรมในพุทธศาสนาแบ่งได้เป็น 2 ระดับ

1. ระดับโลกียธรรม เป็นจริยธรรมระดับสามัญชน หรือมนุษย์ทั่วไป ได้แก่ การทำความดี ละเว้นชั่ว ซึ่งหมายถึง การรักษาศีล (ศีล 5) และประพฤติกุศลธรรม
2. ระดับโลกุตระธรรม หรือปรมัตถธรรมเป็นขั้นที่ถึงความหลุดพ้นปราศจากอวิชชา ตัณหา อุปาทาน รู้แจ้งในสภาวะอันแท้จริงในสรรพสิ่งเรียกว่า “อิสรภาพ” หรือ “ระดับไม่เหลือเชื่ออีกต่อไป” มีลักษณะหลุดพ้นไม่ต้องมาเกิดอีก

พุทธศาสนาถือว่าจะรู้ดีรู้ชั่วก็โดยพิจารณาด้วยปัญญาของตนเอง แม้จะมีผู้อื่นแนะนำพร่ำสอน ก็ต้องพิจารณาด้วยเหตุด้วยผลของตนเอง วิธีการปฏิบัติไปสู่ความมีจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนามีหลักหรือวิธีการที่แน่นอนคือ ศีล-สมาธิ-ปัญญา โดยเข้าใจว่าผู้ที่เข้าถึง (รู้แจ้ง) ในหลักธรรมสำคัญ ๆ ได้นั้นจะต้องมีการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสม จะต้องละเว้นความชั่วรักษาศีล ทำความดี (ปฏิบัติธรรม) ต้องควบคุมจิตใจให้แน่วแน่นไม่ฟุ้งซ่านรู้ตัวทั่วพร้อมสมาธิ แล้วจะเกิดความแจ่มใส สามารถใช้ปัญญาพิจารณาหลักการต่าง ๆ จนเข้าใจรู้แจ้งปัญญา เปรียบเทียบได้ว่า ศีล – สมาธิ – ปัญญาก็คือหลัก สะอาด – สงบ – สว่าง – นั่นเอง

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีที่ยึดคำสอนของพุทธศาสนาเป็นพื้นฐานความคิดอธิบายการพัฒนาจริยธรรมว่าเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีพฤติกรรมละเว้นชั่ว มีจิตใจสะอาดบริสุทธิ์ รู้แจ้งในสภาวะอันแท้จริง ซึ่งวิธีการพัฒนาที่ได้โดยการสอนหรือชี้แนะจากผู้รู้และโดยการคิดพิจารณาโดยตนเอง แล้วทำให้เกิดปัญหาพิจารณาเห็นว่าความทุกข์หรือปัญหานั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร ความทุกข์หรือปัญหาเหล่านั้นดับเสียได้อย่างไร ซึ่งมีลักษณะเป็นลูกโซ่ต่อเนื่องกันไปและหมุนมาบรรจบกัน เรียกว่าเป็นวงล้อชีวิตหลักธรรมนี้มีชื่อเรียกว่า ปฏิจจสมุปบาท (สุภาพร พิศาลบุตร, 2544, น.34)

## แนวความคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน

### ความหมายของจริยธรรมในการทำงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานเป็นแนวคิดที่แตกแขนงออกไป และมีผู้ให้คำนิยามของคำว่าจริยธรรมในการทำงานมากมาย หลายทัศนะ ดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538,น.117) ได้อธิบายความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่า หมายถึง ระบบการทำความดีละเว้นความชั่วในเรื่องซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน และผลงานตลอดจนเกี่ยวข้องกับผู้รับประโยชน์หรือโทษจากผลงานนั้น

พระธรรมปิฎก(2538,น.51) ได้อธิบายความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่าเป็นความเชื่อของชาวตะวันตกที่มีต่องาน ที่เห็นว่างานคือความเหน็ดเหนื่อยและความยากลำบาก ดังนั้น พวกเขาจึงต้องสร้างนิสัยรักงาน สู้งานขึ้น โดยอาศัยความอดทน เพียรพยายามและมีความสันโดษเป็นหลัก

นิยดา ศรีหานาม (2543, น.32) ได้ให้คำนิยามของคำว่าจริยธรรมในการทำงาน หมายถึง ค่านิยมซึ่งบุคคลให้ความหมาย ให้ความสำคัญต่อการทำงาน เพราะเห็นว่างานเป็นสิ่งที่มีความค่า มีเกียรติ คนทุกคนควรต้องทำงาน ถึงแม้สถานะทางการเงินจะไม่มีมีความจำเป็นต้องทำงานแล้วก็ตาม โดยสำนึกว่าเป็นหน้าที่ทางศีลธรรมที่จะต้องทุ่มเท เอาใจใส่ ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของตนเอง ของเป็นองค์กร และสามารถสร้างประโยชน์ให้กับสังคมโดยรวมได้อีกทาง

โชคดี จันทวงศ์ (2544, น.56) ได้ให้ความหมายว่า จริยธรรมในการทำงาน คือ พฤติกรรมในการทำงานที่คำนึงถึงการทำความดีละเว้นความชั่ว ซึ่งบุคคลให้ความสำคัญกับการทำงาน กำหนดเป็นมาตรฐานพฤติกรรมสำหรับการทำงาน และนำมาปฏิบัติโดยทั่วไปในการทำงาน

พรนพ พุกกะพันธ์(อ้างในธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ และเทพฤทธิ์ วิชญสิริ,2545.น.9) อธิบายว่าจริยธรรมในการทำงานหมายถึง ค่านิยมซึ่งบุคคลให้ความหมาย ให้ความสำคัญต่อการทำงาน เพราะเห็นว่างานเป็นสิ่งที่มีความค่า มีเกียรติ คนทุกคนควรต้องทำงาน ถึงแม้สภาพทางการเงินจะไม่มีมีความจำเป็นต้องทำงานแล้วก็ตาม โดยสำนึกว่าเป็นหน้าที่ทางศีลธรรมที่ต้องทุ่มเท เอา

ใจใส่ ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานนั้นเกิดประโยชน์สูงสุด สามารถสร้างประโยชน์ให้กับสังคมโดยรวม

ไมเนอร์ ( Miner, 1992, pp.134) ได้ให้ความหมายว่าจริยธรรมในการทำงาน คือ ค่านิยมที่ชี้ให้เห็นว่างานเป็นสิ่งสำคัญ เป็นคุณงามความดี และเป็นที่มาของความสำเร็จ ซึ่งการทำงานเป็นสิ่งที่ตรงข้ามกับการปล่อยเวลาให้ว่าง การทำงานเป็นสิ่งที่แสดงลักษณะของความเป็นคนดี และคนก็ควรจะทำจนถึงแม้ว่าสถานะทางการเงินของเขาไม่จำเป็นต้องทำงานแล้วก็ตาม ดังนั้น จริยธรรมในการทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจในการทำงาน

เชอริงตัน (Cherington, 1994, pp.278) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่าหมายถึงคุณค่าของการทำงาน และกิจกรรมอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานของแต่ละบุคคล ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับค่านิยมในการทำงานในชีวิตของบุคคล

คาร์เรล, เจนนิง, และเฮฟริน (Carrell, Jennings, and Heavrin, 1997, pp.83) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานไว้ว่าหมายถึง ความรู้สึก ความเข้าใจพื้นฐานที่บุคคลมีต่องาน เป็นการให้คุณค่าและความหมายของการทำงานในชีวิตของบุคคล เป็นระบบค่านิยมที่ช่วยในการตัดสินใจของบุคคลว่าจะทำงานที่ไหน ด้วยวิธีการแบบใด และจะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไร

วูด และโดเวล (Wood&Dovel,1992) ได้กล่าวว่า จริยธรรมในการทำงานเป็นการกล่าวถึงความประพฤติหรือการปฏิบัติของบุคคลเพื่อความสำเร็จในงาน โดยได้แบ่งระดับจริยธรรมในการทำงานเป็น 3 ระดับดังนี้

1. การจัดการอย่างไม่เป็นจริยธรรม (Immoral Management or Uneth Management) หมายถึงการบริหารอย่างไม่เป็นจริยธรรม เป็นการกระทำที่มุ่งหวังผลประโยชน์ตนเองโดยไม่คำนึงถึงผู้อื่น มองกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ว่าเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติและสามารถกระทำการที่ไม่ถูกต้องได้เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

2. การจัดการอย่างมีจริยธรรม (Moral Management or Ethical Management) หมายถึงการจัดการที่เปี่ยมไปด้วยคุณธรรมและจริยธรรม บริหารงานโดยคำนึงถึงความยุติธรรมและความถูกต้อง

3. การจัดการอย่างไม่สนใจเรื่องของศีลธรรม (Amoral Management) หมายถึง การบริหารที่แม้จะไม่ให้ความสนใจเรื่องของพฤติกรรมหรือความถูกต้อง แต่ก็ไม่ได้ตั้งใจทำจริยธรรม การกระทำที่ไม่ถูกต้องอาจเกิดขึ้นโดยความตั้งใจหรือการเข้าใจในเรื่องจริยธรรมอย่างไม่ถูกต้อง



เชอร์ริงตัน-กฏ 8 ประการของเชอร์ริงตัน (Cherrington, 1994, pp.279) ได้เสนอว่า จริยธรรมในการทำงานของพนักงานจะเกิดขึ้นได้นั้น ผู้บริหารของเป็นองค์กรต้องอาศัยกฎ 8 ประการดังนี้

1. สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดค่านิยมทางบวกต่อการทำงาน และความผูกพันต่อเป็นองค์กรที่ดีเลิศ
2. สื่อสารกับพนักงานให้ชัดเจนถึงความคาดหวังที่มีต่อผลผลิตและคุณภาพของผลงาน
3. สอนและอธิบายให้เห็นคุณค่าของงาน ศักดิ์ศรีของแรงงาน และความสำคัญของงานบริการ
4. สร้างความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลโดยการมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ
5. พัฒนาความผูกพันและความเกี่ยวข้องในงานของบุคคล โดยให้ทางเลือกและมีส่วนร่วมในงาน
6. บอกให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานโดยผ่านกระบวนการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ
7. ให้รางวัลกับผลปฏิบัติงานที่ดีด้วยการให้ค่าตอบแทนและตัวเสริมแรงทางสังคมอื่นๆ
8. ให้การสนับสนุนในด้านความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้งานวิจัยของเชอร์ริงตัน (Cherrington and Cherrington, 1992,p.255-265) ที่ได้สำรวจจริยธรรมในการทำงานและตีพิมพ์ในวารสาร The Wall Street Journal พบว่า จริยธรรมในการทำงานซึ่งไม่เป็นที่ต้องการของเป็นองค์กรต่างๆ มี 12 ประการ ดังนี้

