

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาความสัมพันธ์ โดยผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า เอกสารทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเชาวน์อารมณ์ คำนิยมในการทำงานกับจริยธรรมในการทำงาน โดยผู้วิจัยขอเสนอหัวข้อ ดังนี้

1. ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเชาวน์อารมณ์
2. ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน
3. ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม
4. ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงาน
5. ภารกิจและโครงสร้างกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับ

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. สรุปผลการวิจัยและสมมติฐาน

แนวคิดและทฤษฎีเรื่องเชาวน์อารมณ์

ความเป็นมาของเชาวน์อารมณ์

เชาวน์อารมณ์ (Emotion Quotient หรือ Emotion Intelligent) เริ่มจากความสนใจในเรื่องของความฉลาดที่ไม่เกี่ยวข้องกับสติปัญญา โดยศึกษาถึง อารมณ์ที่มีผลต่อสติปัญญาและมีส่วนช่วยสามารถคิดอย่างมีเหตุผล และเชาวน์ปัญญามาเป็นเวลานาน จนกระทั่งในปี 1983 ไฮเวิร์ด การ์ดเนอร์ (Howard Gardner) ได้เสนอว่า เชาวน์ปัญญาเป็นที่รวมขององค์ประกอบหลายด้าน มีทั้งความฉลาดรู้ทางเชาวน์ปัญญา (Cognitive) และความฉลาดรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับเชาวน์ปัญญา (Non-Cognitive) อีกทั้งยังเสนอแนวคิดที่ว่า ความสำเร็จของมนุษย์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเชาวน์ปัญญาเพียงอย่างเดียว หากขึ้นอยู่กับเชาวน์อารมณ์ด้วย ต่อมาในปี 1990 ซาโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey & Mayer) เริ่มใช้คำว่าความฉลาดทางอารมณ์และให้ความสนใจเกี่ยวกับแนวคิดของความฉลาดรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับเชาวน์ปัญญาที่มีมาก่อนหน้านี้ จึงได้เริ่มโครงการศึกษาวิจัยเพื่อนำไปพัฒนาแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ แดเนียล โกลแมน (Daniel Goleman) ได้เขียนหนังสือ ชื่อ “Emotion Intelligent” จึงทำให้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นที่รู้จักกันแพร่หลาย ได้

เสนอแนวคิดที่ว่าความฉลาดทางอารมณ์มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดชีวิต ทักษะทางอารมณ์และสังคมสามารถเพิ่มความสามารถของบุคคล ในการกระทำได้ดีขึ้นและประสบความสำเร็จในชีวิต

ความหมายของเชาวน์อารมณ์

พระราชวรมนี (2542) ได้ให้ความหมายของ เชาวน์อารมณ์ คือ การใช้ปัญญาแก้ปัญหา การแสดงอารมณ์ที่ออกมาให้มีเหตุผล เป็นการแสดงความรู้สึกออกมาในแต่ละสถานการณ์ โดยถือว่าอารมณ์และความรู้สึกนั้นเป็นพลังให้เกิดพฤติกรรม

ทศพร ประเสริฐสุข (2542) ให้ความหมายของเชาวน์อารมณ์หมายถึงความสามารถของบุคคลที่ตระหนักถึงความรู้สึก ความคิดและอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมตนเองและแรงกระตุ้นภายในตลอดจนสามารถรอคอยการตอบสนองตนเองได้อย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ สามารถให้กำลังใจตนเองในการเผชิญอุปสรรคและข้อขัดแย้งต่างๆ ได้อย่างไม่คับข้องใจ รู้จักจัดความเครียดที่ขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันมีค่าของตนได้ สามารถชี้นำความคิดและการกระทำของตนในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในฐานะผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างมีความสุข ประสบความสำเร็จในการเรียน ในอาชีพ และในชีวิต

โกลแมน (Goleman, 1998) ได้ให้ความหมายของเชาวน์อารมณ์ไว้ว่า ความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นโดยสร้างแรงจูงใจ และบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง และสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

บาร์ฮอน (Bar-on, 1992 อ้างถึงใน ทศพร ประเสริฐสุข, 2542) ได้ให้ความหมายของคำว่าเชาวน์อารมณ์ไว้ว่า เป็นองค์ประกอบของความสามารถส่วนตัว ส่วนอารมณ์และสังคมของบุคคลที่ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างประสบความสำเร็จ

ซาโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey & Mayer, 1997) ความสามารถในการรับรู้ ประเมิน และแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างเหมาะสม เข้าถึง และ/ หรือ สร้างความรู้สึกที่ดีที่เกื้อกูลความคิดได้ เข้าใจอารมณ์และกระบวนการของอารมณ์ได้ดี คิดใคร่ครวญ และควบคุมภาวะอารมณ์ได้ดี ในทางที่ส่งเสริมความเจริญงอกงามของสุขภาพจิตและเชาวน์ปัญญา

คูเปอร์และซาวาฟ (Cooper & Sawaf, 1998) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึงความสามารถของบุคคลในการรับรู้ เข้าใจและประยุกต์ใช้พลัง ข้อมูล การสร้างสายสัมพันธ์เพื่อการโน้มนำผู้อื่นได้

กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์ (2547) ให้ความหมายของเขาวรรณอารมณ์ไว้ว่า ความสามารถของบุคคลที่จะเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นรวมถึงความสามารถ บริหารจัดการ และใช้ประโยชน์จากอารมณ์ เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล และดำเนินชีวิตกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

วิลาสลักษณ์ ชัลวลลี (2542) กล่าวว่าเขาวรรณอารมณ์หมายถึงความสามารถของบุคคลที่จะเข้าใจจัดการและใช้ประโยชน์อารมณ์ของตน ความสามารถเข้าใจความรู้สึกของบุคคลอื่นมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542) เขาวรรณอารมณ์หมายถึง เป็นการบริหารจัดการความรู้สึกและอารมณ์ภายในตน ทำให้มีสติ รู้เท่าทันในท่วงทีและการเปลี่ยนแปลงในอารมณ์ของตนเอง เป็นการเรียนรู้และพูดคุยกะตัวเองโดยการบริหารอุปนิสัยใจคอของตนในทางที่สร้างสรรค์ และการบริหารจัดการอารมณ์ของตนในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างตนกับผู้อื่น ทั้งในรูปแบบ การสื่อสาร ความเข้าใจผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยรู้จักใช้อารมณ์ของตนสนองเป้าหมายของการทำงาน และดำเนินชีวิตประจำวัน

เทอดศักดิ์ เดชคง (2543, น.7-13) ได้กล่าวว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการแก้ไขความขัดแย้งทางอารมณ์ โดยการมองตนเองและผู้อื่นอย่างเข้าใจ สามารถที่จะอดทนรอคอยมุ่งมั่นในการกระทำจนบรรลุเป้าหมาย มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และสามารถปรับตัวเพื่อลดความขัดแย้งทางจิตใจและลดความเครียดได้

ศันนางค์ มณีศรี (2546, น.15) ให้ความหมายของเขาวรรณอารมณ์ไว้ว่า หมายถึง สติปัญญาประเภทหนึ่งที่เป็นต่อการประสบความสำเร็จในสถานการณ์ทุกประเภท

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547, น.30) กล่าวว่า เขาวรรณอารมณ์ หมายถึงความตระหนักของอารมณ์และทักษะการจัดการอารมณ์ที่ให้ความสามารถในการสร้างความสมดุลของอารมณ์และเหตุผล เพื่อให้ได้ความสุขระยะยาวสูงสุด หรือจะกล่าวให้ง่ายคือ การรู้ว่าอะไรที่รู้สึกดีกว่า อะไรที่รู้สึกไม่ดี และจะเปลี่ยนจากดีเป็นไม่ดีอย่างไร

สุธิดา ชญาแก้ว (2548, น.12) ได้สรุปความหมายของเขาวรรณอารมณ์ไว้ว่าเป็นความสามารถลักษณะหนึ่งของบุคคลที่จะตระหนักถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่น มีความสามารถในการควบคุมจัดการและตอบสนองกับอารมณ์เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา และความขัดแย้งต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถชี้นำความคิดและการกระทำของตนในการประกอบกิจกรรมใดๆ ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จ

พระมหานิพนธ์ สุขอ่อน (2548 น.159) เห็นว่า เซาว์นอารมณื หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ และสามารถใชัประโยชน์จากอารมณืของตนเอง อันเป็นการเรียนรู้กระบวนการของจิต (ตัวผู้รู้เอง) ที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก (สิ่งที่ถูกรู้คือ ภายนอก) โดยอาศัยเครื่องมือในการรับรู้ภายในตน คืออาตนะภายใน และสามารถพัฒนาไปสู่การเรียนรู้จนตระหนักรู้ และสามารถใชัประโยชน์จากอารมณืของตนเองเป็นพื้นฐานในการพัฒนาไปสู่ผู้อื่นในสังคม

จากความหมายของเซาว์นอารมณื ผู้วิจัยจึงสรุปว่าเซาว์นอารมณืหมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะตระหนักถึงความรู้สึก ความคิดและอารมณืของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมตนเอง และแรงกระตุ้นภายใน จัดการและใชัประโยชน์จากอารมณืของตนเอง และบริหารจัดการอารมณืของตนเอง มีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับเซาว์นอารมณื

ได้มีการศึกษาถึงเซาว์นอารมณื จากนักวิชาการหลายท่านที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเซาว์นอารมณืดังต่อไปนี้

แนวคิดของการ์ดเนอร์

การ์ดเนอร์ (Gardner, 1983) กล่าวถึงความสำคัญของเซาว์นอารมณื ว่า ความสำเร็จของมนุษย์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเซาว์นปัญญา หรือ IQ แต่เพียงอย่างเดียว หากขึ้นอยู่กับเซาว์นอารมณื โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1. สติปัญญาในตัวบุคคล (Intrapersonal intelligence) จัดเป็นความสามารถเชิงสหสัมพันธ์ภายในตัวบุคคลที่จะรับรู้แยกแยะ และจัดการกับอารมณืของตนได้อย่างเหมาะสม
2. สติปัญญาระหว่างบุคคล (Interpersonal intelligence) จัดเป็นความสามารถที่จะเข้าใจคนอื่นในแง่ที่ว่า อะไรเป็นสิ่งที่จูงใจคนอื่น คนอื่นๆทำงานกันอย่างไร และจะทำงานร่วมมือกับคนอื่นได้อย่างไร แบ่งย่อยออกได้เป็นดังนี้

- 2.1 ภาวะผู้นำ
- 2.2 ความสามารถที่จะคงความสัมพันธ์กับผู้อื่น
- 2.3 ความสามารถที่จะแก้ปัญหาความขัดแย้ง
- 2.4 ทักษะการวิเคราะห์ทางสังคม

แนวคิดของ Wangner และ Sternberg

ในปี 1985 Wangner และ Sternberg (1985 อ้างถึงใน วีระวัฒน์, 2542 น.59-60) เสนอว่าพฤติกรรมของผู้ที่ฉลาดด้าน” Practical Intelligent” ที่จะเอื้อต่อความสำเร็จในวิชาชีพในการบริหารและในชีวิต สามารถแบ่งได้ 3 ประเภท

1. การครองตน (Managing Self) หมายถึงความสามารถในการบริหารจัดการตนเองในแต่ละวันให้บรรลุเป้าหมายได้ผลผลิตสูงสุด อาทิ การจัดลำดับกิจกรรมที่ต้องทำการ กระตุ้นชี้นำตนให้มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง กล้าเสี่ยงไม่ย่อท้อ รู้ขีดความสามารถและศักยภาพของตนดี

2. การครองคน (Managing Others) หมายถึง ทักษะความรู้ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ทางสังคม ความสามารถเข้ากับผู้อื่น มอบหมายงานให้ทำตรงกับทักษะความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติแต่ละคนให้รางวัลตามงานที่ปฏิบัติ

3. การครองงาน (Managing Career) หมายถึง การจะสร้างผลกระทบที่ดีแก่สังคมองค์การประเทศชาติได้อย่างไร จะสร้างชื่อเสียงเกียรติภูมิของตนได้เช่นไร จัดความสำคัญ ความจำเป็นของตนให้สอดคล้องกับสิ่งที่องค์การให้ความสำคัญ โน้มน้าวผู้เกี่ยวข้องให้เห็นความสำคัญเห็นดีเห็นงามด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับเขาวงกตอารมณ์ของเมเยอร์และสโลเวย์

เมเยอร์และสโลเวย์ (Mayer and Salovey, 1990, อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2542, น. 60-67) ได้แสดงทัศนะว่าเขาวงกตอารมณ์เป็นเรื่องของทักษะในการปรับตน 3 ลักษณะ คือ

1. ขั้นรู้จักภาวะอารมณ์ของตน การประเมินภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้องและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม (Emotional Awareness) การที่บุคคลสามารถรับรู้ ระบุและจำแนกภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนได้ เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสามารถในการปรับตัวการแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างดี ตัวอย่างเช่น เด็กสามารถรับรู้ภาวะอารมณ์ที่แสดงออกทางสีหน้าได้อย่างถูกต้องที่แปรผันตามระดับอายุ ยิ่งโตยิ่งรับรู้อารมณ์ได้อย่างถูกต้องมากขึ้น

2. ขั้นควบคุมอารมณ์ ขั้นควบคุมกำกับดูแลภาวะอารมณ์ (Regulation of Emotion) ของตนและของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามเทศกาล ทั้งในแง่ของกาย วาจา มโนสำนึก ในบางอาชีพจำเป็นต้องฝึกขั้นนี้มากเป็นพิเศษ

ต่อมาเมเยอร์และสโลเวย์ (Mayer and Salovey, 1997, น. 10-11) ได้ปรับปรุงรูปแบบของเชาวน์อารมณ์ที่เน้นองค์ประกอบทางการรู้คิดของเชาวน์อารมณ์ในรูปของศักยภาพการเติบโตทางอารมณ์และสติปัญญา โดยแบ่งเชาวน์อารมณ์เป็น 4 กลุ่ม

1. ความสามารถในการรับรู้ (Perception) การประเมิน (Appraisal) และการแสดงออก (Expression) ซึ่งอารมณ์ ประกอบด้วย

- 1.1 ความสามารถในการระบุอารมณ์ และความรู้สึกของตนเองได้
- 1.2 ความสามารถในการระบุภาวะอารมณ์ของผู้อื่นได้
- 1.3 ความสามารถในการแสดงอารมณ์ ได้ถูกต้องสอดคล้องกับความรู้สึกของตน
- 1.4 ความสามารถในการจำแนกรู้สึกที่ตรงกันข้ามได้อย่างถูกต้อง

2. การใช้อารมณ์ที่เกื้อหนุนความคิดของอารมณ์ (Emotional Facilitation of Thinking) ประกอบด้วย

- 2.1 การใช้อารมณ์ในการจัดลำดับความคิดโดยทำให้เห็นถึงความสำคัญก่อนหลัง
- 2.2 การใช้อารมณ์ที่เป็นประโยชน์ในการเกื้อหนุนในการตัดสินใจและจดจำความรู้สึกต่างๆได้
- 2.3 การใช้อารมณ์ในแง่ลบที่เปลี่ยนไปทำให้มีความคิดที่หลากหลายแตกต่างกันไปจากเดิม
- 2.4 การเกิดภาวะอารมณ์ที่หลากหลายทำให้มองวิธีแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดีทำให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์และมีเหตุผล

3. การเข้าใจ วิเคราะห์และใช้ความรู้จากอารมณ์ที่เกิดขึ้นประกอบด้วย

- 3.1 ความสามารถในการระบุความรู้สึก และความสามารถในการเห็นความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์และถ้อยคำที่เหมาะสมได้
- 3.2 ความสามารถในการตีความหมายของอารมณ์ที่เกิดขึ้นอันมีสาเหตุมาจากอารมณ์อีกอารมณ์หนึ่งได้
- 3.3 ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกที่ซับซ้อนที่เกิดขึ้นในเวลาไล่เลี่ยได้
- 3.4 ความสามารถในการเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงในอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้

4. การรับรู้และควบคุมอารมณ์ของตน เพื่อพัฒนาความองอกงามด้านสติปัญญาและอารมณ์ซึ่งประกอบด้วย

- 4.1 ความสามารถในการเปิดใจรับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้นได้

4.2 ความสามารถในการยึดถือ หรือปลดปล่อยตนเองจากสภาวะอารมณ์โดยพิจารณาจากข้อมูลและประโยชน์ต่างๆที่ได้รับ

4.3 ความสามารถในการพิจารณาภาวะอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับตนเองและผู้อื่นได้

4.4 ความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ เพื่อลดความรุนแรงและควบคุมอารมณ์ที่ไม่ดีได้ และแสดงออกซึ่งอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม

ในแต่ละกลุ่มนั้นมีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถที่บุคคลจะบรรลุตามลำดับขั้น โดยกลุ่มแรกเป็นกระบวนการพื้นฐานมากที่สุด ขณะที่กลุ่ม 4 เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนมากที่สุดทั้งหมดนี้ เป็นกระบวนการที่เน้นขั้นตอนการพัฒนาการของเขาวินิจฉัย คักยภาพและความงอกงามของอารมณ์มีส่วนเสริมสร้างความเติบโตทางสติปัญญา

แนวคิดเกี่ยวกับเขาวินิจฉัย ของ บาร์ออน (Bar-on)

แนวคิด บาร์ออน (Bar-on, 1997 อ้างถึงใน ทศพร ประเสริฐสุข, 2542, น.21) ได้เสนอแนวคิดกับองค์ประกอบของเขาวินิจฉัยโดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน 15 คุณลักษณะที่สำคัญๆ ดังนี้

1. ความสามารถภายในตนเป็นความสามารถที่มีองค์ประกอบย่อยดังนี้
 - 1.1 ความสามารถในการเข้าใจสภาวะอารมณ์ของตน
 - 1.2 มีความกล้าที่จะแสดงความคิด ความเห็นและความรู้สึกของตน
 - 1.3 การตระหนักรู้ตน คือมีสติ
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ได้แก่
 - 2.1 ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
 - 2.2 มีน้ำใจเอื้ออาทร ห่วงใยผู้อื่น
 - 2.3 ตระหนักรู้เท่าทันในความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น
3. ความสามารถในการปรับตัวประกอบด้วย
 - 3.1 ความสามารถในการตรวจสอบความรู้สึกของตน
 - 3.2 ความเข้าใจสถานการณ์ต่างๆและสามารถตีความได้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง
 - 3.3 มีความยืดหยุ่นในความคิดและความรู้สึกของตนเป็นอย่างดี
 - 3.4 มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี
4. มียุทธวิธีในการจัดการความเครียด ประกอบด้วย
 - 4.1 การจัดการความเครียด การบริหารความเครียด

- 4.2 การควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี แสดงออกได้อย่างเหมาะสม
- 5. การจูงใจตนเอง ได้แก่
 - 5.1 การมองโลกในแง่ดี
 - 5.2 แสดงออกในความรู้สึกที่เป็นสุขที่สามารถสังเกตเห็นได้
 - 5.3 สร้างความสนุกสนานให้เกิดแก่ตนเองและผู้อื่น

แนวคิดเกี่ยวกับเขาวงกตอารมณ์ ของ คูเปอร์และซาวาฟ

คูเปอร์และซาวาฟ (Cooper and Sawaf, 1997, อ้างถึงใน ทศพร ประเสริฐสุข, 2542) ได้เสนอโครงสร้างทางอารมณ์ซึ่งประกอบไปด้วยหลักสำคัญ 4 หลัก ซึ่งนำไปสู่การวัดการประเมินที่เรียกว่า EQ Map ดังนี้

1. ความรอบรู้ในอารมณ์ (Literacy) หมายถึง รู้จักอารมณ์ของตนเอง รู้และไหวพริบเท่าทันว่าอารมณ์ของตนผันแปรไปเช่นไร
 - 1.1 ความซื่อสัตย์ในอารมณ์ (Emotional Honesty) คือรับรู้อารมณ์ตามความเป็นจริง
 - 1.2 การสร้างพลังอารมณ์ (Emotional Energy) รวบรวมอารมณ์ให้เกิดพลังสร้างสรรค์
 - 1.3 รับรู้ผลย้อนกลับของอารมณ์ (Feedback)
 - 1.4 หยั่งรู้ด้วยตนเอง (Intuition)
 - 1.5 รู้จักสร้างสัมพันธ์เชื่อมโยง (Connection)
2. ความเหมาะสมทางอารมณ์ (Emotional Fitness) หมายถึง ปรับวางอารมณ์ของตนได้อย่างยืดหยุ่น รู้กาลเทศะแม้เผชิญความลำบากใจ ประกอบด้วย
 - 2.1 การมีอยู่อย่างแท้จริง (Authentic presence)
 - 2.2 สร้างความเชื่อถือให้เกิดแก่ตน (Trust radius)
 - 2.3 สร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา ไม่พอใจที่จะอยู่กับที่ (Constructive discontent)
 - 2.4 ความสามารถที่กลับสู่สภาพปกติและเดิรหน้า (Reliance & Renewal)
3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (Emotional Depth) หมายถึง ระดับความลึกซึ้งของอารมณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา ประกอบด้วย
 - 3.1 ความผูกพัน รู้รับผิดชอบและมีสติ (Commitment)
 - 3.2 มีเป้าหมายและศักยภาพที่โดดเด่น (Unique potential & purpose)

3.3 มีความซื่อตรง ทำงานอย่างซื่อสัตย์และยึดหลักจริยธรรม รักษามาตรฐานส่วนบุคคลทำตามทีพูด รักษาคำพูด ยอมรับความผิดพลาดที่ตนกระทำอย่างเปิดเผย (Applied integrity)

3.4 ความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่นโดยปราศจากการใช้อำนาจ (Influence without authority)

4. ความกลมกลืนและความไปกันได้ทางอารมณ์ (Emotional Alchemy) หมายถึง เป็นสัญชาตญาณความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสมรรถภาพที่จะเผชิญปัญหาและความกดดัน ประกอบด้วย

- 4.1 การแสดงออกด้านการหยั่งรู้ (Intuition flow)
- 4.2 สามารถคิดใคร่ครวญ (Reflective time-shifting)
- 4.3 การเล็งเห็นโอกาส (Opportunity sensing)
- 4.4 การสร้างอนาคต (Creating the future)

แนวคิดเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์ ของไวซิงเกอร์

ไวซิงเกอร์ (Weisinger, 1998, อ้างถึงในวีระวัฒน์ บัณฑิตามัย, 2542, น 77) ได้กำหนดเชาวน์อารมณ์ออกเป็น 2 ส่วน คือส่วนที่เกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์เฉพาะตนหรือภายในตน (Intrapersonal emotion intelligence) ได้แก่ การพัฒนาให้มีความตระหนักรู้จักตน การบริหารอารมณ์ของตน และการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตน ส่วนที่สอง ได้แก่ การใช้ความฉลาดทางอารมณ์ของตนเพื่อเสริมสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Interpersonal emotion intelligence) ซึ่งประกอบจากการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี ความเก่งคน และการช่วยเหลือผู้อื่นให้ช่วยตัวเองได้ โดยเชื่อว่ามี 4 แนวทางที่จะช่วยเสริมสร้างเชาวน์อารมณ์ของผู้คนได้ คือ

1. ให้โอกาสได้รับรู้ ตีความ และแสดงสภาวะทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง
2. ให้ใช้ภาวะอารมณ์นั้นๆกับตนเองและผู้อื่นและเรียนรู้
3. ให้ได้เข้าใจอารมณ์และความรู้สึกที่ได้รับ
4. ให้ควบคุมอารมณ์และเอาชนะ สร้างพฤติกรรมในทางบวก

แนวคิดเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์ ของกรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (กรมสุขภาพจิต, 2543, 40-41) ได้นำแนวคิดและงานวิจัยของนักคิดหลายๆท่านที่ไม่ใช่เชาวน์ปัญญา (Non cognitive intelligence) ซึ่งกรมสุขภาพจิต

ได้สรุปเป็นความหมายที่สำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะภายในบุคคล เป็นความสามารถในการตระหนักรู้ เข้าใจตนเอง ในแง่อารมณ์ ความต้องการและแรงจูงใจในการกระทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง คือสมรรถนะด้านการปรับตัว ซึ่งเป็นการใช้ความสามารถทั้งด้านภายในบุคคลและความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ประการสุดท้าย คือสมรรถนะทางสังคม เป็นทักษะทางสังคมด้านมนุษยสัมพันธ์ การเข้าใจความรู้สึกและรู้จักเห็นใจผู้อื่น อันจะนำไปสู่การปรับตัวที่ดีทางสังคม

กรมสุขภาพจิต (2543) ได้พัฒนาแนวคิดเรื่องเขาวงกตอารมณ์หรือความฉลาดทางอารมณ์ โดยนำแนวความคิดของ โกลแมน (Goleman) เมเยอร์และซาโลเวย์ (Mayer and Salovey) และแนวความคิดของบาร์รอน (Bar-on) ใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ

1. ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเอง รักษาสัมพันธ์กับผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งเป็นองค์ประกอบย่อย (Substructures) และคุณสมบัติ (Elements) ที่ต้องการวัด คือ

- 1.1 ควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้อารมณ์และความต้องการของตนเองควบคุมอารมณ์และความต้องการได้แสดงออกอย่างเหมาะสม
- 1.2 เห็นใจผู้อื่น ใส่ใจผู้อื่น เข้าใจและยอมรับอารมณ์ผู้อื่น แสดงความเห็นใจได้อย่างเหมาะสม
- 1.3 ความรับผิดชอบต่อ รู้จักให้/รู้จักรับ รับผิดชอบ/ให้อภัย เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

2. เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจในตนเอง มุ่งมั่นทำให้สำเร็จ ตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งแบ่งเป็นองค์ประกอบย่อย (Substructures) และคุณสมบัติ (Elements) ที่ต้องการวัด คือ

- 2.1 รู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง รู้ศักยภาพตนเอง สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเอง มีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย
- 2.2 ตัดสินใจและแก้ปัญหา รับรู้และเข้าใจปัญหา มีขั้นตอนในการแก้ปัญหา มีความยืดหยุ่น
- 2.3 มีสัมพันธ์กับผู้อื่น สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม แสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

3. สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข ซึ่งแบ่งเป็น องค์ประกอบย่อย (Substructures) และคุณสมบัติ (Element) ที่ต้องการวัดคือ

- 3.1 ภูมิใจในตนเอง เห็นคุณค่าตนเอง เชื้อมั่นในตนเอง
- 3.2 พึงพอใจในชีวิต มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน พึงพอใจในสิ่งที่ตนมี
- 3.3 มีความสงบทางจิตใจ มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข รู้จักผ่อนคลาย มีความสงบทางจิตใจ

แนวคิดเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์ ของโกลแมน

โกลแมน (Goleman, 1995) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์ของการ์ตเนอร์ และของซาโลเวย์และเมเยอร์ จึงได้เสนอแนวคิดที่ว่า เชาวน์อารมณ์ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ที่สำคัญคือ

1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Knowing one's emotion) เป็นความสามารถที่รับรู้เข้าใจความรู้สึกความคิดและอารมณ์ของตนเองได้ตามความเป็นจริง สามารถประเมินตนเองได้อย่างชัดเจนตรงไปตรงมา สามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ รวมทั้งสามารถเข้าใจความเปลี่ยนแปลงในอารมณ์ในแต่ละเวลาและสถานการณ์ด้วย ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่นำไปสู่การเข้าใจในตนเองในด้านจิตใจ

2. การบริหารจัดการอารมณ์ของตน (Managing emotions) เป็นความสามารถที่จะควบคุมการจัดการความรู้สึก หรืออารมณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม เข้าใจผลถึงความล้มเหลวที่เกิดขึ้นจากการขาดทักษะทางอารมณ์ และสามารถนำพาอารมณ์ของตนให้กลับคืนสู่สภาพปกติได้โดยเร็ว

3. การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับตนเอง (Motivation oneself) เป็นความสามารถที่จะจูงใจกระตุ้นตนเอง สามารถใช้อารมณ์และความรู้สึกของตนเองมาสร้างพลังในการทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นพลังในการให้กำลังใจตนเองในการคิดและกระทำอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นผลทำให้เป็นคนที่มีการตื่นตัวและประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ

4. ความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (Recognize emotion in others) หมายถึง ความสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึก ความต้องการและความวิตกกังวลของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา และสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม ความสามารถด้านนี้เป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คนที่รู้จักและเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นจะมีความรู้สึกไวและละเอียดอ่อน ในการเข้าใจว่าผู้อื่นต้องการอะไร มีความสำคัญต่ออาชีพที่ให้ความช่วยเหลือ เช่น จิตแพทย์ ครู พยาบาล การขาย เป็นต้น

5. ความสามารถในการจัดการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Handling relationships) เป็นความสามารถและทักษะในการจัดการอารมณ์ของผู้อื่นในทางที่เหมาะสมทำให้ตนเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นได้ เป็นผู้นำที่มีความสามารถ ซึ่งความสามารถด้านนี้เป็นผลทำให้เป็นที่ชื่นชอบของบุคคลอื่น

ในปี 1999 ได้ให้ความหมายของเขาวนอารมณ์ไว้ว่า เป็นความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เพื่อการสร้างแรงจูงใจในตนเอง สามารถจัดการอารมณ์ของตนและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่างๆได้ โดยเสนอรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะด้านเขาวนอารมณ์ (The Emotion Competence Framework) ไว้ 2 หมวด 5 องค์ประกอบ 25 ปัจจัยย่อย ได้แก่

หมวดที่ 1 สมรรถนะส่วนบุคคล (Personnel Competence): บริหารจัดการตนเอง

องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึงการตระหนักรู้ความรู้สึก ความชอบ และความสามารถของตนเองหยั่งรู้ความเป็นไปได้ของตนและความพร้อมต่างๆ

1. การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง (Emotion Awareness) หมายถึงรู้สาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์และทราบถึงผลของอารมณ์ที่เกิดขึ้น
2. การประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (Accurate Self-assessment) หมายถึง ความสามารถประเมินตนเองได้ตรงตามความเป็นจริง รู้ถึงจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง
3. ความมั่นใจในตนเอง (Self-Confidence) หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถและคุณค่าของตนเอง

องค์ประกอบที่ 2 การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Self-Regulation) ความสามารถในการจัดการกับความรู้สึก ภายใน แรงจูงใจ และความสามารถของตน

1. การควบคุมตนเอง (Self-Control) หมายถึงความสามารถในการควบคุมอารมณ์ด้านลบและแรงกระตุ้นได้
2. ความเป็นที่น่าไว้วางใจ (Trustworthiness) การคงไว้ซึ่งความซื่อสัตย์และคุณงามความดีได้
3. ความมีสติรู้ผิดรู้ชอบ (Conscientiousness) มีความรับผิดชอบในการกระทำของตน

4. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptation) หมายถึงมีความยืดหยุ่นปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
5. การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation) หมายถึงการเปิดรับความคิดวิธีการและข้อมูลใหม่ๆ

องค์ประกอบที่ 3 การจูงใจตนเอง (Self -Motivation) หมายถึง แนวโน้มของอารมณ์อันนำไปสู่เป้าหมาย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Drive) ความพยายามที่จะปรับปรุงหรือปฏิบัติให้ได้มาตรฐานที่ดีที่สุด
2. ความผูกพัน (Commitment) การยึดมั่นเป้าหมายของตนเข้ากับเป้าหมายของกลุ่มและเป้าหมายขององค์การ
3. การริเริ่มสิ่งใหม่ๆ (Initiative) การมีความคิดและพร้อมจะปฏิบัติเมื่อมีโอกาส
4. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง ความเพียรพยายามที่จะบรรลุจุดหมาย แม้ว่าจะพบอุปสรรคและความล้มเหลว

หมวดที่ 2 ความสามารถในการจัดการอารมณ์กับผู้อื่น (Social Competence): การสร้างและรักษาความสัมพันธ์

องค์ประกอบที่ 4 ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) การตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการและความวิตกกังวลของผู้อื่น

1. การเข้าใจผู้อื่น (Understanding Others) หมายถึงการเข้าใจถึงความรู้สึก
2. การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) ทราบถึงข้อควรปรับปรุงของผู้อื่นตลอดจนส่งเสริมผู้อื่นให้เกิดความรู้สึกความสามารถ
3. มีจิตใจให้บริการ (Service Orientation) หมายถึง การคาดคะเน การรับรู้ และตอบสนองได้ตรงกับความต้องการของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ
4. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (Leveraging Diversity) การสร้างโอกาสจากความแตกต่างระหว่างบุคคล
5. การตระหนักรู้ถึงสถานการณ์ภายในกลุ่ม (Political Awareness) หมายถึง สามารถรู้และเข้าใจสภาพการณ์ทางอารมณ์ และความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในกลุ่ม

องค์ประกอบที่ 5 ทักษะทางสังคม (Social Skills) หมายถึงความสามารถที่จะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

1. การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) หมายถึงความสามารถในการโน้มน้าวชักจูงผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การสื่อสาร (Communication) การรับฟังผู้อื่นและส่งสารที่น่าเชื่อถือ
3. การบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management) การเจรจาต่อรองและแก้ไขความไม่ลงรอย
4. ความเป็นผู้นำ (Leadership) การเป็นแรงบันดาลใจและเป็นตัวอย่างให้กับบุคคลอื่นๆและกลุ่ม
5. การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) หมายถึงการริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี
6. การสร้างสายสัมพันธ์ (Building Bonds) หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ
7. การประสานงานและการร่วมมือ (Collaboration and Cooperation) หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน
8. ความสามารถของการทำงานเป็นกลุ่ม (Team Capabilities) หมายถึง การสร้างความร่วมมือในกลุ่มเพื่อให้เกิดพลังในการมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน

นอกจากนี้ โกลแมน (Goleman, 1999) ได้กล่าวถึงคนที่มีเชาวน์อารมณ์สูง จะมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์
2. มีการตัดสินใจที่ดี
3. ควบคุมอารมณ์ตนเองได้
4. มีความอดทน
5. ไม่หุนหันพลันแล่น
6. ทนความผิดหวังได้
7. เข้าใจจิตใจผู้อื่น
8. เข้าใจสถานการณ์ทางสังคม
9. ไม่ย่อท้อหรือยอมแพ้อย่างง่ายดาย

10. สามารถต่อสู้ปัญหาที่เข้ามาในชีวิตได้

11. ไม่ปล่อยให้เกิดความเครียดจนไม่สามารถควบคุมได้

ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ จึงเป็นผู้ที่เข้าใจและสามารถจัดการกับความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น มีความอดทน เป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในงาน สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ มีความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งลักษณะดังกล่าว ถ้าเปรียบเทียบกับหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ต้องเป็นผู้ที่สืบสวน สอบสวน และจับกุมผู้ที่กระทำความผิดเกี่ยวกับป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติต้องใช้ทั้งความอดทน ไม่ย่อท้อ ในการติดตามจับกุม ไม่ใช่อารมณ์เหนือเหตุผลในการปฏิบัติหน้าที่ ทำสำนวนคดีด้วยความรอบคอบ ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดชาวฮาร์วาร์ดของโกลแมน (Goleman) ด้วยเหตุผลที่ว่าเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบชาวฮาร์วาร์ดของโกลแมน (Goleman) คือ การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง การจัดการอารมณ์ของตนเอง การตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น การสร้างแรงจูงใจ รักษาสัมพันธ์ไมตรีกับผู้อื่น มีความสอดคล้องกับลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ลักษณะของผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์สูง

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2536) ได้กล่าวไว้ว่าผู้ที่มีความเป็นผู้ใหญ่ทางอารมณ์หรือผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงนั้น ไม่ว่าจะเผชิญเหตุการณ์ที่กดดันเพียงใด ย่อมได้รับความกระทบกระเทือนน้อยกว่าผู้ที่มีอารมณ์ เป็นเด็กหรือมีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำและสามารถฟื้นตัวได้เร็วกว่า นอกจากนั้นยังเป็นผู้รู้จักให้ รู้จักรับมือในเรื่องความรัก มีความรื่นเริงไม่เคร่งเครียด มีอารมณ์ขัน ยอมรับข้อดีข้อเสียของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งสามารถจัดการแก้ไขปัญหาของตนเอง ปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นผลดี

ดุซงกี สรวงจันทร์ (2542, อ้างถึงในวรวรรณ หงษ์กิตติยานนท์, 2548, น 23) ได้กล่าวถึงผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์ต่ำไว้ดังนี้

1. ไม่มีความรับผิดชอบแต่ชอบตำหนิคนอื่น ๆ
2. ไม่สามารถนำคำสามคำนี้ขึ้นต้นประโยคได้ คือ “ฉันรู้สึกว้า...”
3. ชอบโจมตี วิจารณ์ สอดแทรก ตำหนิ ไม่มีความมั่นคง ชอบขึ้นนำ และตัดสินคนอื่น ๆ

4. บ่อยครั้งที่ตี้นประโยคด้วย “ฉันคิดว่า...”
5. ไม่สามารถจับความรู้สึกของบุคคลรอบข้างได้
6. ไม่มีความมั่นคงทางอารมณ์ บ่อยครั้งที่อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย
7. มักจะแสดงความรู้สึกออกมามากกว่าจะพูดถึงความรู้สึก
8. หลีกเลี่ยงการเข้ากลุ่มทำกิจกรรมหรือติดต่อกับคนมากๆ
9. สามารถพูดถึงรายละเอียดของเหตุการณ์แต่ไม่พูดถึงความรู้สึกต่อเหตุการณ์
10. เป็นผู้ฟังที่ไม่ดี ชอบแทรก ขาดการใช้อารมณ์ความรู้สึกในการสื่อสาร มองแต่ความเป็นจริงมากกว่าความรู้สึกของคนรอบข้าง
11. ไม่สามารถอ่านหรือเข้าใจภาษากายได้

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2542, น.16) กล่าวว่า บุคคลที่มีเขาวนอารมณ์สูงจะเป็นบุคคลที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. รู้จักและเข้าใจ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง สามารถควบคุมจัดการและแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีสติที่สามารถรับรู้ และตระหนักรู้ได้ว่าขณะนี้กำลังทำอะไร รู้สึกอย่างไร ตลอดจนสามารถรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม
2. มีพลังใจ มีแรงบันดาลใจที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมายในชีวิต
3. สามารถอดทนอดกลั้นต่อสภาพต่างๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนสามารถเผชิญต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดได้อย่างเหมาะสม
4. มีความยืดหยุ่น ไม่ยึดมั่นถือมั่นจนปรับตัวไม่ได้
5. มีความสามารถที่จะควบคุมตนเอง
6. มีสัมพันธภาพที่โปร่งบอกถึงความไว้วางใจผู้อื่น มีความจริงใจ และซื่อสัตย์
7. มีความคิดริเริ่มมีความคิดสร้างสรรค์
8. มองโลกในแง่ดี

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542, น. 140 -141) กล่าวว่าโดยทั่วไปผู้ที่มิใช่เขาวนอารมณ์ที่ดีคือผู้ที่

1. รู้จักตนเอง รู้เท่าทันภาวะอารมณ์ของตน รู้จุดเด่นจุดด้อยในความเป็นตัวของตัวเอง
2. ควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก การแสดงออกของตนเองได้ถูกกาลเทศะปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี

3. สามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง มองโลกในแง่ดี มีความคิดริเริ่ม ไม่ย่อ
 ระวังหรือท้อถอยง่าย

4. แสดงความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ตระหนักรู้ในความรู้สึก ความต้องการ
 ของผู้อื่นได้ดี สร้างและรักษาสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้

5. มีทักษะทางสังคมที่ดี ทั้งนี้เป็นผลมาจากพัฒนาการในขั้นแรกๆที่ทำให้ผู้ที่มีความ
 ฉลาดทางอารมณ์สูงสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีมารยาท มีอารมณ์ขัน สามารถแก้ไขเหตุการณ์
 เฉพาะหน้าต่างๆได้เป็นอย่างดี มีไหวพริบ สร้างความร่วมมือร่วมใจจากคนหลายๆฝ่ายได้

สุรพงษ์ อัมพันวงษ์ (2544, น. 39) ได้เสนอแนะว่าบุคคลที่มีเชาวน์อารมณ์ดี จะมี
 ลักษณะดังนี้

1. รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเองและยอมรับได้
2. รู้อารมณ์ตนเอง ควบคุมอารมณ์ได้ และรู้จักบริหารอารมณ์ของตนเอง
3. ทำให้ตนเองมีพลัง มีแรงจูงใจที่จะทำกิจกรรมงานให้ประสบความสำเร็จ
4. เข้าถึงจิตใจผู้อื่น
5. รักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น

เทอดศักดิ์ เดชคง (2545, น.134) กล่าวว่า บุคคลที่มีเชาวน์อารมณ์สูงจะมีลักษณะ
 ดังต่อไปนี้

1. รู้จักและเข้าใจในอารมณ์ด้านลบของตนเอง
2. มองโลกในแง่ดี
3. มีเป้าหมายในการกระทำ
4. สนใจและให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่น
5. ทำสิ่งต่างๆด้วยแรงจูงใจของตนเอง
6. ร่างกายมีปฏิกริยาต่อความเครียด แล้วกลับสู่สมดุลได้เร็ว

การพัฒนาทางด้านเชาวน์อารมณ์

เทอดศักดิ์ เดชคง (2542,น.9) ได้ให้กลวิธีในการเสริมสร้างเชาวน์อารมณ์ว่าควรเน้น
 การศึกษาเรื่องการสื่อสารสัมพันธ์และการเข้าใจผู้อื่นในขณะที่ทำการสื่อสาร พัฒนาความมีมนุษยสัมพันธ์
 การมีความรู้สึกร่วม ความสามารถในด้านพลังความคิด การปรับมุมมองความคิด โดยพยายาม

มองโลกในแง่ดี สามารถควบคุมตนเองและวิเคราะห์ ความโกรธ ความเครียดของตนเองได้ มีสติ รู้ตัวอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งเน้นในเรื่องของการศึกษาพัฒนาคุณค่าของการดำรงชีวิต

ประโยชน์ของเขาวนอารมณ์

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542) ได้กล่าวถึงการนำหลักการของเขาวนอารมณ์มาใช้ ประโยชน์กับชีวิตประจำวันและการทำงานดังนี้

1. ด้านพัฒนาการทางด้านอารมณ์และบุคลิกภาพของเด็ก เขาวนอารมณ์มีส่วนช่วยให้ เด็กมีบุคลิกภาพที่ดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความสามารถในการปรับตัว แก้ไขปัญหา ความเครียด ทนต่อความกดดัน อยู่ในภาวะอารมณ์แข่งขันได้ดี

2. ด้านการสื่อสาร เขาวนอารมณ์มีส่วนช่วยให้แสดงความรู้สึก อารมณ์ของตน ได้ อย่างเป็นเหมาะสม ถูกกาลเทศะ เข้าอกเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น ไม่รู้สึกแปลกแยก

3. ด้านการปฏิบัติงาน เขาวนอารมณ์ ทำให้เกิดการยอมรับ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงาน ลดการขาดลาหรือลาออก เนื่องจากข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลลดลง มีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดี มีความเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการ ปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆได้ดี

4. ด้านการให้บริการ ผู้ที่มีเขาวนอารมณ์เป็นผู้ที่สามารถรับฟัง และตอบสนองความต้องการของลูกค้า มีความจงรักภักดีในสินค้าและบริการของหน่วยงาน

5. ด้านการบริหารจัดการ เขาวนอารมณ์ช่วยส่งเสริม ความเป็นผู้นำ มีศิลปะในการ รู้จักใช้คนและครองใจคนได้ เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้เรียนรู้และพัฒนาตน สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำ ในสิ่งที่ตนต้องการได้ ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีเขาวนอารมณ์ ต้องเป็นผู้ที่มีคำพูดและการกระทำ ตามนั้น (Integrity) มักแสดงออกอย่างเหมาะสมและถูกกาลเทศะ

6. ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น เพราะผู้ที่มีเขาวนอารมณ์ เป็นผู้ที่เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นผู้ที่มีชีวิตที่เป็นสุข ด้านความเข้าใจตนเอง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

ความหมายของค่านิยม

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2539น. 21) ให้ความหมายของค่านิยมว่า คือรูปแบบที่สมบูรณ์ที่เป็นสิ่งที่ปรารถนาของคนหรือเป็นสิ่งที่มียุติพลต่อการเลือกสรรในการกระทำค่านิยมเป็นตัวยกระดับมาตรฐาน ในขณะที่ทัศนคติจะบอกถึงความคิดเห็นที่เปลี่ยนแปลงไป ค่านิยมจะเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ควรในการเลือกสิ่งต่างๆของคนเรา การตัดสินใจใช้ค่านิยมเป็นสิ่งที่อยู่ระหว่าง การรับรู้และค่านิยมของคน

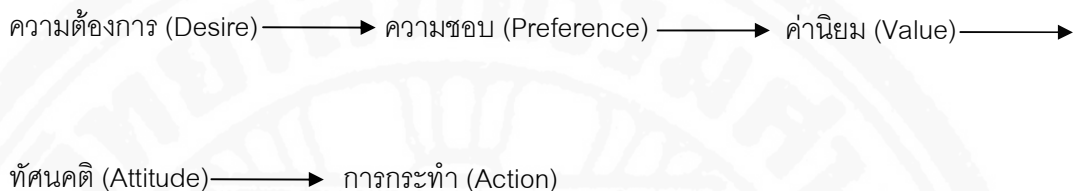
กินส์เบิร์ก (Ginzberg, 1966 อ้างถึงใน วิไล จิระพรพานิช) ให้ความหมายของการตัดสินใจเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลว่า ชย่อมขึ้นอยู่กับความชอบของตนเองเป็นใหญ่ ซึ่งองค์ประกอบสำคัญของความชอบของบุคคลมี 3 ประการ ความต้องการ เป้าประสงค์ ค่านิยม

โรคิช (Rokeach, 1969 อ้างถึงใน วิไล จิระพรพานิช) ได้ให้ความหมายของค่านิยมว่า คือความเชื่อที่แต่ละคนยึดถือว่าจะปฏิบัติอย่างไร สิ่งใดมีคุณค่า หรือไม่มีคุณค่า โดยทั่วไปค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ค่านิยมเป็นมาตรฐานตัดสินว่า สิ่งใดดี สิ่งใดเลว และใช้ในการตัดสินพฤติกรรมของบุคคลด้วย

การเกิดค่านิยม

ค่านิยมนั้นเกิดจากความจำเป็นหรือความต้องการทางสังคมของมนุษย์ในขั้นแรก ต่อมาก็จะเกิดความชอบหรือความสนใจติดตามมา ความชอบนี้ย่อมกระตุ้นให้มีค่านิยมหรือความเข้าใจในคุณค่านั้นแล้วกลายเป็นค่านิยมขึ้นมา ค่านิยมที่ก่อตัวอยู่ระยะหนึ่งที่น่าพอใจสมควรก็ย่อมจะกระตุ้นให้เกิดสภาวะที่รุ่มร้อน หรือพร้อมที่จะกระทำในใจที่เรียกว่าทัศนคติ (Attitude) นั้นเอง ดังภาพที่ 2.1

ภาพที่ 2.1
การเกิดค่านิยม



ที่มา: สโรช บัวศรี, จริยธรรมศึกษา, 2526, น.9

ค่านิยมทางสังคมแบ่งออกๆได้เป็น 2 ระดับคือ

1. ค่านิยมในระดับปฏิบัติการ (Pragmatic Values) ค่านิยมระดับนี้เป็นค่านิยมพื้นฐานที่ว่าคนในสังคมทุกคนต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ดังนั้นจึงประกอบไปด้วยศีลธรรม คุณธรรม (Ethics) ธรรมเนียมต่างๆ ค่านิยมระดับนี้จึงประณามสิ่งที่ทำให้เกิดความแตกแยกขึ้นในสังคม เช่น การคดโกง การทำร้ายกัน แต่ในทางตรงกันข้ามจะยกย่องพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ความขยันขันแข็ง ความซื่อสัตย์

2. ค่านิยมในระดับอุดมคติ (Ideal Values) ค่านิยมในระดับนี้จะลึกซึ้งกว่าระดับปฏิบัติ เช่น ค่านิยมในทางพุทธศาสนาสอนว่า จงตัด “อัตตา” พรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา หรือค่านิยมของศาสนาคริสต์สอนว่า “จงรักเพื่อนบ้านเหมือนรักตนเอง” นอกจากนี้ค่านิยมในระดับอุดมคดียังหมายรวมไปถึงอุดมการณ์ที่ประชาชนทั้งหลายในสังคมได้กำหนดขึ้นตามยุคสมัย อาทิ อุดมการณ์ในวิชาชีพของตน วินัย มารยาท หรือข้อบังคับเกี่ยวกับวิชาชีพต่างๆ

ความหมายของค่านิยมในการทำงาน

สิริอร วิชชาวุธ (2544) ให้ความหมายของค่านิยมไว้ว่า เป็นความเชื่อมั่นส่วนบุคคลของพนักงานเกี่ยวกับสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะได้จากการเป็นวิถีทางที่กำหนดการประพฤติปฏิบัติของเขาว่าเขาควรประพฤติปฏิบัติในการทำงานอย่างไร

กินซ์เบิร์กและคณะ (Ginzberg and others, 1967.p.98) ได้กล่าวถึงค่านิยมในการทำงานไว้ว่า ค่านิยมของบุคคลเป็นสิ่งที่กำหนดว่าบุคคลจะเลือกงานหรือเลือกประกอบอาชีพใด และเมื่อเลือกงานหรืออาชีพนั้นแล้ว เขาจะมีความสุขในงานหรืออาชีพนั้นหรือไม่ ตัวอย่างเช่น บุคคลที่มีค่านิยมด้าน “ความมีอิสระ” มักจะหลีกเลี่ยงการประกอบอาชีพที่มีกฎเกณฑ์ตายตัว หรือมีโครงสร้างของงานที่ไม่ยืดหยุ่น ทั้งนี้เพราะว่าหากเขาประกอบอาชีพนั้นๆเขาจะไม่มีความสุข เพราะสิ่งที่เขายึดถือนั้นขัดกับค่านิยมของงานหรืออาชีพที่เขาประกอบ

ซูเปอร์ (Super, 1970, p9) ค่านิยมในการทำงานหมายถึงความเชื่อที่บุคคลเชื่อว่ามีค่าและมีความสำคัญต่อการทำงานของเขา ความเชื่อต่างๆเหล่านี้เป็นความรู้สึกที่พึงพอใจ อันเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากงานของเขา ความเชื่อที่คนเรายึดถือแต่ละอย่างนี้มีความสำคัญไม่เท่าเทียมกันเสมอไป บางอย่างอาจมีความสำคัญอย่างใหญ่หลวงต่อบางคน แต่บางอย่างก็อาจมีความสำคัญน้อยมากต่อคนอื่นๆก็ได้

สุนทร โคมิน (Komin, Suntaree cite in Koa, Sinha and Ng Sek-Hong, 1995, p137) กล่าวถึงค่านิยมในการทำงานว่า เป็นสิ่งสูงใจหลายๆคนซึ่งมีอำนาจทางตรง และสนับสนุนพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานของมนุษย์ ซึ่งค่านิยมในการทำงานนี้ครอบคลุมไปถึงสิ่งสูงใจต่างๆในองค์การด้วย

อิงค์แลนด์ (England, 1975, p.122) อธิบายถึงค่านิยมในการทำงานว่าเป็นค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับงานที่แต่ละคนให้ความสำคัญ ซึ่งค่านิยมในการทำงานจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพวกเขา

โรคิช (Rokeach, 1997, p.241) ค่านิยมเป็นสิ่งที่บุคคลเห็นว่าสำคัญและใช้เป็นจุดมุ่งหมายของชีวิตที่จะยึดถือหรือปฏิบัติตน ในการดำเนินชีวิตภายในสังคม และหน้าที่ที่สำคัญของค่านิยมคือ เป็นแนวทางที่ช่วยชี้นำวิถีแนวทางปฏิบัติ โดยช่วยในการประเมินและตัดสินใจต่อการกระทำว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจหรือน่าตำหนิ และยังเป็นเครื่องบ่งชี้ความต้องการและแรงจูงใจของบุคคล

แชทแมน (Chatman, 1989, cite by Judge & Bretz, 1992, p.262) เสนอว่าค่านิยมเป็นวิถีทางที่เหมาะสม (Apropiate mean) ของระบบความคิดที่มีความพอดี (Conceptualizing fit) เนื่องจากค่านิยมขององค์กรกับค่านิยมของบุคคลนั้นจะได้รับการประเมินในลักษณะเดียวกันโดยตัวบุคคล

วอลเลค (Wollack, 1971, pp. 331-338 อ้างถึงใน จูติมา วัฒนโสภาสิริ, 2548) ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงานไว้ว่าเป็นเจตคติต่อการทำงาน ซึ่งเจตคตินี้จะได้อมาจากเจตคติทั่วไป ที่มีความหมายต่อบุคคลแต่ละคน ซึ่งค่านิยมในการทำงานนั้นจะเป็นเจตคติที่แต่ละบุคคลถือเป็นสิ่งสำคัญ และมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน ดังนั้นค่านิยมในการทำงานของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันออกไป และมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเขาด้วย

จอร์จ และโจนส์ (George and Jones, 1997.397) ได้ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงานว่า ค่านิยมในการทำงาน คือ มาตรฐานในการประเมินที่บุคคลใช้ในการตีความหมายประสบการณ์ในการทำงาน

โซคตี จันทวงศ์ (2544) ได้สรุปไว้ว่า ค่านิยมในการทำงานหมายถึง ความเชื่อที่บุคคลเชื่อว่ามีค่า มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการทำงาน การเลือกงานหรืออาชีพ และทางเลือกองค์การที่จะทำงานค่าความเชื่อเหล่านี้เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่คนเรามักจะแสวงหาจากงานหรือการทำงาน

ดำรง พานทอง (2543) เป็นความเชื่อพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานที่ใช้ในการพิจารณาถึงสิ่งต่างๆที่เกี่ยวกับการทำงานทั้งในการเลือกงานหรือเลือกอาชีพและเลือกองค์การเมื่อเข้าทำงานรวมทั้งยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วย

จูติมา วัฒนโสภาสิริ (2548) ความเชื่อที่มีความสำคัญ มีความหมายและมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล และใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา เลือกรการทำงานกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการทำงานด้วย

จากแนวคิดข้างต้น สรุปความหมายของคำว่าค่านิยมในการทำงานไว้ว่าเป็นความเชื่อที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการทำงานที่ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาถึงสิ่งต่างๆที่เกี่ยวกับการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วย

การศึกษาค่านิยมในการทำงาน

มีนักวิจัยหลายท่านที่ได้ทำการศึกษา เรื่องค่านิยมในการทำงานที่ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังนี้

ซูเปอร์ (Super, 1970, p.19) ได้สร้างเครื่องมือวัดค่านิยมในการทำงาน (Super's Work Value Inventory) โดยจำแนกค่านิยมในการทำงานออกเป็น 15 ด้าน

1. ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความคิดอย่างอิสระ ประเมินผลการทำงานของตนจากการเรียนรู้ และสามารถค้นสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมได้
2. ด้านการบริการสังคม (Altruism) เป็นค่านิยมซึ่งเกี่ยวกับงานที่สามารถให้สวัสดิการให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์บุคคลอื่นและก่อประโยชน์แก่ผู้อื่น ค่านิยมในการทำงานด้านนี้ แสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีความสนใจ หรือมีค่านิยมในการบริการสังคม
3. ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (Economic return) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีรายได้ดีหรือรายได้สูงเพียงพอที่จะเลี้ยงชีพและซื้อสิ่งของเพื่อสนองความต้องการได้ บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านนี้ จึงมีความปรารถนาที่จะรับรายได้เพื่อมาซื้อวัตถุสิ่งของที่จะช่วยอำนวยความสะดวกสบายให้ตนเอง
4. ด้านการทำงานหลายๆด้าน (Variety) หรือความหลากหลายของงาน เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลทำงานหลายๆด้านในขณะเดียวกัน งานที่ทำงานต้องไม่ซ้ำซาก จำเจ ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะทำงานตามความพึงพอใจของตนมากกว่ามุ่งทำงานเพื่องาน
5. ด้านความมีอิสระ (Independence) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานซึ่งบุคคลที่ทำงานนั้นมีอิสระในการทำงานตามที่ตนเองปรารถนา ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นว่า บุคคลที่ทำงานนั้นมักจะมุ่งในด้านความพึงพอใจของตนเอง
6. ด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานซึ่งให้เกียรติกับบุคคลที่ทำงานนั้น ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี แสดงให้เห็นว่าบุคคลปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นมากกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีอำนาจเหนือกว่าผู้อื่น ค่านิยมในการทำงานด้านนี้จะสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจในการที่ต้องติดต่อกับบุคคลหลายๆอาชีพ
7. ด้านสุนทรีย์ (Esthetics) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ช่วยให้บุคคลได้สร้างสิ่งที่สวยงามและเพิ่มความงดงามให้แก่โลก บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ ส่วนมากจะเป็นบุคคลที่มีความสนใจงานศิลปะ
8. ด้านผู้ร่วมงาน (Associates) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงาน ที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่ปฏิบัติงาน ได้ติดต่อกับผู้ร่วมงานที่ตนพอใจ โดยเฉพาะผู้ร่วมงานในระดับเดียวกันหรือต่ำกว่า
9. ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย และเป็นงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมั่นใจได้ว่ามีงานทำตลอดไป

10. ด้านวิถีชีวิต (Way of life) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ชีวิตที่ตนเองชอบหรือต้องการ หรืออยากจะเป็น

11. ด้านความสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างาน (Supervisory Relation) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาต้องเป็นบุคคลที่มีเหตุผลและยุติธรรม

12. ด้านสัมฤทธิ์ผล (Achievement) เป็นค่านิยมที่ส่งเสริมให้บุคคลประสบผลสำเร็จจากการทำงาน และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคคลคลั่งมุงทำเพื่องาน บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลนี้ จะมีลักษณะมุ่งมั่นในการทำงาน และต้องการเห็นผลสำเร็จในการทำงาน

13. ด้านสภาพแวดล้อม (Surrounding) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศที่สุขสบาย ตลอดจนมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่ช่วยให้บุคคลที่ทำงานในสถานที่นั้นมีความสุข สำหรับค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมนี้เน้นสภาพแวดล้อมทางวัตถุที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน เช่นสภาพที่ทำงานสะอาด ไม่มีเสียงอึกทึกไม่ร้อนจัด หรือเย็นจัดเกินไป สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อบุคคลที่มีความสนใจ สภาพแวดล้อมพร้อมๆกับสนใจในการทำงาน

14. ด้านการบริหารหรือการจัดการ (Management) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ต้องการมีการวางแผน และจัดสรรงาน ให้ผู้อื่นทำ ค่านิยมนี้จะพบในบุคคลที่ชอบงานทางด้านธุรกิจหรือบุคคลที่สนใจในการติดต่อกับงานหลายๆอาชีพ หรือบุคคลที่ชอบวางแผน การทำงานของตน

15. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับการประดิษฐ์คิดค้น ออกแบบและพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์นี้เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจทางด้านศิลปะและวิทยาศาสตร์จะพบในบุคคลที่ชอบแสดงความรู้สึกนึกคิดของตนเอง

วอลเลค (Wollack, 1971, pp. 331-338 อ้างถึงใน ลูติมา วัฒนโสภาศิริ, 2548 น. 46-47) ศึกษาเรื่องค่านิยมในการทำงาน ได้จำแนกค่านิยมในการทำงานออกเป็น 3 ด้าน โดยสร้างเครื่องมือที่ใช้วัดค่านิยมในการทำงาน (The survey of work values-svw) ดังนี้

1. ค่านิยมในการทำงาน ที่มาจากภายใน (Intrinsic work values) เป็นค่านิยมที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน แบ่งออกได้เป็น

1.1 ความภูมิใจในงาน (Pride in work) ทำให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจที่ได้รับจากการทำงานของตนเมื่อสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

1.2 ความสนใจเกี่ยวกับงาน (Job involvement) มีความสนใจกระตือรือร้นในกิจกรรมของบริษัทกับเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงความสนใจในธุรกิจของบริษัท มีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน

1.3 ความพอใจในกิจกรรม (Activity performance) เป็นค่านิยมในการทำงานที่บุคคลพอใจที่จะคงการทำงานที่กระตือรือร้นในงานนั้น

1.4 ความพยายามเพื่อไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น (Upward striving) เป็นความปรารถนาที่จะมีตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2. ค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายนอก (Extrinsic work values) ได้แก่

2.1 ค่านิยมในการทำงานเกี่ยวกับผลตอบแทน (Attitude toward earning) เป็นค่านิยมที่บุคคลมุ่งหารายได้จากการทำงาน

2.2 ค่านิยมด้านสถานภาพทางสังคมของงาน (Social status) เป็นค่านิยมที่บุคคลมุ่งเน้นหาความโดดเด่น ของตำแหน่งที่ทำเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน คนรู้จักเพื่อนร่วมงาน

3. ค่านิยมในการทำงานที่มาจากทั้งภายในและภายนอก (Intrinsic-extrinsic work values) เป็นค่านิยมที่มีลักษณะผสมกัน เป็น 1 มิติคือ ความพยายามเพื่อขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Upward striving) เป็นความปรารถนาที่จะหางานในระดับที่สูงขึ้นและมีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

Hofstede (1980 อ้างถึงใน Schermerhorn และคณะ, 1970 น. 27-29) ได้สร้างเครื่องมือวัดค่านิยมในการทำงาน (Hofstede's Values Survey Module) โดยจำแนกค่านิยมในการทำงานออกเป็น 5 ด้าน

1. การใช้อำนาจ (Power Distance) เป็นความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับในสถานภาพที่แตกต่างกันของสมาชิก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงระดับที่บุคคลต้องการยอมรับนับถือในสายการบังคับบัญชาและตำแหน่งในองค์กร

2. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) เป็นแนวโน้มที่จะเกิดความไม่สะดวกสบายในความไม่แน่นอนและความเสี่ยงในชีวิตประจำวัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงระดับที่บุคคลชอบในสภาพองค์การที่มีโครงสร้างหรือไม่มีโครงสร้าง บุคคลจะทำงานอย่างหนักเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความต้องการงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย

3. ความเป็นปัจเจกบุคคลและการทำงานเป็นทีม (Individualism-Collectivism) เป็นแนวโน้มที่บุคคลให้ความสำคัญกับความสนใจของตนเองหรือความสัมพันธ์ในกลุ่ม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงระดับที่บุคคลชอบที่จะทำงานคนเดียวหรือทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ประกอบด้วย 2 มิติคือ

3.1 ความเป็นปัจเจกบุคคล ทำงานอย่างมีอิสระ มีการแข่งขันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่เน้นการมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่ชอบการสังสรรค์สมาคมกับพนักงาน

3.2 การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานแบบไม่มีการแข่งขันระหว่างพนักงาน มีการร่วมกันตัดสินใจ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4. ลักษณะของความเป็นเพศชายเพศหญิง (Masculinity-Ferminity) เป็นแนวโน้มของค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับลักษณะความเป็นชายหรือหญิง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงระดับที่บุคคลเน้นการแข่งขันและมีเป้าหมายมุ่งประสบความสำเร็จ กับเน้นความรู้สึกและการมีมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 2 มิติ คือ

4.1 ลักษณะความเป็นเพศชาย เป็นการทำงานแบบกระตือรือร้น เน้นการแข่งขันสูง การหาหนทางไปสู่ความสำเร็จ เน้นความกล้าหาญเด็ดเดี่ยว

4.2 ความเป็นหญิง เป็นการทำงานแบบชอบเป็นผู้ตาม คำนึงถึงผู้อื่น มีความเป็นลูกน้องสูง ชอบการปฏิบัติคำสั่ง

5. การคิดระยะยาวหรือสั้น (Long-Term Short-Term Orientation) เป็นแนวโน้มของค่านิยมที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับอนาคต เช่น การมัธยัสถ์ และความเพียรพยายาม กับค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับสิ่งที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงระดับบุคคลคิดในระยะยาวหรือระยะสั้น

จอร์จและโจนส์ (George and Jones, 1997) ได้แบ่งค่านิยมในการทำงาน ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1. ค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายใน (Intrinsic work value) คือค่านิยมที่เกี่ยวข้องับธรรมชาติของงานนั้น ประกอบด้วยคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 7 ประการ ได้แก่

- 1.1 งานที่น่าสนใจ (Interesting work)
- 1.2 งานที่ท้าทาย (Challenging work)
- 1.3 ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ (Learning new thing)
- 1.4 สร้างคุณงานความดีที่สำคัญ (Making important contribution)
- 1.5 ใช้ศักยภาพเต็มที่ (Reaching full potential at work)
- 1.6 มีความรับผิดชอบและมีความเป็นอิสระ (Responsibility and autonomy)
- 1.7 ได้สร้างสรรค์งานใหม่ (Being creative)

2. ค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายนอก (Extrinsic work value) ประกอบไปด้วยผลลัพธ์ของงาน 7 ประการได้แก่

- 2.1 รายได้สูง (High pay)
- 2.2 มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job security)
- 2.3 ได้ผลประโยชน์จากการทำงาน (Job benefits)
- 2.4 มีสังคมกว้างขวางขึ้น (Status in wide community) และมีการติดต่อในสังคม (Social Contact)
- 2.5 มีเวลาให้ครอบครัว (Time for family)
- 2.6 มีเวลาทำงานอดิเรก (Time for hobbies)

สาวิตรี แสงเงิน (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพเดิมก่อนดำรงตำแหน่งและบุคลิกภาพแบบมาคืออาเวลลีพบว่า รูปแบบพฤติกรรมกรรมการแก้ปัญหาความขัดแย้งและค่านิยมในการทำงานของสมาชิกวุฒิสภา ได้แบ่งค่านิยมออกเป็น 3 ด้านดังนี้

1. ด้านสัมฤทธิ์ผล หมายถึง การให้ความสำคัญกับงาน ซึ่งมุ่งผลสำเร็จของงาน ต้องการสร้างคนที่ประสบความสำเร็จและพึงพอใจในงาน
2. ด้านบริการสังคม หมายถึงการให้ความสำคัญกับงานที่สามารถให้ความช่วยเหลือบริการสงเคราะห์หรือก่อประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นได้
3. ด้านความมีศักดิ์ศรี หมายถึง การมุ่งเน้นลักษณะงานที่ให้เกียรติกับผู้ทำงานนั้น ต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่นมากกว่าการได้อยู่ในลักษณะที่เหนือกว่าผู้อื่น

การวัดค่านิยมในการทำงานมีผู้ได้ทำการศึกษาและวิจัยหลายท่าน ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามแนวคิดของ ซุปเปอร์ (1970) ซึ่งประกอบไปด้วยค่านิยมในการทำงาน 15 ด้าน ดังนี้ ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านการบริการสังคม ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านการทำงานหลายๆด้าน หรือความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระ ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านสุนทรีย์ ด้านผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านวิถีชีวิต ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการบริหารหรือการจัดการ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ดังรายละเอียดที่นำเสนอแล้วข้างต้น โดยผู้วิจัยเลือกศึกษาค่านิยมเพียงบางด้านที่สอดคล้องกับค่านิยมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เท่านั้น คือ ด้านบริการสังคม ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

ค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม

หน้าที่หลักของตำรวจคือดูแลความสงบสุขให้แก่ประชาชน และตำรวจก็คือประชาชนคนหนึ่งที่มาเข้ามาเป็นตัวแทนเพื่อทำหน้าที่ ปกป้องคุ้มครองรับใช้ประชาชน เป็นผู้ใกล้ชิดประชาชน ใกล้ชิดปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ให้ความช่วยเหลือประชาชน คุ้มครอง ป้องกันชีวิต ร่างกายและทรัพย์สิน โดยไม่เรียกร้อยสิ่งตอบแทน มุ่งกระทำให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและสังคม โดยรวมมากที่สุด (เกียรติพงษ์ มีเพียร, 2545) ซึ่งลักษณะดังกล่าวดังนั้นเป็นลักษณะการทำงานด้านบริการสังคม ดังนั้นค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมจึงมีความสำคัญกับลักษณะงานของตำรวจเพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นผู้ที่ทำงานในการที่ให้ความช่วยเหลือประชาชน สงเคราะห์บุคคลอื่นและก่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ได้

ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี

เนื่องจากอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มี ศักดิ์ศรี มีเกียรติ ดังนั้นการปฏิบัติหน้าที่ใดๆ ต้องคำนึงถึงการสร้างศรัทธา และความเชื่อถือให้เกิดแก่ประชาชนทั่วไป ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความสุภาพอ่อนน้อม มีความน่าเคารพยำเกรง เพื่อให้ประชาชนทั่วไปเกิดความยอมรับ นับถือ เจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความร่วมมือและไม่เกรงกลัว ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวสอดคล้องกับค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี หมายถึงทำงานที่มีลักษณะงานที่ให้เกิดเกียรติกับผู้ทำงานนั้น ต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่นมากกว่าการได้อยู่ในลักษณะที่เหนือกว่าผู้อื่น

ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า

เนื่องจากการทำการของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีระบบการบังคับบัญชาในการมอบหมาย การหน้าที่ ระเบียบ คำสั่งในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงต้องเป็นผู้มีระเบียบวินัยอยู่ในระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้ เคารพและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา รวมทั้งมีความสามัคคี มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ดังนั้นในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจึงต้องมีค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า

ค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล

เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้สำเร็จลุล่วงไปได้นั้น ต้องเสียสละ อุทิศเวลา ใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาไม่ใช้อารมณ์เรื่องด้วย บทบาทการทำงานของตำรวจอยู่ตรงกลางระหว่างการบังคับใช้กฎหมายกับการบริการสังคม ทำให้อาจเกิดปัญหาเกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจที่ผิดพลาด และถ้าตำรวจไม่สามารถรักษากฎเกณฑ์และกติกาสังคม โดยการบังคับใช้กฎหมายอย่างตรงไปตรงมาและเคร่งครัด ตามตัวบทกฎหมายที่กำหนดไว้ อาจก่อให้เกิดความเสียหาย ดังนั้นการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามหลักการดังกล่าว ต้องเป็นผู้ที่ทำงานเพื่อบรรลุ

เป้าหมายของงานไม่ใช่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานด้าน
สัมฤทธิ์ผล

เมื่อพิจารณาถึงเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการ
ปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควรจะมีค่านิยมในการ
ทำงานดังนี้

1. ด้านบริการสังคม หมายถึงการให้ความสำคัญกับงานที่สามารถให้ความ
ช่วยเหลือบริการสงเคราะห์หรือก่อประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นได้
2. ด้านความมีศักดิ์ศรี หมายถึง การมุ่งเน้นลักษณะงานที่ทำให้เกียรติกับผู้ทำงานนั้น
ต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่นมากกว่าการได้อยู่ในลักษณะที่เหนือกว่าผู้อื่น
3. ด้านความสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมี
ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาต้องเป็นบุคคลที่มีเหตุผลและยุติธรรม
4. ด้านสัมฤทธิ์ผล หมายถึง การให้ความสำคัญกับงาน ที่มุ่งผลสำเร็จของงาน
ต้องการสร้างคนที่ประสบความสำเร็จและพึงพอใจในงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม

ความหมายของจริยธรรม

จากการรวบรวมความหมายของจริยธรรมที่นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมาย
ไว้หลายท่านดังนี้

บราวน์ (Brown, 1965, p.411 อ้างถึงใน โชคดี จันทวงศ์) นักจิตวิทยาสังคม ได้ให้
ความหมายของจริยธรรมว่า คือระบบกฎเกณฑ์ต่างๆที่บุคคลใช้ในการแยกการกระทำที่ถูกต้อง
ออกจากการกระทำที่ผิด

โคลห์ลเบอร์ก (Kohlberg, 1971, p.314) ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม
หมายถึง ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี โดยอาศัยมาตรฐานของความประพฤติในสังคมเป็นเกณฑ์ ซึ่ง
บุคคลจะพัฒนาขึ้นมาจนกระทั่งมีพฤติกรรมของตนเอง จากพฤติกรรมนั้นจะเป็นเครื่องตัดสินว่า
การกระทำนั้นผิดหรือถูกโดยอาศัยทฤษฎีแต่ละระดับของการพัฒนาทางจริยธรรมเป็นเกณฑ์ใน
การตัดสินความถูกต้อง

ดูบอยส์และไมลีย์ (Dubois and Miley, 1992, p.110) จริยธรรมคือ สิ่งที่ถูกต้อง เป็นมาตรฐานที่ใช้ในทางปฏิบัติ

มัลสัน (Mulson, 1993, p 88) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วค่านิยมจะเกี่ยวข้องกับความ เชื่อของแต่ละบุคคล ส่วนจริยธรรมจะเกี่ยวข้องกับการประพฤติปฏิบัติของแต่ละบุคคล

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524, น.2) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม (Morality) ว่าเป็นลักษณะทางสังคมที่หลากหลายของมนุษย์และมีขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมทางสังคมประเภท ต่างๆ ด้วยลักษณะของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม จะมีคุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่งใน 2 ประเภท คือลักษณะที่สังคมต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกในสังคมนั้น คือเป็นประเพณีที่สังคม นิยมชมชอบให้การสนับสนุนและผู้กระทำส่วนมากเกิดความพอใจว่า การกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ ถูกต้องเหมาะสม และอีกประเภทหนึ่งคือเป็นลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกในสังคม เป็นการกระทำที่สังคมลงโทษ หรือพยายามกำจัดและผู้กระทำนั้นเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่สมควร ฉะนั้น ผู้ที่มีจริยธรรมสูงคือผู้ที่มีลักษณะและพฤติกรรมประเภทแรกมากและประเภทหลังน้อย

ชัยพร วิชาวุธ และคณะ (2531,น.6) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่าหลักเกณฑ์ใน การตัดสินใจของความถูกต้องของพฤติกรรม หลักเกณฑ์ในการประเมินผลดีและผลเสียของพฤติกรรมและ ปฏิบัติการต่อพฤติกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็พฤติกรรมทางบวกหรือพฤติกรรมทางลบ

ประกาศรี สีหอำไพ (2540, น. 17) ได้ให้ความหมายจริยธรรมว่าหมายถึง หลักความ ประพฤติที่อบรม และปลูกฝังลักษณะนิสัยให้อยู่ในครรลองของคุณธรรม ซึ่งให้เห็นความเจริญงอกงามใน การดำรงชีวิต อย่างมีระเบียบแบบแผน ตามวัฒนธรรมของบุคคล มุ่งกระทำดี ละเว้นชั่ว มีแนวทาง ความประพฤติอยู่ในเรื่องของความดี ความถูกต้อง ปฏิบัติเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างสงบเรียบร้อย และเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น มีคุณธรรมและมโนธรรมที่จะสร้างสัมพันธ์อันดี โดยมีจิตสำนึกที่จะใช้ สิทธิและหน้าที่ของตน ตามค่านิยมที่พึงประสงค์

พิภพ วังเงิน (2545,น. 9) ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า คือคุณสมบัติของความ ประพฤติ ที่สังคมมุ่งหวังให้สมาชิกของสังคมนั้นมีความถูกต้องในความประพฤติมีเสรีภาพใน ขอบเขตของมโนธรรม เป็นหน้าที่สมาชิกของสังคมพึงควรกระทำ จริยธรรมหมายถึงความประพฤติ อันพึงปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองเกษมสุข ขึ้นใน สังคม สมาชิกของสังคม การที่จะปฏิบัติให้เป็นเช่นนั้นได้ ผู้ปฏิบัติจะต้องรู้จักสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด ดังนั้น การปฏิบัติตามหลักจริยธรรม จึงต้องประกอบกันทั้งความรู้สึกและการปฏิบัติอย่างสอดคล้องกัน

สาเหตุของการเกิดจริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2520, น. 6-7) ได้อธิบายถึงสาเหตุการเกิดจริยธรรมของบุคคลไว้ว่า มีต้นเหตุมาจากอิทธิพลของสังคมมากกว่าอิทธิพลของพันธุกรรม บุคคลที่เกิดมาในแต่ละสังคม จะต้องเรียนรู้และยอมรับ จริยธรรมประเพณีในสังคมของตน ซึ่งอาจแตกต่างจาก จริยประเพณีของสังคมอื่น ๆ ไม่มากนัก ฉะนั้นจึงเห็นได้ว่า แหล่งกำเนิดที่สำคัญของจริยธรรมบุคคล ก็คือสังคม หรือผู้ที่แวดล้อมตนนั่นเอง รากฐานการเกิดจริยธรรมจะเริ่มก่อตัวขึ้นในทารกตั้งแต่แรกเกิด โดยการเรียนรู้กับบุคคลอื่นที่จะเกิดตามที่มีการพัฒนาการทางประสาทสัมผัสต่างๆจะอำนวยให้ และสามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ โดยไม่จำกัดอายุ

ส.ศิริรักษ์ (2526, น.71-75) ได้อธิบายการเกิดจริยธรรม โดยพิจารณา 2 ประเด็น

1. มาจากตัวเอง (Autonomous) ซึ่งอาจเป็นมโนธรรม เหตุผลหรืออารมณ์ของมนุษย์เพราะนักปรัชญาบางคน เช่น คานต์ (Kant) ถือว่ามนุษย์มีกฎจริยธรรมเกิดขึ้นในตนเอง และมนุษย์ทุกคนมีสติปัญญา นอกจากนี้มนุษย์ยังมีจิตใจอันเสรี (Free will) การเป็นไปของโลกก็ เป็นไปในทางศีลธรรม

1. มาจากภายนอก (Heteronomous) สิ่งภายนอกจะมีอิทธิพลต่อการกระทำทางจริยธรรมของมนุษย์นั้นอาจเป็นลัทธิทางศาสนา สภาพการเมือง หรือสภาพสังคม เพราะคนทั่วไปยังคิดว่าข้อปฏิบัติทางศีลธรรมตามที่ คานต์ (Kant) กล่าวในข้อ 1 ก็มักจะมีตัวการมาจากสิ่งอื่น และตัวการที่สำคัญก็คือ ลัทธิทางศาสนา สังคมและการเมือง

นอกจากนี้ตัวการสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการกระทำทางจริยธรรมของบุคคล คือ ระบบคุณค่าของคนนั้นๆ ซึ่งคนเรามีคุณค่าของตน เป็น 5 ชั้น

1. อจริยธรรม ไม่มีความรู้เรื่องผิดชอบชั่วดี ทำเพื่อความสุขของตน
2. อตินิยม รู้ว่าอะไรดีอะไรชั่ว และเลือกทำเฉพาะสิ่งที่จะนำความสุขมาให้ตน
3. สังคมเป็นใหญ่ ถ่อมตีสังคม
4. อารมณ์เป็นใหญ่ ยึดหลักศีลธรรมคำสอนเหนียวแน่นโดยไม่ใคร่ครวญ
5. เหตุผลเป็นใหญ่ ไม่ถือกฎตายตัวใดๆ ใช้ปัญญาของตน ตัดสินคุณค่าแต่ละเรื่อง

สุภาพร พิศาลยุบุตร (2544, น. 13) อธิบายการเกิดจริยธรรมในมนุษย์แต่ละคนได้จากลักษณะต่างๆดังต่อไปนี้

1. เกิดจากการเลียนแบบ เป็นกระบวนการที่เกิดจากการเรียนรู้ การยอมรับการเลียนแบบพฤติกรรมของผู้ใหญ่ที่แวดล้อมตนอยู่แล้วนำมาปรับให้เข้ากับตนเอง กระบวนการนี้จัดเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อพัฒนาการของเด็ก ส่วนใหญ่จะเกิดในครอบครัว โรงเรียน กลุ่ม เพื่อน ชุมชน

2. การสร้างจริยธรรมในตนเอง โดยตนเองเป็นผู้กำหนดขึ้น ซึ่งอาจเป็นเรื่องของ มโนธรรม เหตุผล หรืออารมณ์ของมนุษย์ นักปรัชญา ดังเช่น คานต์ (Kant) เชื่อว่ามนุษย์มี กฎจริยธรรม เกิดขึ้นในตนเอง โดยรู้จักปรับตัวในสภาพธรรมชาติ (Natural Self) กับสภาพที่มีจริยธรรม (Moral Self) เข้าด้วยกัน แล้วเลือกเอาทางที่ดีมาเป็นหลักในการดำเนินชีวิต

3. เกิดจากการเรียนรู้ระบบสังคม จริยธรรม ค่านิยม ที่เกิดจากการวิเคราะห์คุณค่า ความถูกต้องดีชั่วดี จนกลายเป็นหลักการ กฎเกณฑ์ ข้อกำหนด แนวศีลธรรมให้ยึดถือปฏิบัติ

4. การบำเพ็ญประโยชน์ตามพันธะสัญญาทางสังคม เป็นการปฏิบัติตามระเบียบ ซึ่งทำให้เกิดความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชาติ มีความสัมพันธ์เป็นมิตรไมตรี ต่างก็ปฏิบัติตามบทบาท สิทธิหน้าที่ ทำให้เกิดความสงบสุขและสามัคคี

5. การปฏิบัติตามหลักสากลธรรม (Universal) หลักมโนธรรมสากลที่ครอบคลุมได้ทั่วทั้งโลก เป็นข้อยืนยันคุณค่าความดีของทุกศาสนาว่าล้วนวางแนวทางให้คนหรือศาสนิกชนของตน บำเพ็ญตนอยู่ในคุณงามความดีตามที่ได้สร้างสรรค์หลักธรรมไว้ มีการกล่อมเกลาคิดใจให้ศรัทธา แน่วแน่ในการบำเพ็ญตนให้มีสาร มุ่งถึงเป้าหมายความเชื่อสูงสุดที่ยึดมั่น ซึ่งล้วนเป็นหนทางที่ดีงาม หลักจริยธรรมที่ขยายขอบเขตจากจุดเล็กสุดคือเฉพาะตนไปจนถึงสากลโลก

ลักษณะของจริยธรรม

สุรางค์ โค้วตระกูล (2541, น.371) ได้อธิบายลักษณะของจริยธรรมไว้ดังนี้

1. จริยธรรมเป็นสิ่งเรียนรู้
2. ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ องค์ประกอบเชิงพุทธิปัญญา หรือความรู้คิด องค์ประกอบเชิงความรู้สึกและอารมณ์และองค์ประกอบเชิงพฤติกรรม
3. พัฒนาการทางจริยธรรม เกิดควบคู่กับพัฒนาการทางเชาวน์ปัญญา
4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมบางอย่างเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ตัวอย่างเช่น ความซื่อสัตย์ บุคคลบางคนอาจจะไม่โกงเกี่ยวกับการเงิน แต่อาจโกงเวลาสอบ

องค์ประกอบของจริยธรรม

คณะกรรมการได้สรุปโครงสร้างจริยธรรมไทย(กรมวิชาการ, 2523, น.146-157) ได้กำหนดโครงสร้างคุณลักษณะจริยธรรมไทยที่ควรปลูกฝังแก่คนไทยไว้ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความผูกพันพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย อีกทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น
2. ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งทางกาย วาจาและใจต่อตนเองและผู้อื่น
3. ความมีเหตุผล หมายถึง ความสามารถในการใช้ปัญญาในการประพฤติปฏิบัติ รู้จักไตร่ตรอง พิสูจน์ให้ประจักษ์ไม่หลงงมงาย มีความยับยั้งชั่งใจไม่ผูกพันกับอารมณ์และความเครียดและยึดความมั่นของตนเองซึ่งอาจผิดได้
4. ความกตัญญูกตเวที หมายถึง ความรู้สึกในบุญคุณและตอบแทนคุณต่อผู้อื่นหรือสิ่งอื่นที่มีบุญคุณ
5. การรักษาระเบียบวินัย หมายถึง การควบคุมการประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องและเหมาะสมกับจรรยาบรรณ ขอบบังคับ ข้อตกลง กฎหมาย ศีลธรรม
6. ความเสียสละ หมายถึง การละความเห็นแก่ตัว การแบ่งปันคนที่ควรให้ ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังสติปัญญา รวมทั้งรู้จักสละทิ้งอารมณ์ร้ายในตนเอง
7. ความสามัคคี หมายถึง ความพร้อมเพียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมมือกระทำกิจการให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
8. การประหยัด หมายถึง การใช้สิ่งทั้งหลายพอเหมาะพอควรให้ได้ประโยชน์มากที่สุดไม่ยอมให้มีส่วนเกินมากนัก รวมทั้งระมัดระวังรู้จักยับยั้งความต้องการให้อยู่ในกรอบและขอบเขตที่พอเหมาะพอควร
9. ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง
10. ความอดุสาหะ หมายถึง ความพยายามเข้มแข็ง เพื่อให้เกิดความความสำเร็จในการทำงาน
11. ความเมตตา - กรุณา หมายถึง ความรักใคร่ปรารถนาจะให้ผู้อื่นมีความสุข และความสงสาร คิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

ผลของการมีจริยธรรม

พรนพ พุกกะพันธ์ (2543) อธิบายถึงบทบาทสำคัญในการมีจริยธรรมแก่มนุษย์ในด้านต่างๆคือ

1. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีระเบียบ รู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข
2. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์รู้จักตนเอง มีความสำนึกในหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่องานและส่วนรวม
3. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์กำหนดเป้าหมายของชีวิต การดำเนินชีวิต และการพัฒนาชีวิตให้สำเร็จตามเป้าหมาย
4. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นๆและสังคมอย่างมีระบบเป็นระเบียบได้
5. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์สามารถแก้ปัญหาชีวิต และสามารถทำให้ความทุกข์หมดไปได้
6. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์มีเครื่องยึดเหนี่ยวและเป็นหลักปฏิบัติเพื่อป้องกันการเบียดเบียน การเอาัดเอาเปรียบกันในทางส่วนตัวและสังคม
7. จริยธรรมช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มนุษย์มีชีวิตที่ดี มีสุขภาพจิต สุขภาพกายดี เป็นชีวิตที่สมบูรณ์
8. จริยธรรมช่วยสร้างสันติในสังคม และสร้างสันติภาพโลก
9. จริยธรรมเป็นวิถีทางแห่งปัญญา ทำให้มนุษย์มีเหตุผล รู้จักใช้สติปัญญาแก้ปัญหาชีวิต มีความเชื่อในการทำความดี โดยอาศัยหลักจริยธรรมมาเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา
10. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์เป็นคนหนักแน่น มีความขยันอดทน มานะต่อสู้ เพื่อเอาชนะความทุกข์เดือดร้อนด้วยตนเอง ไม่ต้องรอโชคชะตา

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน

ความหมายของจริยธรรมในการทำงาน

เชอริงตัน (Cherrington, 1994, p. 278) ให้นิยามของคำว่าจริยธรรมในการทำงานว่าหมายถึง ค่านิยมที่คนยึดถือว่าการทำงานเป็นสิ่งสำคัญโดยทั่วไปแล้วจริยธรรมในการทำงานมักจะอยู่ในฐานะข้อกำหนดทางศีลธรรมและศาสนา

ไมเนอร์ (Miner, 1992, p.134) กล่าวถึงจริยธรรมในการทำงานไว้ว่าเป็นค่านิยมที่ชี้ให้เห็นว่างานเป็นสิ่งสำคัญ เป็นคุณงามความดี เป็นที่มาของความมีเกียรติ ซึ่งการทำงานเป็นสิ่งตรงข้ามกับการปล่อยเวลาให้ว่าง การทำงานเป็นสิ่งที่แสดงสถานะของความเป็นคนดีและคนก็ควรจะทำงานถึงแม้ว่าสถานะทางการเงินของเขาไม่จำเป็นต้องทำงานแล้วก็ตาม

ฮิลล์ (Hill, 1991, p1) ได้ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานว่าหมายถึง บรรทัดฐานทางวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้คนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่องานที่ทำ โดยมีพื้นฐานความเชื่อที่ว่า งานนั้นมีคุณค่าทางจิตใจ ส่วนใหญ่จริยธรรมในการทำงานมักหมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งพบว่าบุคคลที่มีจริยธรรมในการทำงานมักจะมีความขยันหมั่นเพียรและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

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

ดวงเดือน พันธุมนาวิน(2538, น. 117) ได้อธิบายความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่าหมายถึง ระบบการทำความดีละเว้นความชั่ว ในเรื่องซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับผูปฏิบัติเกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานและผลงานตลอดจนเกี่ยวข้องกับผู้รับประโยชน์หรือโทษจากผลงานนั้น

พิภพ วังเงิน (2545, น. 20) จริยธรรมในการทำงานหมายถึงความประพฤติหรือการปฏิบัติของบุคคลเพื่อความสำเร็จในงาน หรือเรียกว่าจริยธรรมระดับสังคม เป็นจริยธรรมของกลุ่มคนที่มีส่วนร่วมสะท้อนให้เกิดเป็นจริยธรรมส่วนบุคคล ทำให้บุคคลในสังคมเดียวกันมีจริยธรรมไปในทิศทางที่คล้ายตามกัน

จึงสรุปได้ว่าจริยธรรมในการทำงาน หมายถึงเป็น แนวทางในปฏิบัติและรูปแบบพฤติกรรมพื้นฐานของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน ซึ่งยึดถือจากคนส่วนใหญ่ในการให้คุณค่าและให้ความหมายต่องาน โดยใช้หลักการทำความดีละเว้นความชั่วในการทำงาน

หลักจริยธรรมที่สำคัญในงาน

ประภาศรี สีหอำไพ (2540, น. 60-61) กล่าวถึงการประชุมวิชาการเกี่ยวกับจริยธรรมไทย ของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดหลักจริยธรรมที่สำคัญในการทำงาน ดังนี้

1. การใฝ่สังขธรรม เป็นจริยธรรมพื้นฐานที่สำคัญที่สุด เน้นการใฝ่หาความจริง โดยยึดมั่นในกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล เน้นวิธีการแสวงหาข้อมูล กำหนดปัญหาและสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหา วิเคราะห์ค้นหา คำหาวิธีที่ดีที่สุดโดยใช้หลักทางวิทยาศาสตร์
2. การใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา เมื่อประสบปัญหายุ่งยากซับซ้อนต้องตั้งสติควบคุมตน วิเคราะห์หาสาเหตุ ตั้งสมมติฐาน ทดลองพิสูจน์ เพื่อเข้าถึงแก่นปัญหาที่แท้จริง
3. เมตตา – กรุณา ใช้ธรรมพรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมที่แบ่งปัน รู้จักให้เสียสละ ยินดีในความสุขของผู้อื่น
4. สติ – สัมปชัญญะ เน้นการควบคุมตนเองให้มีความพร้อมในการตัดสินใจ สำรวมรอบคอบ ระมัดระวัง มีความจับไว้ในกรับรู้สิ่งเร้า
5. ความไม่ประมาท เน้นการพิจารณาสภาพแวดล้อม พิจารณาถึงผลที่จะตามมาของการกระทำ หรือไม่กระทำ วางแผนการจัดสถานการณ์ เพื่อให้บังเกิดผลดีที่สุด
6. ความซื่อสัตย์สุจริต เน้นความซื่อตรงต่อตนเอง ต่อเวลา ต่อหน้าที่ ปฏิบัติตนอยู่ในคุณธรรม ทำตามสัญญาและคำพูด
7. ความขยันหมั่นเพียร ใช้ปัญญาด้วยความพอใจในการทำงาน มีความเพียร เอาใจใส่ต่อการทำงานและไตร่ตรองพิจารณาด้วย ความอดทนขยัน พยายามปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องให้ทำงานผิตน้อยที่สุด
8. ทิริ- โอตตปปะ การเกรงกลัวต่อการทำชั่วและละอายใจต่อบาป ควบคุม กาย วาจา และความคิดให้ถูกต้อง ตามทำนองคลองธรรม เข้าใจเหตุผลและคุณค่าของจริยธรรม รู้จักละอายใจ ไม่ทำชั่วทั้งต่อหน้าและลับหลังของผู้อื่น รวมทั้งรับผิดชอบในผลอันเกิดจากการกระทำของตน

สาเหตุของการเกิดจริยธรรมในการทำงาน

เชอริงตัน (Cherrington, 1994, p.279) ได้ศึกษาสาเหตุของการเกิดจริยธรรมในการทำงาน ได้เสนอ กฎ 8 ประการ ที่สามารถพัฒนาให้เกิดได้จากประสบการณ์ในองค์การของผู้ใหญ่ โดยผู้บริหารขององค์การ

1. สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกรู้สึกหรือค่านิยมทางบวกต่อการทำงาน และผูกมัดคนกับผลงานดีเยี่ยม
2. สื่อสารกับพนักงานให้ชัดเจนถึงความคาดหวังในผลผลิตและผลงานที่มีคุณภาพ
3. เข้าใจถึงคุณค่าของการทำงาน ศักดิ์ศรีของแรงงาน และความสำคัญองงานบริการ
4. สร้างความรับผิดชอบต่อบุคคลโดยมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. พัฒนาความผูกพันและความเกี่ยวข้องในงานของคุณ โดยการให้ทางเลือกของคุณ และให้เข้ามีส่วนร่วม
6. บอกให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานที่มีกระบวนการประเมินผลอย่างมีคุณภาพ
7. มีการให้รางวัลกับผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วยการให้ค่าตอบแทนและตัวแรงเสริมทางสังคม
8. สนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และพัฒนาทักษะและความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง

ดูบริน(DuBrin, 2000, p.43-45) ได้เสนอปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน เกิดจากสาเหตุ 4 ประการดังนี้

1. ลักษณะของคน (Characteristics of people) ทฤษฎีแอปเปิ้ลเลว (Bad apple Theory) กล่าวถึงพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมว่า การที่คนเราประพฤติปฏิบัติผิดจริยธรรมเนื่องมาจากลักษณะส่วนบุคคลด้านลบ เช่นถ้าบุคคลนั้นเป็นคนที่ไม่ซื่อสัตย์ไม่น่าเชื่อถือไว้วางใจขาดคุณธรรมอยู่แล้ว ก็มักจะกระทำผิดจริยธรรมทันทีเมื่อมีโอกาส ทฤษฎีนี้ยังเชื่ออีกว่า ถ้าคนเราได้รับการอบรมสั่งสอนเกี่ยวกับจริยธรรมตั้งแต่เด็ก เมื่อโตขึ้นจะเป็นคนที่มีจริยธรรม

2. ลักษณะของสิ่งแวดล้อม (Characteristics of Environment) ทฤษฎีถังเลว (Bad Barrel) เชื่อว่าการที่คนเราจะกระทำผิดจริยธรรมนั้น เนื่องมาจากอิทธิพลทางลบของสิ่งแวดล้อม ทั้งองค์กรและสังคมมีอิทธิพลต่อบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมผิดจริยธรรม เช่นถ้าในองค์กรมีบุคลากรที่มีจริยธรรมการทำงานต่ำเป็นส่วนใหญ่ ก็มีโอกาสที่จะทำให้บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่มีจริยธรรมต่ำด้วยเช่นกัน

3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนและสิ่งแวดล้อม (Interaction of Individuals and the Environment) ทฤษฎีอื่นๆที่เกี่ยวกับจริยธรรมกล่าวว่า พฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของคนกับสิ่งแวดล้อม บุคคลอาจไม่กระทำผิดจริยธรรมเป็นเวลายาวนาน แต่ถ้าเขาตกอยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นหรือเอื้ออำนวยให้เขากระทำผิด เขาจะแสดงพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมทันที เช่นถ้าบุคคลมีจิตใจโน้มเอียงไปในทางที่ไม่มีจริยธรรมอยู่แล้วแล้วเข้ามาทำงานในองค์กรกับพนักงานที่มีจริยธรรมในการทำงานต่ำ เขาอาจจะมีความผิดจริยธรรมในการทำงานต่ำไปด้วย

4. ความแข็งแรงของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (The Strength of Relationships between people) แนวความคิดใหม่เกี่ยวกับสาเหตุของพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมกล่าวว่าถ้า

ความสัมพันธ์ระหว่างคน 2 คนมีความแข็งแรงหรือมีความสัมพันธ์ต่อกัน ทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน เขาย่อมจะกระทำพฤติกรรมจริยธรรมต่อกัน แต่ถ้าคน 2 คนไม่สนิทสนมกัน มีความสัมพันธ์ที่อ่อนแอ ไม่เหนียวแน่น เขาย่อมจะกระทำที่ผิดจริยธรรมต่อกันมากกว่า

ผลที่เกิดจากจริยธรรมในการทำงาน

จากการศึกษาของเว็บเบอร์ (Weber, 1958) ศึกษาจริยธรรมในการทำงานแบบโปรเตสแตนต์ ทำให้เชื่อได้ว่า คนที่มีจริยธรรมในการทำงานสูงคือคนที่เห็นคุณค่าความสำคัญในการทำงาน และต้องทำงานด้วยวิธีการที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรมโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในงาน ซึ่งสอดคล้องกับพิภพ วรชังเงิน(2545, น.227) กล่าวว่าบุคคลากรที่ไม่มีจริยธรรมให้ผลงานน้อยกว่าบุคคลากรที่ไม่มีจริยธรรม คนโกง เอาเปรียบ ไม่ซื่อ จะหลบเลี่ยงงาน เอาเปรียบนายจ้าง ยิ่งกว่านั้นยังแสดงพฤติกรรมเลวๆ เป็นอุปสรรคการทำงานของเพื่อนร่วมงานอีกด้วย

นอกจากนี้ เซอริงตันและเซอริงตัน (Cherington and Cherington, 1992 P.255-265 อ้างถึงในโชคดี จันทวงศ์ 2544 น. 59) ได้สำรวจจริยธรรมพบว่า จริยธรรมในการทำงานที่ไม่เป็นที่ต้องการขององค์กรต่างๆ มี 12 ประการดังนี้

1. การขโมย เป็นการนำสิ่งของของคนอื่นมาเป็นของตน
2. การโกหก เป็นการพูดในสิ่งที่ตนเองไม่รู้ว่าจริง
3. การโกงและการหลอกลวง
4. ความขัดแย้งในผลประโยชน์และการทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้าง
5. การปิดบังข้อมูลที่เกี่ยวข้องสมควรจะรู้ และเปิดเผยความลับของบริษัทให้คู่แข่งรู้
6. การทุจริต เป็นการแสวงหาผลประโยชน์อย่างไม่เป็นธรรม
7. การหมดสภาพในการทำงาน เช่น ไม่ระมัดระวังในการทำงาน ล่าช้า เฉื่อยชา ผิดพลาดบ่อย
8. การข่มขู่ระหว่างบุคคลเป็นพฤติกรรมข่มขู่คุกคามบุคคลอื่น เช่นการคุกคามทางเพศ เชื้อชาติ อารมณ์
9. การคุกคามขององค์กร เป็นพฤติกรรมขององค์กรที่ข่มขู่สมาชิกขององค์กร เช่น การให้ผลตอบแทน ที่ไม่เป็นธรรม ใช้อำนาจในทางที่ผิด
10. การไม่ปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร

11. การให้ความร่วมมือกับพฤติกรรมกับพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม ทั้งที่รู้ว่าไม่มีจริยธรรม แต่ก็ยอมให้พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้น ไม่สามารถทำหายหรือคัดค้านได้

12. การตัดสินใจที่หมิ่นเหม่ต่อจริยธรรม เป็นการเลือก 2 ทางที่ไม่ดีพอๆกัน

แนวทางในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน(2538,น. 140-147) ได้เสนอแนวทางในการปฏิบัติของผู้บริหารเพื่อพัฒนาจิตใจและพฤติกรรมของพนักงานทางด้านจริยธรรม ดังนี้

1. คุณภาพของผู้บริหารและแนวทางในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารต้องตระหนักว่าตนเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะสำคัญในการพัฒนาจริยธรรมของลูกน้อง เพราะผู้บริหารสามารถให้รางวัลและลงโทษลูกน้องได้ด้วยวิธีการต่างๆการที่ผู้บริหารใช้พระเดชพระคุณต่อลูกน้องอย่างไม่ถูกต้องก็จะทำให้เกิดผลเสียต่อจิตใจและพฤติกรรมของลูกน้องดังนั้นผู้บริการจึงควรยอมรับหน้าที่ในการพัฒนาจริยธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ทางด้านภาวะกระทำแล้ว เจตนา อารมณ์ และหลักการตัดสินใจข้อขัดแย้งในงานของหัวหน้า ยังเป็นสิ่งที่ลูกน้องต้องเอาเป็นแบบอย่างด้วย

2. การส่งเสริมการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่า ผู้บริหารรักและหวังดีกับทุกคน ให้ความใกล้ชิดสนิทสนม พร้อมทั้งจะให้การช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติแก่ลูกน้อง ให้คำปรึกษาแนะนำ ให้กำลังใจเมื่อลูกน้องท้อถอย ให้คำชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพสูง จึงจำเป็นต้องสนใจ เอาใจใส่และเอื้ออำนวยต่อการทำงานของลูกน้องเป็นสำคัญ

3. การสร้างสภาพที่เป็นธรรมและสมดุลในหน่วยงาน ผู้บริหารจะต้องเน้นผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง และให้รางวัลหรือลงโทษลูกน้องโดยดูที่ผลงานเป็นเกณฑ์ มีการประเมินผลอย่างเที่ยงธรรม ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องมีเกณฑ์ในการประเมินผลและเกณฑ์การให้รางวัลโดยจะต้องให้ลูกน้องทราบอย่างชัดเจนว่าทำงานในปริมาณและคุณภาพเช่นไรจึงจะได้รับผลตอบแทนที่ต้องการ การพิจารณาเงินเดือนหรือเลื่อนขั้นตำแหน่งแก่ใครต้องเป็นคนที่มีความเหมาะสมอย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของลูกน้องคนอื่นๆ ควรปฏิบัติต่อลูกน้องทุกคนอย่างเท่าเทียมกันจึงจะเรียกว่าสภาพเป็นธรรมและสมดุล

จริยธรรมตำรวจ

จริยธรรมตำรวจ คือหลักคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย และการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งจะต้องมีหลักเกณฑ์และมีความหมายสูงกว่าจริยธรรมทั่วไป ประกอบกับการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในฐานะ เจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายนั้นมีความกว้างขวาง และมีความใกล้ชิดกับประชาชน ถ้าไม่มีหลักจริยธรรมในวิชาชีพแล้วโอกาสที่จะตกไปอยู่ภายใต้ อิทธิพลหรือภาวะล่อแหลมต่อการตัดสินใจให้ความเป็นธรรมกับคนในสังคมย่อมมีมาก องค์การ ตำรวจในทุกระดับจึงต้องเน้นถึงความสำคัญของจริยธรรมในอาชีพ เพื่อเป็นกลไกส่งเสริมจิตใจให้ เจ้าหน้าที่ตำรวจ ปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรม และศีลธรรมอันดีงาม ต่อสังคม (ลำดวน ศรีมณี 2538, น.92) หลักจริยธรรมของตำรวจมีดังนี้

จอมพล ป. พิบูลสงครามได้ให้คำขวัญไว้ในหนังสือตำรวจ ฉบับวันที่ 13 ตุลาคม 2497 ไว้ว่า ตำรวจที่ปวงชนยอมรับนับถือยกย่องโดยทั่วกันไว้ว่าเป็นตำรวจที่ดีนั้น คือตำรวจผู้ปฏิบัติตัว ต่อชุมชน โดย ซื่อสัตย์ สุจริต เรียบร้อยตามทำนองคลองธรรม ตำรวจทุกคนจึงต้องมีศีลธรรมอันดี มีน้ำใจสูงและกว้างขวาง มีจิตใจเมตตาปรานีต่อประชาชน

เมื่อวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2525 กรมตำรวจ (ในขณะนั้นปัจจุบันเป็นสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ) ได้มีคำสั่ง ที่ 1388/2525 เรื่องการกำหนดโครงสร้างจริยธรรมตำรวจและวิธี เสริมสร้างจริยธรรมตำรวจขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้จริยธรรมตำรวจเป็นเครื่องมือชี้้นำในการ ปฏิบัติหน้าที่เสริมสร้างจริยธรรมตำรวจที่กำหนดไว้ภายใต้คำสั่งดังกล่าวประกอบด้วย 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณธรรมตำรวจ ให้ข้าราชการตำรวจยึดถือ และปฏิบัติตามคุณธรรมตำรวจ 4 ประการ ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน ได้พระราชทานพระบรมราโชวาท ไว้ ดังนี้

1. การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ และเป็นธรรม
2. การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกตนเองให้ประพฤติ ปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดีนั้น
3. การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์ สุจริต ไม่ว่าด้วย เหตุประการใด
4. การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ ส่วนน้อยของตนเพื่อ ประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

ส่วนที่ 2 ค่านิยมตำรวจ ให้ข้าราชการตำรวจยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมของตำรวจ 5 ประการ ตามที่รัฐบาลได้ประกาศไว้ดังนี้

1. พึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ
2. ประหยัดและอดออม
3. มีระเบียบวินัย และเคารพกฎหมาย
4. ปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา
5. มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์

ส่วนที่ 3 อุดมคติตำรวจ ให้ข้าราชการตำรวจยึดถือและปฏิบัติตามอุดมคติของตำรวจ 9 ประการ ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ประกาศไว้แล้วดังนี้

1. เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่
2. กรรณาปราณีต่อประชาชน
3. อดทนต่อความเจ็บใจ
4. ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก
5. ไม่มักมากในลาภผล
6. มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อปวงชน
7. ดำรงตนอยู่ในความยุติธรรม
8. กระทำการด้วยปัญญา
9. รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต

ส่วนที่ 4 หลักการสำคัญ สำหรับอาชีพตำรวจ ให้ข้าราชการตำรวจได้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการสำคัญสำหรับผู้มีอาชีพตำรวจได้ยึดถือเป็นเครื่องสังวรณ์ ระวัง มิให้คิดผิด พุศผิด และกระทำผิด รวม 11 ประการ คือ

1. หลักการเกี่ยวกับสถาบันการ
2. หลักการเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ
3. หลักการเกี่ยวกับประชาชน
4. หลักการเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรม
5. หลักการเกี่ยวกับกฎหมาย
6. หลักการเกี่ยวกับการบริหารงาน
7. หลักการเกี่ยวกับขอบเขตอำนาจหน้าที่
8. หลักการเกี่ยวกับความรับผิดชอบในหน้าที่
9. หลักการสร้างศักดิ์ศรีเกียรติยศและปลุกศรัทธาจากประชาชน
10. หลักการเสริมสร้างความสามัคคีของข้าราชการตำรวจ

11. หลักการประชาสัมพันธ์และการประสานงาน

ส่วนที่ 5 ข้อปฏิบัติสำหรับอาชีพตำรวจ ให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติตามข้อปฏิบัติสำหรับผู้มีอาชีพตำรวจ เพื่อผลสำเร็จที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

1. การปฏิบัติตนในที่สาธารณะ
2. การปฏิบัติเมื่อเข้าจับกุม
3. การปฏิบัติหน้าที่การสืบสวนสอบสวน
4. การรับของขวัลัญ รางวัลหรือให้อภิสิทธิ์
5. การเป็นประจักษ์พยาน
6. การปฏิบัติตนในฐานะผู้บังคับบัญชา
7. การปฏิบัติตนในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา
8. การปฏิบัติตนในฐานะเพื่อนร่วมงาน
9. การปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจ
10. การเยี่ยมเยียนผู้ได้รับบาดเจ็บ
11. การปฏิบัติต่อเพื่อนบ้านใกล้เคียง เยาวชนและเด็ก

ผู้วิจัยได้ใช้โครงสร้างจริยธรรมตำรวจ (2525) และตามแนวคิดของคุณลักษณะจริยธรรมที่ประกอบด้วยคุณลักษณะ 11 ด้าน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการศึกษาเรื่องจริยธรรมในการทำงานของตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และผู้วิจัยได้เลือกศึกษาจริยธรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับโครงสร้างจริยธรรมตำรวจ ดังนี้ ความซื่อตรง ความยุติธรรม อดทน เสียสละ ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

จริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อตรง

เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่หลักในการ ป้องกัน สืบสวน สอบสวน ผู้ที่กระทำผิดและความเสียหาย ต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังเช่นผู้ที่กระทำการแปรรูปไม้ การบุกรุกพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ การค้าและครอบครองสัตว์ป่า โดยไม่ได้รับอนุญาต ล้าดวล ศรีมณี (2538,น.92) กล่าวว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความประพฤติปฏิบัติด้วยความซื่อตรงจะสามารถพิจารณาได้ถึงความผิดที่เกิดขึ้น และนำผู้ที่กระทำผิดจริงตามข้อกฎหมาย มาลงโทษได้ แต่ถ้าหากเจ้าหน้าที่ ไม่มีความซื่อตรง ก็จะปฏิบัติโดยมิชอบ หากหลักฐานที่ได้จากการสอบสวนไม่

ชัดเจน หลักฐานอ่อน จนต้องยกประโยชน์ให้จำเลย ผู้ที่กระทำผิดก็ไม่ได้รับผลที่เกิดจากการกระทำผิด ก็อาจจะกระทำความผิดนั้นซ้ำได้อีก ซึ่งผลที่เกิดจากการกระทำผิดนั้นทำให้ประเทศชาติเสียหาย จากเหตุผลดังกล่าวจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อตรงจึงมีความสำคัญต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมและถูกต้อง มีความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผลประพฤติปฏิบัติโดยตรงไปตรงมาโดยไม่มีความลำเอียง ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง จากหน้าที่รับผิดชอบ มีความละเอียดต่อความประพฤติอันมิชอบเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่

จริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรม

จากจริยธรรมตำรวจ (2525) ได้กำหนดให้ตำรวจเป็นหน้าที่ส่วนหนึ่งในกระบวนการยุติธรรม โดยทำหน้าที่ในการป้องกันปราบปราม สืบสวนสอบสวนเอาตัวผู้กระทำผิด และรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อที่จะพิสูจน์หรือฟ้องร้องผู้กระทำความผิดการดำเนินการดังกล่าว จึงต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรมในการสอบสวนและพิจารณาคดี ไม่ก่อให้เกิดผิดพลาดในการพิจารณาลงโทษ หรือการใช้ตัวบทกฎหมายหรือปล่อยให้มีการกลั่นแกล้งใส่ความกัน ดังนั้นจริยธรรมด้านความยุติธรรมจึงมีความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ตำรวจถ้าเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่มีอคติส่วนตัว ไม่มีการลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือความคิดประสงค์ร้ายต่ออีกฝ่ายมาเป็นแนวทางในการวินิจฉัยสั่งการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่ปล่อยให้ผู้ที่มีอิทธิพลมาใช้อำนาจเหนือกว่ากฎหมาย การเป็นผู้ยึดหลักตามกฎหมายทำให้ผู้คน เกิดความศรัทธาต่อการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ให้ความรู้สึกไว้วางใจ เชื่อถือในการปฏิบัติหน้าที่ว่าตำรวจสามารถให้ความเป็นธรรมได้ ผู้กระทำผิดได้รับการลงโทษ ส่งผลให้ผู้คนในสังคมเกิดความเกรงกลัวและไม่กระทำความผิด

จริยธรรมในการทำงานด้านความอดทน

จากโครงสร้างจริยธรรมตำรวจในเรื่องอุดมคติของตำรวจ (2525) ได้กล่าวถึงอุดมคติของตำรวจไว้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจต้อง อดทนต่อความเจ็บใจ ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก ซึ่ง วัลภา ทองเนียม (2549น.16) ได้อธิบายไว้ว่าตำรวจต้องมีความอดทนต่อการกระทำของบุคคลอื่นที่อาจทำให้รู้สึกกระทบกระเทือนจิตใจ หมัดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่หวั่นไหวในการปฏิบัติหน้าที่แม้ต้องลำบากทั้งกายและใจ ไม่ย่อท้อ พินฝางานที่มีความยากลำบาก อุทิศตนให้กับการทำงาน ดังนั้นเจ้าหน้าที่ตำรวจจึงควรมีจริยธรรมในการทำงานด้านความอดทน เพราะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำเป็นต้องใช้ความอดทนในการติดตามจับกุมผู้กระทำความผิด ต้องมีความ

เสียสละกำลังกาย ใจ สมอง ความคิดและเวลา เพื่อให้ได้มาซึ่งการสืบสวนสอบสวน อีกทั้งต้องอดทนต่อการแสดงออกของผู้ที่ไม่เห็นด้วยต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ จึงต้องอดทนอดกลั้น และระงับอารมณ์เพื่อที่จะไม่ให้ตอบโต้ในทางที่ไม่สมควร อดทนต่ออำนาจกิเลส หรือสิ่งเข้ายวนที่ ทำให้ผิดต่อศีลธรรม

จริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละ

เนื่องจากงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นเป็นการช่วยเหลือ ให้บริการประชาชน รับผิดชอบดูแลคนในสังคม และมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอยู่มากมายอีกทั้งมีขอบเขตในความรับผิดชอบทั่วประเทศ เจ้าหน้าที่ตำรวจควรมีความเสียสละ และจากโครงสร้างจริยธรรมตำรวจ (2525) เรื่องคุณธรรมตำรวจ ได้กำหนดให้เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องมีความเสียสละ สามารถเสียสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง และอุดมคติของตำรวจ ตามที่วัลภา ทองเนียม (2549:16) ที่ได้อธิบายไว้ว่าตำรวจต้องทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทนหรืออามิสสินจ้างจากประชาชน ดังนั้น จริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละจึงมีความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้แบ่งจริยธรรมในการทำงานของตำรวจออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความซื่อตรงปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมและถูกต้อง มีความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผลประพฤติปฏิบัติโดยตรงไปตรงมาโดยไม่มี ความลำเอียง ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง จากหน้าที่รับผิดชอบ มีความละเอียดต่อความประพฤติอันมิชอบเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่
2. ความยุติธรรม ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง โดยไม่มีอคติ ยึดตามกฎหมายเป็นหลัก มีความเสมอภาคและเป็นธรรมไม่เข้าข้างฝ่ายใด และปฏิบัติกับทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม
3. อดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อรักษาประโยชน์และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีความหนักแน่นไม่ท้อแท้เหน็ดเหนื่อย ไม่หวั่นไหวต่อคำพูดหรือการกระทำของผู้ไม่หวังดี สามารถควบคุมอารมณ์และความรู้สึกต่อสิ่งที่ไม่น่าพึงปรารถนาหรือไม่พอใจ
4. เสียสละ อุทิศเวลา เพื่อหน้าที่โดยทำเพื่อประโยชน์สุขและความสุขสงบของประชาชน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และไม่มักมากในลาภผลตอบแทนจากการกระทำใดๆ

ภารกิจและโครงสร้างกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประวัติความเป็นมา

ปี พ.ศ.2499 กรมตำรวจจึงได้จัดให้มีเจ้าหน้าที่ตำรวจทำหน้าที่ป้องกันและปราบปรามการลักลอบตัดไม้ทำลายป่าขึ้น เป็นแผนกป่าไม้ สังกัด กองกำกับการ 3 กองปราบปราม ทำหน้าที่สนับสนุนช่วยเหลือและประสานงานกับกรมป่าไม้ ในการควบคุมการทำไม้และป้องกันปราบปรามการลักลอบตัดไม้โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย จนกระทั่งในสมัยรัฐบาลของ จอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ นายกรัฐมนตรีและดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมตำรวจ ในปี พ.ศ.2503 ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของป่าไม้อันเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งว่าอาจถูกกลบทำลายลงได้อีก ควรสงวนไว้เป็นมรดกของชนรุ่นหลัง จึงได้ให้กรมตำรวจเสนอโครงการตั้งกองตำรวจป่าไม้ต่อกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งมีการร่วมกันประชุมพิจารณาโครงการและรับหลักการที่จะตั้ง กองตำรวจป่าไม้ขึ้นในปี พ.ศ. 2503

ต่อมาพันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ซึ่งมีนโยบายปฏิรูประบบราชการโดยรวม มีการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม ทั้งระบบ กรมตำรวจซึ่งเดิมสังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้เปลี่ยนแปลงเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ขึ้นการบังคับบัญชาโดยตรงจากนายกรัฐมนตรี มีการรวบรวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับตำรวจมาชำระและตราขึ้นเป็นพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ และได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการหน่วยงานระดับกองบัญชาการ และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการระดับกองบังคับการ กองตำรวจป่าไม้จึงได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างเป็น "กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม" สังกัดกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2548 เป็นต้นมา

ภารกิจหน้าที่

บทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แบ่งเป็นดังนี้

ภารกิจหลัก

1. ป้องกันปราบปราม สืบสวน สอบสวน การกระทำผิดทางอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พ.ร.บ. ป่าไม้ พ.ศ. 2484 เช่น

- ความผิดเกี่ยวกับการทำไม้แปรรูปโดยไม่ได้รับอนุญาต
 - ความผิดเกี่ยวกับการตั้งโรงงานแปรรูปไม้โดยไม่ได้รับอนุญาต
 - ความผิดเกี่ยวกับการนำไม้เคลื่อนที่โดยไม่มีใบเบิกทางของเจ้าหน้าที่
 - ความผิดเกี่ยวกับการค้า หรือมีของป่าไว้ในครอบครองโดยไม่ได้รับอนุญาต
- พ.ร.บ. ป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507 เช่น
- ความผิดเกี่ยวกับการบุกรุกพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ
 - ความผิดเกี่ยวกับการลักลอบนำไม้ ของป่า สัตว์ป่า ออกจากป่าสงวนแห่งชาติ
- พ.ร.บ. อุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 เช่น
- ความผิดเกี่ยวกับการบุกรุกพื้นที่อุทยานแห่งชาติ
 - ความผิดเกี่ยวกับการลักนำไม้ ของป่า สัตว์ป่า ออกจากพื้นที่อุทยานแห่งชาติ
- พ.ร.บ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535
- ความผิดเกี่ยวกับการ ส่งออก นำเข้า คำสัตว์ป่า โดยไม่ได้รับอนุญาต
 - ความผิดเกี่ยวกับการล่าสัตว์ป่า ในเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า

นอกจากนี้ยังมีกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาในเขตอำนาจการรับผิดชอบด้วย

2. ปฏิบัติภารกิจอันเป็นการสนองพระราชดำริพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และพระราชเสาวนีย์ สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ ที่ทรงให้ช่วยกันพิทักษ์รักษาป่า แหล่งน้ำ สัตว์ป่า ไว้เพื่อประโยชน์ของชาติ

ภารกิจหลักเพิ่มเติมตามนโยบายของรัฐบาลและคำสั่งจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้รับมอบหมายให้ถือปฏิบัติ สืบสวนปราบปราม มีดังนี้ ยาเสพติด อาวุธสงคราม สืบหาข่าวแหล่งอบายมุข สืบหาข่าวของพฤติกรรมของคนร้ายข้ามชาติ

ภารกิจรอง

1. สนับสนุนและปฏิบัติร่วมกับตำรวจท้องที่ ในการปราบปรามอาชญากรรมตามนโยบายของหน่วยเหนือ หรือที่ได้รับมอบหมาย เช่น การปราบปรามยาเสพติด พ.ร.บ.อาวุธปืน ความผิดอาญาอื่นๆ

2. สนับสนุนและปฏิบัติร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้าง

กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

1. ฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย 3 ลักษณะงาน คือ งานธุรการและกำลังพล งานการเงินและพัสดุ งานนโยบายและแผน
2. กองกำกับการ 1 ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติประกาศกำหนด
3. กองกำกับการ 2 ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติประกาศกำหนด
4. กองกำกับการ 3 ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติประกาศกำหนด
5. กองกำกับการ 4 ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติประกาศกำหนด
6. กองกำกับการ 5 ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติประกาศกำหนด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงาน

เชอริงตัน และคณะ (Cherinton, et al, 1980, pp 41-48) ได้ศึกษาจริยธรรมในการทำงาน ด้วยวิธีการให้ผู้ปฏิบัติงาน กำหนดนิยามความหมายการทำงาน ของตนว่าการทำงานคืออะไรและตอบแบบสอบถามจำนวน 191 ข้อ เกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่องาน องค์กร สังคม และลักษณะงานทั่วไป กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท จำนวน 53 แห่ง ทั้ง ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 3,053 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงานได้แก่ ความภาคภูมิใจในงาน (Pride in Craftsmanship) และการให้ความสำคัญของงานตามหลักศีลธรรม (Moral importance of work) และพบว่า ชาวอเมริกัน มีระดับจริยธรรมในการทำงานและความภาคภูมิใจในการทำงานสูง และชาวอเมริกันเพศ หญิง มีจริยธรรมในการทำงาน โดยรวมสูงกว่าเพศชาย แต่เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้าน พบว่า เพศชายเห็นคุณค่า ความสำคัญขอการทำงานสูงกว่าเพศหญิง

ฮิลล์ (Hill, 1992 อ้างถึงใน นิยดา ศรีหานาม 2543 น. 58) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร รัฐเทนเนสซี โดยศึกษากับพนักงานใน 158 องค์กร จำนวน 1,201 คน และจากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมี

จริยธรรมในการทำงานแตกต่างกันได้แก่ ลักษณะของอาชีพ ระดับการศึกษา อายุ เพศ ระดับในการทำงาน และการใช้อำนาจในการตัดสินใจ

โอมาลเลย์ (O'Malley, 1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อปัญหาจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในปัจจุบัน ซึ่งพบว่ามี 3 ปัจจัยด้วยกันคือปัจจัยแรกการมีสิ่งล่อใจที่มากกว่าแต่ก่อนเนื่องจากปัจจุบันการค้ายาเสพติดมีการเติบโตอย่างรวดเร็ว ปัจจัยที่สองคือการบริหารงานแบบกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ส่วนย่อย ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีอำนาจหรือมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งการมีอำนาจหรืออิสระนี้ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีโอกาสทุจริตมากกว่าและปัจจัยสุดท้ายคือวัฒนธรรมองค์กรตำรวจ เป็นการทำงานที่บางครั้งก็ประนีประนอมกันได้แล้วแต่สถานการณ์ เนื่องจากงานของตำรวจนั้น บางครั้งต้องมีการใช้ดุลยพินิจควบคู่กับการตัดสินใจทางกฎหมาย ซึ่งรูปแบบการทำงานนี้ย่อมส่งผลให้เกิดโอกาสในการทุจริตได้

เวสต์มาร์แลนด์ (Westmarland, 2005) ได้ศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานของตำรวจ โดยทำการสำรวจเจ้าหน้าที่ตำรวจด้วยการสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อการทุจริตของตำรวจ พฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรมของตำรวจและการฝ่าฝืนกฎหมายของตำรวจผลการศึกษาพบว่าตำรวจส่วนใหญ่เห็นว่าพฤติกรรมที่ทำให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินเงินทองในทางมิชอบเป็นพฤติกรรมที่เลวร้ายมาก ซึ่งแย่กว่าพฤติกรรมการบิดเบือนกฎหมายเพื่อที่จะปกป้องพวกพ้องของตนเองจากการถูกดำเนินการทางกฎหมาย

โชคดี จันทวงศ์ (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และจริยธรรมในการทำงาน กรณีศึกษา ธนาครเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งหมด 309 คน พบว่า มีค่านิยมในการทำงานสูงสุด 5 อันดับแรก คือด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านบริหารจัดการและด้านความมั่นคง มีเหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในขั้นที่ 4 ขึ้นปฏิบัติตามหน้าที่ทางสังคม และมีจริยธรรมในการทำงานอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยจริยธรรมในการทำงานสูงสุด 5 อันดับแรกคือ ความรับผิดชอบ ความกตัญญูต่อบุคคล การรักษาระเบียบวินัย ความยุติธรรม และความสามัคคี ค่านิยมในการทำงานและจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นียดา ศรีหานาม (2543) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง โดยทำการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานในบริษัท จำนวน 387 คน พนักงานมีจริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผล

ต่อจริยธรรมในการทำงาน พบว่ามีเพียงตัวแปรอายุพนักงานเท่านั้นที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน โดยที่พนักงานที่มีอายุมากกว่ามีจริยธรรมในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์จริยธรรมในการทำงาน มีเพียงตัวแปรเดียวคือ ความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์จริยธรรมในการทำงานได้ร้อยละ 22.5

ณัฐวรรณ เทพพิทักษ์ (2544) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรม พฤติกรรมจริยธรรม และความเครียดในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็น พนักงานบริษัท ญี่ปุ่น จำนวน 100 คน ประกอบด้วยพนักงานระดับหัวหน้า 23 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการ 77 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงมาก มีพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับสูงและมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการทำงาน เฉพาะปัจจัยด้านลักษณะงานเท่านั้น นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานระดับหัวหน้า มีระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม แตกต่างกับพนักงานระดับปฏิบัติการ และพนักงานระดับหัวหน้ามีระดับความเครียดในการทำงานมากที่สุดจากปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความเครียดในการทำงานมากที่สุดจากปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเชาวน์อารมณ์

สเปนเซอร์ (Spencer,2000, อ้างถึงใน ชวนจิตร ฐระทอง, 2544,น. 52) วิเคราะห์ผู้บริหารระดับสูงมากกว่า 300 คน จาก บริษัททั่วโลก 15 แห่งพบว่า สามารถแยกดาวเด่นกับคนทั่วไปออกจากกันได้ด้วยความสามารถด้านเชาวน์อารมณ์ ซึ่งความสามารถด้านเชาวน์อารมณ์นี้ วัดได้ 6 ด้าน ได้แก่ การโน้มน้าว (Influence) ความเป็นผู้นำกลุ่ม (Team Leadership) การตระหนักรู้ในองค์กร (Organizational Awareness) ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Drive) และความเป็นผู้นำ (Leadership)

แลม และ เคอร์บาย (Lam and Kirby,2002) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ เชาวน์ปัญญา และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลที่เน้นการใช้ความคิด (Individual cognitive-based performance) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในสหรัฐอเมริกา จำนวน 304 คน ทำการวัดผลการปฏิบัติงานโดยใช้แบบทดสอบที่พัฒนาขึ้นโดย เมเยอร์และคณะ (Mayer, et al,1997) เพื่อตรวจสอบว่าเชาวน์อารมณ์โดยรวม และ

ความสามารถทางด้านเชาวน์อารมณ์แต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานที่ใช้เน้นการใช้ความคิดมากกว่าระดับที่สามารถอธิบายได้โดยเชาวน์ปัญญาหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า เชาวน์อารมณ์โดยรวม องค์ประกอบของเชาวน์อารมณ์ด้านการรับรู้อารมณ์และด้านการจัดระเบียบอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานที่เน้นการใช้ความคิด และสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ดีกว่าระดับที่สามารถอธิบายได้ด้วยปัญญา

เจ (Jae, Quoted in Bar-on, Online, 2003) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ เชาวน์ปัญญา และความสำเร็จในงาน โดยทำการศึกษากับพนักงานธนาคารจำนวน 100 คน เป็นเพศชาย 44 คน เพศหญิง 56 คน ผลการวิจัยพบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์โดยรวมกับผลการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.52 ส่วนปัจจัยย่อยที่เป็นความสามารถเชิงอารมณ์ เช่น การตระหนักรู้ตนเอง ความเข้าใจผู้อื่น ความสามารถในการปรับตัว การจัดการความเครียด และอารมณ์โดยทั่วไป มีค่าสหสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.48, 0.38, 0.49, 0.52, 0.39 ตามลำดับ ในขณะที่ค่าสหสัมพันธ์ของเชาวน์ปัญญากับผลการปฏิบัติมีค่าเพียง 0.07 เท่านั้น และการศึกษาครั้งนี้พบว่า เชาวน์อารมณ์เป็นตัวทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่าเชาวน์ปัญญา

ไพบูลย์ อินทิสันต์ (2544,น.บ.ทศด้อย) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ ค่านิยมในการทำงาน และลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานบริการบนสายการบินไทย จำนวน 384 คน พนักงานที่มีอายุงานมากกว่าจะมีพฤติกรรมการทำงานบริการที่ดีกว่า พนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานบริการที่ดีกว่าพนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานบริการที่ดีกว่าพนักงานที่มีค่านิยมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ ค่านิยมในการทำงาน และลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานบริการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินได้ร้อยละ 52.10 โดยที่ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ ค่านิยมในการทำงาน สามารถทำนายได้ดีที่สุด

อภิรดี ปราสาททรัพย์ (2545,น.บ.ทศด้อย, 93-96) ศึกษาเรื่อง ผลของความรู้สึกการมีคุณค่าในตนเองและความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อคุณภาพบริการของข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง และพยากรณ์ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง 2 ระดับปฏิบัติการ จำนวน 222 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูงมากที่สุด โดยมีมิติการ จูงใจตนเองสูงที่สุด และ

ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมไม่ได้จัดอยู่ในระดับสูงทุกด้าน องค์ประกอบของความรู้อีกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถ การมีความสำคัญและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการบริการทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ ด้านการกำกับควบคุมตนเองและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการบริการด้านความเป็นรูปธรรม องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจและประสบการณ์ในการทำงานสามารถพยากรณ์คุณภาพการบริการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 4.7

จุฑารัตน์ กมลศรีจักร (2546, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลชาวน์อารมณ์ กับพฤติกรรมจรรยาบรรณในการให้บริการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ พบว่า นักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่มีชาวน์อารมณ์ในระดับสูง มีมิติแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ มิติการร่วมความรู้สึก การตระหนักรู้ในตนเอง การจัดระเบียบอารมณ์และมิติทักษะสังคม และชาวน์อารมณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจรรยาบรรณในการให้บริการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล

กฤษฎา สาตร์พันธ์ (2546, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการใช้โปรแกรมการฝึกความฉลาดทางอารมณ์เพื่อพัฒนาการใช้เหตุผลเชิงจรรยาบรรณ กับนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ กรุงเทพฯ พบว่า การใช้เหตุผลเชิงจรรยาบรรณของนักเรียนที่ได้รับการฝึกอบรมความฉลาดทางอารมณ์ และกลุ่มควบคุม ระยะหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่านักเรียนที่เข้ารับฝึกโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์ มีการใช้เหตุผลเชิงจรรยาบรรณสูงขึ้นแตกต่างจากกลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลอง

กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์ (2547, น.บทคัดย่อ, 261- 265) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของชาวน์อารมณ์ตามแนวคิดโกลแมนและความพึงพอใจในลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายขายของโรงแรมในกรุงเทพมหานคร จำนวน 224 คน พบว่า พนักงานฝ่ายขายของโรงแรมในกรุงเทพมหานครมีองค์ประกอบทางชาวน์อารมณ์ด้านใดด้านหนึ่งสูง ซึ่งได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง หรือด้านการจัดระเบียบในอารมณ์ของตน หรือด้านการจูงใจตนเอง หรือด้านการเห็นใจผู้อื่น หรือด้านทักษะสังคม จะมีความพึงพอใจในลักษณะงานสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานฝ่ายขาย ที่มีองค์ประกอบทางชาวน์อารมณ์ในด้านเดียวกันต่ำ

ภูเพชร ลีเลิศ (2546) ความฉลาดทางอารมณ์ของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจ ภูธรอำเภอ ชูชันท์ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 120 นายเป็นข้าราชการ ชั้นประทวนและ

ชั้นสัญญาบัตร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง เมื่อแยกด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมีสุข ค่าเฉลี่ย 3.28 รองลงมาคือด้านดีและเก่ง ค่าเฉลี่ย 3.15 เท่ากัน ปัจจัยที่มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ คือ อายุราชการ ปัจจัยด้านอายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ส่วนเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและสภาพทางเศรษฐกิจไม่มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในการทำงาน

รุท ฮุนบี ชุง (Ruth Hyunbee Chung, 1995) ได้ศึกษาพบความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและการเลือกอาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยศึกษากับนักศึกษาที่เป็น อัฟริกา-อเมริกา เอเชีย-อเมริกัน เชื้อชาติละติน ยุโรป พบว่า เชื้อชาติกลุ่มชาติพันธ์ ส่งผลต่อค่านิยมในการทำงาน ส่วนเพศและระดับรายได้ ไม่มีผลต่อค่านิยมในการทำงาน

เบนเนท (Bennett, 1999) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพศ ค่านิยมในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ค่านิยมในการทำงานของชายและหญิงไม่แตกต่างกัน ค่านิยมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

วีไล จิระพรพานิชย์ (2541, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยและชาวอเมริกันในประเทศไทย กรณีศึกษาบริษัทในธุรกิจปิโตรเลียมและปิโตรเคมี พบว่าค่านิยมในการทำงานของชาวไทยและพนักงานชาวอเมริกันไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาค่านิยม ในการทำงานด้านต่างๆพบว่า มีความแตกต่างกันในค่านิยมการทำงานด้านวิถีชีวิต ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการอุปถัมภ์เกื้อกูล นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานชาวไทยมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานชาวอเมริกัน และค่านิยมในการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อวิเคราะห์ค่านิยมในการทำงานด้านต่างๆ แต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ณรงค์ ลักษณะวิมล (2543, น. บทคัดย่อ) ศึกษาค่านิยมจุดหมายปลายทางและความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจกองสันติบาล 2 ทั้งสิ้น 1, 231 คน พบว่า ค่านิยมจุดหมายปลายทาง ที่ได้รับความสำคัญใน 5 อันดับแรก คือ ความสุขในครอบครัว ความภาคภูมิใจในตนเอง การช่วยเหลือผู้อื่น การมีชีวิตที่สบาย ความสุขทางใจ ส่วนความพึงพอใจในงานอยู่ใน

ระดับปานกลาง ตำรวจที่มีชั้นยศและอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจในงานต่างกัน ตำรวจที่มีความพึงพอใจในงานต่างกันให้ความสำคัญกับค่านิยมไม่ต่างกัน ยกเว้นความภาคภูมิใจในตนเอง

พัชรา เกาตระกูล (2544,น. บทคัดย่อ) ศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานในองค์กรรัฐและเอกชน โดยศึกษาจากพนักงานองค์กรรัฐบาล 250 คน และองค์กรเอกชน 250 คน โดยศึกษาจากค่านิยมในการทำงานภายในและค่านิยมการทำงานภายนอกพบว่า พนักงานที่ทำงานภายในองค์กรรัฐบาลและเอกชนมีค่านิยมในการทำงาน ด้านค่านิยมภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพนักงานที่ทำงานภายในองค์กรรัฐบาลที่มีอายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้แตกต่างกันมีค่านิยมในการทำงาน ด้านค่านิยมภายในแตกต่างกัน ส่วนพนักงานเอกชนที่มีตำแหน่งและรายได้ต่างกัน มีค่านิยมในการทำงานภายในและภายนอกต่างกัน

ดวงกมล หงส์รัตน์ (2544,น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ค่านิยมในการทำงานและการวางแผนอาชีพของพนักงานบริษัท จำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า จำนวน 191 คน พบว่าพนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง มีค่านิยมในการทำงาน ด้านความมั่นคง และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในระดับสูง มีค่านิยมในการทำงานด้านการจัดการ และความมีอิสระในการทำงาน และด้านเกียรติยศชื่อเสียง มีความก้าวหน้าในระดับปานกลางและมีการวางแผนในอาชีพระดับปานกลาง การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การรับรู้ความสามารถของตนเองและค่านิยมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการวางแผนอาชีพอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

สาวิตรี แสงเงิน (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพเดิมก่อนดำรงตำแหน่งและบุคลิกภาพแบบมาคีอาเวลลีพบว่า รูปแบบพฤติกรรมการแก้ปัญหาความขัดแย้งและค่านิยมในการทำงานของสมาชิกวุฒิสภาไทย ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่อาชีพเดิมก่อนการดำรงตำแหน่งของสมาชิกวุฒิสภาคือ นักธุรกิจ นักบริหาร หรือประกอบกิจการส่วนตัว รองลงมาคือ อาชีพพนักงานเมืองหรือนักการเมืองท้องถิ่น อันดับที่สามและ สี่ คืออาชีพของข้าราชการพลเรือนและทหารตามลำดับ สมาชิกวุฒิสภาที่มีอาชีพเดิมก่อนการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมีบุคลิกภาพแบบมาคีอาเวลลีไม่แตกต่างกัน สมาชิกวุฒิสภาที่มีรูปแบบการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบเผชิญหน้าหรือแบบนกลูกที่สูงที่สุดและมีรูปแบบการแก้ปัญหาแบบประนีประนอมหรือแบบจิ้งจอกในลำดับรองลงมา บุคลิกภาพแบบมาคีอาเวลลีด้านมีลักษณะเชิงสังคมโดดเด่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลอย่างมีนัยสำคัญ

เทพฤทธิ์ วิชญศิริ (2548, บทความย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบพฤติกรรมอันเนื่องมาจากค่านิยมในการทำงานของพนักงานระดับกลางชาวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับกลางจำนวน 450 คนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ค่านิยมในการทำงานจำนวน 58 ค่านิยม ที่พบว่าเป็นค่านิยมในการทำงานของชาวไทย มี 30 ค่านิยมในการทำงานที่มีความมั่นใจสูงมากว่าเป็นค่านิยมในการทำงานของระดับกลางชาวไทย โดย 10 ลำดับแรกที่มีได้แก่ (1)ค่านิยมการทำงานการแสวงหาอำนาจ (2)ค่านิยมการทำงานการได้รับการยอมรับ (3)ค่านิยมการทำงานด้านน้ำใจ (4)ค่านิยมการทำงานสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน (5)ค่านิยมการทำงานความมั่งคั่ง (6)ค่านิยมการทำงานความมีเกียรติ ชื่อเสียง (7)ค่านิยมการทำงานการเจริญเติบโต (8)ค่านิยมการทำงานความมั่นคงปลอดภัย (9)ค่านิยมการทำงานการรักษาผลประโยชน์พวกพ้อง (10)ค่านิยมการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี และได้พฤติกรรมอันเนื่องมาจากค่านิยมในการทำงาน 38 มิติ มิติของพฤติกรรมอันเนื่องมาจากค่านิยมในการทำงานที่มีค่า ไอเกนสูงสุด 3 ลำดับดังนี้ (1)องค์ประกอบพฤติกรรมอันเนื่องมาจากค่านิยมการทำงานด้านการให้ความสำคัญกับกลุ่มและสังคม (2)องค์ประกอบพฤติกรรมอันเนื่องมาจากค่านิยมการทำงานด้านการมุ่งประโยชน์ตนเอง (3)องค์ประกอบพฤติกรรมอันเนื่องมาจากการให้ความสำคัญกับความรู้จักความสามารถ ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เงาและหมุนแกนแบบแวกซ์แมนซ์

สรุปผลการวิจัยและเหตุผลในการตั้งสมมติฐาน

จากแนวคิดและทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับ จริยธรรมในการทำงาน เซาว์นอารมณ และค่านิยมในการทำงานนั้น ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานโดยมีเหตุผลดังต่อไปนี้

เหตุผลในการตั้งสมมติฐานที่ 1 เซาว์นอารมณโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ จริยธรรมในการทำงาน

การศึกษาเรื่องเซาว์นอารมณจากงานวิจัยของ วีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ณ์ (2549) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบเซาว์นอารมณทั้ง 5 ด้านได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การจัดระเบียบ อารมณของตนเอง การสร้างแรงจูงใจของตนเอง การร่วมรับความรู้สึทักของผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมธุรกิจทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ค่านึงถึง ประโยชน์ส่วนรวม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีผู้ที่มีเซาว์นอารมณสูงจึงเป็นผู้ที่มีจริยธรรมธุรกิจสูงด้วย จากกรงานวิจัยของ โคลเบิร์ต (อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวินและเพ็ญแข ปัจฉนีก, 2525, น. 10) พบความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมกับลักษณะอื่นๆของมนุษย์ว่า ผู้ที่มีจริยธรรมสูงเป็นผู้ที่มีสมาธิดี มีความสามารถควบคุมอารมณ์ของตน และมีความภาคภูมิใจในตนเองและ

สภาพแวดล้อมสูงกว่าผู้ที่มีจริยธรรมต่ำ ดังนั้นผู้ที่มี เซาวันอารมณ์สูงนั้นน่าจะเป็นผู้ที่มีจริยธรรมในการทำงานสูง เพราะผู้ที่มีเซาวันอารมณ์สูงเป็นผู้ที่เข้าใจและรู้จักอารมณ์ของตนเองได้ดี ไม่ว่าจะต้องเผชิญกับเรื่องใดก็สามารถที่จะควบคุมอารมณ์และการแสดงออกของอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์อย่างอื่นได้ดี ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคคลที่มีเซาวันอารมณ์สูง น่าจะเป็นผู้ที่มีจริยธรรมในการทำงานสูง จึงตั้งสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 เซาวันอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อตรง

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 เซาวันอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรม

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 เซาวันอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความอดทน

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 เซาวันอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละ

เหตุผลในการตั้งสมมติฐานที่ 2 ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

จากการศึกษาของไซคตี จันทวงศ์ (2544) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานเหตุผลเชิงจริยธรรม และจริยธรรมในการทำงานกรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์เพื่อการเกษตร พบว่า ค่านิยมในการทำงานและจริยธรรมในการทำงานมีความสอดคล้องทางบวก กับจริยธรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ และฐิติมา วัฒนโสภาสิริ (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมธุรกิจ บุคลิกภาพแมคอาเวเลียน ค่านิยมในการทำงานกับ ความเครียดของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพฯ อธิบายว่าค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรม โดยบุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานระดับสูง จะทำงานด้วยความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา มีความยุติธรรม ผลิตสินค้าหรือบริการได้เหมาะสม ซึ่งได้สอดคล้องกับแนวคิดของดูบริน (Dubrin,1994.p.40) ว่าค่านิยมมีความเกี่ยวข้องกับจริยธรรมหรือการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของบุคคลอย่างใกล้ชิด นั่นคือ ค่านิยมของบุคคลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคคล นอกจากนี้ยังพบคำอธิบายของ โรคิช (Rokeach,1997,p.241) ที่ว่า ค่านิยม มีหลายประเภท เช่น ค่านิยมจริยธรรม (Moral Values) เป็นค่านิยมที่มีจุดรวมอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หากค่านิยมนี้ถูกละเมิด บุคคลจะรู้สึกผิด

และไม่สบายใจ ดังนั้น ค่านิยมในการทำงานจึงมีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงาน จึงตั้งสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อตรง

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรม

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความอดทน

สมมติฐานย่อยที่ 2.4 ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละ

เหตุผลในการตั้งสมมติฐานที่ 3 เซวาน์อารมณฺ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่านิยมในการทำงานโดยรวม

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา และค้นคว้าบทความหรืองานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเซวาน์อารมณฺ์กับค่านิยมในการทำงาน ผลปรากฏว่าผู้วิจัยไม่พบบทความหรืองานวิจัยใดๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงในความสัมพันธ์ลักษณะนี้ แต่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดเรื่อง เซวาน์อารมณฺ์กับค่านิยมในการทำงาน พบการศึกษาของ ชีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การขาดจริยธรรมทางธุรกิจของผู้ประกอบการกับระดับความเครียด พบความสัมพันธ์ค่านิยมในการทำงานและจริยธรรมธุรกิจ และยังพบความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานกับเซวาน์อารมณฺ์ ถึงแม้จะไม่พบบางงานวิจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างเซวาน์อารมณฺ์กับค่านิยมในการทำงานโดยตรง แต่ผู้วิจัยเชื่อว่าเซวาน์อารมณฺ์มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงาน เนื่องจากผู้ที่มีเซวาน์อารมณฺ์จะสามารถรับความกดดัน การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ดี ค่อนข้างเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ และนอกจากนี้ยังกล่าวอีกด้วยว่าบุคคลจะมีพฤติกรรมก็ต่อเมื่อ พฤติกรรมที่เขาไม่มีคุณค่าและมีความหมาย ในด้านของการทำงานคือมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับวัฒนธรรมในองค์กร ผู้ที่สามารถมีส่วนร่วมในค่านิยม ทำความเข้าใจและตอบสนองต่อค่านิยมก็เป็นทักษะทางอารมณฺ์ที่สำคัญอย่างหนึ่ง เท่ากับเป็นบุคคลที่มีเซวาน์อารมณฺ์นั่นเอง ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณฺ์ จะเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงานปรับตัวเข้ากับการทำงานได้ง่าย ตอบสนองต่อ นโยบายและค่านิยมขององค์กรได้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของโกลแมน (Goleman,1988,p.25) ในการพัฒนาเซวาน์อารมณฺ์ ยังต้องมีบรรยากาศและ

วัฒนธรรมองค์การที่เกื้อหนุน ซึ่งก็คือค่านิยม ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าเขาวงกตสูงน่าจะมี ความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานโดยรวมสูง

เหตุผลในการตั้งสมมติฐานที่ 4 เขาวงกตสูงและค่านิยมในการทำงาน สามารถ ร่วมกันทำนายจริยธรรมในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่สนับสนุน สมมติฐานที่ 1-3 พบว่า เขาวงกตสูง ค่านิยมใน การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเชื่อว่า เขาวง กตสูง และ ค่านิยมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมในการทำงาน จึง ตั้งสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 4.1 เขาวงกตสูงและค่านิยมในการทำงาน สามารถร่วมกัน ทำนายจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อตรง

สมมติฐานย่อยที่ 4.2 เขาวงกตสูงและค่านิยมในการทำงาน สามารถร่วมกัน ทำนายจริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรม

สมมติฐานย่อยที่ 4.3 เขาวงกตสูงและค่านิยมในการทำงาน สามารถร่วมกัน ทำนายจริยธรรมในการทำงานด้านความอดทน

สมมติฐานย่อยที่ 4.4 เขาวงกตสูงและค่านิยมในการทำงาน สามารถร่วมกัน ทำนายจริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละ

สรุปสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 เขาวงกตสูงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการ ทำงานโดย

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 เขาวงกตสูงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมใน การทำงานด้านความซื่อตรง

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 เขาวงกตสูงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมใน การทำงานด้านความยุติธรรม

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 เขาวงกตสูงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมใน การทำงานด้านความอดทน

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 เขาวงกตสูงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมใน การทำงานด้านความเสียสละ

สมมติฐานที่ 2 ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานโดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อตรง

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรม

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความอดทน

สมมติฐานย่อยที่ 2.4 ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละ

สมมติฐานที่ 3 เซวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกค่านิยมในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานที่ 4 เซวน์อารมณ์และค่านิยมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมในการทำงาน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 4.1 เซวน์อารมณ์และค่านิยมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อตรง

สมมติฐานย่อยที่ 4.2 เซวน์อารมณ์และค่านิยมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรม

สมมติฐานย่อยที่ 4.3 เซวน์อารมณ์และค่านิยมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมในการทำงานด้านความอดทน

สมมติฐานย่อยที่ 4.4 เซวน์อารมณ์และค่านิยมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละ