ความสัมพันธ์ระหว่างลำดับความต้องการและจริยธรรมในการทำงาน
ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานโรงงานน้ำตาลทรายกำแพงเพชร

วรุตม์ ครูเจริญ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจริยศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2551

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างลำดับความต้องการและจริยธรรมในการทำงาน

ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานโรงงานน้ำตาลทรายกำแพงเพชร

.....

นายวรุตม์ ครูเจริญ

ผู้วิจัย

.....

รองศาสตราจารย์วริยา ชินวรรโณ

Ph.D. American Studies

ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....

อาจารย์อณัส อมาตยกุล

Ph.D. Bradic Language and Literature

กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ

M.D.

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

รองศาสตราจารย์วริยา ชินวรรโณ Ph.D.

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจริยศาสตร์ศึกษา

คณะสังคมศาสตร์และมนุษย์ศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างลำดับความต้องการและจริยธรรมในการทำงาน

ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานโรงงานน้ำตาลทรายกำแพงเพชร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจริยศาสตร์

วันที่ 15 ตุลาคม พ.ศ. 2551

.....

นายวรุตม์ ครูเจริญ

ผู้วิจัย

.....

รองศาสตราจารย์โสรีช์ โพธิ์แก้ว

Ed.D. in Counselor Education

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....	.....
รองศาสตราจารย์วริยา ชินวรรโณ	อาจารย์อณัส อมาตยกุล
Ph.D. American Studies	Ph.D. Bradic Language and Literature
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์	กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
.....	.....
ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ	รองศาสตราจารย์วริยา ชินวรรโณ Ph.D.
M.D.	คณบดี
คณบดี	คณะสังคมศาสตร์และมนุษย์ศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล	มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ รองศาสตราจารย์ ดร.วริยา ชินวรรโณ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ท่านอาจารย์ ดร.อณัส อมาตยกุล กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และเป็นกำลังใจให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ รองศาสตราจารย์ ดร. โสรีย์ โพธิ์แก้ว ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก) ที่กรุณาสละเวลาของท่านมาเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ให้ผู้วิจัย และให้ข้อคิดเห็นต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ ภาควิชาจริยศาสตร์ ทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ทางด้านสาขานี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงานทุกท่านของโรงงานน้ำตาลทรายกำแพงเพชร ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นสิ่งบูชาพระคุณแด่ท่านหลวงปู่วัย จัตตาลโย ครูอาจารย์ทุกท่าน คุณพ่อ คุณแม่ คุณอาเบสท์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่มีส่วนเกื้อกูลสนับสนุนและสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย

วรุตม์ ครูเจริญ

ความสัมพันธ์ระหว่างลำดับความต้องการและจริยธรรมในการทำงานศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานโรงงานน้ำตาลทรายกำแพงเพชร

(The Relationship between the Need Hierachy and Work Ethics : A Case Study of the Kamphaengphet Sugar Factory)

วรุตม์ ครูเจริญ 4837731 SHES/M

ศศ.ม. (จริยศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : วริยา ชินวรรโณ Ph.D., อณัส อมาตยกุล Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างลำดับความต้องการและจริยธรรมในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานโรงงานน้ำตาลทรายกำแพงเพชร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาถึงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ และศึกษาจริยธรรมในการทำงาน ของพนักงานในโรงงานน้ำตาลทรายกำแพงเพชร โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงานนอกจากนี้ ยังได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลำดับความต้องการและจริยธรรมในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 46 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ซึ่งประกอบด้วย ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดสภาพความต้องการของผู้ตอบ จำนวน 20 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 502 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน f-test t-test และ Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient

ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานมีลำดับความต้องการ 5 ขั้นตอนตามแนวคิดของมาสโลว์อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะขั้นที่ 3 ความต้องการความรัก และการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม อยู่ในระดับสูงสุด 2) จริยธรรมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง 3) ความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์กับจริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่า 1) โรงงานควรส่งเสริมมิตรภาพและการร่วมมือในหน่วยงาน 2) โรงงานควรเพิ่มระบบจูงใจพนักงานในด้านอื่น ๆ เช่น การมอบรางวัล 3) โรงงานควรให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร 4) โรงงานควรให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน

คำสำคัญ : จริยธรรมในการทำงาน /ลำดับความต้องการ

157 หน้า

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE NEED HIERARCHY AND WORK ETHICS : A CASE STUDY OF THE KAMPHAENGPHET SUGAR FACTORY

WAROOT KHRUCHAROEN 4837731 SHES/M

M.A. (ETHICAL STUIDES)

THESIS ADVISORS : WARIYA CHINWANNO Ph.D., ANAS AMATAYAKUL,Ph.D

ABSTRACT

The objective of the study was the examine the relationship between the need hierarchy and work ethics: a case study of the Kamphaengphet sugar factory. The research examined the employees' attitudes towards need variables and attempted to study their work ethics. Its purpose was also to determine the relationship between the need hierarchy and work ethics and determine if the findings corresponded with the problem of raw sugar color quality control. The test instrument was a set of questionnaires consisting of three parts. Part one was about the demographics of respondents. Part two was the twenty descriptive statements of the need hierarchy. Part three was the descriptive statements of the work ethics. The sample consisted of 503 employees. The data were analyzed by using the computer program package for Windows. Statistics use for data analysis are mean, percentage, standard deviation, F-test, t-test and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results indicate that : 1) The need hierarchy of employees are at the moderate level. Belongingness and love needs are the most important. 2) Work ethics are at the high level. 3) The relationship between the need hierarchy and work ethics are at the moderate level. The statistical value of reliability is at P = 0.05.

The findings suggest that 1) the factory should promote friendship and co-operation among workers, 2) the factory should increase incentives such as rewards, 3) the factory should give employees an opportunity to participate in management, 4) the factory should provide knowledge about work ethics to all workers.

KEY WORDS : WORK ETHICS/ THE NEED HIERACHY

157 pp.

สารบัญ

หน้า

กิตติกรรมประกาศ..... ค
บทคัดย่อภาษาไทย..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... จ

บทที่ 1 บทนำ..... 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 5
1.3 สมมติฐานของการวิจัย..... 5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 5
1.5 วิธีดำเนินการวิจัย..... 5
1.6 นิยามศัพท์..... 6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 6

บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม..... 7
2.1 แนวคิดเรื่องลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์..... 7
2.2 จริยธรรมในการทำงานของสังคมตะวันตก..... 19
2.3 จริยธรรมในการทำงานของสังคมตะวันออก..... 33
2.4 จริยธรรมในการทำงานของสังคมไทย..... 62
2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างลำดับขั้นความต้องการและจริยธรรมในการทำงาน..... 71
2.6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 72

บทที่ 3 ประวัติและความเป็นมาของบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร..... 78
3.1 ประวัติศาสตร์การผลิตน้ำตาลของประเทศไทย..... 78
3.2 ความเป็นมาของบริษัทน้ำตาลกำแพงเพชร..... 90

บทที่ 4 ระเบียบวิธีวิจัย..... 94
4.1 การวิจัยภาคเอกสาร..... 94
4.2 การวิจัยภาคสนาม..... 94

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 5 ผลการวิจัย.....100

5.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 101

5.2 ผลการศึกษาปัจจัยลำดับความต้องการของพนักงาน
บริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด.....104

5.3 จริยธรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด.....110

5.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลำดับความต้องการ และจริยธรรม
ในการทำงานของพนักงาน บริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร.....120

บทที่ 6 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....121

6.1 สรุปผลการวิจัยภาคเอกสาร.....121

6.2 สรุปผลการวิจัยภาคสนาม.....126

6.3 อภิปรายผลการวิจัย.....130

6.4 ข้อเสนอแนะ.....133

บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย..... 135

บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ..... 139

บรรณานุกรม.....143

ภาคผนวก.....148

ประวัติผู้วิจัย.....157

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความต้องการเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในบุคคลให้ต้องแสวงหาสิ่งต่างๆเพื่อมาสนองต่อความต้องการ ซึ่งมีลักษณะและระดับที่แตกต่างกัน บางคนมีความต้องการมาก บางคนมีความต้องการน้อย กล่าวคือ เมื่อใดที่บุคคลมีความต้องการเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากร่างกายตกอยู่ในสภาวะแสวงหาบางสิ่งบางอย่างที่ขาดหายไป เป็นเหตุให้เกิดแรงกระตุ้นทางร่างกายและเกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นมา เพื่อตอบสนองต่อร่างกายที่ขาดสมดุลนั้นให้กลับสู่สภาวะปกติ เช่น เมื่อร่างกายอยู่ในภาวะของการขาดน้ำ จะเกิดแรงกระตุ้นทำให้ร่างกายเกิดความต้องการน้ำขึ้น หรือสภาวะของร่างกายที่ขาดอาหารก็จะเกิดแรงกระตุ้นทำให้ร่างกายเกิดความต้องการอาหาร หรือพนักงานมีความต้องการจะทำยอดขายสินค้าให้ได้ตามเป้าหมาย เพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ความต้องการที่เกิดขึ้นจึงทำให้บุคคลมีความมานะบากบั่น อดทน เพื่อให้งานของตนบรรลุเป้าหมาย หากองค์กรใดที่ประกอบไปด้วยพนักงานที่มีแรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการสูงก็ย่อมทำให้องค์กรนั้นเกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงด้วย

โดยทั่วไปการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดความต้องการของมนุษย์จะมุ่งเน้นไปทางด้านจิตวิทยาเชิงอุตสาหกรรมที่มีการระบุกรอบของเวลาและระบบที่ชัดเจน เพื่อให้ได้ระดับความพอใจและเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์มากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีความต้องการ เนื่องจากทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ค่อนข้างเป็นที่นิยม จึงเหมาะสมที่จะใช้แนวคิดความต้องการของมาสโลว์มาเป็นเกณฑ์จัดความต้องการ

ความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์ได้แบ่งออกเป็น 5 ขั้นดังนี้(วิภาพร มาพบสุข,2545:21-23)

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) คือความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) คือ ความต้องการที่จะมีชีวิตที่มั่นคง ปลอดภัย

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (Love and Belonging Needs) มนุษย์เมื่อเข้าไปอยู่ในกลุ่มใดก็ต้องการให้ตนเป็นที่ยอมรับในกลุ่มที่ตนอยู่

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self – Esteem Needs) เป็นความต้องการในลำดับต่อมา ซึ่งความต้องการในขั้นนี้ถ้าได้รับจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

ขั้นที่ 5 ความต้องการในการเข้าใจและรู้จักตนเอง (Self – Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ซึ่งน้อยคนที่จะประสบความสำเร็จได้ถึงจุดนี้

มาสโลว์เชื่อว่าความต้องการทั้ง 5 ขั้นตามที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จะต้องเป็นไปตามลำดับขั้นเสมอไม่มีการข้ามขั้น กล่าวคือ มนุษย์ทุกคนจะเกิดความต้องการขั้นที่ 1 ก่อนจนกระทั่งเมื่อสามารถตอบสนองความต้องการขั้นที่ 1 เพียงพอแล้ว ความต้องการขั้นที่ 2,3,4 และ 5 จะตามมาเป็นลำดับ มาสโลว์เชื่อว่าถ้าขั้นหนึ่งขั้นใดยังไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลนั้นจะไม่เกิดความต้องการขั้นสูงต่อไปอย่างเด็ดขาด (เติมศักดิ์ คทวณิช,2550:157-158) ดังนั้นทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์จึงเปรียบเสมือนกับการขึ้นบันไดที่จะต้องก้าวไปทีละขั้นจนกว่าจะถึงขั้นสูงสุดที่บุคคลพึงประสงค์

ชีวิตทุกคนจะดำรงอยู่ได้ก็ต้องดิ้นรนต่อสู้เพื่อความอยู่รอดของตนเอง ซึ่งแต่ละชีวิตก็จะมีวิถีทางและหน้าที่ที่แตกต่างกันไป แต่หน้าที่ที่สำคัญสำหรับชีวิตมนุษย์ก็คือ การทำงาน การทำงานนั้นมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ เช่น ในลำดับความต้องการขั้นที่ 1 ความต้องการทางกาย ในเวลาเจ็บป่วย เราก็ต้องการยาเพื่อจะมารักษาอาการเจ็บป่วย แต่การสนองต่อความต้องการของร่างกายนั้น เราจำเป็นต้องไปทำงาน เพื่อให้มีรายได้สามารถนำไปใช้จ่ายต่อไป การทำงานนั้นถือเป็นกิจกรรมทางสังคมอย่างหนึ่ง ที่สามารถให้สิ่งตอบแทนในรูปของเงินรายได้ที่เราได้มานี้เราก็จะนำไปใช้จับจ่ายซื้อสิ่งที่ต้องการเพื่อสนองความต้องการของเรา การทำงานจึงเป็นเสมือนการตอบสนองต่อความต้องการของเรานั่นเอง นอกจากจะสามารถตอบสนองความต้องการของตนแล้ว ยังเป็นการเพิ่มผลิตผลแก่สังคมและเกิดการพัฒนาในขณะเดียวกัน กล่าวคือความต้องการขั้นพื้นฐานเป็นเสมือนแรงขับให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานนั่นเอง แต่จะมีใครบ้างที่เห็นคุณค่าในการทำงานอย่างแท้จริง เพราะยังมีคนจำนวนไม่น้อยที่ไม่ชอบการทำงาน หวังแต่พึ่งพิงผู้อื่น ขณะที่บางคนคอยจ้องหาผลประโยชน์จากที่ทำงาน จากเพื่อนร่วมงาน โดยไม่สนใจผลกระทบที่เกิดขึ้น ดังนั้นเพื่อให้เกิดความสงบสุขและความเจริญ ก้าวหน้าของสังคมหรือองค์กร จึงต้องมีวิธีสร้างแรงจูงใจ เพื่อสนองความต้องการ โดยมีแนวทางในการทำงานที่สอดคล้องกับหลักจริยธรรม

โดยทั่วไปบุคคลที่ทำงานในกิจการต่างๆ มักรวมตัวกันเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง ถ้าหากบุคคลเหล่านี้ไม่มีจริยธรรมในการทำงานแล้ว อาจใช้อำนาจต่อรองเพื่อให้ได้ผลประโยชน์ที่ตนต้องการ ซึ่งก็อาจก่อให้เกิดความวุ่นวายในสังคมได้ ดังนั้นมนุษย์จำเป็นต้องมีจริยธรรมในการทำงานเป็นข้อบังคับในจิตใจที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมาก

การทำงานนอกจากจะเป็นการสร้างประโยชน์ต่อตนเองแล้ว ขณะเดียวกันก็ยังสามารถสร้างประโยชน์ต่อครอบครัว สังคมและประเทศชาติ เพราะการทำงานนั้นก่อให้เกิดผลตอบแทนที่จะนำมาช่วยครอบครัว เกิดการแลกเปลี่ยนทางสังคมและก่อให้เกิดผลผลิตที่เป็นประโยชน์โดยรวมต่อประเทศชาติ การทำงานที่ให้ประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้นจะต้องมีจริยธรรมในการทำงานด้วย เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ตนทำ เกิดความเอาใจใส่ ทุ่มเทกับงาน และ ที่สำคัญต้องทำงานนั้นด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม ผู้วิจัยจึงเห็นว่าจริยธรรมในการทำงานเป็นสิ่งที่ควรได้รับการส่งเสริมอย่างยิ่ง เพราะเป็นคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของทุกสังคม อย่างไรก็ดีก่อนที่จะสนับสนุนคุณลักษณะดังกล่าวจำเป็นจะต้องเข้าใจถึงลักษณะความต้องการพื้นฐานของบุคลากรก่อนว่ามีลักษณะเช่นไร เป็นอุปสรรคหรือส่งเสริมต่อจริยธรรมในการทำงานหรือไม่เพียงใดด้วย

กิจกรรมการทำงานนั้นมีหลายประเภท การอุตสาหกรรมก็เป็นกิจกรรมการทำงานประเภทหนึ่ง ซึ่งมีส่วนสำคัญมากในการช่วยพัฒนาประเทศการอุตสาหกรรม (แบ่งตามลักษณะการผลิตได้) 3 ประเภท ดังนี้

1. อุตสาหกรรมขั้นต้น เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้กระบวนการแปรรูปอย่างง่าย ๆ โดยใช้วัตถุดิบจากธรรมชาติ เช่น โรงสีข้าว โรงบ่มยา โรงหีบอ้อย เป็นต้น

2. อุตสาหกรรมขั้นที่สอง หรืออุตสาหกรรมโรงงาน เป็นการแปรรูปวัตถุดิบให้เป็นสินค้าสำเร็จรูปขึ้นมา มีขบวนการผลิตสลับซับซ้อนกว่าประเภทแรก และใช้เครื่องจักรช่วยในการผลิตเพื่อให้ผลิตสินค้าได้ครั้งละมาก ๆ จัดเป็นอุตสาหกรรมสมัยใหม่ มีทั้งอุตสาหกรรมหนัก และเบา เช่น อุตสาหกรรมผลิตยานยนต์ อุตสาหกรรมเคมี อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมน้ำตาลทราย เป็นต้น

3. อุตสาหกรรมขั้นที่สาม หรืออุตสาหกรรมบริการ ได้แก่ การขนส่ง การท่องเที่ยว การโรงแรม เป็นต้น (ภูมิศาสตร์ประเทศไทย, 2551)

อุตสาหกรรมน้ำตาลทรายของไทย ได้ก่อตัวตั้งแต่ต้นรัชสมัยพระสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย (พ.ศ. 2352 - 2367) และได้พัฒนาอย่างรวดเร็วสืบต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว (พ.ศ. 2367 - 2394) อันเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของระบบเศรษฐกิจไทยที่ก่ำกึ่งอยู่ระหว่างเศรษฐกิจแบบเลี้ยงตนเอง และเศรษฐกิจแบบตลาดในดินแดนภาคกลางของอาณาจักร และบริเวณหัวเมืองชายทะเลตะวันออก ในช่วงนี้เองที่เศรษฐกิจซึ่งดำเนินในระบบศักดินา มีรากฐานอยู่ที่การเกษตร การค้ากับต่างประเทศ และการอุตสาหกรรมขั้นต้นบางอย่าง เช่น อุตสาหกรรมน้ำตาลทราย อุตสาหกรรมต่อเรือสำเภา และอุตสาหกรรมเหมืองแร่ อาจกล่าวได้ว่า ในบรรดาอุตสาหกรรมเหล่านี้ อุตสาหกรรมน้ำตาลทรายเป็นอุตสาหกรรมที่มีความโดดเด่นที่สุด (สุภรัตน์ เลิศพาณิชย์กุล,

2550) เพราะปัจจุบันได้รับการส่งเสริมจากรัฐบาลในแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติเมื่อต้นทศวรรษที่ 2550 และอุตสาหกรรมนี้ได้พัฒนาสืบต่อมามีความเจริญก้าวหน้า จนทำให้น้ำตาลทรายที่ผลิตได้กลายเป็นสินค้าส่งออกที่สำคัญอย่างหนึ่งของประเทศ

น้ำตาลที่ผลิตได้จากอ้อยนั้น นอกจากจะใช้ในการบริโภคกับอาหารแล้ว ยังจัดเป็นสินค้าที่ทำรายได้ให้แก่ประเทศจำนวนพันๆ ล้านบาท น้ำตาลเป็นสินค้าที่เกิดจากการแปรรูปจากอ้อย จึงเท่ากับเป็นการเชื่อมโยงกันอย่างดีระหว่างภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรม และจากการเชื่อมโยงนี้ได้ก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ เช่น ทำให้มีการลงทุนภายในประเทศ ก่อให้เกิดการสร้างอาชีพให้แก่ผู้คนเป็นจำนวนมาก น้ำตาลนี้ยังเป็นประโยชน์สามารถนำไปผลิตเป็นแอลกอฮอล์ เพื่อใช้เป็นเชื้อเพลิงซึ่งเป็นพลังงานที่ใช้ไม่รู้จักหมด นอกจากนี้ยังใช้เป็นวัตถุดิบสำหรับผลิตสารเคมีอีกด้วย และยังมีผลพลอยได้อีกนับไม่ถ้วนที่ได้จากอุตสาหกรรมน้ำตาลนี้ เช่น ชานอ้อยใช้ผลิตเยื่อกระดาษ พลาสติก วัสดุก่อสร้าง หมึกพิมพ์ และทำปุ๋ย ส่วนกากน้ำตาลยังใช้เป็นอาหารสัตว์และเลี้ยงยีสต์อีกด้วย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากับพนักงานในโรงงานน้ำตาลทรายกำแพงเพชร เนื่องด้วยโรงงานแห่งนี้เป็นโรงงานที่มีความเก่าแก่กว่า 36 ปี ทำให้มีวัฒนธรรมขององค์การที่ค่อนข้างแข็งแรงและคงที่ ปัจจุบันมีกำลังผลิต 8000 ตัน/วันในหน้าหีบ (ช่วงฤดูการผลิต) มีพนักงานมากกว่า 500 คน น้ำตาลทรายที่ผลิตได้แบ่งเป็น 2 ชนิด ตามการควบคุมของรัฐบาลได้แก่ น้ำตาลทรายขาวซึ่งผลิตออกมาเพื่อจำหน่ายภายในประเทศ และน้ำตาลทรายดิบ ซึ่งผลิตออกมาเพื่อเป็นสินค้าส่งออก นอกจากโรงงานน้ำตาลทรายแห่งนี้มีศักยภาพในการช่วยผลักดันให้เศรษฐกิจของจังหวัดดีขึ้นแล้ว ยังเป็นแหล่งความรู้ ทดลอง สังเกตการณ์ ในด้านอุตสาหกรรมและการบริหารอีกด้วย โรงงานนี้มีกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาที่หลากหลาย กล่าวคือมีทั้งกลุ่มพนักงานที่ทำงานอยู่กับโรงงานนี้มาตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง และพนักงานใหม่ที่เพิ่งจะเข้ามาเริ่มงาน จึงทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความเหมาะสมของโรงงานแห่งนี้ในการเก็บข้อมูลทำการวิจัย ในประเด็นลำดับความต้องการและจริยธรรมในการทำงานว่า พนักงานที่โรงงานนี้มีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์และมีจริยธรรมในการทำงานเป็นอย่างไร

นอกจากการศึกษาประเด็นดังกล่าวแล้ว ข้าพเจ้ายังสนใจที่จะศึกษาในประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของมนุษย์และจริยธรรมในการทำงานว่า มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด เพราะหากพบว่ามีความสัมพันธ์กัน ก็จะเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในการทำงาน ช่วยให้สามารถพยากรณ์พฤติกรรมในการทำงานและช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพได้อีกด้วย

ดังนั้นความรู้ความเข้าใจที่เกิดขึ้นดังกล่าวจึงมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระดับองค์การและระดับชาติ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยลำดับความต้องการของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาจริยธรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลำดับความต้องการ และจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน บริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร

3. สมมติฐานของการวิจัย

3.1 พนักงานมีลำดับความต้องการ 5 ขั้นตามแนวคิดจากมาสโลว์อยู่ในระดับปานกลาง

3.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษา สถานภาพการทำงานและตำแหน่ง มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน

3.3 ลำดับขั้นความต้องการ 5 ขั้นตามแนวคิดของมาสโลว์กับจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ศึกษากลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด จำนวน 503 คน

4.2 กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ตามแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

4.3 กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ตามหลักจริยธรรมในการทำงาน

4.4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านี้โดยทางสถิติ

5. วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณโดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

5.1 การวิจัยภาคเอกสาร (documentary research) ศึกษาเอกสาร หนังสือและงานวิจัยเกี่ยวกับลำดับความต้องการและจริยธรรมในการทำงาน

5.2 การวิจัยภาคสนาม (field research) ผู้วิจัยทำการวิจัยภาคสนามโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด จำนวน 503 คน วิธีวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

6. นิยามศัพท์

ความต้องการ (needs) หมายถึง ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เรียงลำดับดังนี้ ความต้องการทางกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น และความต้องการในการเข้าใจและรู้จักตนเอง (เติมศักดิ์ คทวณิช, 2550 : 156-157)

จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง หลักการประพฤติในการทำงานของบุคคลหนึ่งที่มีต่ออีกบุคคลหนึ่งอย่างมีคุณธรรม โดยยึดหลักจากแนวคิดของศาสนา ปรัชญา ค่านิยม และขนบธรรมเนียมประเพณีที่สืบต่อ ๆ กันมา

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบลำดับขั้นความต้องการของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด

7.2 ทำให้ทราบจริยธรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร

7.3 ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างลำดับขั้นความต้องการและจริยธรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด

7.4 เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการทำงาน และผลของการวิจัยจะเป็นพื้นฐานสำหรับงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

บทที่ 2
ทบทวนวรรณกรรม

2.1 แนวคิดเรื่องลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

2.1.1 ชีวิตและงานของมาสโลว์

อับราฮัม มาสโลว์ ได้ทิ้งมรดกที่มีคุณค่าสำหรับพวกเราทั้งหลาย งานที่บุกเบิกทั้งปวงของเขาในสาขาจิตวิทยามนุษย์ ได้ประทับลงบนลักษณะที่เรามองตัวเอง ชีวิตของเรา และสถาบันต่าง ๆ ของเราอย่างไม่มีวันลบทิ้งได้

มาสโลว์ เริ่มอาชีพของเขาที่วิทยาลัยบรู๊คลิน (Brooklyn College) ซึ่งเป็นที่ซึ่ง การผสมผสานที่ไม่เหมือนใครในหัวข้อวิชาต่าง ๆ และที่เกี่ยวกับมนุษย์เชิงบุคคล ได้ทำให้เขากลายเป็นที่นิยมมากในหมู่นักศึกษา หลายคนจำได้ว่าเพราะความรักในวิชาจิตวิทยาของมาสโลว์ และความกระตือรือร้นต่อความเป็นวิทยาศาสตร์ เชิงจิตวิทยา ที่นำพวกเขาเข้าสู่วิชาชีพด้านนี้

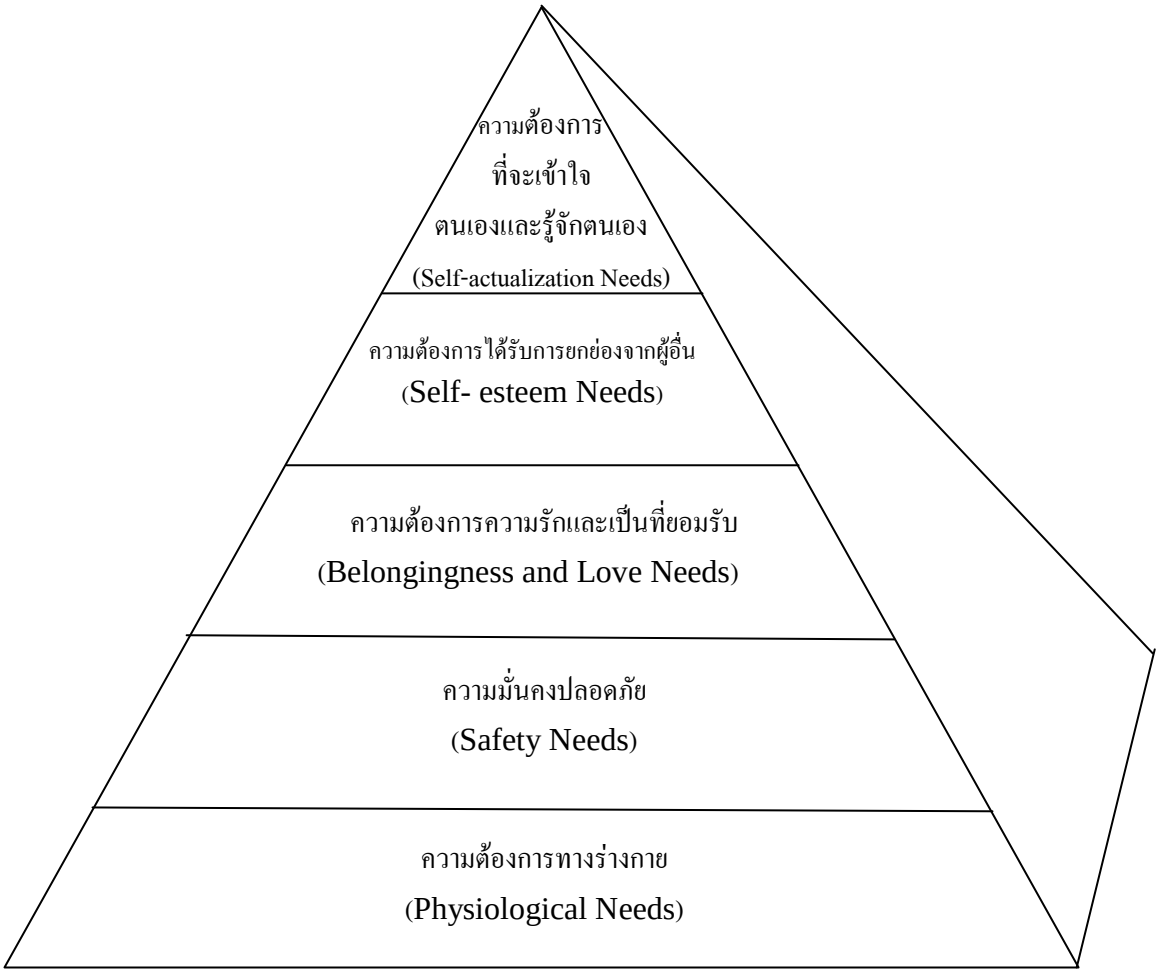
จากวิทยาลัยบรู๊คลิน เขาได้มารับตำแหน่งคณบดีภาควิชาจิตวิทยา ณ มหาวิทยาลัยแบรนไดส์ (Brandeis University) นอกจากนั้นเขายังเป็นประธานสมาคมจิตวิทยาแห่งอเมริกา จากปี 1967 – 1968 ด้วย

แม้ว่า มาสโลว์ จะทำการค้นคว้าวิจัยและศึกษาในหลาย ๆ ด้าน แต่เขาได้รับการจดจำมากที่สุดในเรื่อง **ลำดับความจำเป็น หรือ ความต้องการ (hierarchy of needs)** และแนวความคิดของเขาเรื่อง **การเข้าถึงศักยภาพสูงสุดของตนเอง หรือการเข้าใจและรู้จักตนเอง (self-actualization)** ว่าเป็นแรงขับที่สูงที่สุด จากงานของเขานั้น ผู้คนก็ได้เริ่มสร้างกรอบด้านแรงขับและศักยภาพของมนุษย์ในทิศทางที่เป็นบวกมากขึ้น โดยได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งจิตวิทยาสาขามนุษย์ มาสโลว์ ได้หยุดยั้งแนวคิด ของนักจิตวิทยาเชิงพฤติกรรมและผู้ที่ยึดถือปฏิบัติตามแนวทางของฟรอยด์ รวมทั้งนักวิชาการ เพื่อเน้นทฤษฎีบรรลุแจ้ง เกี่ยวกับมนุษย์

ความที่เป็นนักเขียนหลากหลายเขาเป็นผู้เขียนบทความเป็นร้อย ๆ พัน ๆ ในหัวข้อตั้งแต่ความคิดสร้างสรรค์ เทคนิคการบริหารแบบรู้แจ้งด้วยปัญญาแรงกระตุ้นของมนุษย์ และการเข้าถึงศักยภาพสูงสุดของตนเอง หนังสือที่ได้รับความนิยมมากที่สุดของเขาที่ชื่อ Toward a Psychology of Being (จิตวิทยาแห่งการเป็นตัวตน : ผู้แปล) เป็นหนังสือที่ส่งให้อ่านกันต่อ ๆ ทีเดียว ซึ่งมีคำบรรยายว่าเป็นหนังสือที่ไม่เพียงสร้างแรงบันดาลใจเท่านั้น แต่ยังเปลี่ยนชีวิตของผู้คนได้ด้วย และได้ส่งเสริมให้มาสโลว์ โลดแล่นขึ้นสู่เวทีระดับชาติเลยทีเดียว คำพูดอย่างเช่น การเข้าถึง

ศักยภาพสูงสุดของตัวเองและประสบการณ์สูงสุด ได้กลายเป็นคำพูดที่ใช้กันในครัวเรือนและเป็นคำพูดประจำชาติยุคที่สังคมกำลังวุ่นวายในทศวรรษที่ 1960

งานที่กำหนดเป็นตัวตนของมาสโลว์ อาจจะเป็นการพัฒนาด้านลำดับความจำเป็นของเขา มาสโลว์ เชื่อว่ามนุษย์เกิดแรงบันดาลใจชักนำไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตนเอง เขามองศักยภาพของมนุษย์ว่าเป็นด้านที่ถูกประเมินค่าจากผู้คนต่ำเกินไปและเป็นส่วนที่ไม่ได้รับการอธิบาย ซึ่งรูปปิรามิดที่มีชื่อเสียงในปัจจุบัน จะสามารถอธิบายแนวความคิดของเขาได้ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงลำดับขั้นความต้องการ

ที่มา : Maslow,1998 : XX

ในช่วงฤดูร้อนปี 1962 (พ.ศ. 2505) มาสโลว์ ได้เก็บบันทึกชุดหนึ่งของเขาระหว่างที่ทำงานในโรงงานในรัฐแคลิฟอร์เนียตอนใต้ บันทึกนั้นซึ่งเราเรียกว่า บันทึกแห่งฤดูร้อน ครั้งแรกที่มันปรากฏในสิ่งตีพิมพ์มีชื่อว่า Eupsychian Management และเป็นที่รู้จักอยู่แต่แวดวงของวงการศึกษาและนักทฤษฎีธุรกิจเท่านั้น ปัจจุบันมีการตีพิมพ์ขึ้นมาใหม่ในชื่อว่า Maslow on Management (การบริหารแบบมาสโลว์ : ผู้แปล)

อับราฮัม มาสโลว์ เสียชีวิตในเดือนมิถุนายน 1970 ที่เมืองเมนโลปาร์ค รัฐแคลิฟอร์เนีย ขณะมีอายุ 62 ปี (มาสโลว์, 2549:17-19)

2.1.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้กำหนดสมมติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับความต้องการไว้ 4 ประการ คือ

1. เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนอง หรือถูกทำให้พอใจแล้ว ความต้องการนั้นจะไม่เป็นตัวกระตุ้น หรือเป็นตัวแรงจูงใจต่อไป แต่จะมีความต้องการในระดับ ที่สูงขึ้นไปอีก

2. โครงสร้างหรือขอบข่ายของความต้องการสำหรับคนส่วนใหญ่ยุ่งยากซับซ้อนมีจำนวนมากมายที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคน

3. โดยทั่วไปความต้องการในระดับสูงกว่าจะไม่เกิดขึ้น หากความต้องการในระดับที่ต่ำกว่ายังไม่ได้รับการตอบสนอง หรือถูกทำให้พอใจ

4. มีวิธีการต่าง ๆ มากมายที่จะทำให้ความต้องการในระดับที่สูงกว่าได้รับการตอบสนองมากกว่าความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า (วิภาพร มาพบสุข,2545:21)

จากสมมติฐานดังกล่าว ทฤษฎีของมาสโลว์จึงแบ่งหรือจำแนกลำดับขั้นความต้องการออกเป็น 5 ขั้นด้วยกัน ดังภาพที่ 1 ซึ่งอธิบายความต้องการเรียงตามลำดับได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการอากาศ ต้องการพักผ่อน นอนหลับ เป็นต้น ความต้องการขั้นนี้ทำให้เกิดการตอบสนองด้วยการรับประทาน การดื่น การหายใจ การนอน รวมทั้งการตอบสนองความต้องการทางเพศ เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะแสวงหาหลักประกันและความอุ่นใจให้กับตนเอง เนื่องจากการที่บุคคลรู้สึกถึงความไม่แน่นอน ไม่มั่นคง และไม่ปลอดภัย ที่อาจเกิดขึ้นได้กับตนเอง ทรัพย์สิน ครอบครัว ฐานะ การงาน ตำแหน่ง ด้วยเหตุดังกล่าวบุคคลที่เกิดความต้องการขั้นนี้จึงแสดงพฤติกรรมด้วยการตั้งใจทำงาน เก็บเงิน ประกันภัย ประกันชีวิต พยายามหาอาชีพที่คิดว่ามั่นคงที่สุดให้กับตนเอง เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (Belongingness and Love Needs) หมายถึงความต้องการที่จะเป็นที่รักของบุคคลอื่น รวมทั้งมีความต้องการที่จะให้สังคมในระดับต่าง ๆ เช่น ครอบครัว สถานศึกษา กลุ่มเพื่อน สถานที่ทำงาน ฯลฯ ที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ยอมรับในฐานะที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเหล่านั้นด้วย ความต้องการขั้นนี้เกิดจากธรรมชาติของความเป็นสัตว์สังคมของมนุษย์ที่ไม่ต้องการจะอยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง จึงเกิดการแสวงหาเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางจิตใจ โดยพยายามจะสร้างปฏิสัมพันธ์ (interaction) กับบุคคลทั้งหลาย เช่น การเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ ตอบแทน การแสดงความห่วงใย เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self-esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับการเคารพยกย่องจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในสังคมว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประโยชน์ มีความสำคัญ และเป็นที่พึ่งของบุคคลทั่วไป บุคคล ที่มีความต้องการในขั้นนี้จะพยายามแสวงหาตำแหน่ง ยศถาบรรดาศักดิ์ เกียรติยศ ชื่อเสียง ฐานะการเงิน และอำนาจให้กับตนเอง เพราะเรียนรู้ว่าสิ่งเหล่านี้จะสามารถตอบสนองความต้องการ ในขั้นนี้แก่ตนได้

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและรู้จักตนเอง (Self-actualization Needs) ความต้องการในขั้นนี้มาสโลว์ถือว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่ทุกคนปรารถนาและมีความต้องการจะไปให้ถึงเป็นขั้นอุดมคติของบุคคลที่ทุกคนใฝ่ฝัน แต่มีบุคคลจำนวนไม่มากนักที่จะสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ขั้นสูงสุดนี้ได้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่อยู่ในขั้นนี้จะต้องเข้าใจและตระหนักเกี่ยวกับตนเองได้ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถอย่างไรและมีแค่ไหน นอกจากนี้ยังต้องมีความมุ่งมั่นที่จะนำความสามารถที่ตนเองมีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลอื่นและสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ดังนั้นความต้องการในขั้นนี้จึงไม่ใช่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของตนเอง แต่จะคำนึงถึงประโยชน์ที่สังคมจะได้รับตามอุดมคติที่ตนตั้งไว้ เพราะฉะนั้นบุคคลที่จะสามารถพัฒนาตนเองมาถึงขั้นนี้ได้จึงได้ชื่อว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แล้ว

ความต้องการทั้ง 5 ขั้นตามที่กล่าวมาข้างต้นนี้ มาสโลว์เชื่อว่าจะต้องเป็นไปตามลำดับขั้นเสมอไม่มีการข้ามขั้น กล่าวคือ มนุษย์ทุกคนจะเกิดความต้องการขั้นที่ 1 ก่อน ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย จนกระทั่งเมื่อสามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายเพียงพอแล้ว ความต้องการขั้นที่ 2 ได้แก่ ความมั่นคงและปลอดภัยจึงจะเกิดขึ้น เมื่อได้รับการตอบสนองในขั้นที่ 2 พอสมควรแล้ว ความต้องการขั้นที่ 3, 4 และ 5 จะตามมาเป็นลำดับ มาสโลว์เชื่อว่าถ้าขั้นหนึ่ง ขั้นใดยังไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลนั้นจะไม่เกิดความต้องการขั้นสูงขึ้นไปอย่างเด็ดขาด เช่น ถ้าตราบใดก็ตามที่บุคคลยังขาดแคลนอาหารอยู่ (ความต้องการขั้นที่ 1) บุคคลนั้นจะไม่เกิดความต้องการที่จะทำประกันภัยหรือประกันชีวิตอย่างแน่นอน (ความต้องการขั้นที่ 2) หรือบางคนจะไม่

สนใจว่าสังคมจะยอมรับหรือไม่ (ความต้องการขั้นที่ 3) แต่เพื่อทำให้ตนเองหายจากความหิว บางครั้งจึงอาจใช้วิธีการขโมยอาหารหรือไม่จ่ายเงินเมื่อรับประทานอาหารเสร็จ เป็นต้น ดังนั้น ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์จึงเปรียบเสมือนกับการขึ้นบันไดที่จะต้องก้าวไปทีละขั้นจนกว่าจะถึงขั้นสูงสุดที่บุคคลพึงประสงค์ (เติมศักดิ์ คทวณิช, 2546 : 156-158)

มาสโลว์กล่าวว่า ความต้องการทั้ง 5 ขั้นตามลำดับของมนุษย์เหล่านี้จะสร้างแรงขับและแรงจูงใจจนกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นของตน ซึ่งขึ้นอยู่ว่าบุคคลนั้นกำลังเกิดความต้องการในขั้นใด ดังจะแสดงกระบวนการจูงใจตามทฤษฎีความต้องการ/แรงขับ/สิ่งล่อใจจากภาพที่ 2 ดังต่อไปนี้

ภาพที่ 2 แผนผังแสดงกระบวนการจูงใจตามทฤษฎีความต้องการ/แรงขับ/สิ่งล่อใจ
ที่มา : เติมศักดิ์ คทวณิช , 2546 : 158

จากแผนผังอธิบายได้ว่า ถ้าต้องการสร้างแรงขับและแรงจูงใจขึ้นในบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายที่เราวางไว้นั้น ให้ใช้สิ่งที่บุคคลนั้นต้องการเป็นสิ่งเร้า (Stimulus) แต่ที่สำคัญเนื่องจากแต่ละคนจะมีความต้องการในแต่ละลำดับขั้นที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลนั้นให้ชัดเจนเสียก่อนจึงจะสามารถสร้างพฤติกรรมที่ต้องการได้ เช่น ในฐานะของหัวหน้างานที่ต้องการให้พนักงานที่อยู่ในความดูแลขยันและตั้งใจทำงานเพิ่มขึ้น และจากการศึกษาทำให้ทราบว่าพนักงานต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่นซึ่งอยู่ในขั้นที่ 4 จึงอาจใช้วิธีการประกวดพนักงานดีเด่นประจำเดือน เป็นเครื่องล่อใจในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เป็นต้น ดังแสดงภาพที่ 3 ดังต่อไปนี้

ภาพที่ 3 การสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีความต้องการ/แรงขับ/สิ่งล่อใจ
ที่มา : เติมศักดิ์ คทวณิช , 2546 : 158

Maslow (อ้างถึงใน พรรณี,2538:466) ได้กล่าวว่าเมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองเพียงพอ ก็จะมีความต้องการอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองถึง 100 เปอร์เซ็นต์เสียก่อนจึงจะมีความต้องการในขั้นถัดไป โดยความเป็นจริงแล้ว ความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์จะมีบางส่วนที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายประมาณ 85 เปอร์เซ็นต์ การตอบสนองความต้องการความปลอดภัย 70 เปอร์เซ็นต์ การตอบสนองความต้องการความรัก 50 เปอร์เซ็นต์ การตอบสนองความต้องการเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่อง 40 เปอร์เซ็นต์ และการตอบสนองความต้องการที่จะตระหนักในความสามารถของตนเอง 10 เปอร์เซ็นต์ หลังจากความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองที่เพียงพอ ความต้องการอื่น ๆ จะเกิดขึ้น ซึ่งไม่ได้เกิดทันที แต่จะค่อย ๆ เกิดขึ้นอย่างช้า ๆ เช่น เมื่อความต้องการ A ได้รับการตอบสนองเพียง 10 เปอร์เซ็นต์ ความต้องการ B ก็จะยังไม่ปรากฏ ถ้าเมื่อ A ได้รับการตอบสนองประมาณ 25 เปอร์เซ็นต์ ความต้องการ B จะปรากฏประมาณ 5 เปอร์เซ็นต์ และเมื่อความต้องการ A ได้รับการตอบสนองประมาณ 75 เปอร์เซ็นต์ ความต้องการ B อาจจะปรากฏประมาณ 50 เปอร์เซ็นต์ และจะเป็นเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ (บัวบาน ยะนา, 2541:24-25)

2.1.3 การนำแรงจูงใจทฤษฎีมาสโลว์ไปใช้จูงใจพนักงาน

ผู้บริหารในองค์การ ครูและนักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้นำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มาใช้อย่างกว้างขวาง ในที่นี้จะกล่าวถึง การนำมาใช้ด้านการบริหารในองค์การ โดยผู้บริหารได้จัดหาสิ่งต่าง ๆ มาตอบสนองความต้องการพนักงาน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การนำแรงจูงใจทฤษฎีมาสโลว์ไปใช้จูงใจพนักงาน

ระดับความต้องการ	แนวทางการจูงใจพนักงาน
1. ความต้องการทางร่างกาย	1. กำหนดค่าจ้างที่เป็นธรรมและมีมาตรฐาน 2. จัดให้มีสนามกีฬาสโมสรเพื่อการออกกำลังกาย 3. จัดหาที่พักและสถานพยาบาลเพื่อบริการแก่พนักงาน 4. บริการจัดรถรับส่งพนักงาน 5. แจกชุดทำงานตามความเหมาะสม 6. บริการน้ำดื่มและอาหารตามความเหมาะสม

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ระดับความต้องการ	แนวทางการจูงใจพนักงาน
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	1. ให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน กำหนดให้พนักงานชั่วคราวได้บรรจุเป็นพนักงานประจำ 2. จัดให้มีระบบประกันสังคม ประกันชีวิต 3. จัดหาเครื่องป้องกันอันตรายขณะทำงาน 4. ความมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและองค์การ 5. จัดระบบการติดต่อสื่อสารภายใน 6. จัดปฐมนิเทศพนักงานใหม่
3. ความต้องการความรัก และเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม	1. เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาต่าง ๆ 2. ให้พนักงานมีโอกาสถือหุ้นของบริษัท 3. ส่งเสริมมิตรภาพ และการร่วมมือในหน่วยงาน 4. ทำความเข้าใจ และช่วยเหลือพนักงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น	1. กำหนดวิธีการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม 2. จัดให้มีพิธีประกาศเกียรติคุณ พนักงานดีเด่น 3. กำหนดขั้นตอนของการก้าวสู่ตำแหน่งใหม่ 4. เปิดโอกาสให้พนักงานได้ฝึกอบรม ดูงาน 5. เปิดโอกาสให้พนักงานมีอำนาจในตำแหน่งหน้าที่เพิ่มขึ้น
5. ความต้องการที่จะเข้าใจและรู้จักตนเอง	1. ให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองตามที่ตนคาดหวัง 2. เชิญผู้อาวุโสเป็นที่ปรึกษาของบริษัท

ที่มา : วิภาพร มาพบสุข, 2545 : 23-24

ดังที่กล่าวในตอนต้นแล้วว่าบุคลิกภาพและการพัฒนาบุคลิกภาพตามแนวความคิดของมาสโลว์นั้นจะเกิดจากความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการจะพัฒนาตนเองให้บรรลุจุดสูงสุดแห่งความปรารถนาแห่งตนเพื่อประโยชน์ของสังคมโดยส่วนรวม แต่ในการที่เขาจะบรรลุจุดมุ่งหมายได้นั้นบุคคลจะต้องประจักษ์ในศักยภาพที่แท้จริงของตนเองเสียก่อน นอกจากนี้การที่บุคคลจะผ่านความต้องการของตนแต่ละขั้นได้หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้น กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมของบุคคลไม่ตอบสนองหรือขัดขวางความต้องการในแต่ละขั้น จะมีผลทำให้พัฒนาการทางบุคคลในขั้นนั้น ๆ ถูกขัดขวางไปด้วย ในทางตรงกันข้าม ถ้าสิ่งแวดล้อมของบุคคลได้ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และสามารถตอบสนองตามความต้องการแต่ละขั้นได้อย่างเหมาะสมแล้ว บุคลิกภาพของบุคคลนั้น จะสามารถพัฒนาถึงขั้นสูงสุดตามความประสงค์ มาสโลว์ได้ทำการศึกษาชีวประวัติของบุคคลที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับทางสังคมในหลาย ๆ ด้าน เช่น บุคคลระดับผู้นำประเทศ นักวิทยาศาสตร์ นักประดิษฐ์ เพื่อค้นหาว่าคนเหล่านี้มีบุคลิกภาพอย่างไรบ้างที่มีความคล้ายคลึงร่วมกันอยู่ เช่น โธมัส เจฟเฟอร์สัน, อีลีเนอร์ รูสเวลต์, อับราฮัม ลินคอล์น และจอร์จ วอชิงตัน ผลการศึกษาของเขาได้สรุปบุคลิกภาพของบุคคลที่สามารถไปถึงขั้นสูงสุดตามความปรารถนาของตนหรือความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ที่รู้จักและเข้าใจตนเอง (self actualization) ไว้ทั้งสิ้น 15 ประการดังนี้

1. มองโลกและสถานการณ์ต่าง ๆ ตามความเป็นจริง
2. ยอมรับจุดเด่นและจุดด้อยของตน
3. มีความเป็นธรรมชาติอยู่ในตัวโดยไม่ได้เสแสร้ง
4. มองปัญหาที่ตัวปัญหา ไม่ใช่มองที่ตนเองเป็นศูนย์กลางในการมองปัญหา
5. ถือสันโดษ รักความเป็นส่วนตัว และใช้ชีวิตอย่างเรียบง่าย
6. เป็นตัวของตัวเอง มีอิสระ และไม่ยึดติดกับตัวบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมจนเกินไป
7. รักและชื่นชมกับชีวิต โดยไม่รู้สึกเบื่อหน่ายหรือท้อแท้สิ้นหวัง
8. เอาใจใส่สังคมและรักเพื่อนมนุษย์
9. มีจิตใจและแสดงออกถึงความเป็นประชาธิปไตย
10. ยึดมั่นในคุณธรรมและความถูกต้อง
11. มีมนุษย์สัมพันธ์อันดีกับคนทั้งหลาย
12. มีอารมณ์ขันที่เหมาะสม
13. มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์
14. ดื่มด่ำกับความล้ำลึกทางธรรมชาติ

15. ยอมรับวัฒนธรรมและประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยสามารถผสมผสานให้เข้ากับวัฒนธรรมและประสบการณ์เดิมของตนเองเพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม (เติมศักดิ์ คทวณิช , 2546 : 248-249)

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการที่ได้กล่าวมาแล้วนี้ จะเห็นได้ว่า มาสโลว์ เน้นความสำคัญเกี่ยวกับบุคลิกภาพและการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลว่าเกิดจากความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เพราะมนุษย์มีคุณค่า มีสติปัญญา ใช้เหตุผล และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานนั้น นอกจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการแล้วยังมีทฤษฎีที่สำคัญอีก 2 ทฤษฎี ได้แก่ (วิภาพร มาพบสุข, 2545 : 25 – 27)

1. ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (ทฤษฎีสองปัจจัย)

เฮิร์ซเบิร์ก (Heraberg, 1959) ได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัยของเขาในช่วงเวลาเดียวกับที่มาสโลว์เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ โดยการสัมภาษณ์นักบัญชี และวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง กว่า 200 คน ในเมืองพิสเบิร์ก เพื่อจะดูความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจงานกับประสิทธิภาพในการผลิต ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พนักงานจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยการกระตุ้น (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

1.1 ปัจจัยกระตุ้น คือปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำและเกิดความพยายามที่จะทำงาน เพราะรู้สึกในทางบวกกับงานที่ปฏิบัติ จึงทำให้ผลผลิตของงานเพิ่มมากขึ้นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานได้แก่

1.1.1 ผลสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

1.1.2 การยอมรับในผลงานที่สำเร็จนั้น (Recognition)

1.1.3 การทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ (Work Itself)

1.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

1.1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)

1.1.6 การเจริญเติบโต (Growth)

ปัจจัยกระตุ้นทั้ง 6 ประการเป็นสิ่งที่อยู่ในความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ พนักงานที่พยายามพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นมักจะถูกจูงใจด้วยปัจจัยกระตุ้นนี้ ซึ่งจะทำให้เขามีความพึงพอใจ และมีความสุขใจในการทำงาน

1.2 ปัจจัยค้ำจุน คือ องค์ประกอบที่ช่วยป้องกัน “ความไม่พึงพอใจในการทำงาน” ของพนักงานปัจจัยเหล่านี้ ช่วยจูงใจให้พนักงานเพิ่มผลผลิตหรือพัฒนางาน ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่

1.2.1 นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company Policy & Administration)

1.2.2 การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision)

1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relation with Peers)

1.2.4 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relation with Supervision)

1.2.5 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง (Relation with Subordinate)

1.2.6 ความมั่นคงในการทำงาน (Security)

1.2.7 ตำแหน่งหน้าที่ (Status)

1.2.8 สภาพการทำงาน (Work Condition)

1.2.9 เงินเดือน (Salary)

1.2.10 ชีวิตส่วนตัว (Personal Lift)

จะสังเกตได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนดังกล่าวจะมุ่งเน้นที่สภาวะแวดล้อมในการทำงาน โดยไม่เกี่ยวข้องกับตัวงานเลย ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนช่วยให้ชีวิตความเป็นอยู่ประจำวันของพนักงานสะดวกสบายขึ้น

จากแนวความคิดของเฮิร์ซเบิร์กสามารถนำไปใช้จูงใจให้พนักงานขยันขันแข็งมากขึ้น โดยฝ่ายบริหารจะจูงใจโดยใช้ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนไปพร้อม ๆ กัน โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จูงใจโดยใช้ปัจจัยกระตุ้น เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1.1 ให้พนักงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย วางแผน แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เช่น ทำอย่างไรจึงจะทำให้ยอดจำหน่ายสินค้ามีปริมาณมากขึ้น

1.2 ให้อิสระในการทำงาน เช่น มีอิสระในการหาวิธีการทำงานที่ประหยัดแรงงาน ประหยัดเวลา ประหยัดค่าใช้จ่ายแต่มีผลงานดีมีคุณภาพ

1.3 สร้างความรู้สึกสำเร็จจากการทำงาน เช่น ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การให้โอกาสพนักงานไปศึกษาต่อไปอบรมดูงาน

1.4 ปรับปรุงบรรยากาศในการทำงาน เช่น ปรับปรุงด้านสถานที่ทำงานให้สะอาด บริการที่ดีขณะทำงาน

1.5 พัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานโดยจัดการอบรมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ พร้อมทั้งส่งพนักงานไปฝึกปฏิบัติงานทั้งในและนอกประเทศตามโครงการร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน

2. จูงใจโดยใช้ปัจจัยค้ำจุน ฝ่ายบริหารจำเป็นต้องบำรุงขวัญพนักงานโดยปฏิบัติดังนี้

2.1 ดูแลความเหมาะสมเกี่ยวกับค่าจ้าง สวัสดิการ เงินช่วยเหลือต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับภาวะการครองชีพในปัจจุบัน

2.2 ให้พนักงานร่วมรับรู้นโยบายของบริษัท และเรื่องราวต่าง ๆ จากการประชุม การสื่อสารภายในองค์การ และการปฐมนิเทศ

2.3 จัดให้มีกลุ่มเพื่อนสมาชิกเพื่อกระชับสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น กลุ่มบันเทิง กลุ่มวิชาชีพ เป็นต้น และจัดกิจกรรมนันทนาการ เช่น งานปีใหม่ งานเลี้ยงในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานพบปะสังสรรค์กัน

2.4 ด้านสถานภาพในการทำงาน จัดสถานที่ทำงานรวมทั้งสิทธิพิเศษต่าง ๆ ที่พึงจะได้รับให้สอดคล้องกับตำแหน่ง

2.5 จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือพนักงานที่ประสบปัญหาพร้อมทั้งมีกองทุนสวัสดิการต่าง ๆ รองรับความเดือดร้อนของพนักงาน เช่น ปัญหาที่อยู่อาศัย ปัญหาการเดินทาง ปัญหาการเงิน ฯลฯ

2.6 จัดตั้งศูนย์สุขภาพ เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดหลังจากการทำงาน เช่น สนามแบดมินตัน และเครื่องมือในการออกกำลังกาย

สรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัย 2 ประการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลขยันหมั่นเพียรในการทำงาน คือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน

2. ทฤษฎีความคาดหวัง

ทฤษฎีความคาดหวังมีความเห็นว่า ความคาดหวังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรม เพราะก่อนที่จะทำอะไรลงไป คนมักจะตั้งความคาดหวังว่าเมื่อทำไปแล้วเขาจะได้รับสิ่งจูงใจอะไรเป็นผลตอบแทน

เจ้าของทฤษฎีความคาดหวัง คือ วิคเตอร์ วรูม (Victor Vroom, 1964) มีแนวความคิดทฤษฎีของเขา ดังนี้

2.1 ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความเชื่อในความเป็นไปได้ว่า ถ้าใช้ความพยายามทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว จะทำให้เกิดผลอย่างนี้ขึ้น เช่น ถ้าขยันเรียน จะได้ผลการสอบเกรด A ดังนั้นเกรด A คือความคาดหวังที่จูงใจให้คนขยันเรียน จึงสรุปได้ว่าความคาดหวังเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

2.2 คุณค่าของผล (Valence) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์หรือค่าตอบแทนที่ได้ คุณค่าของผลลัพธ์นี้จะขึ้นอยู่กับตัวบุคคลที่กำหนดคุณค่ามากกว่าคุณค่าในตัวสิ่งนั้นเอง

2.3 ความพยายาม (Effort) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากผลรวมของความคาดหวัง และคุณค่าของผลลัพธ์ ดังสูตรต่อไปนี้

การจูงใจ = คุณค่าของผลลัพธ์ × ความคาดหวัง

ตัวอย่างเช่น นักศึกษาจะมีแรงจูงใจในการเรียนวิชาจิตวิทยาการทำงานอย่างมาก ถ้าเขาคิดว่าเกรด A ในวิชานี้มีคุณค่าสำหรับเขา เพราะจะทำให้เขาได้เกรดเฉลี่ยสูงขึ้น และเขาตระหนักดีว่าเขาสามารถทำเกรด A ในวิชานี้ได้ไม่ยากนัก ถ้าเขาขยันเรียนอย่างสม่ำเสมอ

จากแนวความคิดนี้จะเห็นได้ว่า ความคาดหวังเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่จะกระตุ้นให้คนทำงาน ดังนั้น เมื่อบุคคลจำเป็นต้องรับทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง จึงควรตรวจสอบตนเองด้วยคำถามต่อไปนี้

1. งานนั้น ๆ เราสามารถทำได้หรือไม่ ถ้าตอบว่า **ไม่** คือ ไม่สามารถทำงานนั้นได้ เพราะงานอาจจะยากเกินไป หรือความสามารถไม่พอ เราจึงไม่คิดจะทำงานนั้น ถ้าตอบว่า **ทำได้** ก็ต้องถามคำถามที่สองต่อไป

2. สามารถทำงานนั้นได้ดีหรือไม่ ถ้าตอบว่า ทำได้ แต่ทำได้ไม่ดี เราก็จะไม่ทำงานนั้นต่อไป เพราะเรารู้แล้วว่าทำได้ไม่ดีพอ และจะหยุดไม่คิดทำงานนั้นต่อไป แต่ถ้าทำงานได้ดีก็จะถามต่อไปว่า

3. แล้วจะได้อะไรเป็นการตอบแทน สิ่งตอบแทนนั้นคุ้มกันหรือไม่ ตอบว่า **ไม่คุ้ม** เราจะเลิกคิดทำงานนั้น เพราะผลที่ได้ไม่คุ้มก็ไม่ควรทำ แต่ถ้าตอบว่า **คุ้ม** ก็จะต้องถามคำถามสุดท้ายคือ

4. สิ่งตอบแทนนั้นฉันต้องการหรือไม่ ถึงแม้สิ่งตอบแทนนั้นจะคุ้ม แต่ถ้าเป็นสิ่งที่ฉันไม่ต้องการฉันก็จะไม่ทำงานนั้น ถ้าตอบว่า ฉันต้องการเราก็จะลงมือทำงานนั้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีของวรูม กล่าวเน้นให้เห็นว่าความคาดหวังเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่จะกระตุ้นให้คนพึงพอใจต่อการทำงานนั้น

2.2 จริยธรรมในการทำงานของสังคมตะวันตก

ก่อนที่จะเข้าสู่เรื่องจริยธรรมในการทำงานของสังคมตะวันตก ผู้วิจัยจำเป็นต้องให้ความหมายของจริยธรรมก่อน ได้มีผู้นิยามความหมายไว้มากมาย จึงจะขอยกความหมายทั่วๆ ไปพอสังเขปดังต่อไปนี้

2.2.1 ความหมายของจริยธรรม

มานิต มานิตเจริญ (2537 : 247) เขียน จริยธรรม แปลว่าการประพฤติถูกธรรม – เป็นธรรม

จินตนา บุญบงการ (2549 : 27) กล่าวว่า จริยธรรม คือ ข้อประพฤติปฏิบัติ หรือหลักความประพฤติปฏิบัติที่ดีงามที่เหมาะสม ที่มีคุณธรรมและถูกต้องตามศีลธรรม

สุภาพร พิศาลบุตร (2549 : 3) ได้ให้ความหมาย จริยธรรมเป็น 2 ลักษณะ คือ ความหมายที่หนึ่ง คือหลักหรือแนวทางความประพฤติที่ดีงาม เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเอง และสังคมซึ่งพิจารณาได้หลายด้าน ได้แก่ ด้านศาสนา จริยธรรมจะสอดคล้องกับศีลห้าในศาสนาพุทธ ถ้าศาสนาคริสต์ จะหมายถึงการให้ความรักกับเพื่อนมนุษย์ ด้านกฎหมาย พิจารณาถึงการเคารพสิทธิของผู้อื่น ด้านขนบธรรมเนียม ประเพณีค่านิยม เช่น คนไทยมีความสุภาพ เคารพนอบน้อมผู้ใหญ่ และด้านปรัชญาวิชาชีพ โดยกำหนดขึ้นเป็นจรรยาบรรณ ความหมายที่สอง หมายถึงการรู้จักไตร่ตรองว่าอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ โดยใช้เหตุผลและวิจารณญาณ เพื่อแก้ปัญหาแต่ละสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

พระเทวินทร์ เทวินโท (2550 : 105) ได้กำหนดที่มาและความหมายของจริยธรรมได้เป็น 2 นัย คือ 1. จริยธรรม เป็นทั้งธรรมชาติ กฎ หรือหลักการหรืออาการของธรรมชาติที่มีปรากฏอยู่ทั่วไป ซึ่งเป็นความหมายที่กว้างขวาง และครอบคลุมสสาร อาการของสสารหรืออาการของธรรมชาติทั้งหลายทั้งปวง และเป็นรูปธรรม 2. จริยธรรม เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำของสัตว์ของมนุษย์ทั้งที่ดี และไม่ดี เช่น การเกิด แก่ เจ็บ ตาย การตัดสินใจ การพิจารณาตัดสินใจ เป็นคุณค่าของจริยธรรม ที่มีพื้นฐานอยู่บนอาการของการกระทำ และเจตคติที่สามารถสังเกตและสัมผัสได้ด้วยอินทรีย์ทั้งหก (ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ) อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทั้งหมด

ประภาศรี สีหอำไพ (2550 : 19) ได้ให้นิยาม จริยธรรม หมายถึง หลักความประพฤติที่อบรมกิริยาและปลูกฝังลักษณะนิสัยให้อยู่ในครรลองของคุณธรรมหรือศีลธรรม คุณค่าทางจริยธรรมชี้ให้เห็นความเจริญงอกงามในการดำรงชีวิตอย่างมีระเบียบแบบแผนตามวัฒนธรรมของบุคคลที่มีลักษณะทางจิตใจที่ดีงาม อยู่ในสภาพที่โน้มนำให้บุคคลมุ่งกระทำความดี ละเว้นความชั่ว มีแนวทางความประพฤติอยู่ในเรื่องของความดี ความถูกต้อง ความควรในการปฏิบัติงาน เพื่ออยู่ใน

สังคมได้อย่างสงบเรียบร้อย และเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น มีคุณธรรมและมโนธรรมที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดี โดยมีสำนึกที่จะใช้สิทธิและหน้าที่ของตนตามค่านิยมที่พึงประสงค์

กีรติ บุญเจือ (2519 : 5) ได้นิยมศัพท์ จริยธรรม คือ ประมวลกฎเกณฑ์ความประพฤติ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524 : 2) ได้ให้ความหมาย จริยธรรมหมายถึงลักษณะทางสังคมหลายลักษณะของมนุษย์ และมีขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมทางสังคมประเภทต่างๆ ด้วย ลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม จะมีคุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่งในสองประเภท คือ เป็นลักษณะที่สังคมต้องการให้มีอยู่ในสมาชิก ในสังคมนั้น คือเป็นพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ ให้การสนับสนุนและผู้กระทำส่วนมากเกิดความพอใจว่าการกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ส่วนอีกประเภทหนึ่งคือลักษณะที่สังคมไม่ต้องการ ให้มีอยู่ในสมาชิกในสังคม เป็นการกระทำที่สังคมลงโทษหรือพยายามกำจัด และผู้กระทำพฤติกรรมนั้นส่วนมากรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่สมควร ฉะนั้นผู้ที่มีจริยธรรมสูง คือ ผู้ที่มีลักษณะและพฤติกรรมประเภทแรกมาก และประเภทหลังน้อย

สาโรช บัวศรี (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2522 : 18) กล่าวว่า จริยธรรม คือ แนวทางในการประพฤติตนเพื่อยู่กันได้อย่างร่มเย็นในสังคม จริยธรรมมีโครงสร้างสำคัญอย่างน้อย 2 ข้อ คือ ศีลธรรมคือสิ่งที่งดเว้นสิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติ และคุณธรรมคือสิ่งที่เราควรปฏิบัติ ซึ่งทั้งสองข้อรวมกันเรียกว่าจริยธรรม

ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2522 : 18) กล่าวว่า จริยธรรม คือ ประมวลความประพฤติและความนึกคิดในสิ่งที่ดีงาม เหมาะสม จริยธรรมในสมัยก่อนกับสมัยปัจจุบัน และในชนบทกับในเมืองต่างก็มีทั้งที่ดีและที่เลวเหมือนกัน

สมบูรณ์ ศาลยาชีวิน (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2522 : 20) ให้ความหมายว่า จริยธรรม คือ เชาว์ปัญญาทางสังคมของบุคคลอันได้แก่ การรับรู้ สังเกต เข้าใจสถานการณ์ของสังคม เข้าใจอำนาจของสังคม จริยธรรมคือความสามารถในการปรับตัว และควบคุมตัวเองในด้านต่างๆ ให้สอดคล้องกับสังคม จริยธรรมของบุคคลจะเจริญงอกงามไปพร้อมๆ กับสติปัญญา จริยธรรมคุมถึงลักษณะต่างๆ ของบุคคลในสังคม เกิดจากความเจริญทางสติปัญญาที่งอกงามเพื่อเสริมสร้างสังคม

แสง จันทร์งาม (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2522 : 218) อธิบายว่า

คำว่า จริยธรรม แยกออกได้เป็น 2 คำคือ จริย แปลว่าความประพฤติและธรรม หมายถึงคุณภาพของจิตใจของแต่ละคน เมื่อเอาคำทั้ง 2 มารวมกันเข้าเป็น จริยธรรม จึงหมายถึงคุณภาพจิตที่มีอิทธิพลต่อความประพฤติของคน

จำรัส ดวงธิสาร (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2522 : 21) อธิบายความหมายของจริยธรรม หมายถึง เส้นบรรทัดและเครื่องกล่อมเกลาให้มนุษย์เคลื่อนไหว ประพฤติปฏิบัติทางกาย วาจา และใจ อย่างมีกติกา มนุษย์ จะมีจริยธรรมได้ต้องศึกษาทางทฤษฎีและการฝึกฝนอบรมทั้งโดยตนเองและโดยคนอื่น แนวทางแสดงออกซึ่งจริยธรรมควรจะต้องเป็นไปในทางให้มนุษย์ช่วยตัวก้าวไปสู่คุณงามความดี และช่วยคนอื่นได้ด้วย

บาทหลวงจอห์น อุลิอานา (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2522 : 248) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นเรื่องการฝึกหัดให้ปฏิบัติจริงมากกว่าเป็นการสอนแบบธรรมดา วิธีฝึกอบรมจริยธรรมควรมี 2 วิธีคือ ชี้แจงให้เด็กทำและป้องกันมิให้เด็กทำผิด

ระวี ภาวิไล (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2522 : 7) อธิบายไว้ว่าจริยธรรม เป็นหลักกำหนดว่า งานมุ่งอะไรในโลก และตนพึงปฏิบัติอย่างไร จริยธรรมข้อแรกคือรู้จักโลก ซึ่งเราจะรู้ได้โดยอายตนะทั้ง 5 คือ รู้โดยผ่านอวัยวะแห่งกาย และรู้ด้วยใจ รู้ว่าโลกย่อมเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง สรรพสิ่งทั้งหลายบนโลกแตกต่างกัน แต่ไม่อาจแยกจากกันได้ รู้จักโลกเพื่อจะได้รักโลก ในบางศาสนาคำว่า “รัก” เป็นหลักใหญ่ที่สุดของจริยธรรม จริยธรรมข้อ 2 คือ รู้จักตน ซึ่งจะทำให้รู้จักเข้าใจโลก การรู้จักตนนั้นคือ รู้ทันความคิด รู้ชัดว่ารู้สึกนึกคิดอยู่อย่างไร และอะไรทำให้รู้สึกนึกคิดอย่างนั้น จริยธรรมข้อ 3 คือ รู้ และ แจ้ง เจริญ มีสติและความรู้รอบพิจารณาถึงความเป็นอนิจจัง ทุกขัง อนัตตา คือ รู้ – รู้จักทุกข์ รู้จักชีวิต และรู้จักทุกข์ในชีวิต ละ – ละเหตุแห่งทุกข์ แจ้ง – ประจักษ์แจ้งในความสิ้นไปในเหตุแห่งทุกข์ เจริญ – ทำให้มาก ในคุณธรรมและปฏิบัติธรรมที่จะทำให้รู้ได้

พระราชวรมุนี (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2522 : 7) ได้อ้างถึงจริยธรรมว่า มาจากคำว่า พรหมจรรย์ ซึ่งในพุทธศาสนาหมายถึง มรรค มรรคเป็นวิธีการปฏิบัติสายกลางประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ บางครั้งก็เรียกไตรสิกขา ไตรสิกชา คือการศึกษา 3 ประการ อันได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา จริยธรรม – พรหมจรรย์ – มรรค – ไตรสิกขา ทั้งหมดนี้เป็นทางปฏิบัติเพื่อนำมนุษย์ไปสู่จุดหมายในชีวิต

สุลักษณ์ ศิวรักษ์ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2522 : 58) มีความเห็นว่า จริยธรรม คือสิ่งที่คนในสังคมเกิดความเชื่อถือ ซึ่งมีตัวตนมาจากปรมัตถ์สัตย์ ในลัทธิศาสนานั้นๆ ถ้าเข้าใจปรมัตถ์สัตย์ชัดแจ้ง และประพฤติตามนั้น จริยธรรมในสังคมย่อมเป็นผลพลอยได้ ให้บังเกิดความยุติธรรม ความเมตตา ปราณี และความเป็นอิสระแก่กัน แต่ความลำบากของฝ่ายศาสนาอยู่ตรงที่ เมื่อยังเข้าไม่ถึงตัวปรมัตถ์สัตย์ การตีความในเรื่องปรมัตถ์ให้ชัดแจ้งเป็นไปได้ยาก แม้เข้าใจได้ชัดก็นำมาปฏิบัติให้เต็มภาคภูมิได้ยาก

ชุติกร จิตดำรงชัย (2546 : 17) ให้ความหมายจริยธรรมว่าจริยธรรมหมายถึงมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์ที่สังคมยอมรับให้คนในสังคมประพฤติปฏิบัติตามหน้าที่หรืออาชีพของบุคคลนั้นๆ

สำหรับนักปราชญ์ชาวตะวันตกก็ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้พอเป็นตัวอย่างดังต่อไปนี้

ลอเรนซ์ โคห์ลเบิร์ก (Lawrener Kohlberg, 1975, อ้างถึงใน ลำดวน ศรีมณี, 2538 : 3) ให้ความหมายคำว่าจริยธรรมไว้ว่าหมายถึง ความรู้สึกรับผิดชอบว่าอะไรดีอะไรชั่ว โดยอาศัยมาตรฐานของการประพฤติในสังคมเป็นเกณฑ์ บุคคลจะพัฒนาขึ้นตามเกณฑ์ จนมีพฤติกรรมเป็นของตนเอง จากพฤติกรรมนั้นจะเป็นเครื่องตัดสินว่าการกระทำนั้นผิดหรือถูกโดยอาศัยทฤษฎีแต่ละระดับของการพัฒนาทางจริยธรรมเป็นเกณฑ์ในการตัดสินความถูกต้อง

ดูมอยส์ และไมลี่ย์ (Rubois and Miley, 1992, อ้างถึงในนิยดา ศรีหานาม, 2543 : 6) มีความเห็นว่า จริยธรรมคือสิ่งที่ถูกต้องเป็นมาตรฐานที่ใช้นำทางการปฏิบัติ

ภาษาไทยและภาษาอังกฤษให้ความหมายของคำว่า จริยธรรมเหมือนกันคือ กฎระเบียบที่เป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติของมนุษย์ในโลก โดยกฎระเบียบนั้นๆ จะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ เพื่อความสุข เพื่อความสงบของคนหมู่มากคือมนุษย์ทั้งมวล สิ่งใดที่ไม่เป็นไปเพื่อความสงบสุข สิ่งนั้นก็มิใช่ความหมายของคำว่าจริยธรรม (ลำดวน ศรีมณี, 2538 : 2)

ดังนั้น หากจะกล่าวโดยสรุป นักวิชาการส่วนใหญ่เหล่านี้ ลงความเห็นว่าจริยธรรมคือหลักการที่มนุษย์ในสังคมควรยึดถือปฏิบัติ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขในสังคมนั่นเอง และเมื่อนำไปใช้กับการประกอบวิชาชีพ หรือเรียกง่ายๆ ว่า การทำงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของมนุษย์ก็ย่อมหมายความว่า มนุษย์ย่อมจะต้องมีจริยธรรมในการทำงานหรือการประกอบวิชาชีพ เพราะในการทำงาน มนุษย์ย่อมต้องมีสังคมซึ่งประกอบด้วยคนหลายคน เนื่องจากในวงการของการทำงานนั้น การทำงานคนเดียวย่อมเป็นไปได้ยาก ดังนั้น จึงสมควรมีการวางกรอบให้มนุษย์ประพฤติปฏิบัติ เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสงบสุข (วริยา ชินวรรโณ, บก.,2546 : 9-10)

2.2.2 จริยธรรมในสมัยกรีก

จริยธรรมในการทำงานของสังคมตะวันตกนั้น ประยุกต์มาจากอารยธรรมกรีก ซึ่งเป็นมรดกล้ำค่าของโลกที่ชาวตะวันตก โดยที่ชาวตะวันตกรู้จักพัฒนาวิทยาศาสตร์ การเมือง ศิลปะ และวัฒนธรรม ซึ่งภูมิปัญญาตะวันตกสมัยปัจจุบันก็มีวิวัฒนาการสืบเนื่องมาจากปรัชญากรีก ดังนั้นจึงขอกล่าวถึงทัศนะทางจริยธรรมของนักปราชญ์ที่มีชื่อเสียงพอสังเขป ดังต่อไปนี้

โสคราตีส (Socrates) เชื่อในความเป็นอมตะของวิญญาณ เชื่อว่าคนเราเมื่อตายแล้ววิญญาณจะออกจากร่างไปยังอีกโลกหนึ่งซึ่งดีกว่า สิ่งที่หล่อหลอมวิญญาณให้ดีได้ก็คือ การใช้ชีวิตที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม หรืออยู่ในกรอบแห่งศีลธรรม และต้องมีความรอบรู้สองประการ คือความรอบรู้ที่แท้จริงเกี่ยวกับธรรมชาติที่เป็นอยู่และความรอบรู้ที่แท้จริงของค่าแห่งศีลธรรม

โสคราตีส ยังคิดอีกว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความทุกข์อันแท้จริงคือการกระทำความชั่ว และสิ่งอันทำให้เกิดความสุขอันแท้จริงก็คือการกระทำความดี นั่นคือหลักความคิดเห็นทางจริยธรรมนั่นเอง

เปลโต้ (Plato) คิดว่าในเรื่องจริยธรรมมีบางเรื่องที่แน่ใจ เช่น ความดีย่อมมีค่ามากกว่าความชั่ว และควรใช้ชีวิตในทางที่ดีงาม และทราบว่ายุติธรรมดีกว่าอยุติธรรม เมตตาดีกว่าโหดร้าย ซื่อดีกว่าโกง เปลโต้เชื่อว่าโลกเรานี้มีกฎแห่งศีลธรรมโดยสัญชาตญาณ คนเราจะมีความรู้สึกพอใจในการกระทำที่ดี ในขณะเดียวกันจะไม่พอใจต่อการกระทำที่ขัดต่อสังคม เปลโต้ได้เขียนบทสนทนาขึ้น เพื่อจะช่วยให้คนเราเข้าใจในธรรมชาติแห่งชีวิตที่ดี และเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ด้วยความดี และยังได้กำหนดชื่อการใช้ชีวิตแบบนี้ว่า การเลียนแบบพระผู้เป็นเจ้าโดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ ศีล

อริสโตเติล (Aristotle) สอนจริยศาสตร์ไว้ว่า “ความสุขของมนุษย์ คือ ความสุขที่ได้มาจากทางใจและจะมีอยู่ตลอดไป” ไม่เหมือนกับความสุขทางกาย ซึ่งไม่จีรังยั่งยืนเลย (บุญเรือง บูรภักดิ์, 2525 : 86) อริสโตเติลได้ให้ความหมายจริยศาสตร์ว่า หมายถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการศึกษาถึงคุณความดี แต่คุณความดีในที่นี้มิใช่ความดีตามธรรมชาติ แต่เป็นคุณความดีเชิงนิสัย ที่มีรากฐานหรือบ่อเกิดมาจากธรรมชาติ

ธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนจะเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตนเองอยู่ตลอดเวลา ตามวัยที่ผ่านไปนับตั้งแต่เกิดจนกระทั้งเสียชีวิต แม้กระทั่งในบุคคลที่อยู่ในวัยเดียวกันก็มีความแตกต่างกัน ดังนั้นนักวิชาการรุ่นใหม่ทางตะวันตกจึงหันมาศึกษาเรื่องพัฒนาการของมนุษย์จึงนับว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก การศึกษาพัฒนาการทางจริยธรรมก็เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง และช่วยพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังคม

2.2.3 ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคห์ลเบิร์ก (Kohlberg’s Moral Development) เป็นทฤษฎีของลอเรนซ์ โคห์ลเบิร์ก (Lawrence Kohlberg, 1927 – 1987 อ้างถึงในเติมศักดิ์ คทวณิช, 2546) เป็นทฤษฎีที่มีแนวคิดพื้นฐานมาจากการทฤษฎีพัฒนาการทางเชาวน์ปัญญาของเพียเจต์ เพียงแต่โคห์ลเบิร์กได้ปรับปรุงการศึกษาในบางด้าน รวมทั้งขยายขอบเขตงานวิจัยให้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยครอบคลุมไปยังแถบทวีปเอเชีย ยุโรป และอเมริกาใต้ วิธีการศึกษาวิจัยของโคห์ลเบิร์ก มีความคล้ายคลึงกับวิธีการศึกษาของเพียเจต์ กล่าวคือ จะมีการสร้างสถานการณ์สมมติขึ้นมา โดยให้กลุ่มทดลองเป็นผู้ตอบปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์สมมตินั้น ซึ่งปัญหานั้นจะยากต่อการตัดสินใจว่าจะถูกหรือผิด ควรหรือไม่ควร เพราะต้องเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญหลายประการ ผลจาก

การวิเคราะห์คำตอบของผู้ตอบในวัยต่างๆ ทำให้โคห์ลเบิร์กสรุปเป็นทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลออกเป็น 3 ระดับ ในแต่ละระดับยังแบ่งได้อีกเป็น 2 ขั้นตอน รวมทั้งสิ้น 6 ขั้นตอนดังนี้

ระดับที่ 1 ระดับก่อนเกณฑ์ทางสังคม (Pre-Conventional Level) ในระดับนี้เด็กจะรับรู้กฎเกณฑ์ ข้อปฏิบัติตนที่ดีและไม่ดีจากคนที่มีอิทธิพลเหนือตน เช่น บิดา มารดา ครู อาจารย์ พี่หรือเด็กที่โตกว่า และมักจะนึกถึงรางวัลและการลงโทษที่ได้รับเป็นส่วนประกอบสำคัญ ในการตัดสินพฤติกรรมดีหรือไม่ดีในระดับนี้ ยังแบ่งออกเป็น 2 ขั้นคือ ขั้นที่ 1 ขั้นของการลงโทษและเชื่อฟัง (Punishment and Obedience Orientation) ขั้นนี้จะเริ่มตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 7 ปี เป็นขั้นที่เด็กจะใช้ผลของการแสดงพฤติกรรมเป็นเครื่องตัดสินว่าถูกหรือผิด เช่น ถ้าเด็กหยิบของคนอื่นมาโดยไม่บอกเจ้าของแล้วถูกลงโทษ เด็กจะรู้ทันทีว่าเป็นการกระทำที่ผิด และจะไม่พยายามทำเช่นนั้นอีกเพราะกลัวถูกลงโทษ ขั้นที่ 2 ขั้นการแสวงหารางวัล (Naively Egoistic Orientation) ขั้นนี้จะอยู่ระหว่างอายุ 7 – 10 ปี เป็นขั้นที่เด็กจะสนใจปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่างๆ หรือกระทำพฤติกรรมใดๆ ที่ เมื่อทำลงไปแล้วได้รับรางวัลหรือคำชมเชย เป็นสิ่งตอบแทนเท่านั้น เด็กจะยังไม่คำนึงถึงความยุติธรรม ความเห็นอกเห็นใจหรือการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น ดังนั้นพฤติกรรมของเด็กในขั้นนี้จึงเป็นไป ด้วยความพอใจในรางวัลที่ได้รับมากกว่าการกลัวจะถูกลงโทษ

ระดับที่ 2 ระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์ของสังคม (Conventional Level) พัฒนาการทางจริยธรรมในระดับนี้ผู้กระทำจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นไปตามความคาดหวังของสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยไม่คำนึงถึงรางวัลหรือการลงโทษ แต่ถือว่ามาตรฐานทางจริยธรรมทั้งหลายเป็นสิ่งที่คนในสังคมเดียวกันควรจะปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกัน ระดับนี้ยังแบ่งเป็น 2 ขั้น คือ ขั้นที่ 3 ขั้นทำตามเพื่อนและสิ่งที่สังคมยอมรับ (Interpersonal Concordance of “good boy - nice girl” Orientation) ขั้นนี้อยู่ระหว่างอายุ 10 – 13 ปี เป็นระยะที่เด็กกำลังจะเข้าสู่ความเป็นวัยรุ่น ดังนั้นเพื่อนและกลุ่มเพื่อน จึงมีบทบาทสำคัญต่อการเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตนเป็นอย่างมาก ดังนั้นเด็กในวัยนี้จึงปฏิบัติตนในสิ่งที่คาดหวังว่าเพื่อนและกลุ่มเพื่อนจะเกิดความพึงพอใจ และจะเลือกเลียนแบบที่ตนคิดว่าเป็นคนดี ดังนั้นพฤติกรรมดีคือพฤติกรรมที่ทำให้ผู้อื่นชอบ พอใจ และยอมรับ จะเห็นได้ว่าในขั้นนี้จะเน้นความสำคัญที่การกระทำตามความคาดหวังของคนอื่นมากกว่ารางวัลและการลงโทษ ขั้นที่ 4 ขั้นกฎและระเบียบ (Law and Order Orientation) ขั้นนี้อยู่ระหว่างอายุ 13 – 16 ปี เด็กวัยนี้จะเริ่มเรียนรู้ และมีประสบการณ์แล้วว่าแต่ละสังคมจะมีระเบียบ กฎเกณฑ์และข้อบังคับต่างๆ ให้สมาชิกถือปฏิบัติรวมทั้ง แต่ละคนจะมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ดังนั้น คนดีหรือคนที่ทำถูกต้องคือคนที่ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ กฎหมายของสังคม รวมทั้งปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ กฎหมายของสังคม รวมทั้ง

ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัดมากกว่าจะคำนึงถึงรางวัล หรือการลงโทษที่จะได้รับหรือเป็นเพราะทำตามผู้อื่น

ระดับที่ 3 ระดับจริยธรรมเหนือกฎเกณฑ์ทางสังคม (Post – Conventional Level) พัฒนาการทางจริยธรรม ขั้นนี้เกิดจากการใช้วิจารณญาณของตนในการตัดสินมาตรฐานทางจริยธรรมของสังคมก่อนจะนำมายึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติ การตัดสินความถูกความผิด ควรหรือไม่ควร จะขึ้นอยู่กับวิจารณญาณของตนเอง โดยปราศจากอิทธิพลของบุคคลและสิ่งแวดล้อมในสังคม เข้ามาเกี่ยวข้อง ระดับนี้แบ่งเป็น 2 ขั้นคือ ขั้นที่ 5 ขั้นทำตามสัญญา (Social Contract Orientation) ขั้นนี้เริ่มตั้งแต่อายุ 16 ปีขึ้นไป เป็นขั้นที่จะเน้นมาตรฐานทางจริยธรรมที่คนส่วนใหญ่ของสังคมยอมรับและปฏิบัติตาม โดยคำนึงถึงประโยชน์และสิทธิของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ ดังนั้นก่อนจะยอมรับ และยึดถือปฏิบัติจะมีการใช้เหตุผล และวิจารณญาณไตร่ตรองดูว่าสิ่งไหนถูกสิ่งไหนผิด อย่างไรก็ตาม บุคคลในขั้นนี้จะพยายามทำตามหน้าที่ของตนต่อสังคมเหมือนคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับสังคมและสมาชิกทั้งหลาย ไม่พยายามลิดรอนสิทธิของบุคคลอื่น เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เคารพตนเองและผู้อื่น ขณะเดียวกันก็ต้องการให้คนอื่นเคารพตนด้วย ขั้นที่ 6 ขั้นอุดมคติสากล (Universal Ethical Principle Orientation) ขั้นนี้จะอยู่ในช่วงตั้งแต่วัยผู้ใหญ่เป็นต้นไป เป็นขั้นที่บุคคลจะสร้างอุดมคติและคุณธรรมประจำใจของตนขึ้นมา เช่น ยึดหลักมนุษยธรรม เมตตาธรรม และยุติธรรม มีความต้องการที่จะเสียสละเพื่อสังคมโดยส่วนรวมขึ้นอย่างแท้จริง ดังนั้นความถูกความผิดของบุคคลในขั้นนี้จะตัดสินจากมโนธรรมที่เป็นความสากลของแต่ละคน

โคห์ลเบิร์ก เชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลจะดำเนินเป็นลำดับขั้นตั้งแต่ขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 6 โดยไม่มีการข้ามขั้น แต่อย่างไรก็ตาม บุคคลอาจจะติดชะงัก ในขั้นหนึ่งขั้นใดหรือไม่นั้นจะขึ้นอยู่กับสติปัญญาและสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น และโดยทั่วไปพบว่าบุคคลทั้งหลายจะพัฒนาทางจริยธรรมได้เพียงขั้นกฎและระเบียบเท่านั้น

2.2.4 ความหมายของจริยธรรมในการทำงาน

จริยธรรมในการทำงานตามทัศนะของนักวิชาการ มีความหมายดังต่อไปนี้

คิดรอน (Kidron, 1978 อ้างถึงใน นิยดา ศรีหานาม, 2543 : 30) กล่าวว่า จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง การผูกมัดตนเองกับค่านิยมในการทำงานหนัก เป็นการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ขณะเดียวกันก็เป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การไปด้วย

ไมเนอร์ (Miner, 1992 อ้างถึงใน นิยดา ศรีหานาม, 2543 :31) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรมในการทำงาน คือค่านิยมที่เห็นว่างานเป็นสิ่งสำคัญ เป็นคุณงามความดี เป็นที่มาของ

เกียรติยศ เป็นสิ่งที่แสดงลักษณะของความเป็นคนดี ซึ่งการทำงานเป็นสิ่งที่ตรงข้ามกับการปล่อยเวลาให้ว่าง และคนก็ควรทำงานแม้ว่าสถานะทางการเงินของเขาไม่มีความจำเป็นต้องทำงานแล้วก็ตาม ดังนั้น จริยธรรมในการทำงานจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจในการทำงาน

เชอร์ริงตัน (Cherrington, 1994 อ้างถึงใน นิยดา ศรีหานาม, 2543 : 31) ได้ให้นิยามของคำว่า จริยธรรมในการทำงาน หมายถึงค่านิยม ซึ่งคนยึดถือว่า การทำงานเป็นสิ่งสำคัญโดยทั่วไปแล้ว จริยธรรมในการทำงานมักจะอยู่ในฐานะ ข้อกำหนดทางศีลธรรมและศาสนา ซึ่งเชื่อว่าคนเราควรจะสำนึกว่าเป็นหน้าที่ทางศีลธรรมและศาสนา ซึ่งเชื่อว่าคนเราควรจะสำนึกว่าเป็นหน้าที่ทาง ศีลธรรมที่จะต้องทำงานและรับผิดชอบต่อการทำงาน

จริยธรรมในการทำงานของสังคมตะวันตก จะยึดถือปรัชญาในการดำเนินชีวิตตามแนวคิด ของศาสนาแบบโปรเตสแตนท์ ซึ่งมีหลักปรัชญากว้างๆ เกี่ยวกับการทำงาน ดังต่อไปนี้ (นิยดา ศรีหานาม, 2543)

1. คนเรามีหน้าที่ตามศาสนา และคุณธรรม ในการเติมเต็มชีวิตให้สมบูรณ์ด้วยการทุ่มเทกำลังกายทำงานหนัก ซึ่งหมายถึง การขยันขันแข็ง ทุ่มเททำงานอย่างหนัก โดยการใช้ความพยายามความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างคุณค่าแก่ชีวิต

2. คนเราไม่ว่าจะเป็นผู้ชายหรือผู้หญิงควรจะให้เวลากับการทำงานให้มาก แต่ให้เวลากับเรื่องส่วนตัว และเวลาว่างแต่น้อย

3. คนทำงาน ควรรับผิดชอบสถิติการทำงานของตัวเอง โดยพยายามให้มีสถิติการขาดงาน การเฉื่อยชาน้อยที่สุด

4. คนทำงาน ควรทำงานให้มีประสิทธิภาพสูง และผลิตสินค้าให้ได้ปริมาณมาก รวมถึงการให้บริการที่ดีด้วย

5. คนทำงานควรจะภาคภูมิใจในงานของตัวเอง และทำงานของตัวเองให้ดีที่สุด

6. ลูกจ้างควรจะมีความผูกพัน และจงรักภักดีต่อวิชาชีพ บริษัทและต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงานของเขา

7. คนทำงานควรมุ่งสัมฤทธิผล และมุ่งมั่นไปสู่ความก้าวหน้า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพในการทำงานมีสูงขึ้นเพื่อสร้างเกียรติยศ การยอมรับนับถือจากผู้อื่น เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องบ่งชี้

8. คนเราควรสร้างฐานะจากการทำงานที่สุจริต และรู้จักรักษาทรัพย์ที่หามาได้ ใช้จ่ายอย่างประหยัด และนำไปลงทุนอย่างชาญฉลาด ต้องรู้จักเก็บออม หลีกเลี่ยงการใช้จ่ายอย่างสุรุ่ยสุร่ายฟุ่มเฟือย และนำเงินไปใช้อย่างสูญเปล่า

ตามทัศนะของนักวิชาการเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานดังกล่าวข้างต้น เมื่อนำมาผนวกเข้ากับคำสอนหรือหลักปรัชญาของศาสนา ทำให้ได้ข้อสรุปที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้ จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง หลักการประพฤติในการทำงานของบุคคลหนึ่งที่มีต่ออีกบุคคลหนึ่งอย่างมีคุณธรรม โดยยึดหลักจากแนวคิดของศาสนา ปรัชญา ค่านิยม และขนบธรรมเนียมประเพณีที่สืบต่อ ๆ กันมา จากความหมายของจริยธรรมในการทำงานข้างต้น ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับของ การยอมรับค่านิยมในการทำงานของบุคคล ดังแผนภูมิที่ 2.1 ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ต้องการทำงานสูงสุด

จุด

<u>การหลงใหลในงาน (Workaholic)</u>

ก. การหลงใหลในงาน
(งานเป็นตัวลดความรู้สึกผิด ความกลัว ความไม่แน่นอน)

<u>จริยธรรมในการทำงาน (Work Ethic)</u>

ข. ค่านิยมที่เห็นว่างานเป็นสิ่งที่ตอบสนองจุดมุ่งหมายโดยตรง
(มีความรู้สึกทางบวกต่องาน ถือว่าการทำงานเป็นคุณธรรม เป็นเครื่องหมายแสดงถึงความเป็นคนดี)

ค. ค่านิยมที่เห็นว่างานเป็นเครื่องมือโดยทั่วไป
(งานก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น สังคม ชุมชนหรือองค์การ)

<u>จริยธรรมเชิงคุ้มค่า (Worth Ethic)</u>

ง. การประเมินคุณค่าของตนเอง
(งานทำให้เกิดการนับถือตนเอง)

จ. ค่านิยมที่เห็นว่างานเป็นเครื่องมือโดยเฉพาะ
(งานนำมาซึ่ง เงิน สถานภาพ การยอมรับ ความก้าวหน้า)

<u>จริยธรรมการใช้เวลาว่าง (Leisure Ethic)</u>

ฉ. งานเป็นภาระหน้าที่ที่ไม่พึงปรารถนา
(ไม่ต้องการทำงาน และเงินที่ได้มาจากการทำงานจะนำไปใช้กับกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน)

ช. งานมีผลกระทบต่อจิตใจอย่างรุนแรง
(งานไม่ได้ให้ผลประโยชน์ใด ๆ นอกจากจะเป็นตังลงโทษผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น)

ไม่ต้องการทำงานสูงสุด

แผนภูมิที่ 2.1 แผนภูมิต่อเนื่องจะแสดงให้เห็นค่านิยมในการทำงาน กับผลของค่านิยมที่ได้จากการทำงาน

ที่มา : Cherrington , David J. The Work Ethic : Working Values And Values That Work. AMACOM. NewYork,1980 , p.24

แผนภูมิต่อเนื่องดังแสดงในแผนภูมิที่ 2.1 จะแสดงให้เห็นถึงจุดของค่านิยมทั้ง 7 จุด ซึ่งในแต่ละจุดไม่ได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด อาจจะมีการเหลื่อมล้ำกันอยู่บ้าง ขึ้นอยู่กับการให้ความหมายและระดับของการยอมรับค่านิยมในแต่ละจุด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ก. การหลงใหลในงาน (Workaholic) ณ จุดนี้ จะมองว่างานมีความสำคัญในชีวิตมาก หรืออาจเรียกคนที่มีความคิดในระดับนี้ว่ามีอาการ “ติดงาน” ซึ่งเป็นการมองว่างานเป็นค่านิยมจุดหมายปลายทาง การให้ความหมายกับการทำงานในระดับนี้จะผิดเพี้ยนไปจากความเป็นจริง ชีวิตไม่มีความสมดุล คนเหล่านี้ทำงานเพราะบังคับตนเองไม่ได้ ถ้าไม่มีงานให้ทำก็จะต้องดิ้นรนหางานมาทำจนได้ บุคคลในกลุ่มนี้จะทำงานด้วยชั่วโมงทำงานที่ยาวนาน เมื่อเลิกงานก็ต้องนำงานกลับมาทำต่อที่บ้าน ไม่ชอบวันหยุด ไม่ได้ทำงานเพื่อต้องการสร้างผลงาน แต่ทำเพราะเป็น ความต้องการที่มาจากภายในจิตใจ

ข. ค่านิยมที่เห็นว่างานเป็นสิ่งที่ตอบสนองจุดมุ่งหมายโดยตรง (Terminal Value) ณ ตำแหน่งนี้ งานถือเป็นค่านิยมจุดหมายปลายทาง บุคคลในกลุ่มนี้เชื่อว่า การเสียสละเพื่อ การทำงานเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา การทุ่มเทขยันหมั่นเพียรในการทำงานเป็นเครื่องหมายของคนดี ซึ่งแสดงออกมาในรูปของการขยันขันแข็ง วิริยะอุตสาหะ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่ง ความเชื่อในระดับนี้มาจากภายในใจของตัวบุคคลเองและหลักคำสอนของศาสนาที่ว่างานจะช่วยให้ชีวิตอยู่รอดและช่วยให้สังคมคงอยู่ต่อไป ดังนั้น คนกลุ่มนี้จึงเชื่อว่างานเป็นภาระหน้าที่ทางศีลธรรมที่ทุกคนควรกระทำ

ค. ค่านิยมที่เห็นว่างานเป็นเครื่องมือโดยทั่วไป (Generalized Instrumental Value) ณ จุดนี้ จะมองงานเป็นเสมือนเครื่องมือโดยทั่วไป โดยมองว่างานเป็นกิจกรรมเชิงบวกที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุนเป้าหมายโดยรวม ผลที่ได้จากการทำงานคือ การได้ช่วยเหลือสังคม ชุมชน บริษัท คนกลุ่มนี้ไม่ได้นับถือว่างานเป็นคุณธรรม แต่ถือว่างานเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่ความสำเร็จอื่น ๆ เช่น เกิดผลผลิตมวลรวมของประเทศ เพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ความสุขในองค์การและบุคคล ความมีระเบียบวินัยของบุคคล และเกิดการพัฒนาบุคลิกภาพรวมไปถึงสุขภาพ

ง. การประเมินคุณค่าของตนเอง (Self - Evaluation) ณ จุดนี้มองว่างานมีคุณค่า ซึ่งสร้างความภาคภูมิใจและการนับถือตนเอง บุคคลสามารถสร้างความรู้สึกทางความสามารถ (Competence) และความเป็นใหญ่ (Mastery) โดยอาศัยการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ดังนั้น งานจึงถือว่ามีความสำคัญต่อคนบางคนเท่านั้น เพราะงานได้ช่วยให้เขาเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง และยังรู้สึกว่าคุ้มค่าที่ได้ทำงาน

จ. ค่านิยมที่เห็นว่างานเป็นเครื่องมือโดยเฉพาะ (Specific Instrumental Value) ณ ตำแหน่งนี้มองว่างานอยู่ในฐานะเครื่องมือโดยเฉพาะ กล่าวคือ คนที่มีความเชื่อในกลุ่มนี้จะมี

ความรู้สึกทางบวกต่องาน เพราะงานก่อให้เกิดรางวัลและความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ กัน ดังนั้น งานในระดับนี้ จะมีคุณค่าก็ต่อเมื่องานนั้นให้ผลตอบแทน ค่านิยมในระดับนี้ บางทีอาจเรียกว่า จริยธรรมของความคุ้มค่า (Worth Ethic) เพราะงานจะมีคุณค่าเฉพาะงานที่ให้รางวัลหรือให้ความพึงพอใจเท่านั้น

ฉ. งานเป็นภาระหน้าที่ที่ไม่พึงปรารถนา (Unfortunate Obligation) ณ จุดนี้จะมีความรู้สึกว่างานเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาและไม่น่าชื่นชอบ บางครั้งจะรู้สึกเฉย ๆ กับการทำงานพื้นฐานความเชื่อในระดับนี้คือ ความพยายามที่จะออกห่างจากงาน แต่ก็รู้สึกดีว่าเงินที่จะนำไปใช้ในกิจกรรมอื่นต้องมาจากการทำงาน ดังนั้น การทำงานจึงถูกมองว่าเป็นแต่เพียงหน้าที่ที่เขาไม่พึงปรารถนา แต่เงินที่ได้ก็จะถูกนำไปใช้กับกิจกรรมพื้นฐานที่บุคคลเหล่านี้สนใจในเวลาว่าง ซึ่งเรียกว่า จริยธรรมในการใช้เวลาว่าง (Leisure Ethic) สาเหตุที่ทำให้ไม่ชอบงานนั้น เป็นเพราะงานเป็นเครื่องกีดกันให้พวกเขาต้องห่างจากกิจกรรมที่เขาชอบ ถ้าทำงานที่ไม่มีความหมายต่อเนื่องเป็นเวลานานติดต่อกันหลายปีก็จะสามารถทำลายค่านิยมที่ดีต่องานได้ แต่ถ้ามีการออกแบบงานให้มีคุณค่าโดยการเพิ่มความรับผิดชอบให้มากขึ้น (Job Enrichment) ก็สามารถเพิ่มความหมายให้กับงานได้ และยังเปลี่ยนความเชื่อจากจุด ฉ. ขึ้นไปยังจุด จ. และ ง. ได้

ช. งานมีผลกระทบต่อจิตใจอย่างรุนแรง (Mind - Numbing Violence) จุดนี้เป็นความรู้สึกที่ไม่ต้องการทำงานเลยแม้แต่น้อย มองว่างานเป็นเหตุให้คนได้รับผลกระทบทางจิตใจอย่างรุนแรง และคิดว่างานไม่ได้ให้ผลประโยชน์อะไรกับชีวิต กลับเป็นเรื่องการถูกลงโทษ

แผนภูมิที่แสดงค่านิยมในการทำงานนี้ แสดงให้เห็นถึงความประทับใจของคนที่มีต่องานและเป็นความรู้พื้นฐานที่ทำให้เข้าใจเรื่องคุณค่าในการทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานได้ดีขึ้น

2.2.5 จริยศาสตร์ของคริสตศาสนาในคัมภีร์ใหม่

จริยธรรมและศีลธรรมในศาสนาคริสต์ ที่แท้จริงนั้นเป็นบัญญัติตามพระประสงค์พระเจ้า แก่นแท้ของจริยธรรม คือ พันธสัญญากับพระเจ้ามีอยู่ในบัญญัติสิบประการ แสดงถึงความสัมพันธ์ของมนุษย์กับพระเจ้าดังนี้

1. อย่ามีพระเจ้าอื่นใดนอกจากเรา
2. อย่าออกพระนามพระเจ้าของเจ้าอย่างไม่สมควร
3. จงระลึกถึงวันซับบาธ ถือเป็นวันบริสุทธิ์
4. จงให้เกียรติแก่บิดา มารดา ของเจ้า
5. อย่าฆ่าคน
6. อย่างล่วงประเวณีสามี ภรรยา ผู้อื่น

7. อย่าลักทรัพย์

8. อย่าเป็นพยานเท็จ

9. อย่าอยากได้ภรรยาของเพื่อนบ้าน

10. อย่าอยากได้ครัวเรือน ไร่นา หรือสิ่งของของเพื่อนบ้าน

นอกจากนี้ยังเป็นเรื่องค่านิยมที่ส่งเสริมความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบให้มากขึ้น ได้แก่ ความรัก ความเมตตา ความซื่อสัตย์ เสรีภาพ ความเสียสละเพื่อหมู่คณะและสันติภาพ เป็นสิ่งที่ควรค่าถ่ายทอดค่านิยมเหล่านี้ให้เยาชน เพื่อให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมและส่งเสริมบุคลิกภาพและบทบาทในสังคม

ค่านิยมตามหลักพระคริสต์ธรรมที่ควรถ่ายทอด มีดังนี้

1. ค่านิยมส่วนบุคคล (Personal Values) ได้แก่ ความสะอาด ความขยัน การตรงต่อเวลา ความซื่อตรง ความอดทนเอาชนะต่อความยากลำบาก ความเชื่อมั่นในตนเอง ความทะเยอทะยาน ความหวังศักดิ์ศรีการทำงาน

2. ค่านิยมที่ควรมีต่อผู้อื่น ได้แก่ การรู้จักหน้าที่ การมีขันติ การมีน้ำในนักกีฬา การมีใจกว้าง ความจงรักภักดี ความกตัญญูกตเวที

3. ค่านิยมต่อหมู่คณะ ได้แก่ ความรัก การให้อภัย การแบ่งปัน โอบอ้อมอารี ความเห็นใจต่อผู้อื่น การให้บริการ การทำงานร่วมกัน ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม การยอมรับความผิด ความเคารพในสิทธิมนุษยชน

หลักจริยธรรมที่เป็นมาตรฐานบอกทางสู่เป้าหมายแท้จริงของชีวิต คือ บัญญัติที่ให้รักพระเจ้าและรักเพื่อนมนุษย์เหมือนรักตัวเอง อย่างสุจริตสุดกำลัง มีความรักเผื่อแผ่สู่มวลมนุษย์ ไม่เลือกชาติ และรักแม้ศัตรู แม้จะต้องตายก็สละชีวิตให้เพื่อเพื่อน เพื่อศัตรู เพื่อสันติสุข มีเนื้อหาสาระดังต่อไปนี้

1. การเน้นในเรื่องคุณธรรม ได้แก่ ความรัก ความหวัง ความเชื่อ ความบริสุทธิ์ ความสุขุมมีสติ ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เมตตา ความอดทนต่อความทุกข์ทรมาน และการให้อภัยกัน

2. จริยธรรมในความสัมพันธ์ทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัวระหว่างสามีภรรยา พ่อแม่ลูก นายกับคนใช้ เพื่อนบ้าน และเพื่อนมนุษย์ต่างศาสนา ความรอบคอบ ไม่ยั่วยุท้าทาย การแสวงหาความสงบ ความเมตตา กรุณาแม้มิใช่หมู่มิตร

3. ความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นประชากรของสังคมมีความเคารพเชื่อฟังต่อผู้มีหน้าที่รักษากฎหมาย ความซื่อสัตย์ต่อศีลธรรมของพระเจ้า ความอดทนต่อการเบียดเบียนด้วยความ

แข็งแกร่ง มีความระวังสำนักในหน้าที่ที่เป็นความรับผิดชอบของตน (ประภาศรี สีหอำไพ. 2550 : 212-214)

คริสต์ศาสนาเป็นศาสนาแห่งจิตใจที่มีสิทธิอำนาจความมีศีลธรรมจากพระเจ้า ต้องลงมือปฏิบัติด้วยลักษณะของพลเมืองดี พึงปฏิบัติ โดยยึดมั่นในประโยชน์ร่วมกัน ความสำคัญอยู่ที่จิตใจ การทำดีต้องไม่หน้าซื่อใจคด ไม่ทำดีเพื่ออวดพระเจ้าและอวดมนุษย์ มนุษย์ต้องอยู่ด้วยความหวังและความชื่นบาน ความรักต้องเป็นแรงจูงใจและเป็นหลักการที่ครอบครองชีวิต ความเคารพนับถือกันและกัน ความสำเร็จบริบูรณ์ของชีวิตมนุษย์และสังคม จะบรรลุได้เมื่อตายแล้ว

ต่อไปนี้จะกล่าวถึงจริยศาสตร์ ซึ่งปรากฏในคัมภีร์ใหม่ ตามบันทึกต่าง ๆ ของสาวกพระเยซูว่า พระเยซูได้กล่าวไว้แก่ผู้ฟังคำสอน (อัตพัฒน์ ,2520 : 227 - 228)

1. “ท่านทั้งหลายได้ยินคำกล่าวไว้ว่า “จงรักคนสนิท และเกลียดชังศัตรู” ฝ่ายเราบอกท่านว่าจงรักศัตรูและอวยพรแก่ผู้ที่แช่งด่าท่าน จงทำคุณแก่ผู้ที่เกลียดชังท่านและจงขอพรให้แก่ผู้ที่ประทุษร้ายเคี่ยวเข็ญท่านเพื่อท่านทั้งหลายจะเป็นบุตรของพระบิดาของท่านผู้อยู่ในสวรรค์”

2. “อย่ากล่าวโทษเขา เพื่อเขาจะไม่กล่าวโทษท่าน เพราะว่าท่านทั้งหลายจะกล่าวโทษเขาอย่างไร เขาจะกล่าวโทษท่านอย่างนั้น และท่านจะตวงให้เขาด้วยทะนานอันใด เขาจะตวงให้ท่านด้วยทะนาน อันนั้น เหตุไฉนท่านมองดูผงที่ในตาพี่น้องของท่าน แต่ไม้ทั้งท่อนอยู่ที่ในตาของท่าน ท่านก็ไม่รู้สึก หรือท่านจะกล่าวแก่พี่น้องว่า ให้เราเขี่ยผงออกจากตาของท่าน ในขณะที่ไม้ทั้งท่อนอยู่ในตาของท่านได้อย่างไร เจ้าคนหน้าซื่อใจคด จงชักไม้ทั้งท่อนออกจากตาของท่านก่อน และเจ้าจะเห็นได้ถนัด เพื่อที่จะเขี่ยผงออกจากตาพี่น้องของเจ้าได้”

3. “ผู้ใดตบแก้มของท่านข้างหนึ่ง จงหันอีกข้างหนึ่งให้เขาด้วย และผู้ใดแย่งเอาเสื้อคลุมของท่านไป (ถ้าเขาจะเอาเสื้อธรรมดาด้วย) ก็อย่าดึงไว้จากเขา จงให้แก่ทุกคนที่ขอจากท่าน และถ้าใครเอาของของท่านไปก็อย่าทวงคืน ท่านทั้งหลายปรารถนาจะให้เขาทำแก่ท่านอย่างไร ท่านทั้งหลายจงกระทำอย่างนั้นแก่เขาเหมือนกัน”

จริยศาสตร์ในคัมภีร์ใหม่ มีลักษณะใฝ่สงบ, สร้างสันติ, มีเมตตากรุณา เข้ากันได้กับหลักการของหลายศาสนา รวมทั้งพระพุทธศาสนาด้วย แต่ที่ต่างกันในประเด็นสำคัญ ก็คือ ศาสนายิวและคริสต์ศาสนามีคำสอนให้เว้นการฆ่าเฉพาะมนุษย์ ส่วนพระพุทธศาสนาและศาสนาเชน สอนให้แผ่เมตตากรุณาไปยังสัตว์ด้วย

ความแตกต่างกันในเรื่องการห้ามฆ่าสัตว์หรือไม่นี้ สืบเนื่องมาจากหลักการที่ว่าศาสนาฝ่ายเทวนิยมคือที่ถือว่า มีพระเจ้าสร้างโลก ถือว่า พระเจ้าสร้างสัตว์มาเพื่อเป็นอาหารของมนุษย์ มนุษย์จึงควรฆ่ากินได้ตามปรารถนา ส่วนศาสนาประเภทอเทวนิยม คือ ที่ไม่นับพระเจ้า

หรือไม่เชื่อในเรื่องพระเจ้าสร้างโลกอันได้แก่ ศาสนาเชนและพระพุทธศาสนานั้น ถือหลักว่า สัตว์ก็รู้จักกลัวตาย รู้จักรักสุขเกลียดทุกข์เหมือนมนุษย์

2.3 จริยธรรมในการทำงานของสังคมตะวันออก

นักปราชญ์ทางสังคมตะวันออกที่มีชื่อเสียงหลายท่าน ได้บัญญัติคำสอนไว้มากมายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติทางจริยธรรม ซึ่งจริยศาสตร์เป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยความประพฤติ ข้อที่ควรประพฤติปฏิบัติ ตำราหรือวิชาที่ว่าด้วยความประพฤติที่ว่าด้วยสิ่งใดควรทำ สิ่งใดควรละเว้น อะไรถูกอะไรผิด อะไรดี อะไรชั่วนั่นเอง และสิ่งสำคัญที่สุดคือ ต้องเป็นหลักธรรมคำสั่งสอนที่พัฒนามาจากศาสนา เพราะหลักคำสอนของแต่ละศาสนามุ่งเน้นสอนคนให้เป็นคนดีของสังคม แม้ว่ารายละเอียดของแต่ละศาสนาจะต่างกัน แต่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ดังนั้นการประพฤติดีตามหลักคำสอนของศาสนาเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติตาม ด้วยเหตุนี้จึงกล่าวได้ว่า ผู้มีจริยธรรมสูงย่อมจะมี จริยศาสตร์สูงไปด้วย ถ้าไม่มีคำสอนทางศาสนา จริยธรรมและจริยศาสตร์ ก็จะเกิดขึ้นไม่ได้เพราะคำสอนทางศาสนาของสังคมตะวันออก ตัดสินความถูกต้องของความประพฤติหรือการทำงานโดยถือการตั้งใจกระทำเป็นหลัก การกระทำทุกอย่างจะดีหรือชั่ว ถูกหรือผิด อยู่ที่การตั้งใจที่เรียกว่า เจตนา ถ้ามีเจตนากระทำความดีด้วยกายวาจาใจ ในแง่ของจริยธรรมและจริยศาสตร์ สามารถตัดสินได้เลยว่าเป็นความถูกต้อง

มูลเหตุการณ์เกิดจริยธรรมและจริยศาสตร์นั้นมาจากศาสนา เพราะศาสนาทุกศาสนามีหลักธรรมคำสอนในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์เกิดมาในชีวิตนี้ต้องพบกับปัญหาต่างๆ ทั้งในการดำเนินชีวิต และในการทำงาน จะต้องต่อสู่กับภัยธรรมชาติ ตลอดทั้งความเจ็บป่วยของร่างกายด้วย เกิดมาแล้วก็ต้องต่อสู้ดิ้นรนเพื่อให้มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ขอแยกกล่าวหลักคำสอนของแต่ละศาสนา โดยจะเน้นเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรมและจริยศาสตร์พอสังเขปดังต่อไปนี้

2.3.1 ศาสนาพราหมณ์ – ฮินดู

ศาสนาพราหมณ์ฮินดู เป็นศาสนาที่เก่าแก่ที่สุดในสังคมตะวันออก เป็นศาสนาแรกของชาวเอเชีย พื้นฐานของศาสนาพราหมณ์เกิดจากแนวคิดและทฤษฎีของคนตะวันออกโดยตรง โดยอาศัยหลักการจากปรัชญาอินเดีย เปรียบเทียบการเกิดขึ้นของศาสนาพราหมณ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ยุค ดังนี้ (ลำดวน ศรีมณี, 2538 : 37)

1. ยุคพระเวท

ปรัชญายุคพระเวท สอนให้เชื่อเรื่องกรรมและกฎแห่งกรรมคือการทำดีก็จะไปสู่อมตภาพ ความทุกข์ยากความลำบากที่ได้รับในชาตินี้เป็นผลแห่งกรรมชั่วในชาติก่อน การบรรลุโมกษะ คือจุดมุ่งหมายสูงสุดในปรัชญาพระเวทวิธีการเข้าถึงจุดหมายสูงสุดนั้น จะต้องปฏิบัติตาม

หลักอาศรม 4 ประการ คือ กรรมโยค คือ การกำหนดว่ากรรมเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในชีวิต ชญาโยคะ คือการกำหนดการปฏิบัติโดยความรู้แจ้งเห็นชอบ มุ่งแต่การสร้างประโยชน์และความดีงามให้แก่ส่วนรวมและสังคม ภักติโยคะ คือการกำหนดการปฏิบัติด้วยความจงรักภักดีต่อคำสอนของเทพเจ้า และราชโยคะ คือ การมุ่งปฏิบัติเกี่ยวกับการฝึกทางใจ บังคับใจให้อยู่ในอำนาจด้วยการบำเพ็ญโยคะ เมื่อดำเนินไปถึงที่สุดแล้วจะมองเห็นพระเจ้าและตัวเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับพระเจ้าอยู่กับพระเจ้าชั่วนิรันดรไม่ต้องมาเกิดอีกต่อไป

2. ยุคอุปนิษัท

ปรัชญาอุปนิษัทมีคำสอนเรื่องที่สำคัญ 4 เรื่องใหญ่ๆ คือ อาตมัน หมายถึง วิญญาณ หรือลักษณะตัวตน พรหมันคือที่เกิดของโลกมายา คือการทำให้มีรูปร่างเกิดขึ้นมาได้จากสิ่งที่ไม่มีรูปร่าง กฎแห่งกรรมและการเกิดใหม่ ปรัชญาอุปนิษัทกล่าวว่า กรรมหมายถึงการกระทำทุกอย่างไม่ว่าดีหรือชั่ว กรรมดีคือการประกอบพิธีบูชายัญ การสร้างสิ่งศาสนา ประโยชน์ ส่วนการเกิดใหม่เป็นการที่ชีวาตมัน (วิญญาณ) ออกจากร่างเมื่อร่างกายแตกดับไปสู่ร่างใหม่ ถ้ามนุษย์กำจัดอวิทยา (อวิชชา) ได้แล้ว ชีวาตมันหรือวิญญาณก็จะบริสุทธิ์ แล้วจะเข้าถึงการบรรลุโมกษะ (หลุดพ้น)

3. ยุคภควัทคีตา

หลักปฏิบัติของปรัชญา ภควัทคีตา เรียกว่า โยคะ มี 3 อย่างคือ ชญาณโยคะ หมายถึง การรู้แจ้งความจริงด้วยความรู้ โดยการขจัดกิเลสตัณหาให้หมดสิ้นไป กรรมโยคะ หมายถึง การกระทำที่ไม่มุ่งหวังผลตอบแทนใดๆ โดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำ และเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นหรือเพื่อโลกภักติโยคะ หมายถึงการกระทำความจงรักภักดีต่อพระผู้เป็นเจ้าด้วยจิตใจบริสุทธิ์

หลักคำสอนของศาสนาพราหมณ์-ฮินดู ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติต่อบุคคล มีดังต่อไปนี้ (ประภาศรี สะหอำไพ, 2550 : 136-137)

1. ปิตฤธรรม บิดาต้องเลี้ยงดูบุตรจนมีอายุบรรลุนิติภาวะ

2. มาตฤธรรม มารดาทำหน้าที่เหมือนบิดา สร้างวินัยที่ดีให้

3. อาจารยธรรม ครูต้องถ่ายทอดวิชา มีความยุติธรรม และเลี้ยงดูศิษย์

4. บุตรธรรม และศิษยะรรม จงรักภักดี เคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตาม

5. ภราตฤธรรม อาจารย์เป็นพรหม บิดาเป็นพระประชาบดี มารดาเป็นพระแม่ธรณี ที่เป็นพระครู พี่ต้องเลี้ยงน้อง และอบรมสั่งสอนน้อง

6. ปติธรรม ชายต้องรักเอาใจใส่ภรรยาไม่นอกใจ

7. ปตนีธรรม หญิงต้องปฏิบัติสามี ซื่อสัตย์ ไม่เป็นชู้รักษาความบริสุทธิ์ เป็นภรรยาเฉพาะสามีของตนเท่านั้น มิฉะนั้นจะถูกตำนิติเตียนนินทา ชาติหน้าเกิดเป็นหมาป่า ได้รับความเจ็บปวดทั้งชาตินี้ชาติหน้า อย่าให้มีการหย่ากัน จงอยู่เป็นสามีภรรยาตลอดชีพ

8. สวามี-เสวกธรรม นายจ้างเลี้ยงดูลูกจ้าง เอาใจใส่ยามทุกข์ ลูกจ้างทำเพื่อประโยชน์นายจ้างอย่างซื่อสัตย์ ยอมแม้สละชีวิตต้นเพื่อนายจ้าง

9. ราชธรรม ราชาควรถือว่าประชาชนเป็นบุตรหลานเอาใจใส่แลประชาชน ประชาชนก็มีหน้าที่ถวายความเคารพ เพราะพระราชาทรงเป็นเสมือนเทพเจ้า 8 องค์ คือ พระอินทร์ พระยมราช พระวายะ พระสุรยะ พระอัคนี พระวรุณ พระจันทร์ และพระกุเวช ทั้งนี้เพราะพระพรหมธาดาทรงนำพระเดชาบารมีมาปกป้องคุมครองประชาชนโดยทางพระราชา พระราชาเป็นเหมืนดังพระนารายณ์

10. มานวธรรม ให้ทำกุศลทั้งหมดทางกายวาจาใจ ทำความดี เว้นความชั่ว ไม่พูดคำหยาบโป้ปดให้ร้าย นินทา ส่อเสียด ไม่ลักทรัพย์ผู้อื่น ไม่ฆ่าทำร้าย ไม่เป็นชู้ผู้อื่น ไม่ขัดขนบธรรมเนียม

ศาสนาพราหมณ์-ฮินดู มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปสู่ความหลุดพ้นจากกองกิเลส และกองทุกข์ และจะกลายเป็นเอกภาพ มีภาระเป็นหนึ่งอันเดียวกับพระพรหม เรียกว่า โมกษคติ คือ ทางแห่งความหลุดพ้น ที่เป็นเรื่องกรรมของตน ดังนั้นหลักคำสอนของศาสนาพราหมณ์-ฮินดู โดยสรุปก็คือ ถ้าเราไม่ชอบอะไร อย่ากระทำการนั้นต่อผู้อื่น

2.3.2 ศาสนาเชน

ศาสนาเชนสนับสนุนความเสมอภาค โดยแสดงออกมาในรูปหลักการ ความไม่ก่อความรุนแรงและไม่ทำร้ายผู้อื่น (อหิงสา) คำสั่งสอนทั้งหมดจะสรุปลงที่การไม่ทำร้าย แนวทางปฏิบัติด้านจริยธรรมในศาสนาเชนนั้นเป็นการปฏิบัติตามหลักปัญจศีล คือ (ประภาศรี สีหอำไพ, 2550 : 140)

- ไม่ฆ่าหรือทำร้ายสิ่งมีชีวิตใดๆ ด้วยคำพูด ด้วยความคิด หรือด้วยการกระทำแม้ในการป้องกันตัว
- ไม่ลักขโมย
- ไม่พูดเท็จ
- ไม่ประพฤติพรหมจรรย์ (เว้นจากการสัมพันธ์ทางเพศ)
- ไม่ละโมบ ไม่อยากได้สิ่งหนึ่งสิ่งใด

ส่วนจริยธรรมขั้นสูง ของศาสนาเชน เพื่อเข้าถึงโมกษะ (หลุดพ้น) ประกอบด้วยรัตนะ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

- สัมมาศรัทธา คือ ความเห็นชอบ ความเชื่อที่ถูกต้อง
- สัมมาญาณ คือ ความรู้ชอบ ความรู้ที่ถูกต้อง
- สัมมาจริต คือ ความประพฤติชอบ ความประพฤติที่ถูกต้อง

พระมหาวีระเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า องค์ติรอังกร ผู้แสวงทางข้ามไปพ้นไป ถึงนิพพาน หรือนิรวานก่อนพระพุทธเจ้า 3 ปี สาวกแตกออกเป็น 2 นิกายใหญ่ คือ ทิฆัมพร เป็นนักบวชไม่นุ่งผ้า นุ่งลมห่มฟ้า และเศวตัมพร เป็นนักบวชนุ่งห่มด้วยผ้าสีขาว

ทฤษฎีความหลุดพ้นของศาสนาเชน คือ ความเป็นอิสระของวิญญาณ โดยการเข้าถึงโมกษะ ทำให้วิญญาณหลุดพ้นจากอัตตา และจากความไม่บริสุทธิ์ทั้งปวง ไม่กลับมาเกิดอีกวิญญาณจะไปอยู่ในส่วนหนึ่งของเอกภพที่เรียกว่าสิทธิศิลา ซึ่งเป็นดินแดนแห่งความสุขนิรันดร

ผลของการปฏิบัติอหิงสา จะทำให้วิญญาณหมดจดและเบาขึ้น แต่ถ้าหนักด้วยบาปก็จะจมลงสู่นรก ดังนั้นถ้าวิญญาณบริสุทธิ์เท่าใด ก็จะนำขึ้นเหนือสวรรค์จะถึงประตูนิรวาน

2.3.3 ศาสนาพุทธ

ปรัชญาพุทธ ได้กำหนดหลักจริยธรรมและจริยศาสตร์ ไว้ 3 ระดับเพื่อผู้ปฏิบัติตามจะได้รับผลตามสมควรแก่การปฏิบัติของตน คือ (ชัยวัฒน์ อัตพัฒน์, 2520 : 189 – 190)

1. จริยธรรมและจริยศาสตร์ขั้นมูลฐาน ได้แก่ เบญจศีล และเบญจธรรม

เบญจศีล ได้แก่ ศีล 5 เป็นข้อที่พึงงดเว้น ไม่ให้ปฏิบัติ เพราะจะประสบแต่ความเสื่อมความพินาศอย่างเดียว ดังนี้

- เว้นจากการฆ่าสัตว์
- เว้นจากการลักทรัพย์
- เว้นจากการประพฤติผิดประเวณี
- เว้นจากการพูดปด
- เว้นจากการดื่มสุราเมรัย

ในขณะเดียวกัน พระพุทธเจ้าได้ทรงสอนแนวทางปฏิบัติไว้เรียกว่าเบญจธรรม 5 เป็นข้อปฏิบัติเพื่อเข้าสู่ความดี ดังนี้

- มีเมตตากรุณาในสัตว์
- เลี้ยงชีวิตในทางที่ถูกต้อง
- มีความสำรวมระวังในกาม
- พูดแต่คำสัตย์ คำจริง
- มีสติรักษาตนไว้เสมอ

2. จริยธรรม และจริยศาสตร์ชั้นกลาง ได้แก่ กุศลกรรมบถ 10 ประการอันเป็นทางแห่งความดีที่จะนำผู้ประพฤติปฏิบัติไปสู่ความสุขความเจริญ กุศลกรรมบถ 10 นี้ เรียกว่า สุจริต แบ่งออกเป็นกายกรรม 3 อย่าง วจีกรรม 4 อย่าง และมโนกรรม 3 อย่าง คือ

- กายสุจริต ได้แก่ เว้นจากการฆ่าสัตว์ เว้นจากการลักทรัพย์ เว้นจากการประพฤติผิดในกาม

- วจีสุจริตได้แก่ เว้นจากการพูดปด เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจาการพูดหยาบ เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อไร้สาระ

- มโนสุจริต ได้แก่ไม่โลภอยากได้ของคนอื่น ไม่คิดปองร้ายใคร ไม่เห็นผิดจากคลองธรรม เช่น เห็นว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว เป็นต้น

3. จริยธรรม และจริยศาสตร์ชั้นสูง

จริยธรรมและจริยศาสตร์ชั้นสูงคือข้อปฏิบัติ สำหรับบรรลุมรรคผล นิพพานโดยตรง ข้อปฏิบัติในขั้นนี้เรียกว่า อริยมรรค คือ ทางอันประเสริฐ มีองค์ประกอบ 8 ข้อ คือ

- สัมมาทิฏฐิ หรือ ความเห็นชอบ หมายถึง ความเห็นที่เกิดจากปัญญาในอริยสัจ 4 ประการได้แก่ รู้จักทุกข์ รู้จักเหตุเกิดแห่งทุกข์ รู้จักความจริง เรื่องการดับสิ้นไปแห่งทุกข์ รู้จักทางปฏิบัติไปสู่ความพ้นทุกข์

- สัมมาสังกัปปะ หรือความดำริชอบ หมายถึง การดำริ 3 ประการคือ ดำริหาทางออกจากกิเลสกาม ดำริในอันที่จะไม่พยาบาท ดำริในการที่จะไม่เบียดเบียนผู้อื่น

- สัมมาวาจาหรือการเจรจาชอบ หมายถึง การประพฤติชอบด้วยวจีสุจริต 4 ประการ ในกุศลกรรมบถ

- สัมมากัมมันตะ หรือการงานชอบ หมายถึง การเลือกประกอบการงานโดยละเว้นจากโทษทางกาย 3 ประการคือ เว้นจาการฆ่าสัตว์ เว้นจากการลักทรัพย์ เว้นจากการประพฤติผิดในกาม

- สัมมาอาชีวะ หรือ การเลี้ยงชีวิตชอบ หมายถึง เลี้ยงชีวิตโดยชอบธรรม โดยงดเว้นการประกอบอาชีพที่ผิด 5 อย่างคือ ค้าขายเครื่องประการ เพื่อทำร้ายร่างกาย ค้าขายมนุษย์ ค้าขายสัตว์สำหรับฆ่าเป็นอาหาร ค้าขายน้ำเมาหรือสิ่งเสพย์ติด ค้าขายยาพิษ

- สัมมาวายามะ หรือความเพียรพยายามชอบหมายถึง ความเพียรพยายามทำในสิ่งที่ดีที่ชอบ 4 อย่าง คือ เพียรระวังไม่ให้บาป อกุศลเกิดขึ้นในสันดานของตน เพียรละบาปที่เกิดขึ้น ในสันดานของตน เพียรให้บุญหรือกุศลเกิดขึ้นในตน เพียรเพื่อรักษาบุญกุศลที่เกิดขึ้น แล้วไม่ให้เสื่อม

- สัมมาสติ หรือ การระลึกชอบ หมายถึง การระลึกแต่สิ่งที่ดีเป็นกุศล และข้อปฏิบัติที่จะให้เกิดศีล สมาธิ ปัญญา

- สัมมาสมาธิ หรือ การตั้งมั่นชอบ หมายถึง การบำเพ็ญญาณหรือทำใจให้มีอารมณ์เป็นหนึ่ง เพื่อความพ้นทุกข์

หลักพุทธศาสนาอันเป็นสากล มีดังต่อไปนี้ (ชัยวัฒน์ อัตพัฒน์, 2520 : 191 – 200)

จริยธรรมของพ่อแม่

1. ห้ามมิให้ลูกทำชั่ว
2. ให้ทำความดี
3. ให้ศึกษาศิลปวิทยา
4. หาภรรยาที่สมควรให้
5. มอบทรัพย์มรดกให้

จริยธรรมของบุตรธิดา

1. เลี้ยงดูและตอบแทนท่าน
2. ทำกิจช่วยเหลือท่าน
3. ดำรงวงศ์สกุล
4. ตั้งตนไว้ชอบควรแก่รับมรดก
5. เมื่อท่านล่วงลับไปแล้วทำบุญอุทิศให้ท่าน

จริยธรรมสำหรับแม่บ้าน

1. อย่านำโทษในบ้านออกไปเผยนอกบ้าน
2. อย่าเอาคำนินทานอกบ้านมาแฉในบ้าน
3. รู้จักตอบแทนแก่ผู้ที่เคยให้หรือรู้จักให้
4. อย่าให้แก่ผู้ที่ไม่ควรให้ เช่นคนเกียจคร้าน
5. รู้จักช่วยเหลือทั้งสองฝ่าย
6. ไม่นั่งเฉยในเมื่อ พ่อผัว แม่ผัว หรือสามีทำงาน
7. ไม่บริโภคก่อน พ่อผัว แม่ผัว หรือสามี
8. ตื่นก่อนนอนทีหลัง รู้จักปรนนิบัติให้เหมาะสม
9. ให้ยำเกรง พ่อผัว แม่ผัวหรือสามีเหมือนกองไฟหรืองูพิษ
10. ให้เคารพ พ่อผัว แม่ผัว หรือสามี เหมือนเคารพเทวดา

จริยธรรมของพ่อบ้าน

นิปักโก	รู้จักปกครองตนเองและครอบครัว
ภยทัสสี	เห็นภัยของความยากจน เห็นภัยของสุรา การพนัน
ทารสันโดษ	พอใจในภรรยาคู่ครองของตน
อัปปฏิวาณี	มุ่งก้าวหน้าไม่ถอยหลัง ไม่อ่อนแอ แต่ไม่กระด้าง
นิติกรณัง	ทำตัวเป็นตัวอย่างผู้นำที่ดี

จริยธรรมของผู้ใหญ่บ้าน

สังคหวัตถุ	รู้จักสงเคราะห์ลูกบ้าน
ทันตา	รู้จักปรับปรุงตัวเข้ากับลูกบ้าน
การณวสิกา	หนักแน่นในเหตุผล ไม่โลเล
อปจายนะ	อ่อนน้อมรู้จักผู้หลักผู้ใหญ่

จริยธรรมของลูกบ้าน

โสวจัสสตา	เชื่อฟังคำสั่ง
วินยตา	มีวินัยข้อบังคับอยู่ในขอบเขตของระเบียบแบบแผนไม่นอกรีตนอกรอย
อุฏฐานตา	ขยันหมั่นทำการงาน
กัลยาณมิตต	คบคนดี หลบหนีคนชั่ว
สมชีวิตา	รู้จักใช้จ่าย ไม่ฟุ่งเฟ้อเห่อตามเพื่อน

จริยธรรมของกำนัน

อัตมนตา	รู้จักอดทน วางตัวเป็นผู้ใหญ่
ปิยวาจา	รู้จักใช้ถ้อยคำให้เหมาะกับบุคคล
สมจริยา	รู้จักบำเพ็ญประโยชน์สม่ำเสมอ
ตาทิตา	มั่นคงในหน้าที่ มีเหตุผล ไม่ลำเอียง
สันติ	มุ่งความสงบเรียบร้อย

จริยธรรมสำหรับชาวบ้าน

1. นึกถึงภัยของความยากจน
2. นึกถึงผลของความขยัน
3. นึกถึงทางอาชีพของเศรษฐี
4. นึกถึงอาหารที่ต้องหามาเลี้ยงชีวิต
5. ตรวจตรามรดกทุนรอนหรือกรรมสิทธิ์

6. คำนึงถึงบรรพบุรุษท่านดำรงชีวิตและวงศ์สกุลมาได้อย่างไร
7. ภูมิใจในภาวะที่ได้เกิดมาเป็นมนุษย์ชาติ
8. เทียบเคียงฐานะวิชาและอาชีพให้ทันเพื่อนบ้าน
9. เลือกคบสมาคมแต่คนขยัน
10. ปลุกใจให้เกิดอุตสาหะเป็นกิจ

จริยธรรมของครู

ปิโย	ทำตนให้ศิษย์รัก
ครุ	ทำตนให้เป็นที่ยำเกรง
ภาวนีโย	ทำตนให้เชี่ยวชาญยิ่งขึ้น
วัตตา	อุตส่าห์พร่ำสอนวิชาต่าง ๆ
วจนักขโม	อดทนต่อถ้อยคำ
คัมภีรัง กถัง กัตตา	ขยายคำลุ่มลึกให้แจ่มแจ้ง
โน อัฏฐาเน นิโยชเย	ไม่ชักนำศิษย์ไปในทางผิด

จริยธรรมของนักเรียน

สุ	หนึ่งฟังอย่าฟังดายให้ตั้งจิตกำหนดจำ
จิ	หนึ่งอุตสาหะเอาจิตพินิจจำ
ปุ	หนึ่งห้ามอย่าเอื้อนอำ ฉงนใดให้เร่งถาม
ลิ	หนึ่งให้เอาจิตคิดลิขิตข้อสุขุมความพร้อมองค์จึงทรงนามว่าศิษย์แท้ที่ศึกษา

จริยธรรมของชาวนาชาวไร่

สัทธา พีชัง	มีศรัทธาต่างพืช
ตโป วุฏฐิ	มีความเพียรบากบั่นต่างฝน
ปัญญา เม ยุคนัง คลัง	มีปัญญาต่างแอกต่างไถ
หิริ อีสา	มีหิริความละอายต่างงอนไถ
สติ เม ผาลปาจนัง	มีสติต่างผาลและปฏัก

จริยธรรมของนายแพทย์

ขันติ โสรัจจะ	อดทนสงบเสงี่ยมด้วยจรรยาแพทย์
เมตตา กรุณา	ปรารถนาดีมีความสงสารคนไข้
พยาปาระ	ขวนขวายงานในหน้าที่
อัตถจริยา	ประพฤติประโยชน์ทั่วไป

จริยธรรมของนางพยาบาล

มุขวิกสิตา	ใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส
ปิยวาจา	อ่อนหวานในการปฏิสันถาร
นิวาตา	ถ่อมตัวปรับปรุงตนให้เข้ากับคนทุกชั้น
กรณีเย ทักขตา	หมั่นขยันในหน้าที่อันเป็นกรณียะ

จริยธรรมของนายอำเภอ

ปฏิรูปการี	รู้จักปฏิบัติให้เหมาะสมแก่ท้องถิ่น
เมตตา นาคติ	ปรารถนาดีต่อประชาชน
พยัตตา	ฉลาดในการใช้คนให้ทำงาน
สหกรณัง	สนับสนุนส่งเสริมความร่วมมือทุกฝ่าย
สัจจะ	มีความซื่อสัตย์

จริยธรรมของปลัดอำเภอ

ปรักมะ	มีประสิทธิภาพในหน้าที่การงานทั้งวิชาการและธุรการ พยายามให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
สัญญมะ	รู้จักสำรวมระวังตน ไม่มัวเมาประมาท ยึดถือระเบียบแบบแผนประเพณี
เวยยาวัจกร	ทำการขวนขวายให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน
ปฏิสันถาร	ฉลาดในการทำตัวให้เข้าถึงประชาชน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

จริยธรรมของผู้ว่าราชการจังหวัด

อุบายโกศล	ฉลาดในการหลีก ละเว้นความเสื่อม มาดำเนินทางเจริญ
ทักขตา	หมั่นขยันในกรณียกิจอำนวยประโยชน์แก่ส่วนรวม รู้ถึงความต้องการของประชาชน
ยาจโยคตา	มีอัธยาศัยใจคอกว้างขวาง วางตนเป็นที่พึ่งของทุกฝ่าย
ปัคคัณเห	รู้จักใช้คน ยกย่องคนเป็น ไม่กดขี่ข่มเหง หวงอำนาจ
อาชชวัง	ซื่อตรงต่อหน้าที่ มีสัจจะความจริงใจตามเหตุผล

จริยธรรมของปลัดจังหวัด

อนากุลา	ไม่ทอดทิ้งการงานให้คั่งค้าง
ปัจจเวกขณะ	รู้จักพิจารณาใคร่ครวญการงานประสานงานทุกฝ่าย

ปสาสนวิธี	รู้จักปกครอง รู้จักใช้คน รู้จักใช้อำนาจหน้าที่ ข่มคนที่ควรข่ม ยกย่องคนที่ควรยกย่อง
สมานัตตา	รู้จักวางตัว ปรับปรุงตนให้เหมาะสม

จริยธรรมของนายกเทศมนตรี

สุตธารี	รู้จักฟัง รู้จักหยั่งเสียง รู้ถึงความต้องการของท้องถิ่น
โสเวยยการี	ชอบความสะอาด เกลียดความสกปรก
ปฏิรูปการี	รู้จักทำหน้าที่ให้เหมาะสม
หิริมตี	มีความละอายในการทำผิดจากทำนองครองธรรม
อนากุลา	ไม่ปล่อยปละละทิ้งการงานให้อากูลคั่งค้าง

จริยธรรมของรัฐมนตรี

ทุกขูปนูทนัง	รู้จักบำบัดทุกข์บำรุงสุข
ธัมมกามตา	มุ่งความเป็นธรรมแก่สังคม
สติปัญญา	มีสติคู่กับปัญญา ควบคุมตนมิให้ตกอยู่ในอำนาจของอคติ
อัตถการี	บำเพ็ญประโยชน์ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

จริยธรรมของนายกรัฐมนตรี

จักขุมา	เป็นผู้เห็นการณ์ไกล
ปฏิปทา	ว่องไวคล่องแคล่วในความคิดอ่านทันต่อเหตุการณ์
ทิฏฐิสามัญญตา	ส่งเสริมสนับสนุนความสามัคคี มีทัศนคติตรงกัน
มัชฌิมาปฏิปทา	ดำเนินทางสายกลาง ไม่เอียงซ้าย เอียงขวา

จริยธรรมของแม่ค้า

จักขุมา	เป็นคนมีตาไว
วิธุโร	เป็นคนหูยาวฉลาดเฉลียว
นิสยสัมปันโน	เป็นคนชอบค้าขาย
วาจาเปยยัง	เป็นคนรู้จักพูดอ่อนหวาน

จริยธรรมของลูกค้า

อักโกโธ	ไม่เป็นคนใจน้อย รู้จักต่อรอง
นิวาโต	ไม่แบ่งว่าฉันมีเงิน
อวิโรฆนัง	ไม่ผลุนผลัน มีสติใจเย็น
กาลัญญู	รู้กาละสมัย กาลเทศะ

จริยธรรมของคนมีหวัง

ต้องการทรัพย์	พึงประกอบค้าขาย
ต้องการความรู้	พึงคบกับนักปราชญ์
ต้องการบุตร	พึงมีภริยาสาว
ต้องการเป็นใหญ่	พึงปฏิบัติให้ถูกต้องตามความนิยม

จริยธรรมของทนายความ

สัจจะ	มีความจริงใจ
นลาภมุขา	ไม่เห็นแต่จะได้ฝ่ายเดียว
นมายา	ไม่เจ้าเล่ห์ให้ลูกความหลงกล
นสาเถยยะ	ไม่โอ้อวดหลอกลูกความ
อัปปมาทะ	ไม่เลินเล่อ
มัชฌิมาปฏิปทา	เดินทางสายกลาง

จริยธรรมของลูกความ

น มัจฉริยะ	ไม่ตระหนี่ในการให้กำลังใจ
น มายา	ไม่เจ้าเล่ห์ให้ทนายหลงผิด
สัจจะ	ไม่ซ่อนเร้นเรื่องความจริง และข้อเท็จจริง
จาคะ	รู้จักเสียสละให้บ้างจึงจะได้มา

จริยธรรมของผู้พิพากษา

น ฉันทาคติ	ไม่ลำเอียงเพราะชอบ
น โทสาคติ	ไม่ลำเอียงเพราะไม่ชอบ
น ภยาคติ	ไม่ลำเอียงเพราะกลัว
น โมหาคติ	ไม่ลำเอียงเพราะหลงรู้เท่าไม่ถึงการณ์
มัชฌิมาปฏิปทา	ดำเนินสายกลาง

จริยธรรมของตำรวจ

น ลาภมุขา	ไม่เห็นแต่จะได้ฝ่ายเดียว
ยาจโยคตา	เห็นความทุกข์เดือดร้อนของประชาชน ทำตนให้เขาพึ่งได้
น วสยุตตา	ไม่ใช้อำนาจข่มเหง กดขี่ รีดไถประชาชน
ทุกขัปทานา	บำบัดทุกข์
สุขายนา	บำรุงสุข
วาจาเปยยัง	รู้จักใช้วาจาที่นิ่มนวล

นิวาตา	รู้จักถ่อมตน
สมธัมมจารี	ประพฤติตนเหมาะสมกับหน้าที่
ปชาปิยมิตตา	เป็นมิตรของประชาชน
สัพเพสัง สังฆภูตานัง สามัคคีวุฒิสาธิกา	ความเจริญมาจากความสามัคคี
จริยธรรมของประชาชน	
นิวาตา	ไม่แบ่งอวดดีกับตำรวจ
คารวตา	รู้จักยำเกรงผู้ปฏิบัติตามหน้าที่
อติมานะ	ไม่ดูหมิ่นเจ้าหน้าที่ด้วยการให้สินบน
อัตสัมมาปณิธิ	ตั้งตนไว้ชอบเป็นพลเมืองดี
สัมมาอาชีวะ	ทำงานเลี้ยงชีพในทางชอบ
ปสาสนโกศล	ฉลาดในการปกครองตนเอง
โสวจัสสตา	เชื่อฟังเคารพในคำสั่งระเบียบกฎหมาย
ปสาสนโกศล	ฉลาดในการปกครองช่วยตัวเอง
สามัคคี	มีความพร้อมเพรียงกันตามฐานะ อาชีพ
สมานัตตา	รู้จักวางตัวให้เหมาะสม
สมชีวิตา	รู้จักประหยัดใช้จ่าย ให้สมเหตุสมผล
อัปมาท	ไม่มัวเมาหลงใหลในคำยุยงส่งเสริมจากคนอื่น
จริยธรรมของปวงชน	
เยภุยยวสิกา	มีอำนาจให้ผู้แทนฯ พ้นภาวะความเป็นผู้แทนราษฎรได้เมื่อผู้แทนผิด
น มุยหิกสัทธา	ไม่หลงเชื่อผู้แทนที่ปราศจากหิริ ความละอาย
น ถัมภิกา	ไม่ดื้อดึงแข็งกร้าวต่อคำแนะนำอันชอบด้วยสุจริตธรรม
ปสาสโนบาย	รู้จักวิธีปกครองตามระบอบที่ปวงชนถือธรรมเป็นใหญ่
ทิฏฐิสามัญญตา	มีความเห็นสอดคล้องกันในการประสานสามัคคี
สันติเปกขโก	ทำอะไรมุ่งความสงบเรียบร้อยเป็นเบื้องหน้า
จริยธรรมของลูกจ้าง	
อาชวัง	ซื่อตรงต่อนายจ้าง
มัทวัง	ถ้อยทีถ้อยอาศัยไม่เอาเปรียบนายจ้างด้วยการอู้งาน
สัจจะ	ตรงต่อเวลาทำงานตามหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมาย

วินัย	เคารพระเบียบแบบแผน ไม่ทำอะไรตามชอบใจ
อุบายโกศล	ฉลาดในการแก้ไขความเสื่อมมาดำเนินทางเจริญ
จริยธรรมของนายจ้าง	
เมตตา	ปรารถนาดีต่อลูกจ้าง ยามดีก็ใช้ยามไข้ก็รักษา
ปิยวาจา	เอาใจให้กำลังด้วยการรู้จักใช้คำพูดให้เหมาะ
สังคหะ	สงเคราะห์ในคราวที่ควรสงเคราะห์
วิธานโกวิโท	ฉลาดในการแบ่งงานมอบหมายให้คนที่ควรมอบหมาย
ปสาสนโกศล	ฉลาดในการปกครอง ไม่กดขี่ข่มเหงน้ำใจด้วยเห็นแก่ประโยชน์ของตนฝ่ายเดียว
จริยธรรมของแท็กซี่	
จักขุมา	หูตาไว อัธยาศัยยิ้มแย้ม
สัจจะ	ตรงมาตรงไปไม่โก่งราคา
เมตตา	ปรารถนาดีเอื้อเฟื้อกับผู้โดยสาร
อัปมาท	รักษากฎระเบียบจราจร ระมัดระวังขับชิดซ้ายเสมอ
มุทุตา	อ่อนโยนสุภาพตลอดเวลา
จริยธรรมของคนโดยสาร	
จาคะ	ยอมเสียสละไม่จู้จี้พิรำ่พิไร
ปิยวาจา	พูดจาอ่อนหวานเห็นใจคนขับ
กรุณา	สงสารผู้ขับเพิ่มเมื่อถึงคราวที่ควรเพิ่มราคาให้
อนติมาน	ไม่ดูหมิ่นผู้ขับขี่ที่ประกอบสัมมาชีพ
จริยธรรมของรัฐบาล	
ปสาสโนบาย	รู้จักวิธีการปกครองที่ใช้ธรรมะเป็นอำนาจ
สังคหวัตถุ	รู้จักสงเคราะห์ประชาชน ผู้ควรสงเคราะห์
นิคหะ	ปราบและกำจัดคนที่ควรปราบ ควรกำจัด
ปัคคัยหะ	ยกย่องสรรเสริญประกาศเกียรติคุณคนที่ควรประมาท
มัชฌิมาปฏิปทา	ไม่ลำเอียงเดินทางสายกลางเหมือนเป็นมารดาบิดาของบุตรธิดา
จริยธรรมของผู้แทนราษฎร	
น มุยหิกาวาท	ไม่หลอกลวงให้เขาหลงเชื่อ
น อุทธัจจตา	ไม่ฟุ้งซ่านเพ้อเจ้อขาดเหตุผล

ยถาวาที ตถาการี	พูดอย่างใดทำอย่างนั้น
สมัคคานุโยค	ตามประกอบประสานสามัคคี
สันตินายโก	เป็นผู้นำปวงชนไปสู่ความสงบสุข
อัตถจริยา	บำเพ็ญประโยชน์ตนประโยชน์ท่าน

นอกจากนี้ หลักจริยธรรมในการทำงานตามแนวพุทธศาสนา ยังได้กำหนดไว้ในส่วนของคนกับชีวิต เรื่องของการรู้จักทำมาหาเลี้ยงชีพไว้ว่า คนที่จะเรียกได้ว่า รู้จักหา รู้จักใช้ทรัพย์ หรือหาเงินเป็น ใช้เงินเป็น เป็นคนทำมาหากินที่ดี ตั้งตัว สร้างหลักฐานได้ และใช้ทรัพย์สมบัติให้เป็นประโยชน์ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ทางเศรษฐกิจได้อย่างถูกต้อง

หลักธรรมดังกล่าวข้างต้นเป็นหลักธรรมคำสอนเบื้องต้นในการยึดถือประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ให้ดำรงชีวิตได้อย่างมีสุขและมีคุณค่า ซึ่งจะเห็นว่าคำสอนดังกล่าวจะเน้นหนักให้คนรู้จักช่วยเหลือตัวเอง ด้วยการขยันหมั่นเพียรประกอบสัมมาอาชีพ และรู้จักใช้ทรัพย์ในทางที่ถูกที่ควร

2.3.4 ลัทธิขงจื้อ

หลักคำสอนของขงจื้อ เกิดจากเหตุที่ว่าขณะนั้น (ค.ศ. 551) เมืองจีนกำลังแตกแยก มีการรบกันระหว่างแคว้น ปราศจากความสงบและยิ่งไปกว่านั้นในแต่ละแคว้นยังเต็มไปด้วยการกดขี่ คดโกง คนเสื่อมศีลธรรมมาก จนยากที่จะฟื้นฟูได้ ขงจื้อตอบปัญหาที่ว่าทำไมคนจึงประพฤติสิ่งที่ไม่ชอบธรรมก็เพราะคนมิได้ประพฤติตามแบบของลี เหมือนอย่างบรรพบุรุษ

คำว่า “ลี” หมายความว่าอย่างไร

คำว่า “ลี” มีความหมายต่างกันในที่ต่าง ๆ บางครั้งก็หมายความว่า ความประพฤติอันเหมาะสม บางครั้งก็หมายความว่าความสุภาพนอบน้อม พิธีการและประเพณีหรือพิธีการและดนตรี หรือแบบฉบับของความประพฤติทางสังคมและศาสนา และในความหมายของลินยูถัง คือระเบียบของสังคมที่มีทุกอย่างสมบูรณ์ แต่ขงจื้อได้อธิบายไว้ในหนังสือลีชี ว่าลีเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ถ้าไม่มีเราคงจะไม่รู้ว่าจะปฏิบัติต่อวิญญาณในโลกนี้ได้อย่างไร หรือจะวางฐานะกษัตริย์กับเสนาบดีอย่างไร ผู้ปกครองกับประชาชน คนแก่กับเด็ก ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างเพศตรงกันข้าม บิดากับบุตร พี่กับน้องแม้กระทั่งความแตกต่างกันของความสัมพันธ์ในครอบครัว

ฉะนั้น สุภาพชนจึงยกย่องความสำคัญของ ลี

ขงจื้อ กล่าวต่อไปว่า ความสำคัญของลี และความเที่ยงธรรมเป็นกฎที่สำคัญของสังคมโดยอาศัยหลักการเหล่านี้ ทำให้มนุษย์พยายามรักษาหน้าที่และฐานะของตน ระหว่างผู้ปกครองกับประชาชน บิดากับบุตร พี่กับน้อง สามีกับภริยา และเพื่อนกับเพื่อนให้อยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข และทำให้สังคมนั้นมีความสุข

ลี มีความสำคัญอย่างไร

ลี คือ ความสำคัญสูงสุดในการจัดระเบียบและวางกฎเกณฑ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ มี 5 ประการ คือ

1. ระหว่างผู้ปกครองกับประชาชน
2. ระหว่างบิดากับบุตร
3. ระหว่างสามีกับภริยา
4. ระหว่างเพื่อนกับเพื่อน
5. ระหว่างผู้ใหญ่กับผู้น้อย

นอกจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมาแล้วนี้ ยังมีความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับวิญญาณในโลกระหว่างผู้ปกครองกับขุนนาง และระหว่างทูตด้วยกัน แต่ความสัมพันธ์ 5 ประการแรกเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะเป็นรากฐานแห่งความเป็นระเบียบของสังคม

เพราะการปฏิบัติแบบลี ความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในสังคม อาจมีกฎเกณฑ์ขึ้นได้และความสงบจะเกิดขึ้นในบ้านในหมู่บ้าน และตลอดไปทั่วประเทศ

ดังนั้น คำสอนของขงจื้อเกี่ยวกับระเบียบของโลกซึ่งฝังใจมนุษย์อยู่จนตราบเท่าทุกวันนี้วัตถุประสงค์ก็คือ ความสัมพันธ์กลมเกลียวกันระหว่างมนุษย์โลกและสวรรค์ ด้วยเหตุนี้หลักการปฏิบัติระหว่างมนุษย์จึงเป็นไปตามบัญชาของสวรรค์

ลักษณะของพิธีในสังคม ซึ่งเป็นผลของการปฏิบัติตามแบบก็จะสังเกตได้จากพิธีของคนโบราณ ผู้แสวงหาสันติและสวัสดิการทางสังคมอย่างเดียวกันและแสดงออกในกาลเวลาอันเหมาะสม

ในเรื่องการทำดีตอบความชั่ว

ครั้งหนึ่งมีคนถามขงจื้อว่า “ท่านเข้าใจว่า การตอบแทนความชั่วด้วยความดีมีผลไหม?” ขงจื้อตอบว่า “ถ้ากระนั้นท่านจะตอบแทนความดีด้วยอะไร?

ตอบแทนความดีด้วยความดีและตอบแทนความชั่วด้วยความยุติธรรม” ดังนี้เป็นการแสดงความคิดของขงจื้อว่าในสังคมของคนดีแล้วคนชั่วย่อมไม่มีค่าพอจะอยู่ในข่ายพิจารณาของเพื่อนมนุษย์

ความดีที่แท้จริงอยู่ที่ไหน?

ขงจื้อ สอนว่า “ความดีที่แท้จริงอยู่ที่ใจของคน มีหลักอยู่ 2 ประการคือ การยอมรับความดีของคนอื่นตามฐานะที่เขาเป็นอยู่ และประพฤติต่อเขาเหล่านั้น” ขงจื้อ ยังกล่าวต่อไปอีกว่า “รัฐบาลควรปกครองเพื่อส่วนรวมและแต่ละครอบครัวควรคุ้มกันความดีของคนในครอบครัว เพื่อความสุขในครอบครัวด้วย นี่เป็นปรัชญาจริยธรรมและการปกครองของขงจื้อ ความประพฤติและ

ดนตรีเป็นของจำเป็นสำหรับมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะขัดเกลาบุคลิกลักษณะของมนุษย์ให้ดีขึ้น เป็นประโยชน์ในการผูกมิตร และรวมทั้งการปกครองด้วย

อิทธิพลของขนบธรรมเนียมประเพณี

มนุษย์จะเจริญรุ่งเรืองได้ก็ด้วยมีประเพณีโบราณสืบต่อมา ขนบธรรมเนียมประเพณีทำให้คนมีความสนิทสนมกลมเกลียวกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันคนจะเป็นคนได้ก็ต้องยึดถือประเพณีและการศึกษา ระเบียบของประเพณีนี้ไม่มีสิ้นสุด ประเพณีเป็นสิ่งหนึ่งที่ควรยึดถือ ทำให้เกิดความคิดที่ถูกต้องในด้านต่าง ๆ ความกระตือรือร้น ความแน่วแน่ ความมั่นใจ และความเคารพนับถือประเพณีนี้จะทำให้คนรู้จักชีวิตและโลก และรู้จักก็ต่อเมื่อเราได้ศึกษาและนำมาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวความคิดและจิตใจ

เรื่องมิตรภาพ

ขงจื้อ กล่าวว่า มิตรภาพเป็นสิ่งสำคัญมากในชีวิต ผู้ที่รู้จักชีวิตดีจะไม่ลืมมิตรและเป็นมิตรกับเพื่อนบ้านอยู่เสมอ เมื่อพูดถึงเรื่องมิตรทั้งหลายแล้ว เราก็อาจจะพบเพื่อนดีและชั่ว ถ้าเป็นเช่นนั้นแล้ว อย่าคบเพื่อน ถ้าท่านไม่สามารถหาคนที่มีคุณค่าเท่ากับตนเองได้ แต่ขงจื้อไม่เห็นด้วยกับการที่คบแต่คนดีอยู่เสมอ และคอยพยายามหลบหนีเพื่อนชั่ว เพราะเขาคิดว่า อันดีคนดีย่อมมีความคิดสูงที่จะช่วยเหลือและรู้จักยกโทษให้แก่ผู้อื่น ในการคบเพื่อนนั้นเราต้องมีความคิดที่ว่องไว เราอาจให้เพื่อนปดลวงเราในเรื่องต่าง ๆ ได้ แต่ไม่ยอมให้เขาทำให้คนอื่นเห็นว่าเราเป็นคนโง่ ผู้ที่มีความคิดดีย่อมสนับสนุนความดีของเพื่อนและชี้ให้เพื่อนชั่วเห็นความชั่วเห็นความชั่วของเขา ความเห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันด้วยความราบรื่น ผู้ที่รู้จักชีวิตตนเองแต่ไม่รู้จักการให้ หรือรู้จักช่วยเหลือผู้อื่น คือผู้ไม่ฉลาด นอกจากนั้นขงจื้อยังกล่าวถึงความเคารพนบน้อมต่อผู้อาวุโส

สรุปความเรื่องมิตรภาพของขงจื้อ “จงแสวงหาเพื่อนที่ดีเท่ากับตัวเอง ความซื่อสัตย์คือ รากฐานของมิตรภาพ ความเป็นมิตรคือการช่วยเหลือและชี้ทางต่าง ๆ ให้ซึ่งกันและกัน

ในด้านปรัชญาการเมือง ขงจื้อได้ให้ข้อคิดว่า รัฐบาลคือศูนย์กลางของการปกครอง การตั้งรัฐบาลเป็นผลของความคิดพิจารณาโดยถี่ถ้วน ขงจื้อเห็นความสำคัญของรัฐบาล 2 ประการ คือ

การอำนวยประโยชน์ให้แก่ประชาชนและการสร้างกฎต่าง ๆ รัฐบาลจะดีได้เพราะสังคมมีขนบธรรมเนียมประเพณีอันดี ซึ่งก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองในบ้านเมือง อาจกล่าวได้ว่ากฎหมายเป็นเครื่องมือการปกครองของรัฐบาล ถึงกระนั้นก็ดีผลของการปฏิบัติก็จะต้องมีขอบเขตกฎหมายอาจจะทำให้มนุษย์ดีขึ้น แต่ตัวอย่างต่าง ๆ จากความประพฤติและการปฏิบัติที่ดีงามดีกว่ากฎหมายบังคับ

สำหรับสังคมที่มีกฎหมายใช้ควบคุมอย่างมากมาย ผู้คนที่นั่นก็จะไม่มีความกระดากอายที่จะทำผิดกฎหมายแต่ว่าถ้าที่ไหนใช้กฎหมายเป็นตัวอย่างที่ดีแล้ว ผู้คนจะรู้สึกกระดากใจและพร้อมเสมอที่จะปรับปรุงตัวเอง กล่าวคือผู้ปกครองควรเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับประชาชน

รัฐบาลที่ดีควรยึดถือหลัก 3 ประการคือ

1. ดูแลให้เห็นว่ามีอาหารเพียงพอสำหรับประชาชน
2. มีกำลังทหารพอสมควร
3. มีความมั่นใจในประชาชน

ถ้ารัฐบาลจำเป็นต้องสละสิ่งหนึ่งสิ่งใดในการปกครองแล้ว สิ่งแรกที่จะสละได้คือทหาร สิ่งต่อมาก็คืออาหาร เนื่องจากเหตุผลที่ว่ามนุษย์จะเป็นอย่างไรก็หนีความตายไม่พ้น รัฐบาลจึงไม่อาจที่จะสูญเสียความมั่นใจของประชาชนได้

ความคิดต่าง ๆ ของขงจื้อนี้ น่าสนใจมากพอจะรวบรวมเกล็ดความคิดของขงจื้อเพื่อศึกษาและประดับปัญญาได้ ดังนี้

1. มนุษย์เรานี้ไม่สามารถอยู่กับสัตว์ตลอดไปได้ ถ้าไม่ได้อยู่กับมนุษย์ด้วยกันแล้วจะอยู่กับใคร

2. ผู้ที่คิดถึงแต่ความบริสุทธิ์ของชีวิตแต่อย่างเดียวจะทำลายซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์

3. ถ้าว่าโลกเรานี้มีระเบียบเรียบร้อยแล้วไม่จำเป็นต้องศึกษาและปฏิบัติตามคำสั่งสอนของขงจื้อ

4. ทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตนี้มีขอบเขต ขงจื้อไม่เคยคิดเลยว่า เขามีความรอบรู้ในวิชาต่าง ๆ เพราะว่าเป็นสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ เขาคิดว่าคนเราควรจะแสดงและเสนอความรู้สึกของตนที่มีอยู่และยอมรับในสิ่งที่ตนไม่รู้นี่คือความรู้คิด ความชั่วมีอยู่ทุกแห่งในโลกนี้ และความชั่วนี้คือสาเหตุของความตกต่ำของมนุษย์

นอกจากนี้ ขงจื้อพยายามหล่อหลอมคุณลักษณะของคนดีที่โลกต้องการลงไว้ในความหมายของ คำว่า “เกียรติ” คนมีเกียรติของขงจื้อสูงส่งน่ารักน่าเคารพ น่าไว้วางใจเพียงใด โปรดพิจารณาดูข้อความต่อไปนี้

1. คนมีเกียรติคือ คนที่ไม่ยอมเป็นเครื่องมือของใคร ผู้ปรารถนาจะเป็นผู้มีเกียรติต้องเป็นผู้พูดช้าและทำเร็วการพูดง่ายแต่การทำยาก

2. ผู้มีเกียรติคือ ผู้ที่ทำตนให้เป็นที่เชื่อถือได้ทุกสถาน ทุ่มเทความพากเพียรพยายามลงไปในการศึกษาหาความรู้ ยึดมั่นอยู่ในความดีจนกระทั่งชีพสลาย

3. ผู้มีเกียรติย่อมเป็นคนกล้าเสมอ เพราะเขาเมื่อได้ตรวจสอบพิจารณาดูตัวเองภายในดวงใจของเขาแล้ว เขาไม่พบความผิดคิดร้ายอะไรเลย ผู้มีเกียรติทุกคนจึงเป็นคนกล้าไม่มีความกลัว

4. ผู้มีเกียรติย่อมจะเย่อหยิ่ง แต่ไม่อวดดีแต่ผู้ไม่มีเกียรติ ย่อมจะอวดดีแต่จะไม่เย่อหยิ่งจริง

5. สิ่งที่อับอายขายหน้าสำหรับผู้มีเกียรติ คือ เขาทำไม่ได้อย่างที่เขาพูด

6. ผู้มีเกียรติเมื่อต้องการอะไร เขาจะต้องเอาจากตัวของเขาเอง ส่วนผู้ไม่มีเกียรติเมื่อต้องการอะไรก็พยายามเอาจากคนอื่น

ความคิด ในด้านปรัชญา

ขงจื้อมีความคิดสูงในด้านปรัชญาเหมือนกัน ความคิดของขงจื้อคล้ายคลึงกับของสปิโนว่านักปรัชญาชาวฮอลแลนด์ ซึ่งเกิดภายหลังขงจื้อ ประมาณ 2,000 ปี

ขงจื้อได้แสดงความคิดเห็นทางด้านปรัชญาไว้ว่า

1. ความจริง คือกฎหมายของพระเจ้า ความจริงหมายถึงสิ่งที่รับรู้ความเป็นอยู่ของเรา และศีลธรรมหมายถึงกฎเกณฑ์ที่ควบคุมการเป็นอยู่ของเรา อาศัยความจริงสิ่งนอกตัวเราจึงมีอยู่ความจริงอันนี้ทำลายไม่ได้ เมื่อทำลายไม่ได้ก็คงอยู่ตลอดไป และมีอยู่ด้วยตัวเอง เมื่อมีอยู่ด้วยตัวเองก็ไม่มีขอบเขต ความจริงเป็นสิ่งที่วิเศษ และประกอบด้วยปัญญาโดยไม่ต้องมีความรู้สึกนึกคิด เพราะว่าความจริงไม่มีขอบเขตและอยู่ตลอดไป จึงมีอยู่ในสิ่งที่มีอยู่ทั้งหลาย

2. ธรรมชาติซึ่งสวรรค์มอบให้แก่มนุษย์เป็นสิ่งที่ดีงามอยู่ในตัวแล้ว สิ่งใดที่สวรรค์มอบให้สิ่งนั้นเรียกว่า ธรรมชาติ การทำตามธรรมชาติเรียกว่า “มรรค” และการควบคุมมรรคเรียกว่า “คำสั่งสอน”

3. มีผู้ถามขงจื้อว่า ความรู้คืออะไร ขงจื้อตอบว่า “ความรู้ คือการรู้ว่าตัวรู้ในสิ่งที่ตัวรู้และรู้ว่าตัวไม่รู้ในสิ่งที่ตัวไม่รู้

4. มีผู้ถามว่า ชีวิตคืออะไร ขงจื้อแทนที่จะตอบตามแนวปรัชญากลับตอบมาในรูปจริยธรรมว่า “ชีวิต คือ ความซื่อสัตย์ คนที่ไม่มีความซื่อสัตย์เหมือนคนที่ตายแล้วและชีวิตที่ไม่มีความซื่อสัตย์ก็เหมือนไม่มีชีวิต ผู้ที่เกิดมาแล้วปราศจากความซื่อสัตย์ก็เหมือนไม่ได้เกิดมา ฉะนั้นมนุษย์จำต้องถือความซื่อสัตย์เป็นชีวิตทีเดียว

เรื่องการปกครอง

ขงจื้อ สอนว่าผู้ปกครองต้องให้การศึกษาแก่ประชาชน ผู้ปกครองต้องไม่ทุจริตคดโกงและได้แสดงคุณสมบัติของนักปกครองไว้ 4 ประการ คือ

1. มีความเที่ยงธรรมไม่เอนเอียง
2. ไม่ทำการตัดสินอะไรเอาแต่ใจตนเอง
3. เป็นผู้ถือเหตุผลเป็นสำคัญกว่าทิฐิ
4. เป็นผู้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

(ชัยวัฒน์ อัตพัฒน์, 2520 : 204 – 208)

หลักจริยธรรมและจริยศาสตร์ของขงจื้อที่ปัจเจกชนแต่ละคนจะต้องปฏิบัติ มี 2 ประการคือ (ประภาศรี สีหอำไพ, 2550 : 160)

1. จริยธรรมทางกาย หมายถึง จริยธรรมที่ควรปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ ปฏิบัติให้สมกับบทบาทหน้าที่และมีความรับผิดชอบนั้นๆ อย่างสมบูรณ์ ขงจื้อกล่าวว่า ความยุ่งยากในสังคมเกิดขึ้นเพราะคนไม่ทำหน้าที่ของตัวเองให้สมบูรณ์ ส่วนมากเป็นเพียงในนาม

2. จริยธรรมทางใจ หมายถึง หลักปฏิบัติเพื่อพัฒนาจิตใจของตัวเอง ได้แก่ มีความรักความเมตตา กรุณาต่อกันโดยไม่จำกัดขอบเขต ไม่แบ่งแยกความเป็นมนุษย์ ให้ถือความ เสมอภาคเป็นที่ตั้ง เว้นจากการคิดประทุษร้ายต่อกัน

ขงจื้อ ได้วางหลักปฏิบัติสั้นๆ เพื่อก้าวไปสู่จริยธรรมดังกล่าวเรียกว่าหลัก ตง – สู่ คือ

- ตง แปลว่า มีจิตมั่นคง ไม่เอนเอียงไปในทางชั่วทางผิด ได้แก่ความจงรักภักดีตั้งอยู่ในความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต
- สู่ แปลว่า เอาใจเขามาใส่ใจเรา หมายถึง การปฏิบัติต่อคนอื่นเหมือนกับที่ท่านปรารถนาจะให้คนอื่นปฏิบัติต่อท่าน

ขงจื้อ ยกตัวอย่างประกอบคำอธิบายว่า “ในชีวิตฉัน ฉันยึดหลักปฏิบัติอยู่ 4 ประการ คือ ปฏิบัติต่อบิดาดังที่ต้องการให้บุตรปฏิบัติต่อตน รับใช้เจ้านายอย่างที่ต้องการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตน รับใช้พี่ชายเหมือนที่ต้องการให้น้องชายปฏิบัติต่อตน ปฏิบัติต่อเพื่อน ดังที่ต้องการให้เพื่อนปฏิบัติต่อตน (ชัยวัฒน์ อัตพัฒน์, 2520 : 205)

ลักษณะของคนดี ในทัศนะของขงจื้อนั้นจะต้องเป็นที่มีหลักมนุษยธรรม ดังท่านได้กล่าวไว้ว่า “คนดีจะต้องปฏิบัติสิ่งที่เขาสอนได้ก่อนและต่อไปก็จะสอนสิ่งที่เขาปฏิบัติ” แนวคิดของท่านเกี่ยวกับจริยธรรมคล้ายคลึงกับพระพุทธศาสนามาก ซึ่งสรุปได้ว่า อะไรควรเว้น อะไรควรทำ อะไรดี อะไรชั่ว เป็นต้น (บุญเรือง บูรภักดิ์, 2525 : 83)

2.3.5 ลัทธิเต๋า

จริยธรรมและจริยศาสตร์ของเต๋า มีแนวคิดและทฤษฎีคล้ายกับพระพุทธศาสนา คือ ให้ถือสันโดษ และสละโลกียวิสัย การครองชีวิต เล่าจื้อกล่าวว่า “ตราบใดที่มนุษย์ฝืนธรรมชาติ สันติสุขจะเกิดขึ้นไม่ได้” ถ้ามนุษย์ใช้สติปัญญาสร้างวัตถุแปลกใหม่ขึ้นมายั่วยุกิเลสของคน จะเป็น

ภัยต่อสังคมของมนุษย์เอง เพราะภัยของความฉลาดยิ่งทำให้ห่างไกลจากเต๋า เล่าจื้อได้วางหลักปฏิบัติเพื่อการดำรงชีวิตไว้ 5 ข้อ คือ (ลำดวน ศรีมณี, 2538 : 125)

1. รู้จักพอ คือ สันโดษ มีชีวิตอยู่อย่างเรียบง่ายไม่โลภจะเกิดสุข

2. ปฏิบัติตามหลักปัญญาญาณ คือ

- รู้จัก และเข้าใจกฎทางธรรมชาติ เตรียมตัวเตรียมใจให้สงบเพื่อรับกับสถานการณ์ ของชีวิตทุกรูปแบบ

- รู้จักตัวเอง ทุกคนย่อมมีความรู้ มีภูมิปัญญา ความสามารถเฉพาะตน ขอบเขตจำกัดไม่เท่ากัน

- รู้จักปรับตัว คือ การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ปรับตัวเหมือนน้ำที่แปรสภาพไปตามลักษณะของภาชนะ แต่น้ำยังคงคุณภาพของตนอย่างมั่นคง

3. จงมองโลกในแง่ดี คือ ดำเนินชีวิตในจุดที่ดี ในสิ่งที่ผู้อื่นมองเห็นว่าเลวโดยการมองหลายๆ ด้าน

4. มีความรู้เพียงเล็กน้อย แต่เป็นนายของความรู้ คือใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์

5.เต๋า เป็นอุดมคติ คือ ดำเนินชีวิตแบบเต๋า เพื่อพบกับความอิสระ ความสุข ความเรียบง่าย และมีความสุขแม้ในสภาพที่น่าจะเป็นความทุกข์

ตัวอย่าง คำสอนอันเป็นจริยธรรมของเต๋า อันปรากฏในคัมภีร์ เต้า – เต็ก – เก็ง ได้แก่ (ประวาศรี สีหอำไพ, 2550 : 161)

- คำพูดจริงไม่ไพเราะ คำพูดไพเราะไม่จริง คนดีไม่โต้เถียง คนโต้เถียงไม่ใช่คนดี คนฉลาดไม่รู้หลายอย่าง คนที่รู้หลายอย่างไม่ใช่คนฉลาด

- ข้าพเจ้ามีสิ่งประเสริฐอยู่ 3 อย่าง ซึ่งข้าพเจ้าถือมั่น คือ ความสุภาพ ความกระเหม็ดกระแหม่ ความถ่อมตัว สิ่งประเสริฐ 3 ประการนี้ ทำให้ข้าพเจ้าไม่ต้องเป็นเหยื่อของ คนอื่น

- ผู้รู้ย่อมไม่ลงโทษ ผู้รู้ย่อมไม่อวดตัว ผู้รู้ย่อมไม่อวดว่าจะทำทั้งๆ ที่ไม่ได้ทำ ผู้ไม่รู้ย่อมโอ้อวดงานของตน

จริยธรรมอันเป็นคำสอนของเล่าจื้อ แสดงความสูงศักดิ์ของอำนาจสูงสุดคือเต๋า เล่าจื้อสอนให้มนุษย์มีความสงบ มีความเป็นธรรมดา สอนให้มนุษย์ดำเนินชีวิตอันเป็นจุดสุดท้ายของตนเองด้วยการปฏิบัติตนไปในทางที่เป็นธรรมดา เข้ากันได้กับธรรมชาติที่เป็นไปทุกวิถีทาง

คุณธรรมฝ่ายจริยศาสตร์ที่ย้ำมากในคัมภีร์เต้าเต็กเก็งแห่งศาสนาเต๋า คือ ความสงบ, ไม่วุ่นวาย, ความง่าย ๆ นอกจากนั้นยังสอนแนะนำให้ใช้ความดีต่อทั้งคนชั่วและคนดี อนึ่งความ

อ่อนโยนก็เป็นหลักคำสอนที่คัมภีร์เต้าเตกเกงย้ำมาก จะขอนำข้อความในคัมภีร์เต้าเตกเกงอันเกี่ยวด้วยจริยศาสตร์มาแปลไว้ ดังต่อไปนี้ (ชัยวัฒน์ อัตพัฒน์, 2520 : 215 – 217)

อ่อนโยนชนะแข็งกร้าว

"เมื่อคนเกิดนั้น เขาอ่อน และไม่แข็งแรง
แต่เมื่อตายเขาแข็งและกระด้าง
เมื่อสัตว์และพืชยังมีชีวิตก็อ่อนและดัดได้
แต่เมื่อตายก็เปราะและแห้ง
เพราะฉะนั้น ความแข็งและความกระด้าง
จึงเป็นพวกพ้องของความตาย
ความอ่อนและความสุภาพ จึงเป็นพวก จึงเป็นพวกพ้องของความเป็น
เพราะฉะนั้น เมื่อกองทัพ แข็งกร้าว จึงแพ้ในสงคราม
เมื่อต้นไม้แข็ง จึงถูกโค่นลง
สิ่งที่ใหญ่ และแข็งแรงจะอยู่ข้างล่าง
สิ่งที่สุภาพและอ่อนจะอยู่ข้างบน"

ตอบชั่วด้วยดี

"คนที่ดีต่อเรา เราก็ดีต่อ
คนที่ไม่ดีต่อเรา เราก็ดีต่อด้วย
เพราะฉะนั้นทุกคนจึงควรเป็นคนดี
คนที่ซื่อสัตย์ต่อเรา เราก็ซื่อสัตย์ต่อด้วย
คนที่ไม่ซื่อสัตย์ต่อเรา เราก็ซื่อสัตย์ต่อด้วย
เพราะฉะนั้นทุกคนจึงควรเป็นคนซื่อสัตย์"

สมบัติ 3 ประการ

"ข้าพเจ้ามีสมบัติอยู่ 3 ประการ ควรดูแลและรักษามันไว้ให้ดี
ข้อที่ 1 คือเมตตา
ข้อที่ 2 คือไม่มากเกินไป
ข้อที่ 3 คืออย่าเป็นผู้นำของโลก
เพราะมีความรักบุคคลก็ไม่ต้องกลัว
เพราะไม่ทำมากเกินไป
บุคคลก็มีความสมบูรณ์
เพราะไม่คิดจะเป็นเอกในโลก บุคคล

ก็อาจทำให้สติปัญญาเจริญเต็มที่

ถ้าละทิ้งเมตตา และความกล้าหาญ

ถ้าละทิ้งความสำรวม รักษาไว้แต่อำนาจ

ถ้าละทิ้งการตามหลัง แต่ชอบรุดออกหน้า เขาก็ตาย

จริยศาสตร์ของเต๋ารักสงบ ไม่นิยมความฟุ้งเฟ้อ เห่อเหิม ไม่นิยมการคิดจะเป็นเจ้าเป็นใหญ่ในโลกพอใจความถ่อมตัว การไม่วางตัวสูงกว่าคนอื่น รักษาความดีไว้ให้คงที่ มุ่งหน้าทำประโยชน์แก่ผู้อื่น โดยไม่แฝงความเห็นแก่ตัวไว้

2.3.6 ศาสนาชินโต

ศาสนาชินโต มีอิทธิพลในลักษณะที่เป็นศาสนาพื้นเมืองของญี่ปุ่น จริยศาสตร์ของชินโต เป็นชีวิตธรรมชาติ มีความเชื่อในบุญบาป มีหลักปฏิบัติสำคัญในเรื่องความกล้าหาญ ความขลาดถือว่าเป็นบาป ความจงรักภักดีเป็นคุณธรรมสำคัญโดยเฉพาะความจงรักภักดี ต่อพระจักรพรรดิ และให้รักษาความสะอาด การอาบน้ำจึงเป็นพิธีทางศาสนาด้วย (ประภาศรี สีหอำไพ, 2550:167-168)

ศาสนาชินโตมีหลายนิกาย แต่ที่มีบัญญัติ 10 ประการถ่ายทอดกันมาคือ

1. นิกายชินริ – กะโย มีบัญญัติ 10 ประการ ได้แก่
   - ไม่ล่วงละเมิดความประสงค์ของเทพเจ้า
   - ไม่ลืมข้อผูกพันของท่านต่อบรรพบุรุษ
   - ไม่ฝ่าฝืนคำสั่งของรัฐ
   - ไม่ลืมความดีที่ลึกซึ้งของเทพเจ้า เพื่อให้โชคร้ายกลับกลายได้
   - ไม่ลืมว่าโลกเป็นครอบครัวใหญ่เดียวกัน
   - ไม่ลืมขอบเขตจำกัดของตนเอง
   - อย่าโกรธ
   - อย่าเฉื่อยชาในธุรการงาน
   - อย่าติเตือนผู้อื่นในคำสั่งสอน
   - อย่าเชื่อคำสอนภายนอก
2. นิกายชินชุ – กะโย มีบัญญัติ 10 ประการ คือ
   - บูชาเทพเจ้าผู้ยิ่งใหญ่
   - ทำวิญญาณให้สงบ เพราะเป็นส่วนหนึ่งของวิญญาณเทพเจ้า
   - ปฏิบัติตามทางแห่งพระเจ้า
   - เคารพต้นกำเนิดเทพเจ้า

- ภักดีต่อผู้ปกครอง
- เคร่งครัดในความรักต่อบิดามารดา
- กรุณาผู้อื่น
- ขยันในการงาน
- รักษาความมั่นคงไว้ในจิตอย่างหนักแน่น
- ชำระมลทินของร่างกายให้หมดไป

2.3.7 ศาสนาอิสลาม

ศาสดา คือ มุ ฮัมมัด ผู้เป็น “ นบี ” หรือศาสดาประกาศเผยแผ่ศาสนา โดยมีธรรมนูญที่พระผู้เป็นเจ้าซึ่งทรงนามว่า “ อัลลอฮ์ ” ประทานให้เป็นระบอบสันติธรรมในการดำเนินชีวิต แต่เปิดโอกาสให้มนุษย์มีอิสระในการรับธรรมนูญแห่งชีวิต ผู้ใดเลือกปฏิบัติก็ตาม เรียกว่า มุมิน หรือ มุอ์มิน มุสลิม คือ ผู้ศรัทธา ผู้ใดปฏิเสธเรียกว่า กาฟีร์ คือ ผู้ปฏิเสธศรัทธา เป็นศาสนาที่ใช้คัมภีร์อัลกุรอานหรือโกราน เป็นหลักดำเนินชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย มุสลิมคือผู้ศรัทธาในศาสนาอิสลาม ตามหลักศรัทธา 6 ประการ คือ พระอัลลอฮ์เจ้า มลาอิกะฮ์ คัมภีร์ ศาสนฑูต วันพิพากษา กฎสภาวการณ์ และหลักปฏิบัติ 5 ประการคือ การปฏิภาณตน การนมาซ (ละหมาด) การถือศีลอด การบริจาค ซะกาต การประกอบพิธีฮัจย์ รวมทั้งงดปฏิบัติตามข้อห้ามของอิสลาม

โครงสร้างของศาสนาอิสลาม มีดังต่อไปนี้

1. หลักศรัทธา มี 6 ประการ ได้แก่ ความศรัทธาในเรื่องต่อไปนี้

(1) พระผู้เป็นเจ้า คือ พระอัลลอฮ์ (Allah) เพียงองค์เดียว ไม่ตั้งสิ่งอื่นใดเป็นภาค ทรงมีคุณลักษณะที่รู้ทุกสิ่ง แม้ในที่ลับ ตลอดจนหัวใจมนุษย์ ทรงสร้างสรรค์สิ่งทั้งมวลด้วยเมตตา กรุณา และยุติธรรม ทรงดำรงอยู่ด้วยพระองค์เอง มีมาตั้งแต่เดิม ไม่มีสิ่งใดมีมาก่อน จะดำรงอยู่ตลอดกาล ไม่มีสิ่งใดอยู่หลังพระองค์ ทรงสร้างทุกอย่างในท้องฟ้า ในพิภพ มีเดชานุภาพ และเพียบพร้อมด้วยคุณลักษณะประเสริฐและมีอยู่จริง

พระอัลลอฮ์เจ้ายิ่งใหญ่เกินกว่าสติปัญญามนุษย์จะหยั่งรู้ ทรงมีแม้กระทั้งภายในตัวของมนุษย์ มนุษย์มีพลังความคิดอยู่ภายในกรอบปัญญาเท่านั้น ไม่สามารถรู้จักสรรพสิ่งที่ประสาทสัมผัส มนุษย์ไม่อาจหยั่งรู้ได้ การที่มนุษย์ไม่สามารถรู้ได้นี้ซึ่งมิได้หมายความว่า พระผู้เป็นเจ้าไม่มีจริง

(2) บรรดามลาอิกะฮ์ ผู้เป็นทูตรับใช้ของพระเจ้า มีคุณสมบัติต่างจากมนุษย์ เช่น ไม่กินไม่นอน ไม่มีเพศ ไม่กระทำตามอารมณ์ชอบ ไม่มีรูปร่างที่แท้จริง ไม่อาจเห็นตัวได้ และยังสามารถแปลงรูปได้ตามบัญชาของพระผู้เป็นเจ้า มุสลิมสมบูรณ์ต้องเชื่อว่ามลาอิกะฮ์ มีจริง และคอย

บันทึกความดีความชั่วของมนุษย์ เป็นวิญญาณบริสุทธิ์ที่ลงมาจากพระผู้เป็นเจ้า มีจำนวนมากมาย เป็นผู้นำโองการมาถ่ายทอดให้ศาสดา และติดตามมนุษย์ไปจนตลอดชีวิต

(3) คัมภีร์ของพระผู้เป็นเจ้า คือ คัมภีร์อัลกุรอาน (al -Qur' An) หรือโกราน (Koran) ซึ่งได้ถูกบันทึกไว้ตั้งแต่ศาสดามุฮัมมัดยังมีชีวิตอยู่ และสาวกท่องจำต่อมา โดยไม่เคยมีการปรับปรุงแก้ไข มิใช่วรรณกรรมที่มนุษย์สร้างขึ้น แต่พระผู้เป็นเจ้าประทานมาให้แก่ศาสดาแล้วถ่ายทอดให้บรรดาศาสนทูตประกาศหลักคำสอน มีลักษณะวิธีดังนี้

ก. ถ่ายทอดโองการต่าง ๆ เข้าไปในจิตใจของศาสดา

ข. การได้ยินเสียงในขณะที่อยู่ในภวังค์ฝัน

ค. โดยผ่านมลาอิกะฮ์ คือ เทวทูตญิบรีล ผู้ถูกสร้างมาพร้อมกับโองการของพระผู้เป็นเจ้า นำมาให้ศาสดาด้วยคำพูดที่ชัดเจน

คัมภีร์อัลกุรอาน เป็นธรรมนูญแห่งชีวิตของมุสลิม เป็นภาษาอาหรับซึ่งพระอัลลอฮ์ประทานแก่พระศาสดาเมื่อ 1,407 ปี มาแล้ว (พ.ศ. 1123) โดยท่านญิบรีลเป็นสื่อกลาง มี 114 บท แบ่งเป็น 30 ภาค

(4) ศาสนทูต คือ บุคคลที่พระอัลลอฮ์คัดเลือกให้เป็นผู้สื่อสารบทบัญญัติของพระองค์มาหลายยุคหลายสมัยจนถึงศาสดาคนสุดท้าย คือ ท่านนบีมุฮัมมัด ซึ่งเป็นศาสดาองค์ที่ 25 ส่วนศาสทูตสองคนแรกในคัมภีร์กุรอาน คือ อดัม และอิดริส ชาวมุสลิมต้องศรัทธาในศาสนทูตทั้ง 25 นี้

(5) วันปรโลก คือ วันพิจารณาผลกรรมของมนุษย์ เมื่อจักรวาลพินาศแตกดับ พระอัลลอฮ์จะให้ทุกคนฟื้นคืนชีพมาชำระบาปบุญ ผู้กระทำความดีจะได้รับตอบสนอง ผู้ทำบาปกรรมชั่วจะถูกลงโทษ พระผู้เป็นเจ้าเล็งเห็นการกระทำทุกอย่างแม้เพียงน้อยนิด

(6) กฎกำหนดสภาวะ คือ ระเบียบหรืออำนาจของพระอัลลอฮ์ ได้แก่ หลักปฏิบัติ 5 ประการ

2. หลักปฏิบัติ 5 ประการของอิสลาม ได้แก่

2.1. การปฏิญาณตน (กะลีมะฮ์ ชะฮาดะฮ์) เพื่อยืนยันความเชื่อถือในเอกภาพของอัลลอฮ์และเป็นการให้คำมั่นสัญญาว่า ตนจะเคารพภักดีต่ออัลลอฮ์องค์เดียว ไม่นำสิ่งใดมาเป็นภาคีกับพระองค์ และให้คำมั่นว่าท่านศาสดามูฮัมมัดเป็นศาสนทูตของพระองค์ ทั้งเป็นการสัญญาโดยปริยายว่าจะปฏิบัติตามคำสอนของอัลลอฮ์ และศาสดาของพระองค์ด้วยทั้งหมดนี้รวมอยู่ในคำกล่าวที่ว่า

"ข้าขอปฏิญาณว่า ไม่มีพระเจ้าอื่นใดนอกจากอัลลอฮ์ และข้าฯขอปฏิญาณว่ามุฮัมมัดเป็นศาสนทูตของพระองค์"

2.2. การทำนมาซ คือ ทำนมัสการวันละ 5 ครั้ง (อัศซอลาร์) การนมัสการวันละ 5 เวลาในวันหนึ่งกับคืนหนึ่งนั้น เป็นการยืนยันว่าบุคคลนั้นตั้งอยู่ในหลักศรัทธา เป็นกิจวัตรที่ต้องกระทำตอนเช้าตรู่ ก่อนพระอาทิตย์ขึ้น เวลาบ่าย เวลาเย็น เวลาพลบค่ำ และเวลากลางคืน การนมาซหรือละหมาด แปลว่า การขอพระแสดงความภักดีต่อพระผู้เป็นเจ้าทั้งกายและใจ เป็นกุญแจสู่สรวงสวรรค์ เหมือนชำระร่างกายวันละ 5 ครั้งย่อมหมดสิ่งโสมม

จุดมุ่งหมายของการนมัสการ 5 เวลา คือ

1. ให้เกิดความนอบน้อมถ่อมตน
2. ขัดเกลาจิตใจและสอนให้รู้จักมารยาทในการแสดงความภักดี
3. ให้ตรงต่อหน้าที่และตรงต่อเวลา
4. ให้ตระหนักถึงความเสมอภาค เคียงบ่าเคียงไหล่ ไม่แบ่งชั้นวรรณะ
5. ให้เกิดความยำเกรงต่อความเกรียงไกรของพระผู้เป็นเจ้า รักษาสัจจะ ซื่อตรง ไม่โลภ มีความเป็นธรรม ฯลฯ
6. เคร่งครัดต่อระเบียบ และเคารพกฎหมาย
7. รักษาสะอาด ทั้งสถานที่ และร่างกาย มีการอาบน้ำละหมาด เรียกว่า “ทำวุฎูอู”

ผู้ใดละทิ้งนมาซ ผู้นั้นมิใช่มุสลิม การทำนมาซต้องปันหน้าไปจุดเดียวกันเพื่อให้เกิดเอกภาพการนมัสการนี้จะกระทำคนเดียวก็ได้ แต่ถ้าร่วมกันทำเป็นหมู่ ยิ่งจะได้กุศลเพิ่มมากขึ้น

2.3. การบริจาคทานซะกาด (อัซซะกาด) ซะกาต คือ ทรัพย์สงเคราะห์ที่อิสลามกำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้มีฐานะที่บริจาคให้แก่ผู้ยากจนและอื่น ๆ ตามพระบัญญัติรวม 6 ประเภท

1. ผู้ยากจน
2. ผู้ขัดสนอนาถา
3. ผู้เป็นเจ้าหน้าที่ซะกาด
4. ผู้เข้ารับอิสลามใหม่ ๆ
5. ปลดปล่อยทาส
6. ผู้มีหนี้สินล้นพ้นที่เกิดจากการทำดี
7. ให้วิถีทางแห่งอัลลอฮ์
8. ผู้เดินทางที่ขาดทุนรอน

ประเภทของทรัพย์ที่ต้องบริจาคซะกาต

1. รายได้จากพืชผล (บางชนิด เช่น ข้าว อินทผาลัม)
2. รายได้จากปศุสัตว์ (บางชนิด เช่น วัว ควาย แพะ แกะ อูฐ)
3. ทองคำ เงิน

4. ทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการค้า

2.4. การถือศีลอด (อัสศิยาม) การถือศีลอด คือการงดกิน งดดื่ม งดประพฤติตามอารมณ์ฝ่ายต่ำ ในช่วงเวลาระหว่างรุ่งอรุณ ไปจนกระทั่งตะวันลับขอบฟ้า โดยให้ถือศีลอดนี้ทุกวันเป็นเวลาหนึ่งเดือนเต็มในเดือนรอมมะฎอน หรือเดือนที่ 9 ของปฏิทินอิสลาม เรียกว่า ปีฮิจญ์เราะฮ์ศักราช

จุดประสงค์ของการถือศีลอด

1. เพื่อทำให้จิตใจบริสุทธิ์

2. ให้รู้จักควบคุมจิตใจและตัดกิเลส

3. ให้รู้รสของการมีขันติ อดกลั้น หนักแน่น อดทน

4. ให้รู้รสสภาพของคนยากจนอดอยาก หิวโหย จะทำให้เกิดความเมตตาแก่บุคคลทั่วไป

2.5. การประกอบพิธีฮัจย์ (อัลฮัจญ์) ฮัจยี การประกอบพิธีฮัจย์ คือ การเดินทางไปประกอบพิธีตามศาสนาบัญญัติ ณ อัลกะอ์บะ หรือบัยตุลลอฮ์ ในนครมักกะห์ ประเทศซาอุดิอาระเบีย ไปพบพี่น้องร่วมศาสนาที่มาจากส่วนต่าง ๆ ของโลกไปอยู่ร่วมกัน มีการกระทำเหมือน ๆ กัน ในสถานที่เดียวกัน โดยมีจุดมุ่งสู่พระผู้เป็นเจ้าองค์เดียวกัน แม้จะแตกต่างกันด้านภาษา วัฒนธรรม เชื้อชาติ ฐานะ ประเพณี แต่เขามิได้มีความแตกต่างกันในฐานะเป็นบ่าวอัลลอฮ์และเป็นพี่น้องรวมศาสนา นอกจากเป็นคนปฏิบัติตามพระบัญญัติและยังมีจุดมุ่งหมายอีกปลายประการคือ

1. เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ และแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน

2. เพื่อแสดงให้เห็นถึงเอกภาพและความเท่าเทียมกันของมนุษย์ ที่มาจากส่วนต่าง ๆ ของโลก

3. เพื่อแสดงให้เห็นว่าแม้จะมีฐานันดรของสังคมต่างกัน แต่เมื่ออยู่ต่อหน้าพิธีของพระเจ้าแล้ว ทุกคนมีฐานะเท่าเทียมกัน จะนำมาซึ่งความเข้าใจต่อกันได้ง่าย

3. ข้อห้ามของอิสลาม มีดังต่อไปนี้

1. ห้ามตั้งภาคีหรือยึดถือสิ่งขึ้นมาเทียบเคียงพระอัลลอฮ์

2. ห้ามกราบไหว้บูชารูปปั้น วัตถุ ต้นไม้ ก้อนหิน ดวงดาว ดวงอาทิตย์ ดวงจันทร์ แม่น้ำ ห้ามกราบไหว้ผีสาง เทวดา นางไม้ ห้ามเซ่นไหว้สิ่งใด ๆ ทั้งสิ้น

3. ห้ามเชื่อในเรื่องดวงดาวห้ามผูกดวง ห้ามดูหมอตรวจดูโชคชะตาราศีดูลายมือ ห้ามเชื่อถือโชคลาง เครื่องรางของขลัง

4. ห้ามเล่นพนัน เสี่ยงทาย เสี่ยงโชค แทงม้า ลอตเตอรี่ หวยเบอร์

5. ห้ามกินสัตว์ที่ตายเอง เลือดสัตว์ ห้ามกินหมู ห้ามกินสัตว์ที่นำไปเซ่นไหว้ สัตว์ที่ถูกตัดคอตายโดยมิได้เชือดให้เลือดไหล สัตว์ที่เชือดโดยมิได้กล่าวนามอัลลอฮ์ และห้ามกินดอกเบี้ย

6. ห้ามเสพสิ่งที่มึนเมาทุกชนิด รวมทั้งยาเสพย์ติดทำอันตรายแก่ร่างกาย นักปราชญ์มุสลิมบางกลุ่มว่าแม้แต่บุหรี่ก็ต้องห้าม

7. ห้ามผิดประเวณี ไม่ว่าจะด้วยการยินยอมสมัครใจด้วยกันทั้งสองฝ่ายก็ตาม

8. ห้ามการฆ่าสิ่งมีชีวิตทุกชนิดโดยเจตนาอย่างไม่มีเหตุผล

9. ห้ามประกอบอาชีพไม่ชอบด้วยศีลธรรม เช่น สถานเริงรมย์ ซ่องนางโลม ให้เงินกู้เก็บดอกเบี้ย

10. ห้ามบริโภคอาหารที่หามาได้โดยไม่ชอบธรรม

11. ห้ามกักตุนสินค้าจนราคาสูงแล้วนำออกขาย

12. ห้ามกระทำใด ๆ ที่สร้างความเดือดร้อนต่อตนเอง เพื่อนบ้าน และสังคมประเทศชาติ

ประเทศที่เป็นมุสลิม ได้แก่ อียิปต์ ตุรกี ซาอุดิอาระเบีย อิหร่าน อินโดนีเซีย มาเลเซีย ปากีสถาน จอร์แดน ซีเรีย ลิเบีย ฯลฯ รวมทั้งโลกแล้วมีจำนวนถึงประมาณ 1,600 ล้านคน นับว่ามีจำนวนมากที่สุดเป็นอันดับสองในโลก

คำสอนของอิสลามที่แท้จริงนั้น มุ่งเพื่อให้มนุษย์เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นมนุษย์ที่เหมาะสม ที่สมควรกับที่ถูกขนานนามว่า มุสลิม ซึ่งแปลว่าผู้ใฝ่สันติ แน่นอนคำสอนและคำอบรมของอิสลามนั้น เปรียบเสมือนมหาวิทยาลัยที่ผลิตมนุษย์ที่สมบูรณ์ ฉลาด และมีจริยธรรมและมารยาทอันดีงาม ศาสนาอิสลาม มิใช่แค่ตักเตือนพี่น้องมุสลิมมิให้สร้างความเดือดร้อนแก่คนอื่นเท่านั้น แต่ยังสั่งเสียให้พี่น้องของเขาอยู่ในความสงบ อ่อนโยน ให้อภัยซึ่งกันและกัน ด้วยจิตใจที่สุจริต อันนี้แหละคือจริยธรรมของอิสลาม (หัจญี ยูสุฟ อะหมัด ลูนิส, 2526 : 36 – 37)

ส่วนหนึ่งของคำสอนของอิสลามก็คือ ให้กำจัดความเท็จทั้งหลายและพยายามดึงมันให้อยู่ในแนวที่ถูกต้อง เราอย่าไปดูถูกดูแคลนพี่น้องมุสลิม หรือค้นหาแต่ข้อบกพร่องของพี่น้องของเราดังกล่าว

“โอ้บรรดาผู้ศรัทธา สูเจ้าอย่าให้พวกหนึ่งเยาะเย้ยอีกพวกหนึ่ง บางที (ก็อย่าให้ทำอย่างนั้นเช่นกัน) บางที นางเหล่านั้น (ที่ถูกเยาะเย้ย) ดีกว่านางดังกล่าว (ที่เยาะเย้ย)”

พี่น้องมุสลิมที่รัก เราอย่าได้เยาะเย้ย ดูถูกดูแคลนหรือดูหมิ่นพี่น้องของเรา เราจงดำเนินบนวิถีแห่งอิสลามที่ปรากฏใน อัล – กุรอาน และอัล – ฮะดีษ ซึ่งห้ามปรามเรามิให้กระทำสิ่งเลวทราม ดังกล่าว

คำสอนเกี่ยวกับจริยศาสตร์ของศาสนาอิสลามที่สำคัญมีดังต่อไปนี้ (ชัยวัฒน์ อัตพัฒน์ , 2520 : 223 – 225)

1. “ถ้อยคำที่ให้อภัยอย่างอ่อนหวาน ย่อมดีกว่าการให้ทานแล้วทำร้ายทีหลัง”

(บางตอนของซูเราะห์ที่ 2 : 263)

2. “ถ้าเจ้าประกาศการให้ทานของเจ้า นั่นเป็นการดี แต่ถ้าเจ้าปกปิดการให้ทานของเจ้าและให้แก่คนยากจน ก็จะเป็นการดีกว่านั้น ทั้งจะเป็นการไถ่โทษ สำหรับการกระทำชั่วบางอย่างของเจ้าด้วย พระอัลลอฮ์ทรงรู้ถึงสิ่งที่เจ้าทำ

(บางตอนของซูเราะห์ที่ 2 : 271)

3. “อย่าเอาความจริงไปสับสนกับความเท็จ, อย่าปิดบังความจริง ทั้งที่รู้อยู่, จงตั้งการบูชา, จงจ่ายค่าช่วยเหลือคนจน, จงก้มศีรษะให้แก่คนที่ก้มศีรษะให้แก่เจ้า, จงยินดีความเป็นธรรมที่มีอยู่ในหมู่มนุษย์ในเมื่อเจ้าลืมไป (ที่จะประพฤติด้วยตนเอง) ดูก่อนผู้อ่านพระคัมภีร์ เจ้าไม่มีความเข้าใจเลยหรือ?

(บางตอนของซูเราะห์ที่ 2 : 42, 43, 44)

4. “อย่านมัสการผู้ใดเว้นแต่อัลลอฮ์, จงเป็นคนดีต่อมารดาบิดา, ต่อญาติ, ต่อเด็กกำพร้า, และคนที่ยากจน, จงพูดไพเราะต่อมนุษยชาติ, จงตั้งการบูชา และจ่ายค่าช่วยเหลือคนจน”

(บางตอนของซูเราะห์ที่ 2 : 83)

5. “เป็นการไม่ชอบธรรม ที่เจ้าจะหันหน้าไปทางทิศตะวันออกและทิศตะวันตก, ผู้ที่เชื่อในอัลลอฮ์, ในวันสุดท้าย, ในเทวทูต, ในพระคัมภีร์ และในศาสดาพยากรณ์, ผู้ที่บริจาคทรัพย์ของตนด้วยความรักในพระองค์ (อัลลอฮ์) แก่หมู่ญาติ, แก่เด็กกำพร้า, แก่คนจน, แก่คนเดินทาง, แก่คนที่ขอและเพื่อปล่อยทาสให้เป็นไท จึงเป็นบุคคลผู้ถูกต้อง, และผู้ที่ประกอบการบูชาอันสมควรและจ่ายค่าช่วยเหลือคนจน (ก็เป็นผู้ถูกต้อง) บุคคลผู้รักษาสัญญา เมื่อได้ทำเอาไว้แล้วและผู้ที่อดทนในความทุกข์ยากในความตกต่ำ และในยามคับขัน บุคคลเช่นนั้นชื่อว่าผู้กลัวพระเจ้า”

(บางตอนของซูเราะห์ที่ 2 : 177)

6. “จงอย่าโลภสิ่งของซึ่งพระอัลลอฮ์ทรงทำให้บุคคลบางคนยิ่งกว่าคนอื่น ไม่ว่าชายหรือหญิงซึ่งทำมาหาได้จากโชคของเขา (อย่าริษยากันและกัน) แต่จงขอความกรุณาต่อพระอัลลอฮ์, โอ ! พระอัลลอฮ์เป็นผู้รู้สิ่งทั้งปวงตลอดกาล”

(บางตอนของซูเราะห์ที่ 4 : 32)

7. “ดูก่อนผู้มีศรัทธา จงดำรงมั่นในความยุติธรรม, จงเป็นพยานของอัลลอฮ์แม้ว่าเรื่องนั้นจะกระทบกระเทือนต่อตัวเจ้าเอง ต่อมารดาบิดา หรือต่อญาติไม่ว่าจะเป็นคดีของคนมีหรือ

คนจน เพราะว่าอัลลอฮ์ทรงอยู่ใกล้คนทั้งสองประเภท (ยิ่งกว่าเจ้า) ฉะนั้นจงอย่าตามหลังความชั่ว เผื่อว่าเจ้าจะพลาดพลั้ง ถ้าเจ้าพลาดพลั้งหรือล่มจม พระอัลลอฮ์ทรงรู้สิ่งที่เจ้าทำอยู่เสมอ”

(บางตอนของซูเราะห์ที่ 4 : 135)

8. “ผู้ใดก็ตามที่ประกอบกรรมชั่ว ย่อมชื่อว่าทำความชั่วเพื่อเป็นปฏิปักษ์ต่อตนเองเท่านั้น พระอัลลอฮ์ทรงรู้และฉลาดเสมอ”

(บางตอนของซูเราะห์ที่ 4 : 111)

9. “ดูก่อนผู้มีศรัทธา / สุราและการพนันเป็นสิ่งชั่วที่เป็นฝีมือของพญามาร จงละทิ้งเสียเพื่อว่าเจ้าจะเจริญ”

(บางตอนของซูเราะห์ที่ 5 : 90)

10. “(อาหาร) ที่ห้ามสำหรับเจ้า คือเนื้อสัตว์ที่ตายเอง, เลือด, เนื้อหมู, สิ่งที่อุทิศแก่ผู้อื่นนอกจากพระอัลลอฮ์, เนื้อสัตว์ ที่ถูกรัดคอตาย, ถูกตีตาย, ตกจากที่สูง, ที่ถูกขวิดด้วยเขาสัตว์, ที่ถูกสัตว์ป่ากัดกิน (ไปบางส่วน), เว้นไว้แต่เนื้อสัตว์ซึ่งเจ้าสามารถฆ่าได้เอง, สิ่งที่บูชายัญแก่รูปเคารพ

11. “จงกินแต่สิ่งซึ่งได้ออกนามพระอัลลอฮ์เหนือสิ่งนั้น ถ้าเจ้าเชื่อในโองการของพระองค์”

(บางตอนของซูเราะห์ที่ 4 : 119)

12. “สำหรับขโมย ไม่ว่าชายหรือหญิงจงตัดมือของมันเสีย นั่นเป็นสิ่งตอบแทนแห่งการกระทำของมันเอง เป็นการลงโทษ เพื่อให้เป็นเยี่ยงอย่างจากพระอัลลอฮ์, พระอัลลอฮ์ทรงเป็นผู้ยิ่งใหญ่ผู้ฉลาด”

(บางตอนของซูเราะห์ที่ 5 : 38)

13. “จงต่อสู้ในทางของพระอัลลอฮ์ต่อผู้ที่ต่อสู้เจ้า แต่จงอย่าก่อการสู้รบ (ก่อน) โอ, พระอัลลอฮ์ไม่ทรงรักผู้รุกราน”

(บางตอนของซูเราะห์ที่ 2 : 190)

14. “และจงฆ่ามันในที่ทุกแห่งที่เจ้าพบมัน จงขับมันออกจากที่ที่มันขับเจ้าออก เพราะการบีบคั้นทางศาสนา เป็นการร้ายแรงยิ่งกว่าการฆ่า อย่าต่อสู้กับมันในสถานศักดิ์สิทธิ์สำหรับการบูชา จนกว่ามันจะโจมตีพวกเจ้าก่อนในที่นั้น, แต่ถ้ามันโจมตีพวกเจ้า (ในที่นั้น) ก็จงฆ่ามันเสีย นั้นคือสิ่งตอบแทนสำหรับผู้ไม่เชื่อ”

(บางตอนของซูเราะห์ที่ 2 : 191)

15. “แต่ถ้ามันหยุดต่อสู้, พระอัลลอฮ์ก็ทรงเป็นผู้ให้อภัย, มีพระกรุณา”

(บางตอนของซูเราะห์ที่ 2 : 192)

16. “จงต่อสู้มันจนกว่าการบีบคั้นทางศาสนา จะไม่มีอีกต่อไป และจนกว่าศาสนาจะเป็นไปเพื่อพระอัลลอฮ์ แต่ถ้ามันหยุดต่อสู้ ก็อย่าให้มีการสู้รบอีกต่อไป เว้นไว้แต่ กับบุคคลผู้กระทำผิด”

(บางตอนของซูเราะห์ที่ 2 : 193)

จริยธรรมในการทำงานของสังคมตะวันออกล้วนเกี่ยวข้องกับศาสนา ทุกศาสนาสอนให้บุคคลกระทำความดี ปลูกฝังลักษณะนิสัยที่ดี มีความซื่อสัตย์ มีความรัก เมตตากรุณา รู้จักการให้อภัย รู้จักวิธีปฏิบัติตนต่อบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกันด้วยความเข้าใจและปรารถนาดีต่อกัน สรุปหลักคำสอนในแต่ละศาสนา พอสังเขปดังนี้

ศาสนาพราหมณ์-ฮินดู สอนให้มนุษย์หลุดพ้นจากกองกิเลสและกองทุกข์ แล้วกลายเป็นเอกภาพ มีภาวการณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับพระพรหม เรียกว่า โมกษคติ คือ ทางแห่งการหลุดพ้น

ศาสนาพุทธ สอนเรื่องความดี สอนให้ทำความดี และบอกวิธีการทำความดีไว้ 3 ขั้นคือ ขั้นมูลฐานได้แก่ เบญจศีล และเบญจธรรม ขั้นกลางได้แก่ กุศลกรรมบถ 10 ประการ ขั้นสูงได้แก่ อริยมรรค

ขงจื้อได้วางหลักการปฏิบัติสั้น ๆ คือ ตง-สู่ ตง แปลว่ามีจิตใจมั่นคง ไม่เอนเอียงไปในทางชั่ว สู่ แปลว่า เอาใจเขามาใส่ใจเรา

เล่าจื้อ สอนให้มนุษย์มีความสงบ มีความเป็นธรรมดาเข้ากันได้กับธรรมชาติทุกวิถีทาง

ศาสนาชินโต เน้นสอนส่งเสริมความรักธรรมชาติอย่างลึกซึ้ง จนก่อเกิดพิธีกรรมบูชาดวงอาทิตย์

ศาสนาอิสลาม สอนให้มีชีวิตเป็นเอกภาพ และสมบูรณ์ไม่แยกวัตถุและจิตใจออกจากกัน ชี้ทางให้มนุษย์ปฏิบัติตามเพื่อสันติสุข และสันติภาพ

พื้นฐานจริยธรรมในแต่ละศาสนาเป็นค่านิยม มีผูกพันด้วยการปฏิบัติตามศรัทธา ความเชื่อที่มีหลักคำสอน และพิธีกรรมเป็นแนวทางปฏิบัติ ก่อให้เกิดวิถีชีวิตในการปฏิบัติสืบทอดกันมาหลายชั่วอายุคน จนเป็นลักษณะ เฉพาะของวัฒนธรรมใจแต่ละศาสนา

2.4 จริยธรรมในการทำงานของสังคมไทย

ปัจจุบันวิถีการดำรงชีวิตของคนไทยได้เปลี่ยนไปจากอดีตมาก เนื่องจากวัฒนธรรมต่างประเทศได้แพร่หลายเข้ามามีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของคนไทยอย่างรวดเร็ว จะเห็นได้จาก ในสังคมชนบท มีประเพณีที่พึ่งพาอาศัยแรงงานซึ่งกันและกัน ก็ถูกเปลี่ยนเป็นการว่าจ้างแรงงาน คนทำงานหันมาต้องการผลประโยชน์ตอบแทนที่มากขึ้น และแสวงหาความสุขความพอใจที่ไม่มีขีดจำกัด ส่งผลให้การเล็งเห็นคุณค่าจริยธรรมน้อยลง โดยที่วัฒนธรรมและจริยธรรมเป็นสิ่งที่

เปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อม สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่คนไทยทุกคนจะต้องเข้าใจและช่วยกันอนุรักษ์จริยธรรมที่ดีของสังคมไทยให้คงอยู่ต่อไป

ในเรื่องจริยธรรมในสังคมไทยนี้ คนไทยได้รับการปลูกฝังกันมาตั้งแต่เด็กแล้ว แต่การถูกสอนมาเพื่อให้คนได้รู้ถูกรู้ผิดแต่เพียงอย่างเดียวนั้นย่อมไม่เพียงพอ เราต้องรู้จักการทำถูกทำชอบด้วยจึงจะเป็นผล แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในสังคมไทย ที่เป็นแนวในการปฏิบัติมีดังต่อไปนี้

2.4.1 แนวพระราชดำริ “คุณธรรมสี่ประการ”

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลเดช พระราชทานพระบรมราโชวาทในวโรกาสสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ 200 ปี ดังต่อไปนี้ (ประภาศรี สีหอำไพ, 2550 : 70)

ประการแรก คือ การรักษาความสัจ ความจริงใจต่อตัวเอง ที่จะประพฤติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ใน ความสัจความดีนั้น

ประการที่สาม คือ การอดทน อดกลั้นและอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์สุจริต ไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด

ประการที่สี่ คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักเสียสละ ประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

จะเห็นได้ว่า พระบรมราโชวาทนี้ประมวลอยู่ใน ฆราวาสธรรม 4 หลักการ ครองชีวิตของคฤหัสถ์ ได้แก่ สัจจะคือความจริง ซื่อสัตย์ จริงใจ ทมะคือการฝึกฝน ข่มใจ ฝึกนิสัย รู้จักปรับตัวและควบคุมจิตใจ ขันติคือความอดทนอดกลั้น และจาคะ คือ ความเสียสละกิเลสและความสุขสบายประโยชน์ส่วนตน พร้อมที่จะร่วมมือช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่คับแคบเห็นแก่ตน

2.4.2 ทฤษฎีต้นไม้ จริยธรรม

ก่อนที่จะเข้าสู่เรื่องทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทยโดย ศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538 : 113 – 118) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม หมายถึงระบบการทำความดีละเว้นความชั่ว คำที่ยังมีความหมายไม่ชัดเจนคือ คำว่า “ระบบ” ซึ่งหมายถึงทั้งสาเหตุที่บุคคลจะกระทำหรือไม่กระทำ และผลของการกระทำหรือไม่กระทำนั้น ตลอดจนกระบวนการเกิดและ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเหล่านี้ด้วย การที่คนเราจะทำความดีหรือไม่ มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับสาเหตุทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล สาเหตุภายในคือการไม่เห็นแก่ตัว ความเชื่อว่าทำดีจะนำไปสู่ผลดี การทำชั่วต้องโดนลงโทษ ความซื่อสัตย์ การเคารพกฎระเบียบและกฎหมาย ความสามัคคี เป็นต้น ส่วนสาเหตุภายนอก ตัวบุคคลคือ คนรอบข้าง กฎหมาย ความสามัคคี เป็นต้น ส่วน

สาเหตุภายนอก ตัวบุคคลคือ คนรอบข้าง กฎระเบียบ สังคม วัฒนธรรม และสภาพการณ์ในขณะที่บุคคลประสบอยู่ คำว่าจริยธรรมเป็นคำใหม่ ส่วนคำที่มีอยู่เดิมคือคำว่า “คุณธรรม” และค่านิยม”

คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่บุคคลยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม มีประโยชน์มากและมีโทษน้อย สิ่งที่เป็นคุณธรรม ในแต่ละสังคมอาจจะแตกต่างกัน เพราะการเห็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเป็นสิ่งดีหรือไม่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม เศรษฐกิจศาสนา และการศึกษาของคนในสังคมนั้น เช่น การคุมกำเนิด ในสังคมส่วนใหญ่จะยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ควรทำ แต่ในบางสังคม อาจจะเห็นว่าเป็นสิ่งที่ขัดกับหลักศาสนา

ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่บุคคลยอมรับว่าสำคัญมาก ซึ่งแตกต่างกันไปตามกลุ่มบุคคลและวัฒนธรรม เช่น การมีการศึกษาสูงและความกตัญญูต่อบิดา มารดา ครูอาจารย์นั้น ในบางสังคมเห็นว่าสองสิ่งนี้สำคัญมาก แต่ในบางกลุ่มกับเห็นว่าเป็นสิ่งที่ไม่สำคัญ

จริยธรรมในการทำงาน ก็คือ ระบบการทำความดีละเว้นชั่ว ในเรื่องซึ่งอยู่ใน ความรับผิดชอบ และเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงานเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน และผลงานตลอดจนเกี่ยวข้องกับผู้รับประโยชน์หรือโทษจากผลงานนั้น

จริยธรรมในการทำงานราชการ หมายถึง ระบบของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการ

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม แสดงถึงสาเหตุของพฤติกรรมของคนดี และพฤติกรรมของคนเก่งกว่า พฤติกรรมเหล่านี้มีสาเหตุทางจิตใจที่ติดตัวผู้กระทำโดยตลอด และสาเหตุทางจิตใจที่เกิดและเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์นั้นมีอะไรบ้าง

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม อยู่ในรูปของต้นไม้ใหญ่ มี 3 ส่วน คือส่วนที่เป็นดอกและผลของต้นไม้ ส่วนลำต้น และส่วนที่เป็นราก ในส่วนแรกคือ ดอกและผลไม้บนต้น แสดงถึงพฤติกรรมที่น่าปรารถนาในปริมาณมาก และพฤติกรรมที่ไม่น่าปรารถนาในปริมาณน้อย เช่น พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมอาสาพัฒนาชนบท พฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็ง ตลอดจนพฤติกรรมสุขภาพ คนไทยที่มีพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งนั้นมีลักษณะทางจิตที่สำคัญ 2 กลุ่ม ลักษณะกลุ่มแรกอยู่ที่ลำต้นของต้นไม้ประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ประการคือ (1) ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง เป็นผู้ที่สามารถคาดการณ์ได้ว่าอะไรจะเกิดกับตนในอนาคตเช่น มีสุขภาพดีและเสื่อม สามารถที่จะอดได้รอได้และกระทำการที่จะก่อให้เกิดผลดีแก่ตนในกับข้างหน้า (2) ความเชื่ออำนาจในตนมีความเชื่ออำนาจในตนว่า การกระทำที่เหมาะสมของตนจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนและการกระทำที่ไม่เหมาะสมจะก่อให้เกิดผลเสียต่อตนได้และการที่สุขภาพดีในวันหน้าขึ้นอยู่กับการดูแลตนเองในวันนี้ (3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความมุมานะบากบั่นฝ่าฟันอุปสรรค์ กระทำการต่าง ๆ ตามที่ตั้งใจไว้ จนเป็นผลสำเร็จทั้งเป้าหมายย่อย ๆ และเป้าหมายใหญ่ (4) เหตุผลเชิงจริยธรรม การ

เป็นคนที่เห็นแก่ตัวเอง หรือรู้จักเลียนแบบแต่สิ่งที่มีประโยชน์ต่อตนเอง (5) ทัศนคติ คุณธรรม และค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับพฤติดรรมนั้นหรือสถานการณ์นั้น มีความพอใจและเห็นความสำคัญ ของความดีงาม เห็นโทษของความชั่วร้ายต่าง ๆ ส่วนลักษณะกลุ่มที่สองอยู่ที่รากของต้นไม้ อันประกอบด้วยลักษณะอีก 3 ประการคือ

1. สติปัญญาหรือความเฉลียวฉลาด สามารถเข้าใจและและคิดในระดับนามธรรม

2. มีสุขภาพจิตดี มีความวิตกกังวลน้อยหริในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์

3. การมีประสบการณ์ทางสังคม รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม จึงกำหนดจิตลักษณะ 8 ประการ ที่จำเป็นต่อการเกิดและการคงอยู่ของพฤติกรรมที่น่าปรารถนาต่าง ๆ ของคนไทย

2.4.3 ทศพิธราชธรรม

ทศพิธราชธรรม เป็นคุณธรรมสำหรับนักปกครองที่ควรนำมาปลูกฝังให้แก่บุคลากรในองค์การ เพื่อทำให้บุคลากรเป็นผู้มีศีล สมาธิ และปัญญา และยังสามารถประยุกต์ใช้เป็นจริยธรรมในการทำงานขององค์การต่าง ๆ ให้ทศพิธราชธรรมประกอบด้วยหลักธรรม 10 ประการดังต่อไปนี้

1. ทาน คือ การให้ทาน ได้แก่ การให้วัตถุสิ่งของให้กำลังกายช่วยทำกิจกรรมต่างๆ ให้วาจาช่วยพูดแนะนำในทางที่ดีให้ความคิด หรือปัญญา ช่วยคิดและให้ความรู้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมไปถึงความเป็นคนมีใจกว้าง ไม่เห็นแก่ตัว เป็นนักเสียสละทรัพย์สมบัติ

2. ศีล คือ ความประพฤติดีงาม ได้แก่ การสำรวมกิริยาทางกาย วาจา ใจ ให้เรียบร้อย ประกอบการสุจริตและยุติธรรม รักษาเกียรติคุณของตนให้มั่นคงวางตนให้เป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาราษฎรมิให้มีข้อหานินทาว่าเป็นคนไม่มีศีลธรรม

3. ปริจจาคะ คือ การเสียสละ ได้แก่ การยอมเสียสละความสุขสำราญส่วนตน ไม่เห็นแก่ความสุขอันเกิดจากลาภคือ ทรัพย์สินเงินทองที่ได้มาและจากยศหรือตำแหน่งหน้าที่ การงาน แม้กระทั่งคำสรรเสริญเยินยอ และยอมเสียสละได้แม้แต่ชีวิตของตนเอง เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และเพื่อเห็นแก่ความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

4. อาชชวะ คือ ความเป็นผู้มีอัธยาศัยซื่อตรง ได้แก่ ความซื่อสัตย์ปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริตและเที่ยงธรรม มีความจริงใจ ไม่ประพฤติหลอกลวงผู้ใต้บังคับบัญชา และประชาราษฎรโดยส่วนรวม

5. มัททวะ คือ ความอ่อนโยน ได้แก่ ความเป็นผู้มีอัธยาศัยดีไม่หยาบคาย ไม่แข็งกระด้าง ไม่ถือตัว มีกิริยาสุภาพอ่อนโยนละมุนละไมมีวาจาไพเราะน่ารัก น่าเคารพ ก่อให้เกิดความยำเกรงและจงรักภักดีของผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาราษฎรโดยทั่วไป

6. ตบะ คือ ความเพียร ได้แก่ ความเป็นผู้มีความขยันขันแข็งไม่เกียจคร้านกระทำหน้าที่ของตน รู้จักข่มจิตข่มใจ อดกลั้นต่อความทุกข์ทรมานอันเกิดความกิเลส และความอยากที่เข้ามาครอบงำจิตใจที่ก่อให้เกิดความหลงใหลมัวเมา รู้จักทำจิตให้มั่นคงไม่หวั่นไหวในทุกสถานการณ์

7. อักโกธะ คือ ความไม่โกรธได้แก่ มีกิริยาดีงาม ไม่ฉุนเฉียวไม่แสดงกิริยา แห่งความโกรธ หรือ ลุอำนาจแห่งโทสะให้ปรากฏ ไม่มีความหมายมุ่งร้ายต่อคนอื่น มีอัธยาศัยประกอบด้วยเมตตาถึงแม้จะมีเหตุทำให้เกิดความขัดใจ มีความขุ่นเคืองและเกิดความโกรธขึ้นก็ต้องระงับได้

8. อวิหิงสา คือ ความไม่เบียดเบียนได้แก่ การไม่ทรมาน การไม่ก่อความทุกข์ยากแก่ผู้อื่นและสัตว์อื่น ไม่กดขี่กะเกณฑ์แรงงานและขูดรีดภาษีราษฎรจนเกินขนาด ไม่เบียดเบียนผู้ใดให้เดือดร้อน ปกครองผู้อื่นด้วยความเมตตากรุณา ดังบิดาปกครองบุตร

9. ขันติ คือ ความอดทน ได้แก่ ความอดทนต่อความลำบากตรากตรำในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ถึงจะเหนื่อยหน่ายเพียงไร ก็ไม่ท้อถอย มีน้ำอดน้ำทนต่อทุกขเวทนา อดทนต่อถ้อยคำที่มีผู้กล่าวชั่วไม่ชอบ อดกลั้นรักษาอาการกาย ทางวาจา และทางใจให้สงบเรียบร้อยเป็นปกติในทุกสถานการณ์

10. อวิโรธนะ คือ ความไม่คลาดจากธรรม ได้แก่ การไม่ทำผิดจากทำนองคลองธรรมตั้งมั่นอยู่ในธรรมที่เป็นความยุติธรรม ยกย่องคนที่ควรยกย่องลงโทษต่อบุคคลที่ควรลงโทษ ตั้งมั่นอยู่ในธรรมที่เป็นส่วนนิติธรรมคือ ระเบียบแบบแผนหลักการปกครอง ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม

สรุปได้ว่า หลักธรรมในหัวข้อนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรับผิดชอบ ความเมตตา ความเสียสละเพื่อเห็นแก่ ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่เคารพของบุคคลทั่วไป และประสบผลสำเร็จ ในการดำเนินกิจการทั้งปวง

จริยธรรมในการทำงาน ซึ่งเชื่อกันว่าเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผล ผลิตภาพและภาพลักษณ์ขององค์กรจากการประชุมของคณะกรรมการดำเนินงานโครงการศึกษาจริยแบบไทย กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นการสัมมนาระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านจริยธรรม สรุปผลได้ว่า จริยธรรมที่พึงประสงค์ในการทำงานมี 8 ประการดังต่อไปนี้ (สุภาพร พิศาลบุตร, 2544 : 204 - 206)

1. การใฝ่สัจจะธรรม ถือว่าเป็นจริยธรรมพื้นฐานที่สำคัญที่สุดเป็นจริยธรรม ที่เน้นกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลสมควรจะส่งเสริมให้ใช้เป็นตัวร่วมกับจริยธรรมอื่น ๆ ทุกตัว กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลนี้อาจเทียบได้กับแนววิธีวิทยาศาสตร์ คือ เน้นวิธีการแสวงหาข้อมูล การกำหนดปัญหา การสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหา การวิเคราะห์ค้นหาวิธีที่ดีในการประชุม

2. การใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา ถือเป็นจริยธรรมที่เป็นข้อขยายของการใฝ่ สัจธรรมเน้นการปลูกฝังปัญญาให้เป็นผู้มีเหตุผล การปลูกฝังปัญญาควรใช้ธรรมะหมวด กาลามสูตร พละ 5 และวุฑฒิธรรม 4

3. เมตตา–กรุณา ถือว่าเป็นจริยธรรมพื้นฐานที่สำคัญเพื่อใช้ร่วมกับการใฝ่สัจจธรรม แล้วจะเป็นที่มาของจริยธรรมอื่น ๆ ได้อีกมาก ในการเสริมสร้างควรจะใช้ธรรมะทุกประการที่กำหนดไว้ในพรหมวิหาร 4 การแสดงออกของพรหมวิหาร 4 จะเป็นเชิงปฏิบัติตนตามธรรมะหมวดสังคหวัตถุ 4 คือ มีการให้, กล่าววาจาเหมาะสม, การประพฤติประโยชน์และแสดงความเป็นเพื่อนที่เหมาะสม

4. สติ-สัมปชัญญะ เป็นจริยธรรมสำคัญที่เน้นการควบคุมตนเองให้มีความพร้อมมีสภาพตื่นตัวฉับไวในการรับรู้ทางประสาทสัมผัส ในการคิดตัดสินใจและในการกระทำพฤติกรรมอย่างเหมาะสมบนพื้นฐานของการสำรวจรอบคอบและระมัดระวัง

5. ความไม่ประมาท เป็นจริยธรรมเสริม สติ-สัมปชัญญะ ที่เน้นการพิจารณาสภาพแวดล้อม พิจารณาถึงผลที่จะตามมาของการกระทำ หรือไม่กระทำพฤติกรรมต่าง ๆ แล้วดำเนินการวางแผนการจัดสถานการณ์หรือการกระทำเพื่อให้บังเกิดผลดีที่สุดอย่างเหมาะสม

6. ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นจริยธรรมที่เน้นความซื่อสัตย์ต่อตนเองหน้าที่การงานคำมั่นสัญญา แบบแผนและการกฎหมาย และต่อความถูกต้องอันดีงาม

7. ความขยันหมั่นเพียร เป็นธรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสำเร็จในชีวิตควรใช้ร่วมกับปัญญา และจริยธรรมในหมวดอิทธิบาท 4 ที่เน้นความพอใจ ความเพียร ความมีใจจดจ่อและความไตร่ตรองการฝึกปฏิบัติควรเน้นการควบคุมตนเองอันเป็นที่มาของความมีระเบียบวินัยด้วย

8. หิริ – โอตัปปะ คือ ความเกรงกลัวต่อการทำชั่ว และละอายใจถ้าจะทำชั่วการฝึกปฏิบัติควรเน้นการควบคุม กาย วาจา และความคิดให้มีความเหมาะสมถูกต้องตามทำนองคลองธรรม โดยอาจใช้จริยธรรม หมวดเบญจศีล เบญจธรรม และหมวดกุศลกรรมบถ 10 ซึ่งสอนให้เข้าใจถึงเหตุผลและคุณค่าของการไม่ทำความชั่วแล้วจะเป็นที่มาของการละอายใจไม่อยากทำความชั่วทั่งต่อหน้าและลับหลัง

จริยธรรมทั้ง 8 ประการนี้ นอกจากจะจัดเป็นจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแล้วยังจัดเป็นจริยธรรมพื้นฐานสำหรับบุคคลทั่วไปด้วย

การที่จะพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของบุคคลเป็นไปตามแนวทางที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีความเข้าใจเรื่องค่านิยม ซึ่งได้รับการสนับสนุนในสังคมไทยปัจจุบัน จากการประชุมจริยธรรมกับพฤติกรรมของคนไทย (คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2526 : 147) ได้กำหนดค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการไว้เป็นแนวทางดังนี้

1. การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ
2. การประหยัดและออม
3. การมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย
4. การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา
5. การรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์

ลักษณะเด่นของค่านิยมคนไทยทางวิถีปฏิบัติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือบางคนเรียกว่า คนไทยมีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมเหล่านี้ (คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2526 : 100 - 1001)

ความสุภาพถ่อมตน
ความเกรงใจ
ความกตัญญูรู้คุณ
การเคารพในความอาวุโส
การยิ้มแย้มแจ่มใส
การซ่อนบังความรู้สึก
การไม่ชอบโต้เถียงขัดแย้ง
การรักษาหน้า
รู้จักประสานประโยชน์
ใฝ่สันโดษใฝ่สันติ
ประนีประนอม
เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

นักวิจัยไทยให้เหตุผลว่าค่านิยมดังกล่าวเป็นรากฐานที่จำเป็นของการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นทำให้ความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นไปอย่างนิ่มนวลและไม่ขัดแย้งกันขณะเดียวกัน ก็ทำให้มีอิสระในการที่จะไม่ผูกมัดตนเองในการแสดงจุดยืนของความคิดส่วนตัวอย่างชัดแจน

มีนักวิจัยชาวตะวันตกหลายคนได้มาใช้เวลาในการฝึกการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลักษณะนิสัยใจคอ พฤติกรรมต่าง ๆ ของคนไทยคนหนึ่งหลาย ๆ ปี เป็นการวิจัยทั้งคนในชนบทส่วนใหญ่ ผลการวิจัยในส่วนค่านิยม แง่ที่เป็นอุดมการณ์หรือเป้าหมายของชีวิตนั้น ชาวต่างประเทศมีทัศนะดังนี้

- คนไทยมีความคาดหวังในชีวิตอย่างง่าย ๆ ส่วนใหญ่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน
- ชีวิตที่ดีได้แก่ การมีเงิน มีอาหาร หาเลี้ยงชีวิตตนและมีที่ดินเพิ่มขึ้น ฯลฯ

- คิดถึงความอยู่รอดของตนเองและครอบครัวเป็นสิ่งแรก แล้วจึงจะคิดถึง เพื่อน บ้าน ประเทศชาติ
- ไม่พยายามบรรลุถึงความสมบูรณ์ ไม่ชอบการครุ่นคิดในเชิงปัญหาเล็งผล การปฏิบัติขาดอุดมการณ์
- การทำบุญเพื่อหวังผลชาติหน้า
- มีความเชื่อทางไสยศาสตร์ โหราศาสตร์
- ยึดหลักความสนุกเป็นใหญ่ แม้จะทำงานก็ทำโดยยึดหลักสนุกเป็นสำคัญ
- ความสัมพันธ์ของพ่อแม่กับลูกมีลักษณะเป็นเงื่อนไขว่า ถ้าพ่อแม่เลี้ยงลูกดี ในวันนี้ ลูกจะเลี้ยงดูพ่อแม่เมื่อแก่เฒ่า

ค่านิยมเหล่านี้มีทั้งค่านิยมที่เอื้ออำนวยต่อพฤติกรรมทำงานที่ดีและอาจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนอันควรแก่การแก้ไข บุคคลต้องได้รับการปลูกฝังค่านิยมที่ดี เพื่อส่งเสริมหรือเสริมสร้างพฤติกรรม จริยธรรมที่ดีในการทำงาน ตลอดเวลาจนการส่งสิรมการปฏิบัติ

2.4.4 จริยธรรมของข้าราชการ

เมื่อจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญของสังคมไทย จึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับข้าราชการเช่นกัน จึงขอเสนอจริยธรรมของข้าราชการไว้ 7 ประการ เพื่อนำไปสู่การทำงานของข้าราชการที่มีจริยธรรมดีงามดังนี้ (ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม, 2550 : 2)

1. การนำหลักธรรมมาใช้ในการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ อดทน มีความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจ สุภาพ มีเมตตาธรรม และการเป็นแบบอย่างที่ดีของหน่วยงานของรัฐ

2. การมีจิตสำนึกที่ดีงามในการให้บริการ ข้าราชการทุกคนต้องมีจิตสำนึก ในการให้บริการในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการเพื่อผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนโดยรวมจึงจำเป็นต้องมีจิตสำนึกที่ดีงามในการให้อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชน ถ้าหากข้าราชการทำได้ก็เชื่อได้ว่าจะช่วยสร้างความเจริญและยกมาตรฐานของประเทศให้สูงขึ้น

3. การวางตัวให้เหมาะสม ข้าราชการไม่ควรทะเยอทะยานอยากจะมีชีวิตความเป็นอยู่อย่างหรูหราโออ่า ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรือ “กินดีอยู่ดีอย่างเกินความพอดี” รู้จักใช้จ่ายแต่เพียงพอดี รู้จักใช้จ่ายแต่เพียงพอดี รู้จักประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือย รวมตลอดถึงการวางตัวเป็นกลางทางการเมือง

4. การไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น เช่น ข้าราชการไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งเข้าไปก้าวก่ายหรือ

แทรกแซงการบรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการคนใด ในเวลาเดียวกัน ต้องไม่ยอมให้คู่สมรส ญาติสนิท บุคคลในครอบครัวหรือผู้ใกล้ชิดก้าวก่ายการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนหรือผู้อื่นไม่ยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองโดยมิชอบ รวมตลอดถึงการไม่เรียกร้องผลประโยชน์ในทางมิชอบ ซึ่งครอบคลุมถึงการไม่เรียกร้องของขวัญของกำนัลหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

5. การพบปะเยี่ยมเยียนและช่วยเหลือประชาชนอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งเอาใจใส่ทุกข์สุขและรับฟังเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชน และรีบหาทางช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

6. การไม่ใช้และไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการ ข้าราชการไม่ควรปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวเพื่อให้ผู้อื่น หรือประชาชนเข้าใจผิดโดยมุ่งหวังผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

7. การแสดงความรับผิดชอบในการบริหารงานผิดพลาด ข้าราชการควรแสดงความรับผิดชอบตามควรแก่กรณี เช่น ลาออกจากตำแหน่ง เมื่อปฏิบัติหน้าที่บกพร่องหรือผิดพลาดอย่างร้ายแรง

จริยธรรมในการทำงานของสังคมไทย ต้องประสานกับการเปลี่ยนแปลงทำนองเดียวกันกับชาติต่าง ๆ ทั่วโลก ในอดีตสังคมไทยอาศัยวัดเป็นสถานที่เล่าเรียน อบรมจริยธรรม เพื่อให้ประชาชนเป็นพลเมืองดีของสังคมและปลูกฝังความรักความเคารพ ความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ ความสามัคคีความมีวินัย ในการดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขสงบ ต่อมารูปแบบการศึกษาก็ได้เปลี่ยนแปลงไปสู่การศึกษาในโรงเรียน แม้การศึกษาในโรงเรียนจะมีการสอดแทรกวิชาศาสนาอยู่บ้างแต่ก็เป็นเพียงส่วนน้อย หากเทียบกับการศึกษาจากวัด จึงทำให้การอบรมปลูกฝังเรื่องจริยธรรมนั้นลดน้อยลงประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เข้ามาสู่สังคมไทยอย่างรวดเร็ว จนถึงกับมีคำขวัญที่กลายเป็นคติธรรมในชีวิตประจำวันของสังคมไทยไป “งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุข”

สังคมไทยต้องให้ความสำคัญทางด้านจริยธรรมให้มากขึ้นไปพร้อม ๆ กับความเจริญด้านเทคโนโลยี ผู้ใหญ่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและอบรมสั่งสอนปลูกฝังจริยธรรมให้เยาวชนเข้าใจและทำตาม สอนให้มีทรรศนะที่ดีต่ออาชีพทุกชนิด มีระเบียบวินัยในการทำงานทั้งในส่วนรวมและหมู่ สอนให้มีความซื่อสัตย์เคารพต่อกฎหมาย รู้จักสิทธิและหน้าที่ รู้จักแก้ปัญหาด้วยสันติวิธีและปลูกฝังให้มีความภูมิใจในความเป็นคนไทย มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ให้มีความรู้และเลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข คนในสังคมไทยจะอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างลำดับขั้นความต้องการและจริยธรรมในการทำงาน

การศึกษาจริยธรรมและจริยศาสตร์ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักจริยธรรมและจริยศาสตร์กับสังคม เพราะหลักปฏิบัติของจริยธรรมมีบทบาทที่สำคัญต่อสังคมเป็นอย่างมาก คือสามารถควบคุมให้สังคมสงบสุขได้ สังคมต้องอาศัยวัตถุจำเป็นต่อการดำรงชีวิตคือปัจจัย 4 อย่างได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัยจึงจะดำรงอยู่ได้ แต่จะมีความสุขไม่ได้เลย ถ้าไม่มีหลักปฏิบัติ อันได้แก่หลักการดำเนินชีวิตให้ถูกทางคือ ตามหลักธรรมของศาสนา นักปราชญ์ได้แยกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 อย่างคือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physical Needs) ได้แก่ความต้องการปัจจัย 4 คือ ความต้องการทางเศรษฐกิจ

2. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ได้แก่ความปรารถนาสร้างหลักฐาน ทางครอบครัว หลักฐานในหมู่คณะในชาติ และกว้างออกไปถึงความต้องการผูกพันระหว่างชาติ

3. ความต้องการทางจิตใจ หรือศาสนา (Spiritual Needs) ได้แก่ ความจำเป็นต้องมีศีล คือ การละความชั่วและมีธรรมคือ การประพฤติดีอันเป็นรากฐานของกิจการทั้งปวง

ความต้องการทางศาสนา เป็นความต้องการที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นรากฐานเครื่องรับรองความต้องการทั้งสองอย่างข้างต้น ร่างกายต้องการปัจจัย 4 เป็นเครื่องบำรุงฉันใด สังคมในชาติและระหว่างชาติจะมั่นคงถาวรอยู่ได้ต้องประกอบด้วยศีลธรรม จะละทิ้งศีลธรรมคือศาสนาไม่ได้ฉันนั้น แม้จะมีความเป็นอยู่ผิดแผกแตกต่างกันอย่างไร จะดีเลวสูงต่ำอย่างไร ทุกหมู่ทุกคณะจำเป็นต้องมีเครื่องผูกพันทางสังคมของตน เครื่องผูกพันที่กล่าวนี้ก็คือ ศาสนาได้แก่ ศีลธรรมอันเป็นรากฐานของสิ่งทั้งหลาย (ลำดวน ศรีมณี, 2538 : 9 - 11)

ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงานเสมอ มาสโลว์เขียนไว้ในหนังสือ การบริหารแบบมาสโลว์ (มาสโลว์, 2549 : 27 - 28) ดังนี้ สำหรับงาน ที่มาสโลว์เกี่ยวข้องทุกเรื่องที่ผ่านมาจนถึงวันนี้ จะมีเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมอยู่เสมอ ซึ่งเป็นความหมายของมาสโลว์ที่จะนำวิทยาศาสตร์เข้าไปอยู่คู่กับเป้าหมายเชิงมนุษย์และจริยธรรม เพื่อที่จะปรับปรุงปัจเจกชนแต่ละบุคคลและสังคมให้ดีขึ้น แหล่งข้อมูลที่สำคัญของมาสโลว์ในทางการศึกษาจิตวิทยาเชิงอุตสาหกรรมช่วยให้ได้เรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาทางจิตวิทยา เช่น การศึกษา การบริหารเชิงสร้างสรรค์ (Creative management) ที่ไม่เฉพาะแต่ละปัจเจกชนเท่านั้น แต่ยังเป็น การพัฒนาบุคคลผ่านทางชุมชน และองค์กรด้วย

จึงกล่าวได้ว่าลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มีความเกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงานในทุก ๆ สังคม

จริยธรรมในการทำงานของสังคมตะวันตก สังคมตะวันออกและสังคมไทย มีลักษณะเป็นบัญญัติเป็นข้อ ๆ ว่าอะไรดี อะไรชั่ว อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ จริยธรรมในสังคมใดก็ตามย่อมมีสองด้านเหมือน ๆ กัน ด้านหนึ่งเป็นเป้าหมายทางสังคม เพื่อให้เกิดสันติสุข ด้านที่สองเป็นเป้ามายทางจิตวิญญาณเพื่อความสุขทางจิตใจของบุคคล แต่ที่ต่างกันในบางประเด็นก็คือในสังคมตะวันตกโดยเฉพาะศาสนาคริสต์ มีคำสอนให้เส้นการฆ่าเฉพาะมนุษย์ ถือว่าพระเจ้าสร้างสัตว์มาเพื่อเป็นอาหารของมนุษย์จึงควรฆ่ากินได้ตามปรารถนา ส่วนศาสนาพุทธและศาสนาเซน สอนให้แผ่เมตตาไปยังสัตว์ถือหลักว่าสัตว์ก็รู้จักกลัวตาย รู้จักรักสุขเกลียดทุกข์เหมือนมนุษย์ จริยธรรมของสังคมไทยมีพื้นฐานอยู่ที่ความเชื่อในพุทธศาสนา

ด้วยพื้นฐานทางจริยธรรมนั้นมาจากศาสนา โดแต่ละศาสนาก็มีรายละเอียดคำสอนที่เป็นของตน ทำให้การดำเนินชีวิตในแต่ละสังคมจึงมีความต่างกัน กล่าวคือ จริยธรรมในการทำงานในแบบสังคมตะวันตกจะมาจากคำสอนทางศาสนาโดยตรง มีบัญญัติไว้แน่นอน ผู้คนส่วนใหญ่จึงให้ความสำคัญกับการทำงานมากเพราะเป็นคำสอนในศาสนา ส่วนในทางฝั่งสังคมตะวันออก ประเด็นจริยธรรมในการทำงานนั้นไม่ได้มีบัญญัติไว้ตายตัว การนำจริยธรรมมาใช้กับการทำงานก็เลยเกิดเป็นจริยธรรมในการทำงานขึ้น ดังนั้นการดำเนินชีวิตแบบสังคมตะวันตกจึงมีการแข่งขันกันสูงมากตาม ซึ่งจะต่างจากสังคมตะวันออกที่เน้นความสุขทางจิตใจมากกว่า

สรุปได้ว่า หลักจริยธรรมของแต่ละสังคมถึงจะต่างกันในข้อปลีกย่อยบ้าง แต่หลักการทางจริยธรรมของแต่ละสังคมก็เป็นไปเพื่อความดีงาม ความเมตตากรุณาต่อกัน รวมไปถึงความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน

2.6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิยดา ศรีหานาม (2543) ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี : บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ชองคนไทยแห่งหนึ่ง มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 450 คน และได้รับแบบสอบถามคืนกลับมา 387 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86

จากการศึกษาพบว่า

1. พนักงานในบริษัทแห่งนี้มีจริยธรรมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ในระดับสูง ยังพบว่าจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ในระดับปานกลาง

2. ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน พบว่ามีเพียงตัวแปรของอายุพนักงานเท่านั้นที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน โดยที่พนักงานที่มีอายุมากกว่ามีจริยธรรมในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์จริยธรรมในการทำงาน มีเพียงตัวแปรเดียวคือ ความผูกพันต่อองค์การ โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์จริยธรรมในการทำงานได้ร้อยละ 22.5

โชคดี จันทวงศ์ (2544) *ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และจริยธรรมในการทำงาน : กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่*

จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่ทำงานองค์การแห่งนี้มีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่านิยมในการทำงานสูงสุด 5 อันดับแรก คือ ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านบริหารจัดการ และด้านความมั่นคง มีเหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับขั้นที่ 4 ขั้นปฏิบัติตามหน้าที่ทางสังคม และมีจริยธรรมในการทำงานสูงเช่นกัน โดยจริยธรรม ในการทำงานสูงสุด 5 อันดับแรก คือ ความรับผิดชอบ ความกตัญญูกตเวที การรักษาระเบียบวินัย ความยุติธรรม และความสามัคคี ค่านิยมในการทำงานและจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .41 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรมกับจริยธรรมในการทำงานนั้น ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชัย อุทัยภัตรากูร (2545) *จริยธรรมในองค์กร : ศึกษากรณีกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสหกรรมบางชัน*

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับจริยธรรมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับที่สูงค่อนข้างน้อย ส่วนระดับจริยธรรมโคลเบิร์กอยู่ในระดับของการทำหน้าที่ของตนเองตามบรรทัดฐานทางสังคม การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ปัจจัยองค์กร ปัจจัยการขัดเกลาทางสังคม กับจริยธรรมในองค์กร และจริยธรรมของโคลเบิร์ก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์การในส่วนของรายได้ ระยะเวลาการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในองค์กรโดยรวมและจริยธรรมของโคลเบิร์ก ส่วนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในองค์กรโดยรวมแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมของโคลเบิร์ก ส่วนปัจจัยการขัดเกลาทางสังคมเรื่องการได้รับและเคยได้รับการฝึกอบรมทางจริยธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในองค์กรโดยรวมแต่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมของโคลเบิร์ก นอกจากนี้การเคยและไม่เคยฟังหรือชมรายการเกี่ยวกับศาสนามีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในองค์กรโดยรวม และจริยธรรมของโคลเบิร์ก

บัวบาน ยะนา (2541) *ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ 5 ขั้น ตามแนวคิดของมาสโลว์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีภาคเหนือ สถาบันพระบรมราชชนก สังกัดกระทรวงสาธารณสุข* กลุ่มประชากรเป็นอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีภาคเหนือ จำนวน 264 คน

จากการศึกษาพบว่า 1) อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีภาคเหนือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความต้องการ 5 ขั้น ตามแนวคิดของ มาสโลว์มีความต้องการด้านร่างกายและความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการในขั้นอื่นๆ อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ 5 ขั้น ตามแนวคิดของมาสโลว์ในขั้นที่ 2 และขั้นที่ 5 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความต้องการขั้นอื่นๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพียงบางด้านอย่างมีนับสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วันเพ็ญ จามรงค์ (2547) *บุคลิกภาพ บรรยากาศองค์การ ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow กับพฤติกรรมให้บริการของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาธิบดี สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*

จากการศึกษา พบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาธิบดีส่วนใหญ่มีระดับพฤติกรรมการให้บริการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามาธิบดี ที่มีบุคลิกภาพต่างกันมีพฤติกรรมการให้บริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบอีกว่าบรรยากาศองค์การ ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้บริการของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาธิบดีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ชวลิต เลิศศักดิ์วิมาน (2540) *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจจราจร กองบังคับการตำรวจจราจร*

จากการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพด้านการปรับตัว และความกล้าแผชิญ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรมจริยธรรมตำรวจ ด้านเคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลิกภาพด้านความเครียด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรมตำรวจ ด้านอดทนต่อความเจ็บในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ การจินตนาการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรม ด้านอดทนต่อความเจ็บใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรมด้านไม่มักมากในลาภผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลิกภาพด้าน การจินตนาการมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบพฤติกรรมจริยธรรม ด้านรักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐยา ไพรสงบ (2546) *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง*

จากการศึกษาพบว่า

1. พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับสูง

2. แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ โดยด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 22.6

วีณา บุญแสง (2544) *ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม ความเครียด กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์*

จากการศึกษาพบว่า

1. พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. พนักงานที่มีรายได้ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. พนักงานมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองปานกลาง มีการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความเครียดอยู่ในเกณฑ์ปกติและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

5. ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ความเครียดมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วไลทิพย์ หงษ์ไทย (2546) *จริยธรรมทางวิชาชีพต่อการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ในสังกัดกรุงเทพมหานคร*

จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อจริยธรรมทางวิชาชีพพบว่าอายุของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อจริยธรรมทางวิชาชีพ การศึกษาระหว่างการจบทางด้านสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และการจบจากสาขาอื่นๆ มีผลต่อจริยธรรมทางวิชาชีพประสบการณ์ ในการดำรงตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์มีผลต่อจริยธรรมทางวิชาชีพ ความพึงพอใจในตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์มีผลต่อจริยธรรมทางวิชาชีพ และปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อจริยธรรมทางวิชาชีพคือ เพศ และความต้องการย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่น และยังพบว่าจริยธรรมทางวิชาชีพมีผลต่อการปฏิบัติงานของสังคมสงเคราะห์ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐวรรณ เทพพิทักษ์ (2544) *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรม พฤติกรรมจริยธรรมและความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท อิโตชู (ประเทศไทย) จำกัด*

จากการศึกษาพบว่าองค์การมีบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานที่ดี ทำให้พนักงานมีจริยธรรมในการทำงานในระดับสูง แต่ก็พบว่าพนักงานมีความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์การควรสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์การ ควบคู่กับการจัดระบบการบริหารและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมสนับสนุน ให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรมได้อย่างมีความสุข และไม่เกิดความเครียด ในการทำงาน

ฐิติมา วัฒนโสภาศิริ (2548) *ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมธุรกิจ บุคลิกภาพแมคคีอาเวลเลียน ค่านิยมในการทำงานกับความเครียดของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร*

จากการศึกษาพบว่าค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .357 องค์ประกอบของค่านิยมในการทำงานจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านบริหารจัดการ และด้านความมีอิสระมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่องค์ประกอบของค่านิยมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจไม่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมธุรกิจ

บทที่ 3
ประวัติและความเป็นมาของบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร

3.1 ประวัติศาสตร์การผลิตน้ำตาลของประเทศไทย

ประวัติศาสตร์การผลิตน้ำตาลของประเทศไทยเริ่มถือกำเนิดมาตั้งแต่ยุคการก่อกำเนิดเมื่อครั้งโบราณกาล และได้สืบเนื่องมาจนถึงยุคปัจจุบัน แต่ละยุคแต่ละสมัยล้วนเป็นเรื่องราวที่น่าสนใจ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ยุค คือ ยุคก่อนการพัฒนา และยุคพัฒนา ดังนี้

3.1.1 อุตสาหกรรมน้ำตาลยุคก่อนการพัฒนา

อุตสาหกรรมน้ำตาลทรายปรากฏหลักฐานเป็นเรื่องราวมาตั้งแต่ยุคสุโขทัย โดยมีแหล่งผลิตที่สำคัญอยู่ที่เมืองสุโขทัย พิษณุโลก และกำแพงเพชร กล่าวกันว่าน้ำตาลที่ผลิตได้ในตอนนั้นเป็นเพียงน้ำตาลทรายแดง (muscovado) หรือน้ำตาลงบพื้นเมือง ซึ่งการผลิตน้ำตาลทรายแดงในขณะนั้นเรียกได้ว่า ผลิตมากจนเหลือใช้ จนกระทั่งในสมัยกรุงศรีอยุธยา ได้มีการนำน้ำตาลทรายแดงที่เหลือใช้ในประเทศส่งออกไปขายยังประเทศญี่ปุ่น จึงนับได้ว่าน้ำตาลทรายแดงเป็นสินค้าส่งออกชนิดหนึ่งของประเทศไทย

อุตสาหกรรมน้ำตาลยังคงรุ่งโรจน์มาโดยตลอด การส่งออกก็ยังทำอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งในปี พ.ศ. 2365 สมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ชาวจีนในเมืองไทยได้ทำการผูกขาดการส่งออกน้ำตาล ประมาณปีละ 5,000 เมตริกตัน และเพิ่มจำนวนการส่งออกขึ้นเรื่อย ๆ จนกลายเป็นสินค้าส่งออกอันดับหนึ่งของไทย เป็นที่กล่าวขวัญถึงในเอกสารและงานเขียนของชาวต่างชาติ บทความนี้จึงมีจุดหมายที่จะศึกษาอุตสาหกรรมน้ำตาลทรายในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น โดยจะศึกษาพิจารณาถึงการลงทุนประกอบการ แหล่งการผลิต เทคนิคการผลิต นโยบายของรัฐ การค้าน้ำตาลทราย การขยายแหล่งผลิต และการเสื่อมสลายของอุตสาหกรรมนี้ในต้นรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (พ.ศ. 2411-2453) ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้มาจากเอกสารชั้นต้นของทางการเอกสารและงานเขียนร่วมสมัย วรรณคดีต่าง ๆ และงานเขียนของนักวิชาการปัจจุบัน ดังจะได้พิจารณาถึงประเด็นต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นตามลำดับต่อไป

1. การลงทุนประกอบการและแหล่งการผลิต

เดิมไทยผลิตน้ำตาลจากมะพร้าวและตาลโตนดเป็นส่วนใหญ่ การผลิตน้ำตาลทรายจากอ้อยน่าจะมีอยู่บ้าง แต่คงไม่มากนัก และคุณภาพยังไม่ดีพอ ตามหลักฐานที่มีอยู่ในช่วง

หลังของพุทธศตวรรษที่ 22 ซึ่งตรงกับสมัยอยุธยาตอนปลาย พ่อค้าฮอลันดาเคยซื้อน้ำตาลทรายของไทยหรือที่ฝรั่งเรียกว่าน้ำตาลดำไปจำหน่ายที่เมืองอัมสเตอร์ดัม พวกพ่อค้าฮอลันดาได้บันทึกว่าน้ำตาลทรายของไทยเป็นน้ำตาลชั้นเลว สู้น้ำตาลจากจีนไม่ได้ จนถึงครึ่งหลังของพุทธศตวรรษที่ 24 ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย การผลิตน้ำตาลจากอ้อยด้วยวิธีการหีบอ้อย เพื่อส่งเป็นสินค้าออกจึงได้ก่อตัวขึ้นเมื่อประมาณ พ.ศ. 2353 จอห์น ครอเฟิร์ด (John Crawfurd) นักการทูตชาวอังกฤษที่เข้ามาเจรจาเรื่องการเมืองและการค้ากับไทยในสมัยรัชกาลที่ 2 ได้กล่าวถึงอุตสาหกรรมน้ำตาลทรายในสมัยนี้ไว้ในรายงานของเขาตอนหนึ่งว่า

> *สยามสามารถผลิตน้ำตาลจากอ้อยได้เป็นเวลาประมาณ 13 ปีมาแล้ว ต่อมาชาวจีนได้รับอนุญาตจากทางราชการให้ปลูกอ้อยทำน้ำตาลได้ ฉะนั้นจึงปรากฏว่าชั่วเพียงเวลาไม่กี่ปีต่อมาก็ได้มีการส่งสินค้านี้ออกไปจำหน่ายนอกประเทศ อุตสาหกรรมนี้ได้เติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว จนถึงปัจจุบันนี้อาจกล่าวได้ว่า น้ำตาลที่ได้ส่งออกไปจำหน่ายนอกประเทศมีปริมาณถึง 80000 หาบต่อปี*

จากรายงานของครอว์เฟิร์ดและงานค้นคว้าทางวิชาการต่าง ๆ ทำให้ทราบว่า ชาวจีนอพยพเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการทำน้ำตาลทรายในสมัยรัชกาลที่ 2 โดยเริ่มทำกันอย่างจริงจังภายใต้การสนับสนุนของรัฐบาลเมื่อประมาณ พ.ศ. 2353 น้ำตาลทรายที่ผลิตได้นั้นมีคุณภาพดี รวมทั้งมีความขาวเทียบได้กับน้ำตาลทรายจากรัฐเบงกอลของอินเดีย ซึ่งในขณะนั้นเป็นน้ำตาลทรายที่มีชื่อเสียงอยู่ในตลาดการค้าระหว่างประเทศ หลังจากการริเริ่มผลิตใน พ.ศ. 2353 แล้ว อุตสาหกรรมน้ำตาลทรายก็ขยายตัวอย่างรวดเร็ว จนสามารถส่งเป็นสินค้าออกได้ในปริมาณสูงในเวลาไม่กี่ปีต่อมา ในด้านการลงทุนประกอบการ หลักฐานชั้นต้นเกี่ยวกับอุตสาหกรรมน้ำตาลทรายในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้นเท่าที่มีอยู่ ได้ให้ข้อมูลว่า การตั้งโรงงานทำน้ำตาลทรายต้องใช้เงินลงทุนสูง โดยโรงงานขนาดเล็กที่ไม่มีไร่อ้อยของตนเองต้องซื้ออ้อยจากเกษตรกรมาป้อนโรงงาน มีกำลังการผลิตประมาณ 2000 หาบต่อปี ใช้ลูกจ้าง 120 คน จะใช้เงินลงทุนประมาณ 5840 บาท ส่วนโรงงานขนาดใหญ่ที่มีไร่อ้อยของตนเองนั้นสันนิษฐานว่า คงต้องใช้เงินลงทุนเป็นหมื่น ๆ บาทขึ้นไป โดยพิจารณาจากการลงทุนของโรงงานน้ำตาลทรายหลวงที่ฉะเชิงเทรา พบว่าในระยะเวลา 2 ปี ระหว่าง พ.ศ. 2381-2382 โรงงานน้ำตาลทรายหลวงใช้เงินทุนในการดำเนินการรวมทั้งสิ้น 26,367.50 บาท การที่โรงงานน้ำตาลทรายขนาดใหญ่ต้องใช้เงินลงทุนจำนวนมากนั้น เพราะผู้ประกอบการมักนิยมผลิตน้ำตาลทรายแบบครบวงจร โดยเริ่มตั้งแต่แต่การซื้อหรือบุกเบิกที่ดินเพื่อเพาะปลูกทำไร่อ้อยและตั้งโรงหีบ การว่าจ้างแรงงานมาเพาะปลูกอ้อยป้อนโรงงาน การทำเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการผลิตน้ำตาล เช่น ลูกหีบ กระทะ ถัง ตุ่ม หม้อ หวด เหล็กพายเหล็ก

แซะ เหล็กแบน เหล็กคานกระทะ กระดัง กระสอบและเกวียนสำหรับขนของ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีการซื้อควายเพื่อใช้ดึงกว้านลูกหีบ การต่อเรือบรรทุกอ้อยและน้ำตาลการหีบอ้อยต้มน้ำตาล รวมทั้งการหีบห่อบรรจุน้ำตาลใส่กระสอบเพื่อขนส่งไปขายในตลาด

ด้วยเหตุที่การตั้งโรงงานทำน้ำตาลทรายต้องใช้เงินลงทุนจำนวนมากพอควร ดังนั้นกลุ่มบุคคลที่จะลงทุนในกิจการผลิตน้ำตาลทรายได้จึงมีแต่พระมหากษัตริย์ เจ้านาย ขุนนาง และชาวจีนอพยพที่พอจะมีเงินทุนสะสมอยู่บ้างแม้ว่าจะต้องใช้เงินลงทุนสูง แต่ความต้องการน้ำตาลทรายของไทยในตลาดต่างประเทศประกอบกับผลกำไรต่อการลงทุนมีอัตราสูง ได้ดึงดูดให้บุคคลเหล่านี้กล้าเสี่ยงที่จะเอาเงินทุนที่มีอยู่มาลงทุนตั้งโรงงานทำน้ำตาลทราย เพื่อขายแสวงหากำไร นอกจากนั้นมีข้อสังเกตว่า เนื่องจากพระมหากษัตริย์ เจ้านาย และขุนนางเป็นกลุ่มที่มีเงินทุนสะสมอยู่มาก รวมทั้งมีอำนาจทางการเมืองที่จะเกณฑ์แรงงานไพร่หรือสิ่งของต่าง ๆ มาใช้ในขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการผลิตทำให้พวกชนชั้นศักดินามักลงทุนทำโรงงานน้ำตาลขนาดใหญ่ ส่วนพวกชาวจีนอพยพเนื่องจากมีทุนรอนจำกัดจึงมักลงทุนทำโรงงานน้ำตาลขนาดเล็ก หลักฐานชั้นต้น ในสมัยรัชกาลที่ 3 ได้กล่าวถึงรายชื่อของกลุ่มผู้ประกอบการลงทุนทำโรงงานน้ำตาลทรายไว้บ้างโดยแทรกอยู่ตามเอกสารต่าง ๆ หลายฉบับ ผู้ประกอบการเหล่านี้มีอาทิ พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว กรมหมื่นวงศาธิราชสนิท กรมหมื่นสุรินทรรักษ์ พระองค์เจ้าทินกรเจ้าพระยาพระคลัง (ดิศ) พระยาศรีพิพัฒน์ (ทัต) พระยาโชฎึกราชเศรษฐี (ทองจีน) พระยาเทพวรชุน พระยาราชมนตรี พระยาสมบัติวานิช พระภักดีวานิช หลวงพิทักษ์ทศกร (เจ๊สัวย้ง) จีนยี่ จีนไลฮี จีนแก้ว จีนจุน จีนฉายหง จีนมั่น จีนเชียวเซง จีนห่อชิว จีนสอด จีนหิ จีนบุนกุย และจีนจิม เป็นต้น พวกเจ้านายและขุนนางนอกจากจะลงทุนตั้งโรงงานน้ำตาลทรายของตนเองแล้ว ยังเป็นนายทุนให้เงินกู้แก่ผู้ประกอบการที่เป็นชาวจีนอพยพด้วย โดยมีเงื่อนไขว่า น้ำตาลทรายที่ผลิตได้จะต้องขายให้แก่นายทุนเงินกู้เท่านั้น

ในด้านแรงงานหรือบุคลากรที่ดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ ของอุตสาหกรรมน้ำตาลทรายนั้น กล่าวได้ว่าดำเนินการโดยอาศัยแรงงานของพวกชาวจีนอพยพเกือบทั้งหมด เริ่มตั้งแต่แรงงานที่ใช้ในการเพาะปลูกอ้อย ส่วนใหญ่อาศัยแรงงานของพวกชาวจีนเป็นหลัก และบุคลากรในโรงงานนับตั้งแต่ผู้จัดการ (หลงจู๊ หรือหลงจู๊นายโรงหีบ) หัวหน้าคนงาน (จีนแตง) นายช่าง (ไส้หู) เสมียน กรรมกร คนครัว และยาม ก็ล้วนแต่เป็นชาวจีนอพยพทั้งสิ้น เพราะชาวจีนเหล่านี้โดยเฉพาะพวกจีนแต้จิ๋วมีความรู้ความชำนาญในการทำน้ำตาลทรายมาตั้งแต่อยู่ในประเทศจีนแล้ว เมื่ออพยพมาอยู่ในประเทศไทย ก็ได้นำเอาประสบการณ์ที่มีอยู่มารับจ้างทำงานในอุตสาหกรรมน้ำตาลทรายซึ่งก่อตัวขึ้นในต้นรัชกาลที่ 2 และมีการเติบโตขยายตัวอย่างมากในสมัยรัชกาลที่ 3 นอกจากนั้นมีข้อสังเกตว่า พวกชนชั้นศักดินาที่ลงทุนตั้งโรงงานทำน้ำตาลทรายนั้นไม่ได้เข้ามา

ควบคุมดูแลการดำเนินการต่าง ๆ ด้วยตนเอง หากแต่ว่าจ้างชาวจีนอพยพที่มีความชำนาญเกี่ยวกับการผลิตน้ำตาลทรายเป็นผู้บริหารงานแทน เอกสารของทางราชการเรียกชาวจีนพวกนี้ว่า “หลงจู๊นายโรงหีบ” ส่วนผู้ประกอบการที่เป็นชาวจีนอพยพนั้นจะลงทุนและบริหารงานทั้งหมดด้วยตนเอง

สำหรับแรงงานคนไทยและชนกลุ่มน้อยอื่น ๆ นั้นมีความเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมน้ำตาลทรายในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้นไม่มากนัก แรงงานชาวไทยมีความเกี่ยวพันด้วยในแง่ของการเพาะปลูกอ้อยขายให้แก่โรงงานของชาวจีนอพยพโดยพิจารณาจากหลักฐานชั้นต้นต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้ว สันนิษฐานได้ว่า คงจะน้อยกว่าแรงงานของพวกชาวจีนซึ่งกระจายไปเพาะปลูกอ้อยอยู่ทั่วไปตามแหล่งผลิตน้ำตาลทรายต่าง ๆ หลายเมือง ส่วนแรงงานชนกลุ่มน้อยนั้นหลักฐานชั้นต้นเท่าที่มีอยู่ระบุว่า พวกไพร่กองลาวที่อยู่ในความควบคุมดูแลของขุนณรงค์พิทักษ์และตั้งบ้านเรือนทำมาหากินอยู่ที่บ้านหนองกะทุม แขวงเมืองกาญจนบุรีต่อกับเมืองสุพรรณบุรีนั้นมีหน้าที่ตัดฟืนจากป่าแถบเมืองสุพรรณบุรีและเมืองราชบุรี ส่งมาให้โรงงานน้ำตาลทรายหลวงที่นครชัยศรี เพื่อใช้เป็นเชื้อเพลิงในการหีบอ้อย ต่อมาพวกไพร่กองลาวได้ขยายการตัดฟืนไปถึงเมืองสรรและเมืองกาญจนบุรีด้วย ตามหลักฐานที่มีอยู่การเพาะปลูกอ้อยและการผลิตน้ำตาลทรายมีอยู่มากในเมืองสาครบุรี นครชัยศรี ฉะเชิงเทรา บางปลาสร้อย (ชลบุรี) และพนัสนิคม (สังฆราชปาลเลกัวซ์ สังฆราชชาวฝรั่งเศสผู้ซึ่งได้เข้ามาพำนักและเผยแพร่คริสต์ศาสนาในประเทศไทยในรัชกาลที่ 3 และรัชกาลที่ 4 ได้บันทึกถึงแหล่งผลิตน้ำตาลทรายที่เมืองฉะเชิงเทราไว้ในหนังสือ “เล่าเรื่องกรุงสยาม” ตอนหนึ่งว่า ทั้งจังหวัดเป็นที่ราบใหญ่ อุดมไปด้วยนาข้าว สวนผลไม้ และไร่อ้อย มี โรงหีบอ้อยไม่ต่ำกว่า 20 โรง และได้บรรยายถึงโรงงานน้ำตาลทรายที่เมืองนครชัยศรีไว้ด้วยดังนี้

> *“..... ไร่อ้อยเป็นจำนวนมากทั้งสองฝั่งฟากแม่น้ำแจ้งให้เรารู้ว่าเรากำลังเข้าไปใกล้เขตจังหวัดนครชัยศรีเข้ามามากแล้ว ไม่ช้าก็เห็นโรงหีบอ้อยตั้งเรียงรายอยู่เป็นระยะไม่ขาดสาย ข้าพเจ้านับได้กว่า 30 โรง ซึ่งแต่ละโรงใช้กุลีคนจีนราว 200 ถึง 300 คน”*

นอกจากแหล่งผลิตดังกล่าวมาแล้วข้างต้น เมืองต่าง ๆ ทางฟากตะวันตกของแม่น้ำเจ้าพระยา เช่น สุพรรณบุรี กาญจนบุรี และราชบุรี ก็มีโรงงานน้ำตาลทรายอยู่ด้วย นายมีหรือหมื่นพรหมสมพัตสร กวีเอกคนหนึ่งในสมัยรัชกาลที่ 3 ได้กล่าวโรงงานน้ำตาลทรายแถบนี้ไว้ใน “นิราศสุพรรณ” ตอนหนึ่งว่า

เห็นโรงหีบหีบอ้อยยอร่อยรส
น้ำอ้อยหยดหยาดหยัดไม่ขัดขืน
กระทะโตเตาใหญ่ใส่ไฟฟืน
ไม่ทำอื่นทำแต่การน้ำตาลทราย

2. เทคนิคการผลิตและนโยบายของรัฐ

แม้ว่าอุตสาหกรรมน้ำตาลทรายในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้นจะเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว แต่เทคนิคการผลิตที่ใช้อยู่ในโรงงานน้ำตาลต่าง ๆ ยังเป็นเทคนิคการผลิตแบบง่าย ๆ ที่อาศัยแรงงานคนและแรงงานสัตว์เป็นปัจจัยสำคัญในขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการผลิต รวมทั้งใช้วิธีการเพิ่มผลผลิตด้วยการเพิ่มแรงงานและวัตถุดิบต่าง ๆ เท่าที่จะหาได้ขยายโรงงานออกไปให้ใหญ่กว่าเดิม มิได้เพิ่มด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการผลิตโดยการใช้เครื่องจักรหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ สังฆราช ปาลเลกัวซ์ ได้กล่าวถึงเทคนิคการผลิตน้ำตาลทรายในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้นไว้อย่างสังเขปตอนหนึ่งว่า

> *.....ที่ริมฝั่งแม่น้ำ เราจะเห็นฟืนกองพะเนินเทินทึก 2-3 กอง สูงตั้ง 15-20 เมตร ใกล้ ๆ กองฟืนนั้นมีโรงหลังคาคลุม มีควายสองตัวดึงกว้านลูกหีบทำด้วยไม้แข็งสองลูกให้หมุนขบกันเพื่อบดลำอ้อย น้ำอ้อยไหลลงในบ่อซิเมนต์ด้านหลังโรงหีบก่อเป็นเตาอิฐรูปร่างคล้าย ๆ กันหอคอย ชั้นบนของเตานี้มีแท่งเหล็กใหญ่ขวางอยู่ 3 ท่อน เป็นที่ตั้งหม้อขนาดมหึมา 3 หม้อ เชื่อมถึงกันด้วยการโบกปูน เมื่อสุมไฟแรงแล้วเคี่ยวน้ำอ้อยในหม้อเหล่านี้จนงวด แล้วเทลงเก็บไว้ในกรวยดิน วันรุ่งขึ้นเขารินน้ำตาลแดงออก แล้วฟอกด้วยดินเหนี่ยวแฉะ ๆ ได้น้ำตาลซึ่งค่อนข้างขาวมาก การเคี่ยวน้ำตาลแดงกับฟองของมันอีกครั้งหนึ่งก็ยังได้น้ำตาลอีกเป็นจำนวนมาก ในที่สุดน้ำตาลแดงนั้นจะถูกส่งไปที่โรงต้มกลั่นสุราเพื่อผสมเข้ากับปูนขาวใช้ในการโบกตึก ..โรงใหญ่ ๆ สองโรงกว้างยาวตั้งโรงละ 50 เมตร ยังไม่ค่อยพอที่จะบรรจุเครื่องมือเครื่องใช้ของโรงหีบได้หมดสิ้น ซ้ำยังใช้เป็นที่อยู่อาศัยของพวกคนงานตั้ง 200 คนอีกด้วย....*

เทคนิคการผลิตแบบไม่ซับซ้อนที่กล่าวมาข้างต้นนี้เป็นเทคนิคการผลิตที่ใช้กันอยู่ทั่วไปในสมัยนั้นในอุตสาหกรรมน้ำตาลทรายทางภาคใต้ของประเทศจีนและในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สันนิษฐานว่า พวกชาวจีนจากทางภาคใต้ของประเทศจีนซึ่งหลั่งไหลกันอพยพมาตั้งถิ่นฐานตามประเทศต่าง ๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ตลอดช่วงครึ่งหลังของพุทธศตวรรษที่ 24 ถึงปลายพุทธศตวรรษที่ 25 คงเป็นผู้นำเอาเทคนิคการผลิตนี้มาเผยแพร่ จนใช้กันอยู่ทั่วไปในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หลังจากที่เศรษฐกิจไทยเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ระบบทุนนิยมแล้วเทคนิคการผลิตน้ำตาลทรายด้วยวิธีการดั้งเดิมนี้ ก็ยังคงมีใช้กันอยู่ตามโรงงานน้ำตาลทรายเล็กๆ ในหลายท้องที่ เช่น ฉะเชิงเทรา พนัสนิคม และได้ใช้สืบมาจนถึงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 จึงได้เลิกไปเปลี่ยนมาใช้เครื่องจักรและวิธีการใหม่ ๆ ตามแบบเทคโนโลยีตะวันตก

นอกจากเรื่องเทคนิคการผลิตแบบดั้งเดิมแล้ว ยังมีข้อน่าพิจารณาว่า รัฐบาลในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้นมีนโยบายต่ออุตสาหกรรมน้ำตาลทรายอย่างไร หลักฐานชั้นต้นต่าง ๆ ที่มีอยู่สะท้อนให้เห็นอย่างเด่นชัดว่า รัฐบาลโดยเฉพาะในสมัยรัชกาลที่ 3 ได้เอาใจใส่และให้การสนับสนุนอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากการให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ประกอบการต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตแต่ละปี โดยรัฐบาลจะให้เงินกู้ยืมผ่านเจ้าภาษีน้ำตาลทราย การส่งเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางออกไปตรวจตราดูแลไร่อ้อยและโรงหีบต่าง อยู่เสมอ การให้เจ้าเมืองในเขตอุตสาหกรรมน้ำตาลทรายจัดทำรายงานเกี่ยวกับจำนวนพื้นที่เพาะปลูกอ้อยรวมทั้งโรงงานน้ำตาลทรายต่าง ๆ เพื่อรัฐบาลจะได้มีข้อมูลอย่างถูกต้องรวมทั้งมีคำสั่งให้เจ้าเมืองเหล่านี้ให้การสนับสนุนแก่ผู้ที่จะลงทุนประกอบการด้วย นอกจากนั้น รัฐบาลในสมัยรัชกาลที่ 3 ยังได้ลงทุนตั้งโรงงานทำน้ำตาลทรายตามเมืองต่างๆ หลายเมือง เช่น ที่นครชัยศรีมีโรงงานน้ำตาลทรายหลวง 2 โรง ที่ฉะเชิงเทรา มี 1 โรง และที่พนัสนิคมมีอีก 1 โรง โรงงานน้ำตาลทรายหลวงต่าง ๆ ที่ตั้งขึ้นนี้ รัฐบาลจะมอบหมายให้เจ้าเมืองเป็นผู้ดูแล ภายใต้การกำกับควบคุมของกรมท่า แต่มีข้อน่าสังเกตว่าโรงงานน้ำตาลทรายหลวงที่ตั้งขึ้นส่วนใหญ่จะประสบภาวะขาดทุน จนในสมัยรัชกาลที่ 4 เหลือโรงงานน้ำตาลทรายหลวงเพียงโรงเดียวที่นครชัยศรี การที่โรงงานน้ำตาลทรายหลวงประสบภาวะขาดทุนนั้นอาจเป็นเพราะเจ้าเมืองที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบไม่มีความชำนาญในการดำเนินการหรืออาจเป็นเพราะการฉ้อราษฎร์บังหลวง จากที่ได้บรรยายมาจะเห็นได้ว่าด้วยความต้องการของตลาดต่างประเทศ ประกอบกับผลกำไรต่อการลงทุนในอัตราสูง รวมทั้งการเอาใจใส่สนับสนุนจากรัฐบาล ทำให้อุตสาหกรรมน้ำตาลทรายในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้นเติบโตขยายตัวอย่างรวดเร็วจนมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจไทยในช่วงเวลาดังกล่าว และเป็นที่กล่าวขวัญถึงในรายงานต่าง ๆ ของชาวต่างชาติที่เข้ามาติดต่อค้าขายกับไทย

3. การค้าน้ำตาลทรายและแหล่งผลิต

เอกสารของทางราชการและรายงานของชาวต่างชาติได้ให้ข้อมูลที่สรุปความได้ว่า น้ำตาลทรายของไทยที่ผลิตได้นั้นมีคุณภาพดี ราคาไม่แพง และผู้ค้าน้ำตาลเพื่อส่งออกได้รับผลกำไรสูงจากการค้านี้ กล่าวคือ ผู้ค้าน้ำตาลสามารถซื้อน้ำตาลทรายจากตลาดในกรุงเทพฯ ได้ในราคาหาบละประมาณ 7-7.50 บาท เมื่อรวมกับภาษีส่งออกหาบละ 1.50 บาทแล้ว ต้นทุนของน้ำตาลที่เพื่อส่งออกจะตกประมาณ 8.50-9 บาทต่อหาบ เมื่อพ่อค้าเหล่านี้นำไปขายต่อในตลาดต่างประเทศ เช่น จีน สิงคโปร์ ปีนัง มะละกา จะได้กำไรสูงถึงประมาณ 60 เปอร์เซ็นต์ ส่วนผู้ผลิตก็ได้กำไรจากการผลิตและขายน้ำตาลทรายในอัตราสูงเช่นเดียวกันราคาน้ำตาลทรายที่กล่าวมาข้างต้นนี้เป็นราคาที่ซื้อขายกันในช่วงทศวรรษ 2370-ประมาณ พ.ศ. 2384 ใน พ.ศ. 2385 รัฐบาลได้ผูกขาดการค้าน้ำตาลทรายผ่านระบบเจ้าภาษีนายอากรทำให้ราคาน้ำตาลทรายสูงขึ้นจากหาบละ 7-7.50 บาท เป็นหาบละ

9.50 บาท หรือเพิ่มขึ้นจากเดิมเฉลี่ยประมาณ 30 เปอร์เซ็นต์ ส่วนในด้านปริมาณการส่งออกนั้น ตัวเลขที่ชาวต่างชาติระบุไว้ไม่ตรงกัน ชาวต่างชาติบางคนประมาณการส่งออกไว้สูงมาก จนไม่น่าจะเป็นจริง แต่จากรายงานบางฉบับที่พอจะเชื่อถือได้นั้นสรุปได้ว่า ในพ.ศ. 2365 ไทยส่งน้ำตาลทรายเป็นสินค้าออกในราว 80,000 หาบ พ.ศ. 2387 ส่งออก 100,000 หาบ และพ.ศ. 2392 ส่งออกถึง 107,000 หาบโดยวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือเปรียบเทียบจากเอกสารของทางราชการในสมัยรัชกาลที่ 6 ที่ประมาณไว้ว่า ในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้นไทยส่งน้ำตาลทรายเป็นสินค้าออกเป็นสินค้าเฉลี่ยปีละ 50,000-90,000 หาบ แม้ว่าจะไม่มีตัวเลขการส่งออกในแต่ละปี แต่ในบัญชีสินค้าส่งออกที่สำคัญในระดับต้น ๆ ของไทย และในปลายรัชกาลที่ 3 ได้กลายเป็นสินค้าส่งออกของไทยที่มีมูลค่าสูงสุดโดย มัลลอค บันทึกไว้ว่า ในพ.ศ.2393 น้ำตาลทรายทำรายได้ให้แก่ไทยประมาณ 708,000 บาท ละรัฐบาลได้รายได้จากการเก็บภาษีน้ำตาลทรายในจำนวนไม่น้อย กล่าวคือ ได้จากการเก็บภาษีภายในหาบละ .50 บาท และภาษีส่งออกหาบละ 1.50 บาท

จากการที่การค้าน้ำตาลได้ผลกำไรสูงทำให้การซื้อขายน้ำตาลทรายในกรุงเทพฯ เป็นไปอย่างคึกคัก ในบันทึกของชาวต่างชาติได้ระบุว่า ในพ.ศ.2385 มีเรือสินค้ามาจอดเทียบท่าที่กรุงเทพฯ 55 ลำ มีทั้งเรือที่มาจาก บอมเบย์ สิงคโปร์ จีน และมีอยู่ 3-4 ลำ ที่มาจากอังกฤษโดยตรง ส่วนใหญ่เข้ามาเพื่อบรรทุกน้ำตาลทรายออกไป และในจำนวนนี้มีอยู่ 9 ลำ ที่เข้ามาเทียบท่าที่กรุงเทพฯ เป็นประจำทุกปี รายงานนี้สอดคล้องกับเอกสารของทางราชการใน พ.ศ. 2386 ที่ระบุว่า

“.... ทุกวันนี้นายสลุปกำปั่นเข้ามาค้าขาย ณ กรุงเทพฯ มากว่าแต่ก่อน น้ำตาลทรายหาใคร่จะพอบรรทุกสลุปกำปั่นไม่..”

ความเจริญรุ่งเรืองและความสำเร็จของอุตสาหกรรมน้ำตาลทรายในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น ทำให้ผู้บริหารอาณานิคมของฮอลันดาที่เกาะชวา ซึ่งกำลังส่งเสริมพัฒนาการทำน้ำตาลทรายในเกาะชวาเพื่อการส่งออกให้ความสนใจอุตสาหกรรมน้ำตาลทรายของไทยเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากการส่งเจ้าหน้าที่ชื่อ ธีโอดอร์ ซูมาน (Theodor Schuuramns) มาดูการผลิตน้ำตาลทรายของไทยในปี 2371 รวมทั้งมาติดต่อขอซื้อน้ำตาลทรายจากไทย เพื่อส่งไปขายต่อที่เปอร์เซีย

ในปลายสมัยรัชกาลที่ 3 ต่อเนื่องมาจนถึงสมัยรัชกาลที่ 4 อุตสาหกรรมน้ำตาลทรายของไทยได้ทวีอัตราการเจริญเติบโตมากยิ่งขึ้น มีการขยายเขตเพาะปลูกอ้อยและโรงงหีบไปตามเมืองต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจากเดิมอีกหลายเมือง จนกระทั่งรัฐบาลในสมัยรัชกาลที่ 4 เมื่อ พ.ศ. 2400 สามารถแบ่งพื้นที่การตั้งเจ้าภาษีน้ำตาลทรายออกไปได้ถึง 3 เขตรวม 36 หัวเมือง ดังนี้

เขตที่ 1 ประกอบด้วยเมืองต่าง ๆตามลำน้ำเจ้าพระยา ตั้งแต่สมุทรปราการ นครเขื่อนขัณฑ์ ขึ้นไปจนถึงเมืองพิชัย สวรรคโลก กำแพงเพชร รวม 19 หัวเมือง

เขตที่ 2 ประกอบด้วยเมืองต่าง ๆ ในบริเวณหัวเมืองฝ่ายตะวันออก ได้แก่ ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี พนัสนิคม ชลบุรี บางละมุง ระยอง ตราด และปราณบุรี รวม 8 เมือง จะเห็นได้ว่า ในช่วงเวลาดังกล่าว อุตสาหกรรมน้ำตาลทรายของไทยมีความก้าวหน้าที่น่าพึงพอใจ และมีการส่งออกเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ดังจะเห็นได้ว่า ใน พ.ศ.2402 ไทยสามารถส่งน้ำตาลทรายเป็นสินค้าออกถึง 203.596 หาบ นอกจากนั้นยังมีเส้นทางที่จะขยายการผลิตออกไปได้โดยไม่สิ้นสุดแม้กระทั่งเซอร์จอห์น เบาว์ริง ผู้แทนของรัฐบาลอังกฤษที่เดินทางมาเจรจาทำสนธิสัญญาทางไมตรีและการค้ากับไทยใน พ.ศ. 2398 ยังทำนายว่า น้ำตาลทรายจะเป็นสินค้าออกที่สำคัญของไทยสืบต่อไปในอนาคต

4. การเสื่อมสลายของอุตสาหกรรมน้ำตาลทราย

เมื่อล่วงมาถึงต้นสมัยรัชกาลที่ 5 สถานการณ์ของอุตสาหกรรมน้ำตาลทรายกลับเปลี่ยนแปลงไปในด้านตรงกันข้ามกับคำทำนายของเซอร์จอห์น เบาว์ริ่ง อุตสาหกรรมน้ำตาลทรายของไทยเริ่มตกต่ำลงและหมดความสำคัญต่อเศรษฐกิจของไทย สันนิษฐานว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้อุตสาหกรรมน้ำตาลทรายของไทย ซึ่งเคยรุ่งเรืองต่อเนื่องกันมาเป็นเวลานานรวม 60 ปี ตกต่ำลงอย่างรวดเร็วนั้น คงเป็นเพราะภาวะการแข่งขันในด้านการส่งออกและความล้าหลังในด้านเทคนิคการผลิต กล่าวคือ ตั้งแต่ประมาณปลายพุทธศตวรรษที่ 24 เป็นต้นมา ประเทศต่าง ๆ ในยุโรปเริ่มสามารถผลิตน้ำตาลจากหัวผักกาดหวานได้อย่างพอเพียงกับการบริโภคภายในประเทศ ทำให้ความต้องการน้ำตาลทรายในตลาดการค้าระหว่างประเทศเริ่มลดต่ำลง ส่งผลให้เกิดภาวะการแข่งขันในด้านการส่งออกระหว่างประเทศที่ผลิตน้ำตาล รวมทั้งทำให้มีการปรับปรุงนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในประบวนการผลิตเพื่อลดต้นทุนให้ต่ำลงไปจากเดิม

ในท่ามกลางการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นนี้ อุตสาหกรรมน้ำตาลทรายของไทยกลับมีการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงน้อยมาก ดังจะเห็นได้ว่า โรงงานน้ำตาลทรายสวนใหญ่ยังคงใช้เทคนิคการผลิตแบบดั้งเดิมอยู่ ทำให้ต้นทุนการผลิตสูง น้ำตาลทรายที่ผลิตได้ไม่สามารถแข่งขันกับน้ำตาลจากยุโรป หมู่เกาะฟิลิปปินส์ คิวบา และชวา มีข้อน่าสังเกตว่า ภาวะการแข่งขันในเรื่องการส่งออกคงมีสูงมาก เพราะใน พ.ศ.2413 บริษัทอินโดไชนาซูการ์คอมปานีของอังกฤษได้ดำเนินโครงการจัดตั้งโรงงานน้ำตาลทรายแบบทันสมัยขึ้นที่นครชัยศรี แต่ดำเนินการอยู่ไม่นาน บริษัทก็ล้มเลิกโครงการไป

สภาพความเปลี่ยนแปลงที่ได้กล่าวมาน้ำทำให้อุตสาหกรรมน้ำตาลทรายของไทยเริ่มเสื่อมลงเรื่อย ๆ การส่งออกเริ่มลดลงเป็นเพียงการส่งออกเป็นครั้งคราวเท่านั้น และได้ยุติ การส่งออกโดยสิ้นเชิงเมื่อ พ.ศ. 2432 รวมทั้งต้องเริ่มส่งน้ำตาลเป็นสินค้าเข้าด้วย ในขณะที่อุตสาหกรรมน้ำตาลทรายกำลังตกต่ำลงนั้น ธุรกิจการค้าข้าวซึ่งเริ่มก่อตัวขึ้นหลังการทำสนธิสัญญา

เบาว์ริงกำลังเติบโตขยายตัวออกไปอย่างมากตามความต้องการของประเทศจักรวรรดินิยมตะวันตก ซึ่งมาลงทุนในกิจกรรมทางเศรษฐกิจหลายอย่างในอาณานิคมของตนในเอเชีย กิจกรรมเหล่านี้มีอาทิ การทำสวนยางพารา การทำไร่ขนาดใหญ่ การทำป่าไม้ และการทำเหมืองแร่ เป็นต้น ประเทศจักรวรรดินิยมตะวันตกจึงต้องการซื้อข้าวจากไทยไปเลี้ยงแรงงานในภาคเศรษฐกิจเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ ทุนที่ดิน และแรงงานในอุตสาหกรรมน้ำตาลทรายจึงโยกย้ายไปสู่การผลิตและการค้าข้าว กล่าวได้ว่า นับจากต้นสมัยรัชกาลที่ 5 เป็นต้นมา อุตสาหกรรมน้ำตาลทรายตกอยู่ในภาวะซบเซาและผลิตเพื่อการบริโภคภายใน จนกระทั่งถึงช่วงทศวรรษ 2480-2490 รัฐบาลไทยในสมัยเศรษฐกิจชาตินิยมได้ส่งเสริมฟื้นฟูอุตสาหกรรมน้ำตาลทรายอีกครั้งหนึ่ง และเมื่อล่วงมาถึงสมัยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ น้ำตาลทรายก็ได้กลายมาเป็นสินค้าออกที่สำคัญของเศรษฐกิจไทยอีกครั้งหนึ่งสืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน เท่าที่ได้บรรยายมาทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นอย่างเด่นชัดถึงความสำคัญของอุตสาหกรรมน้ำตาลทรายในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น ซึ่งได้เจริญรุ่งเรืองสืบต่อกันมาเป็นเวลานานกว่าครึ่งศตวรรษ แต่การใช้เทคนิคการผลิตที่ล้าสมัยอันเนื่องมาจากขาดหลักความรู้ทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการขาดประสิทธิภาพในการปรับตัวให้เข้ากับการแข่งขันในตลาดการค้าระหว่างประเทศของรัฐบาลไทยในสมัยศักดินาทำให้อุตสาหกรรมน้ำตาลทราย ที่เคยเจริญรุ่งเรืองนั้นต้องเสื่อมสลายไป มีข้อน่าสังเกตว่า ปัญหาเรื่องการคิดค้นปรับปรุงเทคโนโลยีในการผลิต รวมทั้งการส่งออกที่มักจะแปรผันอย่างมากตามภาวะของตลาดโลก ยังคงเป็นปัญหาสำคัญของภาคอุตสาหกรรมไทยในปัจจุบัน สะท้อนให้เห็นว่าปัญหาเก่าๆทางเศรษฐกิจหลายเรื่องยังคงดำรงอยู่ในมิติใหม่ที่ซับซ้อนกว่าเดิมของการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมไทยในปัจจุบัน (ศุภรัตน์ เลิศพาณิชย์กุล, 2550)

3.1.2 อุตสาหกรรมน้ำตาลในยุคพัฒนา

อุตสาหกรรมน้ำตาลได้ฟื้นตัวขึ้นมาอีกครั้งในปี พ.ศ.2464 โดยรัฐบาลได้อนุญาต ให้มีการนำเข้าจากประเทศฟิลิปปินส์และอินโดนีเซีย อันเนื่องมาจากผลผลิตไม่เพียงพอต่อความต้องการในประเทศ ต่อมาในปี พ.ศ.2480 รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของอุตสาหกรรมนี้จึงได้ตั้งโรงงานน้ำตาลทรายขาวเป็นแห่งแรกขึ้นที่จังหวัดลำปาง และแห่งที่ 2 ที่จังหวัดอุตรดิตถ์ในปี 2485 ซึ่งปีเดียวกันนี้เองรัฐบาลก็ได้จัดตั้ง “บริษัท ส่งเสริมอุตสาหกรรมไทยจำกัด” ขึ้นโดยมีกระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้น พร้อมกับโอนโรงงานทั้ง 2 แห่งเป็นของบริษัทฯ ต่อมาบริษัทฯ ได้สร้างโรงงานเพิ่มขึ้นอีก 11 โรงในจังหวัดอุดรธานี ลำปาง อุบลราชธานี นครราชสีมาและชลบุรี

ในปี พ.ศ.2490 บริษัทส่งเสริมอุตสาหกรรมไทย จำกัด ได้โอนโรงงานน้ำตาลทั้งหมดให้กับกระทรวงอุตสาหกรรม ภายใต้การบริหารงานของ “องค์การน้ำตาลไทย” ต่อมาในปีพ.ศ.2495

ราคาน้ำตาลตกต่ำ สร้างความเดือดร้อนให้แก่ชาวไร่อ้อยและโรงงานน้ำตาลรัฐบาลจึงได้จัดตั้ง “บริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งประเทศไทย จำกัด” ขึ้นเมื่อปี 2496 เพื่อทำหน้าที่ในด้านการจำหน่าย การนำเข้า และส่งออกแต่ผู้เดียว ในขณะที่องค์การน้ำตาลไทยทำหน้าที่ด้านการผลิตร่วมกับเอกชน

3.1.3 อุตสาหกรรมน้ำตาลสมัยผลิตเกินความต้องการบริโภคภายในประเทศ

ในปี พ.ศ. 2502 รัฐบาลได้จัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรมขึ้น คณะกรรมการฯ ชุดนี้ได้ออกบัตรส่งเสริมให้เอกชนจัดตั้งโรงงานน้ำตาล ทำให้จำนวนโรงงานเพิ่มขึ้นเป็น 48 โรง ซึ่งการเพิ่มขึ้นของโรงงานน้ำตาลนี้เป็นการขยายในช่วงเวลาที่ไม่เหมาะสมกับภาวการณ์ของตลาดโลกอุตสาหกรรมน้ำตาลเริ่มถึงจุดอิ่มตัว เพราะน้ำตาลล้นตลาดทำให้ราคาน้ำตาลในประเทศลดต่ำลง และไม่มีหลักประกันราคา คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติ ห้ามนำเข้าน้ำตาลจากต่างประเทศ เว้นแต่เป็นการนำเข้าเพื่อใช้ในอุตสาหกรรมน้ำอัดลมตามความจำเป็น และให้องค์การคลังสินค้ากระทรวงพาณิชย์ช่วยเหลือโรงงานน้ำตาล โดยรับจำนำและรับฝากน้ำตาลเพื่อช่วยเหลือให้โรงงาน มีเงินทุนหมุนเวียนคล่องขึ้น

อย่างไรก็ตาม ปรากฏว่ายังมีการนำเข้าน้ำตาลมากเกินความจำเป็น รัฐบาลจึงสั่งให้แก้ไขมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2503 ในระยะสั้นด้วยการขึ้นภาษีศุลกากรที่นำเข้าและหาเงินให้ชาวไร่อ้อยกู้อีก 5 ล้านบาท ส่วนในระยะยาวให้ปรับปรุงคุณภาพอ้อย และประกาศห้ามตั้งโรงงานน้ำตาลทรายขาว โรงงานน้ำตาลทรายแดง โรงงานทำน้ำเชื่อม กำหนดระยะเวลาเปิดหีบอ้อยในแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้อ้อยที่จะป้อนโรงงานมีความสุกแก่ได้ที่และมีความหวานสูง พร้อมกับส่งเสริมให้ประชาชนบริโภคน้ำตาลมากขึ้น แต่ปรากฏว่ามาตรการเหล่านี้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ปริมาณผลผลิตน้ำตาลในปี พ.ศ.2503 ได้เพิ่มขึ้น และยังมีสต๊อกน้ำตาลเหลือมาจากปีก่อนอีก ทำให้ราคาน้ำตาลต่ำกว่าต้นทุนการผลิตโรงงานน้ำตาลจึ้งต้องหยุดกิจการไปเป็นจำนวนมาก

3.1.4 อุตสาหกรรมน้ำตาลสมัยพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมน้ำตาลทราย พ.ศ. 2504

น้ำตาลทรายล้นตลาดอยู่ในขั้นภาวะวิกฤติ รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมน้ำตาลทราย พ.ศ.2504 ขึ้น โดยมีสาระสำคัญคือ การจัดตั้ง “สำนักงานกองทุนสงเคราะห์อุตสาหกรรมน้ำตาลทราย” ขึ้นเพื่อเรียกเก็บเงินสงเคราะห์จากผู้ผลิตตามปริมาณที่ผลิตออกมาจากโรงงานในอัตรากิโลกรัมละไม่เกิน 1 บาท เพื่อนำไปใช้จ่ายในกิจการที่กำหนด ซึ่งวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของพระราชบัญญัติฉบับนี้ก็คือ การระบายน้ำตาลออกไปต่างประเทศโดยใช้เงินสงเคราะห์เป็นเงินอุดหนุนแก่ผู้ส่งออก แต่โดยข้อเท็จจริงกลับเป็นเครื่องจูงใจให้เกิดการขยายตัวของการผลิตน้ำตาลเพิ่มขึ้น

หลังจากดำเนินการมาเป็นเวลา 4 ปี ก็เกิดภาวะน้ำตาลล้นตลาดขึ้นอีก ประกอบกับราคาน้ำตาลในประเทศลดต่ำลงกว่าต้นทุนการผลิตมาก โรงงานน้ำตาลจึงต้องหยุดทำการผลิตในขณะที่ยังมีอ้อยของชาวไร่อ้อยค้างอยู่ในไร่ เป็นจำนวนมาก รัฐบาลจึงต้องเข้าช่วยประกันราคาและตั้งคณะกรรมการดำเนินการแก้ไขภาวะน้ำตาลล้นตลาดขึ้นเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2508 โดยรับซื้อน้ำตาลทรายดิบกระสอบละ 228 บาท เป็นจำนวน 10,600 เมตริกตัน ราคาน้ำตาลทรายขาวในท้องตลาดจึงได้กระเตื้องขึ้น และรัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมน้ำตาลทราย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2508 ขึ้น เพื่อยกเลิกพะราชบัญญัติอุตสาหกรรมน้ำตาลทราย พ.ศ.2504

ต่อมาคณะกรรมการบริหารสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้คำนึงถึงความสำคัญของอุตสาหกรรมน้ำตาลทรายที่มีต่อเศรษฐกิจของประเทศ จึงพิจารณาเสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อมอบหมายให้กระทรวงอุตสาหกรรมดำเนินการแก้ไขปัญหาน้ำตาลทรายในระยะยาว ภายใต้นโยบายจำกัดการผลิตน้ำตาลทรายให้พอเพียงกับความต้องการบริโภคภายในประเทศ และเพิ่มปริมาณการผลิตให้เพียงพอแก่ความต้องการบริโภคของแต่ละวันเท่านั้น โดยพยายามรักษาระดับราคาน้ำตาลให้อยู่ในระดับที่ควร เมื่อสามารถตัดทอนต้นทุนการผลิตให้น้อยลงจนพอที่จะดำเนินมาตรการส่งไปจำหน่ายต่างประเทศได้ จึงส่งเสริมให้เอกชนจัดการส่งออกต่างประเทศต่อไป ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติมอบหมายให้กระทรวงอุตสาหกรรมรับไปดำเนินการเมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2508

3.1.5 อุตสาหกรรมน้ำตาลทรายสมัยพระราชบัญญัติน้ำตาลทราย พ.ศ.2511

รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติน้ำตาลทราย พ.ศ.2511 ขึ้นหลังจากที่กระทรวงอุตสาหกรรมได้จัดตั้ง “ศูนย์ส่งเสริมน้ำตาลทราย” เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2509 โดยมีหน้าที่ดำเนินการส่งเสริม กิจการไร่อ้อยและน้ำตาลทางด้านวิชาการ และเพื่อให้สามารถดำเนินงานให้สัมฤทธิ์ผลตามนโยบาย ต่อมาได้โอนกิจการศูนย์ส่งเสริมน้ำตาลทรายไปให้ “สำนักงานอ้อยและน้ำตาลทราย” ซึ่งได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติน้ำตาลทราย พ.ศ. 2511 โดยประกอบด้วยงานหลัก 3 ด้าน คือ งานเกษตรอ้อย งานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีน้ำตาล และงานนโยบายและเศรษฐกิจน้ำตาล

3.1.6 อุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทรายภายใต้นโยบายแบ่งปันผลประโยชน์ 70 : 30

เนื่องจากอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทรายได้พัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทรายยังขาด เป้าหมายและแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาระยะยาวนโยบายที่กำหนดส่วนใหญ่จะเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นรายปี ซึ่งในแต่ละปีปัญหาจะแตกต่างกันออกไปทำให้เกิดปัญหาเฉพาะหน้าที่รัฐบาลจะต้องแก้ไขเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้การกำหนดราคาอ้อยโดยเสรีตามกลไกของตลาด ทำให้เกิดปัญหา คือ ผู้ซื้อและผู้ขาย ไม่

สามารถกำหนดราคาตามความพอใจของตนได้ เนื่องจากราคาน้ำตาล ในตลาดโลกผันผวนตลอดเวลา ในขณะเดียวกันการบริหารอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทรายภายในประเทศยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าว ทางราชการไม่สามารถจัดระเบียบการบริหารอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทรายให้เป็นไปอย่างมีเสถียรภาพ และมีแบบแผนที่ดีได้ เพราะว่าองค์กรและเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมนี้มีอยู่จำนวนจำกัด อีกทั้งองค์กรชาวไร่อ้อยและโรงงานน้ำตาลขาดการวางแผนร่วมกันในการแก้ไขปัญหาอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทราย ทำให้ทั้งสองฝ่าย ผลักภาระให้รัฐบาลช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา จึงก่อให้เกิดแนวความคิดที่จะนำระบบแบ่งปันผลประโยชน์มากำหนดราคารับซื้ออ้อย ซึ่งเป็นการประยุกต์รูปแบบการบริหารอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทรายของประเทศต่างๆที่ประสบความสำเร็จมาแล้ว เช่น ออสเตรเลีย ฟิลิปปินส์และ อัฟริกาใต้ มาใช้ให้เหมาะสมกับอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทรายของไทย เพื่อใช้เป็นนโยบาย ในการบริหารอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทรายของประเทศ กระทรวงอุตสาหกรรมได้นำ แนวนโยบายดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 กันยายน พ.ศ.2525 และคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2525 และคณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติตามข้อเสนอของกระทรวงอุตสาหกรรม โดยให้มีการกำหนดราคารับซื้ออ้อยตามระบบแบ่งปันผลประโยชน์จากรายรับสุทธิ ที่ได้จากการจำหน่ายน้ำตาลทรายบริโภคภายในประเทศ และน้ำตาลทรายที่ส่งออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศในอัตราร้อยละ 70 เป็นของชาวไร่อ้อย และร้อยละ 30 เป็นของโรงงานน้ำตาล และได้มีการประกาศใช้นับแต่นั้นมา

3.1.7 อุตสาหกรรมน้ำตาลทรายสมัยพระราชบัญญัติอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ.2527

หลังจากที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้นำระบบแบ่งปันผลประโยชน์มาใช้ การบริหารอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทรายในช่วงแรกยึดหลักการบริหารตามพระราชบัญญัติน้ำตาลทราย พ.ศ.2511 ซึ่งไม่สอดคล้องกับวิธีการผลิตและจำหน่ายอ้อยและน้ำตาลทรายตามนโยบายแบ่งปันผลประโยชน์ 70:30 และต้องคุ้มครองรักษาผลประโยชน์ของชาวไร่อ้อยในด้านการผลิตและจำหน่ายอ้อย ใครจัดได้จัดระบบและควบคุมการผลิตและจำหน่ายอ้อยและน้ำตาลทรายที่ผลิตจากอ้อยของชาวไร่อ้อย โดยให้ชาวไร่อ้อยและโรงงานน้ำตาลทรายซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงร่วมมือกับทางราชการ ตั้งแต่การผลิตอ้อยไปจนถึงการจัดสรรเงินรายได้จากการขายน้ำตาลทรายทั้งในและนอกราชอาณาจักรระหว่างชาวไร่อ้อยและโรงงานน้ำตาลทราย เพื่อให้อุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทรายเติบโตโดยมีเสถียรภาพ และเกิดความเป็นธรรมแก่ชาวไร่อ้อย โรงงานน้ำตาลทรายและประชาชนผู้บริโภค รัฐบาลจึงได้ประกาศใช้ พระราชบัญญัติอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ.2527 เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2527 เพื่อให้การซื้อขายอ้อยตามพระราชบัญญัติดังกล่าวมีกฎหมายรองรับหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผลจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในการบริหารอุตสาหกรรมอ้อย

และน้ำตาลทรายใหม่ ทำให้มีระบบการบริหารที่ชัดเจน และเป็นระเบียบยิ่งขึ้น นับจากนั้นมาจนกระทั่งปัจจุบันนี้ (อุตสาหกรรมน้ำตาลทรายยุคก่อนการพัฒนา, 2550)

3.2 ความเป็นมาของบริษัทน้ำตาลกำแพงเพชร

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงงานน้ำตาลกำแพงเพชร มีดังต่อไปนี้ (สำนักคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลไทย)

โรงงานน้ำตาลกำแพงเพชรเริ่มก่อตั้งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 ตั้งอยู่ที่บ้านเลขที่ 152 หมู่ 2 อ. เมืองกำแพงเพชร ต.ไตรตรึงษ์ กำแพงเพชร 62160 หมายเลขโทรศัพท์ 055 – 196 -005 กำลังผลิตที่ได้รับอนุญาต 8,000 ตัน อ้อย / วัน ผลิตน้ำตาลทรายดิบด้วยวิธี ดิฟิเคชั่น (defication) ผลิตน้ำตาลทรายขาวด้วยวิธี รีเมลต์และฟอสเฟสเตชั่น (remelt and phosphation)

โรงงานน้ำตาลกำแพงเพชรได้รับการรับรอง ISO 9000 ของสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ประเภท ISO 9002 ในวันที่ 4 พฤษภาคม 2543

คณะผู้บริหารประกอบด้วย นายพิชัย เหลียงกอบกิจ เป็นประธานกรรมการ นายศิริชัย เหลียงกอบกิจ เป็นกรรมการผู้จัดการ นายประสิทธิ์ ครูเจริญ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

โรงงานน้ำตาลกำแพงเพชรมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 502 คน โดยแบ่งออกเป็น พนักงานประจำ 234 คน พนักงานชั่วคราว 268 คน พนักงานชั่วคราวเป็นพนักงานที่เข้าทำงานในช่วงฤดูหีบ (ช่างที่โงงานผลิตน้ำตาล) พฤศจิกายนตั้งแต่ปลายพฤศจิกายน ถึง ต้นเมษายน

ขั้นตอนการผลิตน้ำตาลของโรงงานน้ำตาลกำแพงเพชรโดยสังเขป มี 2 แบบ คือ (ยงยุทธ อาจองค์, 2542 : 17 – 18)

1. ขั้นตอนของการทำน้ำตาลทรายดิบ

1.1 เตรียมอ้อยเข้าหีบ

1.1.1 อ้อยจะผ่านมีดอ้อยซึ่งหมุนเร็วประมาณ 650 รอบ / นาที เพื่อสับอ้อยให้เป็นชิ้นเล็ก

1.1.2 ชิ้นอ้อยจะผ่านค้อนหมุนด้วยความเร็วประมาณ 4.5 ก.ม / นาที เพื่อทุบชิ้นอ้อยให้แหลก แต่จะไม่สกัดน้ำอ้อยออก

1.2 หีบอ้อย

ชิ้นอ้อยที่ละเอียดจะผ่านชุดลูกหีบ (ประมาณ 4, 5 หรือ 6 ชุด) เพื่อหีบเอาน้ำอ้อยออก น้ำอ้อยที่ได้จะปั๊มส่งไปยังหน่วยทำใส กากอ้อยที่ได้จะลำเลียงไปที่เตา เพื่อทำเป็นเชื้อเพลิงผลิตไอน้ำที่จะมาใช้ขับเครื่องจักร (เทอร์ไบน์) เพื่อขับลูกหีบและเครื่องกำเนิดไฟฟ้า

1.3 หน่วยทำใส

ทำให้น้ำอ้อยที่ได้มาให้ร้อนโดยไอเสีย (ไอท่อผ่านการใช้แรงขับเทอร์ไบน์มาแล้วและพรมด้วยน้ำปูนขาวให้ได้ pH ประมาณ 7.4 – 7.8 ให้ความร้อนน้ำอ้อยที่ 105°C

1.4 พักใสน้ำอ้อย

อ้อย ที่ผ่านการให้ความร้อน 105°C นำไปพักไว้ในถังใหญ่ที่สามารถกักเก็บน้ำอ้อยได้อย่างน้อย 20 – 60 นาที

1.5 ต้ม

นำน้ำอ้อยใสออกจากถังพักใสแล้วต้มให้เดือดภายใต้สุญญากาศ เพื่อให้น้ำอ้อยข้น

1.6 น้ำโคลน

ขณะที่น้ำอ้อยที่พักใส จะมีโคลนหรือตะกอนตกอยู่ในหม้อพักใส น้ำโคลนนี้พรมกับกากอ้อยที่ละเอียด แล้วนำไปกรอง น้ำที่กรองได้นำกลับไปพักใส ส่วนตะกอนหรือโคลนที่ติดอยู่กับหม้อกรองสามารถเอาไปใช้เป็นปุ๋ยได้

1.7 เคี่ยว

น้ำอ้อยที่ผ่านหม้อต้มแล้วจะข้นมีความข้นประมาณ 65 % หรือภาษาน้ำตาลเรียกว่า บริกซ์ (65 บริกซ์) นำน้ำอ้อยที่ข้น (เรียกว่า น้ำเชื่อม) ไปทำให้ข้นต่อ (เรียกว่า เคี่ยว) จนกระทั่งน้ำตาลตกผลึก แล้วนำไปแยกเม็ดน้ำตาลออกจากกากน้ำตาล การเคี่ยวนี้จะทำ 3 ครั้ง เพื่อให้น้ำเชื่อมหรือกากน้ำตาลมีความหวานเหลือน้อย

1.8 ปั่น

ปั่น คือ ขบวนการแยกเม็ดน้ำตาลออกจากกากน้ำตาล ในขณะที่ปั่นอยู่จะมีการฉีดน้ำล้างเพื่อให้ได้น้ำตาลที่สะอาด

1.9 ทำแห้ง

จะผ่านหม้ออบความร้อน แล้วทำให้เย็นเพื่อที่จะทำการบรรจุต่อไป

2. ขบวนการทำน้ำตาลทรายขาว

นำน้ำตาลที่ได้จากขบวนการทำน้ำตาลทรายดิบไปละลายให้ความข้นประมาณ 60 บริกซ์ แล้วนำไปฟอกสี แล้วกรองผ่านขบวนการที่เรียกว่าไอออนส์ เอ๊กซ์เช้น เพื่อทำให้สีของน้ำเชื่อมใสขึ้นแล้วนำไปเคี่ยว ขั้นตอนในการเคี่ยวกับปั่นและหม้ออบกระทำเช่นเดียวกับขบวนการทำน้ำตาลทรายดิบ

นอกจากจะหีบอ้อยเอาน้ำอ้อยไปทำน้ำตาลแล้วส่วนประกอบอื่น ๆ ของอ้อยที่เหลือ เช่น ชานอ้อย กากน้ำตาล ก็สามารถนำไปดัดแปลงให้เป็นประโยชน์ทางอื่นได้อีกด้วย

ชานอ้อย (Bagarre) ซึ่งเป็นพิเศษเหลือจากการหีบอ้อยเอาน้ำอ้อยออกหมด โรงงานน้ำตาลส่วนมากจะใช้ชานอ้อยเพื่อเป็นเชื้อเพลิงต้มหม้อน้ำ เพื่อใช้ไอน้ำในการทำน้ำตาลและปั่นกระแสไฟฟ้าในโรงงาน ทุกปีจะมีชานอ้อยเหลืออยู่มากมายจึงนำไปผลิตกระดาษไม้อัดชนิดความหนาแน่นปานกลาง และยังใช้ทำเยื่อกระดาษ พลาสติก และสารเฟอฟิวราล (Furfural) ซึ่งเป็นสารเคมีที่ใช้ในอุตสาหกรรมน้ำมันหล่อลื่น ผลิตยางสังเคราะห์และอุตสาหกรรมเภสัชกรรม

กากน้ำตาล (Molasses) ใช้ประโยชน์เป็นวัตถุดิบสำคัญในอุตสาหกรรมผลิตแอลกอฮอล์

ผลผลิตที่ได้จากการหมักกากน้ำตาลได้แก่เอทิลแอลกอฮอล์ บิวธิลแอลกอฮอล์ อาซีโตน กรดซิตริก กลีเซอรอล (glycerol) และยีนส์ เอทิลแอลกอฮอล์ใช้ทำกรด อาซีติค เอธีลอีเธอร์ ฯลฯ สารประกอบอื่นที่ได้จากการหมักกากน้ำตาล ได้แก่ เอธิลอาซีเตท บิวธิลอาซีเตท อามิลอาซีเตท น้ำส้มสายชู และคาร์บอนไดออกไซด์แข็งในอดีตชาวเกาะเวสต์อินดีส ผลิตเหล้ารัมจากกากน้ำตาลนอก จากนั้นถ้านำกากน้ำตาลที่ทำให้บริสุทธิ์ไปหมักและกลั่นจะได้เหล้ายิน (gin) ส่งเหล้าหรือยีสต์ที่ตายแล้ว เป็นผลพลอยได้ซึ่งนำไปทำอาหารสัตว์ นอกจากนี้กากน้ำตาลยังใช้ทำยีสต์สำหรับทำขนมปังและเหล้าได้ด้วย ยีสต์บางชนิดที่ให้โปรตีนสูงคือ Tourlopsis utilis ก็สามารถเลี้ยงขึ้นมาได้จากกากน้ำตาล กากน้ำตาลสามารถนำมาทำกรดเป็นแลคติคได้ แม้ว่าจะทำได้น้อยมาก

ในอดีตชาวปศุสัตว์ ใช้กากน้ำตาลผสมลงในอาหารสัตว์ แต่ก็มีขีดจำกัดกล่าวคือ วัวตัวหนึ่งไม่ควรรับกากน้ำตาลเข้าไปเกิน 1.5 ปอนด์ สัตว์ชอบกินกากน้ำตาลคลุกกับหญ้าเพราะช่วยทำให้รสชาติดี รวมทั้งการใส่กากน้ำตาลในไซเลจ (silage) อีกด้วย

มีผู้วิจัยทดลองใส่แอมโมเนียลงในกากน้ำตาลพบว่า สามารถผลิตโปรตีนได้และสัตว์สามารถกินกากน้ำตาลนี้เข้าไปและทำให้สร้างโปรตีนขึ้นในร่างกายสัตว์ได้ จึงเป็นสิ่งที่ประหลาดที่กากน้ำตาลเป็นสารคาร์โบไฮเดรต สามารถถูกสัตว์เปลี่ยนไปเป็นโปรตีน ได้ผลดี

ส่วนประกอบสำคัญของน้ำอ้อยชนิดหนึ่งก็คือ กรดอโคนิติค ซึ่งจะผสมรวมอยู่กับกากน้ำตาลซึ่งเราสามารถแยกได้โดยการตกตะกอนด้วยเกลือแคลเซียม กรดโคนิติคนี้มีความสำคัญในการผลิตยางสังเคราะห์ พลาสติก เรซิน และสารชักเงา

ประโยชน์สุดท้ายของกากน้ำตาลก็คือ การใช้ทำปุ๋ยหรือปรับปรุงคุณภาพดิน กากน้ำตาลมีส่วนประกอบของโพเทสเซียม อินทรียวัตถุ และธาตุรองอื่น ๆ อีกมากนอกจากนั้นยังเหมาะสำหรับปรับสภาพดินทราย หรือดินเลวที่ไม่มีการเกาะตัวเนื่องจากขาดอินทรียวัตถุอีกด้วย ประโยชน์สุดท้ายใช้ผสมกับชานอ้อยสำหรับทำถ่านใช้ในครัวเรือน (ปรีชา สุริยพันธุ์, 2543 : 50)

กล่าวโดยสรุป ความเป็นมาอุตสาหกรรมน้ำตาลทราย แบ่งออกเป็น 2 ยุค ได้แก่ ยุคก่อนการพัฒนาและยุคพัฒนา ยุคก่อนการพัฒนามีมาตั้งแต่สมัยสุโขทัย ส่วนใหญ่ผลิตน้ำตาลจากมะพร้าวและตาล กรรมวิธีการผลิตเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน โดยใช้กระทะเคี่ยวจนแห้งงวดกลายเป็นน้ำตาลทรายแดง

อุตสาหกรรมน้ำตาลทรายยุคพัฒนา เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2464 มีการก่อตั้งโรงงานน้ำตาลทรายขาวแห่งแรกขึ้นที่ จ.ลำปาง กรรมวิธีการผลิตใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถผลิตได้ในปริมาณมากๆ ต่อมามีการจัดตั้งโรงงานเพิ่มขึ้นถึง 48 โรง แต่ได้เกิดภาวะน้ำตาลล้นตลาดขึ้นในปี พ.ศ.2508 รัฐบาลจึงแก้ปัญหาโดยการเข้ามาช่วยประกันราคาน้ำตาลทรายและตราพระราชบัญญัติน้ำตาลทราย พ.ศ. 2511 ขึ้น พร้อมทั้งจัดตั้งสำนักงานอ้อยและน้ำตาลทรายขึ้น เพื่อดูแลงานหลัก 3 ด้าน ได้แก่ งานเกษตรอ้อย งานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีน้ำตาล และงานนโยบายและเศรษฐกิจน้ำตาล เพื่อให้อุตสาหกรรมน้ำตาลทรายได้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพและเกิดความเป็นธรรมแก่ชาวไร่อ้อย โรงงานน้ำตาลทรายและประชาชนผู้บริโภค ในปี พ.ศ.2527 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. 2527 ขึ้น ทำให้มีระบบการบริหารและซื้อขายชัดเจนจนถึงปัจจุบันนี้

บทที่ 4
ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยทั้งภายเอกสาร (Documentary) และภาคสนาม (Field Research) เพื่อให้ได้ผลการศึกษาตรงตามวัตถุประสงค์ กล่าวคือ

4.1 การวิจัยภาคเอกสาร (Documentary)

โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลำดับความต้องการและจริยธรรมในการทำงาน ผ่านเอกสารที่เป็นหนังสือ ตำรา บทความวิจัย เอกสารวิชาการอื่น ๆ ในรูปแบบที่เป็นสิ่งพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งต่างประเทศและในประเทศ

4.2 การวิจัยภาคสนาม (Field Research)

การวิจัยภาคสนามเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่เจาะจงในองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นองค์การที่ประกอบธุรกิจในด้านการผลิตและจำหน่ายน้ำตาลทราย เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อลำดับความต้องการและจริยธรรมในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างลำดับความต้องการและจริยธรรมในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ สรุป และอภิปรายผลต่อไป

4.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานทุกระดับของบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด โดยแยกส่วนของงานตามลักษณะของงานออกเป็นฝ่ายได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสำนักงาน ฝ่ายไร่ ฝ่ายผลิต ฝ่ายเครื่องกล และฝ่ายพลังงาน มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 503 คน เหตุผลที่เลือกองค์การแห่งนี้ในการวิจัยเนื่องจากบริษัทนี้เป็นบริษัทของคนไทยและเป็นบริษัทที่ผลิตน้ำตาลทรายแห่งแรกของจังหวัดกำแพงเพชร ที่มีประวัติการก่อตั้งยาวพอสมควร (36 ปี) ซึ่งเพียงพอกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยที่ต้องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลำดับความต้องการ และจริยธรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มพนักงานของบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชรจำกัด ทั้งสิ้นจำนวน 503 คน

4.2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1. ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1 เพศ

1.2 สถานะภาพสมรส

1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.4 การศึกษา

1.5 สถานภาพการทำงาน

1.6 ตำแหน่ง

2. ลำดับความต้องการของพนักงานแบ่งเป็น 5 ขั้น ดังนี้

2.1 ความต้องการทางกาย

2.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

2.3 ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม

2.4 ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น

2.5 ความต้องการในการเข้าใจและรู้จักตนเอง

3. จริยธรรมในการทำงาน

4.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมและสร้างขึ้น โดยมีลักษณะและแนวทางในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ลักษณะของแบบสอบถามและการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามทั้งหมดแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1เป็นการสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาสถานภาพการทำงาน และตำแหน่ง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❐ ที่ตรงกับผู้ตอบจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2เป็นการวัดลำดับความต้องการของพนักงาน 5 ขั้นตามแนวคิดของ มาสโลว์ ผู้วิจัยได้ดัดแปลงมาจากแบบวัดมาจากวิทยานิพนธ์ของบัวบาน ยะนา (บัวบาน ยะนา, 2541 : 49) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาแบบวัดระดับความต้องการ 5 ขั้น ตามแนวคิดของมาสโลว์ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ โดยใช้มาตรประมาณค่า 5 มาตรวัดหรือมาตรลิเคิร์ต (Likert Scale) มีลักษณะการให้คะแนนเป็นดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าคะแนน	5
เห็นด้วย	มีค่าคะแนน	4
ไม่แน่ใจ	มีค่าคะแนน	3
ไม่เห็นด้วย	มีค่าคะแนน	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าคะแนน	1

2. แบบสอบถามวัดระดับความต้องการ 5 ขั้น ตามแนวคิดของมาสโลว์มีดังนี้

2.1 ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) คือข้อความในข้อ 2, 3, 4 และ 5

2.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) คือ ข้อความในข้อ 1, 7, 17 และ 18

2.3 ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม คือ ข้อความในข้อ 8, 9, 10, และ 20

2.4 ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self-Esteem Needs) คือ ข้อความในข้อ 11, 12, 13 และ 19

2.5 ความต้องการในการเข้าใจและรู้จักตนเอง (Self-Actualization Needs) คือ ข้อความในข้อ 6, 14, 15 และ 16

ส่วนที่ 3เป็นการสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน โดยปรับปรุงข้อคำถามจากจริยธรรมในการทำงานของเชอร์ริงตัน (Cherrington, 1980 : 45-47) และเพิ่มเติมข้อคำถามที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงานโดยทั่วไป รวมทั้งจริยธรรมในการทำงานของคนไทยตามแนวพุทธศาสนา (นิยดา ศรีหานาม, 2543 : 74) โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 20 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามในด้านบวกจำนวน 16 ข้อ และข้อคำถามในด้านลบ 4 ข้อ ใช้มาตรวัดของลิเคิร์ต 5 ระดับ มีลักษณะการให้คะแนนเป็นดังนี้

กรณีเป็นข้อคำถามเชิงบวก

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าคะแนนเท่ากับ	5
เห็นด้วย	มีค่าคะแนนเท่ากับ	4
ไม่แน่ใจ	มีค่าคะแนนเท่ากับ	3
ไม่เห็นด้วย	มีค่าคะแนนเท่ากับ	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าคะแนนเท่ากับ	1

กรณีเป็นข้อคำถามเชิงลบ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าคะแนนเท่ากับ	1

เห็นด้วย	มีค่าคะแนนเท่ากับ	2
ไม่แน่ใจ	มีค่าคะแนนเท่ากับ	3
ไม่เห็นด้วย	มีค่าคะแนนเท่ากับ	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าคะแนนเท่ากับ	5

2. แนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

2.1 ศึกษา และรวบรวมเอกสาร ทฤษฎี นิยาย และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลำดับความต้องการและจริยธรรมในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบความคิด

2.2 สร้างข้อคำถามโดยการแปล เรียบเรียง ปรับปรุง และนำกรอบความคิดที่มีอยู่มาสร้างแบบสอบถามให้ข้อคำถามครอบคลุมนิยามที่กำหนดมากที่สุด รวมทั้งนำแบบสอบถามที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นมาตรฐานแล้ว มาวิเคราะห์หาคุณภาพ

2.3 นำแบบสอบถามให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อ และความเป็นปรนัยของข้อความเพื่อปรับปรุง

2.4 นำแบบสอบถามไปทดลองกับพนักงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน เพื่อทดสอบก่อนใช้จริง ว่าข้อคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามสื่อภาษาได้อย่างเข้าใจถูกต้องตรงตามที่ผู้วิจัยต้องการจะสื่อหรือไม่ แล้วนำผลที่ได้มาแก้ไขและปรับปรุงภาษาให้ตรงตามวัตถุประสงค์ต่อไป

2.5 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขและนำไปปรึกษาคณะกรรมการ ตรวจสอบเพื่อนำไปใช้เป็นแบบสอบถามชุดจริงต่อไป

4.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ติดต่อขอความอนุเคราะห์จากฝ่ายบริหารบุคคลในการเก็บข้อมูลจากพนักงานเพื่อการวิจัย รวมทั้งได้ขอความช่วยเหลือในการแจกแบบสอบถามกระจายไปยังกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด และเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมายังผู้วิจัยครบตามจำนวน โดยในแบบสอบถามได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยว่าเป็นการวิจัยเพื่อการศึกษาในลักษณะของภาพรวมเท่านั้น จะไม่มีการระบุ ชื่อ-นามสกุลของผู้ตอบ และไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งต่อผู้ตอบและต่อองค์การนั้น

4.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/Pct (Statistical Package for the Social Science) โดยในส่วนของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพหรือลักษณะส่วนบุคคลสถิติที่ใช้คือการหาค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนลำดับความต้องการ5 ขั้นตามแนวคิดของมาสโลว์ จะนำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การพิจารณาลำดับความต้องการ 5 ขั้นตามแนวคิดของมาสโลว์ แบ่งออกเป็น 3ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยแบ่งช่วงระดับด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (นิยดา ศรีหานาม, 2543 : 73) ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

จากค่าอันตรภาคชั้นดังกล่าวจึงกำหนดระดับคะแนนดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 4.21 - 5.00 ┐
คะแนนตั้งแต่ 3.41 - 4.20 ┘ ── กำหนดให้เป็นระดับสูง

คะแนนตั้งแต่ 2.61 - 3.40 ── กำหนดให้เป็นระดับปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 1.81 - 2.60 ┐
คะแนนตั้งแต่ 1.00 - 1.80 ┘ ── กำหนดให้เป็นระดับต่ำ

ดังนั้น เมื่อต้องการทราบว่าพนักงานมีลำดับความต้องการในระดับใดให้พิจารณาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ว่าอยู่ในระดับใด และจริยธรรมในการทำงานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE-WAY ANOVA) โดยหาค่า t - test และหาค่า F - test

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ 5 ขั้นตามแนวคิดของมาสโลว์กับจริยธรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งมีเกณฑ์กำหนดดังนี้

0.01 ถึง 0.30 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
0.31 ถึง 0.70 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
0.71 ถึง 1.00 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
000 ไม่มีความสัมพันธ์
-0.01 ถึง -0.30 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม
-0.31 ถึง -0.70 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม
-0.71 ถึง -1.00 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม

4.2.6 การทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานจะทดสอบโดยค่าสถิติต่าง ๆ คือ แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. พนักงานมีลำดับความต้องการ 5 ขั้นตามแนวคิดของมาสโลว์ในระดับปานกลาง	$\overline{X}$, S.D.
2. ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษา สถานภาพการทำงาน และตำแหน่ง มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน	
2.1 พนักงานหญิงมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานชาย	t - test
2.2 พนักงานที่เป็นโสดมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่สมรสแล้ว	t - test
2.3 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย	t - test
2.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ	t - test
2.5 พนักงานประจำมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานชั่วคราว	t - test
2.6 พนักงานในระดับสูงมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานในระดับต่ำ	t - test
3. ลำดับขั้นความต้องการ 3 ขั้นตามแนวคิดของมาสโลว์กับจริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก	Pearson Correlation

บทที่ 5
ผลการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างลำดับความต้องการและจริยธรรมในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานน้ำตาลทรายกำแพงเพชร

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.2 ผลการศึกษาปัจจัยลำดับความต้องการของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด

5.3 จริยธรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด

5.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลำดับความต้องการ และจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน บริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร

5.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 เพศ จำแนกตามจำนวนและร้อยละ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ชาย	359	71.40
หญิง	144	28.60
รวม	**503**	**100.00**

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ เป็นเพศชาย ร้อยละ 71.40 (359 คน) เป็นเพศหญิง ร้อยละ 28.60 (144 คน)

ตารางที่ 3 สถานภาพสมรส จำแนกตามจำนวนและร้อยละ

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
โสด	134	26.60
สมรส	369	73.40
รวม	**503**	**100.00**

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มากกว่าสถานภาพโสด คือ สถานภาพสมรส ร้อยละ 73.40 (369 คน) มีสถานภาพโสด ร้อยละ 26.60 (134 คน)

ตารางที่ 4 ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกตามจำนวนและร้อยละ

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1 - 5 ปี	238	47.30
5 - 10 ปี	71	14.10
10 – 15 ปี	41	8.20
15 ปีขึ้นไป	153	30.40
รวม	**503**	**100.00**

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน1 – 5 ปี คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน1 – 5 ปี ร้อยละ 47.30 (238 คน) มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 30.40 (153 คน) และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี ร้อยละ 14.10 (71 คน)

ตารางที่ 5 การศึกษา จำแนกตามจำนวนและร้อยละ

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ประถมศึกษา	259	51.50
มัธยมศึกษา,ปวช	201	40.00
ปริญญาตรี	40	8.00
สูงกว่าปริญญาตรี	3	0.60
รวม	**503**	**100.00**

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา คือ มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา ร้อยละ 51.50 (259 คน) มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา,ปวช ร้อยละ 40.00 (201 คน) และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 8.00 (40 คน)

ตารางที่ 6 สถานภาพการทำงาน จำแนกตามจำนวนและร้อยละ

สถานภาพการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ลูกจ้างชั่วคราว	233	53.70
ลูกจ้างประจำ	207	46.30
รวม	**503**	**100.00**

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว คือ เป็นลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 53.70 (233 คน) เป็นลูกจ้างประจำ ร้อยละ 46.30 (207 คน)

ตารางที่ 7 ตำแหน่ง จำแนกตามจำนวนและร้อยละ

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
พนักงาน	445	88.50
หัวหน้ากะ	34	6.80
หัวหน้าแผนก	15	3.00
หัวหน้าฝ่าย/ผู้จัดการ	9	18.00
รวม	**503**	**100.00**

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงาน คือ เป็นพนักงาน ร้อยละ 88.50 (445 คน) เป็นหัวหน้ากะ ร้อยละ 18.00 (34 คน) เป็นหัวหน้าแผนก ร้อยละ 3.00 (15 คน)

5.2 ผลการศึกษาปัจจัยลำดับความต้องการของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด

ตารางที่ 8 ปัจจัยลำดับความต้องการของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด โดยภาพรวม

ปัจจัยลำดับความต้องการ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกาย (Physiological Needs)	2.46	0.89
ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs)	3.61	0.59
ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (Love and Belonging Needs)	3.81	0.54
ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self – Esteem Needs)	3.67	0.48
ขั้นที่ 5 ความต้องการในการเข้าใจและรู้จักตนเอง (Self – Actualization Needs)	3.57	0.57
รวม	**3.42**	**0.48**

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยลำดับความต้องการของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$=3.42) เมื่อพิจารณาตามลำดับขั้น พบว่า ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (Love and Belonging Needs) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$=3.81) รองลงมาคือ ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self – Esteem Needs) ($\overline{X}$=3.67) ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) ($\overline{X}$=3.61) ขั้นที่ 5 ความต้องการในการเข้าใจและรู้จักตนเอง (Self – Actualization Needs) ($\overline{X}$=3.57) และขั้นที่ 1 ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) ($\overline{X}$=2.46) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ปัจจัยลำดับความต้องการของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกาย (Physiological Needs)

	ปัจจัยลำดับความต้องการ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
1.	เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม	2.60	1.08
2.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	2.29	0.96
3.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าที่พักอาศัย	2.53	1.06
4.	ท่านพอใจกับการปรับเงินเดือนในแต่ละปี	2.40	1.18
	รวม	**2.46**	**0.89**

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยลำดับความต้องการของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ($\overline{X}$=2.46) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เงินเดือนที่พนักงานได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม ($\overline{X}$=2.60) รองลงมาคือ เงินเดือนที่พนักงานได้รับเพียงพอกับค่าที่พักอาศัย ($\overline{X}$=2.53) และพนักงานพอใจกับการปรับเงินเดือนในแต่ละปี ($\overline{X}$=2.40)

ตารางที่ 10 ปัจจัยลำดับความต้องการของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs)

	ปัจจัยลำดับความต้องการ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
1.	กฎระเบียบในการทำงานที่ใช้อยู่เป็นกฎระเบียบที่ดี	3.38	0.88
2.	อุปกรณ์ป้องกันอันตราย เช่น ถุงมือ หน้ากาก และอื่น ๆ ฯลฯ มีความสำคัญต่อท่าน	4.12	0.90
3.	ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคง	3.15	1.10
4.	การตั้งใจทำงานเป็นหลักประกันความมั่นคงให้กับท่าน	3.81	0.78
	รวม	**3.61**	**0.59**

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยลำดับความต้องการของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$=3.61) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อุปกรณ์ป้องกันอันตราย เช่น ถุงมือ หน้ากาก และอื่น ๆ ฯลฯ มีความสำคัญต่อพนักงาน ($\overline{X}$=4.12) รองลงมาคือ การตั้งใจทำงานเป็นหลักประกันความมั่นคงให้กับพนักงาน ($\overline{X}$=3.81) และกฎระเบียบในการทำงานที่ใช้อยู่เป็นกฎระเบียบที่ดี ($\overline{X}$=3.38)

ตารางที่ 11 ปัจจัยลำดับความต้องการของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (Love and Belonging Needs)

	ปัจจัยลำดับความต้องการ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
1.	หัวหน้างานพยายามพัฒนาให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในหมู่พนักงาน	3.80	0.84
2.	ท่านให้ความสำคัญกับความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.66
3.	ท่านต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงงาน	3.79	0.71
4.	ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการวางกฎระเบียบของหน่วยงาน	3.72	0.85
	รวม	**3.81**	**0.54**

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยลำดับความต้องการของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (Love and Belonging Needs) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$=3.61) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านให้ความสำคัญกับความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$=3.94) รองลงมาคือ หัวหน้างานพยายามพัฒนาให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในหมู่พนักงาน ($\overline{X}$=3.80) และท่านต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงงาน ($\overline{X}$=3.79)

ตารางที่ 12 ปัจจัยลำดับความต้องการของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self – Esteem Needs)

	ปัจจัยลำดับความต้องการ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
1.	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่านเสมอ	3.32	0.66
2.	ท่านรู้สึกดีใจที่ได้รับคำชมจากหัวหน้า	3.67	0.85
3.	ท่านให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของโรงงานให้เป็นที่ยอมรับ	3.76	0.73
4.	ท่านพยายามปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของพนักงานรุ่นน้อง	3.94	0.70
	รวม	**3.67**	**0.48**

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยลำดับความต้องการของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self – Esteem Needs) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$=3.67) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพยายามปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของพนักงานรุ่นน้อง ($\overline{X}$=3.94) รองลงมา คือ พนักงานให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของโรงงานให้เป็นที่ยอมรับ ($\overline{X}$=3.76) และพนักงานรู้สึกดีใจที่ได้รับคำชมจากหัวหน้า ($\overline{X}$=3.67)

ตารางที่ 13 ปัจจัยลำดับความต้องการของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด ขั้นที่ 5 ความต้องการในการเข้าใจและรู้จักตนเอง (Self – Actualization Needs)

	ปัจจัยลำดับความต้องการ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
1.	ผลสำเร็จของการที่ได้รับมอบหมายถือเป็นรางวัล ที่สำคัญ	3.78	0.82
2.	งานมีส่วนช่วยให้พนักงานพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น	3.77	0.88
3.	ท่านพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อช่วยทำงานให้เสร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน	3.27	1.05
4.	ท่านรักงานที่ทำอยู่เพราะเป็นงานที่สามารถช่วยพัฒนาท้องถิ่น	3.48	0.84
	รวม	**3.57**	**0.57**

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยลำดับความต้องการของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self – Esteem Needs) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$=3.67) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพยายามปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของพนักงานรุ่นน้อง ($\overline{X}$=3.94) รองลงมา คือ พนักงานให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของโรงงานให้เป็นที่ยอมรับ ($\overline{X}$=3.76) และพนักงานรู้สึกดีใจที่ได้รับคำชมจากหัวหน้า ($\overline{X}$=3.67)

5.3 จริยธรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด

ตารางที่ 14 จริยธรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด

	จริยธรรมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
1.	ถ้าท่านยิ่งทุ่มเททำงานหนักก็ยิ่งทำให้ท่านมีคุณค่ามากขึ้น	3.49	0.93
2.	ความซื่อสัตย์สุจริตไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน	2.89	1.14
3.	ถ้ากรณีได้รับค่าตอบแทนเท่ากันทุกคนท่านก็ยังอยากทำงานที่มีความรับผิดชอบสูง	3.21	1.03
4.	การที่ท่านมีงานทำนั้นทำให้ท่านรู้สึกเป็นอิสระและ ไม่ต้องพึ่งพาใคร	3.62	0.95
5.	การไม่ขยันทำงานเป็นจุดอ่อนของมนุษย์	3.76	1.03
6.	การที่คนทำงานซึ่งตนเองไม่ชอบแต่ทำด้วยความกระตือรือร้นถือเป็นคนที่ก้าวหน้าในการทำงาน	3.62	1.00
7.	ความสำเร็จในหน้าที่การงานมักจะมาจากดวง	3.42	0.97
8.	เราควรทำงานทุกประเภทอย่างเต็มความสามารถ	3.62	1.10
9.	ในการทำงานเราควรเอาเปรียบเพื่อนร่วมงานให้มากที่สุด	3.97	1.12
10.	การแสวงหาประโยชน์จากงานที่ทำเป็นสิ่งที่ไม่น่ายกย่องสรรเสริญ	3.14	1.28
11.	คุณค่าในการทำงานขึ้นอยู่กับความตั้งใจมากกว่าผลลัพธ์ของงาน	3.53	0.96
12.	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเลยถ้ามีงานให้ทำน้อย	3.09	0.95
13.	หากท่านเลือกได้ ท่านขอเลือกที่จะไม่ทำงาน	3.61	1.14
14.	พนักงานทุกคนควรจะภูมิใจและพอใจในงานของตัวเอง	3.83	0.93
15.	คนที่รวยเป็นเศรษฐีแล้วแม้จะไม่มีความจำเป็นต้องทำงานก็ตามแต่ท่านคิดว่าควรทำงานต่อไป	3.76	0.90
16.	ถ้าท่านไม่ตั้งใจทำงาน ก็ไม่ใช่สิ่งที่ผิดเพราะท่านรู้วิธีหลบเลี่ยงเป็นอย่างดี	2.25	1.01

ตารางที่ 14 จริยธรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด (ต่อ)

	จริยธรรมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
17.	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับข้อความนี้ “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน”	3.83	1.00
18.	คนที่ทุจริตในหน้าที่การงานเป็นคนที่น่ารังเกียจของสังคม	3.66	1.19
19.	พนักงานควรตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ไม่ว่าหัวหน้าจะอยู่หรือไม่ก็ตาม	4.03	0.96
20.	ท่านคิดว่าการทำงานไม่ได้ช่วยให้มีคุณค่าสำหรับท่านเลย	2.12	0.98
	รวม	**3.42**	**0.43**

จากตารางที่ 14 พบว่า จริยธรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$=3.42) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานควรตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ไม่ว่าหัวหน้าจะอยู่หรือไม่ก็ตาม ($\overline{X}$=4.03) รองลงมาคือ ในการทำงานเราควรเอาเปรียบเพื่อนร่วมงานให้มากที่สุด ($\overline{X}$=3.97) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ พนักงานคิดว่าการทำงานไม่ได้ช่วยให้มีคุณค่าสำหรับเขาเลย ($\overline{X}$=2.12)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ สถานะภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษา สถานภาพการทำงาน และตำแหน่ง มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานหญิงมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานชาย

ตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานของพนักงานหญิงและพนักงานชาย

พนักงาน	n	$\overline{X}$	S.D.	t	p-value
หญิง	359	3.23	0.38	0.857	.392
ชาย	144	3.20	0.33		

*p< .05

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานของพนักงานชายและพนักงานหญิง โดยการทดสอบด้วยค่าที (t–test) พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ .392 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าพนักงานหญิงมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานชาย แสดงว่าจริยธรรมในการทำงานระหว่างพนักงานหญิงและพนักงานชายมิได้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานที่เป็นโสดมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่สมรสแล้ว

ตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสแล้ว

พนักงาน	n	$\overline{X}$	S.D.	t	p-value
โสด	134	3.23	0.37	0.228	.820
สมรส	369	3.22	0.37		

*p< .05

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรส โดยการทดสอบด้วยค่าที (t–test) พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ .820 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่เป็นโสดมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่สมรสแล้ว แสดงว่าจริยธรรมในการทำงานระหว่างพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรสมิได้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย

ตารางที่ 17 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของระดับจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มประสบการณ์ของพนักงาน

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F Ratio	F prob
จริยธรรมในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	.472	.157	1.140	.332
ภายในกลุ่ม	499	68.885	.138		
รวม	**502**	**69.357**			

ตารางที่ 17 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน 4 กลุ่ม โดยแยกตามประสบการณ์การทำงาน คือ 1 - 5 ปี, 5 - 10 ปี, 10 – 15 ปี และ15 ปีขึ้นไป พบว่าระดับจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.3 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ

ตารางที่ 18 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของระดับจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มการศึกษาของพนักงาน

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F Ratio	F prob
จริยธรรมในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.775	.592	4.369	.005
ภายในกลุ่ม	499	67.582	.135		
รวม	**502**	**69.357**			

ตารางที่ 18 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการศึกษาของพนักงาน 4 กลุ่ม โดยแยกตามระดับการศึกษา คือ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา,ปวช. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าระดับจริยธรรมในการทำงานของพนักงานทั้ง 4 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อย่างไรก็ดี เมื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับจริยธรรมในการทำงานทีละคู่ โดยใช้ Scheffe ผลปรากฏดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันทีละคู่โดยวิธี Scheffe′

การศึกษา	n	$\overline{X}$	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา,ปวช	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ประถมศึกษา	259	3.17		(0.47)*	(0.41)*	(0.999)
มัธยมศึกษา,ปวช	201	3.27			(0.666)	(0.945)
ปริญญาตรี	40	3.35				(0.817)
สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.13				

*p< .05

ตารางที่ 19 พบว่า พนักงานทั้ง 4 กลุ่ม มีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน โดยที่พนักงานที่อยู่ในกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจริยธรรมในการทำงานมากที่สุด($\overline{X}$ =3.35) ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา,ปวช มีจริยธรรมในการทำงานรองลงมา ($\overline{X}$ =3.27) พนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจริยธรรมในการทำงานในระดับน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.13) อย่างไรก็ดีผลของการวิเคราะห์รายคู่ พบว่า มีคู่ของพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษากับระดับมัธยมศึกษา,ปวช และ คู่พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษากับระดับปริญญาตรี ที่มีคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.4 ที่ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานชั่วคราว

ตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำกับลูกจ้างชั่วคราว

พนักงาน	n	$\overline{X}$	S.D.	t	p-value
ลูกจ้างชั่วคราว	270	3.20	0.46	1.193	0.234
ลูกจ้างประจำ	233	3.24	0.34		

*p< .05

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำ กับลูกจ้างชั่วคราว โดยการทดสอบด้วยค่าที (t – test) พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ . 234 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานชั่วคราว แสดงว่าจริยธรรมในการทำงานระหว่างพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำ และพนักงานที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวมิได้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานที่มีตำแหน่งสูงมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำ

ตารางที่ 21 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของระดับจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F Ratio	F prob
จริยธรรมในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	.164	5.47	0.395	.757
ภายในกลุ่ม	498	69.089	.139		
รวม	**501**	**69.254**			

ตารางที่ 21 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับจริยธรรมในการทำงานของตำแหน่งการทำงาน 4 กลุ่ม โดยแยกตามตำแหน่ง คือ พนักงาน หัวหน้ากะ หัวหน้าแผนก และ หัวหน้าฝ่าย/ผู้จัดการ พบว่า ระดับจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่มีตำแหน่งการทำงานแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.6 พนักงานที่มีตำแหน่งสูงมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำ

5.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลำดับความต้องการ และจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน บริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร

ตารางที่ 22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลำดับความต้องการ และจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน บริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร

ลำดับความต้องการ	จริยธรรมในการทำงาน	p-value
ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกาย (Physiological Needs)	.453**	.000
ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs)	.547**	.000
ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (Love and Belonging Needs)	.492**	.000
ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self – Esteem Needs)	.291**	.000
ขั้นที่ 5 ความต้องการในการเข้าใจและรู้จักตนเอง (Self – Actualization Needs)	.615**	.000+

จากตารางที่ 22 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation) ซึ่ง พบว่า ลำดับความต้องการ มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน บริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจากผลที่ได้แสดงให้เห็นว่าความต้องการทุกลำดับขั้นมีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงาน ทั้งนี้เป็นค่าความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 โดย เรียงลำดับความสัมพันธ์ของความต้องการกับจริยธรรมในการทำงาน จากสูงไปต่ำได้ ดังนี้

ความต้องการขั้นที่ 5 ความต้องการในการเข้าใจและรู้จักตนเอง (Self – Actualization Needs) มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงานของพนักงานในระดับปานกลาง คือระดับ.615

ความต้องการขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงานของพนักงานในระดับปานกลาง คือระดับ .574

ความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (Love and Belonging Needs) มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงานของพนักงานในระดับปานกลาง คือระดับ.492

ความต้องการขั้นที่ 1 ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงานของพนักงานในระดับปานกลาง คือระดับ .453

ความต้องการขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self – Esteem Needs) มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงานของพนักงานในระดับต่ำ คือระดับ .291

บทที่ 6
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลำดับความต้องการ และจริยธรรมในการทำงาน ศึกษาศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานน้ำตาลทรายกำแพงเพชร ผู้วิจัยนำเสนอประเด็นการศึกษาต่าง ๆ ทั้งในส่วนที่เป็นการวิจัยภาคเอกสาร (documentary research) และการวิจัยภาคสนาม (field research) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

6.1 สรุปผลการวิจัยภาคเอกสาร

6.1.1 ลำดับความต้องการของพนักงาน

ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีลำดับความต้องการ ตามแนวคิดของอับราฮัม มาสโลว์ มาศึกษาลำดับขั้นความต้องการของพนักงาน ซึ่งเป็นผู้ที่จะพัฒนาขึ้นไปสู่ความเป็นคนที่รู้จักตนเองตามสภาพ ความต้องการขั้นหนึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงขึ้นไปจะปรากฏเด่นชันในความรู้สึกของตน และเมื่อความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองพอใจแล้ว มันจะยังคงมีอิทธิพลอยู่ในตัวคนมิได้หมดสิ้นไป ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดซึ่งได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ความต้องการพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ซึ่งแต่ละบุคคลจะต้องการในระดับมากน้อยแตกต่างกัน ความต้องการในขั้นนี้จะทำให้ร่างกายได้รับความสะดวกสบายและทำให้มีชีวิตอยู่รอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการในขั้นที่ 1 ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอตามสภาพแล้ว บุคคลถึงจะมีความต้องการที่จะแสวงหาหลักประกันและความอุ่นใจให้กับตนเอง ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมด้วยการตั้งใจทำงาน เก็บเงิน ประกันภัย ประกันชีวิต พยายามหาอาชีพที่คิดว่ามั่นคงที่สุดให้กับตัวเอง ความต้องการในขั้นนี้ เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรัก และการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (Belongingness and Love Needs) เมื่อความต้องการใน 2 ขั้นแรกได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอในระดับหนึ่ง บุคคลก็จะมีความต้องการความรักความเข้าใจจากบุคคลอื่น และต้องการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม เช่น

ครอบครัว สถานศึกษา สถานที่ทำงาน กลุ่มเพื่อน เป็นต้น ความต้องการขั้นนี้ เป็นการแสวงหาเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางจิต เช่น การเอาใจใส่ การช่วยเหลือ การให้ความร่วมมือ การตอบแทน การแสดงความห่วงใยเป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self – esteem Needs) เมื่อความต้องการใน 3 ขั้นแรกได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอในระดับหนึ่ง บุคคลย่อมต้องการที่จะมองเห็นตนเองมีคุณค่า จะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับการเคารพยกย่องจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในสังคม ว่าเป็นผู้มีความสามารถและประสบความสำเร็จ และต้องการให้ผู้อื่นมองเห็นคุณค่าด้วย ความต้องการในขั้นนี้เป็นการพยายามแสวงหาตำแหน่ง ยศถาบรรดาศักดิ์ เกียรติยศ ชื่อเสียง ฐานะการเงิน และอำนาจให้กับตนเอง

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและรู้จักตนเอง (Self - actualization) เมื่อความต้องการทั้ง 4 ขั้นแรกได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอในระดับหนึ่งแล้ว บุคคลก็จะต้องเข้าใจและรู้จักตนเองตามสภาพความเป็นจริง สามารถพัฒนาตนเองมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลอื่นและสังคมส่วนรวม ความต้องการในขั้นนี้มาสโลว์ ถือว่า เป็นความต้องการสูงสุดที่ทุกคนปรารถนา

ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองที่เพียงพอในระดับหนึ่งซึ่งไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองถึง 100 เปอร์เซ็นต์เสียก่อนจึงจะมีความต้องการในขั้นถัดไป อย่างไรก็ตาม ความต้องการของคนเราจะซ้ำซ้อนกับ ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่หมดไป ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็จะเกิดขึ้นมาอีก ความต้องการของคนในแต่ละระดับจึงคาบเกี่ยวกันอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า การพัฒนาลำดับความต้องการของพนักงานโดยรวมขึ้นมาอยู่ในขั้นใดก็ตาม ณ. ขั้นนั้นเป็นการบ่อบอกความต้องการของตนเอง ที่เป็นแรงจูงใจมากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่จะดำเนินไปสู่เป้าหมายชั้นต่อไป

6.1.2 จริยธรรมในการทำงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาจริยธรรมในการทำงานของพนักงานโดยจะนำเสนอ เนื้อหา และรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ตามลำดับต่อไปนี้

1. จริยธรรมในการทำงานของสังคมตะวันตก

จริยธรรมในการทำงานของสังคมตะวันตก ในปัจจุบัน มีวิวัฒนาการสืบเนื่องมาจากปรัชญากรีก ซึ่งมีนักปราชญ์ที่มีชื่อเสียงได้แก่ โสคราตีส (Socerates) ได้ให้หลักความคิดเห็นทางจริยธรรมว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความทุกข์อันแท้จริงคือ การกระทำความชั่ว และสิ่งที่ทำให้เกิดความสุขอันแท้จริงก็คือ การกระทำความดี ส่วนเปลโต้ (Ptato) ได้ให้ความคิดว่า ความดีย่อมมี

ค่ามากกว่าความชั่ว ความยุติธรรมดีกว่าอยุติธรรม ซื่อดีกว่าโกง และทางด้านของอริสโตเติลสอนจริยศาสตร์ไว้ว่าเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวกับการศึกษาถึงคุณความดีเชิงนิสัยที่มีรากฐานมาจากธรรมชาติ

ปัจจุบันนักวิชาการรุ่นใหม่ได้มีการศึกษาพัฒนาการจริยธรรมจนกลายเป็นทฤษฎีต่าง ๆ หลายทฤษฎี ผู้วิจัยขอนำเสนอทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคห์ลเบิร์ก (Kohlberg's Moral Development) ซึ่งเป็นงานวิจัยที่มีขอบเขตกว้างขวาง โดยครอบคลุมไปยังแถบทวีปเอเชีย ยุโรปและอเมริกาใต้ จากการศึกษาวิจัยของ โคห์ลเบิร์ก ได้สรุปเป็นทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลออกเป็น 3 ระดับ ในแต่ละระดับยังแบ่งได้อีก 2 ขั้นตอน ดังนี้

ระดับที่ 1 ระดับก่อนเกณฑ์ทางสังคม แบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 ขั้นของการลงโทษและเชื่อฟัง

ขั้นที่ 2 ขั้นการแสวงหารางวัล

ระดับที่ 2 ระดับจริยธรรมทางกฎเกณฑ์ของสังคม

ขั้นที่ 3 ขั้นทำตามเพื่อนและสิ่งที่สังคมยอมรับ

ขั้นที่ 4 ขั้นกฎและระเบียบ

ระดับที่ 3 ระดับจริยธรรมเหนือกฎเกณฑ์ทางสังคม

ขั้นที่ 5 ขั้นทำตามสัญญา

ขั้นที่ 6 ขั้นอุดมคติสากล

โคห์ลเบิร์ก เชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลจะดำเนินเป็นลำดับขั้นตั้งแต่ขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 6 โดยไม่มีการข้ามขั้นแต่อย่างไรก็ตาม บุคคลอาจจะติดชะงักในขั้นหนึ่งขั้นใดหรือไม่นั้นจะขึ้นอยู่กับสติปัญญาของสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น

จริยธรรมในการทำงานตามทัศนะของนักวิชาการมีดังต่อไปนี้ คิดรอน กล่าวว่า จริยธรรมในการทำงาน เป็นความผูกมัดตนเองกับค่านิยม ในการทำงานหนัก ไมเนอร์ กล่าวว่า จริยธรรมในการทำงานเป็นค่านิยมที่เห็นว่างานเป็นสิ่งสำคัญเป็นคุณงามความดี เป็นที่มาของเกียรติยศ และคนก็ควรทำงานแม้สถานะทางการเงินของเขาไม่มีความจำเป็น ดังนั้น จริยธรรมในการทำงานจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจ ส่วนเชอร์ริงตัน กล่าวว่า จริยธรรมในการทำงาน เป็นค่านิยมที่ยึดถือว่าการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ

จริยธรรมในการทำงานของสังคมตะวันตก นอกจากยึดถือตามปรัชญาและทัศนะของนักวิชาการแล้วยังยึดถือปรัชญาในการดำเนินชีวิตตามแนวคิดของศาสนาโปรแตสแตนท์ ซึ่งมีหลักปรัชญากว้าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานดังต่อไปนี้

1. คนเรามีหน้าที่ตามศาสนาและคุณธรรม โดยการใช้ความพยายาม ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อสร้างคุณค่าแก่ชีวิต

2. คนเรา ควรให้เวลากับการทำงานให้มาก แต่ให้เวลากับเรื่องส่วนตัวน้อย

3. คนเราควรรับผิดชอบสถิติการทำงานของตัวเอง

4. คนเราควรทำงานให้มีประสิทธิภาพสูง

5. คนเราควรจะภูมิใจในงานของตนเอง

6. คนเราควรจะมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อวิชาชีพ บริษัท และกลุ่มเพื่อนร่วมงานของเขา

7. คนเราควรมุ่งผลสัมฤทธิผลและมุ่งมั่นไปสู่ความก้าวหน้า

8. คนเราควรสร้างฐานะจากการทำงานที่สุจริตและรู้จักรักษาทรัพย์ที่หามาได้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า จริยธรรมในการทำงานของสังคมตะวันตกของบุคคลได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก และความคาดหวังของบุคคลอื่น ๆ เป็นหลัก โดยเฉพาะมาจากความคาดหวังของพ่อแม่ในวัยเด็ก มีบทบาทสำคัญในการพัฒนา ค่านิยมที่มีต่อการทำงาน ซึ่งเห็นว่างานเป็นสิ่งที่มีคุณค่า มีเกียรติ คนทุกคนควรต้องทำถึงแม้สถานะทางการเงินจะไม่มีความจำเป็นต้องทำก็ตาม

2. จริยธรรมในการทำงานของสังคมตะวันออก

จริยธรรมในการทำงานของสังคมตะวันตกส่วนใหญ่มีแนวคิดมาจากศาสนาเมกะ ทุกศาสนามีหลักธรรมคำสอนในการดำเนินชีวิตและการทำงานของมนุษย์ ผู้วิจัยขอกล่าวหลักคำสอน ของแต่ละศาสนาดังนี้

2.1 ศาสนาพราหมณ์ – ฮินดู

ศาสนาพราหมณ์ – ฮินดู เป็นศาสนาแรกของชาวเอเชีย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ยุค ดังนี้

ก. ยุคพระเวท สอนให้เชื่อเรื่องกรรม และกฎแห่งกรรม คือ การทำดีก็จะไปสู่อมตภาพ ความทุกข์ยากลำบากที่ได้รับในชาตินี้เป็นผลแห่งกรรมซึ่งในชาติก่อน

ข. ยุคอุปนิษัท สอนเรื่องที่สำคัญ 4 เรื่องคือ อาตมันคือวิญญาณ มรหมันคือที่เกิดของโลก มายาคือการทำให้มีรูปร่างจากสิ่งที่ไม่มีรูปร่าง กฎแห่งกรรมและการเกิดใหม่

ค. ยุค-ภควัทคีตา สอนโยคะ คือการกระทำที่ไม่มุ่งหวังผลตอบแทนใด ๆ ภัคติโยคะคือการกระทำความจงรักภักดีต่อพระผู้เป็นเจ้า

2.2 ศาสนาเชน สอนแนวทางปฏิบัติตามจริยธรรมหลักปัญจศีล คือ ไม่ทำร้ายสิ่งมีชีวิตใด ๆ ไม่ลักขโมย ไม่พูดเท็จ ไม่ประพฤติผิดพรหมจรรย์ ไม่ละโมบ ส่วนจริยธรรมชั้นสูงประกอบด้วย 3 ประการคือ สัมมา ศรัทธา คือความเห็นชอบ สัมมาญาณ คือความรู้ชอบ สัมมาจริต คือความประพฤติชอบ

2.3 ศาสนาพุทธ ได้สอนหลักจริยธรรมและจริยศาสตร์ไว้ 3 ระดับคือ

ก. จริยธรรมขั้นมูลฐาน ได้แก่ เบญจศีล และเบญจธรรม

ข. จริยธรรมชั้นกลาง ได้แก่ กุศลกรรมบถ 10

ค. จริยธรรมชั้นสูง ได้แก่ อริยมรรค

2.4 ลัทธิขงจื้อ ได้วางหลักปฏิบัติสั้น ๆ เรียกว่า หลัก ตง–สู่ ตง แปลว่า มีจิตมั่นคง ไม่เอนเอียงไปในทางชั่ว ทางผิด สู่ แปลว่า เอาใจเขามาใส่ใจเรา

2.5 ลัทธิเต๋า สอนให้คนรักสงบ ไม่นิยมฟุ้งเฟ้อ เห่อเหิม ไม่นิยมการคิดจะเป็นใหญ่ในโลก พอใจความถ่อมตัว การไม่วางตัวสูงกว่าคนอื่น รักษาความดีไว้ให้คงที่ มุ่งหน้าที่ประโยชน์แก่ผู้อื่น โดยไม่แฝงความเห็นแก่ตัว

2.6 ศาสนาชินโต เป็นศาสนาพื้นเมืองของญี่ปุ่น สอนให้มีความเชื่อในบุญบาป มีหลายนิกาย แต่มีบัญญัติ 10 ประการ และมีข้อให้ขยันทำงานอยู่ในบัญญัติด้วย คือ นิการชินริ – กะโย และนิกาย ชินชู – กะโย

2.7 ศาสนาอิสลาม สอนให้พี่น้องมุสลิม มิให้สร้างความเดือดร้อนแก่คนอื่น และให้อยู่ในความสงบ อ่อนโยน ให้อภัยซึ่งกันและกัน ด้วยจิตใจที่สุจริต

จากการศึกษาในเรื่องคำสอนทางศาสนาเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานนั้น ผู้วิจัยกล่าวสรุปได้ว่า ทุกศาสนามีคำสอนที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ส่วนใหญ่จะสอนให้มีความขยันขันแข็ง ไม่เกียจคร้าน และประกอบอาชีพที่สุจริตถูกต้องตามกฎหมายบ้านเมือง และไม่เป็นบาปตามทัศนะของแต่ละศาสนา ให้ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข และมีคุณค่า

3. จริยธรรมในการทำงานของสังคมไทย

แนวคิดและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในสังคมไทย มีดังต่อไปนี้

3.1 แนวพระราชดำริ “คุณธรรมสี่ประการ” มีดังนี้ การรักษาความสัตย์ การรู้จักข่มใจตนเอง การอดทนอดกลั้น และอดออม การรู้จักละวางความชั่ว

3.2 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม อยู่ในรูปของต้นไม้ มี 3 ส่วนคือ ส่วนแรกคือ ออกและผลไม้ แสดงถึงพฤติกรรมที่น่าปรารถนา ของคนดีและคนเก่ง ซึ่งมีลักษณะทางจิต 2 กลุ่ม กลุ่มแรกก็คือส่วนที่ 2 อยู่ที่ต้นไม้ประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ประการคือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม ทัศนคติคุณธรรมและค่านิยม กลุ่มที่สองก็คือส่วนที่ 3 อยู่ที่ราก ประกอบด้วย ลักษณะอีก 3 ประการ คือ มีสติปัญญาหรือความเฉลียวฉลาด มีสุขภาพจิตดี มีประสบการณ์ทางสังคม

3.3 ทศพิศราชธรรม สามารถประยุกต์ใช้เป็นจริยธรรมในการทำงานขององค์การต่าง ๆ ประกอบด้วยหลักธรรม 10 ประการ คือ ทาน คือการให้ ศีล คือความประพฤติดีงาม

ปริจาคะ คือ ความเสียสละ อาชชวะคือความเป็นผู้มีอัธยาศัยซื่อตรง มัททวะคือ ความอ่อนโยน ตบะ คือ ความเพียร อักโกธะ คือ ความไม่โกรธ อวิหิงสา คือ ความไม่เบียดเบียน ขันติ คือ ความอดทน อวิโรธนะ คือ ความไม่ฉลาดจากธรรม

3.4 จริยธรรมของข้าราชการ เมื่อจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญของสังคมไทย จึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับข้าราชการเช่นกัน จึงขอนำเสนอไว้ 7 ประการ คือ การนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหาร การมีจิตสำนึกที่ดีงาม การวางตัวให้เหมาะสม การไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์ การพบปะเยี่ยมเยียนและช่วยเหลือประชาชนอย่างสม่ำเสมอ การไม่ใช้และไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสารของข้าราชการ การแสดงความรับผิดชอบในการบริหารงานผิดพลาด

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นว่าจริยธรรมในการทำงานของสังคมไทย มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับศาสนา จนยากที่จะแยกออกจากกันได้ เนื่องจากการเรียนรู้จริยธรรมของสังคมไทยส่วนใหญ่เกิดจากการอบรมสั่งสอนจากสถาบันต่าง ๆ เช่น สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา แต่เนื่องจากคนไทยเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนา ทุกครอบครัวจึงนิยมไปวัดเพื่อประกอบพิธีกรรมทางศาสนา ด้วยวิธีชีวิตที่อยู่ใกล้กับวัดมาโดยตลอด จึงทำให้คนไทยซึมซับหลักธรรมคำสอนของศาสนา และนำไปถ่ายทอดให้กับคนใกล้ชิด จนกลายเป็นความเชื่อและวัฒนธรรมของสังคมไปโดยปริยาย

4. ความสัมพันธ์ระหว่างลำดับชั้นความต้องการ และ จริยธรรมในการทำงาน

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างลำดับขั้นตามความต้องการ และจริยธรรมในการทำงาน มาสโลว์ได้บันทึกไว้ในหนังสือ การบริหารแบบมาสโลว์ (มาสโลว์, 2549 : 27 - 28) ว่างานของมาสโลว์ทุกเรื่อง จะเกี่ยวข้องกับจริยธรรมเสมอ แต่มิได้ระบุชัดว่า มีความสัมพันธ์ในระดับใด ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐาน เพื่อทำการศึกษาดังนี้

ลำดับขั้นความต้องการ 5 ขั้น ตามแนวคิดของมาสโลว์กับจริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก

โดยใช่กลุ่มตัวอย่างพนักงาน ของบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ต่อไป

6.2 สรุปผลการวิจัยภาคสนาม

6.2.1 สรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของพนักงานโรงงานน้ำตาลทรายกำแพงเพชร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง คือเป็นเพศชาย ร้อยละ 71.40 (359 คน) เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 28.60 (144 คน) สถานภาพสมรสพบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสมากกว่า

สถานภาพโสด คือ สถานภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 73.40 (369 คน) ส่วนที่มีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 26.60 (134 คน) ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.30 (238 คน) รองลงมาคือมีประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 30.40 (153 คน) ถัดมามีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.10 (71 คน และท้ายสุดคือ มีประสบการณ์ 10 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.20 (41 คน) ระดับการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 51.50 (259 คน) รองลงมาคือมีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา, ปวช คิดเป็นร้อยละ 40.00 (201 คน) และถัดมามีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 8.00 (40 คน) สถานภาพการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่สภาพการทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 88.50 (445 คน) รองลงมาคือหัวหน้ากะ คิดเป็นร้อยละ 18.00 (34 คน) ถัดมาคือหัวหน้าแผนกคิดเป็นร้อยละ 6.80 (15 คน) และท้ายสุดเป็นระดับหัวหน้าฝ่ายและผู้จัดการคิดเป็นร้อยละ 3.00 (9 คน)

6.2.2 สรุปผลการศึกษาปัจจัยลำดับขั้นความต้องการ

จากผลของการวิจัย พบว่า ปัจจัยลำดับความต้องการโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 3.42 แสดงว่า ปัจจัยลำดับความต้องการแต่ละขั้นมีระดับความสำคัญ โดยเฉลี่ยค่อนข้างสูง แต่ถ้าพิจารณาจัดลำดับชั้นพบว่า ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับของกลุ่มมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$=3.81)

เมื่อพิจารณาในรายข้อปัจจัยลำดับความต้องการ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$=3.94) คือพนักงานให้ความสำคัญกับความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาคือหัวหน้างานพยายามพัฒนาให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในหมู่พนักงาน ($\overline{X}$=3.80) ความต้องการถัดมาก็คือ พนักงานต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงงาน ($\overline{X}$=3.79) และความต้องการสุดท้ายก็คือ พนักงานต้องการมีส่วนร่วมในการวางกฎระเบียบของหน่วยงาน ($\overline{X}$=3.72)

ลำดับความต้องการรองลงมาคือ ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ($\overline{X}$ =3.67) เมื่อพิจารณาในรายข้อปัจจัยลำดับความต้องการพบว่า ข้อที่มีความต้องการสูงสุด คือ พนักงานพยายามปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของพนักงานรุ่นน้อง ($\overline{X}$=3.94) ความต้องการรองลงมาคือ พนักงานให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของโรงงานให้เป็นที่ยอมรับ ($\overline{X}$=3.76) ความต้องการถัดมาคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของเขาเสมอ ($\overline{X}$=3.32)

ลำดับความต้องการถัดมาคือ ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ($\overline{X}$=3.61) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยลำดับความต้องการพบว่า ข้อที่มีความต้องการสูงสุดคือ อุปกรณ์ป้องกันอันตราย เช่น ถุงมือ หน้ากาก และอื่น ๆ มีความสำคัญต่อพนักงาน ($\overline{X}$=4.12) ความต้องการรองลงมาคือ การตั้งใจทำงานเป็นหลักประกันความมั่นคงให้กับพนักงาน ($\overline{X}$=3.81) ความ

ต้องการถัดมาคือ กฎระเบียบในการทำงานที่ใช้อยู่เป็นกฎระเบียบที่ดี ($\overline{X}$ =3.38) และความต้องการสุดท้ายคือ พนักงานคิดว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคง ($\overline{X}$=3.15)

ลำดับความต้องการถัดมาคือ ขั้นที่ 5 ความต้องการความเข้าใจและรู้จักตนเอง ($\overline{X}$= 3.57) ซึ่งถ้าเทียบกับลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ที่จัดลำดับนี้เป็นความต้องการสูงสุด แต่การวิจัยนี้พบว่าให้ความสำคัญกับลำดับนี้เพียงปานกลาง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานคิดเป็นร้อยละ 88.50 (445 คน) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ข้อที่มีความต้องการสูงสุดคือ ผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายถือเป็นรางวัลที่สำคัญ ($\overline{X}$=3.78) ข้อรองลงมาคือ งานที่มีส่วนช่วยให้พนักงานพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ($\overline{X}$=3.77) ข้อถัดมาคือ พนักงานรักงานที่ทำอยู่เพราะเป็นงานที่สามารถช่วยพัฒนาท้องถิ่น ($\overline{X}$=3.48) และข้อท้ายสุดคือ พนักงานพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อช่วยทำงานให้เสร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน ($\overline{X}$=3.27)

ลำดับความต้องการท้ายสุดคือ ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย ($\overline{X}$=2.46) โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำสุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ปัจจัยที่มีความต้องการสูงสุดคือ เงินเดือนที่พนักงานได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม ($\overline{X}$=2.60) ข้อรองลงมาคือเงินเดือนที่พนักงานได้รับเพียงพอกับค่าที่พักอาศัย ($\overline{X}$=2.53) ข้อถัดมาคือ พนักงานพอใจกับการปรับเงินเดือนในแต่ละปี ($\overline{X}$=2.40) และข้อสุดท้ายคือ เงินเดือนที่เขาได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

6.2.3 สรุปผลการศึกษาจริยธรรมในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า จริยธรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$=3.42) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานควรตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ไม่ว่าหัวหน้าจะอยู่หรือไม่ก็ตาม ($\overline{X}$=4.03) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านคิดว่าการทำงานไม่ได้ช่วยให้มีคุณค่าสำหรับท่านเลย

แสดงผลการทดลองสมมติฐาน 2 คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ สถานะภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษา สถานภาพการทำงาน และตำแหน่งมีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งสมมติฐานข้อนี้ได้แบ่งเป็นสมมติฐานย่อยรายข้อดังนี้

ตารางที่ 6.1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษา สถานภาพการทำงาน และตำแหน่งมีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานหญิงมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานชาย	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานที่เป็นโสดมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่สมรสแล้ว	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานชั่วคราว	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานที่มีตำแหน่งสูงมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำ	ปฏิเสธ

6.2.4 สรุปผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลำดับขั้นความต้องการและจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มีความสำพันธ์กับจริยธรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง เรียงลำดับ ความสัมพันธ์ ตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน จากสูงไปต่ำได้ดังนี้

ความต้องการขั้นที่ 5 ความต้องการในการเข้าใจและรู้จักตนเอง มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ .615

ความต้องการขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ .574

ความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับของกลุ่มมีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงานของพนักงานในระดับปานกลาง คือ .492

ความต้องการขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลางคือ .453

ความต้องการขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงานในระดับต่ำคือ .291

6.3 อภิปรายผลการวิจัย

6.3.1 สมมติฐานที่ 1 พนักงานมีลำดับความต้องการ 5 ขั้นตามแนวคิดจากมาสโลว์อยู่ในระดับปานกลาง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพบว่า ปัจจัยลำดับความต้องการโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 3.42 เมื่อนำค่าเฉลี่ยนี้เทียบกับค่าระดับคะแนนอันตรภาคชั้น จะอยู่ระหว่างคะแนนตั้งแต่ 3.41-4.20 ซึ่งกำหนดให้เป็นระดับสูง ดังนั้น ผลการวิจัยนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า พนักงานที่ลำดับขั้นความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเนื่องจากในการเก็บข้อมูลการวิจัยนั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานของโรงงานน้ำตาลทรายกำแพงเพชร เป็นส่วนใหญ่ ถึงร้อยละ 88.50 (445 คน) จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 503 คน ซึ่งสัมพันธ์กับผลการศึกษาที่ยังพบว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา คือ มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา ร้อยละ 51.50 (259 คน) มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา,ปวช ร้อยละ 40.00 (201 คน) ซึ่งจะเห็นได้ว่าจากข้อค้นพบข้างต้นสังเกตได้ว่าพนักงานของโรงงาน น้ำตาลทรายเพชร ส่วนใหญ่จะต้องทำงานร่วมกันคืออยู่ในระดับพนักงานของโรงเรียนเช่นเดียวกัน และเมื่อพิจารณาถึงประสบการณ์ในการทำงานแล้วยังพบอีกว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน1 – 5 ปี ถึงร้อยละ 47.30 (238 คน) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่เริ่มเข้าทำงานในช่วงเวลาใกล้เคียงกันเป็นจำนวนมาก จึงอาจส่งผลให้เกิดความรู้สึกเข้าใจและพบปัญหาและอุปสรรค หรืออยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้ตอบสนอง

ความต้องการของของตนเองตามทฤษฎีของมาสโลว์ในลำดับขั้นที่ 3 คือ ความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาความต้องการของตนเองตามทฤษฎีของมาสโลว์ ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (Love and Belonging Needs) (ตารางที่ 11) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านให้ความสำคัญกับความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ หัวหน้างานพยายามพัฒนาให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในหมู่พนักงาน ซึ่งจากผลการศึกษาและเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นเหตุผลสนับสนุนผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยลำดับความต้องการของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ =3.42) เมื่อพิจารณาตามลำดับขั้น พบว่า ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (Love and Belonging Needs) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

เมื่อนำผลการศึกษาปัจจัยลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับปัญหาแสดงว่า การทำงานของพนักงานยังขาดความตระหนักต่อเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือไม่เต็มที่ ต่างคนต่างทำโดยคิดว่าของตัวเองดีที่สุด พอหมดกะของตัวเองก็ส่งต่อให้กะถัดไปแก้ปัญหาเอง ดังนั้นสิ่งสำคัญที่ต้องทำก็คือ หัวหน้าจะต้องหาวิธีแก้ปัญหานี้ เช่น แก้ไขนโยบายเพื่อให้พนักงานมีสิทธิ์ที่จะแสดงออกความคิดเห็นในการแก้ปัญหา เป็นต้น

6.3.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษา สถานภาพการทำงาน และตำแหน่งมีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพบว่า จริยธรรมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับ เฉลี่ย ($\overline{X}$ =3.42) เมื่อนำไปเทียบกับระดับคะแนนอันตรภาคชั้น จะอยู่ในช่วง 3.41-4.20 ซึ่งกำหนดให้เป็นระดับสูง ดังนั้นจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับสูง

เมื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกับปัญหาของโรงงาน พบว่า พนักงาน ส่วนใหญ่มีพื้นเพอยู่ในชนบท ปัจจัยส่วนบุคคลจำไม่มีผลต่อจริยธรรม การทำงานจึงมีหลักยึดตามประเพณีของท้องถิ่น เช่น ถึงเวลาทำงานก็จะตั้งใจทำงานตามกำลังของตนเอง เคยทำอย่างไรก็จะทำอย่างนั้นเสมอ บางครั้งจึงเป็นการยากที่จะเปลี่ยนแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงานทำให้การทำงานนั้นไม่สัมพันธ์กันในแต่ละขั้นตอนการผลิต ดังนั้นหัวหน้างานจะต้องหาวิธีปรับปรุงแนวคิดที่สอดคล้องกับการทำงาน งานจะต้องหาวิธีปรับปรุงแนวคิดที่สอดคล้องกับการทำงาน ถึงแม้ว่าผลการศึกษาได้จะมีจริยธรรมในการทำงานอยู่ในระดับสูง แต่ก็เป็นจริยธรรมในสังคมชนบทที่ยึดถือปฏิบัติต่อ ๆ กันมา

6.3.3 สมมติฐานที่ 3 ลำดับขั้นความต้องการ 5 ขั้น ตามแนวคิดของมาสโลว์กับจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก

จากสมมติฐาน 6.3.1 พบว่า ความต้องการของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความต้องการความรัก และการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม เมื่อนำมาหาความสัมพันธ์กับสมมติฐาน 6.3.2 คือปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษา สภาพแวดล้อมของการทำงาน และ ตำแหน่งงานที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน จากผลการศึกษา พบว่า จริยธรรมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง จึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลำดับความต้องการและจริยธรรมในการทำงาน อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

เนื่องจากกลุ่มพนักงาน ยังไม่สามารถเข้าถึงเป้าหมายสูงสุด คือ ความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง และรู้จักตนเอง นั่นแสดงว่าเข้าถึงจริยธรรมในการทำงานได้ในระดับหนึ่งเท่าที่ตนเข้าใจ โดยทางโรงงานฯ จำเป็นต้องให้ความรู้เรื่องจริยธรรมในการทำงานเพิ่มเติม เพื่อให้พนักงานเข้าใจมากขึ้น และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และยังสามารถแก้ปัญหาของคุณภาพการผลิตได้ในที่สุด

กล่าวคือลำดับความต้องการของพนักงานอยู่ในระดับต้องการความรัก และการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม เมื่อเทียบกับจริยธรรมในการทำงานจัดว่าอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น โรงงานฯ จำต้องปรับปรุงหลักการปฏิบัติให้สอดคล้องกับงาน หรือเหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน และยกระดับจริยธรรมในการทำงานให้สูงขึ้นตามลำดับ แนวทางปรับปรุงโครงสร้างการทำงาน ระบุให้มีการจัดอบรมสัมมนา เพิ่มความรู้ให้พนักงานมากขึ้น จัดกิจกรรมที่ช่วยสนับสนุนความร่วมมือสามัคคีกันมากขึ้น เมื่อพนักงานมีความเข้าใจถึงเป้าหมายของบริษัทฯ และได้มีส่วนร่วมด้วย ผลที่ได้คือจะทำให้ปัญหาลดลง

6.4 ข้อเสนอแนะ

6.4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยที่ได้รับทำให้ทราบว่า โรงงานแห่งนี้มีลำดับขั้นความต้องการ และจริยธรรมในการทำงานสูง นอกจากนี้ ความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม เป็นตัวแปรสำคัญ ที่พนักงานมีความต้องการสูงสุด และพนักงานก็ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ไม่ว่าหัวหน้าจะอยู่หรือไม่ก็ตาม ดังนั้น โรงงานจึงสามารถเพิ่มระดับ ลำดับขั้นตามต้องการ และจริยธรรมในการทำงานได้ดังนี้

1. บริษัทควรส่งเสริมมิตรภาพ และการร่วมมือในหน่วยงานโดยจัดให้มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์หรือจัดให้มีชมรมต่าง ๆ ตามความสนใจ เช่น ชมรมกีฬาต่าง ๆ ชมรมดนตรี หรือชมรมสันทนาการอื่น ๆ นอกจากนี้ ควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีม ที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้ทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความคุ้นเคย และมีความสามัคคีกันมากขึ้น เช่น การจัดกลุ่มพัฒนาคุณภาพงานต่าง ๆ และกลุ่มงานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับนโยบายบริษัท

2. บริษัทควรเพิ่มระบบจูงใจพนักงานในด้านอื่น ๆ เช่น การพิจารณามอบรางวัลให้แก่พนักงานที่มีความขยันขันแข็ง ไม่เคยมีสถิติการขาดงาน ลางาน หรือมาสายในช่วงเวลาต่าง ๆ เป็นเวลาติดต่อกัน จะได้รับเบี้ยขยันเพิ่มขึ้นเป็นรางวัลแตกต่างกันตามสัดส่วน นอกจากนี้บริษัทควรมอบรางวัลให้กับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เช่น มอบของขวัญหรือโล่ให้ผู้ที่มีผลงานดีเด่นในแต่ละหน่วยงานในโอกาสสำคัญของบริษัท เพื่อเป็นการให้เกียรติกับผู้รับรางวัล และส่งเสริมให้พนักงานอื่น ๆ ทำตาม เช่น วันปีใหม่ หรือวันครอบครัว เป็นต้น นอกเหนือจากรางวัลในรูปตัวเงินหรือของมีค่า องค์การอาจกำหนดรางวัลให้อยู่ในรูปของการส่งเสริมทางสังคม เช่น การประกาศเกียรติคุณ เป็นพนักงานดีเด่นประจำเดือน หรือประจำปี เนื่องจากสิ่งเหล่านี้ย่อมก่อให้เกิดการยอมรับและภาคภูมิใจได้เช่นกัน

3. เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาต่าง ๆ ดังนั้นบริษัทจึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น โดยผ่านรูปแบบการจัดตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการสวัสดิการด้านต่าง ๆ คณะกรรมการสันทนาการ หรือคณะกรรมการอื่น ๆ เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมกับบริษัทมากขึ้น นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสให้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท เช่น การจัดกิจกรรมเสนอแนะ ที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันควรมอบรางวัลให้เจ้าของความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท

4. ควรให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน โดยมีการเชิญวิทยากรมาบรรยายที่มีความชำนาญมาให้ความรู้แก่พนักงาน เพื่อให้เข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน

6.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษา เฉพาะกลุ่มพนักงานของบริษัทน้ำตาลทราบกำแพงเพชร จำกัด ที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตน้ำตาลทราย กลุ่มตัวอย่างจึงอาจมีลักษณะบางประการที่คล้ายคลึงกัน การกระจายข้อมูลอาจมีไปไม่มากพอ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป จึงน่าจะเป็นการวิจัยกับองค์การธุรกิจประเภทอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้รับ

2. เนื่องจากการเก็บตัวอย่างในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามอย่างเดียว อาจทำให้ผู้ตอบสามารถคาดคะเนคำตอบ และตอบคำถามไปในทิศที่ผู้ตอบต้องการได้ ดังนั้น หากมีการเก็บข้อมูลครั้งต่อไป น่าจะใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น วิธีการสังเกต วิธีการสอบถามโดยตรง อาจจะทำให้มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างลำดับความต้องการและจริยธรรมในการทำงานศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานโรงงานน้ำตาลทรายกำแพงเพชร

(The Relationship between the Need Hierachy and Work Ethics : A Case Study of the Kamphaengphet Sugar Factory)

วรุตม์ ครูเจริญ 4837731 SHES/M

ศศ.ม. (จริยศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : วริยา ชินวรรโณ Ph.D., อณัส อมาตยกุล Ph.D.

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จิตวิทยาอุตสาหกรรมเป็นวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์ และด้วยความพยายามของนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารจัดการที่จะระบุปัจจัยของการกระตุ้นในอุตสาหกรรมได้นำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีต่างๆ และเข้าใกล้แรงกระตุ้นของมนุษย์ ซึ่งความพยายามเหล่านี้มีแนวโน้วเน้นไปที่การแบ่งขั้นของตัวแปรการกระตุ้น ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

แนวคิดการจัดลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เป็นรูปแบบของการกระตุ้นที่ได้รับการกล่าวถึงอยู่บ่อยๆ ในปี ค.ศ.1943 ซึ่งมาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า คนเรามีลำดับขั้นความต้องการพื้นฐาน 5 อย่างได้แก่ ความต้องการทางกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ความต้องการในการเข้าใจและรู้จักตนเอง โดยมาสโลว์เชื่อว่าความต้องการทั้ง 5 ขั้นนี้จะต้องเป็นไปตามลำดับขั้นและถ้าขั้นหนึ่งขั้นใดได้รับการตอบสนอง บุคคลนั้นจะเกิดความต้องการขั้นสูงต่อไป (Dessler, 1981:207-209)

ในการพิจารณาลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ นักวิชาการบางท่านได้กล่าวถึงรูปแบบการแบ่งขั้นว่าเป็นลักษณะที่เป็นลำดับขั้นที่แน่นอน มาสโลว์แสดงความคิดลำดับขั้นที่แน่นอนว่า “ *ที่จริงคนเราสามารถที่ทำงานค่อนข้างจะมีความต้องการพื้นฐานเหล่านี้เป็นไปตามลำดับที่ระบุไว้ แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีข้อยกเว้นจำนวนหนึ่ง* ”

มาสโลว์ได้ทำงานเพิ่มเติมรายละเอียดข้อยกเว้นทั่วไปถึง 7 ข้อและถ้าข้อยกเว้นเหล่านี้ได้มีการศึกษา ก็อาจช่วยอธิบายได้ว่า ทำไมลำดับความต้องการจึงไม่เหมาะกับคนบางคนหรือกลุ่มคนบางกลุ่ม (maslow,1984:386)

สภาพแวดล้อมทางจริยธรรมจริงๆเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมทางสังคม คนทั้งหมดไม่ว่าจะอยู่ในแวดวงธุรกิจ รัฐบาล อุดมศึกษาหรือองค์กรอื่นๆ ล้วนเกี่ยวข้องกับจริยธรรม ในพจนานุกรมของเวบเตอร์ ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า " *เป็นข้อวินัยหรือข้อปฏิบัติทางศาสนาที่เกี่ยวกับสิ่งที่ดีหรือไม่ดี และเกี่ยวกับภาระหน้าที่หรือข้อผูกพันทางศีลธรรม* " มาตรฐานทางจริยธรรมบ่อยครั้งถูกแสดงออกมาในรูปกฎหมาย อย่างไรก็ตามพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นเพียงการประพฤติที่อยู่เหนือการรักษากฎหมายและระเบียบของทางราชการ การยึดมั่นในหลักของศีลธรรมเป็นเพียงการชี้นำจากค่านิยมเฉพาะคนและจากการประพฤติปฏิบัติตามวิถีที่คนควรจะทำ (Harold Koontz,Cyril O'Donnell,and Heinz Weihrich,1980:99)

จริยธรรมในการทำงานได้ถูกนิยามไว้ว่าเป็นหลักการประพฤติในการทำงานของบุคคลหนึ่งที่มีต่ออีกบุคคลหนึ่งอย่างมีคุณธรรม โดยยึดหลักจากแนวคิดของศาสนา ปรัชญา ค่านิยมและขนบธรรมเนียมประเพณีที่สืบต่อกันมา

ในการศึกษางานวิจัยฉบับนี้ ได้เลือกศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงงานน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำนวน 503 คน ศึกษาในประเด็นเรื่องจริยธรรมในการทำงาน ลำดับขั้นความต้องการ รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานกับลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยลำดับความต้องการของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาจริยธรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลำดับความต้องการ และจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน บริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร

3. สมมติฐานของการวิจัย

3.1 พนักงานมีลำดับความต้องการ 5 ขั้นตามแนวคิดจากมาสโลว์อยู่ในระดับปานกลาง

3.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษา สถานภาพการทำงานและตำแหน่ง มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน

3.3 ลำดับขั้นความต้องการ 5 ขั้นตามแนวคิดของมาสโลว์กับจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ศึกษากลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด จำนวน 503 คน

4.2 กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ตามแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

4.3 กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ตามหลักจริยธรรมในการทำงาน

4.4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านี้โดยทางสถิติ

5. วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณโดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

5.1 การวิจัยภาคเอกสาร (documentary research) ศึกษาเอกสาร หนังสือและงานวิจัยเกี่ยวกับลำดับความต้องการและจริยธรรมในการทำงาน

5.2 การวิจัยภาคสนาม (field research) ผู้วิจัยทำการวิจัยภาคสนามโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทน้ำตาลทรายกำแพงเพชร จำกัด จำนวน 503 คน วิธีวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

6. นิยามศัพท์

ความต้องการ (needs) หมายถึง ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เรียงลำดับดังนี้ ความต้องการทางกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น และความต้องการในการเข้าใจและรู้จักตนเอง (เติมศักดิ์ คทวณิช, 2550 : 156-157)

จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง หลักการประพฤติในการทำงานของบุคคลหนึ่งที่มีต่ออีกบุคคลหนึ่งอย่างมีคุณธรรม โดยยึดหลักจากแนวคิดของศาสนา ปรัชญา ค่านิยม และขนบธรรมเนียมประเพณีที่สืบต่อ ๆ กันมา

7.ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

7.1 ปัจจัยลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ของพนักงานโรงงานน้ำตาลทรายกำแพงเพชรอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$=3.42) ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาตามลำดับขั้นพบว่าความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ($\overline{X}$=3.81) เป็นที่สำคัญที่สุดต่อพนักงาน ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น($\overline{X}$=3.67) และความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ($\overline{X}$=3.61) เป็นขั้นที่สำคัญรองลงมาความต้องการในการเข้าในและรู้จักตนเอง ($\overline{X}$=3.57) และความต้องการทางกาย ($\overline{X}$=2.46) เป็นขั้นที่มีความสำคัญต่อพนักงานน้อยที่สุด

จากการศึกษาพบว่าการจัดลำดับขั้นของตัวแปรความต้องการถือเป็นตัวกระตุ้นที่ขึ้นอยู่กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเฉพาะและลักษณะทางสภาพแวดล้อม เมื่อพิจารณาในลักษณะสภาพการทำงานและลักษณะแต่ละบุคคลในกลุ่มตัวอย่าง พนักงานของโรงงานน้ำตาลทรายกำแพงเพชรนี้ค่อนข้างพอใจกับขั้นความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม

7.2 จริยธรรมในการทำงานของพนักงานในโรงงานน้ำตาลทรายกำแพงเพชรจัดอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$=3.42) พบว่าพนักงานควรตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ไม่ว่าหัวหน้าจะอยู่หรือไม่ก็ตาม ($\overline{X}$=4.03) มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด

สมมติฐานที่ 2 คือ ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษา สถานภาพการทำงานและตำแหน่งมีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน พบว่าผลการศึกษาครั้งนี้ปฏิเสธสมมติฐานดังกล่าว

สรุปได้ว่าพนักงานโรงงานน้ำตาลทรายกำแพงเพชรค่อนข้างจะเข้าใจจริยธรรมในการทำงานตามตัวแปรการกระตุ้น จากการศึกษาพบว่าความขัดแย้งทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกัน

7.3 สมมติฐานที่ 3 คือ ลำดับขั้นความต้องการ 5 ขั้นตามแนวคิดของมาสโลว์กับจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง การวิจัยนี้นำไปสู่ข้อสรุปที่ว่าพนักงานรู้จักและเข้าใจลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และจริยธรรมในการทำงานในระดับปานกลาง จึงสอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ที่กล่าวไว้ว่า “ ผลงานที่ผ่านมามากมายนั้น ไม่มีกรณีใดเลยที่ไม่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงาน เป็นความพยายามที่จะเชื่อมวิชามนุษยศาสตร์ให้เข้ากับเป้าหมายทางจริยธรรม ด้วยความพยายามเหล่านี้ทำให้ช่วยปรับปรุงคนแต่ละคนและสังคมโดยรวม” (Maslow,1998:3-4)

EXTENDED SUMMARY

The Relationship between the Need Hierarchy and Work Ethics : A Case study of the Kamphaengphet Sugar Factory

1. Background

Industrial psychology, more than any other area in psychology, has been concerned with the study of satisfaction. The effort of many industrial psychologists and managerial practitioners to identify the determinants of motivation in industry have led to the development of a variety of theories and approaches to human motivation. In their efforts they have tended to stress unique classes of determinants of motivation which led to the development of need theory.

A frequently mentioned motivational model is Maslow's need hierarchy concept, proposed in 1943. Maslow hypothesized that man has five basic categories of needs : physiological, safety and security, love and belonging, self-esteem, and self-actualization needs. He says these needs form a hierarchy of ladder and that each need becomes active or aroused only when the next level need is reasonably satisfied. (Dessler,1981:207-209)

In discussing Maslow's need hierarchy, some writers speak in terms of separate steps or levels, as if the hierachy were a fixed order. Maslow discusses the degree of fixity of the hierarchy of basic needs and states. "It is true that most of the people with whom we have worked have seemed to have these basic needs in about the order that has been indicated. However, there have been a number of exceptions," he says.

He elaborates on seven general exceptions, and if these are studied, it may explain why the hierarchy does not seem to fit certain people or groups of people in some situations. (Maslow, 1943:386)

The ethical environment is really a part of the social environment. All persons, whether in business, government, a university, or any other enterprise are concerned with ethics. In Webster's Dictionary, ethics is defined as " the discipline dealing with what is good and bad and with moral duty and obligation." Often, ethical standards are enacted into laws. However, ethical behavior is a just and fair conduct which goes beyond observing laws and government regulations. It means adhering to moral principles, being guided by particular values, and

behaving in a way people ought to act. (Harold Koontz, Cyril O' Donnell, and Heinz Weihrich, 1980 : 99)

Work ethics is defined as the working discipline dealing with individuals' personal moral philosophies and values, the values and attitude of the organizations in which they work, and those of the society in which they live.

In this case, researcher has studied employees at the Kamphaengphet sugar factory as a sample group. There are 503 employees. The factory produce about 8,000 tons of sugar per day. It has been built and operated for 36 years. It seems to have its own culture. It produces two kinds of sugar : white and raw sugar.

2. Objectives

The objectives of this study is to determine

2.1 what the need variables activated for a sample group of employees of the Kamphaengphet sugar factory are.

2.2 what the work ethics variables activated for a sample group of employees of the Kamphaengphet sugar factory are.

2.3 what the relationships between the need hierarchy and work ethics for a sample group are.

3. Hypothesis

The hypothesis of the study is as follows :

3.1 Maslow's need hierarchy of employees is at the moderate level.

3.2 Personal factors such as sex, maritus status, work experience, education, and position are effective to work ethics.

3.3 The relationship between the need hierarchy and work ethics are positive.

4. Scope

This study will utilize certain concepts and variables from the theory of Maslow and work ethics. Scope and delimitations of the study are as follows :

4.1 To study a sample group of employees of the Kamphaengphet sugar factory.

4.2 To determine which of the selected variables from the Maslow's theory are activated for the sample individuals.

4.3 To determine which of the selected variables from work ethics are activated for the sample individual.

4.4 To study the relationship during these variables by the statistic method.

5. Research Methodology

5.1 Documentary research studying books, documentary and research papers concerning the need hierarchy and work ethics.

5.2 Field research is a technique of data collection. The questionnaire form was selected as the most suitable technique. Sets of questionnaire were administered to 503 employees in the Kamphaengphet sugar factory. Calculations were made to determine the arithmetic mean, standard deviation, t-test, f-test and Pearson correlation.

6. Defination of Terms.

Needs

Needs are internal stimuli which strive for gratification. Maslow 's hierarchy of needs includes the physiological needs, safety needs, belongingness and love needs, self-esteem needs, and self-actualization in that order or prepotencies.

Work ethics

Work ethics are behavioral rule of working from one person to another person morally. Principal rules are concepts which are from religion, philosophy, values, and tradition.

7. Results

7.1 Maslow's need hierarchy of employees is at the high level ($\overline{X} = 3.42$) which denies the hypothesis. It should be noted that belongingness and love needs ($\overline{X} = 3.81$) proved to be the most important ones to employees. Self-esteem needs ($\overline{X} = 3.67$) and safety needs ($\overline{X} = 3.61$) were the next importance, and self-actualization ($\overline{X} = 3.57$) and physiological needs ($\overline{X} = 2.46$) seemed to be the least importance to these employees.

The findings seem to suggest that the classification of a need variable as a motivator may be dependent upon the particular sample being studies and the conditions of its environment. Considering the nature of work and the type of individuals in the sample, employees at the Kamphaengphet sugar factory is likely to be satisfied with belongingness and love needs.

7.2 Work ethics of employees at Kamphaengphet sugar factory is likely high level ($\overline{X} = 3.42$) Employees should intend to work hard whenever supervisor is absent ($\overline{X} = 4.03$) which is the most highest score.

The second hypothesis, which are personal factors such as sex, maritus status, work experience, education, and position effective to work ethics, finds that the result is negative. The findings lead to the conclusion that to be employees at the Kamphaengphet sugar factory is likely to understand work ethics as a motivational variable. Researchers have found that ethical conflicts arise most often in factory relationship with employees.

7.3 The third hypothesis which is the relationship between the need hierarchy and work ethics are positive is at the moderate level. This finding leads to the conclusion that employees recognize and understand the need hierarchy and work ethics at the moderate level. This finding can explain the Maslow's concept which is " Insofar as my own effort is concerned, it has in any case always been an ethical one, an attempt to wed science with humanistic and ethical goals, with efforts to improve individual people and the society as a whole." (Maslow, 1998 : 3-4)

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กันยา สุวรรณแสง. (2536). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร : รวมสาสน์.

กีรติ บุญเจือ. (2523). **ชุดพื้นฐานปรัชญาจริยศาสตร์สำหรับผู้เริ่มเรียน**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

คณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, สำนักงาน. (2526). **จริยธรรมและวัฒนธรรมของคนไทย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.

จินตนา บุญบงการ. (2549). **จริยธรรมทางธุรกิจ**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร : บริษัท ด่านสุทธา การพิมพ์ จำกัด.

ชวลิต เลิศศักดิ์วิมาน. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจจราจร กองบังคับการตำรวจจราจร** .วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชัชชัย คุ้มทวีพร. (2548). **จริยศาสตร์**. ปทุมธานี : นำทองการพิมพ์.

ชัย อุทัยภัตรากูร .(2545). **จริยธรรมในองค์กร : ศึกษากรณี กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสหากรรมบางชัน** .วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชัยวัฒน์ อัตพัฒน์. (2520). **จริยศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชุติกร จิตดำรงชัย. (2546). **จริยธรรมในวิชาชีพวิศวกร**. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยามหิดล.

โชคดี จันทวงศ์ .(2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และจริยธรรมในการทำงาน : กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ฐิติมา วัฒนโสภาศิริ. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมธุรกิจ บุคลิกภาพแมคคีอาเวลเลียน ค่านิยมในการทำงานกับความเครียดของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฐยา ไพรสงบ. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฐวรรณ เทพพิทักษ์. (2544). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรม พฤติกรรมจริยธรรมและความเครียดในการทำงาน**.วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). **จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

_____. (2538). **ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมการวิจันและการพัฒนาบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการสถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

เติมศักดิ์ ควาวณิช. (2550). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ส.เอเชียเพรส (1989).

ธานินทร์ กรัยวิเชียร. (2548). **คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ชวนพิมพ์

น้อย พงษ์สนิท. (2527). **จริยศาสตร์**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นิยดา ศรีหานาม. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี : บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ของคนไทยแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เนื่องน้อย บุณยเนตร. (2544). **จริยศาสตร์ตะวันตก**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บัวบาน ยะนา. (2541). **ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ 5 ขั้นตามแนวคิดของมาสโลว์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาลบรมราชนนีภาคเหนือ สถาบันพระบรมราชนก สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญเรือง บูรภักดิ์. (2525, กุมภาพันธ์). ทัศนะทางตะวันออกและทางตะวันตกเกี่ยวกับจริยศาสตร์. **รัฐสภาสาร, 30** (2), 79-87

ประภาศรี สีหอำไพ. (2550). **พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรีชา สุริยพันธุ์. (2543). การใช้ประโยชน์ผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ จากอ้อย, **วารสารอ้อยและน้ำตาลทราย**. 7(1),46-55.

ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, สำนักงาน. (2550). **การประชุมสัมมนาเรื่อง แนวทางเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมวันที่ 29 พฤศจิกายน 2550**. นนทบุรี : สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.

พระเทวินทร์ เทวินฺโท. (2550). **จริยศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทรุ่งแสงการพิมพ์ จำกัด.

ภัทรา จันทราทิตย์. (2541). การศึกษาตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงคุณภาพค่าสีของน้ำตาลทรายดิบ, **วารสารน้ำตาล**. พ.ย. – ธ.ค., 22 - 23

มานิต มานิตเจริญ. (2537). **พจนานุกรมไทย**. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา.

มาสโลว์, อับราฮัม. (2549). **การบริหารแบบมาสโลว์**. (แปลมาจาก Maslow on management โดย อานันท์ ชินบุตร, พ.ท.). กรุงเทพมหานคร : ผู้จัดการ.

ยงยุทธ อาจองค์. (2542). **เครื่องมือในการเก็บเกี่ยวอ้อย**. วารอ้อยและน้ำตาลทราย, 6(3), 17-18.

ลำดวน ศรีมณี. (2538). **จริยธรรมและจริยศาสตร์ตะวันออก**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด.

วริยา ชินวรรโณ. บก. (2546). **จริยธรรมในวิชาชีพ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

วไลทิพย์ หงษ์ไทย. (2546). **จริยธรรมทางวิชาชีพต่อการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ในสังกัดกรุงเทพมหานคร.**วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วันเพ็ญ จามรวงศ์.(2547). **บุคลิกภาพ บรรยากาศองค์การ ลำดับขั้นความต้องการของMaslow กับพฤติกรรมการให้บริการของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามาธิบดี**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิภาพร มาพบสุข. (2545). **จิตวิทยาการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วีณา บุญแสง. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม ความเครียด กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็คทรอนิกส์**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศุภรัตน์ เลิศพาณิชย์กุล. (2550). **อุตสาหกรรมน้ำตาลทรายในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น**. [Online]. Available : http://cul.hcu.ac.th/SUGAR.htm.

สาโรช บัวศรี. (2536). **จริยศาสตร์เบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา.

สำนักคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลไทย. [Online]. Available : http://www.ocsb'go'th/ factory.asp? where=detail&no=so6.

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ. (2522). **รายงานการสัมมนาจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.

สุชา จันทน์เอม.(2544). **จิตวิทยาทั่วไป**. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพมหานคร :ไทยวัฒนาพานิช.

สุภาพร พิศาลบุตร. (2549). **จริยธรรมทางธุรกิจ**. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สุวรรณา สถาอานันท์. (2547). **ความเรียงใหม่รื้อสร้างปรัชญาตะวันตก**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

หัจญี ยูสุฟ อะหมัด ลูบิส. (2526). จริยธรรมกับสังคมมุสลิม. **อัล-ญิฮาด, 20**. (174-175), 36-38.

อุตสาหกรรมน้ำตาลยุคก่อนการพัฒนา อุตสาหกรรมน้ำตาลทราบปรากฏหลักฐานเป็นเรื่องราวมา. [Online]. Available : http://www.sugarzone.in.th/history.htm.

ภาษาอังกฤษ

Dessler, Gary. (1981). **Personnel Management : modern concerts & Techniques**. Virginia : Reston Publishing Co.

Edward Joseph., McCarthy, Gerald D. (1996). **Ethics in the Workplace**. New York : McGraw-Hill.

Hunt, Robert W. (2005). **Ethics at Work**. New York : Pearson/Prentice Hall.

Johnson, Craig Eddward. (2007). **Ethics in the Workplace : Tools and Tactics for Organizational Transformation. Thousand Oaks, California** : Sage Publications.

Koontg, Harold. (1980). O'Donnell, Cyril. And Weihrich, heing. **Management**. New York : McGrow hil Book Company.

Larmer, Robert A. (2002). **Ethics in the Workplace** : **Selected Readings in Business thics**(2nd ed). Australia : Wadsworth/Thomson Learning.

Marlow, Abraham H. (1943). "A Theory of Human Motivating", **Psychological Review**, Vol.50, No.1

Maslow,Abraham H. (1998). **Maslow on Managenment**. New York : John Wiley&Sons,Inc.Ottensmeyer,

Pfeiffer, Raymond S. (2004). **Ethics on the Job : Cases and Strategies** (3rd ed). Australia : Wadsworth/Thomson Learning.

Shaw, William H. (2003). **Ethics at Work : Basic Readings in Business Ethics**. New York : Oxford University Press.

Sung Bum Yun. (1977). **Ethics East and West : Western Secular, Christian, and Confucian Traditions in Comparative Perspective (Michael C Kalton, Trans.).** Seoul : Christian Literature Society.

ภาคผนวก

ที่ ศธ 0571.12/1121

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา
นครปฐม 73170

12 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูล

เรียน ประธานกรรมการโรงงานน้ำตาลทรายกำแพงเพชร

ด้วย นายวรุตม์ ครูเจริญ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาจริยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลำดับความต้องการและจริยธรรมในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานน้ำตาลทรายกำแพงเพชร โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วริยา ชินวรรโณ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ดังกล่าว โดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานในโรงงานของท่าน ช่วงเวลาที่ขอเข้าทำการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมีนาคา – เมษายน 2551 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการดังกล่าวด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์จิราพร จักรไพวงศ์)
รองคณบดี
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

สำนักงานคณบดี
โทร. 0 2441-0220-3 ต่อ 1400
โทรสาร. 0 2441-9738
โทรศัพท์ที่สามารถติดต่อนักศึกษาได้ 02 954 7219

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างลำดับความต้องการและจริยธรรมในการทำงาน

ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานน้ำตาลทรายกำแพงเพชร

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพความต้องการของผู้ตอบ

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่สอดคล้องกับท่าน

1. เพศ	☐ ชาย	☐ หญิง
2. สถานภาพสมรส	☐ โสด	☐ สมรส
3. ประสบการณ์ในการทำงาน	☐ 1 - 5 ปี	☐ 5 - 10 ปี
	☐ 10 - 15 ปี	☐ 15 ปีขึ้นไป
4. การศึกษา	☐ ประถมศึกษา	☐ มัธยมศึกษา, ปวช.
	☐ ปริญญาตรี	☐ สูงกว่าปริญญาตรี
5. สถานภาพการทำงาน	☐ ลูกจ้างชั่วคราว	☐ ลูกจ้างประจำ
6. ตำแหน่ง	☐ พนักงาน	☐ หัวหน้ากะ
	☐ หัวหน้าแผนก	☐ หัวหน้าฝ่าย/ผู้จัดการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดสภาพความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคง					
2.	เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
3.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
4.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าที่พักอาศัย					
5.	ท่านพอใจกับการปรับเงินเดือนในแต่ละปี					
6.	ท่านรักงานที่ทำอยู่เพราะเป็นงานที่สามารถช่วยพัฒนาท้องถิ่น					
7.	การตั้งใจทำงานเป็นหลักประกันความมั่นคงให้กับท่าน					
8.	ท่านให้ความสำคัญกับความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน					
9.	ท่านต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงงาน					
10.	ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการวางกฎระเบียบของหน่วยงาน					
11.	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่านเสมอ					
12.	ท่านให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของโรงงานให้เป็นที่ยอมรับ					
13.	ท่านพยายามปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของพนักงานรุ่นน้อง					

ข้อที่	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
14.	ผลสำเร็จของการที่ได้รับมอบหมายถือเป็นรางวัลที่สำคัญ					
15.	ท่านพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อช่วยทำงานให้เสร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน					
16.	งานมีส่วนช่วยให้พนักงานพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น					
17.	กฎระเบียบในการทำงานที่ใช้อยู่เป็นกฎระเบียบที่ดี					
18.	อุปกรณ์ป้องกันอันตราย เช่น ถุงมือ หน้ากาก และอื่น ๆ ฯลฯ มีความสำคัญต่อท่าน					
19.	ท่านรู้สึกดีใจที่ได้รับคำชมจากหัวหน้า					
20.	หัวหน้างานพยายามพัฒนาให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในหมู่พนักงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	ถ้าท่านยิ่งทุ่มเททำงานหนักก็ยิ่งทำให้ท่านมีคุณค่ามากขึ้น					
2.	ความซื่อสัตย์สุจริตไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน					
3.	ถ้ากรณีได้รับค่าตอบแทนเท่ากันทุกคน ท่านก็ยังอยากทำงานที่มีความรับผิดชอบสูง					
4.	การที่ท่านมีงานทำนั้นทำให้ท่านรู้สึกเป็นอิสระและไม่ต้องพึ่งพาใคร					
5.	การไม่ขยันทำงานเป็นจุดอ่อนของมนุษย์					
6.	การที่คนทำงานซึ่งตนเองไม่ชอบแต่ทำด้วยความกระตือรือร้นถือเป็นคนที่ก้าวหน้าในการทำงาน					
7.	ความสำเร็จในหน้าที่การงานมักจะมาจากดวง					
8.	เราควรทำงานทุกประเภทอย่างเต็มความสามารถ					
9.	ในการทำงานเราควรเอาเปรียบเพื่อนร่วมงานให้มากที่สุด					
10.	การแสวงหาประโยชน์จากงานที่ทำเป็นสิ่งที่ไม่น่ายกย่องสรรเสริญ					
11.	คุณค่าในการทำงานขึ้นอยู่กับความตั้งใจมากกว่าผลลัพธ์ของงาน					

ข้อที่	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
12.	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเลยถ้ามีงานให้ทำน้อย					
13.	หากท่านเลือกได้ ท่านขอเลือกที่จะไม่ทำงาน					
14.	พนักงานทุกคนควรจะภูมิใจและพอใจในงานของตัวเอง					
15.	คนที่รวยเป็นเศรษฐีแล้วแม้จะไม่มีความจำเป็นต้องทำงานก็ตามแต่ท่านคิดว่าควรทำงานต่อไป					
16.	ถ้าท่านไม่ตั้งใจทำงาน ก็ไม่ใช่สิ่งที่ผิดเพราะท่านรู้วิธีหลบเลี่ยงเป็นอย่างดี					
17.	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับข้อความนี้ “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน”					
18.	คนที่ทุจริตในหน้าที่การงานเป็นคนที่น่ารังเกียจของสังคม					
19.	พนักงานควรตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ไม่ว่าหัวหน้าจะอยู่หรือไม่ก็ตาม					
20.	ท่านคิดว่าการทำงานไม่ได้ช่วยให้มีคุณค่าสำหรับท่านเลย					

คำสั่ง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

ที่ ศย 2239/2550

เรื่อง อนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ และแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล อนุมัติให้ นายวรุตม์ ครูเจริญ เลขประจำตัว 4837731 SHES/M นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาจริยศาสตร์ศึกษา(หลักสูตรปกติ) คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ศึกษาค้นคว้าเขียนวิทยานิพนธ์ ด้วยภาษาไทย ในหัวข้อเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างลำดับความต้องการและจริยธรรมในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานนำตาลทรายกำแพงเพชร" และขอแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. รศ.ดร.วริยา ชินวรรโณ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
2. อ.ดร.อณัส อมาตยกุล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีหน้าที่ ดังนี้

1. รับผิดชอบและควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ให้สอดคล้องกับโครงร่างวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาสอบผ่านจากการสอบโครงร่างวิทยานิพนธ์ ที่บัณฑิตวิทยาลัยมีคำสั่งสอบ
2. ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาแก่นักศึกษาเกี่ยวกับเนื้อหาทางทฤษฎี แนวคิด และวิธีการศึกษาวิจัย รวมทั้งการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
3. ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาแก่นักศึกษาเกี่ยวกับการเขียนวิทยานิพนธ์และการใช้ภาษา
4. ติดตามการดำเนินการวิจัยให้เป็นไปตามแผนงานและรับผิดชอบ ประเมินผลการทำวิทยานิพนธ์ทุกภาคการศึกษาจนกว่าการทำวิทยานิพนธ์แล้วเสร็จ
5. ผู้ที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ต้องให้ความเห็นชอบในการขอสอบวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาและต้องร่วมเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา
6. ผู้ที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจร่วมเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้และต้องเข้าสอบวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาทุกครั้ง

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2550

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมพร มัชฌิมวงศ์)
รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายการคลังและพัสดุ
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำเนาเรียน คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

คำสั่ง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

ที่ ศย 1296/2551

เรื่อง ขอแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ขอแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ นายวรุตม์ ครูเจริญ เลขประจำตัว 4837731 SHES/M หลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาจริยศาสตร์ศึกษา(หลักสูตรปกติ) คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ดังนี้

1.	รศ.ดร. โสรีช์ โพธิ์แก้ว	ประธานกรรมการ (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก)
2.	รศ.ดร. วริยา ชินวรรโณ	กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
3.	อ.ดร. อณัส อมาตยกุล	กรรมการ

กำหนดสอบวิทยานิพนธ์ หัวข้อเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างลำดับความต้องการและจริยธรรมในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานน้ำตาลทรายกำแพงเพชร" สอบวันที่ 30 กรกฎาคม 2551 เวลา 9.30-10.30 น. สถานที่สอบ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ มีหน้าที่ดังนี้

1. พิจารณาความสามารถของนักศึกษาในการทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ ความรอบรู้ในเนื้อหาที่เกี่ยวกับ เรื่องที่ทำวิจัย ความสามารถในการนำเสนอผลงาน ทั้งด้านการพูดและการเขียน ตลอดจนปฏิภาณและไหวพริบ ในการตอบคำถาม

2. ประธานกรรมการสอบ ให้ทำหน้าที่กำกับและดำเนินการสอบให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย มหิดลว่าด้วย การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ.2549 และสรุปผลการสอบตามมติของคณะกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์

3. กรรมการสอบผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ให้แจ้งผลการตัดสินการสอบวิทยานิพนธ์ให้นักศึกษาทราบอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ภายใน 5 วันทำการ นับจากวันสอบวิทยานิพนธ์และส่งผลการสอบวิทยานิพนธ์ มายังคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย โดยผ่านประธานหลักสูตร ภายใน 15 วันทำการ นับจากวันสอบวิทยานิพนธ์ นอกจากนี้ให้ติดตามและควบคุมการจัดทำรูปเล่มวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์และแผ่นบันทึกข้อมูลวิทยานิพนธ์ ให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันสอบวิทยานิพนธ์ เป็นต้นไปจนสิ้นสุดหน้าที่คณะกรรมการสอบฯ เมื่อนักศึกษาสำเร็จการศึกษา

สั่ง ณ วันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2551

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมพร มัชฌิมวงศ์)
รองคณบดีฝ่ายการคลังและพัสดุ
ปฏิบัติงานแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำเนาเรียน คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	วรุตม์ ครูเจริญ
วัน เดือน ปีเกิด	29 สิงหาคม 2526
สถานที่เกิด	สหรัฐอเมริกา
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสุขศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, พ.ศ.2544-2547 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจริยศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล, พ.ศ.2548-2551
ที่อยู่	47/484 หมู่ 6 แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210 โทร 02-954-7219 E-mail : kongsolo@hotmail.com