1. การขโมย เป็นการนำสิ่งของของคนอื่นมาเป็นของตนเอง
2. การโกหก เป็นการพูดในสิ่งที่ตนเองรู้ว่าไม่จริง
3. การโกง และการหลอกลวง
4. ความขัดแย้งในผลประโยชน์ และการทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้าง
5. การปิดบังข้อมูลที่เกี่ยวข้องสมควรจะรู้ และการเปิดเผยความลับของบริษัทให้คู่แข่งรับรู้
6. การทุจริต เป็นการแสวงหาผลประโยชน์อย่างไม่เป็นธรรม
7. การหมดสภาพในการทำงาน เช่น ไม่ระมัดระวังในการทำงาน ล่าช้า เฉื่อยชา ผิดพลาดบ่อยๆ
8. การข่มขู่ระหว่างบุคคล เป็นพฤติกรรมข่มขู่ คุกคามบุคคลอื่น เช่น การคุกคามทางเพศ เชื้อชาติ อารมณ์

9. การข่มขู่คุกคามของเป็นองค์กร เป็นพฤติกรรมของเป็นองค์กรที่ข่มขู่สมาชิกของเป็นองค์กร เช่น การให้ผลตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม การใช้อำนาจในทางที่ผิด
10. การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของเป็นองค์กร
11. การให้ความร่วมมือกับพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม ทั้งที่รู้ว่าไม่มีจริยธรรม แต่ก็ยอมให้พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้น ไม่สามารถทั้งท้วงหรือคัดค้านได้
12. การตัดสินใจที่หมิ่นเหม่ต่อจริยธรรม เป็นการเลือกที่มีทางเลือก 2 ทางที่ไม่ดีพอๆ กัน

### หลักจริยธรรมที่สำคัญในการทำงาน

ประกาศรี สี่ห้าไฟ (2540, น.60-61) กล่าวถึงการประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับจริยธรรมของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้กำหนดหลักจริยธรรมที่สำคัญในการทำงาน ดังนี้

1. การใฝ่สัจธรรม เป็นจริยธรรมพื้นฐานที่สำคัญที่สุด เน้นการใฝ่หาความจริงโดยยึดมั่นในกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล โดยเน้นวิธีการแสวงหาข้อมูล กำหนดปัญหา และสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหา วิเคราะห์ค้นหาวิธีที่ดีโดยใช้หลักทางวิทยาศาสตร์
2. การใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา เมื่อประสบปัญหาย่างยากซับซ้อน ต้องตั้งสติ ควบคุมตน วิเคราะห์หาสาเหตุ ตั้งสมมุติฐาน ทดลอง พิสูจน์ เพื่อเข้าถึงแก่นปัญหาที่แท้จริง การปลูกฝังปัญญาควรใช้ธรรมะหมวด กาลามสูตร, พละ 5 และวุฒิชีธรรม 4
3. เมตตา-กรุณา ใช้ธรรมพรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมที่รู้จักแบ่งปัน รู้จักให้ เสียสละ ยินดีในความสุขของผู้อื่น
4. สติ-สัมปชัญญะ เน้นการควบคุมตนเองให้มีความพร้อมในการตัดสินใจสำรวจรอบคอบ ระมัดระวัง มีความซื่อสัตย์ในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก
5. ความไม่ประมาท เน้นการพิจารณาสภาพแวดล้อม พิจารณาถึงผลที่จะตามมาของการกระทำหรือไม่กระทำ วางแผนการจัดสถานการณ์เพื่อให้ง่ายเกิดผลดีที่สุด
6. ความซื่อสัตย์สุจริต เน้นความซื่อตรงต่อตนเอง ต่อเวลา ต่อหน้าที่ ปฏิบัติตนอยู่ในคุณธรรม ทำตามสัญญา และคำพูด
7. ความขยันหมั่นเพียร เป็นธรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสำเร็จในชีวิต ควรใช้ร่วมกับ "ปัญญา" และจริยธรรมในหมวด "อิทธิบาท 4" เน้นความพอใจในการทำงาน มีความเพียร เอาใจ

ใส่ต่องานที่ทำ และไตร่ตรองพิจารณาด้วยความอดทนขยัน พยายามปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องให้ทำงานผิมน้อยที่สุด

8. หิริ-โอตตปปะ การเกรงกลัวต่อการทำชั่วและละอายใจต่อบาป ควบคุมกาย วาจา และความคิดให้ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เข้าใจเหตุผลและคุณค่าของจริยธรรม รู้จักละอายใจไม่ทำชั่วทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น รวมทั้งรับผิชอบในผลอันเกิดจากการกระทำของตน

กระทรวงศึกษาธิการได้สรุปองค์ประกอบของจริยธรรม ที่สำคัญในการทำงานไว้ดังนี้ คือ

1. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุสำเร็จความมุ่งหมาย ทั้งความพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

2. ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริงประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมานั้น กาย วาจา ใจ ต่อตนเองและต่อผู้อื่น

3. ความมีเหตุผล หมายถึง ความสามารถในการใช้ปัญญาในการประพฤติปฏิบัติ รู้จักไตร่ตรอง พิสูจน์ให้ประจักษ์ ไม่หลงงมงาย มีความยับยั้งชั่งใจโดยไม่ผูกพันกับอารมณ์ และความยึดมั่นของที่มีอยู่เดิม ซึ่งอาจผิดได้

4. ความกตัญญู กตเวทิตะ ความกตัญญู หมายถึง ความรู้สึกสำนึกในการอุปการคุณที่ผู้อื่นมีต่อเรา กตเวทิตะ หมายถึง การแสดงออกและการตอบแทนบุญคุณ ดังนั้น ความกตัญญู กตเวทิตะจึงหมายถึงความรู้บุญคุณและการตอบแทนต่อผู้อื่นและสิ่งที่มีบุญคุณ

5. การรักษาระเบียบวินัย หมายถึง การควบคุมการประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องและเหมาะสมกับจรรยาบรรณ ขอบบังคับ กฎหมาย และศีลธรรม

6. ความเสียสละ หมายถึง การละความเห็นแก่ตัว การให้ปันกับคนที่ควรให้ ด้วยกำลังกายกำลังทรัพย์ กำลังปัญญา รวมทั้งการรู้จักสละทั้งอารมณ์ร้ายในตัวเอง

7. ความสามัคคี หมายถึง ความพร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันร่วมมือกันกระทำกิจการให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

8. การประหยัด หมายถึง การใช้สิ่งทั้งหลายพอเหมาะพอควร ให้ได้ประโยชน์มากที่สุด ไม่ยอมให้มีส่วนเกินมากนัก

9. ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริง และเหตุผล ไม่มีความลำเอียง

10. ความอดุสาหะ หมายถึง ความพยายามอย่างเข้มแข็งเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

11. ความเมตตากรุณา หมายถึง ความรักใคร่ปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุขความสงสารคือจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

จริยธรรมทั้ง 11 ประการนี้ นอกจากจะจัดเป็นจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแล้วยังจัดเป็นจริยธรรมพื้นฐานสำหรับบุคคลทั่วไปด้วย ดังนั้นจึงใช้องค์ประกอบจริยธรรมในการทำงานทั้ง 11 ด้านดังกล่าว ในการศึกษาครั้งนี้

จริยธรรมจึงมีความสำคัญและประโยชน์ต่อคนทุกคน และทุกวิชาชีพ และทุกวิชาชีพเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคน สังคมจะมีความสุขสงบและความเจริญก้าวหน้า เมื่อคนในสังคมมีจริยธรรม สังคมจะมีความสุขสงบและความเจริญก้าวหน้า เมื่อคนในสังคมมีจริยธรรมจิตใจก็ย่อมสูงส่ง ไม่ก่อให้เกิดทุกข์แก่ตนเองและผู้อื่น เป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีประโยชน์และสร้างสรรค์คุณงามความดี อันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติบ้านเมืองต่อไป

### แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเชาวน์อารมณ์

#### ความหมายของเชาวน์อารมณ์

คำนิยามคำว่า “เชาวน์อารมณ์” (Emotional Intelligence หรือ Emotional Quotient หรือ EQ) มีหลายทัศนะ เช่น

โกลแมน (Goleman,1998, pp.317) ให้ความหมายของเชาวน์อารมณ์ว่า หมายถึงความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น จูงใจตนเอง และจัดการกับอารมณ์ของตนเองและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่างๆได้ดี

บาร์ออน (Bar-On,Online,2000) ให้ความหมายของเชาวน์อารมณ์ว่า เป็นความสามารถ(Ability) ในการจัดการกับสภาพแวดล้อมและแรงกดดัน ซึ่งส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต และส่งผลโดยตรงต่อสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being)

เมเยอร์ คารูโซ และ สโลเวย์ (Mayer,Caruso,and Salovey, 2000, pp.267-298) ให้ความหมายของเชาวน์อารมณ์ว่า คือความสามารถในการตระหนักถึงความหมายของอารมณ์ และให้เหตุผล รวมทั้งแก้ปัญหา ซึ่งจะรวมไปถึงความสามารถในการรับรู้อารมณ์ รับรู้ถึงความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ เข้าใจสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์นั้นๆ และสามารถจัดการกับอารมณ์ได้

ในทางพุทธศาสนา พระราชวรมณี (2543) (อ้างในรายงานการวิจัย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2543, น.2) ให้ความหมายของเชาวน์อารมณ์ว่า การใช้ปัญญากำกับ อารมณ์ที่ออกมาให้มีเหตุผล เป็นการแสดงอารมณ์ความรู้สึกออกมาในแต่ละสถานการณ์โดยถือว่าอารมณ์ความรู้สึกนั้นเป็นพลังให้เกิดความประพฤติ

พระธรรมปิฎก (2542) (อ้างในรายงานการวิจัย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2543, น.2) ให้ความหมายของเชาวน์อารมณ์ว่า อารมณ์คือสภาพจิตนั่นเอง และสภาพจิตก็โยงไปถึงพฤติกรรมความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมเพราะอารมณ์หรือสภาพจิตนั้นอาศัยพฤติกรรมเป็นช่องทางสื่อสารการแสดงออก ซึ่งเมื่อดำเนินไปอย่างถูกต้องก็จะอยู่ในภาวะสมดุล ให้เกิดผลดีทั้งแก่ตนเองและคนอื่น ตลอดจนสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งหมด

วิลาสลักษณ์ ชีววัลลี (2542) ให้ความหมายของเชาวน์อารมณ์ว่า ความสามารถของบุคคลที่จะเข้าใจ จัดการและใช้ประโยชน์จากอารมณ์ของตน สามารถเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลได้ ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้จะส่งผลต่อการทำงาน

วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย (2542) ให้ความหมายของเชาวน์อารมณ์ว่า ความรู้เท่าทันใน ท่วงที และการเปลี่ยนแปลงในอารมณ์ของตนและคนอื่นที่สามารถประเมินเป็นช่วงค่าตัวเลขได้ อารมณ์สามารถช่วยเกื้อกูลการกระทำของมนุษย์ให้มีเหตุผลมากขึ้น ผิดพลาดน้อยลง

กรมสุขภาพจิต (2543) ให้ความหมายของเชาวน์อารมณ์ว่าหมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

อุมาพร ตรังคสมบัติ (2544) ให้ความหมายของเชาวน์อารมณ์ว่า คือ ความสามารถของบุคคลในอันที่จะจัดการกับอารมณ์และความรู้สึกทั้งของตนเองและของผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์ (2547) ให้ความหมายของเชาวน์อารมณ์ว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รวมถึง สามารถบริหารจัดการและใช้ประโยชน์เพื่อให้มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล และดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

จากทัศนะต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปว่า เชาวน์อารมณ์หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจและจัดการกับอารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตส่วนตัวและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม รวมถึงส่งผลต่อการทำงานด้วย

### ระดับพัฒนาการทางอารมณ์

ระดับพัฒนาการทางอารมณ์ในช่วงอายุต่าง ๆ ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวัยรุ่น (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2543, น.9-11)

1. เด็กอายุ 0 – 6 เดือน สามารถมีปฏิกิริยาโต้ตอบต่อภาพที่เห็นหรือเสียงที่ได้ยิน เด็กสามารถแสดงท่าทางโน้มตัวเข้าหาเพื่อให้คนอุ้มและจะมีการแสดงทางสีหน้าให้รู้ลักษณะอารมณ์ที่มีอยู่ พฤติกรรมการแสดงออกจะนำไปสู่การรู้จักขอบเขตของตนเองว่า “ฉันคือใคร” กับ “คนอื่นที่ฉันต้องการให้ทำบางสิ่งบางอย่างให้ฉัน”

2. เด็กอายุ 6 – 12 เดือน เด็กแสดงออกทางอารมณ์ที่แตกต่างกันในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกิจวัตรประจำวัน เช่น โกรธ กลัว แปลกใจ สิ้นหวัง และมีความสุข ฯลฯ เด็กมีการรับรู้ความเป็นจริงภายนอก ด้านอารมณ์ไม่เพียงแต่มีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูลเท่านั้น แต่ยังช่วยให้เด็กแสดงบทบาทได้อย่างถูกต้องอีกด้วย เมื่อเด็กอายุ 12 เดือน เด็กจะมีความต้องการความใกล้ชิดจากแม่เกือบตลอดเวลา แต่ทุกครั้งที่เด็กเรียกร้องความสนใจจากแม่ เด็กจะรู้สึกเครียดและอยู่ในสภาวะที่ไม่สามารถจัดการอะไรได้ด้วยตัวเอง

3. อายุ 12 – 18 เดือน เริ่มมีความรู้สึกเชื่อมั่นตนเองในการแสดงออก เด็กวัยหัดเดินสามารถแยกความแตกต่างในการแสดงสีหน้าของบุคคลอื่นและรับรู้ได้ว่าตนเองจะได้รับความสะดวกปลอดภัย หรืออันตราย

4. อายุ 18 – 20 เดือน เริ่มรู้ว่าตนเองต่างจากบุคคลอื่น มีทั้งความรู้สึกโกรธและรัก สามารถเข้าใจความรู้สึกของคนอื่นและจัดการกับบุคคลเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม การเข้าใจคุณค่าและทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ จะเกิดขึ้นในช่วงนี้ มีความต้องการ มีความคาดหวังและมีความตั้งใจจะเปลี่ยนแปลงไปสู่รูปแบบที่มีความหมายซึ่งมีอารมณ์เป็นเครื่องชี้แนะ

การตระหนักรู้ในระดับรู้ตัวของช่วงอายุนี้นี้ ประกอบด้วยการรู้จักอารมณ์ พฤติกรรมและการกระทำได้ดีขึ้นที่เป็นพื้นฐานการนำไปสู่การรู้จักตนเอง มีการตระหนักรู้เกี่ยวกับผู้อื่นและการมีปฏิกิริยาโต้ตอบกับผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายและคาดการณ์ได้มากขึ้น การตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่นเป็นครั้งแรกจะมาจากลักษณะอารมณ์ที่ซับซ้อนและตามความคาดหวังของสังคมภายนอก ปลายขวบปีที่ 2 เด็กมีความสามารถด้านการสื่อสารกับผู้อื่นและมีความสุขในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

5. อายุ 3 – 4 ปี เด็กสามารถเชื่อมโยงได้ระหว่างความคิดของตนเองกับผู้อื่นเริ่มเรียนรู้การควบคุมก่อนที่จะพูดได้เป็นประโยค เด็กสามารถจะเกี่ยวโยงประสบการณ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

ความคิดจะมีความสัมพันธ์กับอารมณ์ เช่น “ฉันเสียใจเพราะฉันไม่เห็นหน้าแม่” และเริ่มมีความเข้าใจเรื่องอดีต ปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งการรับรู้จินตนาการและความเป็นจริง และเริ่มมีการควบคุมการแสดงออกที่หุ่นหันพลันแล่นได้

6. เด็กวัยเรียน สามารถเข้าใจและเห็นใจในความรู้สึกของผู้อื่นเนื่องจากมีความรู้สึกมั่นใจว่าตนเป็นใคร ทำให้เกิดความเข้าใจว่าผู้อื่นจะรู้สึกอย่างไร การเข้าใจและเห็นใจผู้อื่นอย่างแท้จริง และการรู้จักความถูกต้องทางศีลธรรมจะเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้พัฒนาความสามารถในการเชื่อมโยงอารมณ์กับความคิด สามารถสะท้อนความรู้สึก การกระทำของตนเองและพัฒนาความรู้สึกภายในจิตใจที่มีความมั่นคงพร้อม ๆ กับประสบการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

7. เด็กวัยรุ่น การแสดงออกทางอารมณ์จะแปลกไปจาก ถึงแม้ตอนเริ่มเข้าวัยรุ่นจะมีอารมณ์รุนแรงคล้ายเด็กเล็ก แต่เด็กวัยรุ่นจะเรียนรู้ว่าไม่มี “ฉันคนเดียว” แต่จะมี “คนอื่น” อยู่ด้วย ดังนั้น เด็กวัยรุ่นจะรู้จักควบคุมอารมณ์เพื่อสนองความต้องการของสังคม การแสดงออกทางอารมณ์ที่บ้านก็จะต่างจากที่โรงเรียนโดยเด็กวัยรุ่นจะแสดงออกทางอารมณ์ที่บ้านมากกว่าโรงเรียน อารมณ์ด้านดีที่เด็กวัยรุ่นได้พัฒนามากขึ้นคือความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (อารี เพชรนุศ) ซึ่งแสดงว่าวัยรุ่นเริ่มเข้าใจผู้อื่นรู้จักยับยั้งความต้องการของตนเอง ไม่ทำอะไรตามใจชอบและคำนึงถึงประโยชน์ของคนอื่นด้วย เมื่อวัยรุ่นโกรธเขาจึงพยายามควบคุมอารมณ์ พยายามบังคับจิตใจของตนเนื่องจากได้เรียนรู้สังคมมากขึ้น และรู้จักผ่อนคลายอารมณ์ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น เล่นกีฬา ฟังดนตรี ฯลฯ

8. วัยผู้ใหญ่ เป็นวัยที่มีความมั่นคงไม่หวั่นไหวในอารมณ์ มีความเคร่งขรึมเพราะรับผิดชอบตนเองได้แล้ว แต่ก็อาจมีความกังวลใจในด้านสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะช่วงวัยใกล้ 60 ปี รวมทั้งอาจเป็นห่วงเรื่องงานทำให้มีอารมณ์แปรเปลี่ยนไปจากเดิมได้มาก และพบว่าผู้หญิงวัยนี้มีอารมณ์บ่นปวนมากกว่าชายวัยเดียวกัน ในวัยนี้เป็นวัยที่มีความอดทนในการเผชิญสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ใหม่ ๆ โดยเฉพาะในเรื่องการเริ่มต้นทำงาน ปรับตัวในที่ทำงาน เริ่มต้นมีครอบครัวและการปรับตัวให้เข้ากับคนในครอบครัว รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น (สุรางค์ จันทน์เอม : 2527)

9. วัยชรา การแสดงออกทางอารมณ์ของคนวัยชราขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมา และขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจในครอบครัว (สุรางค์ จันทน์เอม, 2527) เนื่องจากวัยนี้เป็นวัยที่เกษียณอายุการทำงานเมื่อต้องออกจากงานจึงเป็นการเปลี่ยนระบบการเป็นอยู่หรือเปลี่ยนแผนการดำเนินชีวิตไปด้วย (Schwartz อ้างถึงจรรยา ทองถาวร : 2530) ผลที่ตามมาคือรายได้ลดลงและบางทีอาจต้องพบกับความตายจากของคู่ครองซึ่งทำให้คนวัยนี้มีแนวโน้ม

เฉื่อยชาต่อชีวิตที่ถูกกระทบกระเทือน ไม่ค่อยกระตือรือร้น ไม่ค่อยตอบสนองต่อสิ่งเร้าเหมือนวัยต้น ๆ อารมณ์ไม่มั่นคง โมโหง่าย ขี้บ่น อารมณ์ไม่เบิกบาน ในบางคนที่ประสบการณ์ในชีวิตที่ผ่านมาไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรจะรู้สึกโดดเดี่ยว ท้อแท้ สิ้นหวังอารมณ์ไม่เบิกบาน รู้สึกมีอารมณ์เศร้าซึ่งบุคคลรอบข้างต้องคอยดูแลใกล้ชิด

### แนวคิดกับเชาวน์อารมณ์

ในการศึกษาเรื่องเชาวน์อารมณ์นั้น มีความสนใจศึกษากันอย่างกว้างขวาง โดยผู้เสนอแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของเชาวน์อารมณ์ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

การ์ดเนอร์ (Gardner, 1983) แบ่งเชาวน์อารมณ์ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ เชาวน์ภายในตัวบุคคล (Intrapersonal intelligence) และเชาวน์ด้านการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น (Interpersonal intelligence)

เวกเนอร์และสเตอร์นเบิร์ก (Wagner and Sternberg, 1985) แบ่งเชาวน์อารมณ์เป็น 3 ประเภท คือ การครองตน (Managing Self) การครองคน (Managing Others) และการครองอาชีพ (Managing Career)

บาร์ออน (Bar-On, Online, 2000) แบ่งองค์ประกอบของเชาวน์อารมณ์เป็น 5 ด้าน คือ เชาวน์ภายในตน (Intrapersonal) เชาวน์ด้านการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น (Interpersonal) เชาวน์ด้านการปรับตัวทางอารมณ์ (Adaptability) เชาวน์ในการบริหารความเครียด (Stress management) และเชาวน์ด้านภาวะอารมณ์ทั่วไป (General mood)

ซาโลเวย์และเมเยอร์ (อ้างใน กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์, 2547) แบ่งรูปแบบการปรับปรุงเชาวน์อารมณ์ ซึ่งมี 4 ขั้นตอนคือ การรับรู้และระบุถึงอารมณ์ (Identifying Emotions) การใช้อารมณ์ (Using Emotions) การเข้าใจอารมณ์ (Understanding Emotions) และบริหารจัดการอารมณ์ (Managing Emotions)

คูเปอร์และซาวาฟ (Cooper and Sawaf, 1997) แบ่งเชาวน์อารมณ์ที่ประกอบด้วยหลักสำคัญ 4 ประการ คือ ความรอบรู้ทางอารมณ์ รู้จักอารมณ์ของตนเอง (Emotional literacy) การปรับความเหมาะสมทางอารมณ์ (Emotional fitness) ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (Emotional depth) และความผันแปรของอารมณ์ (Emotional alchemy)

ไวซิงเจอร์ (Weisinger, 1998) แบ่งเชาวน์อารมณ์ ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับเชาวน์อารมณ์เฉพาะตนหรือภายในตน (Intrapersonal Emotional Intelligence) และส่วนที่



เกี่ยวกับการใช้เชาว์อารมณ์ของตนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (intrapersonal Emotional Intelligence)

โกลแมน (Goleman, 1998) แบ่งเชาว์อารมณ์ออกเป็น 5 องค์ประกอบคือ การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) การจัดระเบียบอารมณ์ของตน (Self regulation) การจูงใจตนเอง (Self motivation) การเห็นใจผู้อื่น (Empathy) และทักษะทางสังคม (Social skills)

ในประเทศไทยนั้น กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ,2543 แบ่งแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของเชาว์อารมณ์ที่สำคัญออกเป็น 3 ประการ ไว้ดังนี้

1. ความดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
2. ความเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
3. ความสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเชาว์อารมณ์ดังที่ได้กล่าวมา ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาตามแนวความคิดและการแบ่งองค์ประกอบเรื่องเชาว์อารมณ์ของโกลแมน ด้วยเหตุผลว่าแนวความคิดและการแบ่งองค์ประกอบของโกลแมน เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับแพร่หลายทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง โดยในงานวิจัยหลายๆเรื่องนั้น ได้นำแนวความคิดและการแบ่งองค์ประกอบเรื่องเชาว์อารมณ์ของโกลแมนมาพัฒนาปรับปรุงแบบสอบถาม และมีการปรับให้เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วย ดังนั้น ในที่นี้ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึง รายละเอียดของแนวคิดและการแบ่งองค์ประกอบเกี่ยวกับเชาว์อารมณ์ของโกลแมน ในส่วนต่อไป

#### แนวคิดเกี่ยวกับเชาว์อารมณ์ของโกลแมน (Goleman, 1995&1998)

ค.ศ. 1995 โกลแมน ศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับเชาว์อารมณ์ของการ์ดเนอร์และของชาโลเวอร์และเมเยอร์ จากการศึกษาโกลแมนเสนอแนวคิดที่ว่า เชาว์อารมณ์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่สำคัญคือ

1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (Knowing one's emotions) เป็นความสามารถที่รับรู้และเข้าใจความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเองได้ตามความเป็นจริง สามารถประเมินตนเองได้อย่างชัดเจนตรงไปตรงมา สามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ

รวมทั้งสามารถเข้าใจความเปลี่ยนแปลงในอารมณ์ในแต่ละเวลาและสถานการณ์ด้วย ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่นำไปสู่การเข้าใจตนเองในด้านจิตใจ

2. การบริหารจัดการอารมณ์ของตน (Managing emotions) เป็นความสามารถที่จะควบคุมจัดการกับความรู้สึก หรืออารมณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม เข้าใจถึงผลของความล้มเหลวที่เกิดจากการขาดทักษะทางอารมณ์ และสามารถนำพาอารมณ์ของตนให้กับคืนสู่สภาพปกติได้โดยเร็ว

3. การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับตนเอง (Motivating oneself) เป็นความสามารถที่จะจูงใจกระตุ้นตนเอง สามารถใช้อารมณ์และความรู้สึกตนเองมาสร้างพลังในการกระทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นพลังในการให้กำลังใจตนเองในการคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งมีผลทำให้เป็นคนที่มีการตื่นตัวและประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ

4. ความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (Recognizing emotions in others) หมายถึง ความสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึก ความต้องการ และความวิตกกังวลของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจเอาใจเขามาใส่ใจเรา และสามารถแสดงออกได้เหมาะสม ความสามารถด้านนี้เป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คนที่รู้จักและเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นจะมีความรู้สึกไวและจะละเอียดละอ่อนในการเข้าใจว่าผู้อื่นต้องการอะไร มีความสำคัญต่ออาชีพที่ให้ความช่วยเหลือ เช่น จิตแพทย์ ครู พยาบาล การขาย เป็นต้น

5. ความสามารถในการจัดการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Handling relationships) เป็นความสามารถและทักษะในการจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่นในทางที่เหมาะสมทำให้ตนเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นๆ ได้ เป็นผู้นำที่มีความสามารถ ซึ่งความสามารถด้านนี้ มีผลทำให้เป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น

ค.ศ. 1998 โกลแมน เสนอแนวคิดเรื่องเชาว์อารมณ์ว่าเป็นสมรรถนะทางด้านอารมณ์ (The emotional competence framework) ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 หมวด มี 5 องค์ประกอบและมีปัจจัยย่อย 25 ด้าน โดยหมวดแรกเป็นสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competence) หรือทักษะการบริหารจัดการตัวเอง ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ และหมวดที่สองที่เป็นสมรรถนะทางสังคม (Social competence) หรือทักษะการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ซึ่งประกอบด้วย 2 องค์ประกอบที่เหลือ ดังต่อไปนี้

หมวดที่ 1 สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competence) : บริหารจัดการตนเอง

องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้ตนเอง (Self -Awareness) หมายถึงการตระหนักรู้ความรู้สึกความโน้มเอียงของตน หยั่งรู้ความเป็นไปได้ของตนและความพร้อมต่างๆ

1. การรู้เท่าทันในอารมณ์ของตน(Emotional Awareness) รู้สาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์นั้นๆ และผลที่จะตามมา

2. การประเมินตนเองได้ตามจริง (Accurate Self-Assessment) รู้จุดเด่น จุดด้อยของตน

3. ความมั่นใจในตนเอง (Self-Confidence) มั่นใจในความสามารถและคุณค่าของตนเอง  
องค์ประกอบที่ 2 การควบคุมตนเอง(Self-Regulation) หมายถึงความสามารถในการจัดการกับความรูสึกภายในตนเองได้

1. การควบคุมตนเอง (Self-Control) สามารถจัดการกับภาวะอารมณ์หรือความฉุนเฉียวได้

2. ความเป็นที่ไว้วางใจรักษาความเป็นผู้ที่ซื่อสัตย์และคุณงามความดีได้ (Trustworthiness)

3. การแสดงความรับผิดชอบในการกระทำของตน (Conscientiousness)

4. ความสามารถที่จะปรับตัวได้ (Adaptability) ยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลง

5. การสร้างสิ่งใหม่ (Innovation) เปิดใจกว้างกับแนวคิด แนวทาง หรือข้อมูลใหม่ด้วยความเป็นสุข

องค์ประกอบที่ 3 การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึงแนวโน้มของอารมณ์ที่เกื้อหนุนการมุ่งสู่เป้าหมาย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Drive) พยายามที่จะปรับปรุงหรือปฏิบัติให้ได้มาตรฐานที่ดีที่สุด

2. ความจงรักภักดี(Commitment) ยึดมั่นกับเป้าหมายของกลุ่มและเป้าหมายขององค์กร

3. ความคิดริเริ่ม (Initiative) พร้อมที่จะปฏิบัติตามโอกาสอันควร

4. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) มีความเพียรพยายามที่จะบรรลุเป้าหมาย แม้มีอุปสรรคปัญหา ก็ไม่ท้อถอย

หมวดที่ 2 สมรรถนะทางสังคม (Social Competence) การสร้างและรักษาความสัมพันธ์

องค์ประกอบที่ 4 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) หมายถึงการตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการและข้อจำกัดกังวลของผู้อื่น

1. การเข้าใจผู้อื่น รู้ถึงความรู้สึก มุมมอง สนใจในข้อวิตกกังวลของผู้อื่น  
(Understanding Others)
  2. การพัฒนาผู้อื่น ทราบความต้องการพัฒนาของผู้อื่น และส่งเสริมความรู้  
ความสามารถได้ถูกทาง (Developing Others)
  3. มีจิตใจมุ่งบริการ คาดคะเน รับรู้และตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดี  
(Service Orientation)
  4. การสร้างโอกาสในความหลากหลาย เล็งเห็นความเป็นไปได้จากความแตกต่าง  
โดยไม่แตกแยก (Leveraging Diversity)
  5. การตระหนักรู้ถึงทฤษฎี ความคิดเห็นของกลุ่ม สามารถอ่านสถานการณ์  
ปัจจุบันและความสัมพันธ์ของกลุ่มได้ (Political Awareness)
- องค์ประกอบที่ 5 ทักษะทางสังคม (Social Skills)
1. การโน้มน้าว แสดงกลวิธีโน้มน้าวต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (Influence)
  2. การสื่อสาร ส่งข่าวสารที่ชัดเจนและน่าเชื่อถือ (Communication)
  3. การบริหารความขัดแย้ง เจรจาต่อรองและหาทางแก้ไข ยุติความไม่เข้าใจกัน  
(Conflict Management)
  4. ความเป็นผู้นำ โน้มน้าวและผลักดันบุคคลและกลุ่มได้ดี (Leadership)
  1. การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ริเริ่มและบริหารจัดการกับความเปลี่ยนแปลง  
ได้ดี (Change Catalyst)
  2. การสร้างสายสัมพันธ์เสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจและความสัมพันธ์ที่ดี  
(Building Bonds)
  3. การร่วมมือร่วมใจกันทำงานกับผู้อื่น เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน (Cooperation)
  4. สมรรถนะของกลุ่ม สร้างพลังร่วมของกลุ่มในการมุ่งสู่เป้าหมาย (Team  
Capabilities)

ความสามารถทางอารมณ์ของบุคคล จัดได้เป็นหมวดหมู่ตามลักษณะร่วมกันและไม่มี  
ผู้ใดที่จะมีความสามารถทางอารมณ์ครบทั้ง 25 ด้าน แต่ละคนมีจุดเด่นจุดด้อยที่แตกต่างกันไป แต่  
คนที่มีเขาว์อารมณ์สูงจะมีบางสมรรถนะที่โดดเด่น โดยปกติแล้วจะมี 5-6 ด้านที่ครอบคลุมใน  
ทุกๆองค์ประกอบของเขาว์อารมณ์ (พรณี ตระกูลชัย, 2545, น.26)

### ลักษณะของผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์ต่ำและสูง

โกลแมน (Goleman,1995) ศึกษาพบว่า คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงว่ามีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์
- 2) มีการตัดสินใจที่ดี
- 3) ควบคุมอารมณ์ตนเองได้
- 4) มีความอดกลั้น
- 5) ไม่หุนหันพลันแล่น
- 6) ทนความผิดหวังได้
- 7) เข้าใจจิตใจผู้อื่น
- 8) เข้าใจสถานการณ์ทางสังคม
- 9) ไม่ย่อท้อหรือยอมแพ้ง่าย
- 10) สามารถแก้ปัญหาชีวิตได้
- 11) ไม่ปล่อยให้ความเครียดท่วมท้นจนทำอะไรไม่ถูก

เฮน (Hein,Online,2001) (อ้างใน พรรณี ตระกูลชัย ,2545, น.30) ศึกษาพบว่าคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงมักจะมีลักษณะดังนี้

1. สามารถจูงใจและให้กำลังใจตนเอง
2. สามารถเผชิญกับความคับข้องใจและแก้ปัญหาต่างๆได้อย่างราบรื่น
3. จูงใจตนเอง และสามารถควบคุมแรงกระตุ้นภายในของตนที่เรียกว่า สามารถควบคุมตัวเองได้ (Self-Control)
4. สามารถสร้างความสมดุลของความรู้สึกด้วยเหตุผล ตรรกะ และความเป็นจริง
5. สามารถระงับการตอบสนองความต้องการ
6. มีวิธีการจัดการความเครียดที่จะไปขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนได้อย่างดี
7. สามารถควบคุมอารมณ์ บริหารจัดการอารมณ์ได้
8. มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลรอบข้าง
9. สนใจความรู้สึกของผู้อื่น
10. เป็นผู้นำและสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นๆได้อย่างมีความสุขทั้งที่บ้าน สถานศึกษา ที่ทำงาน และในสังคม

ศรีเรือน แก้วกังวาล(2536) (อ้างในรายงานการวิจัยของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข,2543,น.1) กล่าวถึงผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์สูงว่า ไม่ว่าจะเผชิญเหตุการณ์ที่กดดันเพียงใด ย่อมได้รับความกระทบกระเทือนน้อยกว่าผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์ต่ำและสามารถฟื้นตัวได้เร็วกว่า นอกจากนั้นยังเป็นผู้รู้จักให้ รู้จักรับในเรื่องของความรัก มีอารมณ์รื่นเริง ไม่เคร่งเครียด มีอารมณ์ขัน ยอมรับข้อดีข้อเสียของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งสามารถจัดการแก้ไขปัญหาของตนเอง ปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นผลดี

ส่วนผู้ที่มีเชาวน์ปัญญาสูงแต่เชาวน์อารมณ์ต่ำนั้น มักจะเป็นคนที่ไม่ค่อยมีความสุข เพราะคนที่มีเชาวน์ปัญญาสูงแต่ขาดการพัฒนาทางด้านเชาวน์อารมณ์มักจะกลายเป็นคนที่มีลักษณะอวดเก่ง เอาตัวเองเป็นใหญ่ ไม่ค่อยเป็นมิตร ไม่มีลักษณะการอ่อนน้อมถ่อมตน เพราะมั่นใจในตนเองสูง ทะเยอทะยาน วิตกกังวล คิดมาก ว้าวุ่น เหงา ขาดมิตร

ในปัจจุบันนี้ เห็นกันชัดเจนแล้วว่าความฉลาดหรือการมีเชาวน์ปัญญาสูง ไม่เพียงพอที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต ดังจะเห็นจากตัวอย่างที่พบเป็นจำนวนมากว่าคนเชาวน์ปัญญาสูงอาจมีปัญหาในการเรียนเพราะใช้ความสามารถได้ไม่เต็มที่ มีปัญหาในการเข้าใจและยอมรับอารมณ์ของตนเอง ทำให้นำไปสู่ปัญหาการปรับตัวและการไม่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนหรือผู้ร่วมงานได้ ดังนั้น ความสามารถทางเชาวน์ปัญญาจึงเป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่งเท่านั้น แต่หากบุคคลใดมีความฉลาดทางอารมณ์ด้วยจึงจะทำให้บุคคลนั้นมีความพร้อมทั้งในด้านการเรียน การดำเนินชีวิตส่วนตัวและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม รวมถึงในการทำงานด้วย

#### แนวคิดบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลลีเยน (Machiavellian Personality)

การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว การเอาชนะผู้อื่น การชิงดีชิงเด่น การฉวยโอกาส การเอารัดเอาเปรียบกันด้วยวิธีการต่าง ๆ การถือเอาความคิดของตนเองเป็นใหญ่ ซึ่งล้วนแต่เป็นไปเพื่อแสวงหาชื่อเสียง อำนาจและเงินตรา เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกเป็นประจำวันในสังคมไทยปัจจุบัน ทั้งนี้ มีผู้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับการแสดงออกของพฤติกรรมดังกล่าวไว้เป็นสองทรรศนะ ทรรศนะแรกเห็นว่าพฤติกรรมดังกล่าวเป็นสัญชาตญาณแห่งความชั่วร้ายโดยธรรมชาติมนุษย์เอง เมื่อมีโอกาสก็จะแสดงออกมา ส่วนทรรศนะที่สองซึ่งมีผู้เห็นพ้องด้วยมากกว่าเห็นว่าพฤติกรรมดังกล่าว มีสาเหตุมาจากสถานการณ์มากกว่าสาเหตุของธรรมชาติของมนุษย์ กล่าวคือ กระบวนการพัฒนาประเทศตามรูปแบบประเทศอุตสาหกรรมตะวันตกทำให้สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมสมัยใหม่ที่เน้นความสำคัญของความเจริญทางเศรษฐกิจ การเพิ่มผลผลิต

ความสละสลวยทางวัตถุ สิทธิและเสรีภาพในการสนองความต้องการของบุคคล ทำให้บุคคลอยู่ในสถานการณ์การแข่งขันที่จะดำรงชีวิตอยู่ และมุ่งหาความสุขทางวัตถุมาสนองตอบความต้องการของตนเอง และการที่บุคคลต้องอยู่ในสังคมที่มีการแก่งแย่งชิงดีกันจะทำให้บุคคลพัฒนาบุคลิกภาพแบบหนึ่งขึ้น เรียกว่าบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียน (Machiavellian Personality) กล่าวโดยสรุป บุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียน คือ บุคลิกภาพของบุคคลผู้มุ่งเอาชนะผู้อื่นด้วยกลวิธีทุกอย่าง เพื่อประโยชน์ส่วนตัว และไม่คำนึงถึงศีลธรรมที่สังคมยึดถือ (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์และเทพฤทธิ์ วิชญศิริ, 2545, น.29)

เพสเทลและบอล (Pestell & Ball, 1991) ให้ความหมายบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียนไว้ว่า เป็นลักษณะบุคลิกภาพแบบอำนาจนิยมแบบหนึ่ง เริ่มมาจากบุคลิกภาพในรูปแบบของการติดยึดกับการแยกแยะระดับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบกับความสงสัยและการขาดความเชื่อมั่นในเจตนาของผู้อื่น มีความสัมพันธ์ในรูปแบบของการครอบงำบุคคลอื่น เป็นบุคคลที่แสวงหาคุณค่าในเชิงวัตถุมากกว่าคุณค่าในเชิงสังคม

วิลสัน เนียร์ และมิลเลอร์ (Wilson, Near & Miller, 1996, pp.285, อ้างใน สาทิตรี แสงเงิน, 2546) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียน หมายถึงกลยุทธ์การแสดงออกพฤติกรรมสังคม ซึ่งประกอบไปด้วยการครอบงำบุคคลอื่นเพื่อผลประโยชน์ส่วนบุคคล ลักษณะแบบมาคิอาเวลเลียนนี้สามารถมองได้เป็นลักษณะบุคลิกภาพในเชิงปริมาณ (quantitative trait) บุคคลทุกคนสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมครอบงำบุคคลอื่นออกมาได้เพียงแต่ว่าจะเป็นในระดับใด มีความปรารถนาที่จะแสดงออกมากเพียงไร และมีความสามารถเพียงไร ลักษณะของพฤติกรรมครอบงำบุคคลอื่นนั้นไม่ใช่ลักษณะบุคลิกภาพแบบเดี่ยวๆ (single trait) แต่เป็นชุดของลักษณะบุคลิกภาพซึ่งไม่สามารถใช้มาตรวัดเพียงมาตรเดียวได้

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ และ เทพฤทธิ์ วิชญศิริ (2545) ให้ความหมายบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียนว่า คือรูปแบบบุคลิกภาพในแง่ของการใช้ชีวิตในสังคม ซึ่งมีลักษณะไม่เชื่อมั่นต่อความถูกต้องดีงามต่างๆ แต่ดำเนินชีวิตเป็นบุคคลที่วิญญูชนให้การยอมรับว่าเป็นคนดีของสังคม

Christie และคณะ ได้สรุปลักษณะการแสดงออกของผู้มีบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียนสูงจากการศึกษาด้วยกระบวนการทดลองออกมา 3 ประการ ได้แก่

1. เมื่ออยู่ในสถานการณ์แบบเผชิญหน้า (Face-to-face- situation) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียนสูงจะเรียนรู้กฎเกณฑ์ได้รวดเร็ว มักจะเป็นผู้เริ่มต้นแสดงพฤติกรรมก่อนโดยไม่ต้องเหนียมตัว การเริ่มต้นได้ก่อนของผู้มีบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียนสูง เป็น

การเปิดโอกาสให้เขาได้ควบคุมโครงสร้างของการติดต่อสัมพันธ์ และสามารถดำเนินการไปจนเป็นผู้ประสบความสำเร็จมากที่สุดในสถานการณ์แบบเผชิญหน้า

2. ในสถานการณ์ที่มีโครงสร้างไม่แน่นอน (Loosely-structured situation) เป็นสถานการณ์ที่มีความกำกวมเกี่ยวกับบทบาทของผู้เข้าร่วมสถานการณ์เกี่ยวกับวิธีการกระทำให้บรรลุเป้าหมายและเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ได้รับ จึงเป็นสถานการณ์ที่มีความยืดหยุ่นเรื่องกฎระเบียบ มีอิสระและเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ในสถานการณ์พลิกแพลงวิธีการกระทำได้ ในสถานการณ์ดังกล่าวนี้ ผู้มีบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลลีสูงจะพยายามคิดค้นหาเทคนิคหรือกลวิธีทุกอย่างมาใช้กับผู้ร่วมสถานการณ์

3. ความรู้สึกที่สัมพันธ์กับสถานการณ์ (Relative affect) หมายถึง อารมณ์ หรือความรู้สึกของผู้เข้าร่วมสถานการณ์ที่มีต่อกฎเกณฑ์ของสถานการณ์นั้น และการรับรู้ความรู้สึกของผู้เข้าร่วมสถานการณ์ ผู้มีบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลลีสูงจะมีความรู้สึกที่สัมพันธ์กับสถานการณ์ต่ำมาก เขาจะไม่เสียเวลาคิดว่า สิ่งที่เกิดขึ้นเป็นความจริงหรือไม่ เหมาะสมหรือไม่ และไม่สนใจว่าการกระทำของเขาจะกระทบกระเทือนต่อผู้ร่วมสถานการณ์เพียงใดหรือผู้ร่วมสถานการณ์จะรู้สึกต่อเขาอย่างไร ผู้มีบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลลีสูงจะลงมือกระทำการไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ในสถานการณ์ และทำให้ตัวเขาได้รับประโยชน์มากที่สุด

โดยสรุปแล้ว Christie (1970, cited by Shepperd & Socherman, 1997) เสนอว่าลักษณะของ Machiavellian นั้นจะมีสามสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ใช้ลักษณะการครอบงำ ดังเช่น การหลอกลวงและป้อยอในความสัมพันธ์ระดับบุคคล
2. การรับรู้ว่าคุณคนอื่นเห็นคนอ่อนแอและไม่น่าเชื่อถือ
3. การไม่แยแสต่อแบบแผนจริยธรรมของสังคม

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลลีในระยะหลัง ๆ เป็นไปในแง่การบริหารเพื่อการศึกษาแนวคิดและวิธีปฏิบัติของผู้อยู่ในฐานะผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ และถือว่าบุคลิกภาพมาคิอาเวลลีเป็นส่วนหนึ่งของจิตวิทยาการเป็นผู้นำ

ผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลลีของผู้บริหารได้พบว่า ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลลีสูงหรือต่ำมาก ๆ นั้น มักจะเป็นผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จในหน้าที่บริหารคือจะเป็นผู้บริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพ ในสายตาของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลลีสูง จะเน้นถึงผลงาน และมีแนวโน้มว่าไม่สนใจในสวัสดิการและความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงาน ไม่สนองตอบต่อความต้องการและปรารถนาที่สำคัญ ๆ ของ



ผู้ร่วมงานและค่อนข้างจะไม่มีมนุษยสัมพันธ์ บุคลิกภาพแบบนี้ทำให้ผู้ร่วมงานด้วยเกิดความไม่พอใจ และเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าขององค์กร

ส่วนผู้บริหารที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลลี้นต่ำ จะมีลักษณะตรงกันข้ามกับผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลลีสูงที่กล่าวมาแล้วคือ ไม่ค่อยเน้นผลงาน สนใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชามากเกินไป ซึ่งจะทำให้งานในองค์กรไม่บรรลุเป้าหมาย ไม่ก้าวหน้า เช่นเดียวกัน Christie กล่าวว่า ผู้นำในวงงานควรมีทั้งผู้มีบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลลีสูงและต่ำ ในช่วงเวลาต่างกัน กล่าวคือในระยะเริ่มงานที่ต้องการผู้บุกเบิกปลูกฝังระบบงาน ผู้นำควรเป็นผู้มีบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลลีสูง แต่เมื่อองค์กรดำเนินงานไปได้สักระยะหนึ่ง ผู้นำควรเป็นผู้มีบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลลี้นต่ำเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์และประนีประนอม (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์และเทพฤทธิ์ วิชญศิริ, 2545, น.29)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

#### 1.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงาน

ฮิลล์ (Hill,1992, Abstract) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานของพนักงานในกรุงมอนโร รัฐเทนเนสซี โดยศึกษาเกี่ยวกับพนักงานใน 158 เป็นองค์กร จำนวน 1,201 คน และจากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ ลักษณะของอาชีพ ระดับการศึกษา อายุ เพศ ประสบการณ์ในการทำงานหรืออายุงาน และการให้อำนาจในการตัดสินใจ

ซาซารี(Zachary,1996,p.A1,A6) ได้วิจัยคนทำงาน 4,035 คน เกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานพบว่า คนทำงานร้อยละ 56 ทำรายงานโกหกหัวหน้างาน

ชาเวซ โจเซฟ(Chavez Joseph,2003,pp.3) ได้กล่าว ศูนย์ข้อมูลจริยธรรม(The ethical resource center) ในกรุงวอชิงตัน ดีซี ได้อ้างข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ พนักงานชาวอเมริกัน 100,000 คน พบว่ามากกว่า 1 ใน 3 ของผู้ตอบแบบสอบถามถูกตั้งข้อสังเกตว่าไม่มีจริยธรรมในการทำงานต่อตนเอง โดยมากกว่า 50 % ของพนักงานกล่าวว่าเขารู้ว่าเพื่อนร่วมงานพูดโกหกกับหัวหน้างาน 41% มีพยานรับรู้ว่าปลอมแปลงเอกสาร และอย่างน้อย 35% เคยเห็นเพื่อนร่วมงานขโมยของของบริษัท

อรรถวุฒิ จันทบุษราคัม(2539) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังของการตัดสินใจทางจริยธรรมในวิชาชีพสื่อมวลชนในกลุ่มนักศึกษาสาขาวิชานิเทศศาสตร์โดยแบ่ง

ออกเป็น 2 กลุ่ม ระหว่างผู้ที่มีจริยธรรมสูงกับกลุ่มที่มีจริยธรรมในระดับต่ำ พบว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดการตัดสินใจทางจริยธรรมของทั้ง 2 กลุ่มที่มีความแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีจริยธรรมต่ำจะยึดถือจริยธรรมในวิชาชีพเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจในลักษณะ การทำตามผู้ที่มีอำนาจ มาตรฐาน และบรรทัดฐาน การไม่มีความรู้ความสนใจในจริยธรรมและแรงจูงใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าของตน ส่วนกลุ่มที่มีจริยธรรมสูงจะมีแรงจูงใจที่ประกอบด้วยเรื่องเกี่ยวกับมาตรฐานในวิชาชีพ ความเชื่อถือของประชาชน หลักกฎหมาย และความเชื่อทางศาสนา

สเติร์นเบิร์กและอัสเติน(Steinberg & Austern,1990) ซึ่งถึงปัจจัยที่ทำให้ขาดจรรยาบรรณ ได้แก่ 1.เจตนาดีเกินไป(Good intentions) 2.ทนความล่าช้าไม่ได้เลยข้ามขั้นตอน 3.ไม่ทราบหรือไม่เข้าใจกฎหมายและระเบียบวิธีปฏิบัติ 4. กระทำลงไปเพราะคิดว่าผู้บังคับบัญชาประสงค์จะให้ทำเช่นนั้น (Ego Powership) 5.ความโลภ 6.ตำแหน่งหน้าที่ที่เอื้อให้ทำเช่นนั้น 7. มิตรภาพ 8.อุดมการณ์ หมายถึง ผู้ที่ยึดมั่นในอุดมการณ์ของตนเชื่อว่าสักวันหนึ่งประวัติศาสตร์จะจารึกว่าตนทำลงไปนั้นถูกต้องหรืออุดมการณ์อยู่เหนือกฎหมาย 9.ผลประโยชน์ส่วนตัวหรือครอบครัว 10.มีปัญหาและแรงกดดันทางด้านการเงิน 11.ความงี่ 12.กระทำลงไปเพราะคิดว่าตนเองถูกเอาเปรียบหรือไม่เห็นคุณค่าจากผู้บังคับบัญชาจึงต้องการแก้แค้น 13.เล่นเกมเพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับผลประโยชน์ 14.กระทำลงไปเพราะที่ไหนๆ ก็ทำกัน(Going along) 15.กระทำเพราะอ้างว่าตนปฏิบัติตามคำสั่ง และ สุดท้าย กระทำลงไปเพียงเพื่อให้ตนอยู่ในตำแหน่งต่อไป

ศรีลักษณ์ ศิลปี (2538) และ จิตนา ต้นสุวรรณนนท์(2541) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้ นักหนังสือพิมพ์ขาดความรับผิดชอบทางจริยธรรมในมุมมองของนักหนังสือพิมพ์ พบว่า นักหนังสือพิมพ์มีปัญหาในเรื่องการขาดความรับผิดชอบทางจริยธรรมแห่งวิชาชีพหนังสือพิมพ์ ที่ไม่สามารถปฏิบัติได้จริง เนื่องจากการแข่งขันทางธุรกิจ ปัจจัยที่เห็นว่ามีผลต่อการขาดความรับผิดชอบในการดำเนินงานของหนังสือพิมพ์คือ ข้อจำกัดทางด้านเวลา และปัจจัยในการควบคุม และตรวจสอบกันเองในแวดวงวิชาชีพที่ไม่มีประสิทธิภาพ

จาเน็ตและคณะ(Janet K , Mullin Marta and others,2004, pp53-67) ศึกษาถึงปัจจัยเรื่องอายุที่มีต่อจุดมุ่งหมายการตัดสินใจทางจริยธรรมของนักการตลาดโดยกลุ่มตัวอย่างเป็นชาวตะวันตกออกจากประเทศจอร์แดน(63) อียิปต์(63) และซาอุดีอาระเบีย(8) ทั้งหมด134 คนพบว่า ตัวแปรอายุไม่สามารถใช้ทำนายจุดมุ่งหมายการตัดสินใจทางจริยธรรม(Ethical intention)

## 2.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเชาวน์อารมณ์

รายงานวิจัยของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข(2543,บทคัดย่อ) พบว่า จากตัวอย่างประชากรไทยอายุ 13-60 ปีจากเขตกรุงเทพ ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 6,812 คน ในตัวแปรเพศพบว่าชายและหญิงไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของคะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์ภาพรวมและคะแนนเฉลี่ยรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ ดี เก่ง สุข ในตัวแปรระดับอายุพบว่าช่วงอายุที่ต่ำมีคะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์และคะแนนเฉลี่ยรายด้านทั้ง 3 ด้านต่ำกว่ากลุ่มที่มีช่วงอายุที่สูงขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญ ในตัวแปรสถานภาพสมรสพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีคะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์และคะแนนเฉลี่ยด้านเก่งและสุขสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพสมรส โสด หม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่ ส่วนตัวแปรตำแหน่งงานพบว่าผู้มีตำแหน่งบริหารมีคะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์ภาพรวมและคะแนนเฉลี่ยในด้านเก่งและด้านสุขสูงกว่าระดับผู้ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

ในงานวิจัยของ M. Afzalur Rahim และ Patricia Minors (M. Afzalur Rahim and Patricia Minors, 2003, pp.150-155) ได้ศึกษาความสัมพันธ์องค์ประกอบของ EQ 3 ด้าน ได้แก่ การตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) การควบคุมตนเอง (Self – regulation) และการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) ของผู้จัดการที่รับผิดชอบงานด้านคุณภาพสินค้าและบริการ กับพฤติกรรมในการแก้ปัญหาในการขัดแย้ง พบว่า การตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) และการควบคุมตนเอง (Self – regulation) มีความสัมพันธ์กับการแก้ปัญหา อีกทั้ง การรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) และการควบคุมตนเอง (Self – regulation) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการ และจากผลการวิจัยนี้ ได้เสนอให้นำแนวคิดเรื่อง EQ ไปใช้ในการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน เพื่อที่จะเพิ่มคุณภาพในการทำงานในองค์กร ในเรื่องการรักษาระเบียบวินัย ความสามัคคีในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ในการให้บริการ รวมถึงการแก้ปัญหาด้วย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบของจริยธรรมในการทำงาน

## 3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียน

ไวซัมซุยและคำเงิน ตัน(Wai-Sum Siu & Kam-chuen Tam, 1995, pp.15-21) ทำการศึกษาการใช้กลโกงในการทำงาน(Machiavellianism) โดยศึกษากับกลุ่มผู้จัดการสาขาของ

ธนาคารจีน ในฮ่องกง จำนวน 269 แห่ง ด้วยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และได้คืนมาที่สามารถใช้ได้ 50 แห่ง คิดเป็น 16.5 % พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญกับอาชีพต่าง ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการสาขาของธนาคารจีน มีการใช้กลโกง (Machiavellianism) น้อยกว่าเมื่อเทียบกับอาชีพอื่นจากงานวิจัยก่อนหน้านี้เช่น ผู้จัดการจัดซื้อ ผู้จัดการทั่วไป เซลส์แมน นักเรียน และ นักการตลาด เป็นต้น ด้วยค่าเฉลี่ย 81.9 และยังพบว่า การใช้กลโกง (Machiavellianism) มีความสัมพันธ์กับกตัญญูกับความพอใจ และมีความสัมพันธ์ทางลบความสำเร็จในงานกับธุรกิจธนาคาร โดยในด้านความสำเร็จในงานนั้นมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงานและเป็นตัวแปรคงที่ คะแนนจากแบบสอบถามวัดการใช้กลโกง (Machiavellianism) มีค่าต่ำแสดงให้ถึงความโปร่งใสดำเนินไปได้อย่างประสบความสำเร็จในงาน ซึ่งประสบการณ์ในการทำงานเป็นค่าคงที่ และตัวแปรการใช้กลโกง (Machiavellianism) เป็นตัวแปรที่ใช้ทำนาย “ ความสำเร็จในงาน ” จากสมการการวิเคราะห์การถดถอย ขณะที่ความพอใจงานนั้นมีตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นตัวแปรในสมการทำนายความพอใจกับงานคือระดับรายได้ เป็นตัวแปรคงที่และคะแนนจากแบบสอบถามการใช้กลโกง (Machiavellianism) โดยคะแนนสูงมีความโปร่งใสดำเนินไปได้อย่างพอใจกับงานมาก ทั้งนี้ไม่พบความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่น ๆ กับการใช้กลโกง (Machiavellianism) ผลที่ได้จากการศึกษาจึงนำไปใช้เพื่อการเพิ่มทักษะในการขายซึ่งในอนาคตผู้จัดการสาขาจะมีบทบาทสำคัญโดยออกแบบการฝึกอบรมให้เป็นแบบเฉพาะเพื่อให้สามารถปรับใช้ได้จริงโดยไม่ต้องการใช้กลโกง (Machiavellianism) เพื่อความสำเร็จของธนาคาร รวมถึงการให้ความรู้ในด้านงานบริการและผลิตภัณฑ์ของธนาคารเพื่อสร้างให้เกิดความพอใจและความสำเร็จในธุรกิจธนาคาร

สำหรับความสัมพันธ์ด้านจริยธรรมนั้น Pinto & Danekar (1990) พบว่าผู้ชายที่มีลักษณะ Machiavellian สูงจะมีความอ่อนไหวต่อคุณค่าทางจริยธรรมมากกว่าชายที่มีลักษณะ Machiavellian ต่ำ แต่ในทางกลับกัน หญิงที่มีลักษณะ Machiavellian ต่ำอย่างมีนัยสำคัญ Drake (1990) พบว่าบุคคลที่มีลักษณะ Machiavellian ต่ำจะประพฤติตนตามหลักจริยธรรมมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะ Machiavellian สูง McHoskey & Hicks (1999) พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบ Machiavellian กับการปรับตัว (adjustment) ความผาสุกในชีวิต (well being) และการตัดสินใจในเชิงจริยธรรม (ethical orientation) โดยตรง

Gupta (1990) (อ้างใน ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์และเทพฤทธิ์ วิษณุศิริ, 2545, น.31) พบว่าพ่อและแม่ที่มีลักษณะ Machiavellian สูงจะมีบุตรซึ่งมีระดับความภาคภูมิใจในตนเอง (self esteem) ในระดับสูง ส่วน Gable, Hollon & Dangello ( 1990) พบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะ Machiavellianism กับ locus of control ในพบชาย และ stton & Keogh (2001)

พบว่าความเชื่อแบบ Machiavellian นั้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การขาดศรัทธาต่อธรรมชาติมนุษย์ (Lack of faith in Human nature) การไม่ซื่อสัตย์ (Dishonesty) และการไม่เชื่อถือบุคคลอื่น (Cistrust) และพบอีกว่าการขาดศรัทธาต่อธรรมชาติของมนุษย์จะมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับอายุของบุคคล

ในงานวิจัยของ Knouse & Giaeleone (1996) กล่าวว่า คนที่มีบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียนสูง มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมหลอกลวงตนเองให้ดูว่าเป็นคนมีความชอบธรรมและถูกต้อง ดังเช่นพฤติกรรมจริยธรรม และสอดคล้องกับงานของ Drake (1990) ที่พบว่าคนที่มีบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียนต่ำ จะประพฤติตนตามหลักจริยธรรมมากกว่าคนที่มีบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียนสูง

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ และเทพฤทธิ์ วิชญศิริ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมทางธุรกิจกับปัจจัยบุคลิกลักษณะในเรื่องบุคลิกภาพมาคิอาเวลเลียน ผลการศึกษาพบว่าผู้ประกอบการที่มีบุคลิกภาพมาคิอาเวลเลียนสูงในด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น มีความสามารถในการชักจูงให้คนอื่นคล้อยตาม สามารถสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่นในระยะสั้น มีเจตนาลวง เชื่อเรื่องการแสวงหาแสดงตนเป็นคนดีต่อหน้ากัน เป็นคนที่แสวงหาความสุขเข้าสู่ตน อีกทั้งยังเป็นผู้ที่ขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์นั้น เชื่อว่าจริยธรรมหรือศีลธรรมเป็นเรื่องโกหก แต่จะแสดงตนเป็นผู้ที่มีจริยธรรมด้านความยุติธรรม แบ่งผลประโยชน์ให้กับผู้อื่นอย่างเป็นธรรม รวมถึงการแสดงให้เห็นว่าตนทำธุรกิจที่คำนึงผลประโยชน์ส่วนรวม

ศิริพร ไสภณธรรมธรม แพรพรรณ ผลศิริ และเทพฤทธิ์ วิชญศิริ (2542) ได้ทำการสำรวจลักษณะบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลลีในกลุ่มพนักงานระดับกลางชาวไทย จำนวน 200 คน พบว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียนนั้นประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ดังตาราง

| Factor | Label                                                                   | Construct (Nomological Network)                                                                                                                                                                                                                               |
|--------|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.     | การมีวาทศิลป์และเสน่ห์ในระดับฉาบฉวย<br>(Glibness and superficial charm) | ความสามารถด้านการวางตัวในสังคมทั้งด้านการพูด การแสดงออกและการเสนอความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ และรู้จักฉกฉวยจังหวะหรือโอกาส โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสิ่งสมความเชื่อถือ ความเป็นที่นิยม อิทธิพล อำนาจ บารมีของคนต่อกลุ่ม ( $\alpha = .8316$ ) |

| Factor | Label                                                                   | Construct (Nomological Network)                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2.     | ขาดสำนึกและความรู้สึกผิด<br>(Lack of remorseful and guilt)              | มีลักษณะของการไม่ยึดติดกับจริยธรรม คุณธรรม และศีลธรรมต่าง ๆ ไม่ศรัทธาต่อความเชื่อของศาสนาใด ๆ ทั้งนี้รวมไปถึงเรื่องความดีและความชั่วด้วย นอกจากนี้ความรู้สึกผิดและมโนสำนึกนั้น เป็นสิ่งที่มีอยู่ค่อนข้างน้อยในบุคคลที่มีองค์ประกอบด้านนี้สูง ( $\alpha = .7492$ ) |
| 3.     | แฝงไว้ด้วยลักษณะต่อต้านสังคม<br>(Pathological Lying)                    | มีลักษณะของการขาดความจริงใจ ความซื่อสัตย์ การแสดงออกจะไม่ตรงไปตรงมากับความต้องการภายในที่แท้จริง ( $\alpha = .6903$ )                                                                                                                                             |
| 4.     | แสดงความรู้สึกในระดับผิวเผิน                                            | มีลักษณะการไม่ใส่ใจหรือไม่ให้ความสำคัญต่อความรู้สึกความคิดเห็น รวมไปถึงความปรารถนาดีจากบุคคลอื่น ๆ ( $\alpha = .6573$ )                                                                                                                                           |
| 5.     | การมีอิทธิพลในกลุ่ม<br>(Entitlement)                                    | ได้รับความเชื่อถือในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ทั้งนี้จะมีสถานภาพของการได้รับการยอมรับในระดับสูงจากบุคคลรวมกลุ่ม ( $\alpha = .6573$ )                                                                                                                               |
| 6.     | จุดมุ่งหมายทางการเงินและวัตถุ(Financial Goal)                           | ลักษณะของการมีจุดมุ่งหมายในชีวิตแบบวัตถุนิยม เน้นการแสวงหาทรัพย์สินเงินทอง ( $\alpha = .6836$ )                                                                                                                                                                   |
| 7.     | นำความรู้สึกผิดของผู้อื่นมาสร้างประโยชน์<br>(Guilt induction technique) | ลักษณะของการค้นหาสิ่งอันเป็นที่รัก เป็นที่เคารพนับถือหรือศรัทธาของบุคคลอื่น รวมไปถึงปมด้อย มโนสำนึกและความอ่อนไหวต่อความรู้สึกผิดต่าง ๆ เพื่อที่จะใช้เป็นจุดอ่อนหรือข้ออ้างในการชักจูง หลอกล่อ หรือควบคุมบุคคลนั้น ๆ ( $\alpha = .6416$ )                         |
| 8.     | ฉ้อฉล (Duplcity)                                                        | ลักษณะของการสร้างภาพของตนเพื่อหลอกลวงบุคคลอื่นให้ชื่นชม และเชื่อถือ                                                                                                                                                                                               |
| 9.     | สำส่อน (Promiscuity)                                                    | ลักษณะของการมีชีวิตทางเพศที่สำส่อน                                                                                                                                                                                                                                |

## เหตุผลในการตั้งสมมุติฐานและสรุปสมมุติฐาน

### 1. ประเภทกิจการ

#### 1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจการกับเซาว์นอารมณ์

จากงานวิจัยของ Philip Bardzil และ Mark Slaski (Philip Bardzil and Mark Slaski, 2003, pp.97-104) นำเสนอเรื่องของการพัฒนา EQ ภายในองค์กร จะช่วยเพิ่มคุณภาพของการบริการโดยผ่านการสร้างแนวความคิดในด้านบวกเกี่ยวกับการบริการ ซึ่งในงานบริการนั้น พฤติกรรมของพนักงานเน้นที่การทำตามความต้องการของลูกค้า จะช่วยเพิ่มระดับความพอใจของลูกค้าให้เพิ่มมากขึ้น และเพิ่มผลกำไรให้องค์กรมากขึ้นในต่อมา สอดคล้องกับ M.Afzalur Rahim และ Patricia Minors (M.Afzalur Rahim and Patricia Minors 2003, pp.150-155) พบว่า ผู้ที่มีองค์ประกอบของ EQ ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) และการควบคุมตนเอง (Self – regulation) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการ จึงเห็นได้ว่าลักษณะงานด้านบริการ และงานด้านการค้าขาย เป็นงานที่จำเป็นต้องมีทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้รับบริการหรือลูกค้า เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งแตกต่างกับงานด้านการผลิต ทักษะในเรื่องดังกล่าวอาจมีความจำเป็นน้อยกว่า ดังนั้น สมมุติฐานย่อยที่ 1.1 คือ

ประเภทกิจการแตกต่างกัน จะมีเซาว์นอารมณ์แตกต่างกัน

#### 1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจการกับบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียน

ไวซัมซุ่ยและคำเงิน ตัน(Wai-Sum Siu & Kam-chuen Tam, 1995, p.15-21) ทำการศึกษาการใช้กลโกงในการทำงาน(Machiavellianism) โดยศึกษากับกลุ่มผู้จัดการสาขาของธนาคารจีน ในฮ่องกงเห็นว่า ผู้จัดการสาขาของธนาคารจีน มีบุคลิกภาพ แบบมาคิอาเวลเลียน น้อยกว่าเมื่อเทียบกับอาชีพอื่นจากงานวิจัยก่อนหน้านี้เช่น ผู้จัดการจัดซื้อ ผู้จัดการทั่วไป เซลส์แมน นักเรียน และ นักการตลาด และในงานวิจัยของธีระศักดิ์ กำบรรณรักษ์และเทพฤทธิ์ วิษญศิริ ,2545 ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของประเภทธุรกิจและบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียนพบว่า ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจประเภทการผลิต จะมีบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียนด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่นมากที่สุด ตามด้วยผู้ประกอบการประเภทธุรกิจบริการอาศัยเทคโนโลยี ซึ่งในการประกอบธุรกิจไม่ว่าจะเป็นการผลิต การค้า การบริการ ย่อมต้องคำนึงส่วนรวม ยิ่งถ้าเป็นประเภทกิจการบริการแล้วนั้น ผู้ที่มี

จิตใจใฝ่บริการ การมีมนุษยสัมพันธ์ การตอบสนองความต้องการต่อผู้ร่วมงานและผู้รับบริการนั้น เป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้น สมมุติฐานย่อย 1.2 คือ

**ประเภทกิจการแตกต่างกัน จะมีบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียนแตกต่างกัน**

### 1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทกิจการกับจริยธรรมในการทำงาน

ฮิลล์ (Hill, 1992) พบว่าบุคคลที่มีลักษณะอาชีพแตกต่างกันและได้รับอำนาจในการตัดสินใจแตกต่างกันทำให้คนมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งจากการแบ่งประเภทงานในการวิจัยครั้งนี้ จะเห็นได้ว่า แต่ละประเภทกิจการที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน ต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติแตกต่างกัน จึงต้องใช้ทักษะในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้น สมมุติฐานย่อยข้อ 1.3 คือ

**ประเภทกิจการแตกต่างกัน จะมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน**

## 2. ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับจริยธรรมในการทำงาน

จากงานวิจัยของโซสิคและเมเจอร์เรียน (Sosik and Megerian, 1999) เรื่องเชาวน์อารมณ์และผลการปฏิบัติงานของผู้หน้านั้น ผลงานวิจัยนี้สนับสนุนแนวคิดที่ว่า การตระหนักรู้ในตนเอง (การมองตัวเองของผู้จัดการโดยวัดจากความสอดคล้องระหว่างคะแนนที่ประเมินเองและลูกน้องประเมิน) ซึ่งเป็นองค์ประกอบของเชาวน์อารมณ์นั้นจะทำให้บุคคลควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ดีขึ้น มีการรับรู้ในความสามารถของตน รู้ถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ และจะได้รับความชื่นชมจากลูกน้อง เพื่อนร่วมงานและจากผู้บังคับบัญชา ในเรื่องจริยธรรมในการทำงานก็เช่นกัน การที่บุคคลมีเชาวน์อารมณ์ที่ดีนั้น จะทำให้บุคคลดังกล่าว มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และรู้ถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อองค์กรด้วยเช่นกัน ดังนั้น สมมุติฐานที่ 2 คือ

**เชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน**

## 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียนกับจริยธรรมในการทำงาน

ในงานวิจัยของ Drake (1990) พบว่าบุคคลที่มีลักษณะ Machiavellian ต่ำจะประพฤติตนตามหลักจริยธรรมมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะ Machiavellian สูง โดยบุคคลหรือผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียนนั้นมีแนวโน้มไม่สนใจในสวัสดิการและความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงาน มุ่งเอาประโยชน์ส่วนตัว ไม่คำนึงถึงศีลธรรมที่สังคมยึดถือ ในองค์กรนั้น ถ้ามีบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้ บุคคลดังกล่าวก็จะไม่นับเคารพนับถือในเรื่องความถูกต้อง สิ่งใดถูก



สิ่งใดผิด เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ไม่สร้างความสัมพันธ์อันดีเพื่อนร่วมงาน ไม่เห็นอกเห็นใจ ดังนั้น สมมุติฐานที่ 3 คือ

#### **บุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียนมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงาน**

#### **4. ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียน**

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและค้นคว้าบทความหรืองานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบ Machiavellian กับเชาวน์อารมณ์ EQ ผลปรากฏว่าผู้วิจัยไม่พบบทความหรืองานวิจัยใด ๆ ในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องโดยตรงในความสัมพันธ์ลักษณะเช่นนี้ โดยผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าจากแนวคิดเรื่องเชาวน์อารมณ์และบุคลิกภาพมาคิอาเวลเลียนในบทที่2 พบว่าเชาวน์อารมณ์มีผลต่อการเร่งเร้าตนเองไปสู่เป้าหมาย มีผลต่อความสามารถควบคุมความขัดแย้งของตนเอง รอคอยเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีกว่า และยังสามารถจัดการกับอารมณ์ไม่สบายต่างๆได้นอกจากนี้ เชาวน์อารมณ์ยังมีผลต่อความสามารถของบุคคลในการนำไปสู่การเป็นคนดี มีคุณค่า และมีความสุข (เทอดศักดิ์ เดชคง, 2545) ดังนั้นเชาวน์อารมณ์จึงมีผลต่ออารมณ์ ในขณะเดียวกันก็มีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมา และลักษณะของเชาวน์อารมณ์ที่มีประจำตัวซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพของมนุษย์ ซึ่งผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์ควบคุมอยู่นั้น จะเข้าใจถึงสาเหตุและความเป็นไปของอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และร่วมรับรู้ความรู้สึกความเจ็บปวดของผู้อื่นที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำที่ผิดจรรยาบรรณ ผิดศีลธรรมของตน เมื่อเข้าใจเช่นนี้แล้ว ก็จะไม่ทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคำนึงถึงความรู้สึกความต้องการของผู้อื่นมากขึ้น ไม่คิดแต่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น สมมุติฐานที่ 4 คือ

#### **เชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียน**