

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ในการศึกษาครั้งนี้ การตรวจเอกสารเกี่ยวกับทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้ คือ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการให้ความหมาย
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการให้ความหมาย

ความหมายของการให้ความหมาย

De Saussure (1915 อ้างใน สุริยา รัตนกุล, 2544: 50-52) ได้ศึกษาความหมายจากทฤษฎีสัญวิทยาโดยกล่าวว่า ความหมายในภาษาเป็นกระบวนการทางความคิดที่เกิดขึ้นภายในสมองของผู้พูดและผู้ฟัง เมื่อผู้พูดเปล่งเสียงและเมื่อผู้ฟังได้รับฟังสัญลักษณ์ทางภาษา สัญลักษณ์นั้นสามารถสื่อความหมายได้เพราะช่วยประสานมโนทัศน์ (concept) เข้าไว้กับสัทภาพ (image acoustique) คือรูปที่ปรากฏเป็นเสียงในภาษา สัทภาพนั้นไม่ใช่สิ่งที่เป็นเพียงคลื่นเสียงเท่านั้นแต่เป็นรอยประทับของเสียงบนจิตใจของเรา ส่วนมโนทัศน์ (concept) นั้นเป็นสิ่งที่เป็นามธรรมยิ่งกว่าสัทภาพขึ้นไปอีก คำทุกคำในภาษามีความหมายได้เพราะมีการสอดประสานระหว่างมโนทัศน์ซึ่งอยู่ในจิตของผู้ใช้ภาษา และสัทภาพคือเสียงที่เปล่งแทนคำออกมาเป็นคลื่นเสียง ซึ่งการสอดประสานกันนี้เป็นการสอดประสานที่แนบแน่นจนแยกไม่ออก

Bloomfield (1933 cited in Osgood, Suci and Tannenbaum, 1978) ได้ให้คำจำกัดความของการให้ความหมายตามแนวคิดทางภาษาศาสตร์ว่า หมายถึงสถานการณ์ที่ผู้พูดเปล่งเสียงออกมาและทำให้ผู้ฟังเกิดการตอบสนอง เป็นความหมายที่สัมพันธ์กับเสียง กระบวนการเกิดและรับรู้ความหมายเป็นไปตามสถานการณ์ของกลไกในร่างกายโดยกฎทางกายภาพซึ่งเกี่ยวกับการ

ตอบสนองต่อสิ่งเร้า ความหมายก็คือสถานการณ์ที่มีสิ่งเร้าและการตอบสนองต่อสิ่งเร้า นอกจากนี้ Bloomfield (n.d. อ้างใน ปราณี กุลละวณิชย์, 2523: 19–20) ยังได้กล่าวว่า ความหมายของหน่วยในภาษานั้นจะต้องวิเคราะห์ตามลักษณะต่าง ๆ ของสถานการณ์ (situation) ขณะที่ผู้พูดหน่วยในภาษานั้นออกมาเขาได้วิเคราะห์ลักษณะของสถานการณ์ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วน A: สิ่ง que กระตุ้นให้ผู้พูดพูด (stimulus)

ส่วน B: ถ้อยคำที่พูด (utterance) ซึ่งเท่ากับปฏิกิริยาโต้ตอบของผู้พูดกับส่วน A และเท่ากับสิ่งที่กระตุ้นผู้ฟังในเวลาเดียวกัน

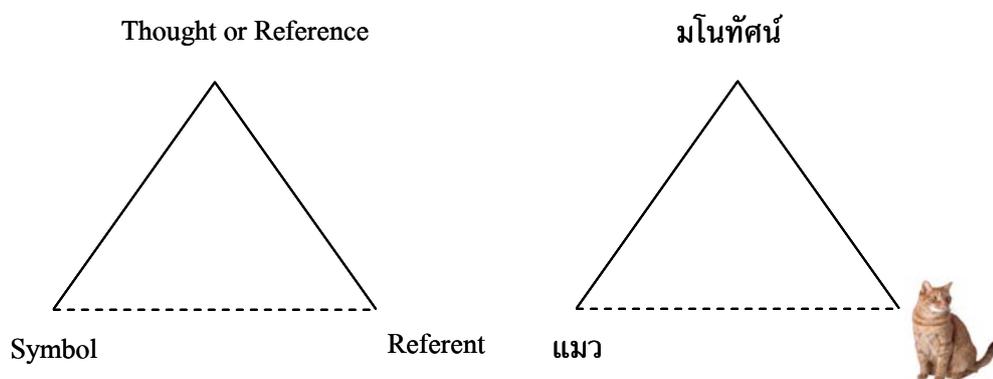
ส่วน C: ปฏิกิริยาโต้ตอบของผู้ฟัง (response)

ข้อเสนอของ Bloomfield ก็คือความหมายของถ้อยคำพูด (utterance) นั้นได้จากสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้พูดพูด (stimulus) เป็นปฐมและปฏิกิริยาโต้ตอบของผู้ฟัง (response) เป็นรอง สิ่ง que กระตุ้นให้ผู้พูดพูดนั้นไม่ใช่ความคิดแต่เป็นสิ่งที่มีความตัวตนอยู่ในสถานการณ์ขณะเกิดการพูดถ้อยคำขึ้น เพื่อหลีกเลี่ยงการกำหนดความหมายของคำจากสิ่งของที่มีความตัวตน Bloomfield เสนอว่าความหมายของคำนั้นควรกำหนดจากลักษณะสำคัญที่เป็นลักษณะเฉพาะของสถานการณ์แบบที่มีการกล่าวคำนั้น ๆ ความหมายของคำใดก็ตามซึ่งเกิดในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน ย่อมกำหนดได้จากลักษณะเฉพาะที่เป็นลักษณะร่วมของสถานการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้

Morris (1946 cited in Osgood, Suci and Tannenbaum, 1978) ได้ศึกษาเรื่องความหมายตามแนวคิดด้านจิตวิทยาแนวพฤติกรรมศาสตร์ โดยศึกษาวิธีการสื่อสารของมนุษย์โดยผ่านระบบสัญลักษณ์และรูปภาพ ที่เรียกว่า ระบบนัยศาสตร์ (semiotics) และแบ่งความหมายเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนวืรรรดศาสตร์ (pragmatical meaning) คือส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของสัญลักษณ์ (sign) กับสถานการณ์และพฤติกรรม ส่วนไวยากรณ์ (systactical meaning) คือ ความสัมพันธ์ของสัญลักษณ์หนึ่งกับสัญลักษณ์อื่น ๆ และส่วนความหมาย (semantical meaning) คือความสัมพันธ์ของสัญลักษณ์กับการมีความหมายภายในสัญลักษณ์นั้น เขากล่าวว่าสัญลักษณ์นั้นจะมีความหมายได้ด้วยการตั้งเอาการตอบสนองต่อวัตถุที่พูดถึง เช่น คำว่า ค้อน อาจจะต้องตอบสนองของผู้ที่ได้ยินต่างไปจากการได้เห็นหรือสัมผัสค้อนจริง

Scheutz (n.d. อ้างใน กาญจนา แก้วเทพ, 2548) ได้กล่าวว่าโลกแห่งความเป็นจริงในชีวิตประจำวันของเราทุกคนล้วนแต่เป็นอัตวิสัยร่วม (intersubjectivity) ที่เกิดขึ้นจากการประกอบสร้าง (construction) ระหว่างความเป็นจริงที่หยิบมาจากคนอื่น บวกผสมกับความเป็นจริงที่เราสร้างขึ้นเอง เขาเสนอว่า ภาษาและความหมายนั้นถูกสร้างขึ้นในระหว่างที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เช่น เมื่อคนไทยที่รู้จักกัน 2 คน พบหน้ากัน เขาก็จะวัดความสัมพันธ์ของเขาด้วยการใช้ภาษาเอ่ยปากทักทาย สวัสดีค่ะ และ สวัสดีครับ

Ogden and Richards (1923, 1946 อ้างใน สุริยา รัตนกุล, 2544: 52-55) ได้แสดงความหมายในภาษาโดยแสดงแผนภูมิรูปสามเหลี่ยม ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 แผนภูมิแสดงความหมายของคำว่าแมวในภาษาไทย

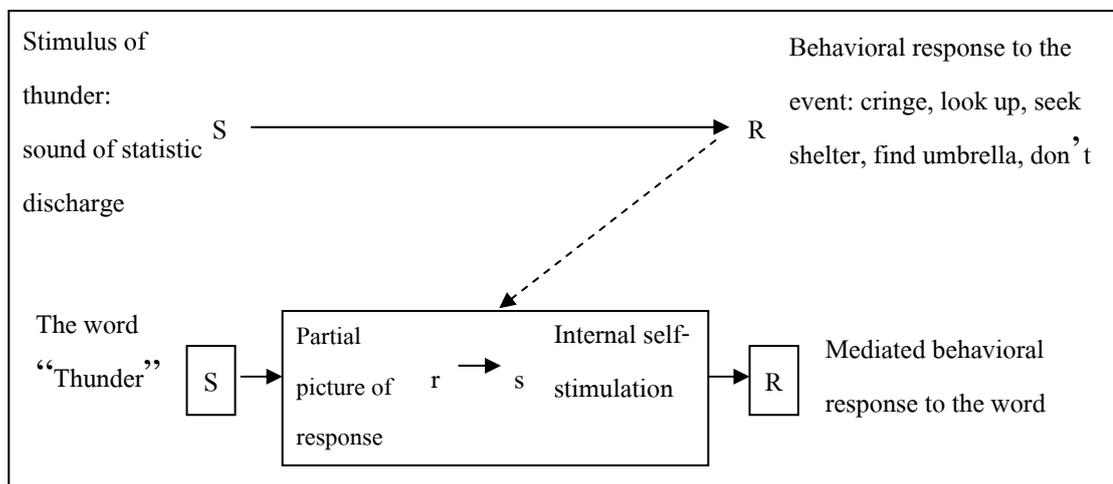
ที่มา: สุริยา รัตนกุล (2544: 52-53)

จากภาพสัญลักษณ์ (symbol) ในรูปสามเหลี่ยมนี้คือรูปในภาษาซึ่งมีหลายระดับ เช่น คำ ประโยคและข้อความต่อเนื่อง ส่วนสิ่งอ้างอิงถึง (referent) ก็คือวัตถุ สิ่งของต่าง ๆ กริยาอาการ คุณสมบัติต่าง ๆ ที่มีอยู่ในโลก ส่วนความคิด (thought) หรือความหมายอ้างอิง (reference) ก็คือ มโนทัศน์ (concept) มโนทัศน์เป็นสิ่งที่อยู่ในความคิดและเป็นความหมายอ้างอิงถึงสิ่งอ้างอิงซึ่งหมายถึง วัตถุหรือสิ่งที่มีอยู่ในโลก ความสัมพันธ์ระหว่างรูปในภาษา เช่น คำว่าแมวกับความคิดนั้นเป็นความสัมพันธ์ที่เป็นเหตุเป็นผลต่อกัน เมื่อเราได้ยินรูปในภาษาคือคำว่าแมว เราก็นึกถึงสัตว์ประเภทนี้ซึ่งเรารู้จักและรู้ว่ามันมีลักษณะสำคัญเป็นเช่นไร เช่น รู้ว่าเป็นสัตว์บก สี่เท้า รูปร่างคล้ายเสือแต่เล็กกว่ามีหลายสีหลายพันธุ์ ฯลฯ ความคิดรวบยอดซึ่งสรุปลักษณะสำคัญทุกอย่างของแมวก็นำมาปรากฏในมโนทัศน์ของเรา แมวกับสิ่งอ้างอิง (referent) สิ่งอ้างอิงคือสัตว์สี่เท้าสี่เท้าที่ปรากฏในภาพนั้นเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่ตรงแท้ คือความสัมพันธ์ที่เป็นแต่เพียงนามสมมุติ (arbitrary) ไม่ใช่ความสัมพันธ์ที่เป็นจริง ความสัมพันธ์ที่ไม่ตรงแท้ระหว่างคำในภาษา (symbol)

กับสิ่งอ้างอิง (referent) เกิดเป็นความหมายขึ้นมาได้ก็เพราะเกิดโน้ตทัศน์ (concept) ขึ้นในสมองของผู้ใช้ภาษานั้นเอง ภาษามีความหมายได้เพราะการปรุงแต่งภายในจิตของผู้ใช้ภาษา เรารู้ความหมายของคำต่าง ๆ ในภาษาเพราะเราเคยได้ยินการใช้คำเหล่านั้น แล้วเราก็เก็บสะสมความรู้นั้นไว้ในจิต เมื่อถึงเวลาที่เราเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่จะต้องใช้คำนั้น เราก็สามารถดึงคำกลับมาใช้ได้ถูกความหมาย และเมื่อเราได้ยินผู้ใช้คำนั้นเราก็สามารถตีความได้ว่าคำนั้นหมายความว่าอย่างไร กระบวนการรู้ความหมายในจิตไม่จำเป็นต้องเป็นการเห็นภาพเพียงอย่างเดียวเราสามารถรู้ด้วยการได้ยิน การได้กลิ่น การรับรส การสัมผัสและที่สำคัญมากก็คือการรู้ด้วยการรับอารมณ์

Osgood (1957 อ้างใน กาญจนา แก้วเทพ, 2548) ได้กล่าวถึงความหมายตามแนวคิดด้านจิตวิทยาว่าเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคลและต้องเรียนรู้ ความหมายไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาตามธรรมชาติแต่เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องมาเรียนรู้ ดังนั้นหากไม่ได้เรียนรู้ เราก็จะไม่มีทางรู้โดยอัตโนมัติได้เลยว่า การพยักหน้าแปลว่าตกลง พฤติกรรมนี้เรามักนึกกันว่าเป็นไปโดยธรรมชาติและการเรียนรู้นั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคิด การเข้าใจและการกระทำ Osgood ให้ความสำคัญกับความหมายที่เริ่มต้นจากหน่วยการศึกษาระดับปัจเจกบุคคลขึ้นไป เขาได้ยกตัวอย่างว่าเมื่อเราคิดถึงความหมาย เช่น นกแก้ว สบาย อันตราย ปลอดภัย หรุหระ แพง รวดเร็ว มหัศจรรย์ ฝืนธรรมชาติ ฯลฯ บรรดาความหมายที่เราคิดถึงนี้ Osgood เรียกว่า ความหมายโดยนัย (connotative meaning) ซึ่งเป็นสิ่งที่ Osgood ให้ความสนใจที่จะตอบคำถามว่าความหมายโดยนัยนี้ (connotative meaning) ประกอบด้วยอะไรบ้างและมีที่มาจากไหน ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Osgood เริ่มต้นจากทฤษฎีการเรียนรู้ของพฤติกรรมนิยมที่อธิบายว่า คนเราเรียนรู้การตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ด้วยการสร้างสะพานเชื่อมโยงระหว่าง S-R (สิ่งเร้า-ตอบสนอง) คู่ต่าง ๆ และความหมายจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลรับรู้ความหมายของสิ่งเร้า (S) แล้วสร้างสะพานเชื่อมโยงไปที่หัวสมองเพื่อกระตุ้นปฏิกิริยาตอบสนองออกมา การเชื่อมโยงระหว่าง S-R ในทัศนะของ Osgood นั้นมีความซับซ้อนมากกว่า ยกตัวอย่างเช่น เมื่อนาย ก มองเห็นสิ่งเร้าภายนอก (ในที่นี้คือเครื่องบิน) ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดการตอบสนองภายใน (ความกลัว) จากนั้นความกลัวที่เป็นการตอบสนองภายในจะแปรเปลี่ยนมาเป็นสิ่งเร้าภายใน (ในที่นี้คือแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยง) ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดการตอบสนองที่แสดงออกมามาภายนอก (ในที่นี้คือการไม่ขึ้นเครื่องบิน) ความสัมพันธ์ของการตอบสนองภายในและสิ่งเร้าภายในนี้เรียกว่า ภาพตัวแทนภายใน (internal representation) หรือความหมาย (meaning) Osgood ได้นำหลักการการนำสิ่งเร้าของจริงเชื่อมโยงสู่สิ่งเร้าที่เป็นสัญลักษณ์ (sign) โดยอาศัยการจับคู่วางเงื่อนไข มาใช้กับเรื่องสิ่งเร้าที่เป็นเครื่องบินที่กล่าวมาแล้วว่า หากมีการนำสัญลักษณ์ (sign) ไม่ว่าจะเป็ภาพ เสียง (เช่น รูปเครื่องบิน คำพูดว่า เครื่องบิน) มาเข้าคู่กับ สิ่งเร้าที่เป็นเครื่องบินจริง ๆ ก็จะสามารถสร้างความหมายและกระตุ้นให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองแบบเดียวกัน ตัวอย่างในชีวิตประจำวันที่เราคุ้นเคย ก็เช่น คนที่กลัวจิ้งจกนั้น เพียงแต่

พูดถึงหรือเอารูปจิ้งจกให้ดูก็กลัวเสียแล้ว และตัวอย่างที่เราคุ้นเคยก็คือ การนั่งชมภาพยนตร์ซึ่งเป็นเพียงแค่อัศจรรย์เท่านั้น แต่ก็สามารถเรียกปฏิกิริยาในการหัวเราะร้องไห้ ตื่นเต้นของผู้ชมได้ราวกับเป็นของจริง



ภาพที่ 2.2 กระบวนการเกิดความหมาย (representational mediation process)

ที่มา: The Board of Trustees of the University of Illinois (1991: 30)

จากภาพแสดงกระบวนการเกิดความหมายซึ่งประยุกต์มาจากแนวคิดของ Osgood (Griffin, 1991: 29-31) Osgood ได้สร้างแบบจำลองการเกิดความหมาย 3 ขั้นตอน คือ 1) เมื่อคำว่า Thunder ผ่านการความรู้สึกและการรับรู้แล้วจะถูกถอดรหัสไปเป็นเครื่องหมายบางอย่างที่เกิดจากความทรงจำ 2) ความหมายของคำนั้นจะถูกสร้างขึ้นโดยเชื่อมโยงกับเหตุการณ์จริง 3) การกระตุ้นภายในจะถูกเปลี่ยนไปเป็นการตอบสนองซึ่งแสดงออกมาภายนอก ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

Osgood ขยายแนวคิดนี้ต่อไปว่า ประสบการณ์ส่วนใหญ่ของคนเรานั้นมักจะไม่ได้เกิดจากการเรียนรู้ด้วยการสัมผัสกับสิ่งเร้าที่เป็นของจริง แต่ส่วนใหญ่เราเรียนรู้โดยการสืบทอดผ่านสัญลักษณ์ต่าง ๆ โดยที่บางครั้งอาจเป็นการเรียนรู้ที่เริ่มต้นจากสัญลักษณ์เลยโดยไม่ต้องมีสิ่งเร้าของจริง ตัวอย่างเช่น มีคนไทยจำนวนมากที่ไม่เคยได้สัมผัสกับหิมะเลย เพียงแต่เรียนรู้ผ่านสัญลักษณ์ที่เป็นภาพ เป็นเสียงบรรยาย เป็นคำพูดเล่าเรื่อง แต่จากการเรียนรู้ผ่านสัญลักษณ์เหล่านั้น ก็สามารถทำให้เรามีปฏิกิริยาตอบสนองว่า แคเห็นภาพหิมะก็หนาวเสียแล้ว ยกตัวอย่างการถ่ายโอนความหมายของสิ่งเร้าจากตัวจริงไปสู่สัญลักษณ์ เช่น ถ้าเราเรียนรู้ชุดความหมายของแมงมุมว่าเป็นสัตว์ที่มีขน อันตราย ต่อมาเมื่อเราดูภาพยนตร์เรื่อง tarantula (ซึ่งอาจจะจะเป็นสัตว์ที่ไม่มีอยู่จริงเลย) แต่ก็มีบรรยายแบบจับคู่วางเงื่อนไขว่า ตัว tarantula ก็คือ แมงมุมขนาดใหญ่

เราก็ถ่ายโอนชุดความหมายทั้งหมดของแมงมุมมายังตัว tarantula ว่าเป็นสัตว์ที่ตัวใหญ่ มีขนและอันตราย เป็นต้น Osgood กล่าวว่าการเรียนรู้ ทำความรู้จักและให้ความหมายกับสิ่งต่าง ๆ หรือสิ่งใหม่ ๆ ในโลกนี้ของเราก็เป็นกระบวนการแบบที่เราเรียนรู้เรื่องแมงมุมและตัว tarantula ที่กล่าวมา

Ausubel (1963 อ้างใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2544: 217-218) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้อย่างมีความหมายว่า ขึ้นอยู่กับตัวแปร 3 อย่าง คือ สิ่ง (materials) ที่จะต้องเรียนรู้ จะต้องมีความหมายซึ่งหมายความว่า จะต้องเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เคยเรียนรู้และเก็บไว้ในโครงสร้างพุทธิปัญญา (cognitive structure) ผู้เรียนจะต้องมีประสบการณ์และมีความคิดที่จะเชื่อมโยงหรือจัดกลุ่มสิ่งที่เรียนรู้ใหม่ให้สัมพันธ์กับความรู้หรือสิ่งที่เรียนรู้เก่า ความตั้งใจของผู้เรียนและการที่ผู้เรียนรู้อะไรที่จะเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้ใหม่ให้มีความสัมพันธ์กับโครงสร้างพุทธิปัญญา (cognitive structure) ที่อยู่ในความทรงจำและแบ่งการเรียนรู้โดยการรับอย่างมีความหมายออกเป็นประเภทต่าง ๆ คือ

การเรียนรู้โดยการรับอย่างมีความหมาย (subordinate learning) โดยใช้กระบวนการเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้ใหม่กับหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่เคยเรียนรู้แล้ว (derivative subsumption) ตัวอย่างเช่น ผู้เรียนเรียนรู้ว่าสัตว์มีปีกบินได้ ถ้ามีคนบอกว่า นกบินได้ก็ไม่ต้องเรียนรู้โดยการท่องจำอย่างไม่คิดว่านกเป็นสัตว์ปีก (บินได้) และสามารถดูซึมเข้าไปในโครงสร้างสติปัญญาที่มีอยู่แล้วอย่างมีความหมาย อีกกระบวนการหนึ่งคือ การเรียนรู้อย่างมีความหมายเกิดจากการขยายความหรือปรับความรู้เดิมให้สัมพันธ์กับความรู้ใหม่ (correlative subsumption) ตัวอย่างเช่น ผู้เรียนอาจจะมีความรู้เดิมว่า รูปสามเหลี่ยมเป็นรูปที่มีด้านสามด้านหน้าราบและปิด และเมื่อผู้เรียนต้องเรียนความรู้รวบยอดใหม่ เช่น สามเหลี่ยมด้านเท่า ผู้เรียนจะเข้าใจด้วยการขยายความจากความรู้เดิมเกี่ยวกับลักษณะของสามเหลี่ยม จึงเชื่อมโยงความคิดรวบยอด สามเหลี่ยมด้านเท่าให้เข้ากับโครงสร้างปัญญาที่มีอยู่

การเรียนรู้โดยการใช้อธิบาย (superordinate learning) ผู้เรียนอาจจะจัดกลุ่มสิ่งที่เรียนรู้ใหม่เข้ากับความคิดรวบยอดที่กว้างและครอบคลุมความคิดรวบยอดใหม่ เป็นต้นว่า เด็กที่เริ่มเรียนสีต่าง ๆ เช่น สีฟ้า สีเหลือง สีแดง สีเขียว ว่าเป็นสีต่าง ๆ แต่รวมสีต่าง ๆ เหล่านี้ให้อยู่ใต้ความคิดรวบยอด “สี” หรืออาจจะรวมสัตว์ต่าง ๆ เช่น หนู สุนัข หมี ว่าเป็นสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม

การเรียนรู้หลักกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เชิงผสมในวิชาคณิตศาสตร์หรือวิทยาศาสตร์โดยให้เหตุผลหรือจากการสังเกต (combinatorial learning) ตัวอย่างเช่น การเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างน้ำหนักและระยะทางในการที่จะทำให้ไม้กระดานหกกระดกขึ้น

จากการให้ความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การให้ความหมาย คือกระบวนการสื่อสารผ่านระบบสัญลักษณ์ โดยสัญลักษณ์จะเชื่อมโยงเข้ากับสิ่งที่อยู่ในความคิดของบุคคล สัญลักษณ์จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดภาพขึ้นในจิตใจที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้และประสบการณ์ของแต่ละคน

ประเภทของความหมาย

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2519) ได้กล่าวถึงประเภทความหมาย ดังนี้ คือ 1) ความหมายโดยตรง คือความหมายที่เข้าใจตรงกันตามบัญญัติของภาษาศาสตร์ 2) ความหมายโดยนัย คือความหมายที่ผู้รับฟังนำความรู้สึกรู้สึกนึกคิดส่วนตัวผสมกับความหมายโดยตรง 3) ความหมายประกอบกับอารมณ์ คือแสดงความหมายออกมาตามอารมณ์ของผู้แสดงออก 4) ความหมายโดยปริยาย คือคำเดียวมีความหมายได้หลายอย่าง ผู้ใช้คำชนิดนี้ต้องระมัดระวัง 5) ความหมายเนื่องสถานการณ์ คือความหมายที่ติดพันกับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความหมายนั้น

สัญญาวิ สายบัว (2542: 33) ได้กล่าวว่าเมื่อคำหรือรหัสถูกหยิบมาใช้แทนความหมาย สิ่งที่เกิดตามมาเป็นของคู่กันคือ การตีความหมาย คำทุกคำที่นำมาประกอบเข้าเป็นกลุ่มความคิดที่ใหญ่ขึ้น เช่น วลี หรือประโยค จะสามารถสื่อความหมายได้ 2 ประเภทคือ

1. ความหมายอ้างอิง (referential meaning) ความหมายอันเป็นสิ่งที่คำคำนั้นอ้างอิงถึงโดยตรง คำทำหน้าที่เป็นตัวกลาง เมื่อผู้รับสารเห็นคำคำนี้ความคิดจะเชื่อมโยงไปถึงความหมาย เช่น เมื่อเห็นคำว่า พระอาทิตย์ ผู้ที่เห็นจะคิดถึงดาวฤกษ์ดวงใหญ่ให้ความร้อนและแสงสว่างแก่โลก ลักษณะสำคัญอันหนึ่งของความหมายอ้างอิงคือ คำคำเดียวอาจใช้อ้างอิงถึงความหมายได้มากกว่าหนึ่ง

2. ความหมายแฝง (connotative meaning) ความหมายเพิ่มเติมที่แฝงอยู่กับความหมายอ้างอิงอันสามารถทำให้ผู้รับสารเกิดปฏิกิริยาตอบสนองได้ทางอารมณ์นอกเหนือไปจากการรับรู้ความหมายอ้างอิง ความหมายแฝงนี้ไม่ใช่ความหมายที่อยู่ติดประจำกับคำตลอดไป หากมีอายุชั่วคราวและหมดสิ้นไปในระยะเวลาหนึ่ง เช่น คำว่า สุกซา ซึ่งในสมัยหนึ่งถือเป็นคำที่มีความหมายแฝงประเภทที่ไม่สร้างความรู้สึกรำรังเกียจ และได้นำมาใช้แทนคำว่า เฉาก ในปัจจุบันนี้

ความหมายแฝงของ สุขา ในเชิงที่ให้น้ำหนักอ่อนก็หมดไปแล้วสำหรับคนไทยบางกลุ่ม และคำว่า ห้องน้ำ ห้องทาแป้ง ถูกนำมาใช้แทน

พิณทิพย์ ทวยเจริญ (2543: 97-110) ได้สรุปการวิเคราะห์ความหมาย 5 แนว ดังนี้

1. การพิจารณาความหมายโดยดูจากความสัมพันธ์ในภาษา การพิจารณาความหมายในลักษณะนี้เป็นการพิจารณาความหมายจากปรากฏการณ์ทางภาษา (linguistic phenomenon) เช่น ดูคำ 2 ชุดที่มีความหมายตรงข้าม (antonymy) อาทิ ใหญ่-เล็ก อ้วน-ผอม หรือคำ 2 ชุดที่มีความหมายพ้องความ (synonymy) อาทิ กิน-รับประทาน การพิจารณาความหมายโดยดูผลจากผลของการใช้ภาษาก็เป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความสัมพันธ์ในภาษา กล่าวคือมีการพิจารณาความหมายตรง (denotative meaning) ของคำคำหนึ่ง นั่นคือเป็นความหมายแท้จริงที่แสดงในคำนั้น ๆ โดยไม่ได้อาศัยความรู้สึกหรือความนึกคิดอื่นเข้าไปตีความร่วมด้วย เช่น เด็กผู้ชายคนนี้เล่นตลก คำว่าเล่นตลกมีความหมายตรงตัวว่าเป็นการแสดงในวงตลก ความหมายดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ลักษณะต่างแสดงความหมาย (contrastive feature) ได้ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า วรรณลักษณะ (semantic feature) ซึ่งรวมแล้วเรียกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบทางความหมาย (componential analysis) เด็กผู้ชาย ได้แก่ มนุษย์ ผู้ชาย ผู้ใหญ่ ความหมายตรงในลักษณะนี้ บางครั้งมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ความหมายเชิงมโนทัศน์ (conceptual meaning) หรือความหมายเชิงพุทธิปัญญา (cognitive meaning) ซึ่งทั้งหมดนี้มีความสำคัญในการส่งสาร (encode) และการรับสาร (decode) ในการสื่อความ
2. การพิจารณาความหมายโดยดูความสัมพันธ์กับความเป็นจริงในโลก เป็นการศึกษาความหมายในประโยคโดยพิจารณาว่าประโยคต่าง ๆ ที่มีความถูกต้องทางไวยากรณ์นั้นอาจไม่เป็นที่ยอมรับด้านความหมาย
3. การพิจารณาความหมายโดยดูความสัมพันธ์กับสังคม เป็นการศึกษาความหมายซึ่งตีความได้โดยดูความสัมพันธ์ระหว่างคำหรือข้อความกับบริบทในเชิงบทบาทและหน้าที่ (function) ของภาษาที่ใช้สื่อความในขณะนั้น
4. การพิจารณาความหมายโดยดูความสัมพันธ์กับความรู้ในภาษาด้านไวยากรณ์ เป็นการศึกษาเน้นการบรรยายความรู้ในด้านไวยากรณ์ (grammatical competence)

5. การพิจารณาความหมายโดยดูจากความสัมพันธ์กับการรับรู้เชิงพุทธิปัญญา (cognition) เป็นการศึกษาความหมายที่อาศัยพื้นฐานโครงสร้างทางมโนทัศน์และการรับรู้เชิงพุทธิปัญญา ร่วมในการตีความ

สุริยา รัตนกุล (2544: 89 – 124) ได้จำแนกประเภทของความหมาย ดังนี้ คือ

การจำแนกความหมายโดยแบ่งตามที่อยู่ของความหมาย ได้แก่

1. ความหมายประจำรูปภาษา (sense) เป็นความหมายที่คำ (word) และวลี (phrase) ที่อยู่ในตัวของตัวเองโดยไม่จำเป็นต้องอ้างอิงถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เมื่อเราได้ฟังคำนั้นหรือวลีนั้นเราก็เข้าใจความหมายไปเท่าที่คำนั้นหรือวลีนั้นแสดงออกโดยไม่ฟังคำนี้ไปถึงว่า คำนั้นหรือวลีนั้นบ่งชี้ไปถึงสิ่งอะไรที่อยู่ในโลกที่มีลักษณะทางกายภาพ เช่น เราได้ฟังคำว่า ชาว หรือวลี เลือขาว เรารู้ภาษาโดยเรารู้ความหมายประจำรูปภาษาของคำว่า ชาว ว่าแปลว่าอะไร

2. ความหมายอ้างอิง (reference) เป็นความหมายที่เชื่อมโยงระหว่างความหมายประจำรูปภาษากับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่อยู่ในโลกที่มีลักษณะทางกายภาพ ความหมายอ้างอิงเป็นความหมายที่ยื่นมาจากภาษามาเกาะอิงอยู่กับสรรพสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในโลกของความเป็นจริงข้างนอกภาษา

การจำแนกประเภทความหมายตามหน้าที่ที่ความหมายแสดงออก ได้แก่

1. ความหมายสื่อสาระ (descriptive meaning) เป็นความหมายที่พรรณาส่งสิ่งใดสิ่งหนึ่งตำราบางเล่มเรียกว่า ความหมายบ่งชี้ (referential meaning) ตำราบางเล่มเรียกว่า ความหมายปริชาน (cognitive meaning) เป็นความหมายกลางที่รู้จักกันไป ถ้าจำแนกตามความถี่ในการใช้ก็อาจกล่าวได้ว่าพูดจากันที่เป็นธรรมดาสามัญ ความหมายสื่อสาระเป็นความหมายที่ตรงไปตรงมาไม่อ้อมค้อม ถ้าคำคำหนึ่งมีความหมายได้หลายอย่าง ความหมายสื่อสาระก็มักจะเป็นความหมายแรกที่เราพบในพจนานุกรม

2. ความหมายสอดสังคัม (social meaning) เป็นเครื่องสอดคล้องร้อยรัดให้คนที่อยู่ในสังคัมด้วยกันมีความรู้สึกว่าเป็นคนในสังคัมเดียวกัน ไม่เกิดความรู้สึกแปลกแยกกว่าเป็นผู้แปลกหน้า เพื่อเป็นการแสดงความเป็นมิตรในแต่ละสังคัม จึงมักมีวิธีการพูดจาและมีเนื้อเรื่องที่นิยมนำมาสนทนากันเพื่อลดความอึดอัด เป็นการขจัดความเจ็บแต่ในขณะเดียวกันสิ่งที่นำมาพูดนั้นก็

มิได้สื่อสารอะไรมากมายจนทำให้เกิดความอึดอัดไปอีกทางหนึ่ง เช่น ถ้อยคำสำหรับทักทายกัน และลาจากกันในวาระต่างๆ ของวัน

3. ความหมายสื่ออารมณ์ (expressive meaning) เป็นการไม่สื่อความอย่างตรงไปตรงมา แต่มีการใส่สีสันทันซึ่งเป็นการแสดงอารมณ์เข้าไปเจือปนอยู่ด้วย

การจำแนกประเภทความหมายอื่น ๆ

1. ความหมายอุปลักษณ์ (denotation) เป็นความหมายที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ระหว่างคำ (lexeme) นั้นกับ คน สัตว์ พืช สิ่งของ สถานที่ คุณสมบัติ กระบวนการกิจกรรม ฯลฯ อันใดอันหนึ่ง ซึ่ง คน สัตว์ พืช สิ่งของ สถานที่ คุณสมบัติ กระบวนการ กิจกรรม ฯลฯ เหล่านี้เป็นสิ่งที่มีอยู่นอกระบบของภาษา แต่ภาษาสามารถบ่งชี้ความหมายของสิ่งที่มีอยู่นอกระบบของภาษา ได้ด้วยการอุปลักษณ์หรือด้วยการบ่งบอก (denote) ด้วยคำ (lexeme) นั้น

2. ความหมายปริลักษณ์ (connotation) ของคำใดคำหนึ่งเป็นความหมายที่ชวนให้เราระลึกถึงเมื่อพบคำนั้น สิ่งที่เราระลึกถึงนี้เป็นข้อมูลเพิ่มเติมแถมนอกเหนือไปจากความหมายอุปลักษณ์ (denotation) ที่สื่อออกมาตามปกติ ความหมายปริลักษณ์ (connotation) นี้อธิบายได้ยากว่าสื่อถึงผู้รับได้อย่างไรแต่ที่แน่ๆ คือสื่อได้เมื่อผู้พูด (หรือผู้ส่งสาร) สื่อความหมายปริลักษณ์ด้วยภาษาใดแล้ว ผู้ฟัง (หรือผู้รับสาร) ที่เป็นเจ้าของภาษานั้นก็จะรับได้เป็นส่วนมาก ถ้าเป็นผู้ที่มีปัญญาดีเป็นปกติและมีสมาธิดีพอสมควร

3. ความหมายหลัก (literal meaning) เป็นความหมายตรงเป็นความหมายที่เกิดขึ้นในการพูดอย่างตรงไปตรงมา บางท่านก็เรียกว่าเป็นความหมายตรงตามตัวอักษร พูดหรือเขียนอย่างไรก็หมายความว่าตามทีพูดหรือเขียนนั้น ไม่มีการเปลี่ยนแปลงความหมายไปเป็นอย่างอื่น

4. ความหมายเปรียบเทียบ (figurative meaning หรือ metaphorical meaning) เป็นความหมายที่เกิดขึ้นได้จากการเปรียบเทียบ โดยอิงความหมายหลักไว้เป็นแนวยึด

De Saussure (1974 อ้างใน กาญจนา แก้วเทพ, 2547: 124) ได้แยกแยะประเภทและระดับของความหมายที่บรรจุอยู่ในสัญญาะออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ความหมายโดยอรรถ (denotative meaning) เป็นความหมายที่เข้าใจกันตามตัวอักษรเป็นความหมายที่เข้าใจตรงกัน โดยส่วนใหญ่ ตัวอย่างที่ชัดเจนคือ ความหมายที่ระบุอยู่ในพจนานุกรม

2) ความหมายโดยนัย (connotative meaning) เป็นความหมายทางอ้อมที่เกิดจากข้อตกลงของกลุ่มหรือเกิดจากประสบการณ์เฉพาะของบุคคล

จากการจำแนกประเภทความหมายของนักวิชาการแต่ละท่าน พบว่ามีการแบ่งความหมายออกเป็นหลายประเภทขึ้นอยู่กับวิธีการแบ่งกลุ่ม ซึ่งสรุปได้ว่า ความหมายจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ 1) ความหมายโดยอรรถ เป็นความหมายที่เข้าใจตรงกันตามตัวอักษรและคนส่วนใหญ่เข้าใจตรงกัน และ 2) ความหมายโดยนัย เป็นความหมายแฝงหรือความหมายทางอ้อมที่เกิดจากประสบการณ์เฉพาะบุคคล โดยบุคคลที่รับสารจะเกิดปฏิกิริยาตอบสนองทางอารมณ์ซึ่งนอกเหนือไปจากการรับรู้ความหมายโดยอรรถ

วิธีการการวัดความหมาย

Osgood (1957, 1978) การวัดความหมายของ Osgood ได้แปรหลักการในทฤษฎีออกมาเป็นรูปธรรมเพื่อนำมาวิจัย ดังนั้นจากแนวคิดทฤษฎีว่า ความหมายคือภาพตัวแทนภายในที่อยู่ระหว่างสิ่งเร้าภายนอกและการตอบสนองภายนอก Osgood จึงนำมาสร้างเครื่องมือการวัดความหมายที่เรียกว่าการจำแนกความหมาย (semantic differential) ความหมายนั้นสามารถแสดงออกมาได้ด้วยการใช้คำคุณศัพท์ (adjective) พรรณนาคุณสมบัติของสิ่งเร้านั้น ดังนั้น Osgood จึงสร้างเครื่องมือที่หาชุดของคำคุณศัพท์ที่แสดงภาพของความหมายของสิ่งเร้าที่ต้องการจะวัด โดยแยกออกเป็นคำคุณศัพท์คู่ตรงกันข้าม และให้นำหนักเอาไว้ จำนวนคำคุณศัพท์นี้จะมีประมาณ 50 คำ สำหรับการวัดสิ่งเร้าประเภทหนึ่ง หลังจากนั้นก็นำเสนอสิ่งเร้าที่ต้องการวัดความหมายให้กลุ่มตัวอย่างดู แล้วให้ทำเครื่องหมายแสดงปฏิกิริยาต่อสิ่งเร้านั้น ๆ ตามช่วงคุณสมบัติของคำคุณศัพท์ที่ระบุเอาไว้ให้ หลังจากนั้นก็นำเอาคำตอบมาใช้วิธีการทางสถิติที่เรียกว่า การวิเคราะห์ปัจจัย (factor analysis) เพื่อวิเคราะห์หาความหมายของสิ่งเร้านั้น

วิธีการวัดโดยการจำแนกความหมายทางภาษา (semantic differential method) มีลักษณะคล้ายการหาความหมายของมโนทัศน์ (concept) โดยอาศัยคำคุณศัพท์ที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของสิ่งเร้าในลักษณะเป็นคำตรงข้ามอย่างมีเหตุผล (logical opposite) โดยทั่วไปมาตรฐานวัดแบบจำแนกความหมาย (semantic differential) จะประกอบด้วย 7 หัวข้อ โดยจะให้บุคคลที่จะศึกษาประเมินค่าเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งอาจจะเป็นสถานที่ บุคคล เหตุการณ์ ฯลฯ การประเมินค่านั้นใช้คำคุณศัพท์ซึ่งตรงกันข้ามกันและมีลำดับของความมากน้อย (degree) จากด้านหนึ่งไปสู่อีกด้านหนึ่งรวมทั้งหมด 7 อันดับ Osgood สรุปเนื้อหาเพื่อสร้างทฤษฎีที่เรียกว่า Semantic Space พบว่าการให้ความหมายต่อสิ่งต่าง ๆ นั้นจะประกอบด้วยมิติ 3 มิติ คือ

1. องค์ประกอบด้านประเมินค่า (evaluation factor) เป็นคำคุณศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินค่าผลด้านคุณค่า เช่น ดี – เลว, สวย – น่าเกลียด เป็นต้น
2. องค์ประกอบด้านศักยภาพ (potential factor) เป็นคำคุณศัพท์ที่แสดงออกถึงกำลังอำนาจ กำลังงาน หรือความสามารถของสิ่งเร้า เช่น แข็งแรง – อ่อนแอ, อดกลั้น – หวั่นไหวง่าย ฯลฯ
3. องค์ประกอบด้านกิจกรรม (activity factor) เป็นคำคุณศัพท์ที่แสดงการเคลื่อนไหว กิจกรรมหรือกิริยาอาการต่าง ๆ เช่น เฉื่อยชา – กระตือรือร้น, คล่องแคล่ว – เชื่องช้า เป็นต้น

มาตรวัดจะวัดทั้งทางด้านคุณภาพและปริมาณ (quality and quantity) หรือวัดทั้งทางด้านทิศทางของปฏิกริยาและความเข้มของปฏิกริยา (direction and intensity of direction) คือทางด้านคุณภาพหรือทิศทางของปฏิกริยา เช่น คุณภาพดี หรือเลว มีปฏิกริยาต่อเรื่องที่ถามไปในทิศทางที่เห็นว่าดีหรือเลว ทางด้านปริมาณหรือความเข้มของปฏิกริยา เช่น ปริมาณของความดีหรือเลวนั้นมีมากหรือน้อย ความเข้มของปฏิกริยาต่อเรื่องที่ถามนั้นเป็นไปในแง่ดีหรือเลวมากน้อยเพียงใด

ธีรวุฒิ เอกะกุล (2542: 70 -77) ได้อธิบายวิธีการสร้างและการใช้มาตรวัดโดยอาศัยการจำแนกความหมาย (semantic differential scale) ตามเทคนิคของ Osgood ว่าวิธีการแบบนี้มีส่วนประกอบที่สำคัญสองส่วนด้วยกันคือ สิ่งที่ต้องการจะทราบความหมายหรือสิ่งที่จะศึกษาความรู้สึกของบุคคลนั้นควรจะเกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ หลายด้านที่ประกอบกันเข้าเป็นส่วนประกอบของสิ่งที่ต้องการศึกษา เช่น เกี่ยวกับตัวโรงเรียน ครู หลักสูตร เพื่อนในห้องเรียน เพื่อนในโรงเรียน ฯลฯ ในการเลือกควรพิจารณาดังนี้

1. เลือกมโนทัศน์ที่จะศึกษา (concept) ควรมีความหมายเดียวไม่คลุมเครือ เช่น อนาคตของนักศึกษา แต่ไม่ควรเลือก ครูและนักศึกษาในทศวรรษหน้า เป็นต้น ควรเลือกมโนทัศน์ (concept) ที่ทำให้มีความแปรปรวนมากระหว่างผู้ตอบ คือผู้ตอบในแต่ละมาตราจะกระจายกัน แสดงว่าเรื่องนั้นสามารถแยกคนที่มีความเห็นแตกต่างกันได้ และเป็นคำที่ผู้ตอบมีความคุ้นเคย มิฉะนั้นแล้วคำตอบที่ได้จะเป็นกลาง ๆ ของมาตรวัด

2. การสร้างมาตรวัด ได้แก่ การเลือกคำคุณศัพท์ที่ตรงกันข้าม (bipolar adjective) ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเรื่องที่จะศึกษาซึ่งพิจารณาถึงองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบที่กล่าว

มาแล้ว หรืออาจจะใช้องค์ประกอบอื่น ๆ คำคุณศัพท์ที่ใช้ในมาตรวัดหนึ่งอาจจะใช้กับมโนทัศน์ที่จะศึกษาหลายมโนทัศน์ที่คล้ายกัน เช่น ในการศึกษามโนทัศน์เกี่ยวกับมารดา ใช้คำคุณศัพท์ ดี – เลว สูง – ต่ำ หนุ่ม – แกร่ ใจดี – ใจร้าย คำเหล่านี้อาจจะใช้ในมาตรวัดที่จะศึกษามโนทัศน์เกี่ยวกับบิดาก็ได้ ในการเลือกคำคุณศัพท์นั้นอาจจะทำได้ โดยในขั้นแรกหาคำที่แสดงคุณลักษณะที่เป็นคำคุณศัพท์ที่เกี่ยวกับมโนทัศน์ที่จะศึกษา แล้วคัดเลือกคำคุณศัพท์เฉพาะที่เห็นว่าสอดคล้องกับสิ่งที่ศึกษาตามจำนวนที่ต้องการ

3. หาคำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้ามกับคำแสดงลักษณะที่เลือกไว้ แล้วนำคำแสดงลักษณะและคำตรงกันข้ามไปบรรจุลงในมาตรวัดแบบ 5 หรือ 7 ช่อง อาจจะแบ่งมาตรวัดออกเป็น 3 หรือ 9 ช่องก็ได้ แต่ Osgood เสนอแนะว่ารูปแบบที่ใช้มาตรวัดแบบ 7 ช่อง เป็นแบบที่มีประสิทธิภาพในการทดสอบมากกว่า ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัยของผู้ตอบ ถ้าเป็นเด็กควรจะใช้มาตรวัดแบบ 5 ช่อง การเรียงลำดับคุณศัพท์นั้นให้ละกันโดยจัดเรียงให้คำที่แสดงคุณลักษณะที่น่าพึงพอใจ อยู่ทางด้านซ้ายบ้างและขวาบ้างโดยการสุ่ม ทั้งนี้เพื่อป้องกันการตอบของผู้ตอบที่อาจจะประเมินค่าหรือให้ค่าโดยมีคติ หรือตอบโดยไม่ได้คิดและป้องกันมิให้ผู้ตอบเลือกประเมินค่าในตำแหน่งเดียวกันหมด

4. การเรียงคำแสดงลักษณะต่างๆ ทั้ง 3 องค์ประกอบหรือมากกว่านี้ให้วางคละกันไป นอกจากจะใช้คำแสดงลักษณะเป็นคุณศัพท์แล้ว อาจจะใช้คำแสดงลักษณะที่เป็นวลีแทนได้ ดังตัวอย่าง

โรงเรียน

น่าเกลียด	1	2	3	4	5	6	7	สวยงาม
บอบบาง	1	2	3	4	5	6	7	ทนทาน

5. แบบสอบถามแบบจำแนกความหมาย (semantic differential) นี้ ในแต่ละมโนทัศน์ (concept) ที่จะให้ผู้ถูกทดสอบตอบนั้นจะแยกไว้ในกระดาษคนละแผ่นแต่จะใช้มาตรวัดเดิม จำนวนช่องที่ให้ประเมินค่าจะต้องเท่ากัน รวมทั้งคำแสดงลักษณะที่ใช้ก็ชุดเดิม อย่างไรก็ตาม อาจจะเปลี่ยนแปลงคำคุณศัพท์เหล่านั้นโดยพิจารณาให้เหมาะสมกับมโนทัศน์ (concept) ที่จะศึกษาและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์

6. การให้คะแนนขึ้นอยู่กับจำนวนช่องที่ผู้ตอบประเมินค่า ในกรณีที่มีจำนวนช่อง 7 ช่อง การให้คะแนนอาจจะให้จาก 1 – 7 โดยกำหนดคะแนนมากไว้ทางค่าคุณศัพท์ด้านบวก (positive) และคะแนนน้อยไว้ทางค่าคุณศัพท์ที่เป็นด้านลบ (negative) อีกวิธีหนึ่งอาจจะให้โดยให้ช่องกลางมีค่าเท่ากับศูนย์ คะแนนถัดจากศูนย์จะเป็น + 1, + 2, + 3 และ - 1, - 2, - 3 ตามลำดับ การให้คะแนนทั้งสองแบบนี้ไม่มีความแตกต่างกันในการคำนวณทางสถิติ

7. ถ้าผู้ตอบทำเครื่องหมายลงในช่องใดก็ให้คะแนนตามช่องนั้นตามตัวเลขที่กำกับไว้สำหรับแต่ละมาตรวัด เช่น กลุ่มตัวอย่างมี n คน ก็รวมคะแนนของช่อง n คน แล้วนำคะแนนมาหาค่าเฉลี่ย (mean) จะสามารถเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และระหว่างมโนทัศน์ (concept) เหล่านี้ได้

ขอบข่ายของการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกคะแนนออกได้ 4 แบบใหญ่ ๆ คือ คะแนนเปรียบเทียบระหว่างมาตรา ระหว่างมิติ ระหว่างมโนทัศน์ (concept) และระหว่างกลุ่ม แล้วแต่ว่าผู้วิจัยต้องการทราบอะไร การหาค่าเฉลี่ยและสถิติที่เกี่ยวข้องเป็นการวิเคราะห์พื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ยซึ่งทำให้ทราบถึงความหมายของมโนทัศน์ของคนใดคนหนึ่ง กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง แต่ละมโนทัศน์มีองค์ประกอบด้านใด มากเพียงไร อาจเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม เช่น นักศึกษากับนักรัฐศาสตร์ที่มีความเห็นต่อรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ อาจทดสอบความมีนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวน ฯลฯ ได้

จึงสรุปได้ว่า การวัดความหมาย คือ การนำค่าคุณศัพท์มาใช้อธิบายคุณสมบัติของสิ่งเร้าที่ต้องการศึกษา โดยแยกค่าคุณศัพท์ออกเป็นคู่ตรงข้าม สร้างเป็นมาตรวัด 5 – 7 ระดับ และให้ทำเครื่องหมายแสดงปฏิกิริยาต่อสิ่งเร้า นั้น แล้วนำคำตอบมาใช้วิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการให้ความหมาย ประเภทของความหมาย และวิธีการวัดความหมายตามทฤษฎีจิตวิทยาของ Osgood ซึ่งได้กล่าวถึงการให้ความหมายตามแนวคิดด้านจิตวิทยาว่าเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับการคิด การเข้าใจ ตามทฤษฎีการเรียนรู้ของพฤติกรรมนิยม ประเภทของความหมายที่ผู้วิจัยนำมาใช้คือ ความหมายโดยนัย (connotative meaning) ซึ่งเป็นความหมายแฝงที่เกิดจากประสบการณ์เฉพาะบุคคล โดยบุคคลที่รับสารจะเกิดปฏิกิริยาตอบสนองทางอารมณ์ และวิธีการวัดความหมายที่ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้คือ เทคนิคการจำแนกความหมายของ Osgood (semantic differential method)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน

ความหมายของจริยธรรมในการทำงาน

ราชบัณฑิตยสถาน (ม.ป.ป.) คำว่า จริยธรรม ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 หมายถึงธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ, ศีลธรรม, กฎศีลธรรม

นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2536) ได้กล่าวว่าตามปรกติมักจะนิยามจริยธรรมว่าเป็น กฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานความประพฤติทางกาย วาจา ใจ เกี่ยวกับความดี-ความชั่ว ถูก-ผิด อย่างไรก็ตาม ความประพฤติที่ถือว่าดีหรือชั่วนั้นมักเป็นความประพฤติต่อสิ่งอื่น ๆ เช่น มีความกตัญญูรู้คุณต่อผู้มีคุณ ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า จริยธรรม เป็นมาตรฐานความดี-ความชั่วของความสัมพันธ์ ซึ่งมี 4 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในฐานะปัจเจกบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสถาบันทางสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ และความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับบรรพบุรุษ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) ได้กล่าวว่าจริยธรรม หมายถึง ระบบการทำความดี ละเว้นความชั่ว คำว่าระบบ หมายถึง สาเหตุที่บุคคลจะกระทำหรือไม่กระทำ และผลของการกระทำหรือไม่กระทำนั้น ตลอดจนกระบวนการเกิดและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเหล่านั้น จริยธรรมในการทำงานก็คือ ระบบการทำความดี ละเว้นความชั่วในเรื่องซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบ และเกี่ยวข้องกับผูปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน และผลงานตลอดจนเกี่ยวข้องกับผู้ใช้ประโยชน์หรือโทษจากผลงานนั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544: 9-10) ได้กล่าวว่าจริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ปฏิบัติแล้วเกิดความดี ความงาม ความสวย ลักษณะของจริยธรรมแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. จริยธรรมธรรมชาติ เป็นลักษณะการกระทำดีละเว้นความชั่วโดยธรรมชาติของตนเอง
2. คุณธรรมจริยธรรมบังคับ เป็นลักษณะการกระทำดีละเว้นความชั่วเพราะถูกบังคับให้ทำ อาจเป็นการบังคับกฎเกณฑ์ กฎหมาย ระเบียบประเพณี การทำตามกฎหรือถูกบังคับเริ่มมี จริยธรรม แต่เป็นจริยธรรมระดับปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือระเบียบ การวัดจริยธรรมลักษณะนี้ต้อง พิจารณากรอบกฎเกณฑ์ประเพณีหรือกติกาที่มาบังคับด้วย

3. จริธรรมเจตนา เป็นจริยธรรมระดับสูง เป็นการกระทำดี ละเว้นชั่ว อันเกิดจากเจตนาที่ตั้งใจจะกระทำหรือไม่กระทำ โดยที่บุคคลคิดได้เองว่าควรทำหรือไม่ควรทำด้วยตัวเองไม่ใช่ถูกบังคับ

สุภาพร พิศาลบุตร (2544: 17, 2546: 46) ได้สรุปว่าจริยธรรมเป็นหลักเกณฑ์หรือแนวความประพฤติและการปฏิบัติของมนุษย์ในสังคมซึ่งบุคคลพึงยึดถือในการดำเนินชีวิต และการประกอบกิจการงาน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสันติสุขแก่ตนเอง ผู้อื่น และสังคม จริยธรรมเป็นเรื่องของการฝึกนิสัยที่ดีโดยกระทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย ผู้มีความประพฤติดีงามอย่างแท้จริงจะต้องเป็นผู้มีความรู้สึกในด้านดีอยู่ตลอดเวลา จริยธรรมที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคนนั้นมี 2 ระดับ ระดับแรกคือจริยธรรมในชีวิตประจำวัน หมายถึง จริยธรรมที่มีอยู่ในตัวบุคคลเป็นตัวตนที่แท้จริงของบุคคลและจริยธรรมที่สังคมเห็นว่าเป็นดีงาม อีกระดับหนึ่งคือจริยธรรมในการทำงาน เป็นจริยธรรมที่ยังไม่หลุดออกไปจากจริยธรรมในชีวิตประจำวัน แต่บุคคลต้องนำทั้ง 2 ส่วน คือจริยธรรมส่วนบุคคลและจริยธรรมสังคมมาประกอบกันเพื่อความสำเร็จในอาชีพ

1. จริยธรรมในชีวิตประจำวัน จริยธรรมสามารถแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ จริยธรรมระดับบุคคล เป็นเรื่องจริยธรรมสำหรับทุกคนที่ยึดถือประจำใจและเป็นแนวปฏิบัติของตน และจริยธรรมระดับสังคม เป็นจริยธรรมของกลุ่มคนส่วนรวมที่สะท้อนให้เกิดเป็นจริยธรรมส่วนบุคคล ทำให้บุคคลในสังคมเดียวกันมีจริยธรรมไปในทิศทางที่คล้ายคลึงกัน

2. จริยธรรมในการทำงาน เป็นการกล่าวถึงพฤติกรรม หรือการปฏิบัติของบุคคลเพื่อความความสำเร็จในงาน ได้แบ่งระดับจริยธรรมในการทำงานเป็น 3 ระดับ ดังนี้

2.1 การจัดการอย่างไม่เป็นจริยธรรม (immoral management or unethical management) หมายถึงการบริหารงานอย่างไม่มีจริยธรรม เป็นการกระทำที่มุ่งผลประโยชน์ต่อตนเองโดยไม่คำนึงถึงผู้อื่น มองกฎหมายและระเบียบต่างๆ ว่าเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานและสามารถกระทำสิ่งที่ไม่ถูกต้องได้เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

2.2 การจัดการอย่างมีจริยธรรม (moral management or ethical management) หมายถึง การจัดการที่เปี่ยมไปด้วยคุณธรรมและจริยธรรม บริหารงานโดยคำนึงถึงความยุติธรรมและความถูกต้อง

2.3 การจัดการอย่างไม่สนใจเรื่องศีลธรรม (amoral management) หมายถึงการบริหารที่แม้จะไม่ให้ความสนใจเรื่องของพฤติกรรมหรือความถูกต้อง แต่ก็ไม่ได้ตั้งใจทำผิดจริยธรรม การกระทำที่ไม่ถูกต้องอาจเกิดขึ้นโดยความตั้งใจหรือการเข้าใจในเรื่องจริยธรรมอย่างไม่ถูกต้อง

วริยา ชินวรรณ (2546: 9) ได้สรุปว่า จริยธรรม คือหลักการที่มนุษย์ในสังคมควรยึดถือปฏิบัติ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคม และเมื่อนำไปใช้กับการประกอบอาชีพหรือการทำงานซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของมนุษย์ ก็ย่อมหมายความว่ามนุษย์ย่อมจะต้องมีจริยธรรมในการทำงานหรือประกอบวิชาชีพ เพราะในการทำงานมนุษย์ย่อมต้องมีสังคมซึ่งประกอบด้วยคนหลายคน เนื่องจากในวงการของการทำงานนั้น การทำงานคนเดียวย่อมเป็นไปได้ยาก ดังนั้นจึงสมควรมีการวางกรอบให้มนุษย์ประพฤติปฏิบัติเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสงบสุข

Cherrington (1980 cited in Boatwright and Slate, 2002: 2) ได้กล่าวว่า จริยธรรมในการทำงานหมายถึง ทศคติเชิงบวกที่มีต่องาน กล่าวคือบุคคลที่มีความสุขกับการทำงานจะถูกพิจารณาว่าเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าบุคคลที่ไม่มีความสุขในการทำงาน Cherrington (1994: 278) ยังได้กล่าวว่า จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง ค่านิยมของบุคคลที่ยึดถือว่าการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ โดยทั่วไปจริยธรรมในการทำงานมักจะเป็นข้อกำหนดทางศาสนาและศีลธรรมซึ่งเชื่อว่าบุคคลควรสำนึกในหน้าที่ที่จะต้องทำงานและรับผิดชอบต่อการทำงาน

Hitt (1990: 5) ได้เสนอว่า หลักการของจริยธรรมในการทำงานเหมือนกับค่านิยม ดังนั้น การอธิบายเกี่ยวกับจริยธรรมของบุคคลใด ก็มักจะวนกลับมาที่ค่านิยมของบุคคลนั้นเพราะค่านิยมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล

Carell (1997: 83) ได้กล่าวว่าจริยธรรมในการทำงานหมายถึง ความรู้สึก ความเข้าใจพื้นฐานของคนที่มีต่องาน เป็นการให้คุณค่าและให้ความหมายของการทำงานในชีวิตของบุคคล ถือเป็นค่านิยมที่ช่วยในการตัดสินใจของบุคคลว่าจะทำงานที่ไหน ด้วยวิธีการใดและจะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างไร

Miller and Coady (1698: 6) ได้กล่าวว่าจริยธรรมในการทำงานหมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม และศีลธรรมที่นำทางให้บุคคลแปลความหมาย และแสดงพฤติกรรมภายใต้สิทธิและความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับงานภายในบริบทของงานที่กำหนด ณ เวลาใด ๆ

Hill (1999) ได้กล่าวว่าจริยธรรมในการทำงานหมายถึง บรรทัดฐานทางสังคมที่ส่งเสริมให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่า งานมีคุณค่าทางจิตใจของบุคคล โดยทั่วไปจริยธรรมในการทำงานหมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือการแข่งขันและการเล่นกีฬา และยังพบว่าบุคคลที่มีจริยธรรมในการทำงานมักมีความขยันหมั่นเพียรและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

Miller, Woehr and Hudpeth (2002) กล่าวว่าปัจจุบันยังไม่มีกรอบรับในเรื่องของคำจำกัดความของจริยธรรมในการทำงานอย่างเป็นทางการอย่างเป็นทางการอย่างเป็นเอกฉันท์ แต่ได้สรุปคำจำกัดความของจริยธรรมในการทำงานนั้นว่า คือกลุ่มของทัศนคติ และความเชื่อในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน โดยมีลักษณะที่ประกอบกันหลายๆ อย่างคือ 1) เกิดจากมุมมองในหลายๆ ด้าน 2) มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องของการงาน หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานในภาพรวม โดยไม่เฉพาะเจาะจงไปยังงานในรูปแบบใดแบบหนึ่งโดยเฉพาะ 3) ต้องอาศัยการเรียนรู้ 4) เป็นอิสระโดยไม่มีมีความเกี่ยวข้องกับหลักความเชื่อของศาสนาใดๆ เป็นพิเศษ

จากการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานดังกล่าว สรุปได้ว่าจริยธรรมในการทำงานหมายถึงระบบหรือหลักปฏิบัติที่บุคคลให้คุณค่าและความสำคัญ และยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงานและในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสถานที่ทำงาน ตลอดจนใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินและตัดสินความถูกต้องเหมาะสมในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานมีหลากหลายแตกต่างกันไป ยังไม่มีลักษณะเฉพาะเพียงลักษณะเดียว เนื่องจากจริยธรรมในการทำงานเป็นแนวคิดที่แตกแขนงออกไป มีความหมายกว้างและแตกต่างกันตามทัศนะของนักวิชาการหรือผู้วิจัยแต่ละท่าน เพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน ผู้วิจัยขอกล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมดังนี้

Skinner (1953 อ้างใน ชัยพร วิชชาวุธ, ธีระพร อุวรรณโณ, และ พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2531: 32-33) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมจริยธรรมตามทฤษฎีการปรับพฤติกรรม (behavior modification theory) ซึ่งเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเราถูกควบคุมโดยเงื่อนไขการเสริมแรง และเงื่อนไขการลงโทษ หากต้องการปลูกฝังพฤติกรรมใดก็ต้องจัดเงื่อนไขต่างๆ เพื่อให้ผู้กระทำนั้นได้รับแรงเสริม และถ้าหากต้องการลดพฤติกรรมใดก็ต้องจัดเงื่อนไขต่างๆ เพื่อให้ผู้กระทำพฤติกรรมนั้นไม่ได้รับแรงเสริมหรืออาจได้รับการลงโทษด้วย ขั้นตอนในการปลูกฝังพฤติกรรมที่พึงปรารถนาและ/หรือลดพฤติกรรมไม่พึงปรารถนา คือ 1) กำหนดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

และ/หรือพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา 2) กำหนดผลกรรมที่ผู้ปลูกฝังจริยธรรมสามารถบันดาลให้ เกิดกับผู้กระทำได้ ควรเน้นที่ผลกรรมทางบวกมากที่สุด 3) นำพฤติกรรมในข้อ 1 และผลกรรมใน ข้อ 2 มาสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเรียกว่า การเสริมแรงให้พฤติกรรมที่พึงปรารถนาได้รับแรง เสริม และให้พฤติกรรมไม่พึงปรารถนาไม่ได้รับแรงเสริม 4) ประเมินและปรับปรุงเงื่อนไข

Kohlberg (1976 อ้างใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2544: 68 – 71) ทฤษฎีพัฒนาการทาง จริยธรรมของ Kohlberg เป็นทฤษฎีที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีของ Piaget โดยมีความเชื่อว่าความ เข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ในการตัดสินความถูกต้องของการกระทำขึ้นอยู่กับความคิดของบุคคล พัฒนาการของจริยธรรมเป็นผลของพัฒนาการทางเขาวนปัญญาและเป็นผลของการปฏิสัมพันธ์ กับผู้อื่น ทฤษฎีของ Kohlberg เน้นการใช้เหตุผลทางจริยธรรม (moral reasoning) เขาได้แบ่ง พัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับ (levels) แต่ละระดับแบ่งออกเป็น 2 ชั้น (stages) ดังนั้นพัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg จึงมีทั้งหมด 6 ชั้น ดังนี้

ระดับที่ 1 ระดับก่อนกฎเกณฑ์สังคม (pre-conventional level) ในระดับนี้เด็กจะรับ กฎเกณฑ์และข้อกำหนดของพฤติกรรมที่ดีหรือไม่ดีจากผู้ที่มีอำนาจเหนือตน เช่น บิดามารดา ครู หรือเด็กโต และมักจะคิดถึงผลตามที่จะนำรางวัลหรือการลงโทษมาให้ Kohlberg ได้แบ่ง พัฒนาการทางจริยธรรมระดับนี้เป็น 2 ชั้น คือ การลงโทษและการเชื่อฟัง (punishment and obedience orientation) กฎเกณฑ์เป็นเครื่องมือเพื่อประโยชน์ของตน (instrumental relativist orientation)

ระดับที่ 2 ระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม (conventional level) พัฒนาการจริยธรรม ระดับนี้ ผู้กระทำถือว่าการประพฤติตนตามความคาดหวังของผู้ปกครอง บิดามารดา กลุ่มตนเป็น สมาชิกหรือของชาติ เป็นสิ่งที่ควรจะทำหรือทำความผิดเพราะกลัวว่าตนจะไม่ใช่ที่ยอมรับของ ผู้อื่น ผู้แสดงพฤติกรรมจะไม่คำนึงถึงผลตามที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเอง ถือว่าความซื่อสัตย์ ความ จงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ทุกคนมีหน้าที่จะรักษามาตรฐานทางจริยธรรม พัฒนาการทางจริยธรรม ระดับนี้เป็น 2 ชั้น คือ ความคาดหวังและการยอมรับในสังคมสำหรับเด็กดี (interpersonal concordance of good boy, nice girl orientation) กฎและระเบียบ (law – and – order orientation) การทำถูกไม่ประพฤติผิดคือ การทำตามหน้าที่ ประพฤติตนไม่ผิดกฎหมาย และรักษาระเบียบ แบบแผนของสังคม

ระดับที่ 3 ระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจารณญาณ หรือระดับเหนือกฎเกณฑ์สังคม (post-conventional level) พัฒนาการทางจริยธรรมระดับนี้เป็นหลักจริยธรรมของผู้ที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป ผู้ทำหรือผู้แสดงพฤติกรรมได้พยายามที่จะตีความหมายของหลักการและมาตรฐานทางจริยธรรมด้วยวิจารณญาณ ก่อนที่จะยึดถือเป็นหลักของความประพฤติที่จะปฏิบัติตาม การตัดสิน “ถูก” “ผิด” “ไม่ควร” มาจากวิจารณญาณของตนเอง ปราศจากอิทธิพลของผู้มีอำนาจหรือกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิก พัฒนาการทางจริยธรรมระดับนี้แบ่งเป็น 2 ชั้น คือ สัญญาสังคมหรือหลักการทำตามคำมั่นสัญญา (social contract orientation) หลักการคุณธรรมสากล (universal ethical principle orientation)

Bandura (1977 อ้างใน ชัยพร วิชชาวุธ, ธีระพร อูวรรณโณ, และ พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2531: 34- 47) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (social learning theory) ของ Bandura มีแนวคิดพื้นฐานว่าพฤติกรรมจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมสังคมเท่านั้น ดังนั้นการเรียนรู้ การแสดงพฤติกรรม และการตัดสินใจความถูกต้องของพฤติกรรมก็เกิดขึ้นโดยอาศัยกระบวนการที่มนุษย์ใช้ในการเรียนรู้พฤติกรรมสังคมอื่น ๆ

1. สิ่ง que เรียนรู้ สิ่งที่มนุษย์เรียนรู้ระหว่างสิ่งต่างๆ มนุษย์เรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์กับเหตุการณ์ และเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลที่เกิดจากพฤติกรรม ความรู้ที่มนุษย์เรียนรู้กลายเป็นความเชื่อที่มีผลในการควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ เมื่อมนุษย์เรียนรู้ว่าเหตุการณ์ใดเกิดตามเหตุการณ์อย่างไร เมื่อประสบเหตุการณ์หนึ่งมนุษย์ก็เกิดความคาดหวัง (expectancy) เกี่ยวกับเหตุการณ์หนึ่งได้ ทำให้เกิดความตั้งใจ ความวิตกกังวล และความกลัวขึ้นล่วงหน้า ในทำนองเดียวกันเมื่อเรียนรู้เงื่อนไขความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมหนึ่งกับผลกรรมหนึ่งความคาดหวังนี้ทำให้มนุษย์ตัดสินใจทำหรือไม่ทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งเพื่อให้เกิดผลตามที่ตนปรารถนา

2. วิธีการเรียนรู้ การเรียนรู้ของมนุษย์ส่วนหนึ่งเกิดจากประสบการณ์ตรง (direct experience) ของตนเอง การเรียนรู้ด้วยวิธีการสังเกต (observational learning) มีความสำคัญมากในการกำหนดวิธีประกอบพฤติกรรมและการกำหนดความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ในขณะเดียวกันผู้ที่ประสบตัวอย่างหรือแบบอย่าง (model) ที่แตกต่างกันก็จะเกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกันด้วยความสามารถในการสื่อสารด้วยสัญลักษณ์ก็เปิดโอกาสให้มนุษย์ถ่ายทอดความรู้จากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่งได้อย่างสะดวก การเรียนรู้ด้วยการถ่ายทอดผ่านสัญลักษณ์ช่วยให้มนุษย์เรียนรู้ได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว

3. ความเชื่อ ผลของการเรียนรู้ อยู่ในรูปของความเชื่อว่าจะอะไรสัมพันธ์กับอะไร และสัมพันธ์อย่างไร ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง เพราะความสามารถในการสังเกตและในการคิดของมนุษย์ยังมีข้อบกพร่องอยู่มากและความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลกรรมที่เกิดขึ้นจริงก็มีความซับซ้อน นอกจากนี้ยังมีความเชื่ออีกหลายอย่างที่เกิดจากคำบอกเล่าของผู้อื่น โดยเฉพาะคำบอกเล่าที่โน้มน้าวใจและมีความน่าเชื่อถือสูง ความเชื่อของมนุษย์มีอิทธิพลในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์

4. การควบคุมพฤติกรรมด้วยปัญญา (cognitive control) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมนี้ เน้นการเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผลกรรม การเรียนรู้เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะอยู่ในรูปของความเชื่อและความคาดหวังซึ่งเป็นปัจจัยทางปัญญาของมนุษย์ และจะทำหน้าที่ควบคุมหรือกำกับการกระทำของมนุษย์ในเวลาต่อมา การควบคุมพฤติกรรมด้วยปัญญานี้มีตัวแปรหลักที่เกี่ยวข้อง คือ 1) ความเชื่อเกี่ยวกับกฎเกณฑ์เงื่อนไข เป็นความเชื่อว่าการกระทำใดนำไปสู่ผลกรรมใด ซึ่งมีอิทธิพลในการควบคุมและกำกับการกระทำของเจ้าของความเชื่อได้มาก 2) การคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนและผลที่จะเกิดขึ้นและระดับของสิ่งจูงใจ

5. จริยธรรม หมายถึง กฎ (rule) สำหรับการประเมินพฤติกรรม กฎการประเมินนี้มีลักษณะไม่แตกต่างจากกฎทางภาษาที่เรียกกันว่าไวยากรณ์ กฎเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมถือว่าการตัดสินใจทางจริยธรรมเป็นกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับความถูกต้องของการกระทำตามกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่แต่ละคนคิดว่าเกี่ยวข้อง ที่อาจเข้ามาเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเป็นจำนวนมาก เช่น จะต้องคำนึงถึงลักษณะของผู้กระทำว่าเป็นอย่างไร เป็นเด็กหรือเป็นผู้ใหญ่ มีสติดีเพียงใด พฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมมีแตกต่างกันมากมาย ดังนั้นในการตัดสินใจความถูกต้องของพฤติกรรมต่างๆ จึงใช้เกณฑ์ที่แตกต่างกันไปและด้วยน้ำหนักที่แตกต่างกัน

6. การควบคุมตัวเอง (self-regulation) การเรียนรู้กฎเกณฑ์ในการประเมินพฤติกรรม ไม่เพียงแต่ทำให้มนุษย์สามารถประเมินพฤติกรรมของผู้อื่นและแสดงปฏิกิริยาต่างๆ ทั้งที่เป็นการยอมรับและที่เป็นการปฏิเสธ มนุษย์ยังใช้เกณฑ์เหล่านี้ในการประเมินพฤติกรรมของตนเองและมีปฏิกิริยาต่อตนเองทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ เช่น ความภูมิใจในตนเอง ความละอายใจ ปฏิกิริยาต่อตนเองนี้จึงเป็นผลกรรมที่บุคคลนั้นตกให้กับตนเอง และมีผลในการควบคุมตนเองให้กระทำในสิ่งที่จะนำไปสู่ปฏิกิริยาทางบวกและเลี่ยงการกระทำที่จะนำไปสู่ปฏิกิริยาทางลบ ในการควบคุมตัวเองบุคคลจำเป็นต้องมีมาตรฐานของการประพฤติปฏิบัติ จำเป็นต้องมีการประเมินการประพฤติปฏิบัติของตนตามมาตรฐานที่ตนตั้งไว้ และจำเป็นต้องมีความรู้สึกที่เป็นปฏิกิริยาต่อตนเองตามผลของการประเมินองค์ประกอบ 3 ประการของการบังคับตนเองเกิดจากการเรียนรู้ ทั้งโดยตรงและโดยการสังเกตตัวอย่าง

6.1 การคงอยู่ของระบบควบคุม การควบคุมตนเองเมื่อพัฒนาขึ้นมาในบุคคลหนึ่งบุคคลใดแล้ว ก็จะมีสภาพการณ์บางอย่างที่สามารถจะช่วยให้ระบบการควบคุมตนเองคงอยู่ได้ บางกรณีคนบางคนอาจทำในสิ่งที่ผู้มีเหตุผลทั้งหลายได้ระบุชัดว่าเป็นการผิดจริยธรรมอย่างร้ายแรง แต่ผู้กระทำก็มีวิธีการต่าง ๆ ที่จะให้เหตุผลเพื่อพาดนให้พ้นผิดได้ สภาพการณ์ที่ช่วยให้ระบบการควบคุมตัวเองคงอยู่ได้ ได้แก่ 1) โทษทัณฑ์ทางสังคม (negation sanctive) บุคคลที่พัฒนาและเปิดเผยมาตรฐานของตนขึ้นมาแล้ว หากภายหลังให้การเสริมแรงตนเองต่อพฤติกรรมที่ต่ำกว่ามาตรฐาน มักจะก่อให้เกิดปฏิกิริยาทางลบจากบุคคลรอบข้าง ปฏิกิริยาเหล่านี้จัดเป็นโทษทัณฑ์ทางสังคมที่จะคอยควบคุมให้บุคคลคงระบบมาตรฐานของตนเองไว้ 2) สภาพการณ์ที่มีผลต่อการควบคุมตนเอง บุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมซึ่งในอดีตเคยส่งเสริมให้ตนควบคุมตนเองด้วยมาตรฐานระดับหนึ่งย่อมมีโอกาสควบคุมตนเองด้วยมาตรฐานนั้นอีก บุคคลเช่นนี้มีแนวโน้มจะหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่จะมีอิทธิพลให้ตนต้องลดมาตรฐานลงไป 3) ประโยชน์ส่วนบุคคล ส่วนหนึ่งเกิดจากการกระทำเอง เช่น นักสังคมสงเคราะห์ที่มีมาตรฐานของตนเองในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ อีกส่วนเกิดจากแหล่งที่ไม่ใช่การกระทำเอง ได้แก่การยกย่องนับถือจากคนในสังคม 4) การสนับสนุนจากตัวแบบ บุคคลที่มีมาตรฐานในการควบคุมตัวเอง เช่น มาตรฐานทางจริยธรรมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ หากได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่คนอื่น ๆ รอบด้านต่างก็มีความซื่อสัตย์ด้วย คนที่ซื่อสัตย์เหล่านี้ต่างก็ช่วยสนับสนุนซึ่งกันและกัน ต่างก็เป็นแบบอย่างซึ่งกันและกัน 5) การลงโทษตัวเอง การลงโทษตัวเองเป็นตัวแปรหนึ่งที่ช่วยให้ระบบการควบคุมตนเองคงอยู่ ทำหน้าที่ 2 อย่าง คือ ช่วยลดความไม่สบายใจที่เกิดจากการคิดถึงการกระทำที่ต่ำกว่ามาตรฐานของคนหนึ่งและช่วยลดการลงโทษจากผู้อื่นลงได้อีก การลงโทษตนเองหลังจากทำพฤติกรรมผิดจริยธรรมช่วยให้ผู้อื่นมีปฏิริยาลบน้อยลงได้เพราะคนส่วนมากมักมีความเห็นใจผู้ที่ทำความผิดแล้วยอมรับผิดพร้อมทั้งลงโทษตนเองให้เห็น

6.2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างปฏิริยาต่อการกระทำของตนเองกับผลกระทบจากภายนอก เมื่อบุคคลพัฒนาระบบการควบคุมตนเองโดยการเสริมแรงและลงโทษตนเองขึ้นมาได้แล้ว หากเขาทำพฤติกรรมหนึ่งลงไป ผลกรรมที่เกิดขึ้นอาจเกิดขึ้นได้จาก 2 แหล่ง คือปฏิริยาต่อการกระทำของตนเองและผลกระทบจากภายนอก ซึ่งผลกระทบจาก 2 แหล่งนี้อาจจะเสริมซึ่งกันและกันหรือขัดแย้งกัน ในกรณีที่ผลกระทบ 2 แหล่งขัดกัน สถานการณ์อาจเป็นไปได้ 2 แบบ คือ แบบแรก บุคคลได้รับการเสริมจากภายนอกต่อพฤติกรรมที่ตนเองเห็นว่าไม่ดี เหตุการณ์เช่นนี้มักทำให้คนปรับการกระทำให้ลงรอยกับหลักการที่ตนมีอยู่ แต่ในกรณีที่การคาดหวังในการดำเนินตนเองอยู่ในระดับต่ำและผลกระทบจากภายนอกมีค่าสูงมาก บุคคลอาจทำพฤติกรรมไปตามแรงจูงใจภายนอกได้ ในกรณีนี้คนที่มีความสามารถทางปัญญา ก็จะหาวิธียกเหตุผลมาเข้าข้างตนเองเพื่อลดความไม่คล่องจองระหว่างมาตรฐานและการกระทำของตนเอง สถานการณ์ขัดแย้ง แบบที่สอง คือ สถานการณ์ที่บุคคลถูกลงโทษในการกระทำพฤติกรรมที่เขาเห็นคุณค่าสูง เช่น นักสู้ด้วยอุดมการณ์

ทางการเมืองที่ยึดมั่นอุดมการณ์ของตนจนตนเองถูกลงโทษอย่างรุนแรง อย่างไรก็ตามก็ยังมีบุคคลอีกจำนวนมากที่มีความกลัวต่อผลกระทบภายนอกจนยอมให้ผลกระทบภายนอกมามีอิทธิพลต่อการกระทำของตนเอง บุคคลเหล่านี้หากมีโอกาสทำพฤติกรรมโดยมั่นใจว่าจะไม่ถูกลงโทษก็จะทำพฤติกรรมที่เขาเห็นคุณค่าต่อไป

ในกรณีที่ผลกระทบจาก 2 แหล่งเสริมซึ่งกันและกัน เช่น ผลกระทบภายนอกส่งเสริมให้คนกระทำพฤติกรรมที่ตัวเองเห็นคุณค่าอยู่แล้ว หรือผลกระทบภายนอกลงโทษการแสดงพฤติกรรมที่ตัวเขารังเกียจอยู่แล้ว ผลกระทบจากภายนอกจะมีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคลได้มากที่สุด คนทั่วไปมักพยายามเข้าหาสถานการณ์เช่นนี้ โดยการเลือกคบค้าสมาคมและสังสรรค์กับกลุ่มคนที่มีมาตรฐานการประพฤติปฏิบัติคล้ายกับตนเพื่อจะได้มีการให้แรงเสริมซึ่งกันและกัน

6.3 เหตุผลเข้าข้างตนเอง ทฤษฎีนี้เน้นการพัฒนาาระบบควบคุมตนเองในมนุษย์ว่าหลังจากที่บุคคลพัฒนามาตรฐานทางจริยธรรมเป็นของตนเองได้แล้ว บุคคลจะพยายามกระทำในสิ่งที่ทำให้ตนเองเกิดความพึงพอใจและจะพยายามละเว้นการกระทำที่เป็นการละเมิดมาตรฐานของตนจนทำให้ตนต้องตำหนิหรือลงโทษตนเอง ความพยายามในการละเว้นนี้จะเด่นชัดที่สุดเมื่อการกระทำที่ละเมิดมาตรฐานทางจริยธรรมของตนปรากฏให้เห็นเด่นชัดว่าส่งผลโดยตรงต่อความเสียหายที่เกิดขึ้น บุคคลมีวิธีการที่จะให้เหตุผลเข้าข้างตนเองเพื่อบรรเทาความผิดได้หลายวิธี ได้แก่ 1) การใช้เหตุผลทางจริยธรรม เป็นการใช้เหตุผลที่เห็นว่าเหนือกว่าเหตุผลที่จะชักนำให้ตนละเว้นการกระทำที่ชั่วร้าย เช่น เจ้าหน้าที่บ้านเมืองยอมให้ผู้ต้องหาให้สารภาพผิดโดยอ้างว่าเป็นการรักษากฎหมายให้ศักดิ์สิทธิ์ เมื่อมีการทำผิดก็จะต้องหาทางให้ผู้ทำผิดได้รับโทษตามกฎหมาย 2) การเปรียบเทียบกับการกระทำที่เลวร้ายกว่า เป็นการนำการกระทำของตนไปเปรียบเทียบกับการกระทำที่เลวร้ายกว่าทำให้ผู้เปรียบเทียบมีความรู้สึกว่าการกระทำของตนไม่ได้เลวร้ายเกินไป 3) การเรียกการกระทำให้สละสลวยเป็นวิธีการที่บุคคลใช้ในการป้องกันความรู้สึกผิด เช่น ผู้กำกับภาพยนตร์ที่นำฉากความก้าวร้าวรุนแรงหรือฉากฆ่าอย่างโหดร้ายทารุณมาเสนอในภาพยนตร์ของตน มักเรียกการกระทำเหล่านี้ว่าเป็น “แอ็คชั่น” การผจญภัยหรือความตื่นเต้น 4) การปิดความรับผิดชอบ อาจเป็นการปิดความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่นที่เป็นผู้สั่งให้ตนทำหรือปิดความรับผิดชอบเป็นว่าตนเองเพียงทำตามหน้าที่เท่านั้น 5) การกระจายความรับผิดชอบมีโอกาสเกิดขึ้นได้มากในกลุ่มคนที่มีการตัดสินใจเป็นคณะ แต่ละคนในคณะผู้ตัดสินใจก็คิดว่า การกระทำไม่ได้เป็นความรับผิดชอบของตนเพียงคนเดียว 6) การลดความเป็นมนุษย์ของผู้รับเคราะห์ การลดความเป็นมนุษย์ของผู้รับเคราะห์จากพฤติกรรมชั่วร้ายต่างๆ เป็นหนทางหนึ่งที่ทำให้ผู้กระทำป้องกันตนเองจากการรู้สึกผิด 7) การป้ายความผิดให้ผู้รับเคราะห์ การต่อสู้กันระหว่างคนสองคนมักมีการช่วยซึ่งกันและกันจึงไม่มีฝ่ายใดเป็นผู้บริสุทธิ์โดยสมบูรณ์ ผู้ได้เปรียบจึง

สามารถเลือกกระบุการกระทำของผู้รับเคราะห์ว่าเป็นสาเหตุให้มีการทำร้ายขึ้น ผู้รับเคราะห์จึงกลายเป็นผู้ผิด

แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานเริ่มต้นจากจริยธรรมในการทำงานแบบโปรเตสแตนต์ โดย Weber นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ได้เสนอรูปแบบใหม่ๆ ในเรื่องของจริยธรรมในการทำงาน (work ethic)

Weber (1958 cited in Miller, Woehr and Hudspeth , 2002; ทวีวัฒน์ ปุณฺทริกวิวัฒน์, 2547: 6) จริยธรรมในการทำงานเกิดขึ้นมาจากผลการวิจัยของ Weber และได้มีงานเขียนที่สำคัญชิ้นหนึ่งชื่อว่า จริยธรรมโปรเตสแตนต์กับจิตใต้สำนึกแบบทุนนิยม (protestant ethic and the spirit of capitalism) ตามทัศนะของ Weber ระบบทุนนิยมเป็นผลมาจากการสร้างระบบเหตุผล (rationalization) ขององค์การและกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ระบบเหตุผลนี้มีได้เกิดจากความต้องการชีวิตที่สุขสบาย แต่เกิดจากความจำเป็นที่จะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่า ตนเองก็เป็นคนหนึ่งที่ได้รับความรอดหลุดพ้นจากพระเจ้าตามคำสอนของลัทธิคาลวิน ผลกำไรและความมั่งคั่งจะเป็นข้อพิสูจน์ว่าตนเองได้รับความรอดจากพระเจ้า และถูกรวมอยู่ในบรรดาผู้ที่พระเจ้าเลือกสรรแล้ว (the elect หรือ the predestined) ให้เป็นผู้รอดพ้น ผู้ที่ถูกพระเจ้าเลือกสรรแล้วไม่เพียงแต่ทำงานที่ดีเป็นเรื่องราวๆ ไปเท่านั้น แต่จะต้องมีชีวิตการงานที่ดีอีกด้วย การงานที่ดีในที่นี้มิได้หมายถึง การงานทางศาสนาแต่เพียงอย่างเดียวแต่ยังหมายรวมถึงการงานทางโลกอีกด้วย เพราะฉะนั้นความเคร่งวินัย (asceticism) จึงมิได้ถูกจำกัดอยู่แต่ภายในกำแพงโบสถ์เท่านั้น แต่ยังคงดำรงอยู่ในโรงงานและสถานที่ทำงานอีกด้วย ผลกำไรและความมั่งคั่งที่เพิ่มขึ้นอย่างมหาศาลในยุคแรก จึงมิได้ถูกนำไปใช้อย่างฟุ่มเฟือยสุรุ่ยสุร่ายเพื่อความสุขสบายของชีวิต แต่กลับถูกนำไปลงทุนเพิ่มในการงานและธุรกิจของตนเองเป็นหลักใหญ่ ทำให้กำไรและทรัพย์สินกลับเพิ่มเป็นทวีคูณขึ้นมาอีก นอกเหนือจากการลงทุนเพิ่มแล้ว นายทุนในยุคแรกได้ใช้เงินส่วนหนึ่งในการบริจาคตานให้แก่ผู้ที่ยากจน อย่างไรก็ตาม ในยุคหลัง แรงจูงใจทางศาสนาที่ผลักดันให้เกิดระบบทุนนิยมขึ้นนั้น ได้เลือนหายไปเป็นส่วนใหญ่ แต่อุปนิสัยและระบบเหตุผลที่เกิดจากแรงจูงใจทางศาสนาตั้งแต่ต้นนั้นยังคงอยู่และสืบทอดมาจนถึงทุกวันนี้

ที่กล่าวมาข้างต้นนี้เองที่ Weber เชื่อว่าความเชื่อศรัทธาเข้าไปสู่จริยธรรมในการทำงาน เขากล่าวว่าความเชื่อหรือความศรัทธาที่มีในกลุ่มคนชาวโปรเตสแตนต์นั้นมีความคล้ายคลึงกันกับทฤษฎีในเรื่องของจริยธรรมเป็นอย่างมาก ทำให้มีการกำหนดค่านิยมของคำว่า จริยธรรมในการทำงานโปรเตสแตนต์ (protestant work ethic) ขึ้นมาในภายหลัง แม้ว่าในช่วงแรกงานวิจัยของ Weber จะได้มีการวิเคราะห์มาแล้วในเบื้องต้นว่าเรื่องของจริยธรรมในการทำงานนั้นมีส่วน

เกี่ยวข้องกับเรื่องของศาสนา เวลาต่อมางานเขียนของ Weber เองในช่วงปี 1958 ได้มีการกล่าวว่า ลักษณะเฉพาะตัวและความเชื่อบางอย่างของชาว Puritan นั้น อาจจะเป็นต้นกำเนิดของ จริยธรรมในการทำงาน (work ethic) ซึ่งจริยธรรมในการทำงานนี้เองที่นำไปสู่ลัทธิทุนนิยม อย่างไรก็ตาม ลัทธิทุนนิยมที่ถูกสร้างขึ้นมานั้นกลับไม่ปรากฏความต้องการความเชื่อทางศาสนา เพื่อประกอบเป็นส่วนหนึ่งของลัทธิอีกต่อไป ทุกวันนี้เรื่องของ การปฏิบัติตนแบบงดเสพความสุข ในรูปแบบต่างๆ นั้น ได้มีการพัฒนาจนออกห่างจากจุดตั้งต้นเดิมไปมาก หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้คน ทุกวันนี้ต่างพยายามแสวงหาทรัพย์สินสมบัติ ชัยชนะทำงาน และประสบความสำเร็จในชีวิต เพียงเพราะ สังคมให้ความสำคัญ หรือให้คุณค่ากับการมุ่งมั่นในการทำงานมากกว่า โดยไม่มีความเกี่ยวข้องกับ เรื่องความเชื่อในศาสนาเลย

Weber ได้กล่าวถึงจริยธรรมในการทำงานว่า เป็นความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน หลีกเลี่ยงการพักผ่อนในรูปแบบต่างๆ และชะลอการเสวยสุขออกไปให้มากที่สุด ส่วนการให้ความสำคัญ สะดวกสบายกับตัวเองเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องในแง่การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง ไม่คุ้มค่า เนื่องจากมนุษย์เราเกิดมาเพื่อที่จะหาเงินเป็นหลักไม่ใช่เกิดมาเพื่อจะบริโภค วิธีการของ การใช้จ่ายเงินอย่างระมัดระวังนี้เองที่นำไปสู่หลักการในการพึ่งพาตนเองของมนุษยชาติ คนเราทุกคนไม่ควรพึ่งพาคนอื่น ๆ เพื่อช่วยลงทุนในกิจการของตนเอง แต่ควรใช้เงินที่ตนเองมีอยู่เท่านั้น ดังนั้นบุคคลต่างๆ เหล่านั้นเมื่อผ่านความมุ่งมั่นตรากตรำอย่างหนัก จะทำให้ความสามารถในการ พึ่งพาตนเองสูงขึ้นเรื่อย ๆ องค์ประกอบที่สำคัญอีกอันหนึ่งในเรื่องของจริยธรรมในการทำงาน (work ethic) ก็คือ เรื่องของเวลา ดังนั้นการใช้เวลาไปโดยเปล่าประโยชน์นั้น จะถูกมองว่าเป็นสิ่งที่ เลวร้ายที่สุดสำหรับคนกลุ่มนี้ การใช้เวลาไปเพื่อการเข้าสังคม การพูดคุยอย่างสนุกสนาน หรือ แม้กระทั่งการนอนมากเกินไปเป็นสิ่งที่น่าละอายเป็นที่สุด

พระธรรมปิฎก (2538: 51) ได้กล่าวว่า จริยธรรมในการทำงานเป็นความเชื่อของ ชาวตะวันตกที่มีต่องานที่เห็นว่า งานคือความเหน็ดเหนื่อยและความยากลำบาก ดังนั้นพวกเขาจึง ต้องสร้างนิสัยรักงาน สู้งานขึ้นโดยอาศัยความอดทน เพียรพยายามและมีความสันโดษเป็นหลัก ความสันโดษ หมายความว่า เขาไม่บำรุงบำเรอตัวเอง ไม่ยอมตามใจตัวเองในการหาความสุขแต่ เขาจะเป็นอยู่อย่างง่าย ๆ และขยันหมั่นเพียรในการทำงาน เงินกำไรที่หาได้ก็อดออมไว้เอามา ลงทุนในการทำงาน

องค์ประกอบของจริยธรรมในการทำงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (ม.ป.ป อ้างถึงใน สุภาพร พิศาลบุตร, 2544: 11) ได้สรุปองค์ประกอบจริยธรรมไว้ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ หมายถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งความพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น
2. ความซื่อสัตย์ หมายถึงการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจ ต่อดตนเองและต่อผู้อื่น
3. ความมีเหตุผล หมายถึงความสามารถในการใช้ปัญญาในการประพฤติปฏิบัติ รู้จักไตร่ตรอง พิสูจน์ให้ประจักษ์ ไม่หลงงมงาย มีความยับยั้งชั่งใจโดยไม่ผูกพันกับอารมณ์และความยึดมั่นของที่มีอยู่เดิมซึ่งอาจผิดได้
4. ความกตัญญู กตเวทิตะ หมายถึงความรู้สึกสำนึกในการอุปการคุณที่ผู้อื่นมีต่อเรา กตเวทิตะ หมายถึงการแสดงออกและการตอบแทนบุญคุณ ดังนั้นกตัญญู กตเวทิตะ หมายถึง ความรู้บุญคุณและการตอบแทนต่อผู้อื่นและสิ่งที่มีบุญคุณ
5. การรักษาระเบียบวินัย หมายถึงการควบคุมการประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องและเหมาะสมกับจรรยาบรรณ ขอบบังคับ กฎหมายและศีลธรรม
6. ความเสียสละ หมายถึงการละความเห็นแก่ตัว การให้ปันกับคนที่ควรให้ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังปัญญา รวมทั้งการรู้จักสลัดทิ้งอารมณ์ร้ายในตัวเอง
7. ความสามัคคี หมายถึงความพร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันร่วมมือกันกระทำกิจการให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยเห็นกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว
8. การประหยัด หมายถึงการใช้สิ่งทั้งหลายพอเหมาะพอควรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด ไม่ยอมให้มีส่วนเกินมากนัก

9. ความยุติธรรม หมายถึงการปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง

10. ความอุตสาหะ หมายถึงความพยายามอย่างเข้มแข็งเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

11. ความเมตตา กรุณา หมายถึงความรักใคร่ปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข ความสงสารคือ จะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

ไสว มาลาทอง (2542: 226-227) ได้กล่าวถึงหลักจริยธรรมของลูกจ้าง 5 ประการ คือ

1. อาซวัง - ชื่อตรงต่อนายจ้าง
2. มัทวัง - ถ้อยทีถ้อยอาศัย ไม่เอาเปรียบนายจ้างด้วยการอุ้งงาน
3. สัจจะ - ตรงต่อเวลาทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
4. วินัย - เคารพระเบียบแบบแผน ไม่ทำอะไรตามชอบใจ
5. อุปายโกศล - ฉลาดในการแก้ไขความเสื่อมมาดำเนินทางเจริญ

สุภาพร พิศาลบุตร (2544) ได้กล่าวว่า จากการประชุมคณะกรรมการดำเนินการศึกษาจริยธรรมไทย กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นการสัมมนาระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านจริยธรรมที่พึงประสงค์ในการทำงานมี 8 ประการ ดังต่อไปนี้ การใฝ่สัจธรรม การใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา เมตตา - กรุณา สติ - สัมปชัญญะ ความไม่ประมาท ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์ หิริ - โอตตัปปะ ความคิดรวบยอดที่สำคัญ ๆ ในจริยธรรมแต่ละประการที่เป็นผลจากการประชุมกลุ่มทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. การใฝ่สัจธรรม ถือว่าเป็นจริยธรรมพื้นฐานที่สำคัญที่สุด เป็นจริยธรรมที่เน้นกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลสมควรจะส่งเสริมให้ใช้เป็นตัวร่วมกับจริยธรรมอื่น ๆ ทุกตัว กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลนี้อาจเทียบได้กับแนววิธีวิทยาศาสตร์ คือเน้นวิธีการแสวงหาข้อมูล

การกำหนดปัญหา การสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหา การวิเคราะห์ค้นหาวิธีที่ดีที่สุดในการประชุม

2. การใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา ถือเป็นจริยธรรมที่เป็นข้อขยายของการใฝ่สัจธรรม เน้นการปลูกฝังปัญญาให้เป็นผู้มีเหตุผล การปลูกฝังปัญญาควรใช้ธรรมะหมวดกาลามสูตร พละ 5 และวุฒิธรรม

3. เมตตา – กรุณา ถือว่าเป็นจริยธรรมพื้นฐานที่สำคัญ เมื่อใช้ร่วมกับ การใฝ่สัจธรรม แล้วจะเป็นที่มาของจริยธรรมอื่น ๆ ได้อีกมาก ในการเสริมสร้างควรจะใช้ธรรมะทุกประการที่กำหนดไว้ในพรหมวิหาร 4 การแสดงออกทางพรหมวิหาร 4 จะเป็นเชิงปฏิบัติตนตามธรรมะหมวดสังคหัตถ์ 4 คือ การให้ กล่าววาจาเหมาะสม การประพฤติประโยชน์และแสดงความเป็นเพื่อนที่เหมาะสม

4. สติ – สัมปชัญญะ เป็นจริยธรรมสำคัญที่เน้นการควบคุมตนเองให้มีความพร้อม มีสภาพตื่นตัวฉับไวในการรับรู้ทางประสาทสัมผัส ในการคิดตัดสินใจและในการกระทำพฤติกรรมอย่างเหมาะสมบนพื้นฐานของการสำรวจรอบคอบและระมัดระวัง

5. ความไม่ประมาท เป็นจริยธรรมเสริม สติ – สัมปชัญญะ ที่เน้นการพิจารณา สภาพการณ์แวดล้อม พิจารณาถึงผลที่จะตามมาของการกระทำ หรือไม่กระทำพฤติกรรมต่าง ๆ แล้วดำเนินการวางแผนการจัดสถานการณ์หรือการกระทำ เพื่อให้บังเกิดผลดีที่สุดอย่างเหมาะสม

6. ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นจริยธรรมที่เน้นความซื่อสัตย์ต่อตนเอง หน้าที่การงาน คำมั่นสัญญา แบบแผนและกฎหมายและต่อความถูกต้องอันดีงาม

7. ความขยันหมั่นเพียร เป็นธรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสำเร็จในชีวิต ควรใช้ร่วมกับ ปัญญา และจริยธรรมในหมวดอิทธิบาท 4 ที่เน้นความพึงพอใจ ความเพียร ความมีใจจดจ่อและความไตร่ตรอง การฝึกปฏิบัติควรเน้นการควบคุมตนเองอันเป็นที่มาของความมีระเบียบวินัยด้วย

8. หิริ – โอตตัปปะ คือความเกรงกลัวต่อการทำชั่วและละอายใจถ้าจะทำชั่ว การฝึกปฏิบัติ ควรเน้นการควบคุม กาย วาจา และความคิด ให้มีความเหมาะสมถูกต้องตามทำนองคลองธรรม โดยอาจใช้จริยธรรมหมวดเบญจศีล เบญจธรรม และหมวดกุศลกรรมบถ 10 ซึ่งเมื่อสอนให้เข้าใจ

ถึงเหตุผลและคุณค่าของการไม่ทำความชั่วแล้วจะเป็นที่มาของการละอายใจ ไม่อยากทำความชั่ว ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

นอกจากนี้สุภาพร พิศาลบุตร ได้กล่าวถึงจริยธรรมของผู้บริหารว่า ประกอบด้วย

1. เคารพกฎหมาย ทั้งในตัวเองหา ข้อความและเจตนาของกฎหมาย
2. พูดแต่ความจริง การพูดความจริงเป็นการเสริมความเชื่อถือและนับถือซึ่งกันและกัน
3. ให้ความเคารพต่อผู้อื่น ให้ความเคารพความเป็นปัจเจกบุคคล (respect for the individual)
4. ปฏิบัติสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติต่อผู้อื่นให้เหมือนกับปฏิบัติต่อตนเอง ให้ความเป็นธรรม แก่พนักงานขององค์การ
5. ไม่ทำร้ายผู้อื่น ไม่ทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนเสียหายไม่ว่าจะเป็นทางร่างกาย หรือจิตใจ
6. การมีส่วนร่วม ต้องศึกษาความต้องการของบุคคลกลุ่มต่าง ๆ และพยายามสนอง ความต้องการโดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร
7. ต้องถือเป็นที่หรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่มีคุณธรรม

Bouma (1973 cited in Furnham, 1990: 386) ได้กล่าวว่าจริยธรรมในการทำงานแบบ โปรเตสแตนต์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้ การให้ความสำคัญกับความสำเร็จใน อาชีพการงาน (the importance of occupational success) ความสันโดษ (asceticism) และการ มุ่งเน้นความมีเหตุผล (stress on rationality)

Furnham (1990: 391–394) พบว่าจริยธรรมในการทำงานแบบโปรเตสแตนต์ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อในเรื่องการทำงานหนัก คือความขยันหมั่นเพียร เอาใจใส่หรือให้ความเคารพต่องาน (belief in hard work)
2. บทบาทของการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ (the role of leisure)
3. ความเชื่อศรัทธาทางศาสนาและศีลธรรม (religious and moral beliefs)
4. การมุ่งเน้นการพึ่งพาตนเอง เป็นอิสระจากผู้อื่น (stress on independence from others)
5. การบริหารเวลาและการใช้เงิน (time and money)

Pogson และคณะ (2002) ได้แบ่งจริยธรรมในการทำงานเป็น 7 ปัจจัย คือ

1. ความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน (hard work)
2. การใช้เวลาว่าง (leisure)
3. การให้ความสำคัญในงาน (centrality of work)
4. การใช้เวลา (wasted time)
5. ศีลธรรม/จริยธรรม (morality/ethics)
6. การมีอิสระในการทำงานและพึ่งพาตนเอง (self-reliance)
7. การชะลอการเสวยสุขออกไป (delay of gratification)

Miller, Woehr and Hudpeth (2002) พบว่าจริยธรรมในการทำงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบ 7 ประการ ดังนี้

1. การให้ความสำคัญกับงาน (centrality of work) หมายถึง ความเชื่อในเรื่องประโยชน์ของการทำงานและการให้ความสำคัญของงาน
2. การพึ่งพาตนเอง (self-reliance) หมายถึง ความพยายามที่จะมีอิสระในการทำงานในแต่ละวัน
3. ความเชื่อในเรื่องความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน (hard work)
4. การใช้เวลาว่าง (leisure) หมายถึง ทักษะคติและความเชื่อในเรื่องของการใช้เวลาพักผ่อนระหว่างการทำงาน
5. ศาสนาหรือศีลธรรม (religion/morality) หมายถึง ความเชื่อในเรื่องของศีลธรรมและความถูกต้อง
6. การชะลอการเสวยสุขออกไป (delay of gratification) หมายถึง การให้ความสำคัญกับอนาคตโดยเลื่อนความสุขหรือสิ่งตอบแทนเฉพาะหน้าออกไปก่อน
7. การใช้เวลา (wasted time) หมายถึง ทักษะคติและความเชื่อที่สะท้อนถึงการใช้เวลาอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์

จากแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าจริยธรรมในการทำงานมีความหมายที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับทัศนะของนักวิชาการแต่ละท่าน การศึกษาจริยธรรมในการทำงานเป็นการศึกษาแบบหลายมิติ ซึ่งองค์ประกอบของจริยธรรมในการทำงานที่ศึกษาก็แตกต่างกันไป แต่โดยรวมของจริยธรรมในการทำงานสรุปได้ว่า จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง หลักเกณฑ์ที่บุคคลให้คุณค่าและความสำคัญและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงานและในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสถานที่ทำงาน ตลอดจนใช้เป็นกฎเกณฑ์ในการประเมินและตัดสินความถูกต้องเหมาะสมในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สุเทพ สุนทรเกษม (2518 อ้างใน ลิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2546: 167) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงความต้องการความสำเร็จที่จะแข่งขันเอาชนะเกณฑ์มาตรฐาน คนที่มีแรงจูงใจชนิดนี้มักจะชอบคิดที่จะทำงานให้ดีขึ้น ทำงานให้สำเร็จอย่างพิสดาร หาทางก้าวหน้าในอาชีพของตนและมีความรู้สึกพึงพอใจกับการเรียกร้องหาความสำเร็จเสมอ

อารี เพชรบุตร (2537: 98) ได้สรุปว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจภายในที่พัฒนาจากความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลที่ต้องการจะแสดงความสามารถ ต้องการแข่งขันกับตนเอง และตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำ ต้องการที่จะทำสิ่งมีมาตรฐานที่ดีที่สุด

Atkinson (n.d. อ้างถึงใน ถวิล ธาราโกชน, 2532: 70) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นการกระทำที่เกิดจากแรงผลักดันซึ่งบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำนั้นจะต้องมีการประเมินผลจากตัวเองและจากบุคคลอื่น และผลจากการประเมินอาจเกิดความพึงพอใจเมื่อผลงานนั้นเกิดความสำเร็จหรืออาจไม่พอใจเมื่อผลงานนั้นไม่สำเร็จ ซึ่งจะเกิดความสำเร็จมากน้อยเพียงใดก็ต้องนำงานนั้นไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่สังคมถือว่าดี

McClelland (1971) ได้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ซึ่งออกชื่อย่อว่า n Ach) ว่าเป็นแรงจูงใจของตนเองที่ต้องการประสบความสำเร็จในระดับสูง ได้รับการกระตุ้นด้วยความสำเร็จของงาน การมีทักษะ การพบกับความท้าทาย หรือการได้คิดสิ่งใหม่ๆ บุคคลจะพยายามทำเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ออกมา แก้ไขปัญหาหรือทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งพัฒนาขึ้นโดยจะถือว่าสิ่งนี้เป็นประโยชน์ที่ได้รับ นอกจากนี้ McClelland (1985, cited in Fodor and Carver, 2000) ยังได้กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือการพยายามที่จะทำงานที่ดีด้วยมาตรฐานที่เยี่ยมยอด พยายามที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องการประสบความสำเร็จที่มากขึ้นด้วยปริมาณงานเดียวกันและมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

Schultz and Schultz (2002: 225) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีลักษณะที่ต้องการบรรลุผลสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีผลงานที่ดีและเป็นตัวอย่างที่ดีที่สุดของบุคคลต่างๆ ไม่ใช่เฉพาะเป็นผู้นำทางธุรกิจเท่านั้น บุคคลที่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะรู้สึกพึงพอใจอย่างมากจากการทำงานที่บรรลุเป้าหมาย เขาจะถูกกระตุ้นให้ทำงานอะไรก็ตามที่ตนเองรับผิดชอบให้ดีมาก

จากความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากภายใน กระตุ้นให้บุคคลต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จด้วยมาตรฐานที่สูง มุ่งมั่นพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ แข่งขันกับตัวเอง พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ชอบการทำงานที่ยากและท้าทายและรู้สึกพึงพอใจเมื่อผลงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจภายในที่ได้รับการกล่าวขวัญถึงหรือสนใจมากที่สุดจากนักจิตวิทยาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ก็คือบุคคลต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานที่ดีที่สุด (standards of excellence) ต้องการมีความภาคภูมิใจในความสามารถของตน ต้องการประสบความสำเร็จในงานที่ยาก (อารี เพชรบุตร, 2537: 97)

1. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

McClelland (1961: 100 – 110) ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's acquired – needs theory) สรุปว่า บุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (need for achievement (nAch)) หมายถึงบุคคลต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ ด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม ต้องการมีความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตัวเอง พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จ เขาจะพอใจในการทำงานที่มีปัญหา ยากและท้าทาย และพร้อมที่จะยอมรับความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการเอาชนะอุปสรรค

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (need for affiliation (nAff)) หมายถึงบุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับผู้อื่นในสังคม มีความเป็นมิตรและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (need for power (nPow)) หมายถึงบุคคลต้องการอำนาจเพื่อควบคุมผู้อื่น มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์การแข่งขัน หรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพและมีความภาคภูมิใจ

McClelland (1961,1971) ได้กล่าวว่าบุคคลที่ประสบความสำเร็จสูงได้รับการกระตุ้นด้วย ความสำเร็จของงาน การมีทักษะ การพบกับความท้าทาย หรือการได้คิดสิ่งใหม่ ๆ เป้าหมายต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญต่อเขา มากกว่าผลลัพธ์ภายนอก เช่น เงิน อำนาจ ชื่อเสียง ซึ่งถือเป็นลำดับรอง ด้วยเหตุนี้ความท้าทายและความสำเร็จในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดพวกเขา ไม่ใช่ผลลัพธ์ที่ปรากฏ พวกเขาจะพยายามทำเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ออกมา ชอบแก้ไขปัญหาหรือทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งพัฒนาขึ้นซึ่งเป็นการเสี่ยงโชคที่มีรางวัลสูง

2. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Atkinson

Atkinson (1966: 264) ได้คิดทฤษฎีของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motive) ที่เชื่อว่าสิ่งกระตุ้นหรือแรงดันที่จะทำให้บุคคลประกอบกิจกรรมต่างๆ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Ta) นั้นขึ้นอยู่กับผลบวกขององค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. สิ่งโน้มน้าวจิตใจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Ts) ซึ่งได้แก่ ผลคูณของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Ms) ความเข้มของความมั่งหวังหรือโอกาส (probability) ที่จะประสบผลสำเร็จ (Ps) ค่าของสิ่งล่อใจ (incentive value) ที่เป็นเป้าหมายของความสำเร็จในกิจกรรมนั้น (Is)

$$Ts = Ms \times Ps \times Is$$

2. สิ่งโน้มน้าวจิตใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (Tf) ซึ่งขึ้นอยู่กับผลคูณของแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (Maf) โอกาสที่จะประสบความล้มเหลว (Pf ซึ่งเท่ากับ $1 - Ps$) ค่าของสิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความล้มเหลว (If ซึ่งเท่ากับ $1 - Is$) ซึ่งค่านี้ปกติจะมีค่าลบ

$$Tf = Maf \times Pf \times If$$

3. สิ่งยั่วยุหรือองค์ประกอบจากภายนอก (Extrinsic Tendency = Text) ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความปรารถนาจะประกอบกิจกรรมนั้น สามารถสรุปเป็นสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned} Ta &= Ts + Tf + Text \\ &= (Ms \times Ps \times Is) + (Maf \times Pf \times If) + Text \end{aligned}$$

Litwin and Stringer (n.d. อ้างอิงใน พวงเพชร วัชรอยู่, ม.ป.ป. : 54) ได้สรุปหลักของแรงจูงใจซึ่งได้มาจากทฤษฎีพฤติกรรมที่ถูกระตุ้น (motives behavior) จากผลงานของ Atkinson (1964) เรื่อง Introduction to Motivation ไว้ดังนี้

1. ผู้ใหญ่มีความสมบูรณ์แบบและมีเหตุผลทุกคน ล้วนนับได้ว่าเป็นผู้มีพลังความสามารถที่สะสมเอาไว้
2. ผู้ใหญ่ทุกคนมีพื้นฐานของแรงจูงใจหรือความต้องการเป็นจำนวนมากซึ่งสามารถจะนำมาเป็นเครื่องระบายพลังความสามารถให้ออกมาจากที่สะสมไว้ได้
3. แม้ผู้ใหญ่ส่วนมากที่อยู่ในวัฒนธรรมหนึ่ง ๆ จะมีแรงกระตุ้นเหมือนกันก็ตามยังต้องมีความแตกต่างกันในเรื่องความสัมพันธ์ของกำลังหรือความพร้อมอยู่มาก คือถ้าเป็นผู้ที่มีกำลังหรือความพร้อมแล้วก็จะทำให้เกิดการใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ในทางตรงกันข้ามถ้าเป็นผู้ที่มีกำลังหรือความพร้อมน้อย แม้จะมีโอกาสไว้ให้มากเพียงใดก็ยังคงมีพลังที่นำออกมาใช้ได้แค่เพียงเล็กน้อยเท่านั้นเอง
4. แรงกระตุ้นจะเป็นจริงได้มากน้อยเพียงใดหรือนำมาใช้ในพฤติกรรมการทำงานให้เป็นประโยชน์ได้แค่ไหนขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะหน้าที่บุคคลนั้น ๆ เผชิญอยู่
5. ลักษณะของภาวะการณ์เฉพาะอย่าง ำให้เกิดแรงจูงใจที่ต่างกัน แรงจูงใจแต่ละอย่างจะถูกนำมาใช้ในสถานการณ์ที่ต่างกัน
6. แรงจูงใจที่ต่างกันนำไปสู่แบบแผนพฤติกรรมที่ต่างกัน
7. เมื่อเปลี่ยนลักษณะสภาพการณ์หรือสิ่งเร้า แรงจูงใจที่ต่างกันจะถูกนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสิ่งเร้าและได้ผลของพฤติกรรมที่ต่างกันออกมา

ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สุเทพ สุนทรเกษม (2518 อ้างอิงใน สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2546: 167) ได้แปลงานเขียนของ McClelland เรื่อง the achieving society โดยกล่าวถึงลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอควร (moderate risk taking) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงต้องการใช้ความสามารถ ไม่ใช่โชคช่วย ไม่พอใจสิ่งต่าง ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ฝีมือหากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากพอควร เพราะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและทำสิ่งที่ยากได้สำเร็จนั้นทำให้ตนเองพอใจ มีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว ส่วนผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำมักไม่กล้าเสี่ยง เพราะกลัวไม่สำเร็จหรือมิฉะนั้นก็มักจะเสี่ยงจนเกินไปทั้ง ๆ ที่รู้ว่าไม่สำเร็จแต่ก็หวังพึ่งโชค

2. ขยันขันแข็ง (energetic) หรือชอบกระทำการสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ อันจะทำให้ตนเองรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จ ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงไม่ได้ขยันขันแข็งไปทุกกรณี เขาจะมานะพากเพียรเฉพาะสิ่งที่ทำทำช่วยย้วยุความสามารถตนเอง และทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญสำเร็จลุล่วงไป เป็นงานที่ต้องใช้สมองคิดและงานที่ไม่ซ้ำแบบใครหรือวิธีการใหม่ ๆ

3. รับผิดชอบในตนเอง (individual responsibility) พยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเองมิใช่หวังให้คนอื่นยกย่องตน ชอบที่จะมีเสรีภาพในการทำหรือคิด

4. ต้องการทราบแน่ชัดว่าการตัดสินใจของตนเองเป็นอย่างไร (knowledge of results of decision) ไม่ใช่เพียงคาดคะเนเอา นอกจากนี้ยังพยายามทำให้ดีขึ้นกว่าเดิม

5. คาดการณ์ล่วงหน้า (anticipation of future possibility) เป็นผู้ที่มีแผนระยะยาว

6. ความสันทัดในการจัดระบบงาน (organizational skills) ยังไม่มีหลักฐานการค้นคว้าอย่างเพียงพอ แต่มีความเห็นว่าเป็นลักษณะที่นำจะเกิดสมรรถภาพในการจัดระบบงานยิ่งขึ้น

สมยศ นาวิการ (ม.ป.ป: 319) ได้กล่าวว่าผู้บริหารที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกัน คือ

1. ให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายและการควบคุมกระบวนการกำหนดเป้าหมาย ชอบทำงานมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดขึ้นมาด้วยด้วยตัวเอง และจะมุ่งความสำเร็จสูงสุดแทนที่จะเป็นรางวัล

2. ต้องการข้อมูลป้อนกลับความคืบหน้าของเป้าหมายทันทีเพราะทำให้สามารถวัดความสำเร็จได้

3. ชอบเลือกงานที่รับผิดชอบส่วนบุคคลแทนที่จะมีส่วนร่วมโดยบุคคลอื่น

4. ความพอใจขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานของตนเองแทนที่จะเป็นผลการดำเนินงานของบุคคลอื่น โดยปกติจะพอใจงานที่ทำตามลำพัง ไม่ใช่งานที่ต้องประสานงานอย่างใกล้ชิด

McClelland (1961, 1995) ได้แสดงผลงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จสูง ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายแต่สามารถเป็นไปได้ เขาถือว่าความรับผิดชอบส่วนตัวคือการแก้ไขปัญหา ประเมินความเสี่ยง กำหนดเป้าหมายที่พอเหมาะ และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่ได้ตลอดเวลา แม้ว่าเขาจะมีลักษณะกำกับตนเองและจูงใจตนเอง แต่ก็ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับว่าทำได้ดีเพียงใด เขาจัดลำดับความสำคัญในงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยไม่ให้งานต่าง ๆ ที่เป็นงานรองเข้ามาขัดขวางความสำเร็จนั้น เนื่องจากมีลักษณะมุ่งเน้นเป้าหมาย บุคคลที่ทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงมักจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จสูง ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่ต้องการความสำเร็จต่ำมีแนวโน้มที่จะมีอินไปเอนมา ต้องการคำแนะนำ การจูงใจและกระตุ้นจากบุคคลอื่น พวกเขามุ่งมั่นและอาจจะพยายามที่จะทำหลายสิ่งหลายอย่างในครั้งเดียว สรุปได้ว่าลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้แก่

1. มีแรงจูงใจตนเอง และนำตนเอง (self-motivated, self-directed)
2. มุ่งเน้นเป้าหมาย (goal oriented)
3. กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ (set challenging but realistic goals)
4. เป้าหมายคือความสำเร็จและความท้าทาย (goal is accomplishment or challenge itself)
5. ถือว่าการแก้ไขปัญหาเป็นความรับผิดชอบส่วนบุคคล (assume personal responsibility for problem solving)
6. ประเมินความเสี่ยง (calculate risks)
7. กำหนดเป้าหมายที่เหมาะสม (set moderate objectives)
8. จัดลำดับความสำคัญของงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย (sequence tasks in relation to goals)
9. ให้ความสำคัญกับงานที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายเป็นอันดับแรก (prioritize tasks to attain goals)

10. ต้องการข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลลัพธ์เสมอ (want frequent feedback on results)
11. ประเมินผลโดยการตรวจสอบผลลัพธ์และกำหนดขอบข่ายของการตรวจสอบ (evaluate by monitoring results and establishing check points)
11. ไม่นอรักรัสนิยม (non-traditional)
12. เป็นอิสระตั้งแต่เยาว์วัย (independent at earlier age)

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแบบทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland โดยผู้วิจัยสรุปว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงผลักดันที่เกิดจากภายใน กระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วยมีคุณภาพที่ดีที่สุด มุ่งมั่นพัฒนาสิ่งใหม่ๆ แข่งขันกับตัวเอง พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ พึงพอใจในการทำงานที่ยากและท้าทาย แบบประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับรวบรวมข้อมูลคือแบบทดสอบ Mehrabian Achieving Tendency Scale: MATS ของ Mehrabian

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้ความหมาย

ศิริลักษณ์ มุ่งธัญญา (2545) ได้ศึกษาความหมายของความรักในผู้ติดยาเสพติดโดยศึกษาการให้ความหมายของความรักในผู้ติดยาเสพติดที่ติดเชื่อเฮโรอีน การให้ความหมายของความรักของผู้ติดยาเสพติดที่มีต่อตนเอง และที่มีต่อบุคคลอื่นที่มีความสำคัญต่อตน โดยเปรียบเทียบกับการให้ความหมายความรักที่บุคคลที่มีความสำคัญมีต่อผู้ติดยาเสพติดตามทัศนคติของผู้ติดยาเสพติด โดยทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ติดยาเสพติดที่มารับบริการบำบัดรักษาในคลินิกยาเสพติด ศูนย์สาธารณสุขแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 108 ราย และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบโดยใช้ค่าสถิติ t-test จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ติดยาเสพติดให้ความหมายของความรักไปในเชิงบวกโดยความรักจะหมายถึง ความบริสุทธิ์ ความหวังใฝ่ การเอาใจใส่ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความผูกพัน ความรักที่สำคัญที่สุดคือ ความรักที่เกิดขึ้นภายในครอบครัวโดยความรักที่ผู้ติดยาเสพติดมีต่อเพื่อนจะหมายถึง ความจริงใจ แต่ความรักที่เพื่อนมีต่อผู้ติดยาเสพติดจะหมายถึง ความช่วยเหลือ ส่วนความรักระหว่างผู้ติดยาเสพติดกับคู่สมรส/คู่รักจะหมายถึงความจริงใจและความบริสุทธิ์ เช่นเดียวกับระหว่างผู้ติดยาเสพติดกับพี่น้องหมายถึง ความบริสุทธิ์และความเมตตา ส่วนความรักที่ผู้ติดยาเสพติดมีต่อสังคมนั้นจะมีลักษณะของความเมตตาและจริงใจ ในขณะที่ผู้ติดยาเสพติดมีทัศนคติว่าความรักที่สังคมมีต่อตนเองนั้นจะเป็น

ลักษณะของความอดทน และเมื่อเปรียบเทียบการให้ความหมายของความรักระหว่าง ผู้ติดยาเสพติดต่อบุคคลที่มีความสำคัญต่อผู้ติดยาเสพติด อันได้แก่ พ่อแม่ พี่น้อง คู่สมรส/คู่รัก เพื่อนและสังคม และในทางกลับกันของบุคคลสำคัญที่มีต่อตนตามทัศนะของผู้ติดยาเสพติด พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิมลวรรณ อังสุวรรณ (2546) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบความหมายของกริยาแสดง สภาพระหว่างคนสายตาปกติและคนสายตาพิการตามแนววรรณศาสตร์ปราชญ์ โดยใช้คำกริยา แสดงสภาพในหนังสือไวยากรณ์ไทยซึ่งประกอบด้วยคำทั้งสิ้น 23 คำได้แก่ กลม แก่ ขาว ช้อจฉา เขียว งุ่มง่าม ช้ำ ไข้ได้ ต่ำ ดี นุ่ม แบน เปรี๊ยะ ยาว ร้อน เร็ว เร็ว เลว สาว นุ่มและหยิ่ง และ กำหนดความหมายของคำกริยาแสดงสภาพของคนสายตาปกติและคนสายตาพิการ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คนสายตา ปกติสามารถรับรู้และเข้าใจความหมายของคำกริยาแสดงสภาพ โดยการมองเห็น โดยการสัมผัส ด้วยมือและรับรู้ทางผิวหนัง โดยการได้ยิน โดยการชิม และโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ ในขณะที่คนสายตาพิการสามารถรับรู้และเข้าใจความหมายของคำกริยาแสดงสภาพโดยการสัมผัส ด้วยมือและรับรู้ทางผิวหนัง โดยการได้ยิน โดยการชิมและโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ นอกจากนี้การรับรู้และการเรียนรู้จากประสบการณ์มีอิทธิพลต่อการเข้าใจความหมายของคำกริยา แสดงสภาพ คนสายตาปกติและคนสายตาพิการสามารถรับรู้และเข้าใจความหมายของกลุ่ม คำกริยาแสดงสภาพบอกลักษณะทางกายภาพของสรรพสิ่งต่าง ๆ กลุ่มคำกริยาแสดงสภาพบอกค่า ของสรรพสิ่ง กลุ่มคำกริยาแสดงสภาพบอกอัตราความเร็ว กลุ่มคำกริยาแสดงสภาพบอกอายุ และ กลุ่มคำกริยาแสดงสภาพบอกนิสัย นอกจากนี้คนสายตาพิการไม่สามารถรับรู้ความหมายของกลุ่ม คำกริยาแสดงสภาพบอกสีได้

สุลินี วรศรีโสทร (2547) ได้ศึกษาการให้ความหมายและคุณค่ากับบทบาทการเยียวยา ของผู้หญิงผ่านการจัดการสุขภาพแบบองค์รวมในแนวทางแบบชีวิต โดยศึกษาจากผู้หญิงที่ใช้ ชีวิตในการจัดการกับสุขภาพจาก 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอาสาสมัครของชมรมชีวิต และกลุ่มออก กำลังกายตามสนามต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างถูกคัดเลือกจาก ผู้หญิงที่มีบทบาทการดูแลครอบครัวหลาย ๆ บทบาท และเป็นผู้นำเอาวิธีการหลัก ๆ ของชีวิต มาใช้จัดการกับสุขภาพเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น 14 คน ใช้วิธีการสัมภาษณ์ แบบเจาะลึก เก็บข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและใช้ประสบการณ์ร่วมของผู้ศึกษาเองใน การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้แนวคิด ทฤษฎี และมุมมองของสตรีนิยม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลต่างให้ความหมายและคุณค่าของบทบาทการเป็นผู้เยียวยาของตนเองได้ไม่แตกต่างกัน มาก จากที่เคยให้ความหมายและคุณค่าไว้กับแพทย์และโรงพยาบาล ได้หันมาตระหนักถึง ความหมายและคุณค่าของสิ่งที่ตนเองทำมากขึ้น นอกจากนี้พบว่า ผู้ให้ข้อมูลอาจมีการให้

ความหมายและคุณค่ากับการเยียวยาของตนเองมากกว่าหนึ่งความหมายและแตกต่างกันไปตาม การรับรู้และประสบการณ์ของแต่ละคน ส่วนมากติดอยู่ในกรอบของสังคมไทยที่ให้คุณค่าของ ผู้หญิงที่ผูกโยงเอาไว้กับหน้าที่ของการดูแล นอกจากนี้ยังพบว่า การให้ความหมายและคุณค่ากับ บทบาทการเป็นผู้เยียวยาของผู้ให้ข้อมูลส่งผลต่อการจัดการสุขภาพของผู้ให้ข้อมูลเป็นอย่างมาก ในแง่ของความสอดคล้องกับความหมายและคุณค่าที่ตนเองได้ให้เอาไว้

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้ความหมาย สรุปได้ว่าบุคคลให้ความหมายต่อสิ่งใดสิ่ง หนึ่งได้มากกว่าหนึ่งความหมาย และให้ความหมายทั้งเชิงบวกและเชิงลบ การให้ความหมายของ แต่ละบุคคลมีทั้งเหมือนกันและแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การรับรู้ ประสบการณ์ สภาพสังคมและ สภาพความบกพร่องของร่างกาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงาน

อัครอนงค์ ปราโมช (2525) ได้ศึกษาเรื่องการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพยาบาล วิชาชีพในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาการให้ระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมและเปรียบเทียบการให้ เหตุผลเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพที่มี ตำแหน่ง หน้าที่ และวุฒิการศึกษาต่างกัน กลุ่ม ตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาพยาบาลและโรงพยาบาลที่มีนักศึกษา ฝึกปฏิบัติในกรุงเทพมหานคร จำนวน 430 คน โดยใช้เครื่องมือซึ่งเป็นแบบทดสอบ The Defining Issues Test ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาสูงมีระดับการให้เหตุผลเชิง จริยธรรมสูงกว่าพยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำนักพัฒนาคุณธรรม กระทรวงศึกษาธิการ (2537) ได้รวบรวมผลการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของวรัญญา เวโรจน์ และ เกษิณี ผลประพฤติ ดังนี้

วรัญญา เวโรจน์ ได้ศึกษาปฏิกิริยาจริยธรรมของนักเรียน ครูและผู้ปกครองต่อพฤติกรรม ต่อตนเองของผู้อื่น โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง และมาตรวัด ปฏิกิริยาจริยธรรมต่อพฤติกรรมต่อตนเองของผู้อื่น ซึ่งสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวการสร้างจากมาตร จำแนกความหมายของอสุกตและคณะ และมาตรจำแนกพฤติกรรมของทริยแอนดิสโดยกลุ่ม ตัวอย่างประกอบด้วยนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 นักเรียนชั้น มัธยม ศึกษาปีที่ 5 ครูและผู้ปกครองจากกรุงเทพมหานคร ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ และภาค ตะวัน ออกเฉียงเหนือ จำนวน 2,834 คน จากผลการวิจัยพบว่า นักเรียน ครูและผู้ปกครองจะมี ปฏิกิริยาจริยธรรมทางบวกแน่ ๆ และจะไม่มีปฏิกิริยาจริยธรรมทางลบแน่ ๆ ต่อพฤติกรรมต่อ ตนเอง 6 พฤติกรรม คือ ความขยันหมั่นเพียร ความรู้ตัวไม่ประมาท ความมีวินัยในตนเอง

การปรับปรุงตนเอง การรักษาสุขภาพ ความภาคภูมิใจในตนเอง นักเรียน ครู และผู้ปกครอง อาจจะมีปฏิริยาจริยธรรมทางบวกและอาจจะมีปฏิริยาจริยธรรมทางลบต่อพฤติกรรม 10 พฤติกรรมคือ ความเชื่อมั่นในตนเอง การสำรวจตัวเอง ความละเอียดใจ การตั้งมาตรฐานตนเอง ความพอใจในตนเอง การระงับความอยาก การให้รางวัลตนเอง การปลอบใจตนเอง ความรู้สึกผิด การลงโทษตนเอง

เกษิณี ผลประพฤติ ได้ศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษาครูในกลุ่มวิทยาลัยครู ภาคกลาง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบ Projective Technique เพื่อสำรวจพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษาครู 4 คุณลักษณะ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความเมตตา จำนวน 40 ข้อ นำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักศึกษาครูกลุ่มวิทยาลัยครู ภาคกลาง จำนวน 694 คน ในปีการศึกษา 2523 จากผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรี มีพฤติกรรมในด้านความยุติธรรมสูงกว่านักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักศึกษาหญิงมีพฤติกรรมทางจริยธรรมในด้าน ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความเมตตาสูงกว่านักศึกษาชาย

หยกตระกูล พิพัฒน์ศิริศักดิ์ (2541) ได้ศึกษาเรื่องความรู้ เจตคติ และทักษะการรับรู้เชิงจริยธรรมในนิสิตแพทย์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยกลุ่มตัวอย่างคือ นิสิตแพทย์จำนวน 875 คน จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ เจตคติ และทักษะการรับรู้เชิงจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เพศ อายุ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 คือ คะแนนเฉลี่ยและชั้นปีการศึกษา โดยนิสิตแพทย์หญิงมีระดับจริยธรรมในแต่ละหมวดสูงกว่าแพทย์ชาย ระดับของจริยธรรมจะแปรตามอายุ นิสิตแพทย์ที่มีอายุมากจะมีระดับจริยธรรมสูงกว่า

ธัญญารัตน์ พงษ์พิตรทาน, เกรียงไกร กลิ่นอุบล และ ดำรงค์ ชลสุข (2542) ได้ศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม โดยกลุ่มประชากรคือ ผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมจากหน่วยงานต่างๆ จำนวน 252 หน่วยงาน โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ ส่วนราชการที่เป็นกระทรวง ทบวง กรม จำนวน 141 ส่วนราชการ กลุ่มที่ 2 คือ ส่วนจังหวัด จำนวน 76 จังหวัด และกลุ่มที่ 3 คือสถาบันการศึกษา จำนวน 35 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ข้อคุณธรรมที่สำคัญและได้มุ่งทำการพัฒนามากที่สุดคือ ความรับผิดชอบ (ร้อยละ 5.15) ข้อคุณธรรมที่สำคัญรองลงมาคือ ความซื่อสัตย์ (ร้อยละ 4.89) ความสำนึกในหน้าที่ (ร้อยละ 4.86) ความเสียสละ (ร้อยละ 4.64) และสุจริตในหน้าที่ (ร้อยละ 4.42) ข้อคุณธรรมที่สามารถพัฒนาได้สัมฤทธิ์ผลดีมากได้แก่ การรู้จักรับผิดชอบ (ร้อยละ 10.26) รองลงมาคือ ความซื่อสัตย์ (ร้อยละ 8.60) สำนึกในหน้าที่และความสามัคคีอยู่ในระดับ

เดียวกัน (ร้อยละ 8.04) ความมีเหตุผล (ร้อยละ 7.07) และความเสียสละ (ร้อยละ 6.52) ตามลำดับ

ปิยะวรรณ สุวรรณ (2543) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับจริยธรรมของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ กลุ่มตัวอย่างคือนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ จำนวน 304 คน โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลและระดับจริยธรรม 7 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความมีเหตุผล ความมีเมตตา ความยุติธรรม ความรักษาระเบียบวินัย ความสามัคคี การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาในรูปตารางแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์หาค่าคุณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรม คือ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรม คือ การอบรมเลี้ยงดูแบบควบคุมและสถานภาพ

นิตดา ศรีทานาม (2543) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ของคนไทยแห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 450 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงานและอายุงาน ที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน พบว่ามีเพียงตัวแปรของอายุเท่านั้นที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงานโดยที่พนักงานที่มีอายุมากกว่ามีจริยธรรมในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

โชคดี จันทวงศ์ (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และจริยธรรมในการทำงาน กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบวัดจริยธรรมในการทำงานเป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นใหม่ โดยนำองค์ประกอบจริยธรรม 11 ด้านที่คณะกรรมการโครงการศึกษาจริยธรรมไทย กำหนด ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความมีเหตุผล ความกตัญญูทศเวที การรักษาระเบียบวินัย ความเสียสละ ความสามัคคี การประหยัด ความยุติธรรม ความอุตสาหะ ความเมตตา-กรุณา จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน คือ อายุ และอายุการทำงาน มีผลต่อจริยธรรมในการทำงานโดยรวม พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ 41 – 60 ปี มีจริยธรรมในการทำงานโดยรวมสูงสุด

เนาวนิตย์ มุขสมบัติ (2545) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6 จำนวน 475 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้าน เพศ ระดับอายุ ระดับชั้นเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้ที่อบรมจริยธรรม ภูมิลำเนา ลักษณะครอบครัว รายได้ของครอบครัว อาชีพและการศึกษาของผู้ดูแล การอบรมเลี้ยงดู ความบอຍของการร่วมกิจกรรมทางศาสนาหรือกิจกรรมอื่นในครอบครัว ขนาดของโรงเรียน การมีเพื่อนสนิทและครูในอุดมคติที่มีจริยธรรมและคุณธรรม การเข้าร่วมกิจกรรมที่ชอบในโรงเรียน และความบอຍของการเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัด ที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมที่แตกต่างกัน โดยพบว่ากลุ่มนักเรียนหญิงมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับสูงกว่านักเรียนชาย

สิริมา ภูรีธรรมา (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ จริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัทเอกชนรับเหมาก่อสร้าง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาคือบุคลากรบริษัทรับเหมาก่อสร้าง จำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดสำรวจรายการ และมาตราส่วนประมาณค่า โดยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 156 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-Test ค่า F-Test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรบริษัทเอกชนรับเหมาก่อสร้างที่มีลักษณะงานต่างกันมีจริยธรรมในการทำงานโดยรวมและจริยธรรมในการทำงานด้านการเอาใจใส่ต่องานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บุคลากรที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีจริยธรรมในการทำงานด้านความเพียรพยายามแตกต่างกัน และบุคลากรเพศชายมีจริยธรรมในการทำงานด้านการบริหารการเงินแตกต่างจากบุคลากรเพศหญิง บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานโดยรวมและจริยธรรมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ปัจจัยด้านเพศและลักษณะงานที่ต่างกัน มีจริยธรรมในการทำงานด้านการบริหารการเงิน จริยธรรมในการทำงานโดยรวม จริยธรรมในการทำงานด้านเอาใจใส่ต่องาน ด้านบริหารเวลา และด้านความเพียรพยายามแตกต่างกัน ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ที่ต่างกันมีจริยธรรมในการทำงานด้านการบริหารการเงิน จริยธรรมในการทำงานโดยรวม จริยธรรมในการทำงานด้านเอาใจใส่ต่องาน ด้านบริหารเวลา และด้านความเพียรพยายามไม่แตกต่างกัน

Furnham and Muhiudeen (1984) ได้ศึกษาเปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานแบบโปรเตสแตนต์ของชาวอังกฤษและชาวมาเลเซีย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นชาวอังกฤษ 73 คน และชาวมาเลเซีย 73 คน ประกอบด้วยเชื้อชาติมาเลเซีย จีน และอินเดีย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น

แบบวัดจริยธรรมในการทำงานแบบโปรเตสแตนต์ (The Protestant Ethic Scale) ซึ่งพัฒนาโดย Mirels and Garrett จำนวน 19 ข้อ ผลการวิจัยพบว่าชาวมาเลเซียมีคะแนนจริยธรรมในการทำงานแบบโปรเตสแตนต์สูงกว่าชาวอังกฤษอย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ จากการศึกษพบว่า เพศหญิงมีคะแนนจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าเพศชาย พนักงานที่ทำงานระดับปฏิบัติการ (working class) มีคะแนนจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานระดับกลาง (middle class)

Hill (1992, 1995) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานของพนักงานกรุงเทพมหานคร รัฐเทนเนสซี โดยศึกษากับพนักงานใน 158 องค์กร จำนวน 1,201 คน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้จริยธรรมในการทำงานของบุคคลแตกต่างกัน คือ ลักษณะของอาชีพ ระดับการศึกษา อายุ เพศ ประสบการณ์ในการทำงานหรืออายุงาน และอำนาจในการตัดสินใจ และในปี 1995 Hill ได้ศึกษามุมมองใหม่เกี่ยวกับทักษะที่เหมาะสมสำหรับการจ้างงาน โดยการวิเคราะห์ปัจจัยด้านจริยธรรมในอาชีพ โดยใช้แบบทดสอบจริยธรรมในอาชีพ (Occupational Work Ethic Inventory : OWEI) นำไปทดสอบกับพนักงานที่ประกอบอาชีพแตกต่างกัน จำนวน 1,151 คน จากการศึกษาพบปัจจัย 4 ปัจจัย ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่ม ใฝ่ใจได้ และปัจจัยที่ 4 ประกอบด้วยหัวข้อต่าง ๆ ซึ่งเป็นการรับรู้เชิงลบ

Boatwright and Slate (2000) ได้ศึกษาการวัดจริยธรรมในการทำงานของนักเรียนอาชีวศึกษาในรัฐจอร์เจีย ในงานวิจัยนี้ใช้การออกแบบวิจัยแบบผสมคือใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยพัฒนาแบบสำรวจของลิเคิร์ต (likert) และนำไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 307 คน ในการตอบเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างระดับทักษะและค่านิยมทางจริยธรรมในการทำงานที่เหมาะสมนั้น สถาบันเทคนิค 33 สถาบันได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอน เป็นโปรแกรมจริยธรรมในการทำงานที่เรียกว่า GDТАE Work Ethic Program องค์ประกอบหลักของค่านิยมทางจริยธรรมในการทำงานที่กำหนดประกอบด้วย การมาทำงานและการตรงต่อเวลา (attendance and punctuality) ความซื่อสัตย์มั่นคงและตรงไปตรงมา (integrity and honest) การเพิ่มผลผลิต (productivity) การให้ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม (cooperativeness and teamwork) การตอบสนองต่อการควบคุมดูแล (responsiveness to supervision) การยึดมั่นต่อนโยบาย (adherence to policies) การใช้เครื่องมือและทรัพยากรอย่างถูกต้องเหมาะสม (proper use of tools and resources) การปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัย (observance of safety provisions) จากการศึกษาพบว่า

เพศหญิงมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าเพศชาย อายุ และวุฒิภาวะ สัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงาน ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน

Pogson และคณะ (2002) ได้ศึกษาความแตกต่างของจริยธรรมในการทำงานแบบรายงานตนเองตามลำดับขั้นของการพัฒนาอาชีพ 3 ระยะโดยใช้เครื่องมือวัดจริยธรรมการทำงานหลายมิติของ Miller และ Worhr's (MWEP) นำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 520 คนซึ่งถูกคัดเลือกจากผู้ศึกษาในหลักสูตรจิตวิทยาในระดับพื้นฐานและระดับสูงขึ้นไปจากมหาวิทยาลัย Mid-Western โดยแบ่งกลุ่มออกเป็น 3 ลำดับขั้นของการพัฒนาอาชีพซึ่งแบ่งตามช่วงอายุ จากการศึกษพบว่า ลำดับขั้นในการพัฒนาอาชีพ (career stage) ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญกับจริยธรรมในการทำงานโดยรวม แต่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญกับองค์ประกอบของจริยธรรมในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบด้านการใช้เวลาว่าง (leisure) แม้ว่าจะไม่ได้อยู่ในทิศทางของการตั้งสมมุติฐาน ผู้ที่มีลำดับขั้นของการพัฒนาอาชีพ (career stage) สูงขึ้น จะให้คะแนนด้านการใช้เวลาว่าง (leisure) น้อยลง ผู้ที่อยู่ในระยะทดลอง (trial stage) ให้คะแนนสูงในมิติด้านความขยันในการทำงาน (hard work) และด้านการเลื่อนการเสวยสุขออกไป (delay of gratification) ส่วนผู้ที่อยู่ในระยะมั่นคงและระยะบำรุงรักษา (stabilization and maintenance) ให้คะแนนสูงในมิติด้านศีลธรรม/จริยธรรม (morality / ethics) การใช้เวลาที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า (waste time) และการใช้เวลาว่าง (leisure) ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในองค์ประกอบด้านการให้ความสำคัญในงาน (centrality of work) และการพึ่งพาตนเอง (self-reliance)

Miller, Woehr and Hudspeth (2002) ได้ศึกษาเรื่องความหมายและการวัดจริยธรรมในการทำงานซึ่งเป็นการศึกษาความตรงเชิงโครงสร้างของรายการจริยธรรมในการทำงานหลายมิติ ทำการศึกษาโครงสร้างของจริยธรรมในการทำงานซึ่งเลียนแบบงานของ Furnham (1990) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย นักศึกษาชั้นปริญญาตรี จำนวน 1,415 คน (ร้อยละ 62 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 38 เป็นเพศชาย) จากมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ในภาคตะวันตกเฉียงใต้ของประเทศ มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 18.5 ปี โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.24 โดยมีช่วงอายุระหว่าง 17 ถึง 33 ปี กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นอาสาสมัคร โดยจะถูกเรียกตัวและให้สุ่มเลือกชุดแบบสอบถามหนึ่งในหลายชุดที่เตรียมไว้และให้ตอบคำถาม โดยแบบสอบถามมีมาตรวัด 5 ระดับ รายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานสร้างขึ้นมาจากอ้างอิงมาจากการศึกษาวิธีการวัดค่าจริยธรรมในการทำงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน 77 รายการ ผลการศึกษาองค์ประกอบจริยธรรมในการทำงาน มีจำนวน 6 รายการ คือ

รายการที่ 1 คือ ทศนคติ และความเชื่อเกี่ยวกับเรื่องของการให้คุณค่ากับการทำงานหนัก ตัวอย่างเช่น ถ้าคน ๆ หนึ่งทำงานหนักเพียงพอ เขาก็จะสามารถดำรงชีวิตให้มีความสุขได้อย่างแน่นอน

รายการที่ 2 คือ เวลาว่าง โดยเน้นไปในเรื่องของการให้ความสำคัญของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเนื่องกับเวลาว่าง ตัวอย่างเช่น คนเราควรมีเวลาว่างเพิ่มมากขึ้น เพื่อใช้ไปกับการพักผ่อน

รายการที่ 3 คือ การให้ความสำคัญกับงาน ซึ่งมีหัวข้อที่ประกอบเข้ากับรายการจำนวน 16 หัวข้อ โดยหัวข้อเหล่านั้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของงานในชีวิตคน ๆ หนึ่ง ตัวอย่างเช่น แม้ว่าจะไม่มีความจำเป็นในเรื่องของการหาเงินเพิ่มเติมจากการทำงานแล้วก็ตาม คนเราก็ไม่ควรที่จะหยุดทำงาน

รายการที่ 4 คือ เวลาที่สูญหายไปโดยเปล่าประโยชน์ โดยมี 9 หัวข้อ ซึ่งถูกจัดอยู่ในรายการนี้แสดงให้เห็นถึงการที่คนเราเสียเวลาไปกับกิจกรรมที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์อันใด ตัวอย่างเช่น คนส่วนใหญ่ใช้เวลาเป็นอันมากไปกับการเข้าร่วมกับกิจกรรมที่สนุกสนาน แต่ไม่เกิดประโยชน์อันใด

รายการที่ 5 คือ เรื่องของศีลธรรมและศาสนา โดยมีอยู่ 10 หัวข้อ ที่อยู่ในรายการนี้ ตัวอย่างเช่น ฉันเชื่อในเรื่องของชีวิตหลังความตาย และการขโมยนั้น ไม่ถือว่าเป็นความผิด トラบาโต ที่เรายังไม่ถูกจับ

รายการที่ 6 คือการพึ่งพาตนเอง มี 9 รายการ ซึ่งเป็นตัวแทนของการแสดงออกถึงความ เป็นอิสระในตนเอง ไม่ต้องการพึ่งพาอาศัยบุคคลอื่น ตัวอย่างเช่น เพื่อจะขึ้นไปอยู่ในจุดสูง คนเรา ควรเรียนรู้ที่จะยืนได้ด้วยตนเอง

Hatcher (2005) ได้ศึกษาจริยธรรมในการทำงานของผู้สอนและผู้ฝึกหัดในโปรแกรม ฝึกอบรม เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างระดับจริยธรรมในการทำงานกับตำแหน่งงาน ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และระยะเวลาที่เข้าร่วมในโปรแกรมฝึกอบรม และศึกษา เปรียบเทียบเกี่ยวกับการรับรู้จริยธรรมในการทำงานระหว่างผู้สอนและผู้รับการฝึกหัด ซึ่งแบ่งตาม ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และระยะเวลาที่เข้าร่วมในโปรแกรมฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ประกอบด้วย ผู้ฝึกหัดและผู้สอนที่เป็นสมาชิกในสมาคมที่ เรียกว่า The International Brotherhood of Electrical Workers and National Electrical Contractors

Association (IBEW-NECA) จำนวน 4,489 คน จากสมาคมจำนวน 39 แห่ง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงสัปดาห์แรกของการสอน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้ฝึกหัดจำนวน 3,822 คน และผู้สอนจำนวน 224 คน ซึ่งลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือช่างไฟฟ้าเกี่ยวกับงานก่อสร้าง ผู้ฝึกหัด มีจำนวนร้อยละ 59.4 และผู้สอนมีจำนวนร้อยละ 63.5 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบวัดจริยธรรมในการทำงาน Occupational Work Ethic Inventory (OWEI) ซึ่งพัฒนาโดย Petty (1991) จากการศึกษาพบว่า ผู้สอนและผู้ฝึกหัดที่มีระยะเวลาในการเข้าร่วมหรือมีระยะเวลาในการสอนในโปรแกรมฝึกอบรมต่างกัน มีระดับจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน แต่ไม่พบความแตกต่างในตัวแปรลักษณะงาน ผู้ฝึกหัดรับรู้ถึงจริยธรรมในการทำงานเหมือนกับพนักงานคนอื่นในสภาพแวดล้อมของการทำงานเป็นทีม พวกเขาประเมินตนเองว่า มีความคิดริเริ่ม พึ่งพาตนเองได้ ผูกพันในงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ ส่วนผู้สอนประเมินตนเองว่า พึ่งพาตนเองได้ ไว้วางใจได้ ตรงต่อเวลา รับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ รับรู้ได้ มีประสิทธิผล กระตือรือร้น สร้างผลงาน และช่างคิด พวกเขาจะบ่งชี้จริยธรรมในการทำงานเหมือนกับพนักงานที่อยู่ในกลุ่มวิชาอาชีพเฉพาะทางหรือระดับบริหาร

Pierson and Hulmes (2005) ได้ศึกษาการรับรู้จริยธรรมในการทำงานของนักศึกษาของมหาวิทยาลัย โดยทำการศึกษากับนักศึกษาของมหาวิทยาลัยประจำมลรัฐ Northwestern ที่ยื่นความประสงค์ขอจบการศึกษาในวันสุดท้ายของปีการศึกษาที่ 1 จำนวน 274 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ประเมินตนเองเกี่ยวกับทัศนคติด้านจริยธรรมในการทำงานที่เรียกว่าแบบวัดจริยธรรมในการทำงาน Occupational Work Ethic Inventory (OWEI) กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานั้นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.3) อีกร้อยละ 30.7 เป็นเพศชาย จากการศึกษาพบว่า เพศ สถานภาพ จำนวนบุตร สถานภาพการจ้างงาน อายุงาน ที่แตกต่างกันมีจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และจริยธรรมในการทำงาน

อรรถวุฒิ จันทร์บุษรค์ม (2539) ได้ศึกษาความตรงเชิงโครงสร้างและความสามารถในการทำนายของแบบทดสอบวัดระดับแรงจูงใจทางจริยธรรมในวิชาชีพสื่อมวลชน โดยการทดสอบหาแบบแผนการจับกลุ่มของข้อความที่สะท้อนถึงแรงจูงใจทางจริยธรรมในวิชาชีพสื่อมวลชน ประเภทต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นจากแรงจูงใจทางจริยธรรมในวิชาชีพสื่อมวลชนของ Singletary (1990) จำนวน 13 ประเภทและหาความสัมพันธ์ระหว่างแบบแผนการจับกลุ่มของแรงจูงใจที่พบกับการตัดสินใจทางจริยธรรมในวิชาชีพสื่อมวลชนในสถานการณ์ที่ตัดสินใจได้ยากโดยเก็บข้อมูลจากนักศึกษาที่ศึกษาในสาขานิเทศศาสตร์ จำนวน 210 คน จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ สถาบันราชภัฏสวนดุสิตและสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ใช้วิธีการวิเคราะห์

ปัจจัย (factor analysis) เพื่อทดสอบหาแบบแผนการจับกลุ่มของแรงจูงใจประเภทต่าง ๆ ถ้ามีแบบแผนสอดคล้องกับปัจจัยแรงจูงใจทางจริยธรรมในวิชาชีพสื่อมวลชนของ Singletary (1990) และ White (1991) แสดงว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างและใช้การทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ย (t-test) เพื่อดูความสัมพันธ์ของคะแนนปัจจัยในแบบแผนแรงจูงใจแต่ละแบบแผนที่ถูกแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีการตัดสินใจในทางที่มีจริยธรรมสูง และกลุ่มที่มีการตัดสินใจในทางที่มีจริยธรรมต่ำ ผลที่ได้ถ้ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าแบบแผนแรงจูงใจนั้นมีความสามารถในการทำนาย ผลการวิจัยพบว่า แบบแผนการจับกลุ่มของแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจทางจริยธรรมในวิชาชีพสื่อมวลชนสามารถแบ่งได้ 4 ปัจจัย ปัจจัยที่ 1 ประกอบด้วยแรงจูงใจเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ ความเชื่อถือของประชาชนและหลักกฎหมาย ปัจจัยที่ 2 ประกอบด้วย แรงจูงใจเกี่ยวกับการทำทุกอย่างเพื่อให้งานสำเร็จขึ้นอยู่กับมาตรฐานของนายจ้าง ความสนใจของสาธารณชนและบรรทัดฐานของสังคม ปัจจัยที่ 3 ประกอบด้วย การไม่มีความรู้ความสนใจในจริยธรรมและแรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการความก้าวหน้าส่วนตัว ปัจจัยที่ 4 ประกอบด้วย แรงจูงใจเกี่ยวกับความเชื่อทางศาสนา เมื่อนำคะแนนปัจจัยของแต่ละปัจจัยมาหาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่มีการตัดสินใจในทางที่มีจริยธรรมต่ำกับกลุ่มที่มีการตัดสินใจในทางที่มีจริยธรรมสูง พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มทั้งสองในปัจจัยที่ 2 และ 3 กล่าวคือ ผู้ที่เห็นด้วยกับปัจจัยทั้งสองนี้มีการตัดสินใจในทางที่มีจริยธรรมต่ำ ส่วนผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับปัจจัยทั้งสองนี้มีการตัดสินใจในทางที่มีจริยธรรมสูง แสดงว่าปัจจัยที่ 2 และ 3 ที่ได้จากการศึกษานี้สามารถทำนายถึงการตัดสินใจทางจริยธรรมในวิชาชีพสื่อมวลชนได้

จิราภรณ์ เดชณรงค์ศักดิ์ (2540) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรมของนักเรียนพลตำรวจในโรงเรียนตำรวจนครบาล โดยใช้การวิจัยแบบไม่ทดลองในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจตัดขวาง กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนพลตำรวจที่กำลังศึกษาอบรมในปีการศึกษา 2539 ที่กำหนด การสำเร็จการศึกษาและออกปฏิบัติงานในช่วงปลายปี จำนวน 369 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรมตำรวจโดยรวมของนักเรียนตำรวจ เรียงจากมากไปน้อยได้แก่ การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย ความประชดประชันสังคม แรงจูงใจในการเป็นตำรวจ การปกครองดูแลนักเรียนพลตำรวจและความห่างเหินทางสังคม ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุระดับมัลติวาริเอทพบว่า ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมจริยธรรมตำรวจแต่ละด้านนั้น ในด้านการประเมินความถูกต้องของพฤติกรรม คือ การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย ความประชดประชันสังคม และความห่างเหินทางสังคม ในด้านความเชื่อถือเกี่ยวกับผลของพฤติกรรมต่อราชการตำรวจ คือ แรงจูงใจในการเป็นตำรวจและการปกครองดูแลนักเรียนพลตำรวจ ในด้านปทัสถานพฤติกรรมจริยธรรมตามการรับรู้ คือ ความประชดประชันสังคม การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยและความเป็นครูของ

ผู้สอน และในด้านศักยภาพพฤติกรรมจริยธรรมคือ แรงจูงใจในการเป็นตำรวจ ความเห็นทางท่างสังคมและการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย

กรรณา ศรีแสน (2548) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องในเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมวินัยในตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ปีการศึกษา 2548 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี และลงทะเบียนเรียนในภาคต้นปีการศึกษา 2548 จำนวนทั้งสิ้น 362 คน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่มีพฤติกรรมวินัยในตนเองสูง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดีกว่านักศึกษาที่มีพฤติกรรมวินัยในตนเองต่ำ พบในนักศึกษากลุ่มตัวอย่างรวมและกลุ่มตัวอย่างย่อย นักศึกษาที่มีพฤติกรรมวินัยในตนเองสูงจะมีเจตคติที่ดีต่อการมีวินัยในตนเอง พบในกลุ่มเพศหญิง และนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีพฤติกรรมวินัยในตนเองสูง พบในกลุ่มเพศชาย ตัวแปรทำนายสำคัญของพฤติกรรมวินัยในตนเองของนักศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน พบในกลุ่มตัวอย่างรวมสามารถทำนายได้ร้อยละ 45.3 และกลุ่มตัวอย่างย่อยที่มีปริมาณการทำนายสูงสุด คือ นักศึกษาเพศหญิง สามารถทำนายได้ร้อยละ 49.8 โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการอบรมเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผล เป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญ

Andrew (2002) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของจริยธรรมในการทำงานโปรแตสแตนท์กับความต้องการความรู้ (need for cognition) ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน (เพศหญิง 119 คน และเพศชาย 91 คน) กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่เข้ามาเยี่ยมชมบิรระหว่างประเทศ Greenville หรือ Spartanburg ในรัฐ South Carolina ซึ่งกลุ่มตัวอย่างนี้ทั้งผู้โดยสารขาออกและผู้โดยสารขาเข้า ผลการศึกษาพบว่า จริยธรรมในการทำงานโปรแตสแตนท์ที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการความรู้ (need for cognition) ปัจจัยของจริยธรรมในการทำงานโปรแตสแตนท์ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการความรู้ (need for cognition) คือ การต่อต้านการใช้เวลาว่าง (antileisure) และปัจจัยของจริยธรรมในการทำงานโปรแตสแตนท์ที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความต้องการความรู้ (need for cognition) คือความสัมพันธ์ระหว่างนิสัยในการทำงาน (work habits) และความสำเร็จ (success)

Miller, Woehr and Hudspeth (2002) ได้ศึกษาเรื่องความหมายและการวัดจริยธรรมในการทำงานซึ่งเป็นการศึกษาความตรงเชิงโครงสร้างของรายการจริยธรรมในการทำงานหลายมิติ โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายการจริยธรรมในการทำงานแบบหลายมิติกับตัวแปรความสามารถด้านปัญญา (cognitive ability) บุคลิกภาพ (personality) และความต้องการ (manifest needs) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยนักศึกษาที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาจิตวิทยา

จำนวน 598 คน จากมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบวัดจริยธรรมหลายมิติ Multidimensional Work Ethic Profile: MWEP แบบทดสอบบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ NEO five-factor inventory (NEO-FFI) ซึ่งเป็นแบบวัดบุคลิกภาพของ Big Five และแบบสอบถาม manifest needs questionnaire: MNQ เพื่อวัดความต้องการ 4 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จ (achievement) ความสัมพันธ์ (affiliation) ความเป็นอิสระ (autonomy) และการมีอำนาจ (dominance) ผลการศึกษาพบว่า จริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพด้านการมีสติ (conscientiousness) และความต้องการความสำเร็จ (need for achievement)

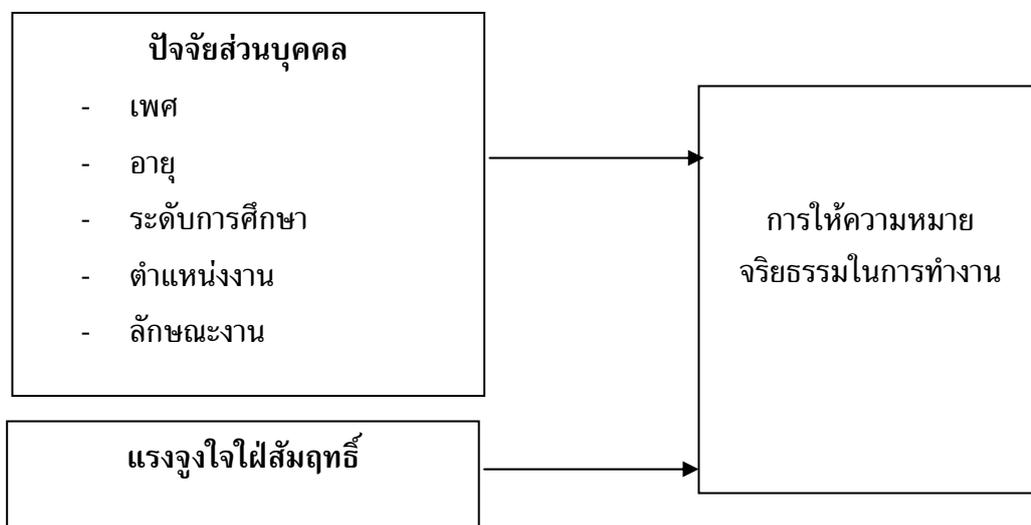
จากการตรวจสอบผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงานแบ่งได้ดังนี้ คือ

1. เพศมีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งพบในงานวิจัยของ เกษิณี ผลประพฤติ (ม.ป.ป), สิริมา ภูธีรอาภา (2543), Boatwright and Slate (2000), Hill (1992) และ Furnham and Muhiudeen (1984) โดยงานวิจัยของ เกษิณี ผลประพฤติ (ม.ป.ป), Boatwright and Slate (2000) และ Furnham and Muhiudeen (1984) พบว่าเพศหญิงมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าเพศชาย
2. อายุมีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งพบในงานวิจัยของ นิชดา ศรีหานาม (2543), โชคดี จันทวงศ์ (2544), Hill (1992), Pogson และคณะ (2002) แต่ในงานวิจัยของ สิริมา ภูธีรอาภา (2543) ไม่พบว่าอายุมีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน
3. ระดับการศึกษามีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งพบในงานวิจัยของ เกษิณี ผลประพฤติ (ม.ป.ป), Boatwright and Slate (2000) และ Hill (1992)
4. ตำแหน่งงาน ลักษณะงานหรือลักษณะอาชีพมีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งพบในงานวิจัยของ สิริมา ภูธีรอาภา (2543), Hill (1992) และ Furnham and Muhiudeen (1984)
5. ประสบการณ์ในการทำงานหรืออายุงานมีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งพบในงานวิจัยของ โชคดี จันทวงศ์ (2544), Boatwright and Slate (2000) และ Hill (1992) แต่ในงานวิจัยของ สิริมา ภูธีรอาภา (2543) ไม่พบว่าอายุงานมีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน

6. รายได้และสถานภาพสมรสไม่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงานซึ่งพบในงานวิจัยของ สิริมา ภูธรอากาศ (2543)

7. แรงจูงใจมีผลต่อจริยธรรมในการทำงานซึ่งพบในงานวิจัยของ อรรถวุฒิ (2539), จิราภรณ์ เดชณรงค์ศักดิ์ (2540), กรุณา ศรีแสน (2548), Andrew (2000) และ Miller, Woehr และ Hudspeth (2002) โดยจากงานของ อรรถวุฒิ จันทร์บุษราคม (2539) พบว่า แรงจูงใจเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ แรงจูงใจเกี่ยวกับความเชื่อ แรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จและแรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการความก้าวหน้าส่วนตัวมีผลต่อการตัดสินใจทางจริยธรรม งานวิจัยของ จิราภรณ์ เดชณรงค์ศักดิ์ (2540) พบว่าแรงจูงใจในการเป็นตำรวจมีผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม งานวิจัยของ กรุณา ศรีแสน (2548) พบว่านักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีพฤติกรรมวินัยในตนเองสูง งานวิจัยของ Andrew (2000) พบว่าแรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการด้านความรู้มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน และงานวิจัยของ Miller, Woehr และ Hudspeth (2002) ที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมุติฐานการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้กำหนดสมมุติฐานการวิจัยไว้ดังนี้ คือ

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน ให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน